

*Bu makaleye atıfta bulunmak için/To cite this article:*

BAŞ, M. (2019). İstismarcı Yönetimin Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisinin İncelenmesi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 23 (4) , 1551-1569.

## İstismarcı Yönetimin Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisinin İncelenmesi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama

Murat BAŞ<sup>(\*)</sup>

**Öz:** Bu çalışmanın amacı istismarcı yönetimin örgütsel özdeşleşme üzerine etkisini incelemektir. Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkiler yapılan literatür araştırması sonucunda oluşturulan modele göre incelenmiştir. Araştırma verileri Erzincan'da Sağlık Bakanlığı'na bağlı eğitim araştırma hastanesinin ek binalarında faaliyet gösteren 200 sağlık çalışanına uygulanan anket sonucunda elde edilmiştir. Elde edilen bu veriler SPSS ve AMOS istatistik programları kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda, istismarcı yönetim ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bulgulara göre istismarcı yönetim, çalışanların örgütsel özdeşleşmelerine olumsuz etki yapmakta, bu olumsuz etki neticesinde çalışanların işten ayrılma niyetlerinin artmasına neden olmaktadır. Bu çalışmanın istismarcı yönetim ve örgütsel özdeşleşme kavramlarının daha iyi anlaşılması açısından literatüre önemli katkı yapacağı düşünülmektedir. Araştırma sonucunda elde edilen bilgiler ışığında yöneticilere ve gelecekte yapılacak çalışmalara önerilerde bulunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** İstismarcı Yönetim, Örgütsel Özdeşleşme, Sağlık Çalışanları

### The Effect of Organizational Identification on the Abusive Supervision: An Application On Health Employees

**Abstract:** The aim of this study is to investigate the effect of abusive supervision on organizational identification. In this study, the relationships between the variables were examined according to the model formed as a result of the literature research. The research data were collected using survey method about 200 health employees working in the additional buildings of the training and research hospital of the Ministry of Health in Erzincan province. The data were analyzed using SPSS and AMOS statistical programs and the results were interpreted. As a result of the study, it was concluded that there is a negative relationship between abusive supervision and organizational identification. According to the findings, abusive supervision has a negative effect on the organizational identification of employees. As a result of this negative effect, it increases their intention to quit. This study is thought to make an important contribution to the literature in order to better understand the concepts of abusive supervision and organizational identification. In light of the information obtained as a result of the research, suggestions were made to the managers and future studies.

**Keywords:** Abusive Supervision, Organizational Identification, Health Employees

**Makale Geliş Tarihi:** 04.07.2019

**Makale Kabul Tarihi:** 23.12.2019

---

<sup>\*</sup> Arş. Gör. Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sağlık Yönetimi Bölümü (e-posta: murat.bas@erzincan.edu.tr)  ORCID ID. orcid.org/0000-0002-9479-4571

## I. Giriş

Kişilerarası ilişkilerin bireyin psikolojik iyi oluşu üzerinde önemli etkiye sahip olduğu bilinen bir gerçektir. Benzer şekilde örgüt içindeki ilişkiler de hem çalışanların hem de örgütün refahı açısından büyük önem taşımaktadır. Ancak, bazı yöneticiler iş yerinde astlarına zalimce, zorbaca ve istismara varan davranışlar gösterebilmektedir (Zellars vd., 2002:1068). Bu çalışmada ele alınan istismarcı yönetim, yöneticinin astına fiziksel şiddet içermeyen ve süreklilik arz eden düşmanca davranışlarını içermektedir (Tepper, 2000:178). İstismarcı yönetimin kapsamı dar olmasına rağmen, yapılan çalışmalar sonuçlarının kayda değer olduğunu göstermiştir. İstismarcı yönetimin varlığını algılayan çalışanın işinden ayrılma ihtimali yüksektir. Bununla birlikte, istismarcı yönetime rağmen örgütte çalışmaya devam eden çalışanın iş ve yaşam tatmini ile örgütsel bağlılığı azalmakta; psikolojik sıkıntıları artmakta, işi ve ailesi arasında daha çok rol çatışması yaşamaktadır (Tepper, 2000:178; Palanski vd., 2013:135). Söz konusu sonuçlara ek olarak, yöneticisinden psikolojik istismar algılayan çalışanın örgütle özdeşleşmesinin de azalması beklenmektedir.

Öte yandan, bir örgütün diğer örgütlerce taklit edilemeyen tek kaynağı ve en büyük sermayesi çalışanlarıdır (Köksal ve Gürsoy, 2019: 348). Çalışanın örgütle özdeşleşmesi, yani kendini örgüt üzerinden tanımlayarak örgütün başarılarını ve başarısızlıklarını kendininmiş gibi algılaması (Mael ve Ashforth, 1992: 103) örgütün başarıya ulaşmasında kilit rol oynamaktadır. Çünkü, kişi bir grup veya örgütle ne kadar çok özdeşleşirse, kendi benliğini grup veya örgütün çıkarlarına o kadar dahil etmekte ve örgütün çıkarlarına en iyi hizmet edecek şekilde hareket etme ihtimali o kadar yüksek olmaktadır (Van Knippenberg vd., 2007: 461; Dutton vd., 1994: 255-256). Ayrıca, yüksek örgütsel özdeşleşmeye sahip olan çalışanlar, düşük olanlara kıyasla daha üretken, işine daha iyi motive olmuş ve daha çok iş tatminine sahip olup, daha az işten ayrılma eğilimi göstermektedir (Lee, 1971: 225).

Araştırmada çalışma hayatında istismarcı yönetimin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi incelenmiştir. Ayrıca bu araştırma istismarcı yönetim ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin daha iyi anlaşılması açısından literatüre ve sektör yöneticilerinin alacakları kararlara katkıda bulunacaktır.

Bu araştırmada ilk olarak istismarcı yönetim ve örgütsel özdeşleşme kavramları literatür taraması sonucunda elde edilen bilgiler ışığında açıklanmış ve bu kavramlar arasındaki ilişki incelenerek hipotez oluşturulmuştur. Daha sonra, sağlık sektörü çalışanlarından anket yöntemiyle elde edilen veriler istatistiksel yöntemler kullanılarak analiz edilmiş ve analiz sonuçlarının yorum ve tartışması yapılmıştır.

## II. Kavramsal Çerçeve

### A. İstismarcı Yönetim

Günümüzde örgütler için büyük problem oluşturan, ancak aynı zamanda yönetici-çalışan ilişkilerinde en çok ihmal edilen konulardan biri yöneticilerin çalışanlarına psikolojik istismar uygulamasıdır (Yamada, 2008: 1). Sapkın örgütsel davranışlar içinde yer alan istismarcı yönetim örgütlere önemli maliyetler yüklemekte olup, bu nedenle

akademik çalışmalarda da sıklıkla ele alınan bir konudur. İstismarcı yönetim astı aşağılayıcı isimlerle çağırma, astıyla saldırgan göz teması kurma, astına yönelik öfke patlamaları yaşama, astına tepkisiz kalarak tepki gösterme (sessiz muamele), astını diğer iş arkadaşlarının önünde küçük düşürme ve astıyla alay etme şeklinde olabilmektedir (Keashly, 1998: 87).

