



Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Kastamonu University Journal of Faculty of Economics and
Administrative Sciences

Ekim 2025 Cilt: 27 Sayı: Özel Sayı
iibfdergi@kastamonu.edu.tr

Başvuru Tarihi / Received: 20.12.2024
Kabul Tarihi / Accepted: 23.09.2025
DOI: 10.21180/iibfdkastamonu.1604567

İstismarcı Yönetim Ölçeği Kısa Formunun Türkçe Uyarlaması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi¹

Seda GÜĞERÇİN²

Öz

Örgütlerdeki olumsuz yönetim uygulamalarına ilişkin araştırmalarda, istismarcı yönetimin önemli bir stres kaynağı olduğu ve yüksek maliyetli istenmeyen sonuçlara yol açtığı bulgulanmıştır. Bu çerçevede, istismarcı yönetimin öncüllerinin, sonuçlarının ve düzeyinin ölçülmesi büyük önem taşımaktadır. İstismarcı yönetimi ele alan araştırmalarda, İstismarcı Yönetim Ölçeği'nin (İYÖ) orijinal formu sıklıkla kullanılmakla birlikte uluslararası yazında kısa formlarının da kullanıldığı göze çarpmaktadır. Bu bağlamda bu çalışma, Tepper (2000) tarafından geliştirilen 15 ifadeli İstismarcı Yönetim Ölçeği'nin Harris vd. (2011) tarafından oluşturulan 6 ifadeli kısa formunun Türkçe geçerlilik ve güvenilirliğini tespit etmeyi amaçlamaktadır. Araştırma kapsamında, Adana ilinde kamu ve özel sektörde görev alan 271 beyaz yakalı çalışandan anket yöntemiyle toplanan veriler analiz edilmiştir. Ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği incelenmiş, verilerin analizi için açıklayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar, İstismarcı Yönetim Ölçeği'nin Kısa Formu'nun, Türkiye'de istismarcı yönetim olgusuna yönelik araştırmalarda güvenilir ve geçerli bir ölçüm aracı olarak kullanılabilceğini ortaya koymuştur. Bu çalışmanın, istismarcı yönetime yönelik gerçekleştirilen araştırmaların artmasına ve istismarcı yönetim kavramının daha iyi anlaşılmasına katkı sağlaması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: *İstismarcı Yönetim Ölçeği Kısa Formu, İstismarcı Yönetim, İstismarcı Liderlik*

Jel Kodu: M10, M12

The Adaptation of the Short Form of the Abusive Supervision Scale into Turkish: Validity and Reliability Analysis

Abstract

In research on negative managerial practices in organizations, abusive supervision has been identified as a significant source of stress, leading to costly undesirable outcomes. In this context, measuring the antecedents, consequences, and levels of abusive supervision is of great importance. While the original form of the Abusive Supervision Scale (ASS) is frequently used in studies addressing abusive supervision, the use of its short forms is also notable in the international literature. Accordingly, this study aims to determine the validity and reliability of the Turkish adaptation of the 6-item short form of the Abusive Supervision Scale (Harris et al., 2011), originally developed by Tepper (2000). Data were collected by surveying 271 white-collar employees working in the public and private sectors in Adana, Turkey. The validity and reliability of the scale were examined, and exploratory factor analysis (EFA) and confirmatory factor analysis (CFA) were applied. The results indicate that the Short Form of the Abusive Supervision Scale is a reliable and valid measurement tool for studies addressing abusive supervision in Turkey. This study is anticipated to foster further research on abusive supervision and advance a deeper understanding of the concept.

Keywords: *Short Form of the Abusive Supervision Scale, Abusive Supervision, Abusive Leadership*

Jel Codes: M10, M12

¹ Bu çalışma, 11. Örgütsel Davranış Kongresi'nde (31 Ekim – 3 Kasım 2024, Kastamonu) sunulan bildirinin genişletilmiş ve geliştirilmiş halidir.

² **Sorumlu Yazar/Corresponding Author:** Dr. Öğr. Üyesi, İskenderun Teknik Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, Hatay, Türkiye. **E-posta:** seda.gugercin@iste.edu.tr **Orcid no:** 0000-0002-8338-7903

Atıf/Citation: Güğercin, S. (2025), İstismarcı Yönetim Ölçeği Kısa Formunun Türkçe Uyarlaması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi, Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 27/Özel Sayı, s. 6-20.

Extended Abstract

Introduction

Abusive supervision, a significant source of workplace stress, has been identified as a critical issue in organizational settings. This phenomenon refers to employees' perceptions of their supervisors' persistent verbal and nonverbal hostile behaviors, excluding physical violence (Tepper, 2000). Research has highlighted its detrimental effects on employee attitudes, well-being, workplace behaviors, perceptions of organizational justice, performance, and family dynamics (Martinko et al., 2013; Tepper 2007; Zhang & Liao 2015). Moreover, the financial costs of abusive supervision for organizations are substantial. For instance, Tepper (2007) estimated an annual loss of \$23.8 million in the United States owing to turnover, healthcare expenses, and productivity losses linked to abusive supervision.

In national (Turkish) literature, the 15-item Abusive Supervision Scale (ASS), which was developed by Tepper (2000) and adapted by Ülbeği et al. (2014), has been widely used. When examining international literature, in addition to the use of the original (long) form, the frequent use of short forms derived from the original scale is observed, driven by the increasing need for concise instruments in organizational studies (Stanton et al., 2002). Respondents are more likely to complete shorter scales, reducing the risk of missing data and participant fatigue (Rogelberg et al. 2000; Sosdian & Sharp 1980; Stanton 2002). In the national literature, one of the short forms of the Abusive Supervision Scale (ASS), which was developed by Mitchell and Ambrose (2007), has been used in a few studies (Karagöz, 2024; Köksal & Gürsoy, 2019, 2020; Köksal & Kara, 2022).

To the best of the author's knowledge, no prior research has documented the adaptation of Harris et al.'s (2011) 6-item short form in the Turkish context. Harris et al.'s (2011) version preserves the original unidimensional structure of the construct while condensing it effectively, making it an ideal tool for organizational studies requiring concise and comprehensive instruments. This study aimed to determine the validity and reliability of the 6-item short form of the Abusive Supervision Scale, developed by Harris et al. (2011) in the Turkish context. By doing so, it seeks to enhance the diversity of short forms available in national literature, enabling researchers to access a broader range of measurement tools. It is hoped that this will contribute to an increase in studies examining the antecedents, outcomes, and levels of abusive supervision practices, thereby fostering a deeper understanding of this concept.

