

Yengeç Sendromunun İşyerinde Mutluluğa ve İşe Adanmışlığa Etkisinin İncelenmesi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma

Examining the Effect of Crab Syndrome on Happiness at Work and Work Engagement: A Study on Nurses

Fatih BUDAK^{1*} 
Özlem ÖZER² 
Meltem SAYGILI³ 

^{1*}Doç. Dr., Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Karaman, Türkiye.

²Prof. Dr., Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Gülhane Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Ankara, Türkiye.

³Doç. Dr., Kırıkkale Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Kırıkkale, Türkiye.

*Sorumlu Yazar:
fatihbudak@kmu.edu.tr

Geliş/Received: 06.08.2025
Kabul/Accepted: 14.10.2025

Atıf/Citation: Budak, F., Özer, Ö., & Saygılı, M. (2025). Yengeç Sendromunun İşyerinde Mutluluğa ve İşe Adanmışlığa Etkisinin İncelenmesi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma. *UMBD*, 8(3), 21-33

Öz

Bu araştırmanın amacı; hemşirelerde yengeç sendromu, işyerinde mutluluk ve işe adanmışlık değişkenleri arasındaki ilişkileri incelemektir. Araştırmanın evrenini, Karaman ilinde yer alan ve bir kamu hastanesinde çalışmakta olan hemşireler oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem seçilmemiş ve araştırmaya katılmayı kabul eden 248 hemşireye anket uygulanmıştır. Araştırmada yengeç sendromu ile işe adanmışlık ve yengeç sendromu ile işyerinde mutluluk arasında negatif yönlü düşük düzeyde; işe adanmışlık ile işyerinde mutluluk arasında ise pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Regresyon analizi sonuçlarına göre; yengeç sendromunun işyerinde mutluluk üzerinde toplam varyansın %7,4'ünü ve işe adanmışlık üzerinde ise toplam varyansın %4,4'ünü açıkladığı belirlenmiştir. Ayrıca işyerinde mutluluğun, işe adanmışlık üzerinde toplam varyansın %9'unu açıkladığı tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda hemşirelerin yengeç sendromuna yönelik algıları arttıkça işyerinde mutluluk ve işe adanmışlık algılarının azaldığı belirlenmiştir. Buna ek olarak, işyerinde mutluluğun işe adanmışlığı artırdığı ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Hastane, Hemşire, İşe Adanmışlık, İşyerinde Mutluluk, Yengeç Sendromu.

Abstract

The aim of this study is to examine the relationships between crab syndrome, happiness at work and work engagement variables in nurses. The population of the study consists of nurses working in a public hospital in Karaman province. The sample was not selected and a questionnaire was applied to 248 nurses who agreed to participate in the study. In the study, a negative and low level relationship was found between crab syndrome and work engagement and crab syndrome and happiness at work; and a positive and low level relationship was found between work engagement and happiness at work. According to the regression analysis results, it was determined that crab syndrome explained 7.4% of the total variance on happiness at work and 4.4% of the total variance on work engagement. In addition, it was determined that happiness at work explained 9% of the total variance on work engagement. As a result of the study, it was determined that as nurses' perceptions of crab syndrome increased, their perceptions of happiness at work and work engagement decreased. In addition, it was revealed that happiness at work increased work engagement.

Keywords: Hospital, Nurse, Work Engagement., Happiness at Work, Crab Syndrome.

1. Giriş

Yengeç sendromu, örgütlerde istenmeyen olumsuz bir davranış olarak kendini göstermektedir ve çalışma hayatında bu sendroma yakalanan kişilerin sayısının her geçen gün arttığı belirtilmektedir (Altan & Filizöz, 2023). Yengeç sendromu, tipik olarak ötekileştirilen belirli bir topluluğa veya kültüre ait olan veya bunlarla özdeşleşen bireylerin, ilerleme ve başarı için çeşitli fırsatlar elde etmesini engellemek amacıyla diğer kişileri zayıflatıcı davranışlarda bulunan insanların zihniyetini ve davranışlarını temsil etmektedir (Miller, 2019). Bir diğer ifadeyle bu kavram, kendisinin başkalarından daha başarılı olması gerektiğine inanan, başkalarının başarısız olmasını isteyen ve başkalarının başarısına tahammül edemeyen bireylerin tutum ve davranışlarını yansıtmaktadır (Üzüm & Özdemir, 2020; Uzum, Ozdemir, Kose, Ozkan & Seneldir, 2022). Bu sendromun semptomları arasında iş birliği eksikliği, yeniliklerin engellenmesi, statü hırsı ve iş güvencesi kaygısı yer almaktadır. Örgütlerde bu sendroma yakalanan çalışanların, birbirlerini aşağı çekme ve rekabette sabotaj yapma gibi davranışlara yönelmesi sebebiyle de örgütün genel etik değerlerinin zedelendiği ve verimlilik üzerinde olumsuz etkilerin oluştuğu belirtilmektedir (Ayar, 2023).

Çalışmada ele alınan bir diğer kavram olan işe adanmışlık ise işle ilgili tatmin edici bir motivasyon durumunu yansıtmaktadır (Wood, Oh, Park & Kim, 2020). Bu kavram, çalışanların “kişisel memnuniyetini, işten ve örgütün bir parçası olmaktan duydukları ilham ve onay duygusunu” gösteren duygusal bir durumdur (Schaufeli & Bakker, 2010). Hemşirelerde işe adanmışlık ise hemşirenin işine tam olarak konsantre olabilmesinin yanı sıra iş sürecinde yüksek enerji ve coşku seviyesine işaret eden, işle ilgili iyimser ve tatmin edici bir ruh halidir. İşe adanmışlık; çalışanların tatmini, bağlılığı, mutluluğu ve dolayısıyla da bakım kalitesi ve hasta güvenliği üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Bu nedenle de işe adanmışlık, hastaneler gibi zorlu çalışma ortamlarında oldukça önemli bir konu olarak değerlendirilmektedir (Abualruz vd., 2024).

Son olarak işyerinde mutluluk olgusu, çalışanların işyerinde hissedebilecekleri olumlu bir psikolojik durumu yansıtmaktadır (Algarni & Alemeri, 2023). Mutluluk sağlık kurumlarında, daha yüksek iş performansının ve memnuniyetinin, daha iyi meslekler arası ilişkilerin ve daha yüksek hasta memnuniyetinin ortaya çıkmasını sağlamaktadır (Sharif, Hosseinzadeh, Mahdavi, Namdar Areshtanab & Dickens, 2020). Ayrıca hemşirelerin işyerindeki mutluluklarının artması ile daha kaliteli bakım sunumunun gerçekleşeceği ve toplumun genel sağlığında iyileşmelerin (Feitor, Martins & Borges, 2023) görülebileceği de tahmin edilmektedir. Bu açıdan da hemşirelerin işyerlerinde mutlu olmalarının hem bireysel hem de örgütsel açıdan olumlu sonuçlar doğurduğu ifade edilebilmektedir.

