

İstismarcı Yönetimin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerine Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma

The Effect of Abusive Management on Counterproductive Work Behaviours: A Study on Healthcare Professionals

Arif DAMAR ^a Filiz DEMİR ^b Mehtap ÖZTÜRK ^c

^a Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Muhasebe ve Finans Yönetimi Bölümü, Bilecik, Türkiye.

arif.damar@bilecik.edu.tr

^b Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Turizm Rehberliği Bölümü, Karaman, Türkiye.

filizdemir@kmu.edu.tr

^c Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Konya, Türkiye. mehtapfindik@selcuk.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

İstismarcı Yönetim
Üretkenlik Karşıtı İş
Davranışları (ÜKİD)
Geçerlik- Güvenirlik
Sağlık Çalışanları

Amaç – Yöneticilerin güç ve yetkilerini kullanarak çalışanlara kötü davranmaları, bağırmaları, öfkelenmeleri, onlarla alay etmeleri onlara psikolojik olarak zarar vermekte ve onları yaptıkları işe ve örgüte karşı negatif duygulara sahip olmasına neden olmaktadır. Bu araştırmanın amacı, sağlık çalışanlarının istismarcı yönetim algılarının üretkenlik karşıtı iş davranışları (ÜKİD) üzerine etkisini belirlemektir. Ayrıca çalışmada, Yang ve Diefendorff (2009) tarafından geliştirilen ÜKİD'nin ölçümüne yönelik ölçüm aracının geçerlik ve güvenilirliği test edilmiştir.

Yöntem – Bu çalışmada nicel araştırmalardan nedensel tarama yöntemi kullanılmıştır. Araştırma verileri kolayda örnekleme yöntemi ile 441 sağlık çalışanından anket yoluyla elde edilmiştir. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, ilişkisiz t-testi, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri ile yol analizinden yararlanılmıştır.

Bulgular – Yang ve Diefendorff (2009) tarafından geliştirilen Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları (ÜKİD) Ölçeği'nin Türkiye'de farklı yöntem ve uygulamalarda, çalışanların ÜKİD'ni incelemek amacıyla kullanılabilir geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bu çalışma kapsamında istismarcı yönetimin çalışanların ÜKİD üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tartışma – Sağlık sektöründe örgüt iklimi ve örgüt kültürüyle ilgili çalışmalara önem verilerek sağlık yöneticilerinin olumsuz lider davranışlarıyla ilgili bilgilendirilmelerinin çalışanların işlerine karşı olumsuz davranışlarının azaltılmasında önemli bir başlangıç noktası olacağı düşünülmektedir.

Gönderilme Tarihi 27 Ekim
2023

Revizyon Tarihi 14 Mart 2024

Kabul Tarihi 20 Mart 2024

Makale Kategorisi:

Araştırma Makalesi

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

Abusive Management
Counterproductive Work
Behaviours (CWB)
Validity-Reliability
Healthcare Workers

Purpose – When managers mistreat employees, yell at them, get angry at them, or make fun of them, by using their power and authority, it harms them psychologically and causes them to have negative feelings towards their work and the organization. The purpose of this research is to determine the effect of healthcare professionals' perceptions of abusive management on counterproductive work behaviours. In addition, in this study, the Turkish validity and reliability of the Counterproductive Work Behaviours (CWB) Scale developed by Yang and Diefendorff (2009) were tested.

Design/Methodology/Approach – In this research, the causal scanning method from quantitative research was used. Research data was obtained through a survey from 441 healthcare professionals using the convenience sampling method. Descriptive statistics, unrelated t-test, explanatory and confirmatory factor analyses, and path analysis were used to analyse the data.

Findings – It has been determined that the Counterproductive Work Behaviour (CWB) Scale developed by Yang and Diefendorff (2009) is a valid and reliable measurement tool that can be used to examine the counterproductive work behaviours of employees in different methods and applications in Turkey. In addition, within the scope of this research, it was concluded that abusive management has a statistically significant and positive effect on employees' counterproductive work behaviours.

Discussion – It is thought that giving importance to studies on organizational climate and organizational culture in the health sector and informing health managers about negative leader behaviours will be an important starting point in reducing employees' negative behaviours towards their jobs.

Received 27 October 2023

Revised 14 March 2024

Accepted 20 March 2024

Article Classification:

Research Article

Önerilen Atıf/Suggested Citation

Damar, A., Demir, F., Öztürk, M. (2024). İstismarcı Yönetimin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerine Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 16 (1), 311-327.

1. Giriş

Yöneticiler çalışanların motive edilmesinde, örgütsel amaçlara yönlendirilmesinde, değerlendirilmesinde ve koçluğunda önemli bir rol oynamaktadır (Shoss vd., 2013: 158). Bazı yöneticiler, çalışanları destekleyip motive ederek yeteneklerini geliştirerek onların işbirliğini ve performanslarını arttırırken; bazı yöneticiler ise, güç ve yetkilerini kullanarak çalışanların stres yaşamalarına neden olmakta, motivasyonlarını düşürerek performans ve verimliliklerini olumsuz yönde etkilemektedir (Mücevher, 2023: 38). İstismarcı yönetim anlayışı olarak ifade edilen bu durum, çalışanların yöneticiye ve örgüte yönelik tutumlarını da olumsuz yönde etkilemektedir. İstismarcı yönetim sonucunda çalışanlar daha yüksek işten ayrılma niyeti göstermekte, örgüte karşı daha az olumlu tutum sergilemekte, daha fazla psikolojik sorunlara sahip olmakta ve iş yaşam dengesi bozulmaktadır. Dolayısıyla çalışanlar istismarcı yönetimden kaçamadıklarında, söz konusu davranışlar onların örgüte karşı tutumları ve psikolojileri üzerinde olumsuz etki yaratmaktadır (Tepper, 2000: 186). Bu davranışlar şiddetlendiğinde ise istismarcı yönetim algısına sahip çalışanlar bir çözüm yolu bulamadıkları için yöneticilerini terk ederek işlerinden ayrılmaktadırlar (Mathieu ve Babiak, 2016: 102). İş yerlerinde çalışanları en çok rahatsız eden durumlardan biri yöneticilerin ve iş arkadaşlarının istismarcı davranışlarıdır (Aquino vd., 1999: 1076). Dolayısıyla istismarcı yönetime maruz kalan çalışanlar kendilerine zarar veren yöneticilerden intikam almak isteyebilmekte ve tehditkâr olarak algıladıkları kişileri veya örgütü hedef alan yıkıcı davranışlar gösterebilmekte (Wang vd., 2012: 47) ve örgütsel bağlamda olumsuz ya da istenmeyen davranışlar olarak nitelendirilen ÜKİD sergileyebilmektedirler (Serdar ve Özsoy, 2019: 6).

Örgüt yöneticilerinin çalışanların davranışları üzerindeki etkisinin yoğun olarak gözlemlenebildiği yerlerden biri de ÜKİD'nin ortaya çıktığı süreçlerdir. Bununla birlikte yönetimin istismarcı olmaması ÜKİD'nin oluşumunun önüne geçmektedir. Çalışanları istismar etmeyen liderler, örgüt içerisinde öfkeye yol açan sorunların çözümünde etkilidirler. Bu liderler sayesinde öfkeye neden olan problemlerin sağlıklı bir şekilde çözümlenerek, ÜKİD'nin önüne geçilebildiği yapılan araştırmalar neticesinde ortaya konulmuştur. Yapılan çalışmalar ve elde edilen bilgiler istismarcı yönetim ve ÜKİD değişkenlerinin birbirleriyle doğrudan veya dolaylı olarak ilişki ve etkileşim içerisinde olduklarına ve çalışanları açısından önemli olduklarına işaret etmektedir (Badran ve Akeel, 2022; Ju vd., 2019; Khattak ve Rizvi, 2021; Low vd., 2021; Nwani vd., 2017; Shoss vd., 2013). Bu bağlamda araştırmaya “İstismarcı yönetimin çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde etkisi var mıdır?” sorusu yön vermektedir. Dolayısıyla bu araştırmanın temel amacı istismarcı yönetimin çalışanların ÜKİD üzerindeki etkisinin belirlenmesine yönelik tasarlanmıştır. Ayrıca ÜKİD'nin ölçümüne yönelik ölçüm aracının dil eşdeğerliği ile geçerlik-güvenirliğinin araştırılması bu çalışmanın bir diğer amacı olmakla birlikte çalışmanın önemi ve özgün değerini ortaya koymaktadır. Belirlenen amaçlar doğrultusunda bir model önerisinde bulunulmuş ve yol analizinden faydalanılarak model test edilmiş, araştırma bulguları ve çalışmanın teorik ve pratik katkıları ise sonuç kısmında ele alınarak gelecek araştırmalar için birtakım önerilerde bulunulmuştur.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. İstismarcı Yönetim

İstismarcı yönetim, astların yöneticinin süregelen, fiziksel temas dışında, sözlü veya sözsüz şekilde olabilen düşmanca davranışlarına ilişkin algıları olarak tanımlanır (Tepper, 2000: 178). Dolayısıyla istismarcı yöneticiler, çalışanlara kötü davranmak için güç ve yetkilerini duygusuzca ve keyfi olarak kullanan kişiler olarak tanımlanmaktadır (Mitchell ve Ambrose, 2007: 1159). Liderliğin yıkıcı ve karanlık yönlerinden kabul edilen istismarcı yönetimin çalışanlara öfkelenme, onlarla başkalarının yanında alay etme, astları günah keçisi ilan etme gibi fiziksel olmayan davranışları içermektedir (Tepper, 2007: 262). Genel olarak istismarcı yönetim, çalışanlar üzerinde konum gücü sayesinde yöneticinin çalışanlara fiziksel temas dışında sözlü ve sözlü olmayan, tekrarlayan ve diğerlerine örnek olan, çalışan tarafından hoş karşılanmayan ve istenmeyen, çalışanların psikolojik veya fiziksel olarak zarar görmelerine neden olan uygun olmayan davranışlar göstermesi olarak tanımlanmaktadır (Keashly ve Harvey, 2005: 204).