Method

The study involves the adaptation and validation of the 6-item short form of the Abusive Supervision Scale (Harris et al., 2011) into Turkish. The adaptation process followed established guidelines for cross-cultural validation, using the Turkish version of the original 15-item scale (Tepper, 2000; Ülbeği et al., 2014) as a reference. The six-item short form was reviewed based on feedback from scholars in the field of management and organization, and the clarity of the items was refined accordingly. A paired samples t-test was conducted with a group of 23 participants who were proficient in both English and Turkish to examine potential semantic differences between the original English version and the Turkish translation. The results indicated no significant differences between responses to the two versions, suggesting that the Turkish version is linguistically and conceptually equivalent to the original and can be considered a valid adaptation. This study was conducted with 271 white-collar employees working in the public and private sectors in Adana, Turkey.

Data Collection Tools

In addition to the 6-item Abusive Supervision Short Form (ASSF) (Harris et al., 2011), the survey included scales for emotional commitment (Meyer et al., 1993), job satisfaction (Cammann et al., 1983), and conflict of coworkers (Janssen, 2003). All items were measured on a 5-point Likert scale. Demographic variables, including gender, age, education, and work experience, were also collected.

Analysis

The psychometric properties of the ASSF were examined through reliability analysis, exploratory factor analysis (EFA), and confirmatory factor analysis (CFA). Internal consistency was assessed using Cronbach's alpha. Convergent, discriminant, and criterion-related validity were evaluated by correlating the short form with other scales included in the survey. EFA was conducted to identify the factor structure, whereas CFA tested the goodness-of-fit indices against established benchmarks (Hair et al., 2005).

Result and Discussion

The ASSF demonstrated high internal consistency, with a Cronbach's alpha of 0.90. EFA supported a single-factor structure for the ASSF, with factor loadings ranging from 0.74 to 0.87, explaining 67.86% of the total variance. CFA results confirmed the scale's

unidimensional structure, with fit indices indicating good model fit ($\chi^2/df = 2.32$, CFI=0.99, TLI=0.98, IFI=0.98, NFI=0.99, and RMSEA=0.07). The convergent validity of the scale is assessed by considering factor loadings of at least 0.50 as acceptable, with values of 0.7 and above being recommended (Hair et al., 2019:676). The factor loadings of the scale range from 0.63 to 0.88, and the AVE (0.77>0.50) and CR (0.90>0.70) values met the criteria (Hair et al., 2019:676). Therefore, convergent validity was supported. Discriminant validity was assessed using Fornell and Larcker's (1981) method, which compares the square root of each construct's AVE with the correlation values of the relevant rows and columns. The square root of the AVE for each factor was greater than its correlation with other factors, supporting discriminant validity. The scale's criterion-related validity was examined through correlation values, which indicated a significant negative relationship with emotional commitment (Tepper, 2000; Guan & Hsu, 2020; Zang et al., 2021) and job satisfaction (Mathieu & Babiak, 2016; Tepper, 2000; Ülbeği et al., 2014), and a positive correlation with coworker conflict (Carlson et al., 2012), supporting its structural validity.

The findings indicate that the Turkish version of the 6-item ASSF is a reliable and valid tool for measuring abusive supervision. The scale's brevity makes it particularly suitable for organizational research involving multiple constructs. By enabling faster data collection with minimal respondent burden, ASSF facilitates large-scale studies that contribute to a deeper understanding of abusive supervision in Turkey. This study also highlights the importance of adapting and validating short-form scales in diverse cultural contexts. Future research could explore the scale's applicability across different sectors and regions and its longitudinal stability and predictive validity. Moreover, investigating the moderating and mediating variables in the relationship between abusive supervision and employee outcomes could further enrich the literature. In conclusion, the Turkish adaptation of the 6-item ASSF provides researchers with a robust instrument to study abusive supervision, contributing to the organizational behavior literature.

GİRİŞ

Alan yazında yöneticilerin olumlu nitelikleri üzerine birçok çalışma yapılmış olmasına rağmen gerek geçmişte gerekse günümüzde örgütlerde istismarcı yönetim örneklerine sıklıkla rastlanmaktadır (Aksay & Güğercin, 2016). Yazında “yıkıcı yönetim”, “istismarcı liderlik” veya “yıkıcı liderlik” olarak da yer alan İstismarcı Yönetim (İY) kavramı; çalışanların, yöneticilerinin sürekli olarak sergilediği, sözlü olan ve fiziksel şiddet içermeyen düşmanca davranışlara yönelik kişisel değerlendirmelerini ifade eder (Tepper, 2000: 178). Bu kavram, bir amir tarafından sergilenen düşmanca sözlü ve sözsüz davranışlarla karakterize edilmekle birlikte gerek çalışanlar gerek organizasyonlar için önemli bir işyeri stresi kaynağı olarak tanımlanmıştır (Bayhan Karapınar vd., 2024). Ayrıca İY'nin tutumlar, iyi oluş, örgütsel adalet, iş yeri davranışları, performans ve aile ile ilgili ilişkiler gibi konular üzerinde birçok olumsuz etkisi bulgulanmıştır (Martinko vd., 2013; Tepper, 2000; Zhang & Bednall, 2016; Zhang & Liao, 2015). İY'nin söz konusu olumsuz etkilerinin şirketlere maliyeti de oldukça yüksektir. Örneğin, Tepper (2007: 267), Amerika Birleşik Devletleri'ndeki şirketlere işten ayrılma, sağlık harcamaları ve üretim kaybı gibi sonuçlar nedeniyle yüklenen İY maliyetinin yıllık tahmini 23,8 milyon USD olduğunu belirtmiştir. Dolayısıyla, İY uygulamalarının öncüllerinin, sonuçlarının ve düzeyinin araştırılması önem taşımaktadır.