Bu araştırma kapsamında; hemşirelerde yengeç sendromu, işyerinde mutluluk ve işe adanmışlık değişkenleri arasındaki ilişkileri incelemek amaçlanmaktadır. Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde bu değişkenleri sağlık kurumlarında ve hemşireler özelinde birlikte ele alan çalışmaların olmadığı görülmektedir. Bu durum ise araştırmanın temel çıkış noktasını oluşturmaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Yengeç Sendromu

“Yengeç sendromu” örgütsel davranış alanında yeni sayılabilecek kavramlardan birisidir. Bu kavram; İngilizce’de “crab in barrel syndrome” olarak ifade edilirken, Türkçe’de “yengeç kişilik”, “yengeç zihniyeti” ve “yengeç düşüncesi” gibi farklı isimlerle ele alınmaktadır (Ok & Topaloğlu, 2024). Yengeç sendromu; yengeç kovalarında meydana gelen ilginç bir olguya atıfta bulunan bir kavramdır. Buna göre; bir yengeç kovadan kaçmaya çalışırsa, diğerleri serbest kalmasına izin vermek yerine onu geri çekmektedir (Soubhari & Kumar, 2014). Bu benzetme, yengeçlerin hiçbirinin sepetten çıkamayacağını öne sürmektedir ve yengeç sendromuna yakalanan bir kişi, kendisi dışında kimsenin ilerlemesini istememektedir (Uzum vd., 2022). Buradan hareketle yengeç sendromu, “ben sahip olamıyorsam sen de olamazsın” şeklinde özetlenebilecek bir tür bencil ve dar görüşlü düşüncüyü tanımlamak için kullanılmaktadır. Bu sendrom, özellikle Filipinliler arasında yaygındır ve diğer insanları aşağıya çeken, ilerlemelerine veya hayallerinin peşinden gitmelerine izin vermek yerine onları küçük gören kişileri ifade etmek için kullanılmaktadır (Soubhari & Kumar, 2014). Bu

kavram; tüm insanların “aynı seviyede” olmasını isteme ve bu nedenle başarılı olanları “aşağı çekme” veya onların başarılarından pay almaya çalışma yönündeki bir eğilimi yansıtan olumsuz bir davranışla ilgilidir (Bulloch, 2013). Bir başka ifadeyle yengeç sendromu, “ezilen grup” üyelerinden gelen ve başkalarına saygı gösterilmediğine işaret eden kaba ve nezaketsiz eylemleri yansıtan davranışları içermektedir (Miller, 2019). Yengeç zihniyetine sahip bireyler, başkalarının başarıları veya kazanımları karşısında kendilerini tehdit altında hissetmektedir veya rahatsız olmaktadır. Sosyal bir bağlamda yengeç zihniyeti; kıskançlığı, başkalarını küçümsemeyi, statü veya pozisyon kaybetme korkusunu yansıtmaktadır (Rofiqoh & Muhaimin, 2024).

Yengeç sendromu, işyerinde ve grup içinde saygı ve destek normlarını ihlal eden rekabetçi bir sosyal etkileşimdir ve örgütteki eşitsizlik, yetersiz temsil ve sınırlı yükselme fırsatları ikliminden kaynaklanmaktadır (Miller, 2019). Ayrıca örgüt kültürü, örgüt yapısı, örgüt yöneticilerinin tutum ve davranışları gibi örgütsel faktörler de bu sendromunun oluşumunda rol oynayan faktörlerdendir (Altan & Filizöz, 2023; Ayar, 2023; Yörük Karakılıç, 2024). Bununla beraber yengeç sendromu, kıskançlık, hasetlik, düşük özgüven, değersizlik ve yetersizlik hissi, narsisizm, korku ve kaygı, hırs gibi bireysel faktörlerden kaynaklı olarak da ortaya çıkabilmektedir (Üzüm & Özdemir, 2020; Yörük Karakılıç, 2024). Yengeç zihniyetine sahip olan kişilerin genel özellikleri ise aşağıdaki gibidir. Buna göre yengeç sendromu özelliği gösteren kişiler (Abrugar, 2014);

- Kendileriyle çok gurur duyarlar ve diğer kişileri kendilerinden aşağı görürler
- Başkaları mutlu olduğunda ve yükseldiğinde paniğe kapılırlar
- Hayattaki sloganları “eğer ben sahip olamazsam, sen de olamazsın”dır
- Kendileri için pozitiflikle, başkaları için ise negatiflikle doludurlar
- Başarısızlıklarından dolayı başkalarını suçlarlar
- Başkalarını rakipleri olarak görürler
- Merhamet nedir bilmezler
- Her şeyi biliyormuş gibi davranırlar
- Zamanlarının çoğunu fikirleri ve çözümleri tartışmak yerine insanlar hakkında konuşarak geçirirler
- Yengeç zihniyetine sahip olduklarını asla kabul etmezler

Yengeç sendromu; hem yengeç zihniyetini sergileyen kişiye hem de hedef alınan kişiye psikolojik olarak zarar verebilmektedir ve en az iki tarafın etkileşime girdiği ve genellikle çatışmaya yol açan sosyal ilişkilerle sonuçlanmaktadır (Uzum vd., 2022). Nitekim, hemşirelerle gerçekleştirilen bir araştırmada; işyerlerinde rekabet, kıskançlık ve kırgınlık gibi nedenlerle yengeç sendromu yaşayan katılımcıların fizyolojik, duygusal ve sosyal sorunlar yaşadıkları tespit edilmiştir (Molu, Keskin, & Şentürk, 2025). Benzer şekilde Aydın ve Oğuzhan (2019) sağlık hizmetleri ortamlarında yengeç zihniyetinin ekip çalışması, üretkenlik ve çalışanların refahı üzerinde zararlı etkileri olduğunu vurgulamıştır.

Çalışma ortamında yengeç sendromu; iş birliği yerine güvensizliğine neden olmaktadır ve iç rekabeti teşvik ederek ekip uyumunu azaltmaktadır. Çalışanların moralinin düşmesine sebep olmakla birlikte iş doyumunu olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Buna ek olarak bu sendrom, paylaşılan hedeflerden ve yaratıcılıktan uzaklaştırarak üretkenliği azaltmaktadır ve örgütün itibarına zarar verebilecek olumsuz bir örgüt kültürünün oluşmasına katkıda bulunmaktadır (Barro, 2024).