Sosyal öğrenme kuramına göre, bireyler yüksek statü ve güvenilir olarak algıladıkları kişilere bakarak hangi davranışları taklit edeceklerini belirlemektedirler. Rol model davranışlarının taklit edilmesinin bilinçaltında gerçekleşmesinden dolayı kötü niyetli davranışların kasıtsız olarak benimsenebileceği açıklanmaktadır (Tepper vd., 2017: 137). İstismarcı yönetim, aktif ve pasif-saldırgan istismarcı yönetim davranışlarını içermektedir. Pasif-saldırgan istismarcı yönetim özel yaşama tecavüz, haksız yere suçlamak ve sözünde

durmamak gibi daha çok dolaylı kötü davranışları içermekteyken; aktif saldırgan istismarcı yönetim ise, astlarla alay etmek, astları aşağılamak gibi doğrudan kötü davranışları ifade etmektedir (Ülbeği vd., 2013: 2). İstismarcı yönetim davranışını, bir ast taciz edici olarak görebileceği halde bir başkası görmeyebilir. Ayrıca istismarcı yönetim hem sözlü hem de sözlü olmayan düşmanca davranışların yalnızca bir kerelik bir olay değil, olumsuz davranışların sürekli olarak sergilenmesini ifade etmektedir (Harris vd., 2007: 253).

Çalışanların istismarcı yönetime yönelik algıları değerlendirildiğinde istismarcı yönetime maruz kalan çalışanların işine, işyerine, örgütüne, yöneticisine, liderine veya sosyal yaşamına yönelik tutum ve davranışları olumsuz etkilenmektedir. Dolayısıyla istismarcı yönetim çalışanlarda ÜKİD'na neden olabilmektedir (Serdar ve Özsoy, 2019: 6). Yöneticinin sözlü ve sözlü olmayan bu davranışları fiziksel olmasa bile, istismarcı davranışın sürekli gerçekleşmesi çalışana psikolojik olarak zarar verebilmekte ve çalışanların işinde memnuniyetini düşürmektedir (Lin vd., 2013: 310). İstismarcı yönetim algısı, astların işte ve evdeki davranışlarını olumsuz etkilemektedir (Mackey vd., 2017: 1941). Bu bağlamda istismarcı yönetim, çalışan dayanıklılığını, psikolojik sıkıntıyı, saldırganlığı ve sapkınlığı, çalışan performansını ve aile refahını etkilemektedir (Carlson vd., 2012: 850). Yöneticilerin istismarıyla karşılaşan, yöneticiler tarafından aşağılanan veya azarlanan çalışanların işe izinsiz geç gelme, örgüte ve diğer çalışma arkadaşlarına zarar veren davranışlarda bulunma olasılıkları yüksektir (Thau ve Mitchell, 2010: 1009). Amirlerini taciz edici olarak algılayan astlar, kendilerine yapılan aşağılamayı "haksız" olarak değerlendireceklerdir. Bunun bir sonucu olarak çalışanlar, yöneticiler tarafından maruz kaldığı tacizlere misilleme olarak sapkın davranışlarda bulunacak veya işten ayrılmayı düşünecektir (Pradhan ve Jena, 2017: 828). Yani çalışanlar, üstleriyle olan ilişkilerini, her bir tarafın katlanılan maliyet ve faydaları karşılıklı olarak karşılamaya ve dengeli katkıları sürdürmeye çalıştığı bir sosyal değişim biçimi olarak görmektedirler (Thau ve Mitchell, 2010: 1009). Sosyal mübadele teorisi kapsamında, istismara uğramış astların bu tür toksik denetim davranışlarına tepkilerinin sadece yöneticiyi değil tüm örgütü olumsuz etkileyebileceği ifade edilebilir (Pradhan ve Jena, 2017: 828). İstismarcı yönetim çalışanların hayal kırıklığı, çaresizlik ve yabancılaşma duygularını arttırmakta ve onların adalet algılarını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu nedenle, kötü niyetli denetim, çalışan sapkınlığının muhtemel bir öncülü sayılabilmektedir (Mitchell ve Ambrose, 2007: 1160).

2.2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları (ÜKİD)

ÜKİD, bir örgütün fonksiyon ve niteliklerini doğrudan etkileyerek tüm süreç ve çalışanlarına zarar vermekle birlikte örgütsel verimliliği düşüren birtakım olumsuz davranışlar olarak tanımlanabilmektedir (Fox vd., 2001: 292; Klotz ve Buckley, 2013: 115). İşe devamsızlık ile başlayan ve birey ve örgütün faaliyetlerine kesin zararlar sonuçlanabilecek, fiili tecavüze kadar varan ve hatta sapkın davranışlar olarak sergilenen (Hogan ve Hogan, 1989) ÜKİD, işgörenlerin kişisel hedeflerine ulaşmaları yönünde başvurdukları bir protesto çeşidi olarak açıklanmaktadır. Bu davranışlar; aşırma, sabotaj, nezaketsizlik, saldırganlık vb. olarak örneklendirilmiştir (Kelloway vd., 2010). Mann vd. (2012)'e göre ÜKİD, işletmenin fonksiyonlarını ve amaçlarını doğrudan etkileyerek, örgütün tüm birimlerine zarar veren, böylelikle örgütsel etkinliği azaltan davranışlar olarak ortaya çıkmaktadır. Gruys ve Sackett (2003)'e göre ise bir davranışın üretkenlik karşıtı olarak kabul edilebilmesi için en önemli nokta sadece davranışın sonucu değil, doğrudan davranışın kendisi ve örgüte zarar verme potansiyelidir.

ÜKİD düşüncesi ilk olarak 1986 yılında Hollinger tarafından "Sapkın Davranışlar" ifadesi ile gündeme gelmiştir. Alanyazında örgüt içi sapkın davranışlar farklı kavramlarla aktarılmaya çalışılmış ancak bunların tümü örgüt ve çalışanlarına bilinçli şekilde zarar veren, şahsi menfaatlere hizmet eden eylemleri içermektedir (Hollinger, 1986). Dolayısıyla ÜKİD hem çalışana hem de örgüte zarar vermesinden dolayı son yıllarda çok fazla çalışmaya konu olmuştur (örn. Fatfouta ve Schwarzinger, 2023; Lee vd., 2022; Spanouli vd., 2023; Uysal vd., 2023; Wallace ve Coughlan, 2023). İşverenler çalışanların performans düzeylerinin düşük olmasıyla ilgilenmekle kalmayıp, çalışanların olumsuz davranışlarını da kontrol etmeye çalışmaktadırlar. Zira olumsuz davranışlar gösteren çalışanlar örgütsel etkinliği önemli derecede etkilemektedirler (Hakstian vd., 2002: 58).

Özetle ÜKİD, örgütler ve çalışanları üzerinde kasıtlı bir olumsuz etki yaratmayı amaçlamaktadır. Bu kasıtlı davranışlar, hırsızlık ve saldırganlık gibi açıkça gözlemlenebilen hareketler olabileceği gibi, isteyerek başarmama ya da başarısız olma ve işini bilerek yanlış yapma gibi pasif davranışları da içermektedir (Fox vd., 2001: 292). ÜKİD'nın başta gelen temel özellikleri arasında; işe geç gelme, devamsızlık, örgüt mülkünün

tahribi, düşük iş kalitesi, sabotaj, rapor hakkının kötüye kullanılması, aşırma, uzun molalar, kasıtlı yavaş çalışma, kayırmacılık ve dedikodu gibi faktörler tartışılmaktadır (Protsiuk, 2019).

ÜKİD, “Sosyal Değişim/Mübadele Teorisi” ile açıklanabilmektedir. Bilindiği üzere bireyler, kendilerine karşı gösterilen iyi niyet ve olumlu davranışlar karşısında yine olumlu tutum veya davranış yoluyla yanıt vermektedirler. Aynı şekilde olumsuz davranışlara maruz kalan bireyler de karşı tarafa olumsuz davranışlarla cevap verirler. Bu konuda en önemli sosyal değişim teorilerinden biri olan Adams (1965) eşitlik teorisinden örnek verilebilir. Teoriye göre, adaletsizlikle muamele edilen çalışanlar farklı davranış biçimlerine yönelmektedirler. Örgüt içi işlemlerin kapsayıcılığı veya doğruluğundan memnuniyetsizlik duyan çalışanlar; işten kaytarma, işe geç gitme, yetkisiz molalar, iş yavaşlatma, mesai arkadaşlarına kaba davranma ve yöneticilerle ilgili alaycı, küçük düşürücü ifadelerde bulunma gibi üretkenlik karşıtı davranışlar sergileyerek bu adaletsiz duruma tepki koymaktadırlar (Beauregard, 2014: 773).

ÜKİD birçok araştırmacı tarafından çeşitli şekillerde sınıflandırılmıştır. ÜKİD ilk olarak, örgüt mallarına/mülkiyetine zarar verme ve üretimden sapma olarak iki boyutta ele alınmıştır (Hollinger ve Clark, 1982; Hollinger, 1986). Örgüt mallarına zarar verme durumunda bilerek maddi zarara sebep olma, örgütün sırlarını başkaları ile paylaşma ve işi yavaşlatma veya durdurma gibi davranışlar örgütlerde sapkın davranışlar olarak ele alınmaktadır (Berry vd., 2007). Üretimden sapma durumunda ise örgüt içerisinde çalışanlar, işletmenin norm ve değerleriyle hatta amaç ve hedefleriyle çelişen tutum ve davranışlar ortaya koymaktadırlar. Bu planlı ya da plansız olarak yapılan davranışlar işletmenin işleyişini aksatmakta ve örgütsel yaşam üzerinde ciddi tehdit oluşturmaktadır (Polatçı ve Özçalık, 2015). İlerleyen süreçlerde Spector vd. (2006) de benzer fakat daha ayrıntılı bir sınıflandırmada bulunmuşlardır. Spector vd. (2006), ÜKİD’ni, kötüye kullanma (istismar), sabotaj, üretimden sapma, geri çekilme ve hırsızlık olarak boyutlandırmıştır. Kötüye kullanma boyutu, bireylerin takım arkadaşlarının ya da diğerlerinin etkili çalışma düzeylerini küçümseme, hafife alma, onları dışlama, tehdit etme ve kötü yorumlarla fiziksel ve psikolojik olarak doğrudan zarar verme davranışlarından oluşmaktadır. Sabotaj, işverene ya da çalışana ait araç ve gereçlere zarar verme, tahrip etme davranışlarıdır. Üretimden sapma, bireyin iş tanımında yer alan görevleri bilinçli bir şekilde yanlış yapma amacı güden davranışları içermektedir. Geri çekilme, normal çalışma süresini tamamlamaması, işe geç kalma, işten erken ayrılma ya da fazla mola kullanarak işini daha az gerçekleştirme davranışlarından oluşmaktadır. Hırsızlık ise, çalışma arkadaşlarına veya örgüte ait eşyaların bireyler tarafından sahiplenilmesi, zimmetine geçirilmesi ve çalınmasıdır. Bir diğer sınıflandırma ise Robinson ve Bennett (1995) tarafından yapılmıştır. Yaygın olarak kabul gören sınıflandırmaya göre ÜKİD, bir işyeri sapkınlığı olan örgütsel ve kişilerarası sapkınlık olmak üzere iki temel sapma türüne ayrılmaktadır. Örgütsel sapkınlık, çalışma saatlerinden kaytarma veya mesaiyi kasıtlı olarak uzatma gibi davranışların görüldüğü örgüte yönelik sapkınlıktır. Kişilerarası sapma ise, sözlü veya cinsel taciz gibi bireylere yönelik sapkınlıktır (Robinson ve Bennett, 1995: 556).