Ulusal yazında, Tepper'ın (2000) geliştirdiği ve Ülbeği vd.'nin (2014) Türkçeye uyarladıkları istismarcı yönetim ölçeği (İYÖ) sıklıkla kullanılmaktadır. Ancak, konu ile ilgili yapılan yazın taramaları, İYÖ'nün farklı kısa formlarının da uluslararası yazında yaygın olarak kullanıldığını göstermektedir (Bhattacharjee & Sarkar, 2024; Fischer vd., 2021; Ghayas & Jabeen, 2020; Labrague, 2024; Zhang & Liao., 2015). Bu yaygın kullanımın en önemli sebeplerinden biri, örgütsel araştırmalarda kısa anket formlarının kullanılmasına duyulan ihtiyaçtır (Harris vd., 2011; Stanton vd., 2002). Birden fazla ölçeğin yer aldığı uzun anketler, tamamlanması için daha fazla zaman gerektirdiğinden, eksik veri oranını artırmakta ve katılımcıların anketleri doldurmaktan kaçınmalarına yol açmaktadır. (Rogelberg vd., 2000; Sosdian & Sharp, 1980; Stanton vd., 2002). Diğer yandan, kısa formlar kullanılarak uygulanan anketler, daha kısa sürede daha fazla katılımcı tarafından yanıtlanabilmektedir.

Ulusal yazında, İYÖ'nün kısa formu kullanılarak gerçekleştirilen sınırlı sayıda çalışmaya rastlanmıştır (Karagöz, 2024; Köksal & Gürsoy, 2019, 2020; Köksal & Kara, 2022). Bu çalışmalarda, kavrama ilişkin Mitchell & Ambrose'un (2007) geliştirdiği kısa formun kullanıldığı görülmektedir. Ancak, İY davranışlarını tek faktör ve 6 ifadeyle bütünsel bir şekilde ele alan ve Harris vd. (2011) tarafından uyarlanan kısa formun Türkçe versiyonuna dair herhangi bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Bu çalışma, Tepper (2000) tarafından geliştirilen 15 ifadeli İstismarcı Yönetim Ölçeği'nin Harris vd. (2011) tarafından oluşturulan 6 ifadeli kısa formun Türkçe geçerlilik ve güvenilirliğini tespit etmeyi amaçlamaktadır. Böylece, ulusal yazında kısa formlar açısından çeşitlilik sağlanarak araştırmacıların daha geniş bir ölçme aracı yelpazesine erişimi mümkün hale gelecektir. Bu durumun, İY uygulamalarının öncülleri, sonuçları ve düzeyine ilişkin araştırmaların artmasına ve İY kavramının daha iyi anlaşılmasına katkı sağlaması ümit edilmektedir.

1. İSTİSMARCI YÖNETİM ÖLÇEĞİ KISA FORMLARI

Yazında istismarcı yönetim ölçeğinin kısa formlarının hemen hemen tamamının Tepper'ın (2000) 15 ifadeli orijinal ölçeğinden türetildiği görülmekle birlikte (Zhang & Liao, 2015), literatürde sık kullanıldığı tespit edilen kısa formlar aşağıda belirtilmiştir (Fischer vd., 2020; Valle vd., 2019):

- Mitchell & Ambrose (2007)- 5 ifade (aktif agresif yıkıcı yönetim)
- Mitchell & Ambrose (2007)- 10 ifade (pasif agresif yıkıcı yönetim)
- Aryee vd. (2007)- 10 ifade
- Harris vd. (2011)- 6 ifade

Belirtilen kısa formlara ilişkin ifadeler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1: İstismarcı Yönetim Ölçekleri Kısa Formlarda Kullanılan İfadeler

	Tepper (2000)- Ülbeği vd. (2014)	Mitchell & Ambrose 5 ifade (2007)	Mitchell & Ambrose 10 ifade (2007)	Aryee vd. (2007)	Harris vd. (2011)
1	Yöneticim benimle alay eder.	✓		✓	
2	Yöneticim duygu ve düşüncelerimi aptalca bulur.	✓		✓	
3	Yöneticim bana küser.		✓	✓	✓
4	Yöneticim beni başkalarının önünde aşağılar.	✓			✓
5	Yöneticim özel hayatımı ihlal eder.		✓		
6	Yöneticim geçmişteki hatalarımı yüzüme vurur.		✓	✓	
7	Yöneticim işteki çabalarımı takdir etmez.		✓	✓	
8	Yöneticim beni kendini utandırmakla suçlar.		✓	✓	
9	Yöneticim sözünde durmaz.		✓		✓
10	Yöneticim başkasına olan hıncımı benden çıkartır.		✓	✓	✓
11	Yöneticim benim hakkımda başkalarına olumsuz yorumlarda bulunur.	✓		✓	✓
12	Yöneticim bana karşı kabadır.		✓	✓	✓
13	Yöneticim iş arkadaşlarımla etkileşim halinde olmama izin vermez.		✓		
14	Yöneticim beceriksiz olduğumu söyler.	✓		✓	
15	Yöneticim bana yalan söyler.		✓		

Mitchell & Ambrose (2007), çalışmalarında gerçekleştirdikleri analizlerde istismarcı yönetim davranışına ilişkin iki farklı faktör tespit etmişlerdir. Bunlardan ilki, yöneticinin aktif bir şekilde sergilediği kişiler arası istismarı yansıtmaktadır (örneğin, “Yöneticim benimle alay eder”). İkincisi ise, yöneticinin daha pasif istismar davranışlarını temsil etmektedir (örneğin, “Yöneticim işteki çabalarımı takdir etmez”). Dolayısıyla, bu çalışma ile belirlenen iki faktör, araştırmacıların tercihine bağlı olarak kullanabilecekleri iki farklı kısa formun ortaya çıkmasını sağlamıştır. Ulusal yazında yapılan çalışmalarda, Mitchell & Ambrose (2007) tarafından geliştirilen ve 5 ifadeden oluşan kısa formun kullanıldığı görülmektedir (Karagöz, 2024; Köksal & Gürsoy, 2019, 2020; Köksal & Kara, 2022). Aryee vd. (2007) ve Harris vd. (2011) ise kavramın orijinal yapısındaki tek faktörlü yapıyı koruyarak kısa formlar geliştirmiştir. Harris vd. (2011) tarafından geliştirilen kısa formun, istismarcı yönetim davranışlarının tüm yelpazesini en iyi şekilde yansıttığı vurgulanan (Harris vd., 2011: 1014) 6 ifadeyi içermesi, bu çalışmada söz konusu formun Türkçe’ye uyarlanması için önemli bir motivasyon kaynağı olmuştur.

