

ARAŞTIRMA MAKALESİ

İSTİSMARCI YÖNETİMİN NEGATİF İŞYERİ DEDİKODUSUNA ETKİSİNDE DUYGUSAL ÖZ YETERLİLİĞİN ROLÜ

Ramazan ÇOBAN *
Berat ÇİÇEK **


ÖZ

Örgütsel yaşamda çalışan davranışlarını olumsuz etkileyen konulardan biri olan istismarcı yönetim, fiziksel temas haricinde yöneticiler tarafından astlara karşı sürekli olarak sergilenen sözlü ya da sözsüz düşmanca davranışlar hakkında çalışanların öznel değerlendirmelerini ifade etmektedir. Bu çalışmada istismarcı yönetim tarzının negatif işyeri dedikodusu üzerindeki etkisi ve bu iki değişken arasındaki ilişkide duygusal öz yeterliliğin aracı rolünün ortaya konulması amaçlanmıştır. Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi için nicel araştırma yöntemi benimsenmiştir. Veri toplamak amacıyla anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın ana kütesini Malatya ilinde sağlık sektöründe görev yapan çalışanlar oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemi ile 369 sağlık çalışanına ulaşılmıştır. Elde edilen verilerin analizi için ikinci nesil bir istatistik analiz yöntemi olan yapısal eşitlik modellemesi (YEM) yöntemi kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre, doğrudan etki analizleri sonucunda istismarcı yönetimin negatif işyeri dedikodusu üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu görülmüştür. Ayrıca, istismarcı yönetimin duygusal öz yeterliliği negatif olarak etkilediği ve öz yeterlilik algısının ise negatif işyeri dedikodusunu negatif olarak etkilediği belirlenmiştir. Yapılan dolaylı etki analizi sonucuna göre çalışanların duygusal öz yeterlilik algısının istismarcı yönetim ile negatif işyeri dedikodusu arasındaki ilişkiye tam aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarının istismarcı yönetim, negatif işyeri dedikodusu ve duygusal öz yeterlilik kavramları ile ilgili literatüre katkı sağlayacağı ve gelecekte bu kavramlarla ilgili yapılacak çalışmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İstismarcı yönetim, negatif işyeri dedikodusu, duygusal öz yeterlilik, sağlık sektörü.

MAKALE HAKKINDA

*Öğr. Gör. Dr., Milli Savunma Üniversitesi, Hava Astsubay Meslek Yüksekokulu, Havacılık Bilimleri Bölümü, ramazancoban26@hotmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-4505-0437>

**Doç. Dr., Malatya Turgut Özal Üniversitesi, Sivil Havacılık Yüksek Okulu, Havacılık Yönetimi Bölümü, berat.cicek@ozal.edu.tr

 <https://orcid.org/0000-0002-4584-5862>

Gönderim Tarihi: 26.12.2022

Kabul Tarihi: 24.04.2023

Atıfta Bulunmak İçin:

Çoban, R., & Çiçek, B. (2023). İstismarcı Yönetimin Negatif İşyeri Dedikodusuna Etkisinde Duygusal Öz Yeterliliğin Rolü. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 26(2): 439-460

THE ROLE OF EMOTIONAL SELF-EFFICIENCY IN THE EFFECT OF ABUSIVE MANAGEMENT ON NEGATIVE WORKPLACE GOSSIP

Ramazan ÇOBAN*
Berat ÇİÇEK**

ABSTRACT

Abusive management, which is one of the issues that negatively affect employee behavior in organizational life, expresses the subjective evaluations of employees about verbal or nonverbal hostile behaviors constantly displayed by managers against subordinates, except for physical contact. In this study, it was aimed to reveal the effect of abusive management style on negative workplace gossip and the mediating role of emotional self-efficacy in the relationship between these two variables. Quantitative research method was adopted to examine the relationships between research variables. Questionnaire method was used to collect data. The population of the research consists of employees working in the health sector in Malatya city of Turkey. With the convenience sampling method, 369 health employees were reached. Structural equation modeling (SEM), a second generation statistical analysis method, was used for the analysis of the obtained data. According to the research findings, as a result of direct impact analysis, it was seen that abusive management had a positive effect on negative workplace gossip. In addition, it was determined that abusive management negatively affected emotional self-efficacy and emotional self-efficacy perception negatively affected negative workplace gossip. According to the results of the indirect effect analysis, it was concluded that the emotional self-efficacy perception of the employees fully mediated the relationship between abusive management and negative workplace gossip. It is thought that the results of the research will contribute to the literature on the concepts of abusive management, negative workplace gossip and emotional self-efficacy and will shed light on future studies on these concepts.

Keywords: Abusive management, negative workplace gossip, emotional self- efficiency, health sector.

ARTICLE INFO

*Dr., National Defense University, Air NCO Vocational School, Department of Aviation Sciences, ramazancoban26@hotmail.com,

 <https://orcid.org/0000-0002-4505-0437>

**Assoc. Prof., Malatya Turgut Özal University, School of Civil Aviation, Department of Aviation Management, berat.cicek@ozal.edu.tr

 <https://orcid.org/0000-0002-4584-5862>

Received: 26.12.2022

Accepted: 24.04.2023

Cite This Paper:

Çoban, R., & Çiçek, B.(2023). İstismarcı Yönetimin Negatif İşyeri Dedikodusuna Etkisinde Duygusal Öz Yeterliliğin Rolü. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 26(2): 439-460

I. GİRİŞ

Yönetim ve örgütsel davranış literatürüne bakıldığında son yıllarda yapılan araştırmalarda örgütlerdeki yıkıcı ve zararlı çalışan davranışlarına olan ilginin giderek arttığı görülmektedir. Bu araştırmaların çoğunun çalışanların zararlı örgütsel davranışlarına odaklandığı görülmekle beraber son zamanlarda yöneticilerin sergilemiş olduğu zararlı davranışlar da araştırmalara konu olmaktadır (Mitchell ve Ambrose, 2007). Örgütsel yaşamda çalışan davranışlarını olumsuz etkileyen konulardan biri olan istismarcı yönetim, fiziksel temas haricinde yöneticiler tarafından astlara karşı sürekli olarak sergilenen sözlü ya da sözsüz düşmanca davranışlar hakkında çalışanların öznel değerlendirmelerini ifade etmektedir (Tepper, 2000). Örgütsel hiyerarşik yapı içinde sergilenen istismarcı yönetim tarzında çalışanlara karşı alay etme, küçük görme, haksız yere suçlama, görmezden gelme, öfke patlaması ve kaba davranma gibi davranışlar söz konusudur. İstismarcı yönetici davranışlarına maruz kalan çalışanlarda performans düşüklüğü, tükenmişlik sendromu, işten ayrılma niyeti, iş tatminsizliği, işe devamsızlık ve adaletsizlik algısı gibi istenmeyen örgütsel davranışlar görülebilir (Ülbeği vd., 2014).

Yöneticilerin işyerindeki davranışları, çalışanlar tarafından sergilenen tutum ve davranışlarda önemli rol oynamaktadır. İstismarcı yönetime karşı çalışanlar olumsuz tepkiler ve üretkenlik karşıtı davranışlar sergileyebileceği gibi bazı durumlarda istismarcı davranışlara karşı farklı mekanizmalar ile cevap verebilirler. İşyeri dedikodusu bu mekanizmalardan biridir. Yönetici ile arasındaki güç mesafesinden çekinen astlar istismarcı davranışlara karşı tepki vermek için başka seçenekleri kalmadığında öfke ve hayal kırıklıklarını dedikodu yaparak azaltmaya çalışacaklardır (Hashimi vd., 2019). Bir işyerinde informal iletişim kanalının önemli bir bileşeni olan işyeri dedikodusu, sosyal etkileşim esnasında orda olmayan üçüncü kişiler hakkında yapılan değerlendirici konuşmalardır (Song ve Guo, 2022). İşyeri dedikodusu pozitif ya da negatif içerikli olabilir. Pozitif işyeri dedikodusu, bir çalışan hakkında yapılan olumlu değerlendirmeleri (Miller ve Jablin, 1991); negatif işyeri dedikodusu ise başkalarının arkasından kötü niyetle yapılan olumsuz değerlendirmeleri ifade eder. Negatif işyeri dedikodusu işyerinde sıklıkla görülen bir sosyal davranıştır (Kong, 2018).

Örgütsel yaşamda karşılaşılan zorluklar ve olumsuz durumlarla başa çıkabilmek amacıyla çalışanlarda olması gereken temel özelliklerden biri duygusal öz yeterliliktir. Duygusal öz yeterlilik bireyin belirli bir alanda elde edeceği performansı tahmin etmesi ve istediği sonuçlara ulaşmak için davranışlarına olan inancıdır (Younesi vd., 2014). Öz yeterlilik, duygusal bilgileri doğru ve etkili bir şekilde işleme konusunda bireyin becerisini yönetmesidir ve aynı zamanda bireyin duygusal durumunu ve performansını etkileyen bir güç değişkenidir (Goroshit ve Hen, 2014). Bireyin yaşadığı deneyimler, çevresiyle etkileşimleri ve bireysel kaynakları öz yeterliliğin oluşması ve gelişiminde etkili olan faktörlerdir. Öz yeterliliği yüksek çalışanlar işyerinde karşılaştıkları olumsuz durumlar karşısında güçlü bir duruş sergileyerek bu durumlarla daha kolay başa çıkabilirler.

Literatür taraması ışığında yapılan bu çalışmada çalışanları olumsuz davranışlara sevk eden ve zararlı bir örgütsel davranış olan istismarcı yönetim ile negatif işyeri dedikodusu ve çalışanların algıladığı duygusal öz yeterlilik arasındaki ilişkiler nicel bir araştırma ile incelenmiştir. Yoğun iş yükü ve stres altında hiyerarşik bir örgütsel yapı içinde yöneticileri ile yakın temas içinde ve kalabalık gruplar halinde görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle araştırma amacına daha uygun olduğu düşünüldüğünden sağlık sektörü çalışanları örneklem olarak seçilmiştir. İstismarcı yönetimin negatif işyeri dedikodusuna etkisi ve bu etkide çalışanların duygusal öz yeterliliğinin rolünün araştırılması, hem gerçek sahadaki uygulayıcılar hem de araştırmacılara istismarcı yönetimin sonuçlarının tanımlanması ve bu konuda gerekli önlemlerin alınabilmesi için yol gösterici olacağı ve gelecekte ilgili alanda yapılacak çalışmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

II. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İstismarcı Yönetim

İstismarcı yönetim, fiziksel temas hariç olmak üzere, yöneticiler tarafından sergilenen sözlü ve sözlü olmayan düşmanca davranışlara sürekli maruz kalma konusunda çalışanlarda ortaya çıkan algıyı ifade etmektedir (Tepper, 2000: 178). Bu nedenle istismarcı yönetim, astların yöneticinin davranışlarına ilişkin gözlemlerine dayanan öznel bir değerlendirme olarak nitelendirilir. Bu değerlendirme astların kişilik ve demografik özelliklerinin yanı sıra, değerlendirmenin yapıldığı duruma göre de değişebilir. Aynı çalışan, bir yöneticinin davranışını bir durumda istismarcı görebilirken başka bir durumda görmeyebileceği gibi, iki çalışanın yöneticinin aynı davranışı konusundaki değerlendirmesi de farklı olabilir (Tepper, 2007: 265). İstismarcı yönetim tarzı, hiyerarşik örgütsel yapı içinde üst düzey pozisyondaki yöneticilerin çalışanlara karşı sergiledikleri ve fiziksel yönü bulunmayan düşmanca davranışları tanımlar. İstismarcı yöneticiler çalışanlara karşı hakir görme, özel yaşamı sorgulama, işten çıkarma ve ücretinden kesme tehdidinde bulunma, haksız yere suçlama, görmezden gelme, kaba davranma, öfkeli tavırlar sergileme, kayıtsız kalma, edepsiz konuşma, sözünü kesme, eleştirel yaklaşma gibi davranışlar içinde olabileceği gibi çalışanın yapmış olduğu bir görevi ya da başarıyı kendi yapmış gibi gösterme eğilimi içinde de olabilirler (Tepper, 2000: 178; Ülbeği vd., 2014: 2; Hoof vd., 2015: 108).