Bununla birlikte ÜKİD, çeşitli araştırmacılar tarafından çeşitli disiplinler altında değerlendirilmektedir. Psikoloji yazınında bireysel yönden ele alınarak çalışan sapkınlığı, örgütsel suç, mülkiyet ve üretime yönelik sapkınlık olarak; örgütsel davranış yazınında, daha çok örgütsel ve kurumsal açıdan ele alınarak iş yeri sapkınlığı (Khan vd., 2015; Robinson ve Bennett, 1995), asosyal davranış (Lapointe ve Vandenberghe, 2018), istenmeyen örgütsel davranış (De Wolde vd., 2014), saldırganlık, misilleme davranışları ve itaatsizlik olarak; eğitim yazınında ise, akademik sahtekârlık (Saana vd., 2016) ve akademik bütünlük açısından olumsuz davranışlar olarak ele alınmıştır (Hakstian vd., 2002: 58-59).

ÜKİD, incelenirken örgütlerde gündeme gelen her olumsuzluğun nedeni bu davranışlara bağlanamamaktadır. Örneğin fazla mesaiye kalan çalışanın üretim hatalarına düşmesi, örgüt çalışanın hastalık sebebiyle bir süre iş kalitesini düşürmesi, makine arızası nedeniyle yine çalışanlarda iş performans düşüklüğü görülmesi gibi durumlarda çalışan davranışı hemen üretim karşıtı sayılmamalıdır. Alanyazında, meydana gelen bir iş davranışının üretkenlik karşıtı olarak nitelendirilmesi için hangi kriterlerin esas alınması gerektiği konusunda ortak bir görüşe varılamamıştır. Aynı şekilde çalışanlar tarafından sergilenen her üretkenlik karşıtı davranışın sonucunda mesai arkadaşlarına ve örgüte zarar verilebileceği de tartışmaya açık bir konudur (Gültaş ve Erigüç, 2019).

2.2.1. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Ölçülmesi

Literatür incelendiğinde ÜKİD'yla ilgili literatürde birçok ölçek bulunmaktadır. ÜKİD Ölçeği, işyerinde çalışanları olumsuz etkileyen faktörlere karşı geliştirdikleri davranışları belirlemeye yönelik bir ölçektir. Kaplan (1975); Mangione ve Quinn (1975); Spector (1975) tarafından yapılan çalışmalarla birlikte ölçeğin, geliştirme çalışmalarına ilk kez 1975 yılında başlandığı ifade edilebilir. İlgili yazında Robinson ve Bennett (1995), Skarlicki ve Folger (1997), Fox ve Spector (1999), Bennett ve Robinson (2000), Cortina vd. (2001), Lim (2002), Neuman ve Keashly (2002) ve Spector vd. (2006)'nin çalışmaları ÜKİD'nin ölçülmesine yönelik çalışmalardır. Başlangıçta ÜKİD Ölçeği 45 madde olarak geliştirilmiş olup daha sonra yapılan çalışmalar sonrasında ölçek maddeleri 33 maddeye indirilmiştir. Genel olarak araştırmalar incelendiğinde Spector vd. (2006) tarafından geliştirilen ölçek daha fazla ön plana çıkmaktadır. Bu doğrultuda, Spector vd. (2006) tarafından geliştirilen ve Öcel (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ÜKİD Ölçeği 32 ifadeden 4 alt boyuttan (Kötüye kullanma, Çalma, Geri çekilme, Sabotaj) oluşmaktadır. Öcel (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlama çalışması özel ve kamu sektöründe çalışan 100 kişiyle gerçekleştirilmiştir. Yine Spector vd. (2006) tarafından geliştirilen, Demircioğlu ve Özdemir (2014) tarafından eğitim örgütlerinde ÜKİD'nin Türkçe geçerlik ve güvenilirliği gerçekleştirilmiştir. Ölçek 28 ifade ve 3 alt boyuttan (kötüye kullanma, çalma ve geri çekilme) oluşmuştur. Bir diğer çalışmada Spector vd. (2006) tarafından geliştirilen, Akbaş Tuna (2015) tarafından Türkçe 'ye uyarlanan ölçekte yer alan 13 ifade ölçeğin güvenilirliğini ve faktör yapısını bozduğu için analizden çıkarılmış ve ölçek 19 ifade ve 3 alt boyutta (kötü davranma, hırsızlık ve geri çekilme) toplanmıştır. Yine Spector vd. (2006) tarafından geliştirilen aynı ölçek Ödemiş (2011) tarafından tek boyutlu olarak çalışmasında kullanılmıştır. Ayrıca Bennett ve Robinson (2000) tarafından geliştirilen 19 ifadeden oluşan ÜKİD Ölçeği Kanten ve Ülker (2014) tarafından kullanılmıştır. Sökmen vd. (2019)'nin yaptıkları çalışmada da Spector vd. (2006) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Bu doğrultuda ilgili yazında ÜKİD Ölçeği'nin ifadelerinin yapılan örneklem düzeyinde tam olarak anlaşılmadığı düşüncesi oluşmaktadır. Bu kapsamda mevcut çalışmada Yang ve Diefendorff (2009) tarafından literatürdeki diğer ÜKİD'yla ilgili ölçeklerden yararlanılarak 23 ifadeden oluşan, örgüte ve bireye karşı ÜKİD olarak 2 alt boyutta bir ölçek oluşturulmuştur. Bu ölçekte yer alan tüm ifadelerde "böyle bir davranışta bulunduğumu hatırlamıyorum, çok nadiren böyle bir davranışta bulunurum, bazen böyle bir davranışta bulunurum, orta sıklıkta böyle bir davranışta bulunurum, çok sık böyle bir davranışta bulunurum" şeklinde kullanılmıştır.

2.3. İstismarcı Yönetim ve ÜKİD Arasındaki İlişkiler

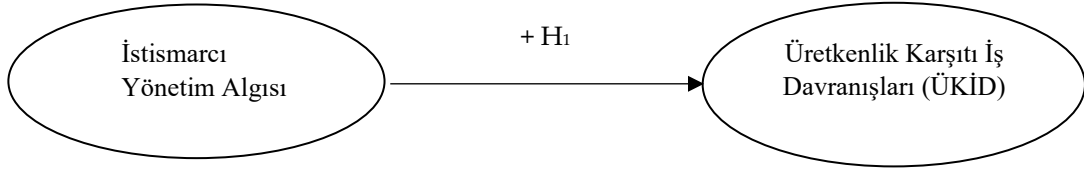
Örgütlerde çalışanların örgütüne, örgüt çalışanlarına veya üstlerine/yöneticilerine yönelik göstermiş olduğu istemli, zarar verici davranışlar, ÜKİD kapsamında değerlendirilmektedir (Low vd., 2021: 251). Örgütlerde saldırgan davranışlar (Tepper ve Henle, 2011) olarak da kavramsallaştırılan ÜKİD, Sosyal Mübadele Teorisi (Blau, 1968) çerçevesinde açıklanmaktadır. Sosyal Mübadele Teorisinin temeli Karşılıklılık Normuna dayanmaktadır. Bu kapsamda çalışanlar örgüte sunduğu katkılar neticesinde örgütten aynı düzeyde katkı gördüklerinde (saygı, takdir edilme vb.) bunun sonucunda örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi olumlu iş davranışları geliştireceklerdir. Bunun aksine çalışanlar örgüte sunduğu katkının karşılığını alamadığında ise misilleme davranışında bulunarak örgütsel süreçlere yanıt vereceklerdir (Cropanzano ve Mitchell, 2005). Çalışanların misilleme davranışı göstermesinin en temel belirleyicilerinden biri de istismarcı yönetim algısıdır (An ve Wang, 2016). İstismarcı yönetime maruz kalan çalışanlar yöneticileri ile geliştirdikleri sosyal ilişkilerinde eşitliğin veya adaletin bozulduğunu ve psikolojik sözleşmenin ihlal edildiğini hissedeceklerdir. Bu dengenin bozulması sonucunda olumsuz veya negatif iş etkileşimlerine maruz kalan çalışanlar hırsızlık, sabotaj, geri çekilme davranışı gibi örgüte zarar verme niyeti taşıyan ÜKİD'nda bulunacaklardır (Martinko vd., 2013). Bu doğrultuda sosyal mübadele teorisine bağlı olarak örgütsel davranış yazınında ÜKİD ile istismarcı yönetim algısı arasında pozitif bir ilişki olduğu ve istismarcı yönetim algısının ÜKİD'nin önemli öncülleri arasında yer aldığı belirtilmiştir (An ve Wang, 2016; Badran ve Akeel, 2022; Eschleman vd., 2014; Jain ve Chhabra, 2023; Ju vd., 2019; Khatk ve Rizvi, 2021; Low vd., 2021; Mohsenikabir ve Mosavi Kashi, 2021; Nwani vd., 2017; Rahim vd., 2023; Sulea vd., 2013; Wei ve Si, 2013). Bu kapsamda yazında ele alınan söz konusu bu çalışmalar paralelinde bu çalışmanın hipotezi aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

H₁: İstismarcı yönetim algısının üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde pozitif etkisi vardır.