2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

2.1. İstismarcı Yönetim Ölçeği Kısa Formunun Türkçeye Uyarlanması Süreci

Çalışmada ele alınan kısa form, Tepper'ın (2000) orijinal ölçeğindeki aynı ifadelerin sayıca azaltılmış versiyonudur. Dolayısıyla, yazında sıklıkla kullanılan (Bayhan Karapınar vd., 2024; Camgöz vd., 2023; Özkan, 2021; Güğçerçin & Çavuş, 2021) ve geçerliliği ile güvenilirliği kanıtlanmış olan Ülbeği vd. (2014) tarafından uyarlanan Türkçe formun, alanda yerleşmiş bir çeviri olarak kabul gördüğü söylenebilir. Bu nedenle, çalışmada değerlendirilen kısa formun dil uyarlamasında da Ülbeği vd.'nin çevirisi referans alınmıştır. Altı maddelik kısa form, yönetim ve organizasyon alanındaki akademisyenlerin görüşleri doğrultusunda tekrar değerlendirilmiş ve ifadelerin anlaşılabilirliği gözden geçirilerek nihai haline getirilmiştir.

İngilizce orijinal versiyon ile Türkçe çeviri arasında anlam farklılığı olup olmadığını belirlemek amacıyla, her iki dile hâkim bir katılımcı grubuna uygulanan ilişkili örneklem t testi (paired samples t-test) gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda, İngilizce ve Türkçe dillerine ileri düzeyde hâkim olan 23 katılımcıya, ilk aşamada Harris vd. (2020) tarafından geliştirilen ve altı ifadeden oluşan Yıkıcı Yönetim Ölçeği Kısa Formu'nun İngilizce versiyonu uygulanmıştır. Yanıtların olası tutarsızlıklarını azaltmak amacıyla, ilk uygulamadan yedi gün sonra aynı katılımcılardan ölçeğin Türkçe versiyonunu da doldurmaları istenmiştir. Uygulamalar çevrim içi anket yöntemiyle gerçekleştirilmiş ve her katılımcının katılımı bireysel olarak teyit edilmiştir. Her iki formda da ölçek maddeleri, orijinal ölçekteki gibi "1: Hiç Katılmıyorum" ile "5: Tamamen Katılıyorum" arasında derecelendirilmiştir.

Tablo 2: İstismarcı Yönetim Ölçeği Kısa Formunda Kullanılan İfadeler

	Tepper (2000)- Ülbeği vd. (2014)	Harris vd. (2011)
1	Yöneticim benimle alay eder.	
2	Yöneticim duygu ve düşüncelerimi aptalca bulur.	
3	Yöneticim bana küser.	✓
4	Yöneticim beni başkalarının önünde aşağılar.	✓
5	Yöneticim özel hayatımı ihlal eder.	
6	Yöneticim geçmişteki hatalarımı yüzüme vurur.	
7	Yöneticim işteki çabalarımı takdir etmez.	
8	Yöneticim beni kendini utandırmakla suçlar.	
9	Yöneticim sözünde durmaz.	✓
10	Yöneticim başkasına olan hincini benden çıkartır.	✓
11	Yöneticim benim hakkımda başkalarına olumsuz yorumlarda bulunur.	✓
12	Yöneticim bana karşı kabadır.	✓
13	Yöneticim iş arkadaşlarımla etkileşim halinde olmama izin vermez.	
14	Yöneticim beceriksiz olduğumu söyler.	
15	Yöneticim bana yalan söyler.	

Orijinal form ve kısa formda kullanılan ifadeler Tablo 2’de gösterilmiştir. Elde edilen veriler doğrultusunda, ölçeğin her iki dil versiyonuna ilişkin madde ortalamaları ile genel ölçek puanları karşılaştırılmış ve ilişkili örneklem t testi uygulanmıştır. Bulgular, katılımcıların İngilizce ve Türkçe formlara verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir ($t(22) = 0,00$; $p > .05$). Bu sonuç, ölçeğin Türkçe ve İngilizce versiyonlarında yer alan ifadelerin katılımcılar tarafından benzer şekilde anlaşıldığını göstermektedir. Böylece, paralel çeviri yöntemiyle elde edilen Türkçe versiyonun, dilsel ve kavramsal açıdan orijinal ölçekteki ifadelerle uyumlu olduğu ve bu nedenle geçerli biçimde kullanılabilceği sonucuna ulaşılmıştır.

2.2. Kullanılan Ölçekler

Anket formunda ilk olarak; Tepper’in (2000) geliştirdiği ve Ülbeği vd. (2014) tarafından Türkçeye uyarlanan, 15 ifadeden oluşan İYÖ yer almıştır. Analiz sürecinde, söz konusu ölçek İYÖ kısa form (İYÖKF) ile kıyaslanmıştır. Kısa form, tek faktörlü yapısıyla 6 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin 15 ifadelik özgün formunun ve 6 ifadelik kısa formunun her ikisinin de güvenilirlik katsayısı $\alpha=0.90$ ’dır (Harris vd., 2011; Tepper, 2000). Kısa formun Türkçe uyarlamasını içeren bu çalışmada ise güvenilirlik katsayısı $\alpha=0,90$ olarak hesaplanmıştır.

İYKÖF’nin yanında ölçeğin birleşme, ayrışma ve ölçüt bağımlı geçerliliğini test etmek için anket formunda farklı ölçeklere de yer verilmiştir. Anket formunda ikinci ölçek olarak, örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık (DB) boyutu ele alınmış olup, Meyer, Allen ve Smith’in (1993) geliştirdikleri altı ifadeden oluşan duygusal bağlılık ölçeğinden (DBÖ) yararlanılmıştır. Orijinal ölçeğin güvenilirlik katsayısı $\alpha=0.85$ ’dir ve Türkçe formu için hesaplanan güvenilirlik katsayısı ise $\alpha=0,80$ düzeyinde bulunmuştur (Dağlı vd., 2014).