İstismarcı yönetimde yöneticilerin astlarına karşı davranışlarında bir süreklilik vardır. Kötü bir iş günü geçiren yöneticinin iş stresini çalışanlardan çıkarmaya çalışması sadece anlık ise ve devamlılık göstermiyorsa bu durum istismarcı bir yönetici davranışı olarak değerlendirilemez (Coşkuner ve Şentürk, 2017: 1701). İstismarcı yöneticiler, güç ve yetkilerini duygusuz ve keyfi olarak kullanarak çalışanlara kötü davranan kişiler olarak görülmektedir. İstismarcı yöneticilerin çalışanlara karşı aşağılayıcı, alaycı ve küçük düşürücü yakıştırmalar yaptığı, bağırıp çağırdığı ve çalışanlardan gerekli bilgileri sakladığı bilinmektedir (Ashforth, 1997; Keashly, 1998). İstismarcı ilişkilerin bazı özellikleri bulunur. İlk olarak, istismara uğrayan taraf ilişkinin gidişatını düzelterek güce sahip olamadığı ve istismar edene ekonomik olarak bağımlı olduğu zaman ilişkiyi devam ettirir. Ayrıca, istismar edilenler istismardan korkmaktan ziyade ilişkiden ayrıldığında neler olacağını bilinmezliğinden daha fazla korkarlar. İstismar eden taraf çoğunlukla istismarcı davranışlarını normal davranışları ile karıştırır. Bu durum, istismara uğrayan tarafta istismar sürecinin sona ereceği düşüncesini güçlendirir. İkinci olarak, istismarcılar genellikle söz konusu davranışlarını fark etmedikleri ya da davranışlarının sorumluluklarını almadıkları için çok azı bu davranışlarını değiştirir. İstismarcı yönetim, istismarcı davranan ya da istismara uğrayan tarafın karşı tarafla ilişkisini sonlandırana veya istismarcı yöneticinin davranışını değiştirene kadar sürebilir (Tepper, 2000: 178).

İstismarcı yönetici davranışları, söz konusu özellikleri bakımından teorik olarak işyerinde görülen yıldırıcı, zorba ve saldırgan davranışlarından ayrılır (Bolat vd., 2017: 126). Özellikle psikolojik yıldırma (mobbing) ve istismarcı yönetim kavramları çalışanlara yönelik sergilenmeleri bakımından benzerlikler taşısa da aslında farklı kavramlardır. Psikolojik yıldırma, iş hayatında bir ya da daha fazla çalışana karşı sergilenen sistematik, düşmanca ve etik dışı davranışlardır (Leymann, 1996: 65). Psikolojik yıldırma hedefindeki kişiye fiziksel ya da psikolojik zarar veren, bilinçli, saldırgan ve düşmanca eylemler içerir. Bir kişiye yönelik olumsuz davranışların psikolojik yıldırma olabilmesi için davranışın belirli aralıklarla gerçekleşmesi, belirli bir süre içinde devam etmesi, belirli bir hedefe yönelik olması ve bu davranışa maruz kalan mağdurun bu durumla başa çıkmada zorlanması gerekir (Karcıoğlu ve Çelik, 2012: 61). İstismarcı yönetici davranışlarının genellikle farkında olmadan yapılması ve normal davranışlarla karıştırılması; psikolojik yıldırmanın ise hedef kişiye karşı kasıtlı, sistematik ve daha yıkıcı bir şekilde yapılması nedeniyle iki kavram birbirinden farklıdır.

İstismarcı yöneticiler, amaç ve çıkarlarına ulaşabilmek için otoriter yöntemlerle çalışanlar üzerinde baskı kurma yoluna gidebilir. Bu tarz yöneticilerde her zaman kazanma isteği olduğu için bu yolda her türlü davranışı sergilerler (Murari, 2013: 9). Bir yönetici, üst amirleri tarafından istismara uğradığını hissettiği zaman astlarına karşı kötü davranma ihtimali artmaktadır. Bu nedenle bir seviyedeki

istismarcı yönetim, başka bir seviyede daha fazla istismarcı yönetici davranışlarının öncülü olarak ortaya çıkabilmektedir (Bushman vd., 2005). Örgüt kültürü ve normlarının istismarcı yönetim eğilimlerinin gelişmesi ve sınırlandırılması üzerinde önemli bir etkisi olabilir. Aryee ve diğerleri (2008) tarafından yapılan bir araştırmada yukarıdan aşağıya iletişim ve merkezleşmenin fazla olduğu mekanik örgütlerde organik örgütlere kıyasla istismarcı yönetimin daha fazla olduğu ve bu durumun da çalışanlarda duygusal tükenmeye ve performans düşüklüğüne neden olduğu görülmüştür.

Son dönemde yapılan bazı araştırmalarda astların istenmeyen örgütsel davranışlarının yöneticileri istismarcı davranmaya teşvik ettiği görülmektedir. Zararlı ya da yıkıcı davranan, örgütsel normlardan sapan ve hata yapan çalışanlara karşı yöneticiler istismarcı tarzı bir mesaj verme aracı olarak kullanabilmektedirler (Ahmad vd., 2019: 854). Bu kapsamda Lian ve diğerleri (2014) sosyal mübadele perspektifi ve kısasa kısas bakış açısıyla çalışanların işyerindeki sapkın davranışlarının yöneticilerin istismarcı davranışlarını tetiklediğini; Liang ve diğerleri (2016) düşük performans gösteren çalışanlara karşı yöneticilerin derin düşmanlık beslediklerini ve bu durumun da istismarcı yönetici davranışlarını kışkırttığını; Mawritz ve diğerleri (2017) ise astların zararlı ve sapkın davranışlarının yöneticinin öz denetim sürecini bozduğunu ve bu nedenle yöneticinin istismarcı davrandığını ifade etmiştir.

İstismarcı davranışlar sergileyen yöneticilerin örgütsel çıktılar ve çalışan davranışları üzerinde olumsuz etkilerinin olduğu görülmektedir. İstismarcı yönetim tarzı örgütsel performansın düşmesi, maliyetlerin artması ve çalışanların işyerindeki refahının azalması gibi bir dizi örgütsel ve bireysel sonuçlar doğurur (Tepper vd., 2006; Lian vd., 2012). İstismarcı yönetimin istismara uğrayan çalışanlar, onların aileleri ve örgütsel çıktılar üzerinde zararlı ve yaygın etkileri bulunmaktadır (Courtright vd., 2016). Yöneticilerini istismarcı algılayan astlarda işten ayrılma niyetinin arttığı; iş ve yaşam tatmini ile örgütsel bağlılıkta azalma olduğu; örgütsel adalet algısının zayıfladığı; iş ve özel yaşam arasında çatışma ve psikolojik sorunların ortaya çıktığı görülmektedir (Tepper, 2000: 178). Yapılan farklı araştırmalarda istismarcı yönetimin çalışanların yaratıcılık, iletişim becerisi, iş huzuru ve performansını (Murari, 2013:10); hem duygusal hem de fiziksel işe adanmışlık algısını (Coşkuner ve Şentürk, 2017: 165) ve sosyal kimlik ile takım performansını (Priesemuth vd., 2014: 1513) azalttığı; işe yabancılaşmayı (Gürlek ve Yeşiltaş, 2020: 151); tükenmişlik sendromunu (Bolat vd., 2017: 123); ve örgütsel sessizliği (Ceribeli vd., 2021) ise arttırdığı görülmüştür.

2.2. Negatif İşyeri Dedikodusu

Dedikodu, ilkel çağlardaki avcı ve toplayıcı insan gruplarından günümüzün modern örgütlerindeki çalışan gruplarına kadar çeşitli kültür ve sosyal gruplarda yaygın olarak görülen bir olgudur (Cruz vd., 2021: 2). Dedikodu, orada olmayan bir kişi ya da kişiler hakkında genellikle resmi olmayan, gelişigüzel, sınırları çizilmemiş, doğruluğu teyit edilmemiş ayrıntıları içeren değerlendirici yorumlar yapma, duyma ya da bu yorumlara dâhil olmayı ifade eder (Foster, 2004). Dedikodu kavramını; üçüncü şahıslar hakkında değerlendirme açısından olumlu ya da olumsuz kişisel bilgi alışverişi (Bosson vd., 2006: 136) veya sosyal bir ortamın üyeleri hakkında değer yüklü bilgileri gayri resmi yollarla iletme süreci (Noon ve Delbridge, 1993: 25) olarak tanımlamak mümkündür. Dedikodu, dinamik bir süreçtir ve dedikodu yapan, dedikoduyu dinleyen veya cevaplayan ile dedikodunun hedefindeki kişi bu süreçte üçlü bir mekanizma oluşturur. Dedikodu, sosyal etkileşimin gerekli bir işlevi olarak insanların birbirleriyle sürekli bilgi alışverişinde bulunmasına ve çevrelerini anlamaları için durum değerlendirmesi yapmalarına yardımcı olur (McAndrew vd., 2007).

İnsan hayatının tamamını kaplayan bir kavram olan dedikodu, primatlar arasında yaygın olarak görülen birbirini tımar etme davranışının insanda görülen şekli olarak görülebilir. Primatlar, birbirlerinin derisi, kürkü ya da tüylerini tımar edip, çimdikleyerek temas ettiklerinde hem sosyal bağlarını güçlendirirler hem de bu durumdan zevk alırlar. İnsanlar, birbirlerini tımar edemeyecekleri için sosyal bağlarını güçlendirmek için dedikodu yaparlar (Dunbar, 2004). Dedikodu, informal mesaj kanallarının kullanılmasına imkân vererek iletişim sürecinde etkinliğin artmasına sebep olduğu için hem toplumlarda hem de örgütlerde önemli bir etkiye sahiptir (Han ve Dağlı, 2018: 833). Bu yönüyle eski bir iletişim şekli olarak insan hayatında yer alan dedikodu kavramı; günümüze kadar sosyoloji,

antropoloji, psikoloji ve modern yönetim anlayışının bir konusu haline gelen, sosyal ve örgütsel yaşamın kaçınılmaz bir bileşeni ve gerçeği olarak kabul edilmektedir (Altuntaş vd., 2017).