3. Yöntem

3.1. Araştırma Modeli

Nicel araştırma desenine sahip olan bu çalışmada sağlık çalışanlarının istismarcı yönetim algılarının ÜKİD üzerindeki etkisi incelenmiştir. Ayrıca çalışmada ÜKİD'nin Türkçe geçerlik ve güvenilirliğini sağlamak amacıyla nicel araştırmalardan nedensel tarama yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada "İstismarcı yönetim çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışlarını etkiler mi?" sorusuna cevap aranmıştır. Bu kapsamda Şekil 1'de yer alan araştırma modeli kurulmuştur. Araştırma verileri yüz yüze anket yöntemi kullanılarak elde edilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmada araştırmaya gönüllü katılım esas alınarak katılım sağlayan kişilerin çalışma grubuna dahil edildiği ve sosyal bilimlerde sıklıkla kullanılan kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Araştırmanın evrenini Ankara'da sağlık kuruluşlarında görev yapan çalışanlar oluşturmaktadır. Bu evren doğrultusunda çalışma grubu (örneklem) 441 sağlık çalışanından oluşmaktadır. İstatistiksel olarak yeterli/gerekli örneklem büyüklüğünün sağlanabilmesi için örneklem büyüklüğünün ölçek madde sayısının en az 5 ile 10 katı olması gerektiği vurgulanmaktadır (Hair vd., 2006; Tabachnick ve Fidell, 2007). Bu doğrultuda çalışmada örneklem büyüklüğü/madde sayısı 441/34'dir ve istatistiksel olarak yeterli örneklem büyüklüğünün karşılanabildiği tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %45,4'ü (n=200) erkek ve %52,6'sı (n=232) kadındır. 9 katılımcı cinsiyet sorusunu yanıtlamamıştır. Ayrıca araştırmaya katılanların %45,2'si 25-34 yaş aralığındadır. Katılımcıların %27,4'ü 1-3 yıl arası iş deneyimine sahiptir. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarına ait tanımlayıcı istatistikler Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Örneklem Tanımlayıcı İstatistikleri

		f	%
Cinsiyet	Kadın	232	52,6
	Erkek	200	45,4
	Cevapsız	9	2,0
Yaş	18-24	66	15,0
	25-29	107	24,3
	30-34	92	20,9
	35-39	58	13,2
	40-44	50	11,3
	45-49	21	4,8
	50-54	19	4,3
	55 ve üstü	5	1,1
	Cevapsız	23	5,2
Eğitim Durumu	İlkokul	1	,2
	Ortaokul	4	,9
	Lise	30	6,8
	Meslek Lisesi	29	6,6
	Önlisans	91	20,6
	Lisans	199	45,1
	Yüksek Lisans	44	10,0
	Doktora	32	7,3
	Cevapsız	11	2,5
Çalışılan Bölüm	Acil Servis	121	27,4
	KBB	22	5,0

	Göz	13	2,9
	Psikoloji	13	2,9
	Genel Cerrahi	29	6,6
	Genel Yoğun Bakım	57	12,9
	Dermatoloji	7	1,6
	Kardiyoloji	14	3,2
	Nöroloji	14	3,2
	Üroloji	10	2,3
	Ortopedi	27	6,1
	Dahiliye	24	5,4
	Diş Hekimliği	17	3,9
	Cevapsız	73	16,6
İş Deneyimi	1 Yıldan Az	33	7,5
	1-3 Yıl	121	27,4
	4-6 Yıl	117	26,5
	7-9 Yıl	58	13,2
	10 Yıl ve Üzeri	77	17,5
	Cevapsız	35	7,9
	Toplam	441	100

3.3. Veri Toplama Araçları

İstismarcı Yönetim Ölçeği: Tepper (2000) tarafından geliştirilen, Harris vd. (2007) tarafından kısa versiyonu kullanılan, Ülbeği vd. (2014) tarafından Türkçe'ye uyarlanan, 11 ifade ve tek boyuttan oluşan "İstismarcı Yönetim Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçekteki ifadelerde 5'li likert tipi "kesinlikle katılmıyorum, ..., kesinlikle katılıyorum" kullanılmıştır.

Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği: Yang ve Diefendorff (2009) tarafından geliştirilen, 23 ifade 2 alt boyuttan (örgütsel ve bireysel) oluşan "ÜKİD Ölçeği" kullanılmıştır. Bu çalışmada ÜKİD Ölçeği'nin Türkçe uyarlaması yapılmıştır. Bu ölçekte yer alan ifadelerde 5'li likert tipi ölçek kullanılmış olup derecelendirme "Böyle bir davranışta bulunduğumu hatırlamıyorum, Çok nadiren böyle bir davranışta bulunurum, Bazen böyle bir davranışta bulunurum, Orta Sıklıkta böyle bir davranışta bulunurum, Çok sık böyle bir davranışta bulunurum" şeklindedir.

ÜKİD Ölçeği'nin madde eş değerliğini sağlamak için Türkçe ve İngilizce dillerinde yetkin olan, yönetim organizasyon alanında ölçek uyarlama çalışmalarında yer almış uzman kişiler tarafından İngilizce dilinden Türkçe diline çevrilmiştir. Söz konusu ölçeğin Türkçe ifadelerinin uygunluğunu değerlendirmek için ise uzman görüşünden yararlanılmıştır (Karasar, 2014). Hem çeviri hem de dil uygunluğu açısından uzman görüşleri çerçevesinde ölçekteki maddelere gerekli düzenlemeler yapılarak ölçekte yer alan Türkçe maddelerin, İngilizce dilindeki karşılıklarını dil uygunluğu açısından yeterli düzeyde olup olmadığını belirlemek amacıyla İngilizce ve Türkçe'ye hâkim uzmanlardan tekrar görüş alma işlemi gerçekleştirilmiştir. Bu değerlendirmeler sonrası sağlık kuruluşlarında görev yapmakta olan, doktor, hemşire, sağlık teknisyeni vb. çeşitli bölümlerde çalışan 19 kişiden oluşan bir örnekleme ön test uygulanmıştır. Ön test sonrasında katılımcılar tarafından önerilen görüşler dikkate alınarak gerekli görülen düzenlemeler yapılmış ve ölçeğin son uygulanabilir hali oluşturulmuştur. Araştırma verilerinin elde edilmesinde yeterli geri dönüş oranının sağlanabilmesi ve uygun veri sayısını elde edilebilmesi amacıyla yüz yüze anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada toplanan veriler, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel, Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'nun 24.03.2023 tarihli ve 72-75 karar sayılı toplantısında alınan Etik Kurul Kararı ile toplanmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen verilerin muhtemel hatalarını gidermek ve verileri analize uygun hale getirmek amacıyla anket verileri kontrol edilmiş bu doğrultuda eksik ve/veya hatalı 26 adet anket araştırma dışı bırakılmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmada kullanılan istatistiksel analizler için SPSS 26.0 ve AMOS 24.0 paket programları kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Normallik analizleri için çarpıklık ve basıklık değerleri baz alınmıştır. Hong vd. (2003: 642)'nin ileri sürdüğü çarpıklık ve basıklık değerleri ile Mardia (1985)'nin çok değişkenli basıklık katsayı kriteri temel alınarak veriler normallik açısından değerlendirilmiştir. Elde edilen verilerin normal dağılıma

uygun olduğu tespit edilmiştir. Ölçeklerin yapı geçerliğini analiz edebilmek için açıklayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizinden (DFA) yararlanılmıştır. Bu kapsamda ölçeklerin yapı geçerliği, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi açısından değerlendirilmiştir. Ölçeklerde yer alan maddelerin ölçtükleri özellikler açısından kişileri ayırt etmede ne kadar yeterli olduklarının belirlenmesinde, ilk olarak düzeltilmiş madde-toplam puan korelasyonları hesaplanmıştır. Hesaplanan korelasyon puanlarına göre belirlenmiş üst %27 ve alt %27'lik grupların, ölçek puanları ve madde puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olup olmadığını tespit edebilmek için ilişkisiz t-testi kullanılmıştır. Ölçeklerin güvenilirliğini belirlemek için Cronbach's Alfa (α) iç tutarlılık katsayısı dikkate alınmıştır.

Tablo 2. Değişkenlere Ait Ortalama, Standard Sapma, Korelasyon ve Güvenirlik Değerleri

Değişkenler	\bar{X}	SS	1	2	3	4
1.İstismarcı Yönetim	1,6079	0,805	(,954)			
2.Örgütsel ÜKİD	1,3951	0,579	0,502*	(,922)		
3.Bireysel ÜKİD	1,4457	0,626	0,471*	0,820*	(,894)	
4. ÜKİD	1,4168	0,572	0,511*	0,963*	0,944*	(,948)

*<0,01; Parantez içinde yer alan değerler Cronbach's Alfa katsayılarını göstermektedir.

Tablo 2 incelendiğinde, istismarcı yönetim algısı ile UKİD arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Değişkenlere ait ortalama değerlerin 1,40 ile 1,61 arasında değişmektedir. Araştırma değişkenlerinin Cronbach's Alfa (α) değerleri sırasıyla, 0,954; 0,922; 0,894 ve 0,948'dir. Bu açıdan ölçeklerin yüksek düzeyde güvenilir olduğu ifade edilebilmektedir. Ayrıca, istismarcı yönetim ile ÜKİD arasında orta düzeyde pozitif yönlü ve istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

3.5. Bulgular

ÜKİD Ölçeği'nde yer alan 23 ifadeye AFA uygulanmıştır. AFA sonuçları değerlendirildiğinde ÜKİD Ölçeği'nde öz değeri 1'den büyük olan maddelerin iki faktör altında toplandığı tespit edilmiştir. Ölçek maddelerinden "11. İnternette (sosyal medya, facebook, instagram vb.) gezinirim." ve "14. İşyerindeki herhangi birini sözel olarak aşağılarım/sataşırım." ifadelerinin iki farklı faktör altında ve birbirine yakın faktör yükü değerine sahip olduğu gözlemlenmiş, bu nedenle bu ifadeler analiz dışı bırakılmıştır. Faktör yük değerleri birbirine yakın maddeler analizden çıkarıldıktan sonra AFA tekrar edilerek ölçeğin öz değeri 1'den büyük olan 2 faktör altında toplandığı görülmüştür. Faktörler alanyazına uygun olarak isimlendirilmiştir. Özgün ölçekteki faktör yapısı ile benzerlik gösteren bir yapıya ulaşılmıştır. En düşük madde yük değeri 0,523'tür ve toplam varyans oranı %55,424'tür. Analiz sonuçları ve Cronbach's Alfa (α) iç tutarlılık katsayısı değeri ise aşağıda Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3. ÜKİD Ölçeği'ne İlişkin AFA

