

PAPER DETAILS

TITLE: AMIRIM BENİ HASTA EDEBİLİR Mİ? İSTİSMARCI YÖNETİMİN ÇALISANIN SAĞLIĞI
ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

AUTHORS: Ertan AKTÜRK,Orkun DEMIRBAG

PAGES: 122-147

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2028839>

AMİRİM BENİ HASTA EDEBİLİR Mİ? İSTİSMARCI YÖNETİMİN ÇALIŞANIN SAĞLIĞI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ^{1 2}



Kafkas Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi
KAÜİBFD
Cilt 13, Kongre Özel Sayısı,
2022
ISSN: 1309 – 4289
E – ISSN: 2149-9136

Makale Gönderim Tarihi: 15.10.2021

Yayına Kabul Tarihi: 16.02.2022

Ertan AKTÜRK
Yüksek Lisans Öğrencisi
Gümüşhane Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Gümüşhane, Türkiye
ertan_akturk44@hotmail.com
ORCID ID: 0000-0003-4638-3337

Orkun DEMİRBAĞ
Dr. Öğr. Üyesi
Gümüşhane Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Gümüşhane, Türkiye
orkundemirbag@gumushane.edu.tr
ORCID ID: 0000-0001-9889-3406

ÖZ | Bu çalışmada istismar edici yönetici davranışının mental ve fiziksel sağlık problemlerine etkisinde iş stresinin aracılık rolü araştırılmıştır. Kaynakların Korunması Teorisinin dayanak oluşturduğu araştırmamız, ast ve üst arasındaki güç mesafesinin yüksek olduğu Türkiye'nin 56 ilinde çalışan 401 emniyet teşkilatı personelinden elde edilen bulgular ışığında değerlendirilmiştir. Araştırmamızın bulgularında, üstler tarafından uygulanan istismar edici davranışlarının astların iş stresi ve fiziksel sağlık ve mental sağlık sorunları arasında aracılık etkisine sahip olduğu bulunmuştur. Bu doğrultuda, çalışmamız istismar edici davranışa sürekli maruz kalmanın çalışanlarda yarattığı sağlık problemleri noktasında literatüre katkıda bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İstismarcı yönetim, iş stresi, mental ve fiziksel sağlık sorunları

JEL Kodları: M10, M12

Alan: İşletme

Türü: Araştırma

DOI: 10.36543/kauibfd.2022.ozelsayi6

Atıfta bulunmak için: Aktürk E., & Demirbağ, O. (2022). Amirim beni hasta edebilir mi? İstismarcı yönetimin çalışanın sağlığı üzerindeki etkileri. *KAÜİBFD*, 13(Kongre Özel Sayısı), 122-147.

¹ İlgili çalışmanın etik kurallara uygunluğu beyan edilmiştir.

² “Amirim beni hasta edebilir mi?” başlıklı bu çalışma, 2-4 Eylül 2021 tarihleri arasında gerçekleştirilmiş olan “29. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi” kapsamında sunulmuştur.

CAN MY SUPERVISOR MAKE ME ILL? THE EFFECTS OF ABUSIVE SUPERVISION ON THE HEALTH OF THE EMPLOYEES



Kafkas University
Economics and Administrative
Sciences Faculty
KAUEASF
Vol. 13, Congress Special Issue,
2022
ISSN: 1309 – 4289
E – ISSN: 2149-9136

Article Submission Date: 15.10.2021

Accepted Date: 16.02.2022

Ertan AKTÜRK
Master's Student
Gümüşhane University
Faculty of Economics and
Administrative Sciences,
Gümüşhane, Turkey
ertan_akturk44@hotmail.com
ORCID ID: 0000-0003-4638-3337

Orkun DEMİRBAĞ
Asst. Prof. Dr.
Gümüşhane University
Faculty of Economics and
Administrative Sciences,
Gümüşhane, Turkey
orkundemirbag@gmail.com
ORCID ID: 0000-0001-9889-3406

ABSTRACT

In this study, the mediating role of job stress in the effect of abusive managerial behavior on mental and physical health problems was investigated. Our research, on which the Conservation of Resources Theory (COR) is based, has been evaluated in the light of the findings obtained from 401 law enforcement personnel working in 56 provinces of Turkey where the power distance between subordinates and superiors is high. In the findings of our study, it was found that abusive behaviors by superiors had a mediating effect between subordinates' job stress and physical and mental health problems. In this direction, our study contributes to the literature on the health problems caused by continuous exposure to abusive behavior in employees.

Keywords: Abusive supervision, job stress, mental and physical health problem

JEL Codes: M10, M12

Scope: Business administration

Type: Research

1. GİRİŞ

Yöneticiler tarafından uygulanan istismar edici yönetici davranışı çalışanlar üzerinde olumsuz sonuçlar ortaya çıkarmakla birlikte, araştırmacılar tarafından “Amirler astlarını hasta edebilir mi?” sorusunu gündeme getirmiştir (Tepper, 2007). Son zamanlardaki araştırmalar, amirlerin istismar edici davranışlarının çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlığı üzerinde ne denli zararlı etkileri olabileceğini ortaya koymaktadır (Bowling & Michel, 2011; Kelloway & Barling, 2010, Liang, Hanig, Evans, Brown, & Lian, 2017; Peltokorpi & Ramaswami 2021) Yönetim tarihi, istismar edici davranış sergileyen yöneticilerin örnekleriyle dolu olsa da konunun sebep sonuç ilişkisi çerçevesinde bir araştırma alanı olarak ortaya çıkışı son 20 yıllık süreci kapsamaktadır (Tepper, 2000). İstismar edici yönetici davranışlarının astlar üzerindeki doğrudan sağlık sonuçları ile ilgili olumsuz etkilerine ek olarak, işe gitmeme, iş tatminsizliği ve sağlık hizmetlerinin kullanımının ortaya çıkardığı maliyetler gibi dolaylı etkilerine yönelik araştırmalara da son yıllarda sıklıkla rastlanmaktadır (Quinn, Vadaparampil, Gwede & Munster 2007). Örneğin, Hollanda'da (Hubert & Van Veldhoven, 2001) istismar edici yönetici anlayışının yaygınlık oranı yaklaşık yüzde 11 olarak tespit edilirken; Norveç'te yapılan bir çalışmada (Aasland, Skogstad, Notelaers, Nielsen, & Einarsen, 2010) çalışanların yaklaşık üçte birinin önceki altı ay içinde "sıklıkla" bu tür olumsuz davranışlara maruz kaldığı belirlenmiştir. ABD'de ise, taciz niteliğindeki yönetici davranışları, yıllık 23,8 milyar dolarlık bir maliyete sebep olmakla birlikte, bu durum ABD'deki çalışanların (Tepper, 2007) yüzde 13,6'sını etkilemektedir.

Olumsuz amir davranışları ve amirlerin fiziksel temas hariç, düşmanca sözlü ve sözel olmayan davranışları sürekli sergileme derecesine ilişkin 'astların' algılamaları olarak tanımlanan (Tepper, 2000, s. 178) istismar edici yönetici davranışı, kamuoyunda astlar ile ilgili alay etme, tehditler, kasıtlı olarak bilgi saklama ve sessiz taciz gibi davranışlar dâhil olmak üzere astlara uzun vadeli kötü muamele ile benzer anlamlar taşımaktadır. Mevcut literatür, istismar edici davranışların bireyler ve genellikle kuruluşlar üzerindeki zararlı etkilerini ortaya koymaktadır (Tepper, 2000). Bunlar arasında en sık karşılaşılanlar; çalışanların gerginliği (Lan, Huo, Cai, Wong, Chen, & Lam, 2020), psikolojik sıkıntı (Duffy, Ganster, & Pagon, 2002; Bryant & Harvey, 1996); iş-aile çatışması (Tepper, 2000), iş tatmini, örgütsel bağlılık (Aryee, Putti, & Phua, 1990; Tepper, Moss, Lockhart, & Carr, 2007) ve çalışan yaratıcılığıdır (Liu, Liao & Loi, 2012). Dolayısıyla, istismar edici yönetim anlayışı, süregelen bir stres kaynağı olmakla birlikte astlar için çeşitli olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir (Martinko, Harvey, Brees & Mackey, 2013; Tepper, 2000). Örgütler ve üyeleri için zararlı sonuçları düşünüldüğünde, istismar edici yönetim anlayışı araştırmacılar

tarafından sürekli araştırması gereken önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (Tepper, 2007).

Stres kelimesi Latince "estRICTIA" kelimesine karşılık gelmekle birlikte, insanlığın varoluşundan beri görülen bir olgudur (Chuang & Lei, 2011, s. 551). Kişilerin rahatsız edici bir durum karşısında hissetmiş oldukları olumsuz gerilim hali olan stres, astların iş ve iş dışı yaşamlarında karşılaştıkları sorunlar karşısında yaşadıkları sıkıntılı süreçtir (Davis & Scriven, 1992). İstismar edici davranış açısından stres faktörü, astların kısa ve uzun vadeli fiziksel ve zihinsel sağlığının kötüye gitmesi gibi istenmeyen sonuçlara yol açabilen kişilerarası bir sorun olarak değerlendirilebilir (Kelloway, Sivanathan, Francis, & Barling, 2005). Örneğin, istismar edici davranışın işyeri stres faktörlerine yol açan bir 'temel neden' olduğu görüşü bazı araştırmacılar tarafından kabul görmüştür (Kelloway vd., 2005). İş yerinde ast üst ilişkileri çalışan sağlığı ve güvenliği noktasında birbiri ile doğrudan ilişkilidir (Kelloway & Barling, 2010). Özellikle, istismarcı bir amir ile etkileşim içinde bulunmanın bağırma, alay etme veya aşağılama, anksiyete, sinirlilik ve depresyonu içeren psikolojik sıkıntı gibi ikincil psikolojik ve zihinsel sağlık sonuçlarıyla ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır (Duffy vd., 2002; Tepper, 2007).