Çalışma hayatında işyerleri, dedikodunun ortaya çıkmasına zemin hazırlayan sosyal mekânlardır. İşyeri dedikodusu, birkaç çalışanın kendi arasında mevcut olmayan bir çalışan hakkında yaptığı, biçimsel olmayan ve değerlendirici bir sohbettir. Başka bir ifade ile işyerinde yönetsel uygulamalardaki boşluklarda kendiliğinden ortaya çıkan söylenti ve rivayetlerin çalışanların arasında paylaşılmasına işyeri dedikodusu denir (Kurland ve Pelled 2000: 429). İşyeri dedikodusu; güç ilişkileri, grup dinamikleri, grup içi ve dışı ayrımcılığın görüldüğü genellikle birbirine güvenen küçük gruplarda ortaya çıkar. İşyeri dedikodusunun birey ve grup ilişkisinin doğru yönde ilerlemesinde etkisi vardır (Çiçek ve Söylemez, 2020). Dedikodu, işyerindeki konuşmalar da dâhil olmak üzere insanların günlük konuşmalarının büyük bir bölümünü oluşturur. Araştırmalar, insanların %90'ının işyerinde yöneticiler ve iş arkadaşlarının davranışları ile sosyal etkileşimler hakkında dedikodu yaptığını göstermektedir (Grosser vd., 2012).

İşyeri dedikodusu, formal bir örgüt yapısı içinde hem bireysel kararlar hem de grupsal dinamikleri kapsayan formal ve informal kurallar tarafından düzenlenen sosyal bir etkileşim sürecidir. Bu etkileşimde olmayan üçüncü şahıs hakkında olumlu ya da olumsuz bilgilerin değiş tokuşu yapılır. Bu nedenle dedikodu kavramını önemsiz, olumsuz ya da şiddet içerikli görmemek gerekir (Agba vd., 2017: 33). Çalışanların iş ya da örgütsel yaşamla ilgili duygu, düşünce, davranış ve deneyimlerini konu alan işyeri dedikodusu içerik ve değerlendirme açısından farklı olabilir. Dedikodunun içeriği, çalışanların ya da yöneticilerin davranışları, performans seviyesi gibi işle ilgili olabileceği gibi çalışanların iş dışındaki örgütsel ve özel yaşamları ile ilgili söylentiler de olabilir. Değerlendirme açısından ise işyeri dedikodusu pozitif ve negatif dedikodu olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Kuo vd., 2015; Wu vd., 2018). Pozitif işyeri dedikodusu, yöneticiler ya da çalışanlar hakkında yapılan olumlu değerlendirmelerdir. Örgütsel sosyalleşme ile olumlu bir ilişki içinde olan pozitif işyeri dedikodusu, dedikoduya konu olan çalışanın performansı hakkında olumlu değerlendirmeler yapan, arzu edilen örgütsel davranışları anlamlı bir şekilde kutlayan, örgütsel rollerde örnek uygulamalar için standartlar belirleyen, örgütsel kahramanlar ve rol modeller belirlemeye yardımcı olan ve bir çalışan hakkında düşük riskli bilgi edinmeye katkı sağlayan çalışanlar arası konuşmalardır (Miller ve Jablin, 1991). Pozitif dedikodu grup üyeleri arasındaki işbirliği, karşılıklı davranma, güven ve itibar seviyesinin gelişmesini kolaylaştırır (Sommerfeld vd., 2008).

Değerlendirme açısından diğer bir dedikodu türü olan negatif işyeri dedikodusu, çalışanların işyerinde başkalarının arkasından kötü niyetle yaptığı olumsuz değerlendirmeleri ifade eder. Birçok araştırma insanların olumlu ya da tarafsız bilgilere kıyasla olumsuz bilgilere daha fazla dikkat ettiğini ve bu nedenle negatif işyeri dedikodusunun örgütsel ortamda yaygın olarak görülen bir sosyal davranış türü olduğunu ortaya koymaktadır (Kong, 2018: 3). Negatif işyeri dedikodusu, çalışanlar arasındaki sosyal etkileşimlere zarar veren, güven ve dayanışmaya yönelik davranışları engelleyen, çalışanların iş verimi ve tatminini azaltan ve dedikodusu yapılan kişinin örgütsel öz saygısını olumsuz etkileyen zararlı bir çalışan davranışdır (Song ve Guo, 2022: 3). Negatif işyeri dedikodusu, genellikle dürüst olmayan çalışanlar tarafından işyerindeki sosyal etkileşimleri baltalamak için ve örgütsel politikanın bir güç aracı olarak kullanılır (McAndrew vd., 2007). Böylece dedikodu sayesinde işyeri iç çekişme, gerilim ve kaosun hâkim olduğu bir ortam haline gelir. Negatif işyeri dedikodusu, çalışanlar arasında yayıldıkça kontrol edilmesi daha zor hale gelerek örgüt için daha zararlı sonuçlar doğurabilir. Bununla beraber negatif işyeri dedikodusu, örgütsel yaşamla ilgili zengin bilgiler içerdiği için birçok sorunun ortaya çıkmasını da sağlayabilir (Waddington ve Michelson, 2007).

Örgütsel yaşamdan kaynaklanan birçok faktör çalışanların işyeri dedikodusu yapmalarına neden olabilir. Bir örgütsel ortamda sosyal ağ oluşturmak, bilgi alışverişinde bulunmak, sosyal ilişkileri sürdürmek, grup dayanışmasını arttırmak, çalışanların birbiriyle eğlenmesi ya da örgütsel fonksiyonlara zarar vermek amacıyla genellikle mevcut olmayan çalışanlar hakkında yapılan yorumlayıcı sosyal konuşmalar dedikodu olarak görülür (Difonzo ve Bordia, 2007: 19). Bu faktörlere ilave olarak zararlı bir örgütsel davranış olan istismarcı yönetim çalışanların negatif işyeri dedikodusu

yapmasını tetikleyebilir. İstismarcı yönetim ve negatif işyeri dedikodusu arasındaki ilişki, sosyal mübadele teorisi kapsamında açıklanabilir. Çalışanlar işyerinde aşağılama, alay etme, azarlama, korkutma gibi istismarcı yönetici davranışlarına maruz kaldıklarında kendilerine kötü davranan yöneticiye karşılık vermek için sapkın ya da olumsuz davranışlara yönelebilir (Bennett ve Robinson 2003). Çalışanların kendilerine istismarcı davranan yöneticileri ile aralarında güç mesafesi olduğunda onlara güçlü bir tepki verme olasılıkları daha düşüktür. Bir çalışanın hiyerarşik yapı içindeki ilişkilerin doğası gereği doğrudan yöneticisine açık tepkiler vermesi kendisi için ağır sonuçlar doğurabilir. Bu nedenle çalışanlar, istismarcı yönetici davranışlarına karşı daha hafif sonuçları olabilecek davranışları tercih edebilirler. Dedikodu yapmak istismarcı yönetici ile ödeşmek için iyi bir fırsat sunar (Decoster vd., 2012). İstismarcı yönetim ortaya çıktığı zaman çalışanlar örgütlerinin itibarını karalama ve işyerinde sosyal davranışlardan kaçınma eğilimi göstermektedir. Bu nedenle çalışanlar istismarcı yönetici davranışına karşı olumsuz bir tutum geliştirebilir (Zellars vd., 2002).

İstismarcı yönetim ve negatif işyeri dedikodusu ilişkisini lider üye etkileşimi teorisi ile de açıklamak mümkündür. Teori, lider ya da yöneticinin astları ile bir değişim ve etkileşim içinde olduğunu; bu etkileşim kalitesinin astların sorumlulukları, karar mekanizmalarına katılım, örgütsel kaynaklara ulaşım ve performansını etkilediğini öne sürer. Teori kapsamında düşünüldüğünde istismarcı yönetim şekli yönetici ve astlar arasındaki etkileşimi olumsuz etkileyerek bir uyumsuzluk yaşanmasına neden olabilir. Çalışanın algıladığı böyle bir uyumsuzluk ise dedikodu için gerekli olan motivasyonu sağlar (Kuo vd., 2015). Dedikodu, çalışanların yöneticilerinin davranışlarını daha iyi anlamalarını ve tahmin etmelerini sağlar. Bu durumda dedikodu bireyler ve gruplar için öfke ve hayal kırıklığını serbest bırakmanın bir yolu olarak yarar sağlayabilir (Iterson vd., 2011). Dedikodu, bir grup ortamında genellikle gözlemlenen anti sosyal davranışlara yanıt olarak ortaya çıkar. Grup içinde kuralları ihlal eden, çıkarıcı davranan ve başkalarını düşünmeyen çalışan davranışları görüldüğünde dedikodu yapan kişi bu şekilde grup üyelerini uyarabilir. Böylece dedikodu olumsuz davranışlar sergileyen kişileri sınırlamak ve cezalandırmanın bir aracı haline gelir (Beersma ve Van Kleef, 2011). Bu kapsamda çalışanlar üzerinde olumsuz bir etkisinin olduğu düşünülen istismarcı yönetim ile negatif işyeri dedikodusunun pozitif ilişki içinde olacağı düşünülmektedir.

H₁: İstismarcı yönetim, çalışanların negatif işyeri dedikodusunu artırır.

2.3. Duygusal Öz Yeterlilik

Bireylerin iş ve özel yaşamında istedikleri amaçlara ulaşmak için kendi yeteneklerine olan inançları, onları başarıya götüren yolda motive eden önemli bir faktördür. Bu kapsamda bireyin hayatı boyunca davranışlarına yön verirken ön plana çıkan öz yeterlilik kavramı, bireyin olası bir kazanımı elde etmek, bir amaca ulaşmak ya da bir durumu yönetmek amacıyla gerekli olan eylemleri organize etme ve yürütme konusunda yeteneklerine olan inançları ifade eder (Bandura, 1997). Öz yeterlilik, bireyin belirli bir durumda gelecekte sergilemesi gereken etkinlik ve verimlilik seviyesi hakkındaki inancıdır (Abdel-Hadi, 2017). Öz yeterlilik, insan davranışlarını etkileyen merkezi bir bileşen olarak insanların daha yüksek hedefler koyma, daha fazla çaba harcama, zorluklarla karşılaştığında ısrarla yoluna devam etme ve motive olarak sosyal ve durumsal taleplere karşı uyum sağlama yeteneği ve esnekliğini artırır (Gunzenhauser vd., 2013: 197). Sosyal bilişsel teori, öz yeterliliğin kuramsal alt yapısını açıklayan bir yaklaşımdır. Teori, insanların çevreleriyle etkili bir şekilde etkileşime girmelerini, eylemlerine kişisel anlamlar yüklemelerini ve eylemlerin gidişatını kişisel hedeflere göre planlamalarını ve yürütmelerini sağlayan psikolojik mekanizmaları ele alır. Teoriye göre bireyler proaktif ve yaratıcıdır. Aynı zamanda istenen sonuçlara götüren eylemleri planlama yeteneğine sahiptirler (Bandura, 1986).

