

## TÜRKİYE’DE İSTİSMARCI YÖNETİM ÖLÇEĞİNİN UYARLAMASI: GÜVENİRLİK VE GEÇERLİK ANALİZİ

İlksun Didem ÜLBEGİ\*  
Hande Mimaroğlu ÖZGEN\*\*  
Hüseyin ÖZGEN\*\*

### ÖZET

Bu çalışmanın amacı, Tepper (2000) tarafından geliştirilmiş olan istismarcı yönetim ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlik analizinin yapılması olup, Adana ilindeki özel sektör işletmelerinde çalışma yaşamına devam eden çalışanları kapsayan anket yöntemiyle yapılmıştır. Verilerin analizinde açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Bu çalışma sonucunda, Tepper’in (2000) geliştirdiği istismarcı yönetim ölçeğinin Türkiye’deki istismarcı yönetimin analiz ve araştırılmasında güvenilir ve geçerli bir ölçüm aracı olduğu ortaya çıkmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İstismarcı yönetim, güvenilirlik, geçerlik.

### ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the reliability and validity of abusive supervision scale developed by Tepper (2000). This study was conducted with currently working employees in the private sector firms located around Adana /Turkey via survey method. To analyze the data, exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis are used. The results of this study revealed that abusive supervision scale developed by Tepper (2000) is a reliable and valid measurement tool when a study made regarding the analysis and study of abusive supervision in Turkey.

**Key Words:** Abusive supervision, reliability, validity.

### 1. Giriş

İstismarcı yönetim kavramını Tepper (2000: 178), “astın yöneticinin süregelen, fiziksel şiddeti içermeyen, sözlü ve sözel olmayan düşmanca davranışlarına ilişkin öznel değerlendirmeleri” olarak ifade etmektedir. Bu tanıma göre istismarcı yönetim, öznel değerlendirmelerle nitelendirilmekte, farklı ortamlarda farklı kişiler tarafından istismarcı davranış olarak görülen bir tavır, başka ortam ve kişiler tarafından istismarcı olarak algılanmayabilmektedir. Bu nedenle, istismarcı yönetim, yöneticinin ve çalışanın bireysel farklılıklarına ve örgütsel koşullara bağlı olarak biçimlenen bir olgu şeklinde ortaya çıkmaktadır. Ayrıca, istismarcı yönetimde, örgütteki hiyerarşik yapı içerisinde üst düzey ko<sup>1</sup>numundaki yöneticinin astlarına uyguladığı fiziksel yönü olmayan düşmanca davranışlar olduğu da söz konusudur. Öte yandan, İstismarcı yönetim farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Yöneticinin çalışanı toplum içinde alay konusu

---

\* Arş.Gör., Çukurova Üniversitesi, İİBF İşletme Bölümü Yönetim Organizasyon ABD,  
ulbegi@yahoo.com

\*\*Yrd.Doç.Dr., hozgen@todaie.gov.tr

\*\*\*Prof.Dr., Çukurova Üniversitesi, hozgen@cu.edu.tr

yapması, haksız yere suçlaması, görmezden gelmesi, çalışanın yapmış olduğu bir görevi kendisi yapmış gibi övgü alması, çalışana karşı kaba davranışlarda bulunması ve öfke patlamaları (Siegel, 2011; Tepper, 2007; Tepper, Duffy, Henle ve Lambert, 2006) gibi istismarcı davranışlar söz konusu olabilmektedir. Bu tür davranışlarla karşı karşıya kalan çalışanlarda ise, tükenmişlik, adaletsizlik algısı, performansta düşme, işe devamsızlık, işten ayrılma ve iş tatminsizliği (Harvey, Stoner, Hochwarter ve Kacmar, 2007; Zellars, Tepper ve Duffy, 2002; Aryee vd., 2007; Neuman ve Baron, 1997; Tepper, 2000) gibi etkiler oluşabilmektedir.