2.2. İşyerinde Mutluluk

Günümüzün hızlı, tempolu ve zorlu çalışma koşullarında mutluluk arayışı hem çalışanlar hem de örgütler için giderek daha önemli bir hale gelmiştir. İşyeri mutluluğu, çalışma hayatının hem bireysel hem de örgütsel yönlerini kapsayan şemsiye bir terim olarak kabul edilmektedir (Caraballo-Arias, Feola & Milani, 2024). Mutluluk, “bir bütün olarak yaşamdan duyulan kalıcı bir memnuniyet” durumudur ve bireyin hayatının genel kalitesini bir bütün olarak olumlu değerlendirme derecesi şeklinde tanımlanmaktadır (Bekhet, Zauszniewski & Nakhla, 2008). İşyerinde mutluluk ise bir bireyin iş ve yaşam memnuniyeti veya işyerindeki öznel refahı ile ilgili bir durumu yansıtmaktadır (Bhattacharjee & Bhattacharjee, 2010). Dolayısıyla bu kavram, kişinin işindeki olumlu deneyimler aracılığıyla işini ve örgütünü tatmin eden ve gelecek hakkında iyimser bir öngörde bulunan olumlu bir his veya duygu olarak ifade edilebilmektedir (Jeong, Kang & Choi, 2022). Pryce-Jones ve

Lindsay (2014)'a göre ise işyerinde mutluluk; “performansı en üst düzeye çıkarmak ve potansiyeli gerçekleştirmek için eylemde bulunmayı sağlayan bir zihniyet” olarak belirtilmektedir. Fisher (2010)'a göre de işyerinde mutluluk, işin kendisine, özelliklerine ve bir bütün olarak örgüte karşı mutlu hislere sahip olma anlamına gelmektedir.

İşyerinde mutluluk; işe angaje olma, iş tatmini ve duygusal bağlılık olmak üzere üç boyutta ele alınabilmektedir. Buna göre; iş tatmini, “kişinin işini veya iş deneyimlerini değerlendirilmesi sonucunda ortaya çıkan olumlu bir duygusal durumdur” (Stankevičiūtė, Staniškienė & Ramanauskaitė, 2021) ve çalışanların maaş, kariyer fırsatları gibi çalışma koşulları hakkındaki olumlu hislerini ifade etmektedir (Salas-Vallina, Pozo-Hidalgo & Monte, 2020). İşe angaje olma; çalışanların kendilerini işlerine vermelerini ifade etmektedir ve işteki heyecan ve tutkuyla ilgili özel bir enerji ve motivasyon hissini yansıtmaktadır. Son olarak duygusal bağlılık ise örgütle özdeşleşme ve örgüte bağlanmayla ilişkili bir kavramdır (Salas-Vallina vd., 2020) ve çalışanların belirli bir örgüte ait olmaktan keyif alması anlamına gelmektedir (Stankevičiūtė vd., 2021).

Çalışanların mutluluk düzeylerinin yüksek olması örgütlerde birçok olumlu sonuçlara neden olmaktadır. Buna göre; mutlu çalışanların aktif, ulaşılabilir, coşkulu ve işlerine bağlı olma olasılıkları daha yüksektir. Mutlu çalışanlar, görevlerine daha fazla odaklanarak daha yüksek performans göstermekte ve işlerine karşı daha derin bir bağlılık sergilemektedir (Jaswal, Sharma, Bhardwaj & Kraus, 2024). Buna ek olarak mutlu çalışanların diğer çalışanları destekleme gibi ekstra rol görevleri üstlenme olasılıkları çok daha yüksektir ve başkalarıyla etkileşim kurarken daha işbirlikçi stratejiler kullanma eğilimindedir (Afanin, Previarzya, Wicaksono & Suhendra, 2022). Ayrıca mutluluğu deneyimleyen kişilerin işyerinde aktif olarak yeni hedefler belirlemesi ve bunları gerçekleştirmeye çalışması da daha olasıdır. Buna göre mutlu olan hemşirelerin profesyonel hemşirelik uygulamalarına kendilerini kaptırabildiği, işlerini yaratıcı bir şekilde yerine getirebildiği ve örgütsel performans üzerinde olumlu bir etkiye sahip olabildiği ifade edilmektedir (Chang, Han & Cho, 2020).

2.3. İşe Adanmışlık

İşe adanmışlık kavramı yirmi yılı aşkın bir süredir işletme ve psikoloji literatüründe yer almaktadır ve bu kavramının doğuşu, üretkenlik ve verimlilik gibi örgütsel sonuçların iyileştirilmesi arzusunun dayanmaktadır (Keyko, 2014). İşe adanmışlık; bireysel olarak çalışanların işlerine bağlılığının ve memnuniyetinin yanı sıra işlerine karşı duydukları tutkuyu ifade eden bir kavramdır (Jones & Harter, 2005). Kahn (1990) işe adanmışlığı; örgüt üyelerinin benliklerini iş rollerine kaptırmaları ve rol performansları esnasında fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak kendilerini işlerine vermeleri şeklinde belirtmektedir. Yalabik ve diğerleri (2013) de bu kavramı bağımsız, kalıcı, yaygın, olumlu ve tatmin edici, işle ilgili duygusal-bilişsel ve motivasyonel psikolojik bir durum olarak tanımlamaktadır.

İşe adanmışlık; dinçlik, adanmışlık ve özümseme ile karakterize edilen olumlu, tatmin edici, işle ilgili ruh halini yansıtmaktadır. Buna göre; dinçlik, çalışırken yüksek düzeyde enerji ve zihinsel dayanıklılık, kişinin işine çaba harcama isteği ve zorluklar karşısında bile kararlılık gösterme ile karakterize edilmektedir. Adanmışlık ise önem duygusu, coşku, ilham, gurur ve meydan okuma ile ilgiliyken; özümseme, kişinin işine tamamen konsantre olması ve kendini işten ayırmakta zorlanmasıyla ilgilidir (Schaufeli & Bakker, 2004a). Bu bağlamda da adanmış çalışanların yüksek enerji seviyelerine sahip, işleri konusunda hevesli ve genellikle kendilerini tamamen işine kaptıran kişiler olduğu belirtilmektedir (Bakker & Demerouti, 2008). Maslach ve Leiter (1997)'a göre ise işe adanmışlık; tükenmişliğin üç boyutunun tam zıttı olan enerji, bağlılık ve etkililik ile karakterize edilmektedir ve bu kişiler, tükenmişlik durumunda enerjinin tükenmişliğe, bağlılığın sinizme ve etkililiğin etkisizliğe dönüştüğünü iddia etmektedir.