Diğer taraftan yapılan çalışmalar istismar edici yönetim anlayışının anksiyete, sinirlilik ve depresyonu içeren psikolojik ve zihinsel sağlık sonuçlarıyla bağlantılı olduğunu göstermiştir (Tepper, 2000). İstismar edici yönetici davranışı çalışanların fiziksel sağlığıyla olumsuz bir şekilde ilişkili olduğu fikri doğrultusunda yapılan araştırmalar yöneticilere sürekli düşmanlık ve olumsuz duygulara sahip astların, artan fiziksel sağlık sorunlarından dolayı mutsuz olduğunu ortaya koymuştur (Schaubroeck, Walumbwa, Ganster, & Kepes, 2007). İstismar edici yönetici davranışı başlangıç olarak kısa vadeli fiziksel ve mental sağlık sorunlarına sebep olmakla birlikte iş stresinin de eklenmesiyle uzun vadeli psikolojik ve fiziksel sağlık sorunlarına yol açmaktadır (Kahn & Byosiore, 1992; Spector & Jex, 1998). Bu doğrultuda, astların psikolojik ve fiziksel kaynaklarında yaşamış kayıpları açıklamak için "Kaynakların Korunması Teorisi (Hobfoll, 1989) çalışmanın temel kuramını oluşturmaktadır. İlgili teoriden hareketle araştırmamızın temel araştırma sorusu aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

İstismar edici yönetici davranışı mental ve fiziksel sağlık sorunlarının yaşanmasında iş stresinin aracı rolü var mıdır?

2. TEORİK ARKA PLAN

Çalışmamızın teorik arka planına Kaynakların Korunması Teorisi katkı sunmaktadır. Bireylerin kendileri açısından önem atfeden kaynakları elde etmek,

korumak ve zenginleştirmek adına ortaya koymuş oldukları çabaları; kişisel özelliklerini, sosyal ve ekonomik koşullarını iyileştirip bu koşulları korumayı başarmaları kaynakları koruma teorisinin temelini oluşturmaktadır (Hobfoll, 2001). Kaynakları koruma teorisi daha çok bireylerin mevcut kaynakları ellerinde tutmak veya geliştirmek adına çevresel faktörlerden daha fazla etkilendiğini göstermektedir (Hobfoll, 1989). Teoriye göre mevcut şartların gerçekleşmesi durumunda birey yaşamış olduğu stresi azaltmak için tepki vermektedir. İşte bu tepkinin ortaya çıkması için; ortada bir tehdit olması, kaynakların kaybı veya kaybolan kaynakların yerine yeni kaynakların konulamaması gibi durumların olması gerekmektedir (Hobfoll, 2001). Kaynakların korunması teorisine göre kaynaklar bireyler açısından değerlendirildiğinde; değerli kaynaklar, maddi olan kaynaklar, mevcut koşullar, kişisel birtakım özellikler ve sahip olunan enerji olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunlar arasında maddi kaynaklar, kişiye sağladığı avantajlar nedeniyle değerli olan kaynaklar arasında değerlendirilmektedir. Cep telefonunun bireylere iletişim imkânı vermesinden dolayı değerlidir. Ünvan ve kıdem bu anlamda koşulların örneğini oluşturmaktadır. Kişinin sahip olduğu nitelikler de çalışanların strese karşı dayanıklılığını belirleyen mühim bir unsurdur. Enerji unsuruna baktığımızda ise vakit, para ve bilgi gibi unsurları elde etmeye yardımcı olması açısından son derece önemlidir (Hobfoll, 1989). Teorinin önemli özelliklerinden birisi de bireylerin herhangi bir tehlike durumu hissetmediği durumlarda ileriye dönük olarak gelecekte yaşayabileceği kaynak kaybına karşılık elinde bulundurduğu kaynakları zenginleştirmeye çalışmasıdır. Çalışanlar bu anlamda kaynaklarını zenginleştirmek için veya mevcut elindeki kaynağı korumak için bile olsa sınırlı bir miktar kaynak kullanması gereklidir. Bu anlamda bireylerin ellerinde bulunan kaynağın miktarına göre dayanıklı veya dayanıksız olacağı düşüncesi teorinin bir diğer önemli noktasını oluşturmaktadır (Hobfoll, 2001). Bunun sonucu olarak da çalışanların kaynak kaybı tehdidi yaşamamaları onların daha az tehdit yaşamalarına sebep olmaktadır (Ito & Brotheridge, 2003; Cole, Bernerth, Walter & Holt, 2010).

İstismar edici yönetici davranışı bireyin iş ortamında içerisinde bulunduğu örgüt yapısından ikili ilişkilerine kadar birçok alanda olumsuz sonuçların yaşanmasına neden olmaktadır (Mackey, Frieder, Breess & Martinko, 2017). Yapılan çalışmalar yaşanan bu olumsuz durum karşısında istismarcı yönetim davranışını gösteren yöneticinin astlarına yönelik ortaya koyduğu olumsuz içerikli davranışların iş stresini önemli oranda arttırdığını ortaya koymuştur (Hwang, Hyun, & Park, 2013: s. 242). Yaşanılan bu olumsuz durum astların iş stresini arttırarak iş memnuniyeti, iş verimliliği ve performansı gibi birçok fonksiyonu etkilediği ifade edilmektedir (Tennant, 2001, s. 697). Yöneticiler tarafından çalışanlarla alay etmek, küçük düşürmek ve eleştirmek gibi

istismar edici davranışın kronik bir stres etkeni olarak kabul edildiği görülmektedir (Restubog vd., 2011; Tepper vd., 2007). Yöneticisi tarafından istismar edici davranışa maruz kalan çalışanlar sahip oldukları kaynakları etkili ve verimli bir şekilde kullanamamakta ve işin gereklerini tam ve eksiksiz olarak yerine getirmemektedir (Tepper, 2000). İşin gereklerini yerine getiremeyen çalışanlar da bu durum eksiklik, tatminsizlik, isteksizlik gibi durumlara sebep olmakta bunun sonucu olarak çalışanlar iş stresi yaşamaktadır (Priesemuth & Schminke, 2019). Çalışanlar istismarcı yönetici davranışından dolayı yüksek düzeyde stres yaşadıklarında, davranışlarını düzenlemek için daha az kaynağa sahip olurlar ve bu durumda çalışanların mevcut kaynakları korumak veya arttırmak için daha fazla çaba göstermesi gerekmektedir (Ferris, Lian, Keeping, Brown, Liang, & Morrison, 2014; Mitchell & Thau 2010; Wheeler, Halbesleben, & Whitman, 2013). Günümüzde istismarcı yönetici davranışına maruz kalan astların iş streslerinin artışı stresin çalışanlar açısından çalışma hayatının bir parçası olarak kabul edilmesine ve bireyin beklenmedik tepkiler vermesine aynı zamanda birçok sağlık sorunu yaşamalarına neden olmaktadır (Hwang, 2014, s. 61). Çalışanlar istenmeyen yönetici davranışına maruz kalmaları halinde kendileri için vazgeçilmez olarak değerlendirilen kaynakların kaybolması, tehdit edilmesi veya üzerine yatırım yaptıkları önemli kaynakları elde edemedikleri durumlarda stres yaşamaktadır (Hobfoll & Lilly, 1993). İş ortamında yaşadığı olayları ve durumları kendi değer ve sahip olduğu kaynak açısından değerlendiren çalışan, içerisinde psikolojik, davranışsal ve biyolojik gibi davranış kalıpları ortaya koyabilir ve mevcut durumun sahip olduğu kaynakları aştığını hissettiği an stres yaşamaya başlar (Cohen, Kamarck, & Mermelstein, 1983). Yöneticiler tarafından alay edilmek, küçük düşürülmek ve eleştirmek gibi istenmeyen durumlara uğrayan çalışanlar iş stresi yaşamakta ve bu durumda çalışanların bipolar bozukluk, depresyon, yaygın anksiyete bozukluğu, sosyal fobi, panik bozukluk ve travma sonrası stres bozukluğu gibi sağlık sorunları yaşadıkları görülmektedir (Restubog vd., 2011; Tepper vd., 2007).