İlk kez Tepper (2000) tarafından ortaya atılan istismarcı yönetim kavramı çalışanların kendilerine yöneticileri tarafından fiziksel şiddet içermeyen, sürekli olarak sözlü veya sözsüz düşmanca tavır sergilenmesine ilişkin algıları olarak tanımlanmaktadır. Tanımdan da anlaşıldığı üzere, istismarcı yönetim algısı çalışanın bireysel değerlendirmesini içermektedir. Bireysel değerlendirme çalışanın kişiliğine veya demografik özelliklerine göre değişiklik gösterebileceği gibi, değerlendirmenin yapıldığı ortama göre de değişebilmektedir. Yöneticinin davranışını bir durumda istismar olarak algılayan çalışan başka bir durumda aynı davranışı istismar olarak algılamayabilir. Benzer şekilde, iki ayrı çalışan aynı yöneticinin davranışlarını farklı yorumlayabilir. Ayrıca, istismarcı yönetimden bahsedilebilmesi için yöneticinin astına karşı sürekli olarak kötü muamelede bulunması gerekir. Yani, kötü gününde olan patronun yalnızca o gün çalışanlarına patlayarak sınırlarını yatıştırması, bu davranışını alışkanlık haline getirmediği sürece, istismarcı yönetim kapsamına girmemektedir. Son olarak, istismarcı yönetim yöneticinin kasıtlı olarak yaptığı davranışları da içermektedir. Başka bir deyişle, yönetici yüksek performansı ortaya çıkarmak veya hatalara müsamaha gösterilmeyeceği mesajını vermek için astlarına kötü muamelede bulunuyor olabilir. Burada yöneticinin asıl niyeti astına zarar vermek olmasa dahi, bu durum da istismarcı yönetim kapsamında değerlendirilmektedir (Tepper, 2007: 265).

Tepper'a (2000) göre, istismarcı yönetim a) hedef (çalışan), istismarcı yöneticiyle ilişkisini bitirmediği, b) istismarcı (yönetici), astıyla ilişkisini sonlandırmadığı ve c) istismarcı davranışlarını değiştirmede sürece devam etmektedir. Çalışanların kendilerini güçsüz hissetmeleri, istismarcı yöneticiye karşı ekonomik olarak bağlı olmaları ve işten ayrıldıktan sonraki durumlarına dair kaygı duymaları nedeniyle istismarcıyla ilişkilerini sürdürmeye çalışır. Diğer taraftan, istismarcı yönetici de kötü niyetli davranışlarının sorumluluğunu üstlenmemesi veya farkında olmamasından ötürü astıyla ilişkisini sürdürür. Çok az sayıda istismarcı yönetici davranışlarını değiştirmeye gayret etmekte olup, çoğu durumda tıbbi müdahaleler dahi bu ilişkileri düzeltmede başarısız olmaktadır (Tepper, 2000: 178-179).

Birçok çalışma, yöneticilerinden psikolojik istismar gören çalışanın iş tatminin (Keashly vd., 1994), örgütsel bağlılığının (Tepper, 2000; Duffy vd., 2002) ve örgütsel vatandaşlık davranışının azaldığını (Zellars vd., 2002); bununla birlikte, hayal kırıklığı, stres ve işe yabancılaşma gibi psikolojik sıkıntılarının arttığını (Ashforth, 2009), çalışanın daha çok işten ayrılma niyeti ve davranışı gösterdiğini (Tepper, 2000; Palanski vd., 2013), iş-aile arasında daha çok rol çatışması yaşadığını (Tepper, 2000) ve yöneticilere yönelik sapkın davranışlar gösterdiğini (Mitchell ve Ambrose, 2007) saptamıştır. Bununla birlikte, istismarcı yönetimin öncüllerine yönelik tespit edilen az sayıda çalışma, yöneticinin örgüt içinde düşük usul adaleti ve etkileşimli adalet algısına

sahip olması (Tepper vd., 2006; Aryee vd. 2007), psikolojik sözleşme ihlali yapması (Hobler ve Brass, 2006), yönetici-çalışan arasında tutum ve değer yargıları bakımından derin farklılıklar bulunması (Tepper vd., 2011), yöneticinin agresif ve düşmanca davranışlarının örgüt tarafından kabul gördüğünü algılaması (Restubog vd., 2011) ve yöneticinin diğer meslektaşlarıyla arasında anlaşmazlık bulunması durumunda (Harris vd., 2013) astın istismarcı yönetim algısının arttığını tespit etmiştir.

### B. Örgütsel Özdeşleşme

Çalışan sadakatine yönelik tehditler günümüzde örgütlerin sıklıkla karşılaştığı bir problemdir. Bu nedenle, çalışanın belirli bir düzeyde işyeriyle özdeşleşmesinin sağlanması hem örgütler hem de üyelerinin refahı için önem taşımaktadır (Van Knippenberg ve Schie, 2000: 137).

Mael ve Ashforth (1989, 1992) örgütsel özdeşleşmeyi, örgütle birlik olma (kendini örgüt üzerinden tanımlama), örgütün başarılarını ve başarısızlıklarını kendininmiş gibi deneyimleme algısı olarak tanımlar ve bu kavramı sosyal kimlik teorisine dayandırır. Bu teoriye göre, sosyal kimlik kişinin benliğinin bir parçası olup, bireyin bir sosyal gruba (veya gruplara) üyeliği hakkında sahip olduğu bilgi ve bu üyeliğe atfedilen değer ve önemden ortaya çıkar (Tajfel, 1978: 63). Bireyler kendilerini ve başkalarını örgütsel üyelik, cinsiyet, yaş gibi sosyal gruplara ayırma eğilimindedir. Bu grupların gerçek veya sembolik bir üyesi olduğunu algılayan (“ben bir erkeğim”, “bir futbol takımını tutuyorum” gibi) birey özgüvenini geliştirmek için motive olur, sosyal çevresini bir sıraya koyar ve bu çevrede kendi yerini tanımlar ve belirler. Örgütsel özdeşleşme de bireyin kendi benliğini belirli bir örgüte üyeliği üzerinden tanımladığı bir sosyal kimlik şeklidir (Mael ve Ashforth, 1992: 104; Reade, 2001: 1271). Öyle ki, örgütle özdeşleşen birey, örgütü kendinin bir parçası olarak görmeye başlar (Dutton vd., 1994: 242). Kısaca, sosyal kimlik teorisi temelli örgütsel özdeşleşme, bireyin örgüte yakınlık algısı ve örgütsel üyeliğin bireye sağladığı artan özgüven duygusuna dayanır (Reade, 2001: 1271).