Son zamanlarda hemşirelerde işe adanmışlık konusu, kurumun başarısı için kritik öneme sahip olumlu bir örgütsel faktör olarak ele alınmaktadır. Hemşirelerin işe adanmışlığı, hastaneler de dahil olmak üzere sağlık hizmeti sunan tüm kurumların sonuçlarını etkilemektedir (Assi, Rayan, Eshah, Albashtawy & Al-Ghabeesh, 2024). İşe adanmış hemşirelerin işlerinde kalma ve hastalarına, meslektaşlarına ve örgütlerine fayda sağlayan olumlu davranışlar sergileme olasılıkları daha yüksektir (Poku, Bayuo, Agyare, Sarkodie & Bam, 2025). Bu bağlamda hemşirelikte işe adanmışlığın daha iyi hasta deneyimleri, daha düşük devamsızlık, daha yüksek

performans ve daha yüksek hasta memnuniyeti ile bağlantılı olduğu (Alluhaybi, Wilson, Usher & Durkin, 2023) ve daha yüksek düzeyde işe adanmışlık deneyimleyen hemşirelerin bakım davranışında ve iş verimliliğinde artış yaşadığı belirtilmektedir (Kim & Seo, 2021). Ayrıca hemşirelerin işe daha fazla adanmışlığının, daha az hataya ve daha yüksek hasta güvenliğine yol açtığı da ifade edilmektedir (Kim & Seo, 2021). Literatürde yapılan çalışmalarda ise hemşirelerin işe adanmışlığının; a) örgüt düzeyindeki faktörler (örn. dönüşümcü liderlik, otantik liderlik, yapısal güçlendirme, adalet gibi), b) görev düzeyindeki faktörler (örn. iş kontrolü, özerklik ve iş yükü gibi) ve c) kişi düzeyindeki faktörler (örn. yaş, eğitim durumu ve iş deneyimi gibi) gibi çeşitli faktörlerden etkilendiği ortaya konulmuştur (Wan, Zhou, Li, Shang & Yu, 2018).

3. Yöntem

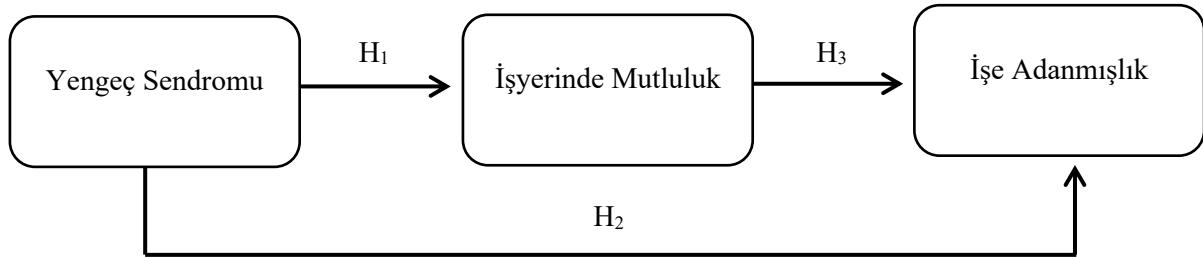
3.1. Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri

Kesitsel ve açıklayıcı tipte olan bu araştırmanın amacı; hemşirelerde yengeç sendromu, işyerinde mutluluk ve işe adanmışlık değişkenleri arasındaki ilişkileri incelemektir. Bu amaç doğrultusunda araştırmanın hipotezleri ve modeli (Şekil 1) aşağıdaki gibidir:

H₁: Hemşirelerin yengeç sendromuna yönelik algıları, işyerinde mutluluk algıları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₂: Hemşirelerin yengeç sendromuna yönelik algıları, işe adanmışlık algıları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₃: Hemşirelerin işyerinde mutluluk algıları, işe adanmışlık algıları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Karaman ilinde yer alan ve bir kamu hastanesinde çalışmakta olan hemşireler oluşturmaktadır (N= 492). Araştırmada örneklem seçilmemiş ve araştırmaya katılmayı kabul eden tüm hemşirelere anket uygulanmıştır. Sonuç olarak da araştırmaya 248 kişi katılım sağlamış olup, katılım oranı %50,4 olarak belirlenmiştir.

3.3. Verilerin Toplanması

Araştırmanın verileri, 12 Mayıs-15 Haziran 2025 tarihleri arasında yüz yüze olarak anket yöntemi ile toplanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak tasarlanan anket; kişisel ve demografik bilgiler ile yengeç sendromu, işyerinde mutluluk ve işe adanmışlık ölçekleri olmak üzere dört kısımdan oluşmaktadır. Kişisel ve demografik bilgiler kısmında yaş, cinsiyet, eğitim durumu, hastanedeki görev, medeni durum, sağlık sektöründe ve hastanede toplam çalışma süresi, çalışılan birim gibi sorular yer almaktadır.

Araştırmada katılımcıların yengeç sendromu algılarını ölçmek amacıyla Üzümlü ve Özdemir (2020) tarafından geliştirilen “Yengeç Sendromu Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek tek boyuttan ve 5 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğe ilişkin ifadeler “Kesinlikle Katılmıyorum (1)’dan, Kesinlikle Katılıyorum (5)’a” kadar uzanan 5’li Likert tipinde değerlendirilmektedir. Katılımcıların işyerinde mutluluk algılarını ölçmek için Salas-Vallina ve

Alegre (2021) tarafından geliştirilen, Bilginoğlu ve Yozgat (2020) tarafından da ölçeğin Türkçe geçerliği ve güvenilirliği yapılan “İşyerinde Mutluluk Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek üç alt boyuttan (işe angaje olma, iş tatmini, örgüte bağlılık) ve 9 maddeden oluşmaktadır. Ölçekteki maddelere ilişkin katılım düzeyleri “1=Kesinlikle Katılmıyorum” ve “5=Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde 5’li Likert tipinde puanlandırılmaktadır. Katılımcıların işe adanmışlığa yönelik algılarını ölçmek için ise Schaufeli ve Bakker (2004b) tarafından geliştirilen, Özkalp ve Meydan (2015) tarafından da Türkçe geçerlik ve güvenilirliği yapılan “İşe Adanmışlık Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek üç alt boyuttan (dinçlik, adanmışlık ve özümseme/kendini verme) ve 9 maddeden oluşmaktadır. Ölçekteki maddelere ilişkin katılım düzeyleri “Asla=1” ve “Daima=7” şeklinde 7’li Likert tipinde puanlandırılmaktadır.

Üzüm ve Özdemir (2020) yengeç sendromu ölçeğinin Cronbach Alfa değerini 0,74 bulurken, bu çalışmada 0,609 olarak bulunmuştur. Bilginoğlu ve Yozgat (2020) tarafından işyerinde mutluluk ölçeğinin Cronbach Alfa değeri 0,89 olarak hesaplanırken bu çalışmada 0,885 olarak hesaplanmıştır. Son olarak işe adanmışlık ölçeğinin Cronbach Alfa değeri Özkalp ve Meydan (2015) tarafından 0,83 olarak tespit edilirken bu çalışmada 0,924 olarak bulunmuştur. Literatürde Alfa katsayısı 0,60-0,79 arasında değişen ölçeklerin oldukça güvenilir; 0,80-1,00 arasında değişen ölçeklerin ise yüksek güvenilirliğe sahip olduğu belirtilmektedir (Alpar, 2011). Bu bağlamda da yengeç sendromu ölçeğinin oldukça güvenilir, işyerinde mutluluk ve işe adanmışlık ölçeklerinin de yüksek düzeyde güvenilir olduğu ifade edilebilmektedir.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmada analizler SPSS paket programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizi aşamasında tanımlayıcı istatistiksel yöntemler (yüzde, ortalama, standart sapma gibi) kullanılmıştır. Ayrıca araştırmada güvenilirlik analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizi yapılmıştır.