Üçüncü olarak, iş tatminini ölçmek amacıyla Michigan İşyeri Değerlendirme Ölçeği’nde üç ifade ile yer alan iş tatmini alt ölçeği (İTÖ) (Cammann vd., 1983) kullanılmıştır. Orijinal ölçeğin güvenilirlik katsayısı $\alpha=0.77$ olup, ölçeğin Türkçe formu için hesaplanan güvenilirlik katsayısı $\alpha=0.95$ ’dir (Ülbeği vd., 2014). Son olarak, örneklemin çalışma arkadaşları ile yaşadığı çatışma düzeylerini ölçmek amacıyla Janssen’in (2003) tek faktörlü ve dört ifadeden oluşan ölçeği (ÇAYÇÖ) kullanılmıştır. Orijinal ölçeğin güvenilirlik katsayısı $\alpha=0.86$ olup, ölçeğin Türkçe formunun güvenilirlik katsayısı $\alpha=0.83$ düzeyindedir (Eroğlu vd., 2018). Anket formundaki ifadelerin tamamında beşli Likert ölçeğinden faydalanılmıştır. Bununla birlikte anket, katılımcıların demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve çalışma süresi) ve iş karakteristiklerine yönelik soruları da içermektedir.

3. BULGULAR VE DEĞERLENDİRMELER

3.1. Ön Analizler

Araştırma verileri Adana ilinde kamu ve özel sektörde görev alan 272 adet beyaz yakalıdan kolayda örnekleme yoluyla elde edilmiştir. İlk etapta eksik değerler, normallik varsayımı, çoklu doğrusal bağlantı ve ortak yöntem sapması hususlarına yönelik analizler gerçekleştirilmiştir. Anket formları, katılımcılara online olarak iletilmiş olup ankette yer alan tüm sorulara “Doldurulması gerekli” tanımlaması yapıldığından, herhangi bir eksik veriye rastlanmamıştır. Verilerin normal dağılımına ilişkin basıklık ve çarpıklık değerlerinin literatürde farklı aralıklar içinde ele alındığı görülmekle birlikte, ± 3 sınırları içerisindeki değerlerin normal dağılıma işaret ettiği genel olarak kabul edilmektedir (Kalaycı, 2009). İYÖKF’de yer alan ifadelerin basıklık ve çarpıklık değerlerine bakıldığında ± 3 aralığında olduğu (çarpıklık üst değeri:

1.66, basıklık üst değeri: 1.82) dolayısıyla normal dağılıma yakınsadığı bulgulanmıştır. Normallik varsayımı çerçevesinde, bir katılımcının tüm ifadelerde aynı görüşü belirtmesi (unengaged responses) durumu incelenmiş ve standart sapması sıfır (0) olan bir anket olduğu tespit edilerek bu yanıt veri setinden çıkarılmıştır.

Çoklu doğrusal bağlantı sorununa yönelik değişkenler arasındaki korelasyon değerleri incelenmiş ve değerlerin .8'den küçük olduğu tespit edilmiştir. Buna ek olarak, değişkenlerin VIF değerleri de değerlendirilmiş ve VIF değerlerinin 1.03 ile 1.14 arasında olduğu tespit edilerek 5'in altında kaldığı görülmüştür. Bu bulgular doğrultusunda, verilerde çoklu doğrusal bağlantı sorununun bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Hair, 2019; Young, 2017). Ankette yer alan tüm ölçekler 5'li Likert formatında hazırlandığından, ortak yöntem sapması (OYS) durumunun analizine yönelik Harman'ın tek faktör testi (Podsakoff vd., 2003: 889) uygulanmıştır. Test sonucunda, öz değeri 1'den büyük olan toplam 4 boyut tespit edilmiş ve ilk boyutun toplam varyansın %33'ünü açıkladığı saptanmıştır. Birinci boyut, toplam varyansın çoğunluğun açıklamadığı için, bu araştırmada OYS sorununun bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

3.2. Betimsel İstatistikler

Örneklemin demografik özellikleri ve iş karakteristikleri Tablo 3'te sunulmuştur. Buna göre, katılımcıların %63,1'i kadın, %46,5'i 35-44 yaş aralığında, %88,2'si lisans mezunu, %25,8'i 10-14 yıl arası tecrübe sahibi olan ve %59,8'i özel sermayeli bir işyerinde çalışan beyaz yakalılardan oluşmaktadır.

Tablo 3: Örneklemin Demografik Özellikleri ve İş Karakteristikleri

		n	%			n	%
Cinsiyet	Erkek	100	36.9	Tecrübe	5 yıldan az	52	19.2
	Kadın	171	63.1		5-9 yıl	42	15.5
					10-14 yıl	70	25.8
Yaş	24 ve altı	17	6.3	15-20 yıl	65	24	
	25-34	80	29.5	20 +	42	15.5	
	35-44	126	46.5				
	45-54	45	16.6	Sermaye yapısı	Kamu	109	40.2
	55 +	3	1.1	(İşyeri)	Özel	162	59.8
Eğitim	Lise	10	3.7				
	Ön-lisans	22	8.1				
	Lisans	239	88.2				

3.3. Güvenilirlik Bulguları

İYÖKF'nin güvenilirliğinin analizinde öncelikle içsel tutarlılık analiz edilmiş ve ölçeğin Cronbach's Alfa değeri .90 olarak ölçülmüştür. Bu sonuç, yüksek bir güvenilirlik seviyesine işaret etmektedir. Ölçek maddeleri güvenilirlik analiziyle incelenmiş ve tüm madde-toplam korelasyonlarının en düşük .640 çıktığı, diğer bir deyişle .4'ün üzerinde olduğu (Gliem & Gliem, 2003: 86) tespit edilmiştir (bkz. Tablo 4). Ölçekten çıkarıldığında, güvenilirliği artıran ifade bulunmamaktadır. Tablo 5'te anket formunda yer verilen DBÖ'nün, ÇAYÇÖ'nün ve İTÖ'nün ortalama, standart sapma, Cronbach's Alfa katsayıları sunulmaktadır.