Örgütsel özdeşleşme bilişsel/algısal bir kavram olup, bireyin kendini psikolojik olarak örgütün kaderiyle iç içe görmesi için yeterlidir. Davranışsal ve duygusal durumlar yalnızca örgütsel özdeşleşmenin öncülü veya ardılı olarak kabul edilir. Bu yönüyle, örgütsel özdeşleşme örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışan sadakati ve iş tatmini gibi kavramlardan farklılaşmaktadır. Ayrıca, örgütsel özdeşleşme örgüte özgü bir kavramdır. Yani, örgütle özdeşleşen birey işten ayrılması durumunda mutlaka birtakım psikolojik kayıplar yaşar. Bununla birlikte, değerleri ve hedefleri başka örgütlerce de benimsenen bir örgütte çalışan kişi, örgütle kader birliği algılamaksızın yüksek örgütsel bağlılık gösterebilir. Örgütsel özdeşleşme bu yönüyle ise örgütsel bağlılıktan ayrılmaktadır (Mael ve Ashforth, 1992:105; Pratt, 1998:178; Kreiner ve Ashforth, 2004: 2; Van Knippenberg ve Sleafos, 2006: 573)

Ashforth ve Mael (1989) sosyal kimlik teorisi çerçevesinde örgütsel özdeşleşmede dört faktörün etkili olduğunu savunur: i) örgütün prestijli olması, ii) örgütün diğer örgütlerden farklı değer ve uygulamalarının bulunması iii) örgütte grup-dışı kişilerin varlığı (bu durumda birey grup içi ilişkilere daha çok uyum sağlamaktadır) iv) örgütte grup oluşturmaya yönelik faktörlerin bulunması (örneğin kişinin örgütteki diğer kişilerle

ortak geçmişe sahip olması, anlaşması, benzerlik göstermesi ve etkileşimde bulunması). Bu öncüllerden bazıları daha sonra yapılan çalışmalarla da desteklenmiştir (Mael and Ashforth, 1992; Dutton et al., 1994, Riketta, 2005). Ayrıca, örgüt içinde üst pozisyonların desteklenmesi, çalışana kariyer gelişimi için fırsat sunulması, örgütte yüksek pozisyonlara erişim imkanının bulunması gibi faktörler de örgütsel özdeşleşmenin nedenleri arasında gösterilmektedir (Katrinli, 2009: 68).

Öte yandan, örgütsel özdeşleşme üzerine yapılan çalışmalar, örgütsel özdeşleşmenin, örgütsel bağlılık, iş tatmini, ekstra rol performansı, işi benimseme ve görev süresiyle olumlu; işten ayrılma niyeti ve devamsızlık davranışlarıyla da olumsuz yönlü ilişkisinin bulunduğunu kanıtlamıştır (Hinrichs, 1964; O'Reilly ve Chatman 1986; Dick vd., 2004; Riketta, 2005; Katrinli vd., 2009).

### **III. Araştırma Hipotezi**

İstismarcı yönetim, çalışanların kendilerine yöneticileri tarafından fiziksel şiddet içermeyen, sürekli olarak sözlü veya sözsüz düşmanca tavır sergilenmesine ilişkin algısını içerir (Tepper, 2000: 178). Örgütsel özdeşleşme ise çalışanın kendi benliğini örgüt üzerinden tanımlaması, örgütün başarılarını ve başarısızlıklarını kendininmiş gibi sahiplenmesine yönelik algısına dayanır (Mael ve Ashforth, 1992: 103; Reade, 2001: 1271). Tanımlarda da görüldüğü üzere, istismarcı yönetim çalışanın yöneticiye yönelik olumsuz algısını içerirken, örgütsel özdeşleşme örgüte yönelik olumlu düşüncesini kapsamaktadır. Bu nedenle, istismarcı yönetimi algılayan çalışanın örgütle özdeşleşmesinin azalacağı veya hiç gerçekleşmeyeceği beklenmektedir. Nitekim, Koçak (2019) bir üretim işletmesinde istismarcı yönetim ile pro-sosyal motivasyon arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracı etkisini incelediği çalışmada, istismarcı yönetim ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve negatif ilişki tespit etmiştir. Literatürde, iki değişken arasındaki doğrudan ilişkiyi inceleyen başka çalışmaya rastlanmamış olmakla birlikte, istismarcı yönetimin tersine yönetici desteği (algılanan yönetici desteği) ile örgütsel özdeşleşme arasındaki pozitif ilişkiyi ortaya çıkaran çalışmalar tespit edilmiştir (Gök vd., 2015; Van Knippenberg vd., 2007; Frenkel ve Yu, 2011). Bu çalışmalarda, yöneticilerinin astlarına iyi niyetli yaklaşımının astların örgütle ilgili algılarını ve örgüte ait olma duygularını olumlu etkilediği vurgulanmıştır. Söz konusu değerlendirmelerden hareketle aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H1: İstismarcı yönetimin örgütsel özdeşleşme üzerinde negatif bir etkisi vardır.

Yapılan literatür taramaları sonucunda ortaya konan hipoteze dayanarak oluşturulan araştırmanın modeli Şekil 1' de görüldüğü gibidir.



**Şekil 1.** Araştırma Modeli

#### IV. Yöntem

##### A. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın temel amacı istismarcı yönetim algısının çalışanın örgütsel özdeşleşmesi üzerindeki etkilerini tespit etmektir. Literatürde, yönetici-çalışan ilişkileri üzerine çok sayıda çalışma yapılmış olmasına rağmen, astına kötü muamelede bulunan yöneticinin çalışanın örgüte ait olma duygusunu nasıl etkilediğine dair çalışma sayısının az olduğu görülmektedir. Bu çerçevede, söz konusu çalışmanın çalışanın yöneticisiyle olan ilişkisinin örgütle olan ilişkisine etkilerini incelemesi açısından, örgütlere ve diğer araştırmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

##### B. Araştırma Evreni ve Örneklemi

Araştırma evrenini Erzincan şehir merkezinde Sağlık Bakanlığı'na bağlı eğitim araştırma hastanesinin ek binalarında görev yapan 400 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem seçimine gidilmiş, 400 evren büyüklüğünde 0,05 hata payında örneklem büyüklüğü 197 olarak belirlenmiştir (Ural ve Kılıç, 2005:43). Bu kapsamda araştırmada basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılarak 250 anket çalışanlara dağıtılmıştır. Geri dönüşü sağlanan anketlerden eksik ve hatalı olanlar analiz kapsamından çıkarılmış ve analizler 200 tam ve hatasız anket üzerinden gerçekleştirilmiştir.

##### C. Verilerin Toplanması ve Analizi

Ankete katılan çalışanlardan cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu ve meslekleri hakkında bilgi vermeleri istenilmiştir.

Araştırma için toplanan verilerin, istatistik programlarında SPSS 22 kullanılarak, değişkenlere ait ortalamalar, standart sapmalar, güvenilirlik ve kolerasyon analizleri incelenmiştir. Daha sonra AMOS 22 programı kullanılarak çoklu doğrulayıcı analizi ile kavramsal veri modeli değerlendirilmiştir. Araştırmada İstismarcı Yönetimin Örgütsel Özdeşleşme üzerine etkisini analiz etmek amacıyla Tepper (2000) tarafından geliştirilen ölçekten yararlanılmıştır.