İstismarcı yönetim kavramı batı yazınında son yıllarda dikkat çeken bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Chi ve Liang, 2013; Harris, Harvey, & Kacmar, 2011; Tepper, 2000, 2007; Tepper, Henle, Lambert, Giacalone, & Duffy, 2008); öncülleri, sonuçları ve çeşitli örgütsel değişkenlerle ilişkisi bağlamında araştırma konusu olmaktadır. Buna göre bazı çalışmalarda, istismarcı yönetim ile duygusal tükenmişlik, özgüven (Harvey, Stoner, Hochwarter ve Kacmar, 2007), çalışanların işe karşı tutum ve davranışları (Tepper, Henle, Lambert, Giacalone ve Duffy, 2008; Tepper, 2000) ve çalışanların performansları (Zellars, Tepper ve Duffy, 2002; Aryee, Chen, Sun ve Debrah, 2007), etkileşim adaletsizliği algısı (Aryee vd., 2007), işlem adaletsizliği algısı (Tepper, Duffy, Henle ve Lambert, 2006), işten ayrılma ve işe devamsızlık (Neuman ve Baron, 1997), iş tatmini (Tepper, 2000) ilişkisi incelenmiştir. Ancak ülkemizde istismarcı yönetim konusunda yapılan çalışmaların yok denilecek kadar az sayıda olduğu görülmektedir.

Bu çalışma, istismarcı yönetim ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlik çalışmasının yapılmasıyla Türkiye’de akademisyenler tarafından ileride yapılacak olan çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülerek yapılmıştır. Örgütsel verimlilik ve çalışanların motivasyonunu birçok açıdan olumsuz yönde etkileyen ve istenmeyen örgütsel sonuçlara neden olan istismarcı yönetim kavramının araştırılması önem arz eden bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu doğrultuda, bu çalışmanın amacı, Tepper (2000) tarafından geliştirilmiş olan istismarcı yönetim ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlik analizinin yapılarak Türkçe alan yazına kazandırılmasıdır.

## **2. Araştırma Yöntemi**

### **Veri Toplama**

Araştırmadaki veriler, Adana ilinde özel sektör işletmelerinde çalışan toplam 290 kişiye anket uygulanmasıyla elde edilmiştir. Anketlerin 234 adedi geri dönmüş olup, beş anket uygun biçimde doldurulmadığından araştırmaya dahil edilmemiş; böylece analiz toplam 228 kişi ile yapılmıştır. Toplamda geri dönüşüm oranı ise %81 olmuştur.

### **Çeviri Çalışması**

Araştırmada kullanılan istismarcı yönetim ölçeğinin (Tepper, 2000) Türkçe’ye uyarılma sürecinde Bristlin, Lonner ve Thorndike (1973) tarafından geliştirilmiş olan yöntem temel alınmıştır. Bu yöntemde ölçeğin uyarlanması, ölçeğin orijinal dilinden birebir çevrisinin yapılması, çevirisi yapılan ölçeğin değerlendirilmesi, ölçeğin geri çevrilmesi, geri çevrilen ölçeğin değerlendirilmesi ve ölçek hakkında uzman görüşü

alınması olmak üzere beş adımda gerçekleştirilmektedir (Gürbüz ve Mert, 2009). Bu doğrultuda ölçeğin uyarlanması, öncelikle ölçeğin İngilizce'den Türkçe'ye çevirisi yapılmıştır. Yapılan bu çeviri örgütsel davranış konularında tecrübeli bir öğretim üyesi tarafından değerlendirilmiş ve buna göre çeşitli değişiklikler yapılmıştır. Bu aşamanın ardından ölçek tekrar Türkçe'den İngilizce'ye çevrilmiş ve anlam kayması olup olmadığı değerlendirilmiş ve son olarak ise iki kişilik uzman görüşüne başvurulmuştur. Böylece ölçeğin ortaya çıkan son hali araştırmada kullanılmıştır.