Tablo 4: İYÖKF'nin Güvenilirlik Değerleri

Ölçek ifadeleri	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	İlgili Madde Silindiğinde Cronbach's Alfa Değeri**
S1 Yöneticim bana küser.	.640	.899
S2 Yöneticim beni başkalarının önünde aşağılar.	.759	.883
S3 Yöneticim sözünde durmaz.	.661	.898
S4 Yöneticim başkasına olan hıncımı benden çıkartır.	.797	.876
S5 Yöneticim benim hakkımda başkalarına olumsuz yorumlarda bulunur.	.766	.881
S6 Yöneticim bana karşı kabadır.	.801	.876

* Katılımcıların Sayısı; N = 271.

** Standardize Edilmiş Cronbach's Alfa Değeri = 0.903.

Tablo 5: Ölçeklerin Ortalama, Standart Sapma ve Cronbach's Alfa Değerleri

Ölçek İsmi	İfade Sayısı	Ort.	SS	Cronbach's Alfa
YYÖKF	6	1.84	0.99	.90
DBÖ	6	3.26	0.98	.83
ÇAYÇÖ	4	2.64	0.92	.79
İTÖ	3	3.33	1.06	.78

YYÖKF=Yıkıcı yönetim ölçeği kısa form, DBÖ= Duygusal bağlılık ölçeği, ÇAYÇÖ= Çalışma arkadaşlarıyla yaşanan çatışma ölçeği, İTÖ=İş tatmini ölçeği, Katılımcıların Sayısı; N = 271; Ölçekteki karşılıklar, 1 = Hiç Katılmıyorum 5 = Tamamen Katılıyorum

3.4. Geçerlilik Bulguları

3.4.1. Açıklayıcı Faktör Analizi

İYÖKF'nin KMO değeri .89 ile çok iyi seviyededir (Hair vd., 2005; Kalaycı, 2009). Korelasyon matrisinin birim matrise eşit olup olmadığını değerlendiren Bartlett'in Küresellik Testi'nin sonucu anlamlıdır ($p < .05$). Bu durum, değişkenler arasındaki korelasyonların anlamlı olduğunu ve ölçeğin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

Bu araştırma örnekleme ifade sayısının yaklaşık 14 katı büyüklüğünde olduğundan, faktör analizi yapılabilmesi adına gerekli örnekleme ulaşıldığı düşünülmektedir (Tavşancıl & Keser, 2002). AFA sonuçlarına göre; ölçeğin kısa formunun tek faktörlü yapısını koruduğu bulgulanmıştır. Maddelerin faktör yük değerleri .74 ile .87 arasında değişiklik göstermektedir, toplam açıklanan varyans ise %67,86'dır (bkz. Tablo 6).

Tablo 6: İYÖKF'nin AFA Sonuçları

İYÖKF İfadeleri	Faktör Yükleri
Yöneticim bana küser.	.740
Yöneticim beni başkalarının önünde aşağılar.	.843
Yöneticim sözünde durmaz.	.756
Yöneticim başkasına olan hıncımı benden çıkartır.	.868
Yöneticim benim hakkımda başkalarına olumsuz yorumlarda bulunur.	.849
Yöneticim bana karşı kabadır.	.875

3.4.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Uygulanan DFA ile standartlaştırılmış regresyon katsayılarının 0.63 ile 0.88 arasında değişiklik gösterdiği bulgulanmıştır. DFA sonucunda hesaplanan uyum istatistikleri Tablo 7’de ölçeğin Türkçeye uyarlanan orijinal formunun uyum iyiliği değerleri ile birlikte sunulmuştur. Ölçütlerin referans değerleri hususunda Hair vd.’nin (2005:753) gerçekleştirdikleri çalışma temel kabul edilmiştir.

Tablo 7: İYÖKF Uyum İyiliği Sonuçları

Model Uyum Endeksi	CMIN/df	CFI	TLI	NFI	IFI	RMSEA
Orijinal form (15 ifade)	1.89	0.98	0.97	0.95	0.98	0.06
Kısa form (6 ifade)	2.32	0.99	0.98	0.98	0.99	0.07
İyi Uyum Değerleri	≤3	≤ 1.00	≤ 1.00	≤ 1.00	≤ 1.00	≤0,05
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	≤4-5	≤ .95	≤ .95	≤ .95	≤ .95	≤0.08

İYÖKF için hesaplanan değerlerin, ölçeğin orijinal versiyonuna benzer olduğu ve 6 ifadeden oluşan tek faktörlü yapısının iyi uyum sergilediği söylenebilir. İYÖKF’nin yapı güvenilirliği ve geçerliliği için anket formunda yer verilen DBÖ’nün, ÇAYÇÖ’nün ve İTÖ’nün ortalama, standart sapma, CR, AVE ve korelasyon değerleri Tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8: Ölçeklerin Yapı Güvenilirliği, AVE ve Korelasyon Katsayıları

Ölçek İsmi	Ort.	SS	CR	AVE	YY	DB	ÇAYÇ	İTÖ
İYÖKF	1.84	0.99	0.90	0.77	0.88			
DBÖ	3.26	0.98	0.85	0.76	-.341**	0.87		
ÇAYÇÖ	2.64	0.92	0.79	0.70	.238**	-.189**	0.84	
İTÖ	3.33	1.06	0.81	0.78	-.327**	.720**	-.212**	0.88

İYÖKF=İstismarcı yönetim ölçeği kısa form, DBÖ= Duygusal bağlılık ölçeği, ÇAYÇÖ= Çalışma arkadaşlarıyla yaşanan çatışma ölçeği, İTÖ=İş tatmini ölçeği, Katılımcıların Sayısı; N = 271

DBÖ’de yer alan iki ifade, faktör yüklerinin 0.50 altında olması sebebi ile AVE ve CR hesaplamalarına dahil edilmemiştir. Diagonal değerler, ilgili değişkenlerin AVE kareködür.