Öz yeterlilik aynı zamanda başarılı bir şekilde duyguları düzenleme ve duygusal zekânın temelini oluşturur. Öz yeterlilik sadece duyguları düzenlemeyi değil aynı zamanda bireyin duygusal yetenekleri hakkındaki duygularını ve inançlarını tanıma ve anlamayı da içerir (Choi vd., 2013). Bu kapsamda duygusal öz yeterlilik bireyin başarısı, ilhamı ve ilgisinin zorunlu belirleyicileri olarak işlev gören bir değerler dizisidir. Bu değerler, motivasyonel ve duygusal baskın süreçler vasıtasıyla bir eylem yapısı

oluşturarak davranışlara yön verir. Duygusal öz yeterliliği yüksek bireyler zorluklarla karşılaşmaktan çekinmezler (Beri, 2018). Duygusal öz yeterlilik, kişinin olumsuz ve stres yaratan duygularla başa çıkma yeteneğidir. Kişinin kendini duygusal olarak yeterli görmesine, olumsuz düşünceleri bastırmasına ya da olumsuz bir duygusal durum yaşarken normal bir duygu durumuna geçmesine ve sakinleşmesine yardımcı olur. Algılanan duygusal öz yeterlilik ne kadar yüksek ise bireyin güçlükler ve sorunlar karşısında gösterdiği çabalar da artmaktadır (Bandura, 1997; Muris, 2002).

Bireyin öz yeterliliğinin oluşumu ve değişimine neden olan dört önemli kaynak bulunmaktadır. Bu kaynaklar; ustalık deneyimleri, dolaylı deneyimler, sosyal ikna ve deneyimlere psikolojik tepkilerdir. Ustalık deneyimleri, bireylerin başarılı bir şekilde performans sergiledikleri durumları ifade eder. Bir iş yapıldığında ve başarıya ulaşıldığında bireyde yeterlilik duygusu oluşur. Dolaylı deneyimler, bireylerin başkalarının başarılı bir şekilde sergiledikleri performansı gözlemleyerek kendilerini bu performansla kıyasladıkları ve bu sayede kendilerinde yeterlilikleri konusunda inançlar oluşturduğu durumlardır. Sosyal ikna, bireyin yeteneklerine ilişkin başkalarından gelen geri bildirimdir. Bu bildirim, bireyin sahip olduğu yeterliliğe olan inancı etkiler. Deneyimlere psikolojik tepkiler ise maruz kalınan durumlara karşı gösterilen bireyin fiziksel ve duygusal reaksiyonlarıdır. Birey bir davranış sergilediğinde veya bu davranışı yaptığını hayal ettiğinde ortaya çıkan fiziksel ve duygusal durumlar öz yeterliliği etkiler (Bandura 1997; Zulkosky, 2009).

Örgütsel yaşamda birçok faktör çalışanların duygusal öz yeterliliğini olumsuz yönde etkileyebilir. Belirli durumlarda etki duygusu düşük bireyler, bireysel tehdit olarak algıladıkları zor görevlerden kaçınırlar. Zor görevler ile karşılaştıklarında bireysel yetersizlikleri nedeniyle başarılı performans sergilemek yerine zorluklar karşısında hemen pes ederler. Başarısız performansları nedeniyle kendilerini yetersiz görürler ve yeteneklerine olan inançlarını kaybederek strese girerler. Stres ve depresyon, bireyin gücünü azaltarak başarısızlığına neden olur. Bununla beraber bireyin kendi kendine memnuniyetsizliği duygusal öz yetersizliğini azaltır ve güçlüklerle başa çıkabilmesini zorlaştırır (Çiçek ve Almalı, 2020: 246). Büyük negatif duygusal olumsuzlukların ortaya çıkardığı bireysel kaynak kayıpları, bireyin stresini arttırdığı gibi sosyal destek, iyimserlik ve duygusal öz yeterliliğini doğrudan olumsuz olarak etkilemektedir (Benight vd., 1999).

İşyerinde çalışanları strese sokabilecek faktörlerden biri olan istismarcı yönetim tarzı astları aşağılama, koşulsuz cezalandırma, çalışanlara çok az ilgi gösterme gibi davranışları içerdiğinden çalışanlarda çaresizlik, hayal kırıklığı ve işe yabancılaşmaya neden olabilmektedir. Çalışanlar, işyerinde fiziksel istismardan ziyade sözlü istismarcı yönetici davranışlarına daha fazla maruz kalmakta ve bu nedenle de iş tatminleri azalırken psikolojik sorunları artmaktadır. Bu nedenle istismarcı yönetim astların psikolojik sağlığını olumsuz etkileyen önemli bir örgütsel faktördür (Tepper, 2000: 179). Psikolojik açıdan zarar gören bir çalışanda psikosomatik belirtiler, kaygı ve depresyon görülebilir. İstismarcı yönetim çalışanların yaratıcılık, iletişim kurma becerisi, iş başarısı ve tatminini olumsuz olarak etkilediği gibi çalışanların tükenmişliğini de arttırmaktadır. Tükenmişlik sendromu bireylerde duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük başarı hissine neden olmaktadır (Bolat vd., 2017). İstismarcı yönetim sonucunda strese giren ya da tükenmişlik yaşayan bir bireyin kendisinde duygusal öz yeterliliğe neden olan kaynaklarında azalma olması muhtemeldir. Çünkü alay etme, aşağılama, küçük görme, görmezden gelme gibi istismarcı yönetici davranışlarına maruz kalan bir çalışanın duygusal olarak tüenecek, etrafına karşı duyarsızlaşacak ve bireysel başarısı düşecektir. İstismarcı yönetici davranışları, çalışanın işyerindeki deneyimleri ve bireysel performansını olumsuz olarak değerlendirmesine, başkalarının gözünde çalışanın yetersiz algılanmasına ve çalışanda başarısızlık hissine neden olabilir. Bu durum da bireyin arzuladığı hedeflere ulaşma yolunda yeteneklerine olan inancını azaltabilir. Bu kapsamda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H₂: İstismarcı yönetim, çalışanların duygusal öz yeterlilik algısını azaltır.

Duygusal öz yeterlilik hayattaki zorluklardan kaynaklanan olumsuz duygular, öfke ve hayal kırıklıklarının üstesinden gelme inancı olduğu gibi; aynı zamanda eğlence, coşku, sevinç gibi olumlu duyguları gösterme ve deneyimleme konusundaki inançtır (Totan, 2014). Duygusal öz yeterlilik işyeri

kaynaklı yaşanan zihinsel stres, baskı seviyesi ve depresyonun çalışanlar tarafından daha az hissedilmesini sağlar (El-Sayed, vd., 2014). İşyerinde çalışanlar kendilerini stres sokan durumlar ya da bireyler karşısında rahatlamak için sosyal karşılaştırma teorisi kapsamında dedikoduya konu olan bireyi ilgili konuda yetersiz görerek dedikodu yaparlar. Böylece dedikodu yapan bireylerin iyi oluş seviyeleri ve iş tatminleri artmakta stres seviyeleri ise azalmaktadır (Çiçek ve Söylemez, 2020). İşyerinde çalışanlar kendi statülerini yükseltmek, sosyal çevreleri hakkında bilgi edinmek ve sorun yaşadıkları diğer kişileri manipüle etmek amacıyla üçüncü kişiler ile ilgili sözlü ve yazılı iletişim yollarını kullanarak dedikodu yaparlar. Geleneksel olarak negatif işyeri dedikodusu, işyerinde istenmeyen olumsuz bir sosyal davranıştır (Decoster vd., 2012). Literatür taraması ışığında işyerinde rahatsız edici bir durum ya da birey karşısında güçsüz ya da yetersiz kalmalarına tepki olarak çalışanların yaşadıkları stresi azaltmak ve rahatlamak amacıyla dedikoduya yöneldiğini söylemek mümkündür. Bu açıdan bakıldığında negatif işyeri dedikodusu, çalışanlar tarafından işyerinde başa çıkmakta güçlük çekilen durumlara karşı bir çıkış yolu olarak görülebilir. Bununla birlikte çalışanların algıladığı duygusal öz yeterlilik de işyerinde karşılaşılan zorluklar karşısında bireyin yeteneklerine inancı olarak çalışanların davranışlarına yön verir. Duygusal öz yeterlilik, olumlu bireysel kaynakların kullanılması sonucu ortaya çıktığından işyerinde olumsuz durumlarla başa çıkmak için çalışanlar tarafından dedikodu yapmaya nazaran öncelikli olarak kullanılabilir. Bu nedenle de işyerinde zor ve stresli durumlarda duygusal öz yeterliliği yüksek çalışanların negatif işyeri dedikodusu yapmaya eğilimli olmadığını söylemek mümkündür. Bu kapsamda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H₃: Çalışanların duygusal öz yeterlilik algısı, negatif işyeri dedikodusunu azaltır.

Öz yeterlilik bireyin davranışlarını olduğu kadar duygusal, bilişsel ve motivasyonel süreçlerini de etkiler. Belirli bir alanda yüksek duygusal öz yeterliliğe sahip bireylerin zorluklar karşısında sebat etmesi, gerekli davranışları başlatması ve yeni davranışlarda ustalaşmayı başarması olasıdır. Bireyin işi ile ilgili yüksek duygusal öz yeterliliği, iş tatmini ve yüksek performans gibi bir dizi olumlu örgütsel ve bireysel çıktılarla ilişkilidir (Judge ve Bono, 2001). İşyerinde kişiler arasında yaşanan zorlu sosyal etkileşimler ve karşılaşmalarda öz yeterliliğe sahip bir çalışan duygusal yönetim becerilerini sergileyerek ve olumlu bir ruh haline bürünerek zorlukların üstesinden gelebilir. Zor durumlarla karşılaşan bir bireyin bu durumlar karşısında nasıl davranacağı konusunda seçenekleri vardır. Bu seçeneklerden uygun olanı harekete geçirmek ve bir değişikliğe gitmek için birey bir neden ya da güce ihtiyaç duyar. Bilişsel esnekliğe sahip bireyler zor durumlar karşısında seçenekleri olduklarının farkında olsalar da istenen davranışı sergilemek için öz yeterliliğe sahip olduklarına inanmak isterler (Martin ve Rubin, 1995). İşyerinde çalışanların karşılaştığı zorlukların başında gelen istismarcı yönetim, çalışanları değersizleştiren, strese sokan, küçük gören uygulamaları içerdiğinden bu duruma karşı çalışanlar olumsuz tutum ve davranışlar sergileme eğilimindedirler. İstismarcı yönetici davranışları nedeniyle hayal kırıklığı yaşayan ve strese giren çalışanlar bu zorlu durumla başa çıkabilmek ve yöneticilerine karşı hissettikleri olumsuz duygularını diğer çalışanlarla paylaşarak dedikodu yapmaya yönelebilirler. İstismarcı yönetimin ve negatif işyeri dedikodusu arasındaki bu ilişkide çalışanların algıladığı duygusal öz yeterlilikleri rol oynayabilir. Bu kapsamda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

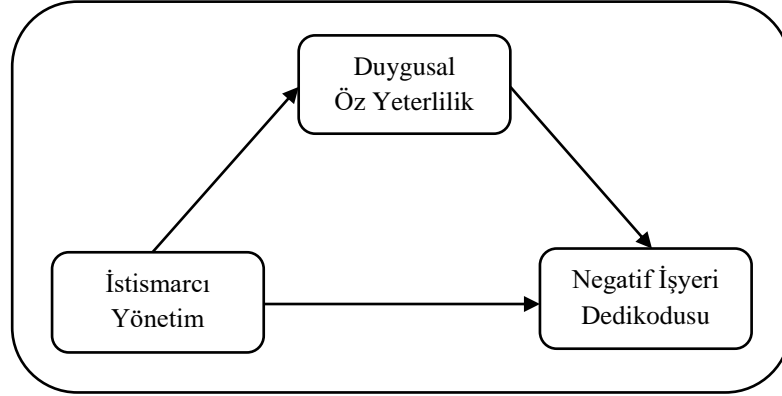
H₄: İstismarcı yönetimin negatif işyeri dedikodusuna etkisinde duygusal öz yeterliliğin aracı rolü vardır.