## Ölçekler

Çalışmada Tepper (2000) tarafından geliştirilen istismarcı yönetim ölçeği kullanılmıştır. İstismarcı yönetim ölçeği 15 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin içsel tutarlılığı 0,90 olarak hesaplanmıştır (Tepper, 2000).

Araştırmada sosyal baltalama, Duffy, Ganster ve Pagon (2002)'un geliştirdiği sosyal baltalama (social undermining) ölçeği ile ölçülmüştür. Ölçek 13 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0.92 değerini almıştır (Duffy, Ganster ve Pagon, 2002).

Çalışmada iş tatminini ölçmek için Camman, Fichman, Jenkins ve Klesh (1979; 1983)'in iş tatmini ölçeğinden (Michigan Organizational Assessment Questionnaire-MOQA) yararlanılmıştır. 3 ifadeden oluşan bu ölçeğin içsel tutarlılığı 0,77 ile 0,87 arasında bulunmaktadır (Cammann vd., 1979).

İşten ayrılma niyetini ölçmek amacıyla Cammann, Fichman, Jenkins ve Klesh (1979)'in geliştirmiş olduğu işten ayrılma niyeti ölçeği (Michigan Organization Assessment Questionnaire-MOQA) kullanılmıştır. Ölçekte üç ifade bulunmaktadır. Ölçeğin içsel tutarlılığı 0.83 olarak hesaplanmıştır (Cammann, Fichman, Jenkins ve Klesh, 1979). Anketteki tüm ifadelerde beşli likert ölçeği kullanılmıştır. Ayrıca katılımcılara cinsiyet, eğitim durumu, yaş ve çalışma süresine ilişkin demografik sorular yöneltilmiştir.

## Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan 228 çalışanın %45'i kadın, %55'i erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların eğitim durumu açısından dağılımı ise şöyledir: Lise %1, lisans %95 ve yüksek lisans %4. Araştırmaya katılanların ortalama çalışma süresi de 9,2 yıl, yaş ortalaması ise 32 olarak hesaplanmıştır.

**Tablo.1** Katılımcıların Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

N=228		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	125	45
	Erkek	125	55
Eğitim Durumu	Lise	2	1
	Lisans	217	95
	Yüksek Lisans	9	4

**Tablo.2** Katılımcıların Çalışma Süresi ve Yaş Ortalamaları

N=228	Ortalama
Çalışma Süresi (Yıl)	9,2
Yaş (Yıl)	32

### 3. Bulgular ve Değerlendirmeler

#### Güvenirlik Bulguları

İstismarcı yönetim ölçeğinin güvenilirliğinin değerlendirilmesinde Cronbach alfa değeri kullanılmıştır. Buna göre 15 maddeli ölçeğin Cronbach alfa değeri 0,97 gibi oldukça yüksek bir değer olarak bulunmuştur. Bunun yanı sıra doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen yapı güvenilirliği değeri alfa değerinden daha güçlü bir güvenilirlik göstergesi olarak kullanılabilir (Peterson ve Kim, 2013). Tablo 3'te görülmekte olduğu üzere ölçeğin yapı güvenilirliği değeri de diğer ölçeklerle birlikte oldukça yüksek bir değer almaktadır. Ayrıca Tablo 1'de görüldüğü üzere ölçekteki maddelerden herhangi birinin çıkarılması ölçeğin içsel tutarlılığını değiştirmemektedir.

**Tablo.1** İstismarcı Yönetim Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları

İstismarcı Yönetim Ölçeği İfadeleri	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Madde Çıkarıldığında Cronbach Alfa Değeri
Yöneticim benimle alay eder.	,79	,97
Yöneticim duygu ve düşüncelerimi aptalca bulur.	,83	,97
Yöneticim bana küser.	,84	,97
Yöneticim beni başkalarının önünde aşağılar.	,86	,97
Yöneticim özel hayatımı ihlal eder.	,84	,97
Yöneticim geçmişteki hatalarımı yüzüme vurur.	,83	,97
Yöneticim işteki çabalarımı takdir etmez.	,69	,97
Yöneticim beni kendini utandırmakla suçlar.	,82	,97
Yöneticim sözünde durmaz.	,84	,97
Yöneticim başkasına olan hıncımı benden çıkartır.	,80	,97
Yöneticim benim hakkımda başkalarına olumsuz yorumlarda bulunur.	,84	,97
Yöneticim bana karşı kabadır.	,85	,97
Yöneticim iş arkadaşlarımla etkileşim halinde olmama izin vermez.	,84	,97
Yöneticim beceriksiz olduğumu söyler.	,84	,97
Yöneticim bana yalan söyler.	,85	,97