İstismarcı yönetim anlayışı ile astların yaşamış olduğu mental sağlık problemleri arasındaki ilişkinin ortaya konulması noktasında ilgili literatürü incelediğimizde özellikle ihtiyaç teorileri (Lian, Ferris, & Brown, 2012), adalet teorileri (Tepper, 2000; 2007) ve değişim teorileri ile ilgili olarak (Tepper, Simon, & Park 2017) gibi istismarcı yönetici davranışlarını sosyal ve örgütsel süreçleri ne derece etkilediğini açıklamak için kullanıldığı görülmektedir (Mitchell & Ambrose, 2007). İstismar edici yönetici davranışı çalışanların psikolojik, fiziksel sağlık durumları ve ihtiyaçlarının hangi düzeyde karşılandığına yönelik birçok faktörü etkilemektedir (Ryan & Deci, 2000; Kasser, Kim, Elliot, & Sheldon, 2001). Çalışanların istismar edici yönetici davranışına maruz kalması, işyerinde

temel ihtiyaç tatminini engellemekte bu durumda iş yerinde kaynak kayıplarına, psikolojik şikâyetlere ve olumsuz duygulara sebep olduğunu ortaya çıkarmıştır (Lazarus, 1991). İstismarcı yönetici davranışına maruz kalan çalışanların içerisinde bulundukları bu olumsuz durumdan kurtulabilmek adına daha fazla kaynak harcadığını bu durumda ilerleyen dönemlerde çalışanlarda tükenmişlik, önemsememe ve mental zayıflık gibi durumlara sebep olduğu yapılan çalışmalarda ortaya konulmuştur (Kahn & Byosiore, 1992; Spector & Jex, 1998). İstismar edici yönetici davranış literatürüne dayanarak (Rogers & Kelloway, 1997; Schat & Kelloway, 2000) işyerinde istismar edici davranışa maruz kalan çalışanların artan stres ve kaygı yaşayacaklarını ileri sürmektedir. Buradan hareketle;

H₁: İstismarcı yönetim anlayışının mental sağlık sorunlara etkisinde iş stresinin aracı rolü vardır.

Yöneticilerin sürekli düşmanca sözlü ve sözlü olmayan davranışlarda bulunduğu bir ortamda çalışan astlar, yöneticilerinin genel sağlık ve güvenlik durumlarını bozucu davranış sergilemeleri çalışanların birtakım fiziksel sağlık sorunu yaşamalarına neden olmaktadır (Schaubroeck vd., 2007). İstismar edici davranışın çalışanlarda görülen ilk etkileri travmatik stres bozukluğu vb. şekilde ortaya çıkarken devam etmesi durumunda ilk aşamada fiziksel dışa vurumlar şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Bu dışavurumlar avuç içlerinin terlemesi, ellerin titremesi ten üzerinde döküntü ve kaşıntıların görülmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu problemleri ise eklem rahatsızlıkları, postür problemleri, iştah kaybı, kilo kaybı, yüksek tansiyon, baş ve boyun ağrıları, mide-bağırsak problemleri, uyku bozuklukları gibi problemler izlemektedir (Wager, Fieldman, & Hussey, 2003) Yaşanılan bu fiziksel sağlık sorunlarına ek olarak ilerleyen dönemlerde yüksek kan basıncı, sindirim sistemi şikâyetleri, depresyon, işe gitmeme, işe geç kalma sorunlar görülebilmektedir (Kahn & Byosiore, 1992). Yöneticilerin göstermiş olduğu bu olumsuz davranış şekli özellikle kronik rahatsızlığı ve hastalığa yatkın vücut yapısına sahip çalışanların daha fazla etkilenmelerine sebep olmaktadır (Schat & Frone, 2011). Çalışanların uzun vadeli istismar edici yönetici davranışına maruz kalmaları kötüleşen fiziksel ve zihinsel sağlık açısından daha uzun vadeli kaynak kayıplarına yol açar (Harris vd., 2013).

İş stresine maruz kalan astlarda mevcut kaynaklardaki azalma veya eksiklik, çalışanların daha fazla kaynak kaybına karşı savunmasız hale gelmesine başlangıçta baş ağrısı, eklem ağrısı gibi yakın sonuçlar ortaya koyarken devamında ise ileri düzey fiziksel hastalıklara ve işlev bozukluklarına sebep olabilmektedir (Kahn & Byosiore, 1992). Yapılan çalışmalar iş stresi ile ağır iş koşullarının çalışanların öncelikle temel hareket ve sinir sistemini hedef aldığını

göstermektedir (Wager vd., 2003) Özellikle iş stresi yaşayan çalışanlarda vücut bağışıklık sistemi daha fazla zarar görmesinden dolayı vücut dışarıdan gelebilecek fiziksel darbelere karşı biraz daha savunmasız kalmakta bu durumda çalışanların daha büyük sorunlar yaşamasına neden olabilmektedir (Harris vd., 2013). İş ortamında iş stresi gibi istenmeyen olumsuz durumların potansiyel olarak yeniden ortaya çıkmasıyla ilgili kaygı, çalışanlarda artarak devam eden birtakım duygusal ve psikosomatik zorlanma davranışlarıyla sonuçlanmaktadır (Mullen, Kelloway & Tedd, 2007).

H₂: İstismarcı yönetim anlayışının fiziksel sağlık sorunlara etkisinde iş stresinin aracı rolü vardır.

3. YÖNTEM

Ast-üst ilişkilerinin yoğun olarak yaşandığı kolluk kuvvetlerinde amir pozisyonlarında yer alan bireyler, sorumluluklarının dışına çıkma, yetkilerini devretmekten, otoritelerini arttırmaya yönelik bir dizi davranış şekillerini sıklıkla sergileyebilmektedir (Bass, 2008). Yöneticiler, astları üzerinde daha az yetki ve özerklik vererek sıkı kontrol sağladıkları bilinmektedir (Ashfaq vd., 2018). Güç dengesizliği, astları işyerinde çeşitli kişilerarası kötü muamele biçimlerine karşı savunmasız hale getirmektedir (Malik, Björkqvist & Österman, 2017). Fikrimizce, güç mesafesinin yüksek olduğu Türkiye’de (İlhan & Alımanoğlu-Yemişçi, 2020) üstlerinin istismar edici yönetim davranışları ile olumsuz sağlık problemlerini incelemek için Türkiye Emniyet Teşkilatının hedef kitle olarak tercih edilmesi bize uygun bir bağlam sağlamaktadır. Türkiye Emniyet Teşkilatında toplam 323.842 personel mevcuttur (EGM, 2019). Emniyet Teşkilatı personelinin, 307.813 (%95’i Emniyet Hizmetleri, 16.029 (%5’i) ise diğer hizmet sınıflarındandır. Emniyet Hizmetleri Sınıfı Personelin (%6,6)’sını Polis Amirleri, % 86,4’ünü Polis Memurları, %7’sini ise Çarşı ve Mahalle Bekçileri oluşturmaktadır. Bu doğrultuda Türkiye’deki 56 farklı şehirdeki 401 personelden elde edilen verilerle çalışmaya devam edilmiştir. Araştırmaya katılanların %85,5’i erkek ve %14,5’i kadın iken; %100’ü evlidir. Katılımcıların yaş ortalaması 34.78 (Sd= 6.01 ve min. 24; max. 51) ve toplam deneyimleri 10,45 yıldır (Sd= 10.15 ve min. 1; max. 30).

3.1. Araştırmanın Etik İzinleri

Yapılan bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir. Etik kurul izin belgesi, Gümüşhane Üniversitesi Sosyal

Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'nun 09.11.2021 tarih ve 2021 sayılı 7 nolu kararı ile alınmıştır.

3.2. Veri Toplama Araçları

Brislin tarafından (1980) yılında ortaya koyduğu geri çeviri metodu kullanılarak anketler İngilizce'den Türkçe'ye ve Türkçeden İngilizceye çevrilmiştir. Brislin'e ait olan geri çeviri metodu geçmiş birçok çalışmada yaygın bir metod olarak kullanılmıştır (Liu, Zhao & Sheard, 2017; Muduli & Raval, 2018; Wang, Zheng & Zhu, 2018; Abdelmotaleb, Metwally & Saha, 2018; Liu & Keller, 2021). Çalışmada firmanın istismarcı yönetim, iş stresi, mental sağlık problemleri, fiziksel sağlık problemleri ve çeşitli demografik sorular ölçülmüştür.

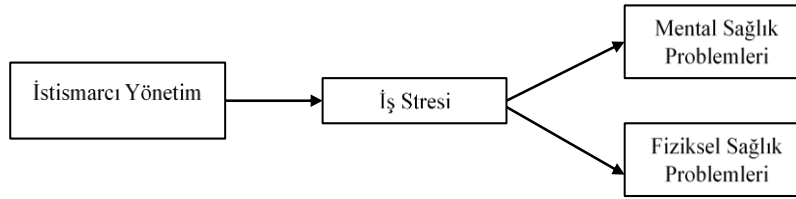
İstismarcı Yönetim. Tepper'ın (2000) 15 maddelik ölçeğin kısaltılmış versiyonu olan Mitchell ve Ambrose'dan (2007) alınan 10 maddeyle değerlendirilmiştir. Aktif-agresif istismarcı yönetim (5 madde) ve pasif-agresif istismarcı yönetim (5 madde) olarak iki boyuttan oluşmaktadır. Önceki araştırmalarla tutarlı olarak (örneğin, Waldman, Wang, Hannah, Owens, & Balthazard, 2018; Wang, Li, Maguire, Zoong v& Gu, 2019; Khan, Khan, Bodla, & Gul, 2020; Peltokorpi & Ramaswami, 2021; Tepper, 2000) astlar, bağlı bulundukları amirlerinin kendilerine yönelik taciz eylemlerine ne sıklıkla katıldığını değerlendirdiler. Ülbeği ve Özgen (2013), Tepper (2000) tarafından geliştirilmiş olan istismarcı yönetim ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlik analizini yapmışlardır. Araştırma verileri Adana ilindeki özel sektör işletmelerinde çalışan 228 kişiden elde edilmiştir. Araştırma sonucunda Tepper (2000) tarafından geliştirilen istismarcı yönetim ölçeğinin Türkiye'deki istismarcı yönetimin araştırılmasında güvenilir ve geçerli bir ölçüm aracı olduğu saptanmıştır. Bu çalışmada, önceki araştırmalarla tutarlı şekilde aktif-agresif istismarcı yönetim ölçeği tercih edilmiştir. Katılımcılar, 5 puanlık bir ölçek kullanarak her bir maddeyle hemfikir olduklarını belirtmişlerdir (1= Yöneticimin, bu davranışın bana hiç kullandığını hatırlayamıyorum, 5= Yöneticim, bu davranışı bana çok sık kullanır). Örnek maddeler "Yöneticim benimle alay ediyor" ve "Yöneticim bana düşüncelerimin veya duygularımın aptalca olduğunu söylüyor." Orijinal çalışmada Cronbach alfa değeri 0.89'dur.