III. YÖNTEM

Bu araştırmada istismarcı yönetimin negatif işyeri dedikodusuna etkisinde duygusal öz yeterliliğin rolünün ortaya konulması amaçlanmıştır. Çalışmaya başlamadan önce Malatya Turgut Özal Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Etik Kurulunun 14.11.2022 tarihli ve E-35841939-050-134395 sayılı kararı ile çalışmanın etik kurallara uygunluk onayı ve çalışmanın yapılabileceğine dair izin alınmıştır. Araştırma değişkenleri arasındaki çoklu nedensel ilişkilerin irdelenmesi için nicel araştırma ve veri toplamak amacıyla anket yönteminden yararlanılmıştır. Katılımcılara çalışmanın niteliği kısaca açıklandıktan sonra katılmak isteyen bireylere bırak-topla tekniğiyle anketler dağıtılıp

makul bir süre sonra toplanmıştır (Lovelock vd., 1976). Elde edilen verilerin analizi için ikinci nesil bir istatistik analiz yöntemi olan yapısal eşitlik modellemesi (YEM) yaklaşımı benimsenmiştir. YEM, insan davranışlarının incelendiği sosyal disiplinlerdeki teorik modellerin açıklanmasında oldukça başarılı bir yaklaşımdır (Weston ve Gore Jr, 2006). Bunun yanı sıra YEM yaklaşımı aracılık rolünün tespitinde birinci nesil regresyon yaklaşımlarına nazaran daha başarılı sonuçlar verebilmektedir (Iacobucci vd., 2007). YEM yaklaşımının yukarıda bahsedilen güçlü yönleri de göz önünde bulundurularak bu çalışma için en uygun yöntem olduğuna karar verilmiştir. Teorik temel esas alınarak oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’de sunulmuştur.

Şekil 1. Araştırma Modeli



3.1. Araştırmanın Anakütlesi ve Örneklemi

Araştırmanın anakütlesini Malatya ilinde görev yapan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Anakütlerde yer alan tüm çalışanlara ulaşmak mümkün olamayacağından örnekleme yapılmıştır. Örnekleme yöntemi olarak olasılıksız örnekleme yöntemlerinden biri olan kolayda örnekleme yöntemi seçilmiştir. Bu yöntemin tercih sebebi, yöntemin araştırmacılara maliyet, hız ve erişebilirlik açısından avantajlar sağlamasıdır (Bryman, 2016). Araştırmada sosyal arzu edilebilirlik ve ortak yöntem varyansı hatalarının oluşmaması için çalışmanın amacı, niteliği ve gizliliğini beyan eden bir kapak sayfasına yer verilmiştir (Podsakoff vd., 2003). Anket formları çeşitli kademelerde görev yapan 455 sağlık çalışanına dağıtılmıştır. 385 kişi anketi cevaplayarak iade etmiştir. Anketlerin geri dönüş oranı %84,61’dir. Anket formlarından 16’sı çoğunlukla boş bırakıldığı veya hep aynı seçeneğin işaretlenmesi nedeniyle özensiz doldurulduğu için değerlendirmeye alınmamıştır. Böylece toplam olarak 369 anket değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmaya katılan katılımcıların demografik özellikleri Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

		N	%			N	%
Cinsiyet	Kadın	218	59,1	Mevcut İşyerinde Çalışma Süresi	1 yıldan az	31	8,4
	Erkek	151	40,9		2-5 yıl	56	15,2
Yaş	18-24	29	7,9		6-10 yıl	71	19,2
	25-34	114	30,9		11-15 yıl	61	16,5
	35-44	136	36,8		16-20 yıl	59	16
	45-54	60	16,3		20 yıl ve üzeri	91	24,7
	55 ve üzeri	30	8,1	Eğitim Durumu	İlköğretim	2	0,5
Görev Unvanı	Doktor	55	14,9		Lise	35	9,5
	Hemşire / Ebe	161	43,6		Önlisans	60	16,3
	Yardımcı Sağlık Personeli	83	22,5		Lisans	204	55,3
	Tıbbi Sekreter	38	10,3		Yüksek Lisans	51	13,8
	Diğer	32	8,7		Doktora	17	4,6

3.2. Ölçüm Araçları

İstismarcı Yönetim: Araştırmanın bağımsız değişkeni olan istismarcı yönetim tarzını ölçmek için Tepper (2000) tarafından geliştirilen 15 maddelik istismarcı yönetim ölçeğinin Mitchell ve Ambrose (2007) tarafından kısaltılarak oluşturulan 5 maddelik hali kullanılmıştır. Ölçek tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçek Türkçe'ye uyarlanırken Brislin (1980) tarafından önerilen paralel kör teknikten yararlanılmıştır. Bu bağlamda, Türkçe ve İngilizce dillerine hâkim iki uzman tarafından ölçek maddeleri bağımsız olarak çevrilmiştir. Sonra uzmanlar çeviri farklılıklarını karşılaştırarak ölçek maddelerine son halini vermişlerdir.

Negatif İşyeri Dedikodusu: Araştırmanın bağımlı değişkeni için Kuo ve diğerleri (2015) tarafından geliştirilen Çiçek ve Söylemez (2020) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan ölçekten yararlanılmıştır. Ölçek pozitif işyeri dedikodusu ve negatif işyeri dedikodusu olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Bu araştırmanın amacı doğrultusunda ölçeğin negatif işyeri dedikodusu boyutu kullanılmıştır. Kullanılan negatif işyeri dedikodusu boyutu 5 maddeden oluşmaktadır.

Duygusal Öz Yeterlilik: Aracı değişken olan duygusal öz yeterlilik için Qualter ve diğerleri (2015) tarafından geliştirilen, Çiçek ve Almalı (2020) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan ölçek kullanılmıştır. 10 maddeden oluşan ölçek tek boyutludur.

Tüm ölçeklerde katılımcılar tarafından verilen cevaplar 5'li Likert yöntemine göre düzenlenmiştir. Bu kapsamda cevap aralıkları, 1-Hiç Katılmıyorum ve 5-Tamamen Katılıyorum şeklinde kodlanmıştır. Veriler katılımcılardan bir defada toplandığı için araştırmada ortak yöntem varyansı hatası olma ihtimali göz önünde bulundurulmuştur. Bu nedenle veriler analiz edilmeden önce ortak yöntem varyansı hatası olup olmadığı test edilmiştir. Bu amaç doğrultusunda öncelikle Harman'ın (1960) tek-faktör testi yapılmıştır. Buna göre tüm değişkenler tek bir faktör altında döndürme yöntemi uygulanmadan faktör analizine tabi tutulmuştur. Bu işlem sonrasında tüm maddelerin açıklanan varyansı %25,04'tür. Kline (2015) bu değer %50'nin altında olması gerektiğini belirtmiştir. Elde edilen değer göz önünde bulundurulduğunda Harman kriterine göre ortak yöntem varyans hatası olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Daha sonra ortak gizil faktör yöntemi uygulanarak ortak yöntem varyansı tekrardan kontrol edilmiştir. Bu yöntem için AMOS 26 programında kurulan ölçüm modelindeki tüm maddelerden bir gizil faktöre yön verilmiştir. Ardından yapıdaki standardize edilmiş regresyon katsayıları ile yeni oluşan gizil faktörden elde edilen katsayılar karşılaştırılmıştır. Bu değerler arasında 0,2'den büyük bir fark oluşmadığından bu kriter açısından da ortak yöntem hatası olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Afthanorhan vd., 2021).

3.3. Ölçüm Modeli

Araştırmada veriler Anderson ve Gerbing'in (1988) iki basamaklı yaklaşımı benimsenerek analiz edilmiştir. Bu yaklaşıma göre çalışmada hipotez testlerine geçmeden önce ölçeklerin yapı geçerliliği ve güvenilirliğini test etmeye yönelik bir ölçüm modeli kurulmuştur. Ölçüm modeli kurulmadan önce veri taraması yapılmıştır. Bu bağlamda öncelikle kayıp verilere ortalama değerler atanmıştır. Daha sonra verilerin normallik testi yapılmıştır. Bu bağlamda değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Yapılan incelemeler sonucunda çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 ve +1,5 arasında yer aldığı, bu nedenle kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu (Tabachnick vd., 2007) sonucuna ulaşılmıştır (En Düşük Değer: -1,133; En Yüksek Değer: 1,374). Araştırmada ayrıca çoklu bağlantı sorunu olup olmadığına bakılmıştır. Bu bağlamda değişkenlerin VIF (Variance Inflation Factor/ Varyans Büyütme Faktörü) değerleri incelenmiştir. Bu amaçla yapılan testlerin bulgularına göre VIF değerlerinin kabul edilebilir üst sınır olan 3 değerinin (Hair, 2009) oldukça altında olduğu tespit edilmiştir (En Yüksek Değer: 1,129). Bununla birlikte Marcoulides ve Raykov (2019) çoklu bağlantı sorunu için tolerans indeksi (TI) değerinin bir arada irdelenmesi gerektiğini savunmuştur. Bu nedenle araştırmada TI değerleri incelenmiş olup, bütün TI değerlerinin %95 CI ile anlamlı olduğu, bu değerlerle birlikte çoklu bağlantı sorunu olmadığı belirlenmiştir.