**Tablo.3** Ölçeklerin Ortalama, Varyans ve Cronbach's Alpha Değerleri

Ölçek	Madde Sayısı	N	Ortalama	Varyans	Cronbach's Alpha
İstismarcı Yönetim	15	228	2,38	1,10	0,97
Sosyal Baltalama	13	228	2,37	0,71	0,98
İş Tatmini	3	228	3,38	0,90	0,95
İşten Ayrılma Niyeti	3	228	2,36	0,94	0,94

### Geçerlik Bulguları

Araştırmada öncelikle açımlayıcı faktör analizi yapılarak ölçeğin faktör yapısı incelenmiştir. Faktör analizi sonucunda orijinal ölçekteki tek faktörlü, 15 maddeden oluşan yapı elde edilmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluğu Testi (KMO) Değeri 0,97, Bartlett'in Küresellik Testi  $\chi^2= 3458$  ( $p<0,01$ ) olarak bulunmuştur. Faktörün toplam açıklanan varyansı % 72 olmuştur. Tablo 2'de görülmekte olduğu üzere faktör yükleri 0,72 ile 0,88 arasında değişen oldukça yüksek değerler almaktadır.

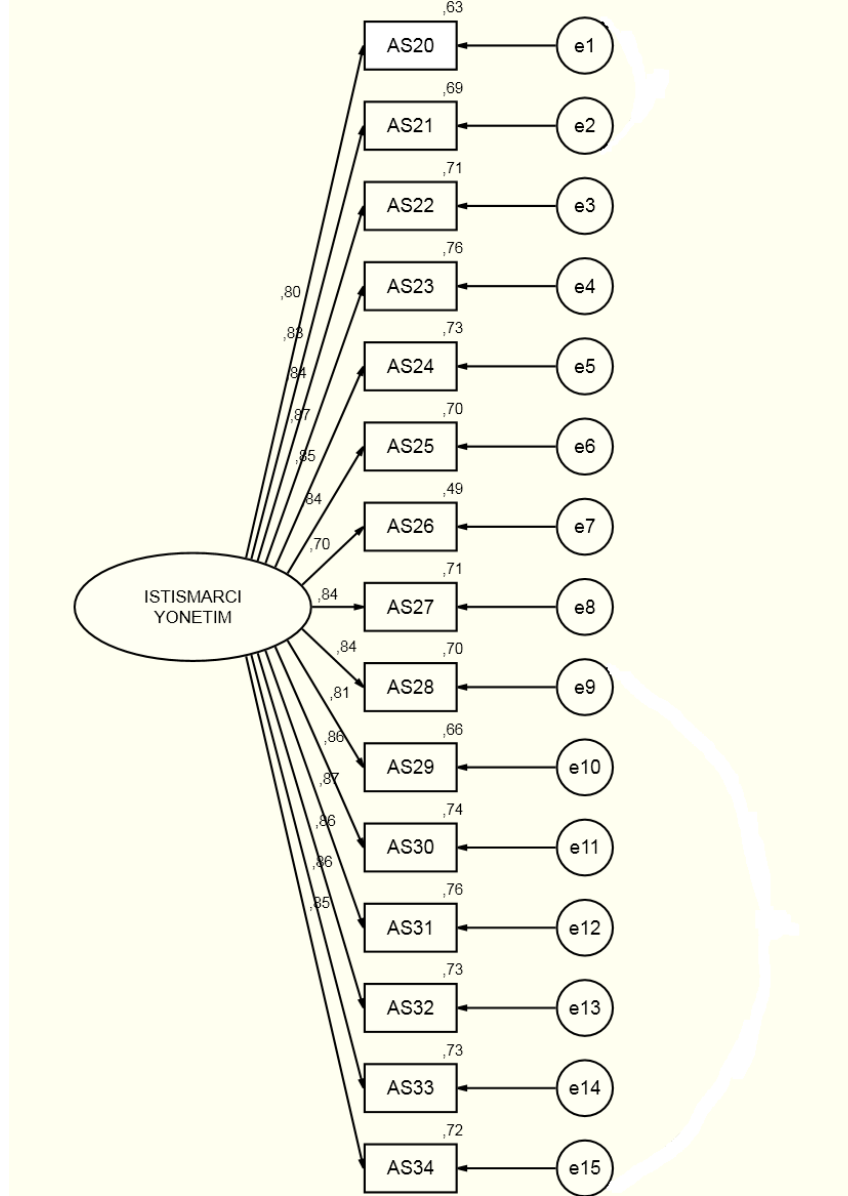
**Tablo.2** İstismarcı Yönetim Ölçeği Faktör Yükleri