İş stresi. Jamal ve Baba'nın (1992) 13 maddelik iş stresi anketinin kısaltılmış versiyonu olan Shukla ve Srivastava'dan (2016) alınan 9 maddelik ölçek kullanılmıştır. Bu anketin cevapları 1'den (kesinlikle katılıyorum) 5'e (kesinlikle katılıyorum) 5'li Likert tipi bir ölçekte derecelendirilmiştir. Örnek maddeler "İşim beni geriyor." ve " İşten hiç ayrılamadığımı hissediyorum." Orijinal çalışmanın Cronbach alfa katsayısının 0.81 olduğunu bildirmişlerdir (Shukla & Srivastava, 2016).

Mental Sağlık Problemleri. Barsky, Weinstein, Goldman, Ware, Berwick ve Murphy (1991) tarafından geliştirilen beş maddelik bir Ruh Sağlığı Envanteri (MHI-5) kullanılmıştır. Bu ölçek, akıl sağlığına erişmek için iyi yapılandırılmış ve yaygın olarak kullanılan bir ölçektir (Donker, Graaf, Cuijpers, ten Have & de, Smiths, 2009). Katılımcılar, önceki 12 aylık dönemde 6 puanlık bir derecelendirme ölçeğine göre zihinsel sağlıklarını ölçen beş ifadeye ne ölçüde katıldıklarını bildirdiler (1 =hiçbir zaman 1, 5= her zaman). Toplam olası puan 5 ile 25 arasındadır; daha yüksek puanlar en az olumlu ruh sağlığını ve daha düşük puanları daha olumlu ruh sağlığını gösterir (Berwick vd., 1991). Örnek maddeler "Sinirli bir insan mısınız?" ve "Kederli ve hüzünlü hissettiniz mi?" Orijinal çalışmanın Cronbach alfa katsayısı 0.79'du.

Fiziksel Sağlık Problemleri. Spector ve Jex (1998) tarafından geliştirilen 18 maddelik Fiziksel Semptom Envanteri (PSI) ile ölçülmüştür. Katılımcılar, 18 farklı fiziksel belirti ile ilgili önceki 12 aylık dönemdeki deneyimlerine dayanarak yanıt verdiler. Her belirti için aşağıdaki üç seçeneği kullandılar: (0) "Hayır, sahip değildim"; (1) "Evet, ama doktoru görmedim"; ve (2) "Evet ve doktoru gördüm." Potansiyel aralığı 0 ile 18 arasında olan toplam puan, bir doktora gidip gitmesin, kişinin sahip olduğunu bildirdiği tüm semptomların toplamıydı. Orijinal çalışmanın Cronbach alfa değeri 0,86 olarak ölçülmüştür.

Demografik değişkenler. Araştırmada cinsiyet, yaş, medeni durum, deneyim ve pozisyon demografik değişkenler olarak ele alınmıştır.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

4. BULGULAR

Bu çalışmada, istismarcı yönetim, iş stresi, mental sağlık problemleri ve fiziksel sağlık problemleri arasındaki ilişkiler ortaya koyulmaktadır. Araştırmada ilk olarak, ölçüm modelinin yapı geçerliliğini değerlendirmek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. İkinci olarak, hipotez testleri için yol katsayıları ve yapısal modelin önemi incelenerek yapısal denklem modeli için bir yazılım paketi programlaması olan SPSS 24 Hayes Process Model kullanılarak analiz

edilmiştir. Aracılık etkilerini test etmek, aracılık etkilerinin istatistiksel önemini daha ayrıntılı incelemek için 5.000 önyükleme örneğiyle yüzde 95 önyargı düzeltilmeli önyükleme güven aralığı (CI) analizleri kullanılmıştır. Önyükleme (bootstrapping) testleri ile hem ölçüm hatalarının etkileri en düşük seviyeye indirgenmekte hem de dolaylı ve doğrudan testlerin yapılmasına olanak sağlamaktadır (Klein, 2010). Ayrıca, bu test Sobel testi gibi alternatif testle göre önemli bir avantaj sağlayarak, dolaylı etkinin normal olmayan bir dağılımdan kaynaklanacak Tip 1 hatalarını önleme noktasında modele önemli bir katkı sağlayacaktır (MacKinnon, Lockwood & Williams, 2004). Çalışmada, tek bir kaynaktan toplanan anket yöntemi hem daha az maliyetli aynı zamanda çok miktarda katılımcıya ulaşma noktasında oldukça kolaylık sağlasa da metodolojik olarak sıkça görülen bir varyans yanlışlığı hatasına sebep olabilmektedir (Lee, MacKenzie, Podsakoff, 2003). Ortak işlem varyansı (Common Method Variance) konusunu üç şekilde ele aldık. Harman tek faktör testi, tek faktör ölçüm modeli ve Varyans Genişletme Faktörü (Variance Inflation Factor) değerleri hesaplanmıştır. İlk olarak, tek bir zaman diliminde elde edilen bildirimlerden kaynaklanan ortak yöntem varyansını incelemek için Harman'ın tek faktör testi uygulanmıştır. Bu testin sonuçlarına göre, toplam varyansın % 50'den azının gizli bir yapı ile açıklandığını gösteriyorsa, ortak yöntem varyansı çalışma için uygun kabul edilmektedir (Riley, Mohr, & Waddimba, 2018; Teng, Lu, Huang & Fang, 2020). Bu test için çalışmamızda on dokuz maddeye temel bileşenler analizi uygulanmıştır. Döndürmesiz olarak değerlendirilen analiz sonuçları, öz değerleri > 1 olan dört faktör bulunmaktadır. Birinci faktör ise varyansın % 48,11'ini oluşturmuştur. Toplam varyansın % 50'den azı gizli bir yapı ile açıklandığından dolayı Harman tek faktör testi sonuçları ortak yöntem varyansı sorunun olmadığını ampirik olarak ortaya koymaktadır (Riley, Mohr, & Waddimba, 2018; Teng, Lu, Huang & Fang, 2020). İkinci aşamada, Tablo 1'de tek faktörlü modelin son derece zayıf bir uyum iyilik değerine sahip olduğu bulunmuştur (X^2 : 2033.701; χ^2 / df: 13.38; $p < 0.01$; CFI: 0.66; TLI: 0.62; SRMR: 0.12; RMSEA: 0.18). Bu durumda, ikinci koşul da sağlanmıştır. Son aşamada ise, bazı bağımsız değişkenler arasında yüksek korelasyonlar çoklu bağlantı sorunlarına neden olabilmektedir (Malhotra, 2010). Bu bağlamda varyans genişletme faktörleri (VIF) ve tolerans istatistikleri çoklu bağlantı sorunu olup olmadığını gösteren göstergelerdir. VIF istatistikleri 1.638-3.197 aralığında olup bulunan değerler 10'un altındadır (Kennedy, 1992). Ayrıca, ilgili tolerans değerleri tahmin ediciler 0.323-0.611 aralığında bulunmuştur ve önerilen minimum tolerans seviyesi olan 0.10 değerinin üzerinde olduğu bulunmuştur (Tabachnick ve Fidell, 2001). Dolayısıyla ilgili çalışmada çoklu bağlantı sorunu ortaya çıkmamıştır. Dolayısıyla, sonuçlar, ortak yöntem varyansının araştırmada

ciddi bir tehdit olmadığını, dolayısıyla diğer analizler için uygun olduğunu göstermektedir. (Harris & Mossholder, 1996; Wang, Luo, Nie ve Wang, 2019). Ayrıca, veri setinde normal bir dağılım olup olmadığını belirlemek için sahip oldukları çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Çarpıklık ve basıklık kavramları ile ilgili çalışmalarda, Byrne (2010) çalışmasında basıklık değerinin 5'ten küçük olması halinde; Kline (2016) ise çarpıklık değerinin ± 3 ; basıklık değerinin ise ± 10 aralığında bulunması durumunda verilerin normal bir dağılım özelliği göstereceğini ifade etmektedir. İstismarcı yönetim ölçeğinin çarpıklık değeri -0,273, basıklık değeri -1,200; iş stresi ölçeğinin zaman stresi boyutu için çarpıklık değeri -1,487, basıklık değeri ise 2,031 ve anksiyete boyutu için çarpıklık sayısı -1,379, basıklık sayısı ise 1,464; mental sağlık problemi ölçeği için çarpıklık sayısı 0.316, basıklık sayısı -1.082; fiziksel sağlık problemi ölçeğine ait çarpıklık sayısı -0.042, basıklık sayısı 0.197 olarak bulunmuştur. Söz konusu ölçekler için çarpıklık ve basıklık sayıları konu ile ilgili yapılan alan çalışmalarında belirtilen aralık değerlerinde yer almasından dolayı veri setinin sahip olduğu dağılımın normal olduğu ortaya konulmuştur.