##### D. Ölçekler

Anket üç bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde araştırmaya katılanların demografik özelliklerini tespit etmeye yöneliktir. Anketin ikinci bölümünde istismarcı yönetim ölçeği, üçüncü bölümünde ise örgütsel özdeşleşme ölçeği kullanılmıştır.

**İstismarcı Yönetim Ölçeği ( $\alpha=0,962$ ):** Araştırmada çalışanların istismarcı yönetim algılarını ölçmek amacıyla Tepper (2000) tarafından geliştirilen, daha sonra Ülbeği ve arkadaşları (2014) tarafından Türkçe'ye uyarlanan İstismarcı Yönetim Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 15 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte "yöneticim özel hayatımı ihlal eder", "yöneticim geçmişteki hatalarımı yüzüme vurur", "yöneticim beni başkalarının önünde aşağılar" şeklinde ifadeler bulunmaktadır. Ölçekteki her bir madde

1) Kesinlikle Katılmıyorum ve 5) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde 5'li Likert tipi ölçek ile derecelendirilmiştir.

**Örgütsel özdeşleşme ölçeği ( $\alpha=0,902$ ):** Araştırmada ankete katılanların örgütsel özdeşleşme düzeylerini ölçmeye yönelik olarak Mael ve Ashfort (1992) tarafından geliştirilen ve daha sonra Türkçe'ye uyarlaması Tak ve Aydemir (2004) tarafından yapılan altı maddeli Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte “başka birisi çalıştığım işletmeyi eleştirirse, bunu kişisel hakaret olarak düşünürüm” ve “çalıştığım işletme hakkında konuştuğumda, onlar yerine biz kelimesini kullanırım” şeklinde maddeler bulunmaktadır. Ölçek maddeleri 5'li Likert tipi ölçek ile derecelendirilmiştir (1-Kesinlikle Katılmıyorum ve 5- Kesinlikle Katılıyorum).

## V. Bulgular

Tablo 1'de araştırmaya katılanların demografik bulgularına yer verilmiştir. Araştırmaya katılanların %52.5 erkek, %47.5 kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların medeni hâl bakımından %65'i evli ve %35'i bekârdır. Katılımcıların yaşları bakımından, 25 yaş ve altında %19.5, 26-35 yaş arasında %36.5, 36-45 yaş arasında %29.5, 45 yaş ve üstü %14.5 yaş aralığında oldukları tespit edilmiştir.

**Tablo 1.** Demografik Bulgular

Cinsiyet	n	%	Eğitim Düzeyi	n	%
Erkek	105	52,5	Lise	43	21,5
Kadın	95	47,5	Önlisans	57	28,5
<b>Toplam</b>	<b>200</b>	<b>100</b>	Lisans	89	44,5
<b>Medeni Durum</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	Lisansüstü	11	5,5
Evli	130	65	<b>Toplam</b>	<b>200</b>	<b>100</b>
Bekar	70	35	<b>Meslek</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Toplam</b>	<b>200</b>	<b>100</b>	Doktor	16	8
<b>Yaş</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	Hemşire	42	21
25 yaş ve altı	39	19,5	Sağlık Memuru	56	28
26-35 yaş	73	36,5	Ebe	3	1,5
36-45 yaş	59	29,5	İdari Memur	12	6
45 ve üzeri	29	14,5	Diğer	71	35,5
<b>Toplam</b>	<b>200</b>	<b>100</b>	<b>Toplam</b>	<b>200</b>	<b>100</b>

Ankete katılan çalışanların eğitim durumu (mezun) açısından lise mezunu %21.5, ön lisans mezunu %28.5, lisans mezunu %44.5, lisans üstü mezun ise %5.5 olduğu belirtilmiştir. Ayrıca ankete katılanların meslek grubu bakımından %8'ini doktor, %21'ini hemşire, %28'ini sağlık memuru, %1,5'unu ebe, %6 idari memur, %35.5' unu ise diğer meslek grupları (anestezi, röntgen, laborant, vb.) oluşturmaktadır.

**A. Betimsel Analizler ve Değişkenler Arası İlişkiler**

Araştırmanın bu bölümünde İstismarcı Yönetim ve Örgütsel Özdeşleşme değişkenlerine ait güvenilirlik analizi, korelasyon analizi ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçları verilmiştir.

İstismarcı Yönetim ölçeğinde yer alan 15 maddeye güvenilirlik analizi yapılmıştır. Analizde maddelerin düzeltilmiş madde puan korelasyonunun 0,30'un altında olmaması içsel tutarlılık dikkate alınarak hesaplanan Cronbach Alfa katsayısının ise 0,70 ve daha yüksek olması referans alınmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerinin 0,60 ve üzerinde olması ölçeğin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 319). Ölçekteki maddeler "isyön" olarak kodlanmış ve elde edilen bulgular Tablo 2'ye aktarılmıştır.

**Tablo 2.** İstismarcı Yönetim Ölçeği Güvenirlik Analizi Bulguları

Madde No	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Madde Silinirse Ölçeğin Ortalaması	Madde Silinirse Ölçeğin Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Puan Korelasyonu	Madde Silinirse Ölçeğin Cronbach Alfa Katsayısı
isyön1	1,73	1,020	26,33	137,016	,784	,959
isyön2	1,73	1,011	26,34	136,556	,812	,958
isyön3	1,83	1,016	26,23	137,414	,769	,959
isyön4	1,88	1,098	26,19	136,074	,761	,959
isyön5	1,87	1,100	26,20	135,635	,778	,959
isyön6	1,97	1,091	26,09	135,509	,790	,959
isyön7	2,03	1,075	26,04	138,346	,683	,961
isyön8	1,88	1,042	26,19	136,667	,781	,959
isyön9	1,87	1,024	26,20	137,102	,777	,959
isyön10	1,93	1,063	26,14	135,635	,808	,958
isyön11	1,93	1,027	26,14	137,558	,754	,959
isyön12	1,94	1,021	26,13	135,758	,840	,958
isyön13	1,85	1,011	26,22	136,783	,802	,959
isyön14	1,78	,925	26,29	138,687	,791	,959
isyön15	1,85	,983	26,22	139,389	,708	,960
<b>GENEL</b>	<b>Aritmetik Ortalama 28,07</b>	<b>Standart Sapma 12,571</b>		<b>Varyans 156,775</b>		<b>Cronbach Alfa ,962</b>



Tablo2’de yer alan bulgular incelendiğinde ölçeğin Cronbach Alpha katsayısının referans alınan 0,70 değerinin üzerinde olduğu (0,962) gözlenmektedir. Bu değer ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir (Kayış, 2010: 405). Ölçek maddelerine ilişkin düzeltilmiş madde toplam puan korelasyonu değerleri 0,30’dan yüksektir. Ayrıca ölçekten herhangi bir maddenin silinmesiyle cronbach alpha katsayısında önemli değişime yaşanmayacaktır.