Maddeler	Faktör 1	Faktör2
Örgütsel ÜKİD4	0,742	
Örgütsel ÜKİD2	0,729	
Örgütsel ÜKİD3	0,694	
Örgütsel ÜKİD1	0,661	
Örgütsel ÜKİD7	0,655	
Örgütsel ÜKİD5	0,647	
Örgütsel ÜKİD10	0,643	
Örgütsel ÜKİD12	0,621	
Örgütsel ÜKİD6	0,608	
Örgütsel ÜKİD9	0,562	
Örgütsel ÜKİD8	0,560	
Örgütsel ÜKİD13	0,548	
Bireysel ÜKİD22		0,800
Bireysel ÜKİD23		0,734
Bireysel ÜKİD21		0,731
Bireysel ÜKİD16		0,656

Bireysel ÜKİD18		0,613
Bireysel ÜKİD19		0,608
Bireysel ÜKİD20		0,597
Bireysel ÜKİD15		0,575
Bireysel ÜKİD17		0,523
Toplam	10,509	
%Varyans	55,424	
Cronbach's Alfa (α)	0,948	
KMO Örneklem Yeterliliği Testi	0,954	
Bartlett's Test of Sphericity	$\chi^2 = 5437,472$	df = 210 p< ,01

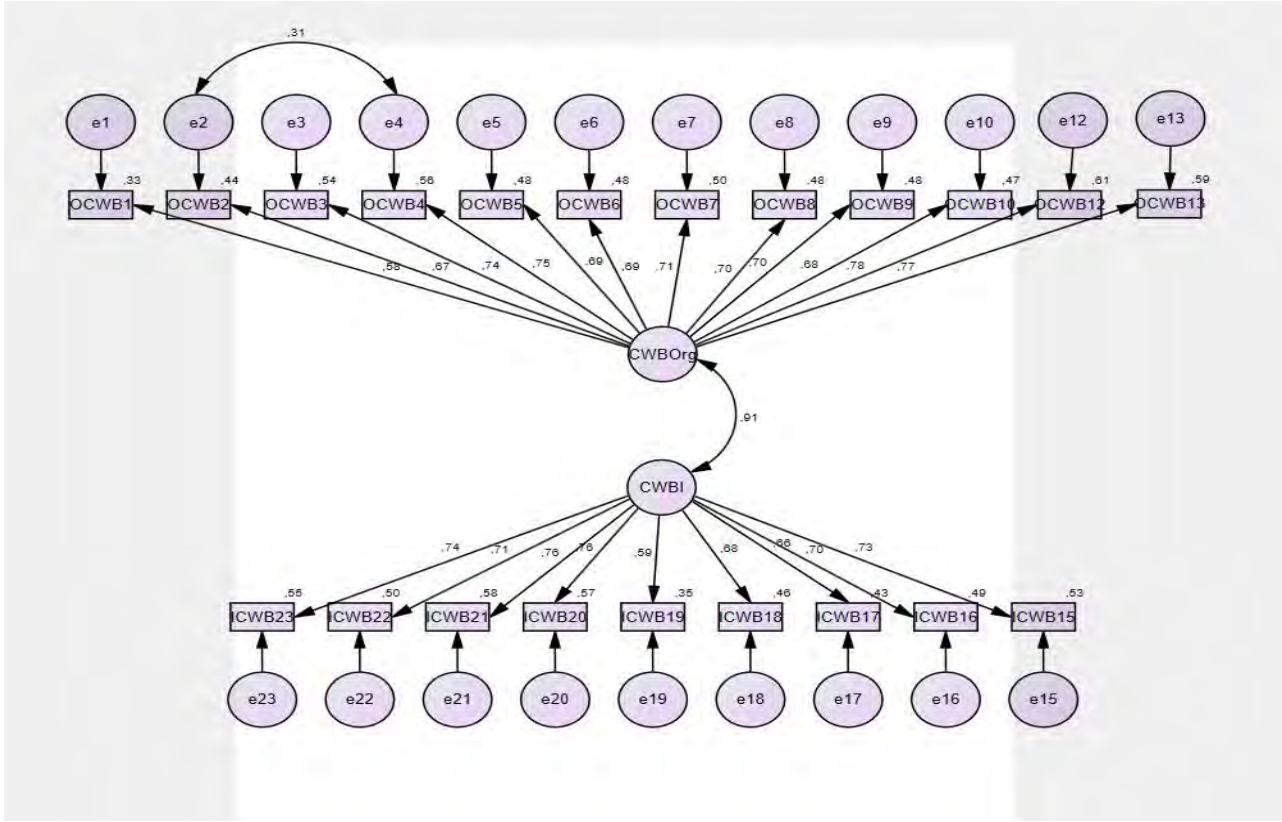
ÜKİD Ölçeği'ne ilişkin AFA sonucunda elden edilen iki faktörlü özgün faktör yük yapısı DFA ile sınanmıştır. DFA analizi sonucunda ilk modelde elde edilen uyum iyiliği değerleri χ^2/sd (702,673/188)=3,738, RMSEA=0,079, GFI=0,869, AGFI=0,839, CFI=0,903, TLI=0,892 olarak belirlenmiştir. DFA sonucu tespit edilen uyum iyiliği değerleri ve modifikasyon indeks değerleri incelendiğinde "2. İşyerine ait bir şeyleri izinsiz kullanırım." ve "4. İzin almadan işe geç gelirim." maddeleri hata kovaryansları arasında önemli düzeyde ilişki olduğu tespit edilerek, ilgili maddeler arasında gözlenen hata korelasyonları modele eklenerek analiz tekrar edilmiştir. Analiz sonucu χ^2/sd (662,677/187)=3,544, RMSEA=0,076, GFI=0,877 AGFI=0,848, CFI=0,911, TLI=0,900 değerleri elde edilmiş ve bu değerlerin iyi/kabul edilebilir uyum indeks değerleri aralığında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İkinci kez tekrarlanan DFA sonucunda analizden madde çıkarılmamıştır. Tablo 3'te görüldüğü üzere ölçek maddeleri faktör ağırlıkları 0,800 (madde 22) ile 0,523 (madde 17) arasında bir değer aldığı ve tüm maddelerin faktör yüklerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir (p<.01). İstismarcı yönetime ait DFA ile sınanan modelde elde edilen uyum iyiliği değerleri (χ^2/sd (155,981/41)=3,804, RMSEA=0,080, GFI=0,939, AGFI=0,901, CFI=0,972, TLI=0,962) olarak tespit edilmiştir. Analiz sonucunda uyum iyiliği değerlerinin iyi uyum indeks değerleri ve/veya kabul edilebilir uyum indeks değerlerine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 4 incelendiğinde ise kukla model, tek faktörlü model ve bağımsız faktörler modellerinin iyi ve/veya kabul edilebilir uyum indeks değerlerine sahip olmadığı gözlemlenmiştir. Ayrıca ilişkili faktörler (birincil seviye) RMSEA değeri dışında diğer modellerin RMSEA değerlerinin iyi ve/veya kabul edilebilir sınırlar içerisinde oldukları görülmektedir.

Tablo 4. ÜKİD Ölçeği'ne İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Modeller	χ^2	sd	Uyum İndeksleri					
			χ^2/sd	GFI	AGFI	CFI	TLI	RMSEA
Kukla (Null)	5536,031	210	26,362					
Tek Faktör	817,783	189	4,327	,845	,810	,882	,869	,087
Bağımsız Faktörler	1206,820	189	6,385	,830	,792	,809	,788	,111
İlişkili Faktörler	702,673	188	3,738	,869	,839	,903	,892	,079
Ölçüm Modeli (2^oDFA)	662,677	187	3,544	,877	,848	,911	,900	,076

Ayrıca Tablo 4'de yer alan ikincil seviye (ölçüm modeli) doğrulayıcı faktör analizlerinden elde edilen analiz sonuçlarının ise iyi/kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir. Alanyazındaki çalışmalar ve teorik altyapı değerlendirildiğinde ise ölçüm modelinin ÜKİD Ölçeği için en uygun model olduğu ifade edilebilmektedir. Bu doğrultuda ölçüm modelinde yer alan uyum değerlerinin test edilen diğer modellerden daha iyi uyum değerlerine sahip olduğu ve ÜKİD Ölçeği'nin örgütsel ve bireysel ÜKİD olarak 2 faktörlü yapıda ve ölçekteki 21 maddeli yapının doğrulandığı sonucuna ulaşılmıştır.



Şekil 2. ÜKİD Ölçeği'ne İlişkin DFA Sonuçları

Benzeşim geçerliği, faktör analizi sonucunda elde edilen yapıya ait maddelerin ait oldukları faktör ile olan ilişkisini ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmektedir. Bir yapının benzeşim geçerliğini tespit etmek için kullanılan ölçütler CR Bileşik Güvenilirlik (Composite Reliability-CR>0,70) ve AVE çıkarılan ortalama varyans (Average Variance Extracted-AVE>0,5)'dir (Hair vd., 2009). ÜKİD Ölçeği'nin iki boyutlu yapısına ilişkin benzeşim geçerliğini tespit etmede kullanılan değerler incelendiğinde örgütsel üretkenlik karşıtı iş davranışları ve bireysel üretkenlik karşıtı iş davranışları boyutları için CR değerlerinin sırasıyla; 0,922 ve 0,842 olarak; AVE değerlerinin de sırasıyla 0,498 ve 0,497 olduğu tespit edilmiştir (Tablo 5). Böylece, ÜKİD Ölçeği'nin iki boyutlu yapısı için benzeşim geçerliğinin sağlandığı söylenebilmektedir.