Tablo 1: Alternatif Model Hesaplamaları için Uyum İndeksleri

Ölçüm Modeli	df	χ^2	χ^2/df	CFI	TLI	SRMR	RMSEA
Tek faktörlü model^a	152	2033.701	13.38	0.66	0.62	0.12	0.18
İki faktörlü model^b	151	1032.021	6.83	0.84	0.82	0.12	0.12
Üç faktörlü model^c	149	983.544	6.60	0.85	0.83	0.09	0.12
Dört faktörlü model^d	145	308.310	2.12	0.97	0.97	0.04	0.05

Not: n = 401. CFI = Karşılaştırmalı Uyum İndeksi; TLI: Normlandırılmamış Uyum İndeksi; SRMR = Hata kareler ortalaması karekökü; RMSEA = Kestirim hatalarının ortalama karekökü, 95 % güven aralığı. ^a Tüm ifadeler tek bir faktöre yüklenmiştir; ^b İstismarcı yönetim tek bir faktör ve zaman stresi, anksiyete ve mental sağlık sorunları ikinci bir faktöre yüklenmiştir; ^c İstismarcı yönetim ve zaman stresi ayrı birer faktör, ve anksiyete ve mental sağlık sorunları tek bir faktöre yüklenmiştir; ^d İstismarcı yönetim, zaman stresi, anksiyete ve mental sağlık sorunları ayrı faktörlere yüklenmiştir.

Bu çalışmada kullanılan ölçümlerin yapı geçerliliğini incelemek için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) kullanılmıştır. Tablo 1'de elde edilen sonuçlara göre, dört faktörlü modelin iyi model uyum değerine sahip olduğunu göstermektedir (χ^2 : 308.310; χ^2 / df : 2.12; $p < 0.01$; CFI: 0.97; GFI: 0.97; SRMR: 0.04; RMSEA: 0.06) ve dört adet değişkenin bütününe istismarcı yönetim, zaman stresi, anksiyete ve mental sağlık problemlerinin birbirinden farklı değişkenler olduğu ortaya konulmuştur. Tablo 2'de gizil değişkenlere ait olan göstergeler için bütün faktör yüklerinin anlamlı olduğu görülmektedir ($p < 0,001$),

bu da ifadelerin bütün gizil örüntüleri iyi bir şekilde ifade ettiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca faktör yükü 0,50'den küçük 1 madde analizde kapsam dışı bırakılmıştır (MSP3). Faktör yükleri, istismarcı yönetim 0,89-0,82, zaman stresi 0,84-0,72, anksiyete 0,84-0,69, ve mental sağlık problemi 0,86-0,81 arasında değişmiş ve iç tutarlılığın her bir değişken değerinin değerleri uygun seviyelerdedir. Ayrıca, tüm gizli örüntülerin bileşik güvenilirlik değeri (CR), 0,86 ile 0,93 arasında değişen değerlere sahiptir ve 0,7 eşik sınırını aşmıştır. Tüm yapıların ortalama çıkarılan varyans (AVE) puanları, 0,60 ile 0,74 puanları arasında değişmektedir. Bu koşullar altında tüm bileşik güvenilirlik değerleri bu değerin üzerinde olduğu için yapının yakınsak geçerliliği sağlanmıştır.

Tablo 2: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Değişkenler	Ort	Faktör Yüğü	Cronbach σ	CR	AVE
İstismarcı Yönetim			0,94	0,93	0,74
IY5	3,08	0,89			
IY2	3,03	0,87			
IY4	3,21	0,86			
IY1	3,07	0,85			
IY3	2,93	0,82			
İş Stresi			0,93	0,98	0,60
Zaman Stresi			0,87	0,87	0,62
IS2	3,90	0,84			
IS1	3,93	0,81			
IS3	3,95	0,77			
IS4	3,83	0,72			
Anksiyete			0,89	0,91	0,64
IS8	3,98	0,84			
IS5	4,05	0,83			
IS7	3,85	0,82			
IS6	3,92	0,82			
IS9	3,61	0,69			
Mental Sağlık Problemleri			0,86	0,86	0,61
MSP2	3,05	0,86			
MSP1	2,84	0,81			
MSP4	3,03	0,80			
MSP5	2,46	0,64			
MSP3	2,78	0,40			

Not: IY: İstismarcı yönetim, IS: İş stresi, ve MSP: Mental sağlık sorunları. X^2 : 308.310; χ^2 / df : 2.12; $p < 0.01$; CFI: 0.97; TLI: 0.97; SRMR: 0.04; RMSEA: 0.06* Var olan bütün faktör yükleri 0,001 seviyesinde anlamlıdır.

Tablo 3’de belirtildiği gibi, istismarcı yönetim, iş stresi ($r = 0,62$, $p < 0,01$), mental sağlık problemleri ($r = 0,36$, $p < 0,01$), ve fiziksel sağlık problemleri ($r = 0,15$, $p < 0,01$) ile pozitif yönlü ilişkiye sahiptir. Bunun yanında iş stresi, mental sağlık problemleri ($r = 0,52$, $p < 0,01$), ve fiziksel sağlık problemleri ($r = 0,32$, $p < 0,01$) pozitif ilişkiye sahiptir. Ayrıca, mental sağlık problemleri, fiziksel sağlık problemleri ($r = 0,33$, $p < 0,01$) pozitif ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Bütün bu sonuçlardan sonra, ayırt edici geçerliliği ortaya koymak adına Fornell ve Larcker (1981) tarafından tavsiye edilen yaklaşım kullanılmıştır. Bu anlamda bütün yapının ortaya konulan ortalama varyansının (AVE) karekökünün örüntüler arasındaki korelasyon değerlerinden daha yüksek olduğu ortaya konulmuştur. Araştırmada ortaya konulan bütün öncüllerin söz konusu ayırt edici geçerlilik değerini sağladığı görülmüştür. Sonuca geldiğimizde çalışma modelinin gerekli olan ayırt edici geçerliliğe, iç tutarlılığa ve güvenilirliğe ve yakınsak geçerliliğe sahip olduğu görülmektedir. Elde edilen bu sonuçların oldukça tutarlı ve hipotezimizi test etmek noktasında bizlere bir çıkış noktası sağlamaktadır. Tablo 3’te görüldüğü gibi elde edilen sonuçların ortaya konulan hipotezleri desteklediği görülmektedir.

Tablo 3: Yapının Özellikleri ve Korelasyonları

Değişkenler	Ort	SD	AVE [√]	1	2	3	4
1. İY	3,06	1,06	0,85	-			
2. İS	3,89	0,78	0,77	0,62**	-		
3. MSP	2,85	0,78	0,83	0,36**	0,52**	-	
4. FSP	7,74	3,46	-	0,15**	0,32**	0,33**	-

Not: İY: İstismarcı yönetim, İS: İş stresi ve MSP: Mental sağlık sorunları, FSP: Fiziksel sağlık sorunları. *Pearson korelasyon değeri 0,05 (2-kuyruklu). İS: Zaman Stresi ve Anksiyete boyutları birleştirilerek korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir.

H₁ hipotezi istismarcı yönetimin mental sağlık problemleri üzerindeki etkisinde iş stresinin aracılık rolü ve H₂ hipotezi istismarcı yönetimin fiziksel sağlık problemleri üzerindeki etkisinde iş stresinin aracılık rolü araştırılmıştır. Baron ve Kenny (1986) aracılık etkisinin geçerli olabilmesi için 4 koşul önermektedir: (1) bağımsız ve bağımlı değişkenler arasında anlamlı bir ilişki; (2) bağımsız ve aracı değişkenler arasında anlamlı bir ilişki; (3) aracı ve bağımlı değişken arasında bağımsız olarak ifade edilebilen anlamlı bir ilişki; ve (4) Aracı etkiye sahip değişken modellememize dâhil edildiğinde bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki ilişkinin gücünün yok olması durumunda tam aracılık etkisinden ya da önemli ölçüde azalmasında kısmi aracılık etkisinden söz edilmektedir. İstismarcı yönetim ($b = 0.27$, $t = 7.77$, $p < 0.001$) mental sağlık problemleri pozitif ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu için aracılığın ilk koşulu

sağlanmıştır. İstismarcı yönetim ($b = 0.27$, $t = 7.77$, $p < 0.001$) iş stresi ile pozitif ve anlamlı bir şekilde ilişkiye sahip olduğundan aracılığın ikinci koşulu sağlanmıştır. İş stresi ile mental sağlık problemleri ile pozitif ve anlamlı olarak ilişkilidir ($b = 0.52$, $t = 12.26$, $p < 0.001$), üçüncü aracılık koşulu sağlanmıştır. Son aşamada iş stresi modele dâhil edildiğinde, istismarcı yönetim ($b = 0.04$, $t = 1.07$, $p > 0.05$) gücünü önemli ölçüde kaybederken iş stresinin ($b = 0.49$, $t = 8.91$, $p < 0.001$) mental sağlık sorunları üzerindeki gücü devam etmektedir. Buradan hareketle, H_1 hipotezi desteklenmiştir. Dolaylı etkiyi belirlemek için, Hayes ve Preacher'ın (2014) SPSS sürecini kullanarak önyükleme kullanılmıştır ve önyükleme genellikle gerçek dolaylı etkinin sıfır olup olmayacağını kontrol etmek için önerilmektedir. İş stresi için tahmin edilen dolaylı etki 0,23'dür ve % 95 güven aralığında 0,18-0,28 değerleri aldığı görülmektedir. Buradan hareketle, güvenilirlik değerlerinde sıfır değeri bulunmamasından dolayı aracılık etkisi ampirik olarak ispat edilmiştir.