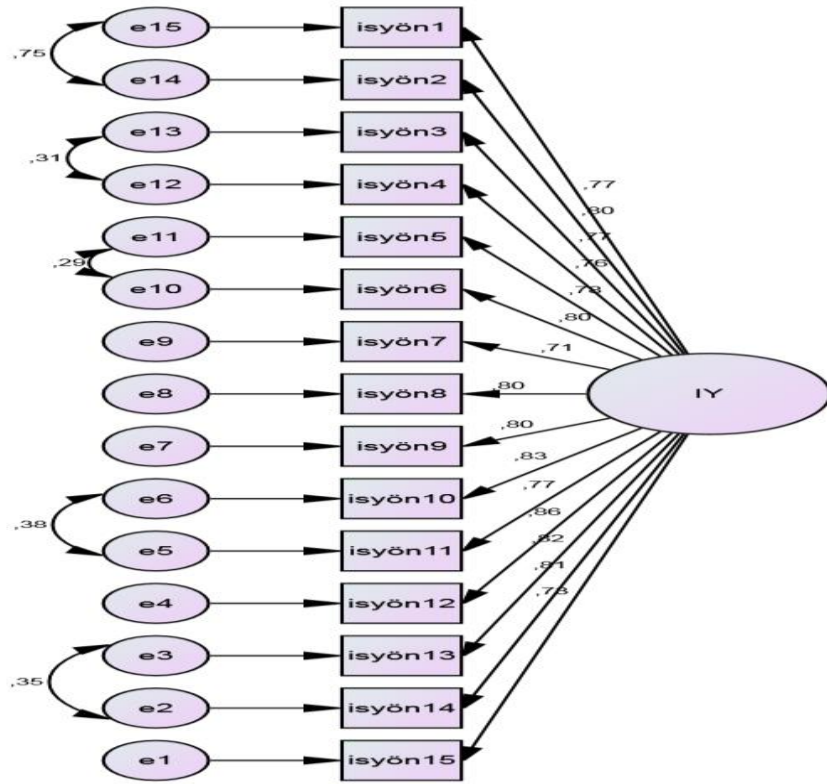
**Tablo3.** İstismarcı Yönetim Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Bulguları

Madde No	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans	Cronbach Alfa
isyön1	,816	9,802	65,347	65,347	,962
isyön2	,841				
isyön3	,802				
isyön4	,794				
isyön5	,808				
isyön6	,819				
isyön7	,721				
isyön8	,813				
isyön9	,808				
isyön10	,837				
isyön11	,789				
isyön12	,865				
isyön13	,833				
isyön14	,823				
isyön15	,745				
<b>KMO=,942</b>					
<b>Barlett Küresellik Testi=3067,643</b>			<b>P= ,000</b>		

Tablo3’de yer alan bulgular incelendiğinde 15 maddelik ölçeğin tek faktörlü bir yapıda olduğu ve her bir maddenin faktör yükünün 0,30 olarak referans alınan değerden yüksek olduğu görülmektedir. Ölçek toplam varyansın % 65,347’sini açıklamaktadır. Ölçeğe ilişkin KMO değeri (0,942) ve küresellik değeri ise (0,000) referans değerler dâhilindedir sonuçları da anlamlıdır Bu değerler, referans alınan değerleri (KMO=0,60; Küresellik değeri=0,000) karşılamaktadır.

### B.Doğrulayıcı Faktör Analizi

Araştırmada kullanılan her bir ölçüğe ait modelin elde edilen verilerle uygunluğu hakkında bilgi edinmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinde maddelerin standardize edilmiş regresyon yüklerinin 0,40'dan yüksek olması referans alınmıştır. İstismarcı yönetim ölçeğinin analizine ilişkin bulgular Şekil 1'de verilmiştir.



Şekil 2. İstismarcı Yönetim Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

Şekil 2'ye bakıldığında İstismarcı yönetim ölçeği maddelerinin regresyon yüklerinin 0,40'dan yüksek olduğu görülmektedir. Analizlerde uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir olup olmadıkları konusunda  $2 < \chi^2/sd \leq 5$ ;  $RMSEA \leq ,08$ ;  $CFI \geq ,90$ ;  $NFI \geq ,90$ ;  $IFI \geq ,90$ ;  $TLI \geq ,90$  indeks değerleri referans alınmıştır (Meydan ve Şeşen, 2015: 37). Doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen istismarcı yönetim ölçeğine ait uyum indeksi değerleri Tablo 4'te yer almıştır.

**Tablo 4.** İstismarcı Yönetim Ölçeğine Ait Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçüsü	İdeal Uyum Değeri	Kabul Edilebilir Uyum Değeri	Faktör Uyum Değeri
CMIN/DF	$0 \leq X^2/sd \leq 2$	$2 < X^2/sd \leq 5$	2.340
RMSEA	$RMSEA \leq 0.05$	$RMSEA \leq 0.08$	0.08
GFI	$0.95 \leq GFI$	$0.90 \leq GFI$	0.902
CFI	$0.95 \leq CFI$	$0.90 \leq CFI$	0.961
NFI	$0.95 \leq NFI$	$0.90 \leq NFI$	0.934
SRMR	$SRMR \leq 0.05$	$SRMR \leq 0.08$	0.038
TLI	$0.95 \leq TLI$	$0.90 \leq TLI$	0.949

Toplam 15 maddeden oluşan istismarcı yönetim ölçeği, AMOS 22 kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilmiştir. Modele ait uyum iyiliği değerleri incelendiğinde e2-e3, e5-e6, e10-e11, e14-e15 arasında modifikasyon yapılması sonucunda uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğunu göstermektedir. Yapılan modifikasyon neticesinde ortaya çıkan değerler yukarıdaki şekil 1 ve tablo 4 de gösterilmiştir.

**Tablo5.** Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Güvenirlilik Analizi Bulguları

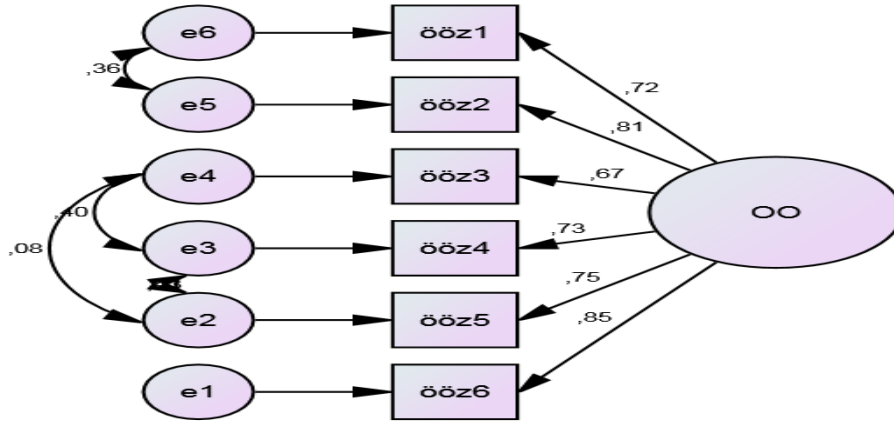
Madde No	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Madde Silinirse Ölçeğin Ortalaması	Madde Silinirse Ölçeğin Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Puan Korelasyonu	Madde Silinirse Ölçeğin Cronbach Alfa Katsayısı
öz 1	3,27	1,37	18,40	23,206	,685	,891
öz 2	3,49	1,186	18,19	22,001	,772	,878
öz 3	3,77	1,098	17,91	23,715	,662	,894
öz 4	3,87	1,077	17,80	22,975	,762	,880
öz 5	3,67	1,144	18,01	22,558	,748	,882
öz 6	3,62	1,259	18,06	21,510	,763	,880
<b>GENEL</b>	<b>Aritmetik Ortalama 21,67</b>	<b>Standart Sapma 5,657</b>		<b>Varyans 32,001</b>		<b>Cronbach Alfa ,902</b>