Veriler açısından bir sorun olmadığı belirlendikten sonra ölçüm modeli kurulmuştur. Fornell ve Larcker (1981) ölçüm modelinde birtakım kriterlerin sağlanması gerektiğini savunmuştur. Bu kriterlere göre öncelikle ölçüm modelinde elde edilen faktör yüklerinin 0,50 sınırını aşması gerekmektedir. Daha sonra uyum geçerliliği kriteri için varyans tahmin değerlerinin (AVE) 0,50 değerinden yüksek olması beklenmektedir. Güvenilirlik için ise değişkenlerden elde edilen kompozit/bileşik güvenilirlik (CR) ve cronbach alpha (α) değerlerinin 0,60 sınırını aşması gerekmektedir. Son olarak ayrışım geçerliliği için AVE değerinin karekökünün değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarından büyük olması gerekmektedir. Değişkenlerin tüm bu kriterleri sağlayıp sağlamadığını tespit etmek amacıyla kurulan ölçüm modelinde öncelikle modelin uyum iyiliği değerleri incelenmiştir. Buna göre elde edilen değerler şunlardır: CMIN = 421,760; df = 132; χ^2/df = 3,195; RMSEA = 0,077; NFI = 0,874; TLI = 0,895; CFI = 0,910; SRMR = 0,078. Bu değerlerin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu belirlenmiştir (Hu ve Bentler, 1999). Modelden elde edilen diğer sonuçlar Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Ölçek Maddeleri Geçerlilik ve Güvenilirlik Sonuçları

Ölçekler	Maddeler	Faktör Yükü	AVE	CR	Alpha
İstismarcı Yönetim	Yöneticim benimle alay eder.	0,751	0,653	0,903	0,901
	Yöneticim bana duygu ve düşüncelerimin aptalca olduğunu söyler.	0,894			
	Yöneticim beni başkalarının önünde küçük düşürür.	0,854			
	Yöneticim benim hakkımda başkalarına olumsuz yorumlarda bulunur.	0,733			
	Yöneticim beceriksiz olduğumu söyler.	0,797			
Duygusal Öz Yeterlilik	Kötü bir ruh halinde olduğumda kendimi nasıl daha iyi hissettireceğimi bilirim.	0,748	0,489	0,886	0,812
	Mutsuz hissettiğimde, kendimi tekrar nasıl mutlu edeceğimi bilirim.	0,736			
	Yararlı fikirler bulmak için ruh halimi pozitif olarak kullanabilirim.	0,672			
	Yeni fikirler bulabilmek için doğru ruh haline bürünebilirim.	0,716			
	Gerekirse, duruma uygun olarak ruh halimi nasıl değiştireceğimi bilirim. (Örneğin, mutlu ya da üzgün olabilirim.)	0,677			
	Stresliyken duygularımı nasıl kontrol edeceğimi bilirim.	0,648			
	İhtiyaç duyduğumda kendimi sakin ve odaklanmış hissedebilirim.	0,701			
	Kızgın olduğumda kendimi sakinleştirebilirim.	0,769			
	Problem çözmede yaratıcı olmak için iyi duyguları nasıl kullanacağımı bilirim.	0,456			
	Kendimi enerji dolu hissettirebilirim ve motive edebilirim.	0,613			
Negatif İşyeri Dedikodusu	İşyerinde çalışanların yetersiz iş performansı ile ilgili dedikodu yapılır.	0,804	0,611	0,896	0,812
	İşyerinde çalışanların işiyle ilgili ihmalciliği ve yetersiz iş bağlılıkları ile ilgili dedikodu yapılır.	0,889			
	İşyerinde çalışanların mesleki deneyimsizliği ve yetersiz mesleki bilgisi ile ilgili dedikodu yapılır.	0,801			
	İşyerinde çalışanların yetersiz kişilerarası ilişki becerisi ile ilgili dedikodu yapılır.	0,754			
	İşyerinde çalışanların iş ahlakı yoksunluğu ile ilgili dedikodu yapılır.	0,643			

Yapılan analizler neticesinde duygusal öz yeterlilik ölçeğinin dokuzuncu maddesi dışında tüm maddelerin 0,50 eşliğinden yüksek olduğu görülmüştür. Bu nedenle söz konusu madde analizlerden çıkarılmıştır. Tüm CR değerleri 0,60 eşliğinden, cronbach alpha değerleri ise 0,70 eşliğinden yüksek olduğundan ölçeklerin güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. AVE değerleri incelendiğinde duygusal öz yeterlilik ölçeğinin 0,50 sınırını aşmadığı belirlenmiştir. Bu durumda Hair vd. (2017) AVE değerleri 0,50'den küçük olsa dahi, tüm faktör yükleri 0,50 ve CR değerinin 0,70 üzerinde olmasının geçerliliği kanıtladığını belirtmiştir. Bundan dolayı başka madde çıkarılmadan analizlere devam

edilmiştir. Bütün sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde Tablo 2’de görüldüğü üzere Fornell ve Larcker (1981) tarafından önerilen uyum geçerliliği kriterleri sağlanmıştır. Değişkenler arasındaki korelasyon ve tanımlayıcı istatistikler Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. Değişkenler Arası Korelasyon ve Tanımlayıcı İstatistikler

	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3
1. İstismarcı Yönetim	1,890	0,941	(0,808)		
2. Duygusal Öz Yeterlilik	3,252	0,656	-0,293***	(0,699)	
3. Negatif İşyeri Dedikodusu	3,228	0,999	0,114**	0,165**	(0,782)
***p<0,001; **p<0,01; Parantez İçi Değerler = \sqrt{AVE}					

Tablo 3’te görüldüğü üzere değişkenlerin AVE değerleri, ölçeklerin kendi aralarındaki korelasyon değerlerinden fazladır. Bu durumda değişkenler arası ayrışım geçerliliği kriterleri de karşılanmaktadır (Fornell ve Larcker, 1981). Böylece değişkenlerin geçerlilik ve güvenilirlik açısından herhangi bir sorun teşkil etmediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda hipotez testlerine geçilmiştir.

3.4. Hipotez Testleri

Geçerlilik ve güvenilirlik testlerinin ardından araştırmaya hipotez testleri ile devam edilmiştir. Bu bağlamda bir yapısal model kurulmuştur. Öncelikle modelin uyum iyiliği indeksleri incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre kurulan yapısal modelin kabul edilebilir uyum değerlerine (Hu ve Bentler, 1999) sahip olduğu tespit edilmiştir: CMIN = 421,760; df = 132; $\chi^2/df = 3,195$; RMSEA = 0,077; NFI = 0,874; TLI = 0,895; CFI = 0,910; SRMR = 0,078. Modelde ortaya çıkan doğrudan etki analizi sonuçları Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4. Doğrudan Etki Analizi Sonuçları

Hipotez	β	Standart Hata	Kritik Oran	Anlamlılık p
H ₁ : İstismarcı Yönetim → Negatif İşyeri Dedikodusu	0,178	0,086	2,946	0,003
H ₂ : İstismarcı Yönetim → Duygusal Öz Yeterlilik	-0,293	0,070	-4,837	0,000
H ₃ : Duygusal Öz Yeterlilik → Negatif İşyeri Dedikodusu	-0,217	0,078	-3,430	0,000

Doğrudan etki analizi sonuçlarına göre istismarcı yönetimin negatif işyeri dedikodusu ($\beta = 0,178$; $p < 0,01$) üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu görülmüştür. Ayrıca istismarcı yönetimin duygusal öz yeterlilik algısı ($\beta = -0,293$; $p < 0,001$) üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Öz yeterlilik algısının ise negatif işyeri dedikodusu üzerinde ($\beta = -0,217$; $p < 0,001$) negatif yönlü bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bu bulgulara göre araştırmanın H₁, H₂ ve H₃ hipotezleri desteklenmiştir.

Araştırmada aracı etkiyi tespit edebilmek için Mallinckrodt vd. (2006) tarafından önerilen, kitle parametresine ilişkin güven aralığı oluşturması yönüyle dolaylı etki hesaplaması yapabilen bootstrapping yöntemi benimsenmiştir. Çalışmada bootstrap örneklem büyüklüğü ise 2000 olarak belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5. Dolaylı Etki Analizi Sonuçları

Hipotez	Toplam Etki	p Değeri	Doğrudan Etki	p Değeri	Dolaylı Etki	p Değeri	Aracılık Durumu
H ₄ : İs. Yön. → D. Öz Yet. → N.İ. Dedikodusu	0,242	0,000	0,178	0,003	0,064	0,009	Tam Aracılık

Yapılan dolaylı etki analizi sonucuna göre duygusal öz yeterlilik algısı değişkeni modele eklendiğinde, istismarcı yönetim ile negatif işyeri dedikodusu arasındaki ilişki azalıp anlamsızlaşmaktadır. Ayrıca bootstrapping yöntemiyle elde edilen güven aralığı hesaplamasına göre dolaylı etki katsayısının anlamlı olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre duygusal öz yeterlilik algısının istismarcı yönetim ile negatif işyeri dedikodusu arasındaki ilişkiye tam aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Buradan kapsamda H₄ hipotezi desteklenmiştir.

IV. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırmada istismarcı yönetimin negatif işyeri dedikodusu üzerindeki etkisi ve bu iki değişken arasındaki ilişkide duygusal öz yeterliliğin rolünün ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, literatür taramasını kapsayan araştırmanın ilk bölümünde çalışmanın değişkenleri kavramsal olarak incelenmiş ve bu değişkenler arasındaki ilişkiler ortaya konarak araştırmanın hipotezleri geliştirilmiştir. Araştırmanın ikinci bölümünde ise sağlık çalışanlarını örneklem olarak yapılan nicel bir araştırmanın sonuçlarına yer verilmiştir. Sağlık sektörü emek yoğun, farklı çalışan gruplarını ihtiva eden, çoğunlukla çalışanların stres altında görevlerini icra ettiği bir sektör olduğundan çalışanlar arasındaki ilişkiler oldukça önemlidir. Bu ilişkilerde araştırma konusu olabilecek birçok değişkene odaklanmak mümkün olmakla beraber, bu çalışmada işyerinde çalışan davranışlarına doğrudan birçok olumsuz etkileri olması açısından bağımsız değişken olarak istismarcı yönetim tarzına odaklanılmıştır.

Araştırmanın hipotez testleri incelendiğinde, H₁ hipotezi sonucuna göre istismarcı yönetimin negatif işyeri dedikodusunu pozitif olarak etkilediği görülmüştür. Bu durumun temel sebebi iki şekilde açıklanabilir. İlk olarak, yöneticiler istismarcı davranışlarından dolayı çalışanlara karşı iletişim kanallarını kapatabilir. Bu durum sonucunda çalışanlar istismarcı yöneticileri ile iletişim kurmaktan çekinerek informal bir iletişim aracı olan dedikoduya başvurabilirler. İkinci olarak ise istismarcı yöneticiden kaynaklanan toksik örgüt iklimi nedeniyle çalışanlar anormal işyeri davranışları sergilemekten çekinmeyebilir ve bu kapsamda dedikodu yapmayı gayet normal karşılayabilirler. Grosser ve diğerlerine (2010) göre dedikodu, işyerinde yöneticiler ve diğer çalışanlar hakkında kötü niyetli değerlendirmeler yapmak ve yaymak amacıyla sergilenen zararlı bir davranış biçimi olarak kabul edilmektedir. Kaynakların Korunması Teorisi kapsamında değerlendirildiğinde istismarcı yöneticiler çalışanların kişisel kaynaklarını tüketmekte ve bu durum çalışanlarda olumsuz tutumsal ve davranışsal tepkilere neden olabilmektedir (Gallegos vd., 2022). İstismarcı yönetim tarzı gibi diğer toksik ve zararlı yönetici ve liderler davranışlarının çalışanları yüksek düzeyde strese soktuğu ve çalışanların bu olumsuz durumla başa çıkabilmek için negatif işyeri dedikodusunu bir strateji olarak kullandığı görülmektedir (Bhandarker ve Rai, 2019). Aboramadan ve diğerleri (2020) tarafından İtalya'da otel çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada narsist liderliğin çalışanların negatif işyeri dedikodusu ve sinik davranışlarını pozitif olarak etkilediği görülmüştür.