Tablo 4: Aracılık Analizi Sonuçları (IY→IS-MSP)

Öncüller	İş Stresi					Mental Sağlık Problemleri				
	β	SE	LL CI	UL CI	R^2	β	SE	LL CI	UL CI	R^2
Sabit	2.48*	.09	2.29	2.66	.39***	.81***	.17	.47	1.14	.28*
IY	.46***	.03	.36	.57		.04	.04	-.04	.12	
IS						.49***	.06	.38	.60	
F	254,443***					23,712***				
IY-MSP	.27**	.04	.20	.34	.13***					
Tahmin	Etki		SE		LLCI			UL CI		
Doğrudan Etki (IY--MSP)	.04		.03		.20			.33		
Dolaylı Etki (IY-IS-MSP)	.23		.03		.18			.28		
Toplam Etki (IY-IS)	.27		.04		.20			.34		

H_2 hipotezini test etmek için, istismarcı yönetim ($b = 0.47$, $t = 2.92$, $p < 0.001$) fiziksel sağlık problemleri pozitif ve anlamlı ilişkili olduğundan aracılığın ilk koşulunu sağlanmıştır. İstismarcı yönetim ($b = 0.27$, $t = 7.77$, $p < 0.001$) iş stresiyle pozitif ve anlamlı ilişkili olduğundan aracılığın ikinci koşulunu da gerçekleştirmiştir. İş stresi ile fiziksel sağlık problemleri ile pozitif ve anlamlı olarak ilişkilidir ($b = 1.40$, $t = 6.71$, $p < 0.001$), üçüncü aracılık koşulu da

sağlanmıştır. Son aşamada ise iş stresinin modele dâhil edildiğinde, istismarcı yönetim ($b = -0.29$, $t = -1.45$, $p > 0.05$) gücünü kaybederken; iş stresinin ($b = 1.65$, $t = 6.17$, $p < 0.001$) fiziksel sağlık sorunları üzerindeki etkisi devam etmektedir. Buradan hareketle, H_2 hipotezi desteklenmiştir. Dolaylı etkiyi belirlemek için, Hayes ve Preacher'ın (2014) SPSS sürecini kullanarak önyükleme kullanılmıştır ve önyükleme genellikle gerçek dolaylı etkinin sıfır olup olmayacağını kontrol etmek için önerilmektedir. İş stresi için tahmin edilen dolaylı etki 0,76'ydı ve %95 güven aralığının da 0,47-1,05 arasında değişmektedir. Buradan hareketle, güvenilirlik değerlerinde sıfır değeri bulunmamasından dolayı aracılık etkisi ampirik olarak ispat edilmiştir.

Tablo 5: Aracılık Analizi Sonuçları (IY→IS-FSP)

Öncüller	İş Stresi					Fiziksel Sağlık Problemleri				
	β	SE	LL CI	UL CI	R^2	β	SE	LL CI	UL CI	R^2
Sabit	2.48**	.09	2.29	2.66	.39***	2.20***	.83	.57	3.83	.11***
IY	.46***	.03	.36	.57		-.29	.20	-.68	.10	
IS						1.65***	.26	1.13	2.17	
F	254,443***									
IY-FSP	.47**	.04	.20	.34	.13***					
Tahmin	Etki	SE			LLC I				UL CI	
Doğrudan Etki (IY--FSP)	-.29.		.19		-.68				.10	
Dolaylı Etki (IY-IS-FSP)	.76		.14		.47				1.05	
Toplam Etki (IY-IS)	.47		.16		.15				.78	

5. SONUÇ

Bu çalışmada istismarcı yönetimin mental ve fiziksel sağlık problemleri üzerindeki etkisinde iş stresinin aracılık rolü araştırılmıştır. Çalışmanın literatüre kayda değer katkıları arasında Kaynakların Korunması Teorisi ve istismarcı yönetim-stres perspektifinden yararlanan ve tamamlayıcı bir yaklaşım kullanan bulgular, istismarcı yönetim ile astların fiziksel ve zihinsel sağlığı arasındaki sağlık problemlerinin aracılık etkileri arasında pozitif aynı yönlü korelasyonlar bulunmuştur. Ayrıca bulgular istismarcı yönetim anlayışının neden olduğu kaynak tükenmesine karşı astların zorlanma tepkisini temsil ettiğini de ortaya çıkarmıştır. Uygulama yazını incelendiğinde çalışma ile elde edilen bu sonuç, tarafından istismarcı yönetim anlayışının çalışanların iş stresi yaşayarak mental

ve fiziksel sağlık sorunları yaşamalarını arttırıcı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koyan çalışmalarının sonuçları ile uyumludur (bkz. Martinko & Douglas, 2001; Salgado, 2002; Robinson ve Bennett, 2003; Bolat 2011). Bu anlamda çalışma ortamında çalışanların stres, mental ve fiziksel sağlık sorunları yaşamalarında istismarcı yönetici davranışlarının önemli bir yeri olduğu ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan bu durum Tepper (2000:178)' ında daha önce alan yazınında ortaya koyduğu istismarcı yönetici davranışının çalışan bireyler tarafından yöneticilerinin kendi kişiliklerine yönelik davranışları hakkında ifade ettikleri subjektif bir değerlendirme olduğunu ve bu durumun çalışanın içerisinde bulunduğu çevreye ve bireye göre değişebilme fikrini destekler niteliktedir. Bu çalışmada elde edilen sonuçlar toplum sağlığı ve örgüt ilişkileri açısından değerlendirildiğinde, istismarcı yönetim anlayışının çalışanlarda tükenmişlik duygusunu artırabilecek bir yapı olduğunu bu durumda hem örgüt ilişkileri açısından (işe gitmeme, işten ayrılma niyeti, ve istenmeyen çalışan davranışlarında artma; işe ve örgüt kültürüne olan bağlılıkta azalma) gibi hem de çalışanların bireysel açıdan (sürekli stres hali, uykusuzluk, yorgunluk, bitkinlik, depresyon, düşük benlik algısı , iş aile yaşam çatışması) gibi olumsuz birtakım sonuçların yaşanabileceği görülmektedir (Tepper, 2000, Maslach vd, 2001, Martinko vd., 2013, Xu, Loi& Lam, 2015).

Yaşanılan bu gibi olumsuz durumların tekrar edilmemesi adına istismar edici yönetim anlayışı ile mücadele edilmesi gerekmektedir. Üst pozisyonunda çalışan bütün çalışanların bu gibi istenmeyen durumların varlığı ve etkileri noktasında gerekli eğitim ve farkındalık çalışmalarının yapılması son derece önemli görülmektedir. Hiyerarşinin yoğun olarak görüldüğü kolluk kuvvetlerinde yaşanan problemlerin çözümüne yönelik gerçekçi çalışmaların sayıca yetersiz olması konunun daha kapsamlı olarak ele alınması noktasında önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Yapılan araştırma yaşanan bu problemlerin etkileri ve sonuçları noktasında önemli ipuçları vermekle birlikte kolluk teşkilatı içerisinde meydana gelen iş stresi, sağlık problemleri gibi sorunların yanında iş gücü kaybı, performans, işten ayrılma niyeti gibi konularda da problemler yaşandığını ortaya koymaktadır (Hollinger & Clark, 1983; Beaton & Murphy, 1993). Literatürü incelediğimizde istismar edici yönetici davranışlarının örgütsel ilişkiler ve yapılar üzerinde istenmeyen etkileri olabileceğine dair önemli çıktılar bulunmaktadır. Bu anlamda Michel ve Bowling (2011) tarafından ortaya konulan çalışmada, istismar edici yönetici davranışı gösteren idarecilerin ortaya koydukları davranışlarla astların örgüte duydukları güven ve bağlılık duygularını zedelediği sonucuna ulaşılmıştır. Schmidt'in (2014) yılında ortaya koyduğu çalışmada toksik liderlik, çalışan bireylerin iş tatmini, astların sahip olduğu örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve grupta çalışma verimliliği üzerinde doğrudan

doğruya olumsuz bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı şekilde Hogan, Kaiser ve Padilla (2007), çalışmalarında toksik liderlik özelliği gösteren yöneticilerinin örgüt üzerinde olumsuz etkiler bıraktıkları sonucuna ulaşmışlardır.

Araştırmanın sınırlılıkları olarak elde edilen verilerin subjektif değerlerle ölçülmüş olması, tek kaynaktan veri toplanması, araştırmanın kesitsel olması gösterilebilir. Yapılan çalışma kolluk kuvvetlerine yönelik olarak yaşanan problemlerin çözümü noktasında ihtiyaç duyulan alanları göstermesi bakımından önemli bir görev taşımaktadır. Bu noktada özellikle yöneticiler nezdinde liderlik tarzı eğitimler, mesleki hoşgörü, kurumsal iletişim gibi eğitimlerin verilmesi, çalışanlara iletişim, rehabilitasyon ve terapi konularında gerekli desteğin sağlanması problemlerin çözümü noktasında önemli bir yere sahiptir. Özellikle kolluk kuvvetinin değişime kapalı yapısı sorunların çözümü noktasında en önemli engellerin başında gelmektedir. Elde edilen bulgular astlar tarafından yaşanan sıkıntıların görünenden çok daha derin ve büyük olduğunu göstermesi bakımından önemlidir. Yapılan çalışma bu gibi yapıların değişime uygun hale gelmesi ve iş tatmini, işten ayrılma niyeti gibi konulara da kaynaklık etmesi bakımından önemli bir yere sahiptir. Konu ile ilgili yapılacak daha geniş örneklemli ve boylamsal araştırmalarla önemli veriler elde edilerek alan yazınına daha güçlü katkılar sağlanacaktır.