Tablo5’de yer alan bulgular incelendiğinde ölçeğin Cronbach Alpha katsayısının referans alınan 0,70 değerinin üzerinde olduğu (0,902) gözlenmektedir. Bu değer ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir (Kayış, 2010: 405). Ölçek maddelerine ilişkin düzeltilmiş madde toplam puan korelasyonu değerleri 0,30’dan yüksektir. Ayrıca ölçekten herhangi bir maddenin silinmesiyle cronbach alpha katsayısında önemli değişime yaşanmayacaktır.

**Tablo6.** Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Bulguları

Madde No	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans	Cronbach Alfa
ööz1	,779	4,030	67,169	67,169	,902
ööz2	,848				
ööz3	,765				
ööz4	,844				
ööz5	,835				
ööz6	,843				
<b>KMO=,855</b>					
<b>Barlett Küresellik Testi= 736,893</b>			<b>P= ,000</b>		

Tablo6’da yer alan bulgular incelendiğinde 6 maddelik ölçeğin tek faktörlü bir yapıda olduğu ve her bir maddenin faktör yükünün 0,30 olarak referans alınan değerden yüksek olduğu görülmektedir. Ölçek toplam varyansın % 67,169’sini açıklamaktadır. Ölçeğe ilişkin KMO değeri (0,855) ve küresellik değeri ise (0,000) referans değerler dâhilindedir sonuçları da anlamlıdır. Bu değerler, referans alınan değerleri (KMO=0,60; Küresellik değeri=0,000) karşılamaktadır.

**Şekil 3.** Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

Şekil 3’e bakıldığında maddelerin regresyon yüklerinin 0,40’ dan yüksek olduğu görülmektedir. Analizlerde uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir olup olmadıkları konusunda  $0 < \chi^2/sd \leq 5$ ;  $RMSEA \leq ,08$ ;  $CFI \geq ,90$ ;  $NFI \geq ,90$ ;  $IFI \geq ,90$ ;  $TLI \geq ,90$  indeks değerleri referans alınmıştır (Meydan ve Şeşen, 2015: 37). Doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen istismarcı yönetim ölçeğine ait uyum indeksi değerleri Tablo 7’de yer almıştır.

**Tablo 7:** Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine Ait Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçüsü	İdeal Uyum Değeri	Kabul Edilebilir Uyum Değeri	Faktör Uyum Değeri
CMIN/DF	$0 \leq X^2/sd \leq 2$	$2 < X^2/sd \leq 5$	1.953
RMSEA	$RMSEA \leq 0.05$	$RMSEA \leq 0.08$	0.069
GFI	$0.95 \leq GFI$	$0.90 \leq GFI$	0.984
CFI	$0.95 \leq CFI$	$0.90 \leq CFI$	0.993
NFI	$0,95 \leq NFI$	$0.90 \leq NFI$	0.987
SRMR	$SRMR \leq 0.05$	$SRMR \leq 0.08$	0.023
TLI	$0,95 \leq TLI$	$0.90 \leq TLI$	0.980

Toplam 6 maddeden oluşan istismarcı yönetim ölçeği, AMOS 22 kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilmiştir. Modele ait uyum iyiliği değerleri incelendiğinde e2-e3, e2-e4, e3-e4, e5-e6 arasında modifikasyon yapılması sonucunda uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğunu göstermektedir. Yapılan modifikasyon neticesinde ortaya çıkan değerler yukarıdaki şekil 2 ve tablo 7 de gösterilmiştir.

### C.Kolerasyon Analizi

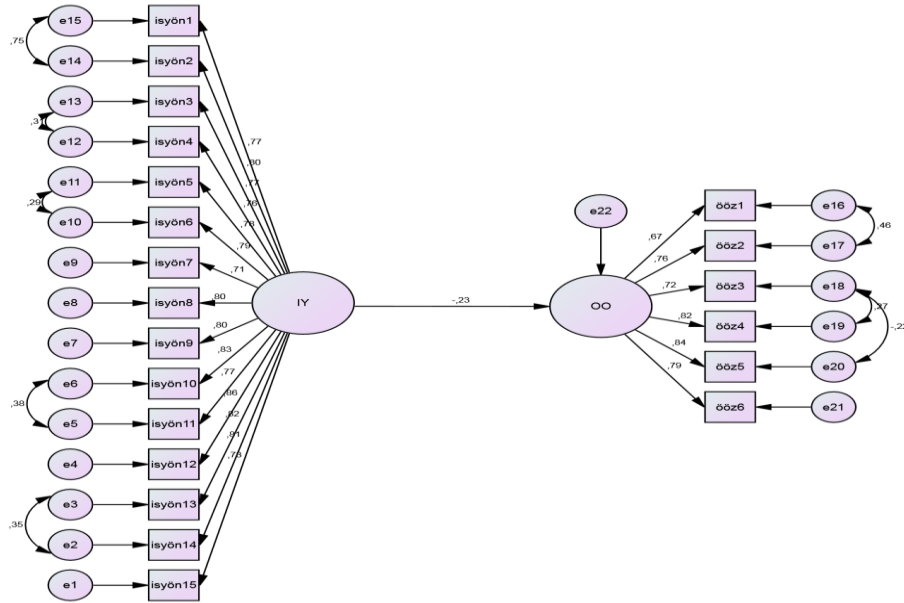
Araştırma değişkenleri olan istismarcı yönetim ve örgütsel özdeşleşme değişkenleri arasındaki ilişki korelasyon analizi ile tespit edilmiştir. Elde edilen korelasyon analizi bulguları Tablo 8’de verilmiştir.

**Tablo8:** Değişkenler Arasındaki Ortalamalar, Standart Sapmalar ve Korelasyonlar

Değişkenler	$\bar{X}$	SS	Cronbach Alpha	1	2
İstismarcı Yönetim	1,87	,834	,962	1	
Örgütsel Özdeşleşme	3,61	,942	,902	-,229**	1

Tablo 8’ de verilen değerler incelendiğinde istismarcı yönetimin örgütsel özdeşleşme ile ( $r = -0,229$   $p < .01$ ) negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkili olduğu görülmektedir. Bu durum istismarcı yönetim davranışının artmasıyla örgütsel özdeşleşmenin azalacağı anlamına gelmektedir.

İstismarcı yönetim ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi için yol analizi tekniği kullanılarak model oluşturulmuştur. İstismarcı yönetim ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiye yönelik oluşturulan model, Şekil 4’te verilmiştir.