İstismarcı Yönetim Ölçeği İfadeleri	Faktör Yükleri
Yöneticim benimle alay eder.	,82
Yöneticim duygu ve düşüncelerimi aptalca bulur.	,85
Yöneticim bana küser.	,86
Yöneticim beni başkalarının önünde aşağılar.	,88
Yöneticim özel hayatımı ihlal eder.	,86
Yöneticim geçmişteki hatalarımı yüzüme vurur.	,85
Yöneticim işteki çabalarımı takdir etmez.	,72
Yöneticim beni kendini utandırmakla suçlar.	,85
Yöneticim sözünde durmaz.	,86
Yöneticim başkasına olan hıncını benden çıkartır.	,83
Yöneticim benim hakkımda başkalarına olumsuz yorumlarda bulunur.	,87
Yöneticim bana karşı kabadır.	,87
Yöneticim iş arkadaşlarımla etkileşim halinde olmama izin vermez.	,86
Yöneticim beceriksiz olduğumu söyler.	,86
Yöneticim bana yalan söyler.	,87
Açıklanan Toplam Varyans:	%72
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluğu Testi (KMO):	0,97
Bartlett'in Küresellik Testi:	$\chi^2= 3458$ ( $p<0,01$ )

Faktör analizinin ardından yapısal eşitlik modeli ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Birinci düzey tek faktörlü model ile gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi, en yüksek olabilirlik kestirim (Maksimum Likelihood) yöntemiyle yapılmış ve analizin sonuçlarına göre istismarcı yönetim ölçeğinin yapısal olarak geçerli olduğu görülmüştür. Analiz sonucunda standartlaştırılmış regresyon katsayıları 0,70 ile 0,87 arasında değişen değerler almıştır. Doğrulayıcı faktör analizi ile elde edilen uyum istatistiklerinden ki-kare/serbestlik derecesi 1,89 olarak hesaplanmıştır. Bu değer modelde iyi düzeyde bir uyum olduğuna işaret etmektedir. Karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) 0,98 ve Tucker-Lewis indeksi (TLI) 0,97, Artırmalı uyum indeksi (IFI) 0,98, Normlaştırılmış uyum indeksi (NFI) 0,95'tür. Modelin yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) 0,06 değerindedir. Sonuç olarak, elde edilen bu değerler, ölçeğin tek faktörlü yapısının iyi uyum sağladığını göstermektedir.