3.5. Etik İzin

Bu araştırma için Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu’ndan 06.03.2025 tarih ve 96 sayılı karar numarası ile Etik Kurul Onayı alınmıştır.

3.6. Sınırlılıklar

Bu araştırma, Türkiye’nin bir ilinde ve bir kamu hastanesi örnekleminde gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle de sonuçları genellenememektedir. Ayrıca bu araştırma, kesitsel niteliktedir ve çalışmanın yapıldığı zaman dilimi ile sınırlıdır.

4. Bulgular

Araştırmaya katılan hemşirelerin tanımlayıcı özellikleri incelendiğinde; hemşirelerin yaş ortalamasının 36,16 olduğu, %76,6’sının kadın, %57,7’sinin evli ve %57,7’sinin lisans düzeyinde bir eğitime sahip olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların %14,9’u servis/ünite sorumlu hemşiresiyken, %11,3’ü bölüm sorumlu hemşiresidir. Katılımcıların %27,4’ü yoğun bakımda, %25’i ise servislerde görev yapmaktadır. Hemşirelerin sağlık sektöründe toplam çalışma süresi ortalaması 12,55 yılken, mevcut hastanede görev yapma süresi ortalaması 5,95 yıldır (Tablo 1).

Tablo 1. Katılımcılara İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Değişkenler	Özellik	N	%
Yaş	Min=24; Maks=55; Ort=36,16	248	100
Cinsiyet	Kadın	190	76,6
	Erkek	58	23,4
Medeni durum	Evli	143	57,7
	Bekâr	105	42,3
Eğitim	Lise	17	6,9
	Önlisans	61	24,6
	Lisans	143	57,7
	Yüksek Lisans/Doktora	27	10,9
Hastanedeki görev	Bölüm Sorumlu Hemşiresi	28	11,3
	Servis/Ünite Sorumlu Hemşiresi	37	14,9
	Hemşire	183	73,8
Görev yapılan birim	Servis	62	25,0
	Poliklinik	41	16,5
	Acil	43	17,3
	Yoğun Bakım	68	27,4
	Diğer	34	13,7
Sağlık sektöründe toplam çalışma süresi (yıl)	Min= 1; Maks=31; Ort=12,55	248	100
Şu anki hastanede görev yapma süresi (yıl)	Min= 1; Maks=23; Ort=5,95	248	100

Araştırmada, katılımcıların yengeç sendromu ölçeğine verdikleri cevapların puan ortalaması $\bar{X}=2,35$; işe adanmışlık ölçeğine verdikleri cevapların puan ortalaması $\bar{X}=3,54$ ve işyerinde mutluluk ölçeğine verdikleri cevapların puan ortalaması $\bar{X}=2,64$ olarak hesaplanmıştır. Korelasyon analizi sonuçlarına göre; yengeç sendromu ile işe adanmışlık ($r=-,210$, $p<0,01$) ve yengeç sendromu ile işyerinde mutluluk ($r=-,271$, $p<0,01$) arasında negatif yönlü düşük düzeyde ilişkiler tespit edilmiştir. İşe adanmışlık ile işyerinde mutluluk ($r=0,301$, $p<0,01$) arasında ise pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur (Tablo 2).

Tablo 2. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Yengeç Sendromu	İşe Adanmışlık	İşyerinde Mutluluk	$\bar{X}$	S.S.	Min.	Maks.
Yengeç Sendromu	1			2,35	0,55	1	3,80
İşe Adanmışlık	-,210*	1		3,54	0,95	1,33	6,56
İşyerinde Mutluluk	-,271*	,301*	1	2,64	0,60	1	4,64

S.S.=Standart Sapma, * $p<0,01$

Tablo 3'te değişkenlerin birbirlerine olan etkisini ortaya koymak için üç ayrı regresyon modeli oluşturulmuştur. Araştırmada oluşturulan birinci modelde, yengeç sendromunun işyerinde mutluluk üzerinde toplam varyansın %7,4'ünü açıkladığı tespit edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, katılımcıların yengeç sendromuna yönelik algıları arttıkça işyerinde mutluluk algılarının azaldığı ortaya koyulmuştur ($b=-,271$, $t=-4,421$, $p<0,001$). İkinci modelde ise yengeç sendromunun, işe adanmışlık üzerinde toplam varyansın %4,4'ünü açıkladığı belirlenmiş ve yengeç sendromunun işe adanmışlığı azalttığı bulgulanmıştır ($b=-,210$, $t=-3,364$, $p<0,05$). Son olarak üçüncü modelde işyerinde mutluluğun, işe adanmışlık üzerinde toplam varyansın %9'unu açıkladığı ve işyerinde mutluluğun işe adanmışlığı artırdığı tespit edilmiştir ($b=,301$, $t=4,942$, $p<0,001$). Bu sonuçlar doğrultusunda da araştırmanın H_1 , H_2 ve H_3 hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 3. Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	<i>B</i>	<i>Std. Hata</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
İşyerinde Mutluluk	(Sabit)	3,334	,161		20,688	<0,001
	Yengeç Sendromu	-,296	,067	-,271	-4,421	<0,001
		$R^2=,074$	$F= 19,546$	$p<0,001$	$Durbin-Watson= 1,703$	
İşe Adanmışlık	(Sabit)	4,398	,261		16,836	<0,001
	Yengeç Sendromu	-,365	,108	-,210	-3,364	0,001
		$R^2=,044$	$F=11,314$	$p=0,001$	$Durbin-Watson= 1,919$	
İşe Adanmışlık	(Sabit)	2,276	,263		8,667	<0,001
	İşyerinde Mutluluk	,480	,097	,301	4,942	<0,001
		$R^2=,090$	$F=24,423$	$p<0,001$	$Durbin-Watson= 2,148$	

5. Tartışma

Bu araştırmada; hemşirelerde yengeç sendromu, işyerinde mutluluk ve işe adanmışlık değişkenleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Gerçekleştirilen analizler, araştırmaya katılan hemşirelerin yengeç sendromu algılarının orta düzeyin biraz altında olduğunu göstermiştir. Sayan ve Altıntaş (2024)'ın akademisyen hemşirelerle yürüttükleri bir araştırmada ise katılımcıların yengeç sendromu puanlarının orta düzeyde olduğu ($3,09\pm0,74$) ortaya koyulmuştur. Aydın ve Demir (2025)'in sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında da katılımcıların yengeç sendromu sergileme düzeylerinin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Yine Türkiye'de hemşirelik bölümü öğrencileriyle gerçekleştirilen bir başka araştırmada katılımcıların yengeç sendromu algılarının orta düzeyde ($3,04\pm0,53$) olduğu tespit edilmiştir (Yeniğün vd., 2025).