**p<0.01

Bir ölçeğin birleşme geçerliliği incelenirken, ifadelerin faktör yüklerinin minimum yeterli kabul edilen değeri 0,50; daha uygun olarak kabul edilen değer ise 0,7 ve üzeri olarak belirtilmektedir (Hair vd., 2019:676). Ayrıca, ölçek için AVE> 0.50 ve CR> 0.70 olmalıdır (Hair vd., 2019:676). İYÖKF’nin faktör yük değerlerinin 0.63 ile 0.88 arasında değişiklik gösterdiği gözlemlenmiştir. Bununla birlikte Tablo 8’de görüldüğü üzere, İYÖKF’nin CR (0.90>0.70) ve AVE (0.77>0.50) değerleri belirtilen kriterleri karşılamaktadır. Bu durumda, ölçeğin birleşme geçerliliğinin sağlandığı söylenebilir. Ölçeğin ayrışma geçerliliği, Fornell & Larcker (1981) yöntemiyle değerlendirilmiştir. Bu yöntem, her bir yapının AVE’sinin karekökünü (bkz. Tablo 8 diyagonal değerler) ilgili satır ve sütunlardaki korelasyon katsayılarıyla karşılaştırılmasını içerir. Bir faktörün AVE karekökünü, bu faktörün diğer faktörlerle olan korelasyon değerlerinden

büyük olması durumunda, ayrışma geçerliliğinin sağlandığı söylenebilir. Çalışmada bu şartın yerine getirildiği ve ayrışma geçerliliğinin desteklendiği tespit edilmiştir. Ölçeğin ölçüt bağımlı geçerliliği ile ilgili olarak ise korelasyon değerleri incelenmiştir. Bu minvalde yazına paralel olarak, istismarcı yönetim ile duygusal bağlılık arasında negatif bir ilişki (Tepper, 2000; Guan & Hsu., 2020; Zang vd., 2021), iş tatmini arasında negatif bir ilişki (Mathieu & Babiak, 2016; Tepper, 2000; Ülbeği vd., 2014) ve çalışma arkadaşları ile çatışma düzeyleri arasında pozitif (Carlson vd., 2012) bir ilişki olduğu bulgulanmıştır. Bu veriler ışığında, istismarcı yönetim ölçeği kısa formunun yapısal geçerliliği desteklenmiştir.

SONUÇ

Bu çalışma, Harris vd.'nin (2011) oluşturduğu istismarcı yönetim ölçeği kısa formunun Türkçe geçerlilik ve güvenilirliğini test etmeyi amaçlamaktadır. Bu çalışma ile ölçeğin güvenilirliği, içsel tutarlılığa odaklanılarak (Cronbach Alfa katsayısı ile) test edilmiş ve güvenilirlik katsayısı $\alpha=0,90$ olarak bulunmuştur. İYÖKF'nin yapı geçerliliğinin tespiti üzerine yapılan AFA sonucunda, ölçeğin tek faktörlü bir yapı sergilediği bulgulanmıştır. DFA sonucunda ise ki-kare/serbestlik derecesi, iyi düzeyde bir uyumu gösteren 2,32 olarak hesaplanmıştır. Bununla birlikte, model uyum indeksleri CFI=0,99, TLI=0,98, IFI=0,98, NFI=0,99 ve RMSEA=0,07 olarak hesaplanmıştır. Dolayısıyla İYÖKF'nin tek faktörlü yapısının ölçeğin orijinaline benzer bir şekilde iyi uyum gösterdiği bulgulanmıştır. İYÖKF'nin birleşme, ayrışma ve ölçüt bağımlı geçerliliğini belirlemek amacıyla duygusal bağlılık, çalışma arkadaşlarıyla çatışma ve iş tatmini ölçekleri kullanılmıştır. Gerçekleştirilen analizler sonucunda birleşme, ayrışma ve ölçüt bağımlı geçerliliğinin sağlandığı bulgulanmıştır.

Bu araştırma sonucunda, tek faktörden ve 6 ifadeden oluşan İYÖKF'nin ilerleyen dönemlerde Türkiye'de yapılacak araştırmalarda kullanılabilir bir ölçüm aracı olduğu tespit edilmiştir. Özellikle birden fazla ölçeğin yer aldığı uzun anketlerin tamamlanması daha fazla zaman gerektirdiğinden, eksik veri oranını artırmakta ve katılımcıların anketleri doldurmaktan kaçınmalarına yol açmaktadır (Rogelberg vd., 2000; Sosdian & Sharp, 1980; Stanton vd., 2002). Bu bilgiler ışığında, İYÖ kısa formunun araştırmacıların veri toplama sürecine fayda sağlaması beklenmektedir. Ayrıca bu çalışmanın ulusal yazında da kısa formların çeşitliliğinin artmasına ve araştırmacılara daha geniş bir ölçme aracı yelpazesi sunulmasına katkı sağladığı düşünülmektedir. Böylece, İY uygulamalarının nedenleri, sonuçları ve kapsamlarıyla ilgili araştırmaların ivme kazanması, daha fazla çalışmanın gerçekleştirilmesi ve istismarcı yönetimin derinlemesine anlaşılması beklenmektedir.

Verilerin sınırlı bir bölgedeki tek bir örneklemden toplanması ve zaman kısıtı çalışmanın sınırlılıkları olarak gösterilebilir. Gelecekteki araştırmalar, bu ölçeğin farklı sektörlerdeki geçerliliğini inceleyerek bulguların genellenebilirliğini değerlendirebilir ve ölçeğin uzun dönemli etkilerini araştırabilir.

ETİK BEYAN VE AÇIKLAMALAR

Etik Kurul Onay Bilgileri Beyanı

İskenderun Teknik Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun 29.08.2024 tarihli ve 09 No'lu toplantısında etik kurul izni alınmıştır.

Yazar Katkı Oranı Beyanı

Yazarın katkısı %100'dür.