Tablo 5. Standardize Edilmiş Regresyon Ağırlıkları, Hata-Değerleri, R², CR ve AVE Değerleri

Madde	Std. Reg. Ağırlığı	R ²	Hata Değeri	CR	AVE
Örgütsel ÜKİD1	0,577	0,332929	0,667071	0,922	0,498
Örgütsel ÜKİD2	0,666	0,443556	0,556444		
Örgütsel ÜKİD3	0,738	0,544644	0,455356		
Örgütsel ÜKİD4	0,747	0,558009	0,441991		
Örgütsel ÜKİD5	0,695	0,483025	0,516975		
Örgütsel ÜKİD6	0,691	0,477481	0,522519		
Örgütsel ÜKİD7	0,707	0,499849	0,500151		
Örgütsel ÜKİD8	0,696	0,484416	0,515584		
Örgütsel ÜKİD9	0,696	0,484416	0,515584		
Örgütsel ÜKİD10	0,682	0,465124	0,534876		
Örgütsel ÜKİD12	0,784	0,614656	0,385344		
Örgütsel ÜKİD13	0,771	0,594441	0,405559		
Bireysel ÜKİD15	0,727	0,528529	0,471471		
Bireysel ÜKİD16	0,702	0,492804	0,507196		
Bireysel ÜKİD17	0,658	0,432964	0,567036		
Bireysel ÜKİD18	0,676	0,456976	0,543024		

Bireysel ÜKİD19	0,593	0,351649	0,648351	0,842	0,497
Bireysel ÜKİD20	0,757	0,573049	0,426951		
Bireysel ÜKİD21	0,765	0,585225	0,414775		
Bireysel ÜKİD22	0,711	0,505521	0,494479		
Bireysel ÜKİD23	0,745	0,555025	0,444975		

Ayrım geçerliği, faktör analizi sonucunda elde edilen yapıya ait maddelerin ait oldukları faktör dışındaki faktörler ile olan ilişkisini tespit etmektedir. Araştırmada DFA kapsamında serbest ve kısıtlandırılmış modeller ile ayrım geçerliği değerlendirilmiştir (Tablo 6). Ayrım geçerliğini belirleyebilmek için bütün faktörler arasındaki korelasyonlar "1"e sabitlenerek "kısıtlandırılan bir modele" karşı, faktörler arası korelasyonların serbest bırakıldığı bir model test edilmiştir (Bagozzi vd., 1991; Eskiler vd., 2016: 2581). ÜKİD ayrım geçerliliği değerleri Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ayrım Geçerliği Değerleri

Modeller	χ^2	df
Kısıtlandırılmış Model	773,869	189
Kısıtlandırılmamış Model	764,551	188
$\Delta\chi^2$	9,318	
Δdf		1
$1\chi^2_{,005}=7,879$		

Tablo 6'da yer alan değerler incelendiğinde $1\chi^2_{,005}=7,879$ ve bu değer $\Delta\chi^2$ den küçük olması ($9,318 > 7,879$) nedeniyle kısıtlandırılmamış modelde yer alan yapıların birbirinden farklı olduğu ve böylece ayırt edici veya ayrım geçerliğin ilgili model için sağlandığı söylenebilir.

Tablo 7. ÜKİD Ölçeği Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonları ve Üst %27-Alt %27 Toplam Puanları Arasındaki İlişkisiz t testi Sonuçları

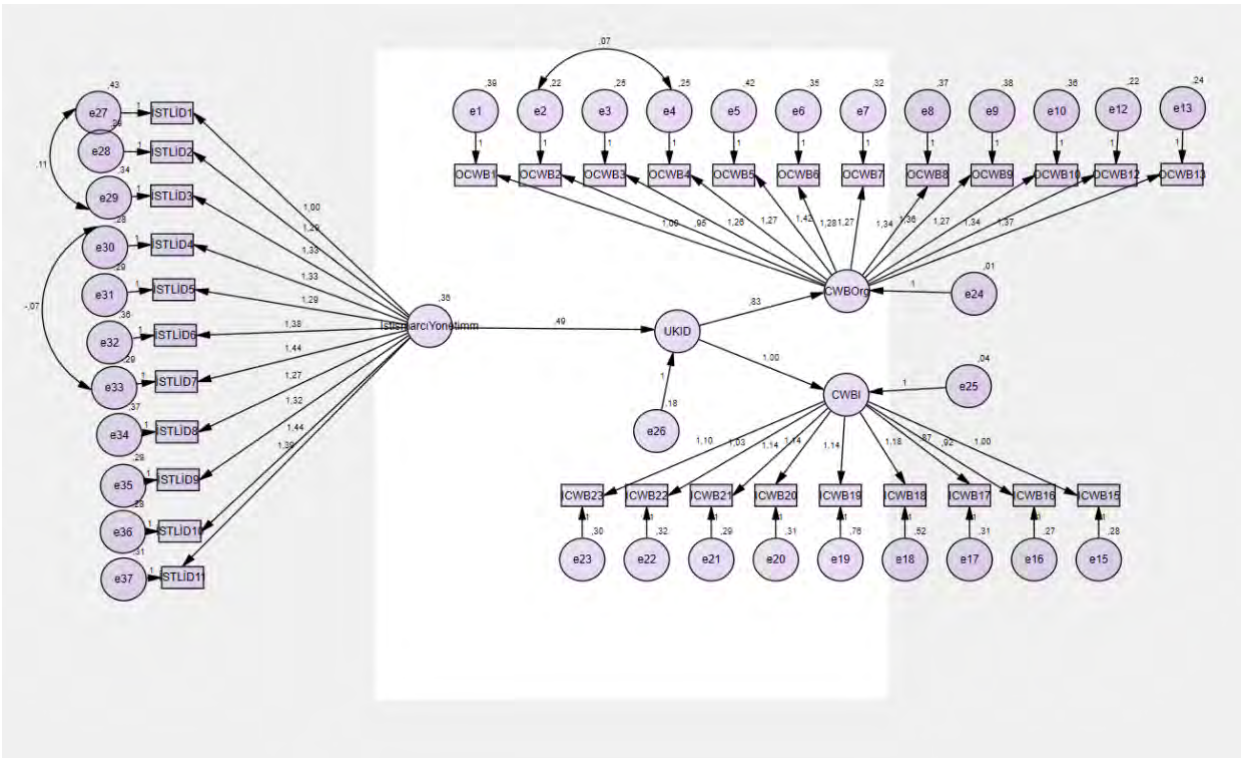
	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	t değeri (üst %27 – alt %27)**
1. Çalışma saatleri hakkında yalan söylerim.	0,554	8,841
2. İşyerine ait bir şeyleri izinsiz kullanırım.	0,642	10,954
3. İşyerine ait bazı araç gereçleri izin almadan eve götürürüm.	0,703	10,087
4. İzin almadan işe geç gelirim.	0,722	12,322
5. İzin verileden daha fazla veya ilave (ek) mola kullanırım.	0,666	12,894
6. Mesai bitiminden önce işten ayrılırım/bırakırım	0,667	10,779
7. Kasıtlı olarak çalışabileceğimden yavaş çalışırım.	0,675	10,723
8. İş için az çaba sarf ederim.	0,663	10,657
9. İşte çalışmak yerine hayal kurarım.	0,662	11,205
10. İşyerinde çalışmak yerine kişisel konularla uğraşırım.	0,645	11,471
12. İşyerine ait araç gereçleri israf ederim/boşa harcarım.	0,743	10,056
13. Hasta olmadığım halde hasta olduğumu söylerim.	0,737	11,268
15. İşyerindeki herhangi birine kaba davranırım.	0,698	11,452
16. İşyerindeki herhangi biriyle tartışma başlatırım.	0,665	10,673
17. Gerekli bilgiyi iş arkadaşından saklarım.	0,634	10,934
18. İşyerindeki herhangi biriyle ilgili dedikodu yaparım.	0,644	13,527
19. İşyerindeki hataları örtbas ederim	0,553	13,672
20. İşyerinde ayrımcılık yaparım.	0,733	12,829
21. İşyerinde gelen cevapsız çağrıya, gerektiği halde geri dönüş yapmaktan kaçınırım.	0,713	12,942
22. İşyerindeki herhangi birinden gelen mesajları ve e-postaları yanıtlamada yetersiz kalırım.	0,636	12,519
23. Başkaları için önemli olan eylemleri ertelerim.	0,694	12,418
**p<0.01		

Tablo 7’de yer alan ÜKİD Ölçeği’ndeki maddelerin düzeltilmiş madde-toplam korelasyon değerleri 0.554 ile 0.743 aralığında olduğunu göstermektedir. Üst %27 ile alt %27’lik grubun toplam puanları arasında yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları tüm maddeler için anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir.

Tablo 8. Yol Analizi Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksleri	Sonuçlar	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri
χ^2/df	3,271	≤ 5
GFI	0,829	$\geq 0,80$
AGFI	0,803	$\geq 0,80$
CFI	0,895	$\geq 0,90$
TLI	0,887	$\geq 0,90$
RMSEA	0,072	$\leq 0,08$

İstismarcı yönetimin çalışanların ÜKİD üzerine etkisini ölçmek amacıyla araştırma modeli DFA aracılığıyla test edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerlerinden CFI ve TLI değerleri kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer almamaktadır. RMSEA’nın çok değişkenli normal dağılım varsayımı altında tüm örneklem büyüklüğü ve korelasyon aralığı için en iyi uyum iyiliği istatistiği olduğunu göstermektedir (Doğan ve Özdamar, 2017). Bu bağlamda ilgili modellere ilişkin RMSEA değerleri incelendiğinde bu değerlerin ve diğer uyum indeksi değerlerinin kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğu tespit edilmiştir.



Şekil 3. Yol Analizi

Tablo 9. Yapısal Eşitlik Modeli Değerleri

Değişkenler	Standardize β	Standart Hata	p	R ²
ÜKİD <---İstismarcı Yönetim	0,565	0,054	0,000	0,32

Araştırma modeli kapsamında yapılan yapısal eşitlik analizi sonucunda istismarcı yönetimin çalışanların ÜKİD üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel bakımdan anlamlı etkisi bulunmaktadır ($\beta=0,565$, $p<0,000$). Yapısal eşitlik modeli sonucunda elde edilen çoklu ilişki katsayısı (R^2) değerleri incelendiğinde ÜKİD’nin %32’sinin istismarcı yönetim değişkeni ile açıklandığı görülmektedir. Ayrıca istismarcı yönetimde meydana

gelen 1 birimlik değişimin ÜKİD’nda 0,32 birimlik değişime neden olduğu ifade edilir. Bu doğrultuda araştırmamızın ileri sürülen H₁ hipotezi kabul edilmiştir.

4. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada sağlık sektöründe çalışanların istismarcı yönetim algılarının ÜKİD üzerine etkisi incelenmiştir. Ayrıca, çalışmada Yang ve Diefendorff (2009) tarafından geliştirilen ÜKİD Ölçeği’nin Türkçe geçerlik ve güvenilirliği test edilmiştir.

Literatürde çalışanların ÜKİD’ni ölçmek ve değerlendirmek için bir çok ölçüm aracı olmasına rağmen Yang ve Diefendorff (2009) tarafından mevcut ölçekler değerlendirilerek yeni bir ölçüm aracı oluşturulmuştur. Bununla birlikte çalışanların ÜKİD düzeylerinin belirlenmesi için Türkçe geçerlik ve güvenilirliği kanıtlanmış yeni bir ölçüm aracına ihtiyaç olduğu değerlendirilmektedir. Bu bağlamda, çalışmamızın ilk aşamasında elde edilen bulgular değerlendirildiğinde (Şekil 2 , Tablo 3 ve Tablo 4), Yang ve Diefendorff (2009) tarafından geliştirilen ÜKİD Ölçeği’nin çalışanların örgüte ve diğer örgüt üyelerine zarar veren davranışların ölçülmesinde kullanılabilecek nitelikte güvenilir ve geçerli bir ölçme aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılacak yeni çalışmalarda ölçeğin farklı değişkenler ile ilişkilerinin incelenerek sonuçlara ulaşılması, alana ve araştırmacılara faydalı bilgiler sağlayacaktır.

İkinci aşamada elde edilen sonuçlara göre; istismarcı yönetimin çalışanların ÜKİD üzerinde istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu bulgular Badran ve Akeel (2022); Ju vd. (2019); Khattak ve Rizvi (2021); Low vd. (2021); Nwani vd. (2017)’nin çalışmalarına benzer şekilde istismarcı yönetim algısının çalışanların olumsuz davranışlarda bulunma istekliliğini arttırdığını ortaya koymaktadır. Ju vd. (2019); Mitchell ve Ambrose (2007); Shoss vd. (2013)’nin de çalışmalarında belirttikleri gibi yöneticiler tarafından istismara maruz kalan astlar, yöneticiye ve örgüte yönelik ÜKİD sergileyebilmektedirler. Kendilerini tehdit altında hisseden veya kontrol kaybı algılayan çalışanların özerklik duygusunu korumak için istismarcı davranışlara karşı doğrudan veya dolaylı olarak tepki vermeleri muhtemeldir (Zellars vd., 2002: 1068). Örgütlerde sosyal mübadele teorisi bağlamında çalışanlar örgüte sağladıkları çaba, katkı ve performans sonucunda örgütten de kendilerine katkı sağlayacak karşılıklar bekleyecektir. Bu beklenti karşısında örgütten herhangi bir karşılık göremeyen çalışanların örgüte olumlu davranışlar bulunma istekleri negatif yönde etkilenecektir (Koçak, 2019: 519). İstismara karşı çalışanların tepkileri başlangıçta daha hafif olmasına karşın, istismar devam ettikçe davranışların şiddeti de artabilmektedir (Sulea vd., 2013: 197). Bu bağlamda, olumsuz veya negatif iş etkileşimlerine maruz kalan çalışanlar hırsızlık, sabotaj, geri çekilme davranışı gibi örgüte zarar verme niyeti taşıyan ÜKİD’nda bulunabilmektedir (Martinko vd., 2013).

Araştırma kapsamında elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde, hastanelerde üst pozisyonlarda çalışan doktorların astlarına sözlü ve sözsüz olarak tacizde bulunmaları, haksız yere suçlamaları, onlara küçümseyici ve alaycı bir tavır sergilemeleri, onların çabalarını görmezden gelmeleri sonucunda asistan doktorlar ve diğer alt kademe sağlık çalışanlarının bu davranışlara karşı olumsuz davranışlar sergileyebileceği görülmektedir. Üstlerin diğer çalışanların çabalarını görmezden gelmeleri, onlarla alay etmeleri ve onları günah keçisi ilan etmeleri sonucunda asistan doktorlar gelen hastalarla yapay olarak iletişim kurmakta, yardım etmeyi tercih etmemekte, yapılacak bazı işleri görmezden gelmektedirler. Asistan doktorların hastalarla daha iyi iletişim kurarak karşılaştıkları vakaları daha iyi anlamaları ve kendilerini daha iyi geliştirmeleri için hastanelerde yöneticilerin astlarını sözlü ve sözsüz taciz etmemeleri, onlarla alay etmemeleri ve onları istismar edici davranışlardan kaçınmaları gerekmektedir. Hayatımızdaki en önemli zenginliğimiz olan sağlığımıza katkı sağlayacak olan doktorların istismarcı yönetici davranışlara maruz kalarak ÜKİD sergilemeleri engellenmelidir. Sağlık sektöründe örgüt iklimi ve örgüt kültürüyle ilgili çalışmalara önem verilerek sağlık yöneticilerinin olumsuz lider davranışlarıyla ilgili bilgilendirilmelerinin çalışanların işlerine karşı olumsuz davranışlarının azaltılmasında önemli başlangıç noktası olacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmada sağlık çalışanlarının istismarcı yönetim algılarının ÜKİD üzerindeki etkisi incelenmiştir. Farklı alanlarda örgütsel adalet, algılanan örgütsel destek, iş aile çatışması gibi örgütsel faktörlerle ve dışadönüklük ile nevroz gibi kişisel özelliklerle yeni araştırmalar tasarlanabilir. Araştırmamızda temel sınırlılık, verilerin sadece hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarının algılarıyla sınırlandırılmış olması, kesit veri alma tekniğinin kullanılmış ve araştırmamızın nicel araştırma deseni ile tasarlanmış olmasıdır. Ayrıca literatürde sıklıkla kullanılan ÜKİD Ölçeği’nden farklı bir ölçek kullanılarak araştırma tasarlanmış olup tek bir ölçeğe bağlı kalınması ve araştırmamızın iki değişkeninin de bu ölçekler kapsamında değerlendirilmesi araştırmamızın

kısıtlarını oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarının bu sınırlılıklar çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiği göz ardı edilmemelidir.

Kaynakça

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in experimental social psychology*, 2, 267-299.
- Akbaş Tuna, A. (2015). *Algılanan örgütsel destek ve işe ilişkin duyuşsal iyi oluş halinin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerine etkileri: Hizmet sektöründe bir araştırma*. (Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi, Ankara.
- An, F. ve Wang, B. (2016). Abusive supervision and counterproductive work behavior: Moderating effect of negative affectivity. *Journal of Service Science and Management*, 9(1), 66-73.
- Aquino, K., Lewis, M. U. ve Bradfield, M. (1999). Justice constructs, negative affectivity, and employee deviance: A proposed model and empirical test. *Journal of organizational behavior*, 20(7), 1073-1091.
- Badran, F. M. ve Akeel, A. F. (2022). Perceived abusive supervision and its influence on counterproductive work behavior among staff nurses. *Egyptian Journal of Nursing and Health Sciences*, 3(2), 158-182.
- Bagozzi, R. P., Yi, Y. ve Phillips, L. W. (1991). Assessing construct validity in organizational research. *Administrative Science Quarterly*, 36(3), 421-458.
- Beauregard, T. A. (2014). Fairness perceptions of work– life balance initiatives: Effects on counterproductive work behaviour. *British Journal of Management*, 25(4), 772-789.
- Bennett, R. J. ve Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of applied psychology*, 85(3), 349-360.
- Berry, C. M., Ones, D. S. ve Sackett, P. R. (2007). Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates: a review and meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 92(2), 410-424.
- Blau, P. M. (1968). Social exchange. *International encyclopedia of the social sciences*, 7(4), 452-457.
- Carlson, D., Ferguson, M., Hunter, E. ve Whitten, D. (2012). Abusive supervision and work–family conflict: The path through emotional labor and burnout. *The Leadership Quarterly*, 23(5), 849-859.
- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H. ve Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: incidence and impact. *Journal of occupational health psychology*, 6(1), 64-80.
- Cropanzano, R. ve Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of management*, 31(6), 874-900.
- De Wolde, A., Groenendaal, J., Helsloot, I. ve Schmidt, A. (2014). An explorative study on the connection between ethical leadership, prototypicality and organizational misbehavior in a Dutch Fire Service. *International Journal of Leadership Studies*, 8(2), 18–43.
- Demircioğlu, E. ve Özdemir, M. (2014). Üretim karşıtı iş davranışları ölçeğinin eğitim örgütlerinde geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20(2), 173-190.
- Doğan, İ. ve Özdamar, K. (2017). The effect of different data structures, sample sizes on model fit measures. *Communications in Statistics-Simulation and Computation*, 46(9), 7525-7533.
- Eschleman, K. J., Bowling, N. A., Michel, J. S. ve Burns, G. N. (2014). Perceived intent of supervisor as a moderator of the relationships between abusive supervision and counterproductive work behaviours. *Work & Stress*, 28(4), 362-375.
- Eskiler, E., Küçükbiş, F., Gülle, M. ve Soyer, F. (2016). Bilişsel davranışçı fiziksel aktivite ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Journal of Human Sciences*, 13(2), 2577-2587.
- Fatfouta, R. ve Schwarzingler, D. (2023). A toxic mix: Explicit and implicit narcissism and counterproductive work behavior. *Applied Psychology*, 1-14.
- Fox, S. ve Spector, P. E. (1999). A model of work frustration-aggression. *Journal of Organizational Behavior*, 915-931.
- Fox, S., Spector, P. E. ve Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 291-309.
- Gruys, M. L. ve Sackett, P. R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. *International journal of selection and assessment*, 11(1), 30-42.
- Gültaç, A. S. ve Erigüç, G. (2019). Geçmişten günümüze örgütlerde üretkenlik karşıtı iş davranışları: Kavramsal bir bakış açısı. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(36), 51-68.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2009). *Multivariate Data Analysis* (7th Edition ed.). Upper saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. ve Tatham, R. (2006). Multivariate data analysis. In Uppersaddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Hakstian, A. R., Farrell, S. ve Tweed, R. G. (2002). The assessment of counterproductive tendencies by means of the California Psychological Inventory. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 58-86.
- Harris, K. J., Kacmar, K. M. ve Zivnuska, S. (2007). An investigation of abusive supervision as a predictor of performance and the meaning of work as a moderator of the relationship. *The leadership quarterly*, 18(3), 252-263.
- Hogan, J. ve Hogan, R. (1989). How to measure employee reliability. *Journal of Applied Psychology*, 74(2), 273-279.
- Hollinger, R. ve Clark, J. (1982). Employee deviance: A response to the perceived quality of the work experience. *Work and Occupations*, 9(1), 97-114.
- Hollinger, R. C. (1986). Acts against the workplace: Social bonding and employee deviance. *Deviant Behavior*, 7(1), 53-75.
- Hong, S., Malik, M. L. ve Lee, M.-K. (2003). Testing configural, metric, scalar, and latent mean invariance across genders in sociotropy and autonomy using a non-Western sample. *Educational and Psychological Measurement*, 63(4), 636-654.
- Jain, V. ve Chhabra, B. (2023). Career plateau and counterproductive work behaviour: a moderated moderation model of abusive supervision and job embeddedness. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Ju, D., Xu, M., Qin, X. ve Spector, P. (2019). A multilevel study of abusive supervision, norms, and personal control on counterproductive work behavior: A theory of planned behavior approach. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 26(2), 163-178.
- Kanten, P. ve Ülker, F. (2014). Yönetim Tarzının Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracılık Rolü. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(32), 16-40.
- Kaplan, H. B. (1975). *Self-attitudes and deviant behavior*. Pasific Palisades, CA: Goodyear.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri: Kavramlar, teknikler ve ilkeler* (27. ed.). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Keashly, L. ve Harvey, S. (2005). Emotional Abuse in the Workplace. In S. F. a. P. E. Spector (Ed.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* (s. 201-235). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Kelloway, E. K., Francis, L., Prosser, M. ve Cameron, J. E. (2010). Counterproductive work behavior as protest. *Human Resource Management Review*, 20(1), 18-25.
- Khan, S. I., Mahmood, A., Kanwal, S. ve Latif, Y. (2015). How Perceived Supervisor Support Effects Workplace Deviance? Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 9(3), 940-967.
- Khattak, P. ve Rizvi, S. T. H. (2021). The effect of abusive supervision and psychopathy on counter productive work behavior: The role of psychological capital. *NICE Research Journal*, 14(1), 1-26.
- Klotz, A. C. ve Buckley, M. R. (2013). A historical perspective of counterproductive work behavior targeting the organization. *Journal of Management History*, 19(1), 114-132.
- Koçak, D. (2019). İstismarcı yönetimin prososyal motivasyon üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 517-528.
- Lapointe, E. ve Vandenberghe, C. (2018). Examination of the relationships between servant leadership, organizational commitment, and voice and antisocial behaviors. *Journal of Business Ethics*, 148, 99-115.
- Lee, S. B., Liu, S. H. ve Maertz Jr, C. (2022). The relative impact of employees' discrete emotions on employees' negative word-of-mouth (NWOM) and counterproductive workplace behavior (CWB). *Journal of Product & Brand Management*, 31(7), 1018-1032.
- Lim, V. K. (2002). The IT way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675-694.
- Lin, W., Wang, L. ve Chen, S. (2013). Abusive supervision and employee well-being: The moderating effect of power distance orientation. *Applied Psychology*, 62(2), 308-329.
- Low, Y. M., Sambasivan, M. ve Ho, J. A. (2021). Impact of abusive supervision on counterproductive work behaviors of nurses. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 59(2), 250-278.