Araştırmanın H₂ hipotezi sonucuna göre istismarcı yönetimin çalışanların duygusal öz yeterliliğini negatif olarak etkilediği görülmüştür. Tepper'a (2000) göre istismarcı yönetim tarzı anksiyete, depresyon, duygusal tükenme, iş-aile çatışması, iş ve yaşam tatminsizliği gibi çalışanların psikolojik ve duyu durumları üzerinde birçok negatif etkiye neden olabilmektedir. İstismarcı yöneticiler, çalışanlarda olumsuz duygusal sonuçlara yol açan ve çalışanların iyi oluş seviyeni negatif etkileyen önemli bir stres kaynağıdır (Kellow ve Barling, 2010). Duygusal öz yeterlilik bireyin stres yaratan olumsuz duygularla mücadele etme yeteneğidir. Yüksek duygusal öz yeterlilik, olumsuz bir duygusal durum yaşanırken bireyin duygularını düzenleyerek sakin kalmasına katkı sağlar (Bandura, 1997). Ayrıca, bireyin bir davranışı sergiledikten sonra ortaya çıkan fiziksel ve duygusal durumlar öz yeterliliği etkilemektedir (Muris, 2002). Bireyin duygusal durumunun öz yeterliliğinin ortaya çıkmasında bir etken olduğu görülmekle birlikte, bir işyerinde yöneticisinin istismarcı davranışlarına maruz kalan bir çalışanın duygusal açıdan olumsuz etkileneceği, bu durumun da çalışanın öz yeterliliğinde azalmaya neden olacağını söylemek mümkündür.

H₃ hipotezi sonucuna göre duygusal öz yeterliliğin negatif işyeri dedikodusu üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Negatif işyeri dedikodusu, çalışanların işyerinde yöneticiler ya da diğer çalışanların arkasından art niyetle yapılan olumsuz değerlendirmelerdir (Kong, 2018: 3).

Yönetici ve astlar arasında meydana gelen uyumsuz ve stresli bir durum negatif işyeri dedikodusu için gereken motivasyonu sağlar (Kuo vd., 2015). Olumsuz duygusal durumlarla karşılaşınca istenmeyen olumsuz davranışların sergilenmesi insan doğasında olan bir durumdur. Bireylerin bu kısır döngüyü kırabilmesi için belirli seviyede duygusal öz yeterliliğe sahip olması önemlidir. Çünkü duygusal öz yeterlilik başarılı bir şekilde duyguları düzenlemenin temelini oluşturmaktadır (Gunzenhauser vd., 2013). Negatif işyeri dedikodusunun, işyerinde karşılaşılan stresli bir duruma karşı tepki göstermek ve bu tepkiyi diğer çalışanlarla paylaşmak için yapıldığı aşikârdır. Ancak duygusal öz yeterliliği yüksek bireylerin stresli durumlar karşısında kendi öz yetenekleri ile olumsuz durumlarla başa çıkmaya çalışacağı ve negatif işyeri dedikodusuna gerek duymayacağını söylemek mümkündür.

Araştırmanın temel amacı kapsamında geliştirilen H₄ hipotezi sonucuna göre istismarcı yönetimin negatif işyeri dedikodusuna etkisinde duygusal öz yeterliliğin aracı olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre duygusal öz yeterliliği yüksek çalışanların yöneticileri kendilerine istismarcı davranışlar sergilese dâhi negatif işyeri dedikodusu yapmaktan çekindikleri anlaşılmaktadır. Bu sonuç, örgütlerde meydana gelen olumsuz durumları engellemek için duygusal öz yeterliliği yüksek çalışanların önemli bir rol oynayabileceğini göstermektedir. Araştırma sonucunda ortaya çıkan bulguların literatürdeki benzer çalışmaların (Tepper, 2000; Aboramadan vd., 2020; Mitchell ve Ambrose, 2007; Bolat vd., 2017; Altuntaş vd., 2017; El-Sayed vd., 2014) bulgularıyla paralellik gösterdiği söylenebilir.

Araştırmanın bulguları ışığında uygulamaya yönelik getirilen öneriler aşağıda sunulmuştur.

- Negatif işyeri dedikodusu, büyük oranda kötü bir örgüt iklimi neticesinde tezahür etmektedir. İşyerinde arzulan bir iklimin oluşturulması ise yönetici ya da liderin görevidir. Bu nedenle yöneticilerin örgüt iklimi ve çalışan davranışlarını olumsuz etkileyen istismarcı yönetim tarzı gibi olağan dışı ve olumsuz davranışlarına göz yumulmamalıdır. Başka bir ifade ile işyerlerinin, yöneticilerin kendi egolarını ve hırslarını gerçekleştirmeye çalıştıkları bir yer olarak benimsemelerinin önüne geçilmelidir.
- İşyeri stresi, çalışanların birçok olumsuz davranışının kaynağı olarak karşımıza çıkmaktadır. İstismarcı yönetim, işyerinde çalışanları strese sokan kaynaklardan biridir. Bu nedenle işyerindeki stres kaynaklarını elimine edecek örgütsel düzenlemeler yapılarak çalışanları olumsuz davranışlara iten etkenler ortadan kaldırılabilir.
- Doktor, hemşire, ebe, sağlık memuru, tıbbi sekreter gibi farklı çalışan gruplarından oluşan sağlık sektöründe yöneticilerin istismarcı davranışları ve negatif işyeri dedikodusunun önüne geçebilmek için çalışanlara örgütsel iletişimde etik kurallar ve nezaket konusunda farkındalık yaratıcı eğitimler verilebilir.
- Öz yeterlilik algısı yüksek bireylerin daha başarılı olma eğilimi bilinen bir gerçektir. Ayrıca öz yeterlilik algısının çevreden bağımsız bir olgu olmadığı da unutulmamalıdır. Çoğu bireyde yaşanan başarısızlık algısı, ciddi şekilde öz yeterlilik algısını düşürebilmektedir. Bu nedenle çalışanlarla iletişimde daha yapıcı bir dil kullanıp bu algının yıkılmasının önüne geçilmelidir. Bu sayede öz yeterlilik algısı yüksek tutulan çalışanların daha pozitif davranışlar sergileyip, işyerindeki istenmeyen davranışlardan uzak kalmaları sağlanabilir.

Her araştırmada olduğu gibi bu çalışmada da birtakım kısıtlar bulunmaktadır. İlk olarak araştırmanın sadece sağlık sektörü çalışanları ile yapılmış olması araştırma sonuçlarının genellemesi açısından bir kısıt oluşturmaktadır. Ayrıca değişkenlere ait verilerin tamamı aynı anda toplandığından bu durumun sosyal arzu edilebilirlik ve ortak yöntem varyans hatalarına yol açabileceği bir diğer kısıt olarak değerlendirilmiştir. Bu durumun gelecek çalışmalarda verilerin kesitsel yöntemle toplanarak aşılabileceği düşünülmektedir. Ayrıca gelecekte yapılacak çalışmalarda toksik liderliğin bağımsız, öz saygının ise aracı değişken olarak değerlendirilmesi araştırmacılara önerilmektedir.

Etik Kurul İzni: Malatya Turgut Özal Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Etik Kurulunun 14.11.2022 tarihli ve E-35841939-050-134395 sayılı kararı ile izin alınmıştır.

KAYNAKLAR

- Abdel-Hadi, S. A. (2017). Emotional self-efficacy among a sample of faculty members and its relation to gender (male/female), experience, qualification, and specialization. *International Education Studies*, 10(1), 211-224.
- Aboramadan, M., Türkmenoğlu, M. A., Dahleez, K. A., & Çiçek, B. (2020). Narcissistic leadership and behavioral cynicism in the hotel industry: The role of employee silence and negative workplace gossiping. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(2), 428-447.
- Afthanorhan, A., Awang, Z., Abd Majid, N., Foziah, H., Ismail, I., Al Halbusi, H., & Tehseen, S. (2021). Gain more insight from common latent factor in structural equation modeling. In *Journal of Physics: Conference Series*, 1793(1).
- Agba, A. M. O., Eteng, F. O., & Titus, T. C. (2017). Effect of workplace gossip on work-relations and organizational performance. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 6(6), 31-42.
- Ahmad, B., Tariq, H., Weng, Q., Shillamkwese, S. S., & Sohail, N. (2019). When a proximate starts to gossip, instrumentality considerations in the emergence of abusive supervision. *Employee Relations*, 41(5), 851-875.
- Altuntaş, S., Altun Ö. Ş., & Akyıl, R. Ç. (2017). Gossip in organizational communication between nurse, doctor and dentist academicians. *Journal of Health and Nursing Management*, 4(3), 107-116.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.
- Aryee, S., Sun, L. Y., Chen, Z. X. G., & Debrah, Y. A. (2008). Abusive supervision and contextual performance: The mediating role of emotional exhaustion and the moderating role of work unit structure. *Management and Organization Review*, 4(3), 393-411.
- Ashforth, B. (1997). Petty tyranny in organizations: A preliminary examination of antecedents and consequences. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 14, 126-140.
- Bandura, A. (1997). *Self efficacy: The exercise of control*. Freeman.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs.
- Beersma, B., & Van Kleef, G. A. (2011). How the grapevine keeps you in line: Gossip increases contributions to the group. *Social Psychological and Personality Science*, 2, 642-649.
- Benight, C. C., Swift, E., Sanger, J., Smith, A., & Zeppelin, D. (1999). Coping self-efficacy as a mediator of distress following a natural disaster. *Journal of Applied Social Psychology*, 29(12), 2443-2464.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2003). The past, present, and future of workplace deviance research. In J. Greenberg (Ed.), *Organizational behavior: The state of science* (2nd ed., pp. 247-281). Mahwah.

- Beri, N., (2018). Emotional self-efficacy among senior secondary school students: An exploratory study of Kashmir. *International Refereed Journal of Reviews and Research*, 6(3), 1-17.
- Bhandarker, A., & Rai, S. (2019), Toxic leadership: Emotional distress and coping strategy. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 22(1), 65-78.
- Bolat, O., Bolat, T., Seymen, O., & Yüksel, M. (2017). İstismarcı yönetim ve tükenmişlik: Lider-üye etkileşimi ve güç mesafesinin düzenleyici etkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(38), 123-161.
- Bosson, J. K., Johnson, A. B., Niederhoffer, K., & Swann Jr, W. B. (2006). Interpersonal chemistry through negativity: Bonding by sharing negative attitudes about others. *Personal Relationships*, 13(2), 135-150.
- Brislin, R. W. (1980). Translation and content analysis of oral and written materials. In Berry, J. W./Triandis H. C. (Eds.). *Handbook of cross-cultural psychology* (2nd ed., pp. 389-444). Allyn & Bacon.
- Bryman, A. (2016). *Social research methods*. Oxford University Press.
- Bushman, B. J., Bonacci, A. M., Pedersen, W. C., Vasquez, E. A., & Miller, N. (2005). Chewing on it can chew you up: Effects of rumination on triggered displaced aggression. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(6), 969.
- Ceribeli, H. B., Fernanades, S. B., & Saraiva, C. M. (2021). Abusive supervision and the silence of trainees. *Business Managment*, 7(5), 1-18.
- Choi, S., Kluemper, D., & Sauley, K. (2013). Assessing emotional self-efficacy: Evaluating validity and dimensionality with cross-cultural samples. *Applied Psychology*, 62(1), 97-132.
- Coşkuner, M., & Şentürk, F. K. (2017). Dönüşümcü ve istismarcı liderlik davranışlarının işe adanmışlık üzerine etkisi: AVM çalışanları örneği. *ÇAKÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(2), 165-195.
- Courtright, S. H., Gardner, R. G., Smith, T. A., McCormick, B. W., & Colbert, A. E. (2016). My family made me do it: A cross-domain, self-regulatory perspective on antecedents to abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 59(5). 1630-1652.
- Cruz, T. D. D., Nieper, A. S., Testori, M., Martinescu, E., & Beersma, B. (2021). An integrative definition and framework to study gossip. *Group & Organization Managment, Special Conceptual Issue*, 0(0), 1-34.
- Çiçek, B., & Almalı, V. (2020). COVID-19 pandemisi sürecinde kaygı öz-yeterlilik ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki: Özel sektör ve kamu çalışanları karşılaştırması. *Electronic Turkish Studies*, 15(4), 241-260.
- Çiçek, B., & Söylemez, M. (2020). Sosyal karşılaştırma bakış açısından dedikodu, rekabet ve etik iklim ilişkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 16(3), 639-656.
- Decoster, S., Camps, J., Stouten, J., Vandevyvere L., & Tripp, T. M. (2012). Standing by your organization: The impact of organizational identification and abusive supervision on followers' perceived cohesion and tendency to gossip. *Journal of Business Ethics*, 118(3), 623-634.