Çıkar Çatışması Beyanı

Çalışmada potansiyel bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Aksay, B. & Güğerçin, U. (2016). Yıkıcı Yönetimin İzlenim Yönetimi Taktikleri Üzerindeki Etkisi: Beyaz Yakalı Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(3), 441–456.
- Aryee, S., Chen, Z. X., Sun, L.-Y. & Debrah, Y. A. (2007). Antecedents and Outcomes of Abusive Supervision: Test of a Trickle-down Model. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 191–201.
- Bayhan Karapınar, P., Tayfur Ekmekci, O., Metin Camgöz, S., López Bohle, S. & Miski Aydın, E. (2024). Et tu Brute? The Roles of Subordinate–Supervisor Similarities on the Relationship Between Abusive Supervision and Employee Silence Behavior: A Study from the Subordinates’ Perspectives. *Behavioral Sciences*, 14(7), 582.
- Bhattacharjee, A. & Sarkar, A. (2024). Abusive Supervision: A Systematic Literature Review. *Management Review Quarterly*, 74(1), 1–34.
- Camgöz, S. M., Karapınar, P. B., Ekmekci, O. T., Orta, I. M. & Ozbilgin, M. F. (2023). Why do Some Followers Remain Silent in Response to Abusive Supervision? A System Justification Perspective. *European Management Journal*, 42, 872–882.
- 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.
- Carlson, D., Ferguson, M., Hunter, E. & Whitten, D. (2012). Abusive Supervision and Work–Family Conflict: The Path through Emotional Labor and Burnout. *The Leadership Quarterly*, 23(5), 849–859.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z. & Han, B. (2018). Örgütsel Bağlılık Ölçeği’nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Electronic Journal of Social Sciences*, 17(68), 1723–1735.
- Eroğlu, A., Topçu, M. K. & Basım, H. N. (2018). Bireysel Yenilikçi Davranışların Çalışma Arkadaşları ile Çatışma ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 9(1), 123–136.
- Fischer, T., Tian, A. W., Lee, A. & Hughes, D. J. (2021). Abusive Supervision: A Systematic Review and Fundamental Rethink. *The Leadership Quarterly*, 32(6), 101540.
- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50.
- Ghayas, M. M. & Jabeen, R. (2020). Abusive Supervision: Dimensions & Scale. *New Horizons*, 14(1), 27–39.
- Gliem, J. A. & Gliem, R. R. (2003). Calculating, Interpreting, and Reporting Cronbach’s Alpha Reliability Coefficient for Likert-Type Scales. In *Midwest Research-to-Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education* (pp. 82–88). Columbus, OH: Ohio State University.
- Guan, B. & Hsu, C. (2020). The Role of Abusive Supervision and Organizational Commitment on Employees’ Information Security Policy Noncompliance Intention. *Internet Research*, 30(5), 1383–1405.
- Güğerçin, S. & Çavuş, M. F. (2021). Yıkıcı Yönetim, Sanal Kaytarma ve İşteki Üretkenlik: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 9(1), 164–185.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Andover, Hampshire, UK: Cengage Learning.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. & Tatham, R. L. (2005). *Multivariate Data Analysis* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. & Tatham, R. L. (2013). *Multivariate Data Analysis*. Pearson Education Limited.
- Harris, K. J., Harvey, P. & Kacmar, K. M. (2011). Abusive Supervisory Reactions to Coworker Relationship Conflict. *The Leadership Quarterly*, 22(5), 1010–1023.
- Janssen, O. (2003). Innovative Behaviour and Job Involvement at the Price of Conflict and Less Satisfactory Relations with Co-Workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(3), 347–364.

- Kalaycı, Ş. (2009). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. İstanbul: Asil Yayın Dağıtım.
- Karagöz, H. (2024). İstismarcı Yönetimin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(1), 163–174.
- Köksal, K. & Gürsoy, A. (2019). İstismarcı Yönetimin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Etik İlkelerin Düzenleyici ve Aracı Rolü. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(2), 347–366.
- Köksal, K. & Gürsoy, A. (2020). Algılanan Yönetici Pişmanlığının İstismarcı Yönetim ve İş-Aile Dengesi İlişkisindeki Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 769–778.
- Köksal, K. & Kara, A. U. (2022). Kişilik ile Tükenmişlik İlişkisinde İstismarcı Yönetimin Aracı Rolü: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(1), 269–293.
- Labrague, L. J. (2024). Abusive Supervision and Its Relationship with Nursing Workforce and Patient Safety Outcomes: A Systematic Review. *Western Journal of Nursing Research*, 46(1), 52–63.
- Martinko, M. J., Harvey, P., Brees, J. R. & Mackey, J. (2013). A Review of Abusive Supervision Research. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 120–137.
- Mathieu, C. & Babiak, P. (2016). Corporate Psychopathy and Abusive Supervision: Their Influence on Employees' Job Satisfaction and Turnover Intentions. *Personality and Individual Differences*, 91, 102–106.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538–551.
- 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.
- Özkan, A. H. (2022). Abusive Supervision Climate and Turnover Intention: Is It My Coworkers or My Supervisor Ostracizing Me? *Journal of Nursing Management*, 30(6), 1462–1469.
- 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), 879–903.
- Rogelberg, S. G., Luong, A., Sederburg, M. E. & Cristol, D. S. (2000). Employee Attitude Surveys: Examining the Attitudes of Noncompliant Employees. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 284.
- Sosdian, C. P. & Sharp, L. M. (1980). Nonresponse in Mail Surveys: Access Failure or Respondent Resistance. *The Public Opinion Quarterly*, 44(3), 396–402.
- Stanton, J. M., Sinar, E. F., Balzer, W. K. & Smith, P. C. (2002). Issues and Strategies for Reducing the Length of Self-Report Scales. *Personnel Psychology*, 55(1), 167–194.
- Tavşancıl, E. & Keser, H. (2002). İnternet Kullanımına Yönelik Likert Tipi Bir Tutum Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 79–100.
- 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.
- Ülbeği, İ. D., Özgen, H. M. & Özgen, H. (2014). Türkiye’de İstismarcı Yönetim Ölçeğinin Uyarlaması: Güvenirlik ve Geçerlik Analizi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(1), 1–12.
- Valle, M., Kacmar, K. M., Zivnuska, S. & Harting, T. (2019). Abusive Supervision, Leader-Member Exchange, and Moral Disengagement: A Moderated-Mediation Model of Organizational Deviance. *The Journal of Social Psychology*, 159(3), 299–312.
- Young, D. S. (2017). *Handbook of Regression Methods*. Boca Raton, FL: CRC Press.
- Zang, D., Liu, C. & Jiao, Y. (2021). Abusive Supervision, Affective Commitment, Customer Orientation, and Proactive Customer Service Performance: Evidence from Hotel Employees in China. *Frontiers in Psychology*, 12, 648090.

- Zhang, Y. & Bednall, T. C. (2016). Antecedents of Abusive Supervision: A Meta-Analytic Review. *Journal of Business Ethics*, 139(3), 455–471.
- Zhang, Y. & Liao, Z. (2015). Consequences of Abusive Supervision: A Meta-Analytic Review. *Asia Pacific Journal of Management*, 32, 959–987.