**Tablo.4** Doğrulayıcı Faktör Analizi Model Uyumuna İlişkin Değerler

<b>CMIN/DF= <math>\chi^2/df</math></b>	1,89
<b>(Ki-Kare Değeri/Serbestlik Derecesi)</b>	
<b>CFI (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)</b>	0,98
<b>TLI (Tucker-Lewis İndeksi)</b>	0,97
<b>NFI (Normlaştırılmış Uyum İndeksi)</b>	0,95
<b>IFI (Artırmalı Uyum İndeksi)</b>	0,98
<b>RMSEA (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü)</b>	0,06



Şekil.1 Doğrulayıcı Faktör Analizi

İstismarcı yönetim ölçeğinin birleşme geçerliği, ayrışma geçerliği ve ölçüt bağımlı geçerliği, sosyal baltalama, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ölçekleri ile ilişkisi incelenerek belirlenmiştir. Birleşme ve ayrışma geçerliğini belirlemek için Fornell ve Larcker (1981) tarafından önerilen yöntem dikkate alınmıştır (Aydın, 2009). Bu doğrultuda, bir faktörün ortalama açıklanan varyans değerinin (AVE), bu faktörün diğer faktörlerle olan korelasyon değerlerinden büyük olması, ayrışma geçerliliği için yeterli olmaktadır. Tablo 3'te yer alan korelasyon değerleri ve AVE değerleri tüm ölçekler için ayrışma geçerliliğinin sağlandığını göstermektedir. Birleşme geçerliğinin elde edilmesi için ise her bir ifadeye ilişkin faktör yüklerinin 0,7'den ve AVE değerinin 0,5'ten büyük olması gerekmektedir (Fornell ve Larcker, 1981). Çalışmada bu koşulların sağlandığı görülmekte ve buna göre ayrıştırma geçerliliğinin sağlandığı söylenebilmektedir. Ayrıca ölçeğin ölçüt bağımlı geçerliğine ilişkin olarak iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ile korelasyonları Tablo 3'te görülmektedir. Beklentiler doğrultusunda istismarcı yönetim ile iş tatmini arasında negatif ilişki, işten ayrılma niyeti ile arasında ise pozitif yönlü bir ilişki görülmüştür. Sonuç olarak elde edilen bu değerler doğrultusunda istismarcı yönetim ölçeğinin yapısal geçerliliği doğrulanmış olmaktadır.



**Tablo.3** Ölçeklere İlişkin Yapı Güvenirliği, AVE Ve Korelasyon Değerleri

ÖLÇEK	Madde Sayısı	Ort.	SS	Yapı Güvenirliği	AVE	İstismarcı Yönetim	Sosyal Baltalama	İş Tatmini	İşten Ayrılma Niyeti
İstismarcı Yönetim	15	2,38	1,05	0,98	0,87	<b>0,93</b>			
Sosyal Baltalama	13	2,37	0,84	0,98	0,87	0,53**	<b>0,93</b>		
İş Tatmini	3	3,38	0,95	0,96	0,90	-0,52**	-0,32**	<b>0,95</b>	
İşten Ayrılma Niyeti	3	2,36	1,11	0,97	0,91	0,44**	0,28**	-0,27**	<b>0,95</b>

\*Diagonal değerler AVE'nin kareköküdür.

\*\*p<0,01 (çift yönlü test)

#### **4. Tartışma ve Sonuç**

Bu çalışmada Tepper (2000) tarafından geliştirilmiş olan istismarcı yönetim ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlik testleri yapılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğini incelemek amacıyla açımlayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. İstismarcı yönetim ölçeğinin birleşme geçerliği, ayrışma geçerliği ve ölçüt bağımlı geçerliğini ortaya koymak üzere ise sosyal baltalama, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ölçekleri ile ilişkisi incelenmiştir. Ölçeğin güvenilirliğini tespit etmek için Cronbach alfa değeri ve yapı güvenilirliği katsayısı hesaplanmıştır.