- Difonzo, N., & Bordia, P. (2007). *Rumor psychology: Social and organizational approaches*. American Psychological Association.
- Dunbar, R. I. (2004). Gossip in evolutionary perspective. *Review of General Psychology*, 8(2), 100-110.
- El-Sayed, S. H., El -Zeiny, H. H. A., & Adeyemo, D. E. (2014). Relationship between occupational stress, emotional intelligence, and self-efficacy among faculty members in faculty of nursing Zagazig University, Egypt. *Journal of Nursing Education and Practice*, 4(4), 183-194.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Foster, E. K. (2004). Research on gossip: Taxonomy, methods and future directions. *Review of General Psychology*, 8, 78-99.
- Gallegos, I., Olmos, J. G., & Berger, R. (2022). Abusive supervision: A systematic review and new research approaches. *Frontiers in Communication*. 6, 1-10.
- Goroshit, M., & Hen, M. (2014). Does emotional self-efficacy predict teachers self-efficacy and empathy. *Journal of Education and Training Studies*, 2(3), 26-32.
- Grosser, T., Lopez-Kidwell, V., Labianca, G. J., & Ellwardt, L. (2012). Hearing it through the grapevine: Positive and negative workplace gossip. *Organizational Dynamics*, 41, 52-61.
- Grosser, T. J., Lopez-Kidwell, V., & Labianca, G. (2010). A social network analysis of positive and negative gossip in organizational life. *Group and Organization Management*, 35(2), 177-212.
- Gunzenhauser, C., Heikamp, T., Gerbino, M., Alessandri, G., Suchodoletz, A. V., Giunta, L. D., Caprara, G. V., & Trommsdorff, G. (2013). Self-efficacy in regulating positive and negative emotions. *European Journal of Psychological Assessment*. 29(3), 197-204.
- Gürlek, M., & Yeşiltaş M. (2020). The effect of abusive supervision on service sabotage: A mediation and moderation analysis. *Advances in Hospitality and Tourism Research*, 8(1), 151-176.
- Hair, J. F. (2009). *Multivariate data analysis*. Prentice Hall.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling*. Sage publications.
- Han, B., & Dağlı, A. (2018). Organizational gossip scale: Validity and reliability study. *Turkish Studies*, 13(27), 829-846.
- Harman, H. H. (1960). *Modern factor analysis*. University of Chicago Press.
- Hashimi, S. D., Shahzad, K., Khan, K., Gulzar, S., & Haider, A. (2019). Religion can change intentions: Interactive effect of abusive supervision and islamic work ethics on workplace gossip. *Journal of Islamic Business and Management*, 9(1), 160-175.
- Hoof, H. B. V., Xu, S. T., Serrano, A. L., & Torres, L. (2015). Abusive supervision a form of workplace harassment: An exploratory study in the ecuadorian hospitality industry. *European Journal of Tourism, Hospitality and Recreation*, 6(1), 103-121.

- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cut off criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Iacobucci, D., Saldanha, N., & Deng, X. (2007). A meditation on mediation: Evidence that Structural Equations models perform better than regressions. *Journal of Consumer Psychology*, 17(2), 139-153.
- Iterson, A. V. Waddington, K., & Michelson, G. (2011). Breaking the silence: The role of gossip in organizational culture. In: Ashkanasy, N., Peterson, M. and Wilderom, C. (Eds.), *The handbook of organizational culture and climate* (2nd ed., pp. 375-392). Sage.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability with job satisfaction and job performance: A meta analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80-92.
- Karcioğlu, F., & Çelik, Ü. H. (2012). Mobbing (yıldırma) ve örgütsel bağlılığa etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(1), 59-75.
- Keashly, L. (1998). Emotional abuse in the workplace: Conceptual and empirical issues. *Journal of Emotional Abuse*, 1, 85-117.
- Kelloway, E. K., & Barling, J. (2010). Leadership development as an intervention in occupational health psychology. *Work Stress*, 24(3), 260-279.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. Guilford Publications.
- Kong, M. (2018). Effect of perceived negative workplace gossip on employees' behaviors. *Frontiers in Psychology*, 9(1112), 1-12.
- Kuo, C. C., Chang, K., Quinton, S., Lu, C. Y., & Lee, I. (2015). Gossip in the workplace and the implications for HR management: A study of gossip and its relationship to employee cynicism. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(18), 2288-2307.
- Kurland, N. B., & Pelled, L. H. (2000). Passing the word: Toward a model of gossip and power in the workplace. *Academy of Management Review*, 25(2), 428-438.
- Leymann, H. (1996). The content and development of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 165, 170-173.
- Lian, H., Ferris, D. L., & Brown, D. J. (2012). Does power distance exacerbate or mitigate the effects of abusive supervision? It depends on the outcome. *Journal of Applied Psychology*, 97, 107-123.
- Lian, H., Ferris, D. L., Morrison, R., & Brown, D. J. (2014). Blame it on the supervisor or the subordinate? Reciprocal relations between abusive supervision and organizational deviance. *Journal of Applied Psychology*, 99(4), 651-664.
- Liang, L. H., Lian, H., Brown, D. J., Ferris, D. L., Hanig, S., & Keeping, L. M. (2016). Why are abusive supervisors abusive? A dual-system self-control model. *Academy of Management Journal*, 59(4), 1385-1406.
- Lovelock, C. H., Stiff, R., Cullwick, D., & Kaufman, I. M. (1976). An evaluation of the effectiveness of dropoff questionnaire delivery. *Journal of Marketing Research*, 13(4), 358-364.

- Mallinckrodt, B., Abraham, W. T., Wei, M., & Russell, D. W. (2006). Advances in testing the statistical significance of mediation effects. *Journal of Counseling Psychology, 53*(3), 372.
- Marcoulides, K. M., & Raykov, T. (2019). Evaluation of variance inflation factors in regression models using latent variable modeling methods. *Educational and Psychological Measurement, 79*(5), 874-882.
- Martin, M. M., & Rubin, R. B. (1995). A new measure of cognitive flexibility. *Psychological Reports, 76*(2), 623-626.
- Mawritz, M., Greenbaum, R., Butts, M. M., & Graham, K. A. (2017). I just can't control myself: A self-regulation perspective on the abuse of deviant employees. *Academy of Management Journal, 60*(4), 1482-1503.
- McAndrew, F. T., Bell, E. K., & Garcia C. M. (2007). Who do we tell and whom do we tell on? Gossip as a strategy for status enhancement. *Journal of Applied Social Psychology, 37*, 1562-1577
- Miller, V. D., & Jablin, F. M. (1991). Information seeking during organizational entry: Influences, tactics, and a model of the process. *Academy of Management Review, 16*, 92-120.
- 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.
- Murari, K. (2013). Abusive leadership a barrier to employee empowerment. *European Journal of Business and Management, 5*(4), 8-21.
- Muris, P. (2002). Relationships between self-efficacy and symptoms of anxiety disorders and depression in abnormal adolescent sample. *Personality and Individual Differences, 32*(2), 337-348.
- Noon, M., & Delbridge, R. (1993). News from behind my hand: Gossip in organizations. *Organization Studies, 14*(1), 23-3.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology, 88*(5), 879.
- Priesemuth M., Schminke, M., Ambrose, M., & Folger, R. (2014). Abusive supervision climate: A multiple-mediation model of its impact on group outcomes. *Academy of Management Journal, 57*(5), 1513-1534.
- Qualter, P., Pool, L. D., Gardner, K. J., Ashley-Kot, S., Wise, A., & Wols, A. (2015). The emotional self-efficacy scale: Adaptation and validation for young adolescents. *Journal of Psychoeducational Assessment, 33*(1), 33-45.
- Sommerfeld, R. D., Krambeck, H. J., & Milinski, M. (2008). Multiple gossip statements and their effect on reputation and trustworthiness. *Proceedings of the Royal Society, 275*, 2529-2536.
- Song, X., & Guo, S., (2022). The impact of negative workplace gossip on employees' organizational self-esteem in a differential atmosphere. *Frontiers in Psychology, 3*, 1-13.

- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2007). *Using multivariate statistics*. [Vol. 5, pp. 481-498]. Pearson.
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43, 178-190.
- 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, 101-123.
- Totan, T. (2014). The regulatory emotional self-efficacy scale: Issues of reliability and validity within a Turkish sample group. *Psychological Thought*, 7(2), 144-155.
- Ülbeği, İ. D., Özgen, H. M., & Özgen, H. (2014). Türkiye’de istismarcı yönetim ölçeğinin uyarlaması: Güvenirlilik ve geçerlilik analizi. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(1), 1-12.
- Waddington, K., & Michelson, G. (2007). Analyzing gossip to reveal and understand power relationships, political action and reaction to change inside organizations. In Paper Presented at the 5th International Critical Management Studies Conference, Manchester.
- Weston, R., & Gore Jr, P. A. (2006). A brief guide to structural equation modeling. *The Counseling Psychologist*, 34(5), 719-751.
- Wu, X., Kwan, H. K., Wu, L. Z., & Ma, J. (2018). The effect of workplace negative gossip on employee proactive behavior in China: The moderating role of traditionality. *Journal of Business Ethics*, 148(4), 801-815.
- Younesi, S., Tavakoli, V., Hosseini, S., & Hashemizadeh, V. (2014). The relation between emotional self-efficacy and meta-cognitive believes with statistical anxiety. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, 4(2), 433-440.
- Zellars, K. L., Tepper, B. J., & Duffy, M. K. (2002). Abusive supervision and subordinates' organisational citizenship behaviour. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1068-1076.
- Zulkosky, K. (2009). Self-efficacy: A concept analysis. *Nursing Forum*, 44(2), 93-102.