Bu araştırmada, çalışmaya katılan hemşirelerin işyerinde mutluluk algılarının literatürle benzer şekilde orta düzeyde olduğu belirlenmiştir (Gurdoğan & Ulusoy, 2019; Akdoğan & Berk, 2024; Buaklee, Fongkaew, Turale, Akkadechanunt & Sansiriphun, 2017; Chang et al., 2020). Ayrıca araştırmada, hemşirelerin işe adanmışlık algılarının da orta seviyede olduğu ortaya koyulmuştur. Bu sonuçlar da literatürde yapılan diğer araştırmalarla benzerlik göstermektedir (Sun, Yin & Zhao, 2025; Cerit Soydan & Bahçecik, 2018).

Araştırmada; yengeç sendromu ile işyerinde mutluluk arasında negatif yönde bir ilişkinin olduğu ve yengeç sendromunun işyerinde mutluluk üzerinde toplam varyansın %7,4'ünü açıkladığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla hemşirelerde yengeç sendromu algısının artmasının işyerinde mutluluğu istatistiksel olarak azalttığı belirlenmiştir. Elde edilen bu bulgu literatürde gerçekleştirilen diğer araştırmalarla da desteklenmektedir. Örneğin, Jafari ve diğerlerinin (2023) çalışmalarında yengeç sendromunun işyerinde mutluluk ve başarı üzerinde doğrudan, olumsuz ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Türkiye'de ise; sağlık hizmetleri ortamlarında bu düşünce tarzının bulunmasının çalışan refahını, huzurlu çalışma ortamını, ekip çalışmasını ve verimliliğini olumsuz etkileyebileceği ve ayrıca çalışanların işyerinde yaşadıkları stresi de önemli ölçüde artırabileceği gösterilmiştir (Aydın & Oğuzhan, 2019). Üzüm ve diğerleri (2022) tarafından yürütülen başka bir çalışmada ise yaşam doyumu ile yengeç sendromu arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu bulgulanmıştır.

Araştırmada; yengeç sendromu ile işe adanmışlık arasında negatif yönde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca yengeç sendromunun işe adanmışlık üzerinde toplam varyansın %4,4'ünü açıkladığı ve yengeç sendromu algısının yükselmesinin işe adanmışlığı istatistiksel olarak azalttığı belirlenmiştir. Türkiye'de yakın

zamanda gerçekleştirilen bir başka araştırmada özellikle liderlerin yengeç sendromuna sahip olmalarının astlarının ilişkisel enerjisini ve iş çabalarını azalttığı tespit edilmiştir (Üzüm & Özkan, 2023). Benzer şekilde başka bir araştırmada yengeç sendromu ile işe gömülmüşlük durumu arasında negatif bir ilişki olduğu ve yengeç sendromunun işe gömülmüşlük üzerinde olumsuz etkisi olduğu bulgulanmıştır (Üzüm & Özkan, 2022).

Araştırmada yapılan analizler sonucunda; işyerinde mutluluk ile işe adanmışlık arasında pozitif yönde bir ilişkinin olduğu belirlenmiş ve işyerinde mutluluğun işe adanmışlık üzerinde toplam varyansın %9'unu açıklayarak, işyerinde mutluluk algısının yükselmesinin işe adanmışlığı istatistiksel olarak artırdığı tespit edilmiştir. Wahyanto ve diğerlerinin (2019) hastane çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında işyerindeki mutluluğun, işe adanmışlıkla pozitif ve anlamlı bir ilişki gösterdiği bulgulanmıştır. Shelke ve Shaikh (2023)'nin çalışmalarında da işyeri mutluluğu ile işe adanmışlık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ramadhani ve diğerlerinin (2022) çalışmalarında ise işyerindeki mutluluğun işe adanmışlığı etkilediği belirlenmiş ve işyerindeki mutluluğun adanmışlığı artırmada önemli bir rol oynadığı bulgulanmıştır. Tugade ve Arcinas (2023)'in çalışmalarında, işe adanmışlık ile çalışan mutluluğu arasında pozitif ve güçlü bir korelasyon tespit edilmiş ve işe adanmışlık düzeyi arttıkça çalışan mutluluğunun da arttığı belirlenmiştir. Yine Nagar ve diğerlerinin (2024) gerçekleştirdikleri çalışmalarında işyerinde mutluluk ile çalışanların işe adanmışlığı arasında pozitif bir ilişki olduğu bulgulanmıştır. Çayak (2021) tarafından yapılan çalışmada ise işe adanmışlıkla örgütsel mutluluk arasında pozitif ilişkiler tespit edilmiş ve işe adanmışlığın örgütsel mutluluğu anlamlı düzeyde ve olumlu yönde yordadığı ortaya koyulmuştur. Singh, David ve Mikkilineni (2018) ile Field ve Buitendach (2011) tarafından yürütülen çalışmalarda da işe adanmışlıkla mutluluk arasında anlamlı pozitif ilişkiler tespit edilmiştir. Mutlu çalışanlar, örgütteki diğer çalışanlarla daha fazla etkileşime girme eğilimindedir ve bu nedenle de işi daha anlamlı ve tatmin edici hale getiren güçlü sosyal bağlar kurabilmektedir (Singh vd., 2018). Bu olumlu duygular ise çalışanların işlerine daha fazla adanmasına katkıda bulunabilmektedir.

6. Sonuç ve Öneriler

Hemşirelerin pozitif çalışma ortamlarında görev yapabilmelerinin sağlanması hem çalışan sağlığını hem de hasta sonuçlarını etkileyebileceği için oldukça önemlidir. Günümüz sağlık hizmetleri ortamında hemşireler, hasta bakım sorumluluklarının ve sorunlarının yanı sıra ağır ve yoğun iş yükü, personel eksikliği, etkisiz yönetim politikaları, adil olmayan ve düşük ücretler, zorlu çalışma koşulları, kaynak ve ekipman eksikliği, sınırlı eğitim ve kariyer fırsatları gibi duygusal iyilik hallerini etkileyen pek çok olumsuz durumla mücadele etmek zorundadır. Yengeç sendromunun varlığı, bahsedilen bu zorluklara ek olarak psikolojik ve duygusal yük getiren negatif bir çalışma ortamı oluşturmaktadır. Dahası, yengeç sendromunun var olduğu çalışma ortamları, çalışanların birbirine güvenini azaltmakta, ekip çalışmasını ve disiplinlerarası iletişimi zorlaştırmakta, aidiyet ve özgüven duygularını zayıflatmaktadır. Nitekim, bu araştırmadan elde edilen sonuçlar da sağlık hizmetleri ortamında yengeç sendromu varlığının hemşirelerde işyeri mutluluğunu azalttığını ve işe adanmışlığı olumsuz yönde etkilediğini göstermiştir.