İstismarcı yönetim ölçeğinin yapı geçerliğini belirlemek üzere yapılan faktör analizi sonucunda varyansın %72'sini açıklayan tek faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Faktör yükleri 0,72 ile 0,88 arasında değişen oldukça yüksek değerler almıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin yapısal olarak geçerli olduğu görülmüştür. Doğrulayıcı faktör analizinde ortaya çıkan standartlaştırılmış regresyon katsayıları 0,70 ile 0,87 arasında değişen değerler almıştır. Ayrıca ki-kare/serbestlik derecesi iyi düzeyde bir uyumu gösteren 1,89 olarak hesaplanmıştır. Bunun yanında model uyum indeksleri CFI=0,98, TLI=0,97, IFI=0,98, NFI=0,95 ve RMSEA=0,062 olarak bulunmuştur. Bu indeks değerleri ölçeğin tek faktörlü yapısının oldukça iyi bir uyum gösterdiğini ortaya koymuştur.

Ölçeğin birleşme geçerliği, ayrışma geçerliği ve ölçüt bağımlı geçerliğini belirlemek amacıyla sosyal baltalama, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ölçekleri kullanılmıştır. Analiz sonucuna göre elde edilen ortalama açıklanan varyans (AVE) değerleri istismarcı yönetim ölçeği için 0,87, sosyal baltalama ölçeği için 0,87, iş tatmini için 0,90 ve işten ayrılma niyeti için 0,91 olarak hesaplanmıştır ve bu değerlerin tamamı, değişkenlerin birbirleriyle olan korelasyonlarından büyüktür. Bu durum da ayrışma geçerliğinin sağlandığını göstermektedir. Faktör analizi sonucunda elde edilen faktör yüklerinin 0,7'den ve AVE değerinin 0,5'ten büyük olduğunun tespit edilmesi sonucunda birleşme geçerliğinin sağlandığı belirlenmiştir. Ölçeğin ölçüt bağımlı geçerliğine ilişkin olarak ise, istismarcı yönetim ile sosyal baltalama arasında 0,53,  $p<0,01$ , istismarcı yönetim ile iş tatmini arasında -0,52,  $p<0,01$  ve istismarcı yönetim ile işten ayrılma niyeti arasında 0,44,  $p<0,01$  korelasyonlar görülmüştür. Tepper (2007: 268), istismarcı yönetim ile sosyal baltalama (social undermining) ölçeğinin, yıldırma (workplace bullying), mağduriyet (victimization), yönetici saldırganlığı (supervisor aggression) ölçeklerine oranla kavramsal ve işlevsel açıdan daha benzer yapılar gösterdiğini belirtmektedir. Analiz sonucunda pozitif yönlü bir korelasyon çıkması da bu yargıyı doğrular niteliktedir. Yapılan çeşitli araştırmalarda belirlendiği gibi bu çalışmada da istismarcı yönetim ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Benzer olarak istismarcı yönetim ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir korelasyon olduğu görülmüştür. Sonuç olarak elde edilen bu değerler doğrultusunda istismarcı yönetim ölçeğinin ölçüt bağımlı geçerliği ortaya konulmuş olmaktadır.

Bu araştırmada Tepper (2000)'in geliştirdiği istismarcı yönetim ölçeğinin güvenilirlik ve geçerliğinin belirlenmesine çalışılmıştır. Araştırma sonucunda, istismarcı yönetim ölçeğinin içsel tutarlılığının oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca ölçeğin diğer örgütsel değişkenlerle ilişkili olduğu da gözlenmektedir. Bu bağlamda istismarcı yönetim ölçeğinin Türkiye'deki ilgili araştırmalarda kullanılabilir bir ölçek

olduğu düşünülmektedir. Ancak araştırmanın yalnızca tek bir örnekleme yapılmış olması bir sınırlılık olup, ileride yapılacak çalışmalarla, farklı örneklemeler alınarak ölçeğin güvenilirliği ve geçerliğinin genellenmesi mümkün olabilecektir.