6. ÇIKAR ÇATIŞMASI BEYANI

Çalışmayı ortaya koyan yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

7. MADDİ DESTEK

Bu çalışmanın ortaya konulması noktasında herhangi bir fon veya destek alınmamıştır.

8. YAZAR KATKILARI

OD: Fikir;

OD, EK: Tasarım;

OD: Denetleme;

EA: Kaynakların toplanması ve/veya işlemesi;

OD: Analiz ve/veya yorum;

ET: Literatür taraması;

OD, EA: Yazıyı yazan;

OD: Eleştirel inceleme

9. ETİK KURUL BEYANI VE FİKRİ MÜLKİYET TELİF HAKLARI

Ortaya konulan çalışmada gerekli olan etik kurul ilkelerine uyulmuş olup fikri mülkiyet ve telif hakları ilkesine uygun olarak gerekli izinler alınmıştır.

10. KAYNAKÇA

- Aasland, M. S., Skogstad, A., Notelaers, G., Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2010). The prevalence of destructive leadership behaviour. *British Journal of management*, 21(2), 438-452. doi.org/10.1111/j.1467-8551.2009.00672.x
- Abdelmotalieb, M., Mohamed Metwally, A.B.E., & Saha, S.K. (2018), Exploring the impact of being perceived as a socially responsible organization on employee creativity, *Management Decision*, 56(11), 2325-2340. doi.org/10.1108/MD-06-2017-0552
- Aryee, S., Putti, J.M., & Phua, J. (1990). Communication relationship satisfaction and organizational commitment. *Group & Organization Studies*, 15(1), 44-52. doi.org/10.1177/105960119001500104
- Ashfaq, A., Lashari, U. G., Saleem, S., Naveed, S., Meraj, H., & Waqas, A. (2018). Exploring symptoms of post-traumatic stress disorders and perceived social support among patients with burn injury. *Cureus*, 10(5), e2669. doi.org/10.7759/cureus.2669
- Bass, B. M. (2008). *The Bass handbook of leadership: Theory, research, & managerial applications* (4th ed.). New York, NY: Free Press.
- Beaton, R. D., & Murphy, S. A. (1993). Sources of occupational stress among firefighter/EMTs and firefighter/paramedics and correlations with job-related outcomes. *Prehospital and Disaster Medicine*, 8(2), 140-150.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349-360. doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.349
- Berwick, D. M., Murphy, J. M., Goldman, P. A., Ware, J. E., Barsky, A. J., & Weinstein, M. C. (1991). Performance of a five-item mental health screening test. *Medical Care*, 29(2), 169-176. http://www.jstor.org/stable/3766262
- Bolat, O. (2011). İş yükü, iş kontrolü ve tükenmişlik ilişkisi . *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* , 25 (2) , 87-101.
- Bowling, N. A., & Michel, J. S. (2011). Why do you treat me badly? The role of attributions regarding the cause of abuse in subordinates' re- sponses to abusive supervision. *Work & Stress*, 25(4), 309-320.
- Brislin, R. W. (1980). Cross-cultural research methods. *Environment and Culture* içinde (ss. 47-82). Springer, Boston, MA.

- Bryant, R.A., & Harvey, A.G. (1996). Posttraumatic stress reactions in volunteer firefighters. *Journal of Traumatic Stress*, 9, 51-62.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (2nd ed.). New York: Routledge.
- Chang, E. M., (2006). The relationships among workplace stressors, coping methods, demographic characteristics, and health in australian nurses, *Journal of Professional Nursing*, 22(1), 30- 38. doi.org/10.1080/19368623.2011.570642
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385–396. doi.org/10.2307/2136404
- Cole, M. S., Bernerth, J. B., Walter, F., & Holt, D. T. (2010). Organizational justice and individuals' withdrawal: Unlocking the influence of emotional exhaustion. *Journal of Management Studies*, 47(3), 367-390.
- Cuijpers, P., Smits, N., Donker, T., ten Have, M., & de Graaf, R. (2009). Screening for mood and anxiety disorders with the five-item, the three-item, and the two-item Mental Health Inventory. *Psychiatry Research*, 168(3), 250–255. doi.org/10.1016/j.psychres.2008.05.012
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The " what" and " why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Douglas, S. C., & Martinko, M. J. (2001). Exploring the role of individual differences in the prediction of workplace aggression. *Journal of Applied Psychology*, 86(4), 547–559. doi.org/10.1037/0021-9010.86.4.547
- Duffy, M. K., Ganster, D., & Pagon, M. (2002). Social undermining in the workplace. *Academy of Management Journal*, 45(2), 331–351. doi.org/10.5465/3069350
- EGM (2019), <http://sp.gov.tr/tr/stratejik-plan/kurum/99/Emniyet+Genel+Mudurlugu>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382–388. doi.org/10.1177/002224378101800313
- Frazier, P. A., Tix, A. P., & Barron, K. E. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology*, 51(1), 115–134. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.51.1.115>
- Harris, S. G., & Mossholder, K. W. (1996). The affective implications of perceived congruence with culture dimensions during organizational transformation. *Journal of Management*, 22(4), 527–547. doi.org/10.1177/014920639602200401
- Hayes, A. F., & Preacher, K. J. (2014). Statistical mediation analysis with a multicategorical independent variable. *British Journal of Mathematical And Statistical Psychology*, 67(3), 451-470. doi.org/10.1111/bmsp.12028

- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337-421. doi.org/10.1111/1464-0597.00062
- Hobfoll, S. E., & Lilly, R. S. (1993). Resource conservation as a strategy for community psychology. *Journal of Community Psychology*, 21(2), 128-148. doi.org/10.1002/1520-6629(199304)21:2<128::AID-JCOP2290210206>3.0.CO;2-5
- Hobfoll, S. E., (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hollinger, R. C. V&e J.P. Clark, (1983), Deterrence in the workplace: perceived certainty, perceived severity and employee theft, *Social Force*, 62(2), 398-418. doi.org/10.1093/sf/62.2.398
- Hubert, A. B., & Van Veldhoven, M. (2001). Risk sectors for undesirable behaviour and mobbing. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 415-424. doi.org/10.1080/13594320143000799
- Hwang J. L., Junghoon J. P., Seulgi-Chang, H. K., & Samuel S. (2014), The impact of occupational stress on employee's turnover intention in the luxury hotel segment, *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 15(1), 60-77. doi.org/10.1080/15256480.2014.872898
- Hwang, J., Hyun, S. S., & Park, J. (2013). Segmentation of hotel employees by occupational stress and differences in demographic characteristics. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 18(3), 241-261. doi.org/10.1080/10941665.2011.647040
- Ito, J. K., & Brotheridge, C. M. (2003). Resources, coping strategies, and emotional exhaustion: A conservation of resources perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 490-509. doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00033-7
- İlhan, Ü. D., & Yemişçi, D. A. (2020). Ulusal kültür, örgüt kültürü ve iş güvenliği kültürü ilişkisi: Hofstede'nin güç mesafesi ve belirsizlikten kaçınma boyutları açısından türkiye özelinde bir değerlendirme. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(3), 703-724.
- Jamal, M., & Baba, V. V. (1992). Shiftwork and department-type related to job stress, work attitudes and behavioral intentions: A study of nurses. *Journal of Organizational Behavior*, 13(5), 449-464. doi.org/10.1002/job.4030130503
- Kahn, R. L., & Byosiore, P. B. (1992). Stress in organizations. M. D. Dunnette, & L. M. Hugh (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology içinde* (ss. 571-650). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