**Şekil 4.** İstismarcı Yönetim ile Örgütsel Özdeşleşme İlişkisine Yönelik Model

Şekil 4'te oluşturulan modelin uygunluğunun ortaya koyulması amacıyla istismarcı yönetim ile örgütsel özdeşleşme ilişkisine yönelik modele ait uyum iyiliği değerleri incelenmiş ve kabul edilebilir seviyede olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmadaki modeli oluşturan değişkenlerin uygunluklarının tespit edilmesi amacıyla modele ait uyum iyiliği değerleri incelenmiş ve kabul edilebilir seviyede oldukları görülmüştür. İstismarcı yönetim ile örgütsel özdeşleşme ilişkisine ait uyum iyiliği değerleri Tablo 9'da vermiştir.

**Tablo 9.** İstismarcı Yönetim ile Örgütsel Özdeşleşme İlişkisine Ait Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçüsü	İdeal Uyum Değeri	Kabul Edilebilir Uyum Değeri	iy→ÖÖ
CMIN/DF	$0 \leq X^2/sd \leq 2$	$2 < X^2/sd \leq 5$	2.290
RMSEA	$RMSEA \leq 0.05$	$RMSEA \leq 0.08$	0.08
GFI	$0.95 \leq GFI$	$0.90 \leq GFI$	0.903
CFI	$0.95 \leq CFI$	$0.90 \leq CFI$	0.934
NFI	$0.95 \leq NFI$	$0.90 \leq NFI$	0.908
SRMR	$SRMR \leq 0.05$	$SRMR \leq 0.08$	0.057
TLI	$0.95 \leq TLI$	$0.90 \leq TLI$	0.933

Araştırma değişkenleri olan istismarcı yönetim ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiye ait standardize edilmiş faktör yükleri, standart hata değerleri, T değerleri ve anlamlılık (p) değerleri Tablo 10’da verilmiştir.

**Tablo 10.** Modele İlişkin Kestirim Sonuçları

Hipotezler	Yordayan Değişken	Yordanan Değişken	Standardize R. Y.	S.H.	T Değeri (CR)	P
H1	İY →	ÖÖ	-,234	0,084	-2,979	0,003

Tablo 10’da istismarcı yönetimin örgütsel özdeşleşme ile olan ilişkisine ait değerler verilmiştir. Bu değerler incelendiğinde, istismarcı yönetimin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin negatif yani olumsuz ( $r=-,234$ ;  $p=0,003$ ) olduğu tespit edilmiştir. Ortaya çıkan sonuç “İstismarcı yönetimle örgütsel özdeşleşme arasında negatif bir ilişki vardır” şeklindeki H1 Hipotezinin desteklendiği anlamına gelmektedir.

## VI. Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmanın sonuçları istismarcı yönetim kavramının örgütsel özdeşleşme üzerine etkisinin daha iyi anlaşılması açısından literatüre katkı yapacaktır. Bu çalışma istismarcı yönetim ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.. Bu amaçla, sağlık sektörü çalışanları üzerinde uygulamalı bir araştırma yapılmış ve istismarcı yönetim ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki oluşturulan bir model yardımıyla açıklanmaya çalışılmıştır. Araştırma sonucunda tüm dünyada en önemli alanlardan biri olan sağlık sektöründe bahse konu değişkenlere ilişkin kayda değer bulgular elde edilmiştir. Ayrıca bu çalışma hem yurt içinde hem de yurt dışında sadece istismarcı yönetim ile örgütsel özdeşleşmeyi bir arada inceleyen ilk çalışma olması bakımından önem arz etmektedir.

Araştırmada yapılan analiz sonucunda, çalışanların yöneticilerinden psikolojik istismar gördüklerine dair algıları arttığında örgütle özdeşleşmelerin, başka bir deyişle örgütün başarılarını ve başarısızlıklarını sahiplenmelerinin azaldığı görülmüştür. Elde edilen bulgunun daha önce yapılan araştırmalarla da uyumlu olduğu gözlemlenmiştir (Tepper vd., 2008; Zhang ve Liao, 2015; Koçak, 2019).

Bu çalışma sonucunda, istismarcı yönetimin örgütsel özdeşleşmeyi azaltmak suretiyle çalışanlarda ve örgütlerde yol açtığı zarar ortaya konmuştur. Çünkü örgütüyle özdeşleşerek iş tatmini ve örgütsel bağlılığını artıran; işten ayrılma niyeti ve devamsızlığını azaltan çalışan istismarcı yönetim algısıyla bu tutumlarını tersine çevirmektedir. Bu itibarla, örgütlerin söz konusu zararı önlemek için istismarcı yönetimi önlemeleri, işyerinde olumlu davranışları artırarak çalışanlarının psikolojik durumlarını iyileştirmeleri gerekmektedir. Ayrıca, yönetici-çalışan iletişimindeki problemlerle nasıl başa çıkacaklarına yönelik yönetici ve çalışanlar için eğitim programları sağlanması da yararlı olacaktır. Öte yandan, yöneticileri caydırıcı birtakım yöntemler de istismarcı yönetimin önüne geçilmesini sağlayabilir. Bu, yöneticilerin astlarına davranış kurallarını

içeren bir düzenleme yapılması, kurallara uymayan yöneticilere de yaptırım uygulanması şeklinde olabilir.

İstismarcı davranışlarda bulunan yöneticiler, çalışanların örgütsel özdeşleşme seviyelerini azalttığı için, çalışanların motivasyonlarını negatif yönde etkileyerek onların örgüte bağlılıklarını azaltacaktır. Ayrıca yüksek istismarcı davranışa maruz kalan çalışanların işten ayrılma niyetleri artacaktır, böylelikle örgütlerin iş gücü devir hızı yüksek olacaktır.

Sağlık Sektörü 24 saat nöbete dayalı kesintisiz hizmet verme özelliğine sahip olduğundan dolayı, bu sektörde çalışan insanların doğru yönetilmesi, istek ve ihtiyaçlarının tatmini ve kendini işine adayıp onunla özdeşleşmesi bakımından önem taşımaktadır. Sağlık sektörü, insan hayatına verdiği hizmet ile doğrudan ilişkisi olması nedeniyle, yönetim açısından hem topluma yönelik verdiği hizmet hem de çalışanlarıyla olan ilişkiler bakımından özellikli bir sektördür. Ülkemizde sağlık sektörü çalışanlarının iş yükünün fazlalığı göz önüne alındığında ve yapılan herhangi bir hatada doğrudan insan hayatı söz konusu olduğundan, sağlık sektöründe istismarcı yönetimin davranışlarının ortadan kaldırılması gerekmektedir. Ayrıca hem kamu hem de özel sektör çalıştırdığı yöneticilerinde istismarcı davranış sergileyen çalışanları için mutlaka önleyici tedbirler alınmalıdır. Bu tedbirler arasında, örgütte çalışanlara kurum içi yönetici memnuniyet anketi yapması, çalışanların yöneticilerine performans değerlendirmesi, insan kaynakları departmanının belirli aralıklarla yöneticileri gözleme ve denetleme gibi birçok düzenleme yapılarak, yöneticilerin çalışanlara karşı istismarcı davranışlarının önüne geçilebilir.