- Mackey, J. D., Frieder, R. E., Brees, J. R. ve Martinko, M. J. (2017). Abusive supervision: A meta-analysis and empirical review. *Journal of Management*, 43(6), 1940-1965.
- Mangione, T. W. ve Quinn, R. P. (1975). Job satisfaction, counterproductive behavior, and drug use at work. *Journal of Applied Psychology*, 60(1), 114-116.
- Mann, S. L., Budworth, M. H. ve Ismaila, A. S. (2012). Ratings of counterproductive performance: The effect of source and rater behavior. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 61(2), 142-156.
- Mardia, K. (1985). *Mardia's Test of Multinormality* (Vol. 5). New York: Wiley.
- Martinko, M. J., Harvey, P., Brees, J. R. ve Mackey, J. (2013). A review of abusive supervision research. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 120-137.
- Mathieu, C. ve Babiak, P. (2016). Corporate psychopathy and abusive supervision: Their influence on employees' job satisfaction and turnover intentions. *Personality and Individual Differences*, 91, 102-106.
- 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.
- Mohsenikabir, Z. ve Mosavi Kashi, Z. (2021). The influence of abusive supervision on employees counterproductive work behavior, organizational citizenship behavior and knowledge hiding. The mediating role of organizational justice. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 10(1), 179-222.
- Mücevher, M. H. (2023). Çalışanların gözünden iyi yönetici ve kötü yönetici davranışları ve bu davranışların sonuçları üzerine nitel bir araştırma. *Enderun Dergisi*, 7(1), 37-64.
- Neuman, J. ve Keashly, L. (2002). *Workplace aggression research questionnaire (WAR-Q)*. Paper presented at the annual meeting of the Society of Industrial/Organizational Psychology, Chicago, IL.
- Nwani, E. B., Ofoke, M. S., Eze, E. O. ve Udechukwu, D. C. (2017). Abusive supervision and work tension as predictors of counterproductive work behaviour among Nigerian police. *Journal of Psychology and Sociological Studies*, 1(1), 42-61.
- Öcel, H. (2010). Üretim karşıtı iş davranışları ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 13(26), 18-26.
- Ödemiş, S. N. (2011). *Beş faktör kişilik özelliklerinin üretkenlik karşıtı davranışlar üzerine etkisi: Bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Polatçı, S. ve Özçalık, F. (2015). Çalışanların örgütsel adalet algıları ile üretkenlik karşıtı iş davranışları etkileşiminde pozitif ve negatif duygusallığın aracılık etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(2), 215-234.
- Pradhan, S. ve Jena, L. K. (2017). Effect of abusive supervision on employee's intention to quit and the neutralizing role of meaningful work in Indian IT organizations. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(5), 825-838.
- Protsiuk, O. (2019). The relationships between psychological contract expectations and counterproductive work behaviors: Employer perception. *Central European Management Journal*, 27(3), 85-106.
- Rahim, S., Azeem, F. ve Paracha, A. (2023). Curtailing the Impact of Abusive Supervision on Counterproductive Work Behaviors: Using Conservation of Resource Lens to Analyze the Moderating Role of Work Engagement. *Journal of Social Sciences Review*, 3(2), 1075-1088.
- Robinson, S. L. ve Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Saana, S. B. B. M., Ablordeppey, E., Mensah, N. J. ve Karikari, T. K. (2016). Academic dishonesty in higher education: Students' perceptions and involvement in an African institution. *BMC Research Notes*, 9, 234-250.
- Serdar, E. ve Özsoy, E. (2019). İstismarçı Yönetim: Bir Literatür Taraması. *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 1-11.
- Shoss, M. K., Eisenberger, R., Restubog, S. L. D. ve Zagenczyk, T. J. (2013). Blaming the organization for abusive supervision: the roles of perceived organizational support and supervisor's organizational embodiment. *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 158-168.
- Skarlicki, D. P. ve Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 434-443.
- Sökmen, A., Kenek, G. ve Uğraş, E. (2019). Etik liderlik ve üretkenlik karşıtı iş davranışı ilişkisi: Örgütsel bağlılığın aracı rolü. *Third Sector Social Economic Review*, 54(4), 1568-1582.

- Spanouli, A., Hofmans, J. ve Dalal, R. S. (2023). Coping with daily boredom: Exploring the relationships of job boredom, counterproductive work behavior, organizational citizenship behavior, and cognitive reappraisal. *Motivation and Emotion*, 47, 810-827.
- Spector, P. E. (1975). Relationships of organizational frustration with reported behavioral reactions of employees. *Journal of Applied Psychology*, 60(5), 635-637.
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A. ve Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 446-460.
- Sulea, C., Fine, S., Fischmann, G., Sava, F. A. ve Dumitru, C. (2013). Abusive supervision and counterproductive work behaviors. *Journal of Personnel Psychology*, 12(4), 196-200.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*. Hudson Street, NY: Pearson Education Company.
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of management journal*, 43(2), 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. ve Henle, C. A. (2011). A case for recognizing distinctions among constructs that capture interpersonal mistreatment in work organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 32(3), 487-498.
- Tepper, B. J., Simon, L. ve Park, H. M. (2017). Abusive supervision. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 123-152.
- Thau, S. ve Mitchell, M. S. (2010). Self-gain or self-regulation impairment? Tests of competing explanations of the supervisor abuse and employee deviance relationship through perceptions of distributive justice. *Journal of Applied Psychology*, 95(6), 1009-1031.
- Uysal, H. T., Ak, M. ve Koşar, A. (2023). Counterproductive work behaviors in organizations: A research on the effect of the dark triad. *Agathos*, 14(1), 247-259.
- Ülbeği, İ. D., Özgen, H. M. ve Özgen, H. (2013). Örgütsel ortamda istismarcı yönetim ve izlenim yönetimi üzerine bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(2), 1-14.
- Ülbeği, İ. D., Özgen, H. M. ve Özgen, H. (2014). Türkiye’de istismarcı yönetim ölçeğinin uyarlaması: Güvenirlilik ve geçerlik analizi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(1), 1-12.
- Wallace, E. ve Coughlan, J. (2023). Burnout and counterproductive workplace behaviours among frontline hospitality employees: the effect of perceived contract precarity. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35(2), 451-468.
- Wang, W., Mao, J., Wu, W. ve Liu, J. (2012). Abusive supervision and workplace deviance: The mediating role of interactional justice and the moderating role of power distance. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 50(1), 43-60.
- Wei, F. ve Si, S. (2013). Tit for tat? Abusive supervision and counterproductive work behaviors: The moderating effects of locus of control and perceived mobility. *Asia Pacific Journal of Management*, 30(1), 281-296.
- Yang, J. ve Diefendorff, J. M. (2009). The relations of daily counterproductive workplace behavior with emotions, situational antecedents, and personality moderators: A diary study in Hong Kong. *Personnel Psychology*, 62(2), 259-295.
- Zellars, K. L., Tepper, B. J. ve Duffy, M. K. (2002). Abusive supervision and subordinates' organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1068-1076.