Sağlık hizmetleri alanında yengeç sendromuna ilişkin tartışmalar nispeten yenidir ve bilimsel kanıt eksikliği bulunmaktadır. Türkiye'de sağlık çalışanları ile gerçekleştirilen bir araştırmada (Aydın & Oğuzhan, 2019) katılımcılar, bu tür davranışlara tanık olduklarını ve farkında olmadan bu davranışlardan olumsuz etkilendiklerini belirtmişlerdir. Yengeç sendromunun bireysel, kurumsal ve dolaylı olarak hasta sonuçlarına ilişkin olumsuz etkileri göz önüne alındığında, sağlık hizmetleri ortamlarında konu ile ilgili farkındalık oluşturulması, yönetsel desteğin sağlanması, çalışanlar arasında iletişimin güçlendirilmesi, adil ve etik çalışma ortamlarının oluşturulması çabaları son derece değerlidir. Sağlık kurumlarında bu olumsuz durumun yaşanmasını engellemek veya ortadan kaldırmak adına nedensel irdelemelerin yapılması, destekleyici bir çalışma iklimi dizayn edilmesi, adil bir örgüt kültürünün oluşturulması ve bu konuda sistemik müdahaleler geliştirilmesi önerilmektedir. Gelecekteki araştırmalarda yengeç sendromu, işyerinde mutluluk ve işe adanmışlık değişkenleri arasındaki ilişkileri daha fazla ortaya çıkarmak ve konunun zaman içindeki gelişimini ele almak için boylamsal çalışmaların yapılması ve farklı örneklemelerde ve farklı kurumlarda konunun araştırılması önerilmektedir.

Kaynakça

- Abrugar, V.Q. (2014). *10 signs that a person has a crab mentality*. Retrieved from: <https://faq.ph/10-signs-that-a-person-has-a-crab-mentality/>
- Abualruz, H., Rayan, A., Al-Ghabeesh, S., Fawaz, M., Jaafeer, R., Qutami, B., & Alyami, H. (2024). The role of psychological factors on improving work engagement among nurses. *Frontiers in Psychology*, 15, 1419855.
- Afanin, N.A., Prevarzaya, R.S., Wicaksono, R., & Suhendra, E.S. (2022). The determinant factors of happiness at work on employees: Meta-analysis study. *American Journal of Multidisciplinary Research & Development (AJMRD)*, 4(2), 13-20.
- Akdoğan, E., & Berk, G.A. (2024). Sağlık sektöründe işkolikliğin işyeri mutluluğuna etkisi üzerine bir araştırma. *İktisat İşletme ve Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 3(2), 212-249.
- Algarni, M.A., & Alemeri, M. (2023). The role of employee engagement, job satisfaction and organizational commitment on happiness at work at a Saudi organization. *International Journal of Business and Management*, 18(2), 27-38.
- Alluhaybi, A., Wilson, A., Usher, K., & Durkin, J. (2023). Impact of nurse manager leadership styles on work engagement: A systematic literature review. *Journal of Nursing Management*, 1, 5090276.
- Alpar, R. (2011). *Uygulamalı çok değişkenli istatistiksel yöntemler* (Üçüncü baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Altan, A., & Filizöz, B. (2023). Yengeç sepeti sendromu. İçinde: B. Hırlak (Ed.). *Örgütsel davranış kavramlar ve araştırmalar-II* (ss. 67-100). Gaziantep: Özgür Yayınları.
- Assi, H., Rayan, A., Eshah, N.F., Albashtawy, M., & Al-Ghabeesh, S.H. (2024). Nurse managers' authentic leadership and their relationship with work engagement among registered nurses. *Nursing Forum*, 1, 7523906.
- Ayar, M. (2023). Yengeç sepeti sendromu. İçinde: Y. Gülbahar (Ed.). *Örgütsel davranış: Güncel konular* (ss. 23-41). Gaziantep: Özgür Yayınları.
- Aydın, D., & Demir, Ö. (2025). Sağlık çalışanlarında psikolojik güçlendirme ile yengeç sepeti sendromu arasındaki ilişki: Demografik değişkenlerin düzenleyici rolü. *Bmij*, 13(2), 515-539.
- Aydın, G.Z., & 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.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Barro, A. (2024). *Crab mentality in the workplace*. Retrieved from: <https://www.visionfactory.org/post/crab-mentality-in-the-workplace>
- Bekhet, A.K., Zauszniewski, J.A., & Nakhla, W.E. (2008). Happiness: Theoretical and empirical considerations. *Nursing Forum*, 43(1), 12-23.
- Bhattacharjee, D., & Bhattacharjee, M. (2010). Measuring happiness at work place. *ASBM Journal of Management*, 3(1/2), 112-125.
- Bilginoğlu, E., & Yozgat, U. (2020). İşyerinde mutluluk ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Journal of Yasar University*, 15(Special Issue), 201-206.
- Buaklee, P., Fongkaew, W., Turale, S., Akkadechanunt, T., & Sansiriphun, N. (2017). Unveiling the experiences of happiness at work through narrative inquiry: Advance practice nurses' perspectives. *Pacific Rim International Journal of Nursing Research*, 21(3), 206-219.
- Bulloch, H.C.M. (2013). Concerning constructions of self and other: Autoracism and imagining Amerika in the Christian Philippines. *Anthropological Forum: A Journal of Social Anthropology and Comparative Sociology*, 23(3), 221-241.
- Caraballo-Arias, Y., Feola, D., & Milani, S. (2024). The science behind happiness at work. *Current Opinion in Epidemiology and Public Health*, 3(1), 11-24.

- Cerit Soydan, F. & Bahçecik, A.N. (2018). An investigation of the work-engagement levels of nurses. *Sciences*, 15(4), 2289-2304.
- Chang, S., Han, K., & Cho, Y. (2020). Association of happiness and nursing work environments with job crafting among hospital nurses in South Korea. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(11), 4042.
- Çayak, S. (2021). The mediating role of organizational happiness in the relationship between work engagement and life satisfaction: A study on teachers. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 8(4), 27-46.
- Feitor, S., Martins, T., & Borges, E. (2023). Shorted happiness at work scale: Psychometric proprieties of the Portuguese version in a sample of nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1), 658.
- Field, L.K., & Buitendach, J.H. (2011). Happiness, work engagement and organisational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(1), 1-10.
- Fisher, C.D. (2010). Happiness at work. *The International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412.
- Gurdogan, E.P., & Uslusoy, E.C. (2019). The relationship between quality of work life and happiness in nurses: A sample from Turkey. *International Journal of Caring Sciences*, 12(3), 1364-1371.
- Jafari, S., Fereydouni Forouzande, N., Nadafzadeh Shirazi, L., & Ajam Zibad, M. (2023). The role of crab mentality syndrome and the glass ceiling phenomenon on the career success and happiness at work of female teachers with the mediation of turnover intention. *Journal of Managing Education in Organizations*, 12(4), 43-70.
- Jaswal, N., Sharma, D., Bhardwaj, B., & Kraus, S. (2024). Promoting well-being through happiness at work: a systematic literature review and future research agenda. *Management Decision*, 62(13), 332-369.
- Jeong, J.G., Kang, S.W., & Choi, S.B. (2022). A multilevel study of the relationship between CSR promotion climate and happiness at work via organizational identification: Moderation effect of leader-followers value congruence. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(11), 6637.
- Jones, J.R., & Harter, J.K. (2005). Race effects on the employee engagement-turnover intention relationship. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 11(2), 78-88.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *The Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Keyko, K. (2014). Work engagement in nursing practice. *Nursing Ethics*, 21(8), 879-889.
- Kim, H., & Seo, K. (2021). Impact of job engagement on the quality of nursing services: The effect of person-centered nursing in South Korean nurses. *Healthcare*, 9(7), 826.
- Maslach, C., & Leiter, M.P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Miller, C.D. (2019). Exploring the crabs in the barrel syndrome in organizations. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 26(3) 352-371.
- Molu, B., Keskin, A.Y., & Şentürk, S. (2025). Crab mentality among academic nurses: If I can't do it, you can't do it. *Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri ve Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 43-52.
- Nagar, K., Rana, S., & Kasana, A. (2024). The mediating role of work engagement between happiness at work and employee performance: Smart PLS approach. *Journal of Informatics Education and Research*, 4(1), 123-136.
- Ok, S., & Topaloğlu, C. (2024). Yiyecek içecek işletmelerinde çalışanların yengeç sepeti sendromuna ilişkin görüşlerinin analizi. *Journal of Gastronomy, Hospitality and Travel*, 7(4), 1039-1056.
- Özkalp, E., & Meydan, B. (2015). Schaufeli ve Bakker tarafından geliştirilmiş olan işe angaje olma ölçeğinin Türkçe'de güvenilirlik ve geçerliliğinin analizi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(3), 4-19.