#### **Kaynaklar**

- Aryee, S., Chen, Z. X., Sun, L.-Y., & Debrah, Y. A. (2007). Antecedents and outcomes of abusive supervision: Test of a trickle-down model. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 191–201.
- Ashforth, B. E. (2009). Petty tyranny in organizations: A preliminary examination of antecedents and consequences. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 14, 126–140.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *The Academy of Management Review*, 14(1), 20-39
- Duffy, M. K., Ganster, D. C., & Pagon, M. (2002). Social Undermining in the Workplace. *Academy of Management Journal*, 45(2), 331–351.
- Dutton, J., Dukerich, J. and Harquail, C. (1994) ‘Organizational Images and Member Identification’, *Administrative Science Quarterly*, 39: 239–263.
- Frenkel, S. J., & Yu, C. (2011). Managing Coworker Assistance Through Organizational Identification. *Human Performance*, 24(5), 387–404.



- Gok, S., Karatuna, I., & Karaca, P. O. (2015). The Role of Perceived Supervisor Support and Organizational Identification in Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 177, 38–42.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem-Analiz*, 5. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Harris, K. J., Harvey, P., Harris, R. B., & Cast, M. (2013). An Investigation of Abusive Supervision, Vicarious Abusive Supervision, and Their Joint Impacts. *The Journal of Social Psychology*, 153(1), 38–50.
- Hinrichs J.R. (1964) The attitudes of research chemists. *Journal of Applied Psychology* 48, 287–293.
- Hobman, E. V., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Tang, R. L. (2009). Abusive Supervision in Advising Relationships: Investigating the Role of Social Support. *Applied Psychology*, 58(2), 233–256.
- Hoobler, Jenny M., and Daniel J. Brass. 2006. Abusive supervision and family undermining as displaced aggression. *Journal of Applied Psychology* 91 (5): 1125-1133.
- Katrinli, A., Atabay, G., Gunay, G., & Guneri, B. (2009). Exploring the antecedents of organizational identification: the role of job dimensions, individual characteristics and job involvement. *Journal of Nursing Management*, 17(1), 66–73.
- Kayış, A. (2010). Güvenilirlik analizi, SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri, 401-419, Ed. Şeref Kalaycı, 5. Baskı, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Keashly L., Trott, V. ve MacLean, L.M. (1994) *Abusive Behavior in the Workplace: A Preliminary Investigation, Violence and Victims*, Vol 9 Issue 4, 341-357.
- Keashly, L. (1998). Emotional abuse in the workplace: Conceptual and empirical issues. *Journal of Emotional Abuse*, 1, 85–117.
- Koçak, D. (2019). İstismarcı Yönetimin Prososyal Motivasyon Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 517-528.
- Köksal, K.& Gürsoy, A. (2019). İstismarcı Yönetimin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Etik İlkelerin Düzenleyici Ve Aracı Rolü. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(2), 347-365.
- Kreiner, G. E., & Ashforth, B. E. (2003). Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 25(1), 1–27.
- Lee, S. M. (1971). An Empirical Analysis of Organizational Identification. *Academy of Management Journal*, 14(2), 213–226.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.

- Meydan, C. H., & Şeşen, H. (2015). Yapısal Eşitlik Modeli AMOS Uygulamaları.
- Mitchell, M. S., & Ambrose, M. L. (2007). Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1159–1168.
- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71, 492–499.
- Palanski, M., Avey, J. B., & Jiraporn, N. (2013). The Effects of Ethical Leadership and Abusive Supervision on Job Search Behaviors in the Turnover Process. *Journal of Business Ethics*, 121(1), 135–146.
- Pratt, M. G. (1998). To be or not to be? Central questions in organizational identification. In D. A. Whetten & P. C. Godfrey (Eds.), *Identity in organizations: Building theory through conversation* (pp. 171–207).
- Reade, C. (2001) Antecedents of organizational identification in multinational corporations: fostering psychological attachment to the local subsidiary and the global organization. *Journal of Human Resource Management* 12(8), 1269–1291.
- Restubog, S. L. D., Scott, K. L., & Zagenczyk, T. J. (2011). When distress hits home: The role of contextual factors and psychological distress in predicting employees' responses to abusive supervision. *Journal of Applied Psychology*, 96(4), 713–729.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 358–384.
- Tajfel, H. (1978). 'The achievement of group differentiation'. In: Tajfel, H. (Ed.) *DzfSerentiation Between Social Groups: Studies in the Social Psychology of Intergroup Relations*, Academic Press, London.
- Tepper, B. J. (2007). Abusive Supervision in Work Organizations: Review, Synthesis, and Research Agenda. *Journal of Management*, 33(3), 261–289.
- Tepper, B. J., Duffy, M. K., Henle, C. A., & Lambert, L. S. (2006). Procedural Injustice, Victim Precipitation, And Abusive Supervision. *Personnel Psychology*, 59(1), 101–123.
- Tepper, B. J., Moss, S. E., & Duffy, M. K. (2011). Predictors of Abusive Supervision: Supervisor Perceptions of Deep-Level Dissimilarity, Relationship Conflict, and Subordinate Performance. *Academy of Management Journal*, 54(2), 279–294.
- Tepper, Bennett J. 2000. Consequences of Abusive Supervision. *The Academy of Management Journal* 43 (2):178-190.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2005). *Bilimsel Araştırma Süreci Ve SPSS İle Veri Analizi*, Detay Yayıncılık, Ankara.

- Ülbeği, İ. D., Özgen, H.M. ve Özgen, H. (2014). Türkiye’de istismarcı yönetim ölçeğinin uyarlaması: güvenirlik ve geçerlik analizi. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(1), 1-12.
- van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C., Tissington, P. A. (2004). Should I Stay or Should I Go? Explaining Turnover Intentions with Organizational Identification and Job Satisfaction\*. *British Journal of Management*, 15(4), 351–360.
- van Knippenberg, D. ve Sleebos, E. (2006) Organizational identification versus organizational commitment: Self-definition, social exchange, and job attitudes, *Journal of Organizational Behavior*, 27, 571–584.
- van Knippenberg, D. ve van Schie, E.C.M (2000) Foci and correlates of organizational identification, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 137–147.
- van Knippenberg, D., van Dick, R. & Tavares, S. (2007). Social identity and social exchange: identification, support, and withdrawal from the job. *Journal of Applied Social Psychology*. 37 (3), 457-477.
- Yamada, D. 2008. Workplace Bullying and Ethical Leadership. *The Journal of Values-Based Leadership* Vol. 1 Issue 2 1-14.
- Zellars, K. L., Tepper, B. J., & Duffy, M. K. (2002). Abusive supervision and subordinates’ organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1068–1076.
- Zhang, Y., & Liao, Z. (2015). Consequences of abusive supervision: A meta-analytic review. *Asia Pacific Journal of Management*, 32(4), 959–987. doi:10.1007/s10490-015-9425-0 .