- Kelloway, E. K., Sivanathan, N., Francis, L., & Barling, J. (2005). Poor leadership. J. Barling, E. K. Kelloway, & M. Frone (Edt.), *Handbook of Work Stress* (ss. 89–112). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Kelloway, E.K., & Barling, J. (2010). Leadership development as an intervention in occupational health psychology. *Work and Stress*, 24(3), 260–279. doi.org/10.1080/02678373.2010.518441
- Kennedy, P. (1992). *A Guide to Econometrics*, (3rd ed.), Basil Blackwell, Oxford.
- Khan, A.N., Khan, N.A., Bodla, A.A. and Gul, S. (2020), Impact of psychopathy on employee creativity via work engagement and negative socioemotional behavior in public health sector: Role of abusive supervision, *Personnel Review*, 49(8), 1655-1675. doi.org/10.1108/PR-02-2019-0072
- Kline, R. P. (2016). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (4th ed.). New York City: The Guilford Press.
- Lan, J., Huo, Y., Cai, Z., Wong, C. S., Chen, Z., & Lam, W. (2020). Uncovering the impact of triadic relationships within a team on job performance: an application of balance theory in predicting feedback-seeking behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(3), 654-686. doi.org/10.1111/joop.12310
- Lazarus, R. S. (1991). Cognition and motivation in emotion. *American Psychologist*, 46(4), 352–367. doi.org/10.1037/0003-066X.46.4.352
- Lian, H., Brown, D. J., Ferris, D. L., Liang, L. H., Keeping, L. M., & Morrison, R. (2014). Abusive supervision and retaliation: A self-control framework. *Academy of Management Journal*, 57(1), 116-139. doi.org/10.5465/amj.2011.0977
- Lian, H., Ferris, D. L., & Brown, D. J. (2012). Does power distance exacerbate or mitigate the effects of abusive supervision? It depends on the outcome. *Journal of Applied Psychology*, 97(1), 107–123. doi.org/10.1037/a0024610
- Liang, L.H., Hanig, S., Evans, R., Brown, D.J., & Lian, H. (2017). Why is your boss making you sick? A longitudinal investigation modeling time-lagged relations between abusive supervision and employee physical health. *Journal of Organizational Behavior*, 39(9), 1050–1065. doi.org/10.1002/job.2248
- Liu, D., Liao, H., & Loi, R. (2012). The dark side of leadership: A three-level investigation of the cascading effect of abusive supervision on employee creativity. *Academy of management journal*, 55(5), 1187-1212. doi.org/10.5465/amj.2010.0400
- Liu, Y., & Keller, R. T. (2021). How psychological safety impacts R&D project teams' performance: In a psychologically safe workplace, R&D project teams perform better, more readily share knowledge and engage in organizational citizenship

- behavior, and are less likely to leave. *Research-Technology Management*, 64(2), 39-45. doi.org/10.1080/08956308.2021.1863111
- Liu, Y., Zhao, H., & Sheard, G. (2017). Organizational citizenship pressure, compulsory citizenship behavior, and work–family conflict. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 45(4), 695-704. doi.org/10.2224/sbp.6064
- Mackey, J. D., Frieder, R. E., Brees, J. R., & Martinko, M. J. (2017). Abusive Supervision: A Meta-Analysis and Empirical Review. *Journal of Management*, 43(6), 1940–1965. doi.org/10.1177/0149206315573997
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., & Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: Distribution of the product and resampling methods. *Multivariate Behavioral Research*, 39(1), 99–128. doi.org/10.1207/s15327906mbr3901_4
- Malik, N. A. A., Björkqvist, K., & Österman, K. (2017). Factors associated with occupational stress among university teachers in Pakistan and Finland. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 6(2), 1-14.
- 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. doi.org/10.1002/job.1888
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397
- Mitchell, M. S., & Ambrose, M. L. (2007). Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1159–1168. doi.org/10.1037/0021-9010.92.4.1159
- Malhotra, N. (2010). *Marketing Research: An Applied Approach* (6th ed.), Pearson Education, New Jersey.
- Muduli, A., & Raval, D. (2018), Examining the role of work context, transfer design and transfer motivation on training transfer: Perspective from an Indian insurance industry, *European Journal of Training and Development*, 42(3/4), 266-282. doi.org/10.1108/EJTD-09-2017-0078
- Mullen, J., Kelloway, E. K., & Michael, T. (2011). Inconsistent style of leadership as a predictor of safety behaviour. *Work & Stress*, 25(1), 41–54. doi.org/10.1080/02678373.2011.569200
- Padilla, A., Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2007). The toxic triangle: Destructive leaders, susceptible followers, and conducive environments. *The leadership quarterly*, 18(3), 176-194. doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.03.001
- Peltokorpi, V., & Ramaswami, A. (2021). Abusive supervision and subordinates' physical and mental health: The effects of job satisfaction and power distance orientation. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(4), 893-919. doi.org/10.1080/09585192.2018.1511617

- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Jeong-Yeon, L., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88(5), 879-903.
- Priesemuth, M., & Schminke, M. (2019). Helping thy neighbor? Prosocial reactions to observed abusive supervision in the workplace. *Journal of Management*, 45(3), 1225-1251. doi.org/10.1177/0149206317702219
- Quinn, G. P., Vadaparampil, S. T., Gwede, C.K...& Munster , P. (2007). Discussion of fertility preservation with newly diagnosed patients: oncologists' views. *Journal of Cancer Survivorship*, 1, 146–155. doi.org/10.1007/s11764-007-0019-9
- Restubog, S. L. D., Scott, K. L., & Zagenczyk, T. J. (2011). When distress hits home: The role of contextual factors and psychological distress in predicting employees' responses to abusive supervision. *Journal of Applied Psychology*, 96(4), 713–729. doi.org/10.1037/a0021593
- Riley, M. R., Mohr, D. C., & Waddimba, A. C. (2017). The reliability and validity of three-item screening measures for burnout: Evidence from group-employed health care practitioners in upstate New York. *Stress and Health*, 34(1), 187–193. doi.org/10.1002/smi.2762
- Rogers, K.-A., & Kelloway, E. K. (1997). Violence at work: Personal and organizational outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2(1), 63–71. doi.org/10.1037/1076-8998.2.1.63
- Salgado, J.F. (2002), The Big Five Personality Dimensions and Counterproductive Behaviors. *International Journal of Selection and Assessment*, 10, 117-125. doi.org/10.1111/1468-2389.00198
- Schat, A. C. H., & Kelloway, E. K. (2000). Effects of perceived control on the outcomes of workplace aggression and violence. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(3), 386–402. doi.org/10.1037/1076-8998.5.3.386
- Schat, A. C., & Frone, M. R. (2011). Exposure to psychological aggression at work and job performance: The mediating role of job attitudes and personal health. *Work & Stress*, 25(1), 23-40. doi.org/10.1080/02678373.2011.563133
- Schaubroeck, J., Walumbwa, F. O., Ganster, D. C., & Kepes, S. (2007). Destructive leader traits and the neutralizing influence of an “enriched” job. *The Leadership Quarterly*, 18(3), 236–251. doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.03.006
- Schmidt, A. A. (2014). An examination of toxic leadership, job outcomes, and the impact of military deployment. PhD Thesis. University of Maryland, College Park.
- Sheldon, K. M., Elliot, A. J., Kim, Y., & Kassner, T. (2001). What is satisfying about satisfying events? Testing 10 candidate psychological needs. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(2), 325–339. doi.org/10.1037/0022-3514.80.2.325

- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016) Examining the effect of emotional intelligence on socio-demographic variable and job stress among retail employees, *Cogent Business & Management*, 3(1), 1201905, 10.1080/23311975.2016.1201905
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory, *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 356-367.
- Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (2001), *Using Multivariate Statistics* (4th ed.), Boston: Allyn and Bacon.
- Teng, C.-C., Lu, A.C.C., Huang, Z.-Y., & Fang, C.-H. (2020), Ethical work climate, organizational identification, leader-member-exchange (LMX) and organizational citizenship behavior (OCB): A study of three star hotels in Taiwan, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(1), 212-229. doi.org/10.1108/IJCHM-07-2018-0563
- Tennant, C. (2001). Work-related stress and depressive disorders. *Journal of psychosomatic research*, 51(5), 697-704. doi.org/10.1016/S0022-3999(01)00255-0
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43(2), 178–190. doi.org/10.5465/1556375
- Tepper, B. J. (2007). Abusive supervision in work organizations: Review, synthesis, and research agenda. *Journal of Management*, 33(3), 261–289. doi.org/10.1177/0149206307300812
- Tepper, B. J., Moss, S. E., Lockhart, D. E., & Carr, J. C. (2007). Abusive supervision, upward maintenance communication, and subordinates' psychological distress. *Academy of Management Journal*, 50(5), 1169-1180. doi.org/10.5465/amj.2007.20159918
- Tepper, B. J., Simon, L., & Park, H. M. (2017). Abusive supervision. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 123–152. doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062539
- Thau, S., & 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. doi.org/10.1037/a0020540
- Wager, N., Fieldman, G., & Hussey, T. (2003). The effect on ambulatory blood pressure of working under favourably and unfavourably perceived supervisors. *Occupational and Environmental Medicine*, 60(7), 468–474. dx.doi.org/10.1136/oem.60.7.468

- Waldman, D. A., Wang, D., Hannah, S. T., Owens, B. P., & Balthazard, P. A. (2018). Psychological and neurological predictors of abusive supervision. *Personnel Psychology*, 71(3), 399–421. doi.org/10.1111/peps.12262
- Wang C., Luo J., Nie P., & Wang D. (2019). Growth mindset can reduce the adverse effect of substance use on adolescent reasoning. *Frontiers in psychology* 10:1852. doi: 10.3389/fpsyg.2019.01852
- Wang, D., Li, X., Zhou, M., Maguire, P., Zong, Z. & Hu, Y. (2019). Effects of abusive supervision on employees' innovative behavior: The role of job insecurity and locus of control. *Scandinavian Journal of Psychology* 60, 152– 159. doi.org/10.1111/sjop.12510
- Wang, Y., Zheng, Y., & Zhu, Y. (2018). How transformational leadership influences employee voice behavior: The roles of psychological capital and organizational identification. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 46(2), 313-321. doi.org/10.2224/sbp.6619
- Wheeler, A. R., Halbesleben, J. R., & Whitman, M. V. (2013). The interactive effects of abusive supervision and entitlement on emotional exhaustion and co-worker abuse. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(4), 477-496. doi.org/10.1111/joop.12034
- Xu, A. J., Loi, R., & Lam, L. W. (2015). The bad boss takes it all: How abusive supervision and leader–member exchange interact to influence employee silence. *The Leadership Quarterly*, 26(5), 763–774. doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.03.002