#### **KAYNAKÇA**

- Aryee, S., Chen, Z. X., Sun, L. Y. ve Debrah, Y. A. , 2007.“Antecedents and outcomes of abusive supervision: Test of a trickle-down model”, *Journal of Applied Psychology*, 92, 191-201.
- Aydın, S., 2009. “Kişisel ve Ürün Temelli Yenilikçilik: Cep Telefonu Kullanıcıları Üzerine Ampirik Bir Uygulama”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 10(2), 188-203.
- Bristlin, R. W., Lonner, W. J. ve Thorndike, R. M. (1973). *Cross-cultural research methods*. New York: John Wiley&Sons.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., & Klesh, J., 1979. *The Michigan Organizational Assessment Questionnaire*. Unpublished manuscript, University of Michigan, Ann Arbor.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, G. D., & Klesh, J., 1983. “Michigan organizational assessment questionnaire.”, In S.E. Seashore, E. E. Lawler, P. H. Mirvis, & C. Cammann (Eds.). *Assessing organizational change: A guide to methods, measures, and practices* (pp. 71–138). New York: Wiley-Interscience.
- Chi, S.-C. S. ve Liang, S-G., 2013. “When do subordinates' emotion-regulation strategies matter? Abusive supervision, subordinates' emotional exhaustion, and work withdrawal.”, *The Leadership Quarterly*, 24: 125–137.
- Duffy, M., Ganster, D. ve Pagon, M., 2002. “Social undermining in the workplace”, *Academy of Management Journal*, 45(2), 331-351.
- Gürbüz, S. ve Mert, İ. S., 2009. Örgütsel adalet ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik uygulaması: Kamuda görgül bir çalışma, *Amme İdaresi Dergisi*, 42(3): 117-139.
- Harris, K. J., Harvey, P., & Kacmar, K. M., 2011. “Abusive supervisory reactions to coworker relationship conflict.”, *The Leadership Quarterly*, 22, 1010–1023.
- Harvey, P., Stoner, J., Hochwarter, W. ve Kacmar, C., 2007.“Coping with abusive supervision: The neutralizing effects of ingratiation and positive affect on negative employee outcomes”, *The Leadership Quarterly*, 18, 264-280.
- Mitchell, M. S. ve 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.
- Nelson, D. L. ve Quick, J. C., 1997.*Organizational behavior*. South-Western, Mason, OH, 2003.
- Neuman, J. H., Baron, R. A., 1996. “Aggression in the workplace”. İçinde R. Giacalone and J. Greenberg (Eds.), *Antisocial behavior in organizations*. (s. 37-67). Sage, Thousand Oaks, CA.
- Peterson, R. A. ve Kim, Y., 2013. “On the relationship between coefficient alpha and composite reliability.”, *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 194-198.
- Scheurer, M. L., 2010 “A Climate for Workplace Aggression: The Influence of Abusive Supervision, Organizational Factors, and Subordinate Predispositions”, yayınlanmamış master tezi, Northern Illinois University.

- Siegel, J. L., 2011. A multi-level model examining the effects of unit-level culture on abusive supervision, yayınlanmamış doktora tezi, The University of Arizona.
- 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, 261-289.
- Tepper, B. J., 2006. Abusive Supervision, içinde, Rogelberg, S. G . (Ed.) *The Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology* , Volume 1, Sage Publishing, Thousand Oaks , California.
- 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.
- Tepper, B. J., Henle, C. A., Lambert, L. S., Giacalone, R. A. ve Duffy, M. K., 2008. “Abusive supervision and subordinates' organization deviance”, *Journal of Applied Psychology*, 93, 721-732.
- Wayne, S. J., ve Ferris, G. R., 1990. “Influence tactics, affect, and exchange quality in supervisor subordinate interactions: A laboratory experiment and field study”, *Journal of Applied Psychology*, 75, 487-499.
- Yagil, D., Ben-Zur, H., Tamir, I., 2011. “Do Employees Cope Effectively with Abusive Supervision at Work? An Exploratory Study.”, *International Journal of Stress Management* 18 (1), 5-23.
- Zellars, K. L., Tepper, B. J. ve Duffy, M. K., 2002. “Abusive supervision and subordinates' organizational citizenship behavior”, *Journal of Applied Psychology*, 87, 1068-1076.