- Poku, C.A., Bayuo, J., Agyare, V.A. Sarkodie, N.K., & Bam, V. (2025). Work engagement, resilience and turnover intentions among nurses: A mediation analysis. *BMC Health Services Research*, 25, 71.
- Pryce-Jones, J., & Lindsay, J. (2014). What happiness at work is and how to use it. *Industrial and Commercial Training*, 46(3), 130-134.
- Ramadhani, H., Musnadi, S., & Kesuma, T.M. (2022). The role of work engagement and innovative behavior in mediating the effect of happiness at work on employee performance with service climate as a moderation on employees of bank Syariah Indonesia. *International Journal of Scientific and Management Research*, 5(10), 74-84.
- Rofiqoh, N., & Muhaimin, M. (2024). Analysis of crab mentality in cyberbullying behaviour among adolescents. *International Conference on Interdisciplinary Gender Studies*, 7(1), 66-80.
- Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2021). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management & Organization*, 27(3), 460-480.
- Salas-Vallina, A., Pozo-Hidalgo, M., & Monte, P.G. (2020). High involvement work systems, happiness at work (HAW) and absorptive capacity: A bathtub study. *Employee Relations*, 42(4), 949-970.
- Sayan, N. E., & Altuntaş, S. (2024) Perception of crab basket syndrome as a career obstacle in academicians nurses. *BANU Journal of Health Science and Research*, 6(3), 575-584.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004a). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004b). UWES utrecht work engagement scale. Retrieved from: https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In: A.B. Bakker & M.P. Leiter (Eds.). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Sharif, T.J., Hosseinzadeh, M., Mahdavi, N., Namdar Areshtanab, H., & Dickens, G.L. (2020). Happiness and its relationship with job burnout in nurses of educational hospitals in Tabriz, Iran. *Int J Community Based Nurs Midwifery*, 8(4), 295-304.
- Shelke, A.U., & Shaikh, N. (2023). Mediating role of workplace happiness in enhancing work engagement. *Rajagiri Management Journal*, 17(3), 238-253.
- Singh, S., David, R., & Mikkilineni, S. (2018). Organizational virtuousness and work engagement: Mediating role of happiness in India. *Advances in Developing Human Resources*, 20(1), 88-102.
- Soubhari, T., & Kumar, Y. (2014). The CRAB-bucket effect and its impact on job stress-An exploratory study with reference to autonomous colleges. *International Journal on Recent and Innovation Trends in Computing and Communication*, 2(10), 3022-3027.
- Stankevičiūtė, Ž., Staniškienė, E., & Ramanauskaitė, J. (2021). The impact of job insecurity on employee happiness at work: A case of robotised production line operators in furniture industry in Lithuania. *Sustainability*, 13(3), 1563.
- Sun, X., Yin, H., & Zhao, F. (2025). Relationships between role stress profiles, psychological capital, and work engagement among Chinese clinical nursing teachers: A cross-sectional latent profile analysis. *BMC Nursing*, 24(1), 206-216.
- Tugade, G.Y.G., & Arcinas, M.M. (2023). Employees work engagement: Correlations with employee personal characteristics, organizational commitment and workplace happiness. *International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research*, 4(1), 136-155.
- Uzum, B., Ozdemir, Y., Kose, S., Ozkan, O.S., & Seneldir, O. (2022). Crab barrel syndrome: Looking through the lens of type A and type B personality theory and social comparison process. *Frontiers in Psychology*, 13, 792137.
- Üzüm, B., & 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. (2023). Understanding supervisor's crab syndrome in the private security sector: A mediation model. *Istanbul Business Research*, 52(2), 361-380.
- Üzüm, B., & Özkan, O.S. (2022). Job embeddedness antecedents in the context of resource conservation theory: Crab syndrome and intrusion. *Pacific Business Review (International)*, 15(2), 39-48.
- Üzüm, B., Özkan, O.S., & Köse, S. (2022). Yaşam doyumu yengeç sendromunun frenine basabilir mi?. U. Avcı, Ç. İzci, U. Demirci & S. Turken (Eds.). 8. *Örgütsel Davranış Kongresi bildiriler kitabı*. Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi.
- Wahyanto, T., Damayanti, N.A., Supriyanto, S., & Hartini, S. (2019). Effect of happiness at work on employee engagement and intention to stay of hospital employees. *Indian Journal of Public Health Research & Development*, 10(12), 2017-2022.
- Wan, Q., Zhou, W., Li, Z., Shang, S., & Yu, F. (2018). Work engagement and its predictors in registered nurses: A cross-sectional design. *Nursing & Health Sciences*, 20(4), 415-421.
- Wood, J., Oh, J., Park, J., & Kim, W. (2020). The relationship between work engagement and work-life balance in organizations: A review of the empirical research. *Human Resource Development Review*, 19(3), 240-262.
- Yalabik, Z.Y., Popaitoon, P., Chowne, J.A., & Rayton, B.A. (2013). Work engagement as a mediator between employee attitudes and outcomes, *The International Journal of Human Resource Management*, 24(14), 2799-2823.
- Yeniğün, S.C., Ünal, A., Aydın, E.S., Kereci, E., Somuncu, Ş., & Tatar, K. (2025). An investigation of the perceptions of nursing students in clinical practice on crab barrel syndrome: A descriptive study. *Lokman Hekim Health Sci*, 5(1), 16-22.
- Yörük Karakılıç, N. (2024). Örgütsel davranışta metaforik bir karanlık yön: Yengeç sepeti sendromu. İçinde: V. Bayram & A. Özkanan (Eds.). *Örgütsel davranış* (ss. 317-336). Gaziantep: Özgür Yayınları.