

## NEVROTİK KİŞİLİK ÖZELLİĞİ İLE KİŞİSEL BAŞARI HİSSİNDE AZALMA İLİŞKİSİNDE İSTİSMARCI YÖNETİMİN ARACILIK ETKİSİ

Emre SEZİCİ\*  
Bora YILDIZ\*\*

### ÖZET

*Bu çalışmada nevroitik kişilik özelliğinin, tükenmişliğin alt boyutlarından biri olan kişisel başarı hissinde azalma üzerindeki doğrudan etkisi ve istismarcı yönetim algısının bu ilişkideki aracılık etkisi Mağdur Kaynaklı Suç Kuramı kapsamında incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini Kütahya ilindeki Banka, Maden, Sağlık, Seramik-Cam ve Eğitim sektöründe çalışan ilk kez işe girmiş ve çalışma yaşamlarının henüz ilk iki yılı içinde olan kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılan 355 kişi oluşturmaktadır. Bu kapsamda, 355 çalışandan elde edilen veri SPSS ve LISREL programlarında çok değişkenli analiz yöntemleri ile test edilmiştir. Araştırma bulguları göstermiştir ki istismarcı yönetim algısı, nevroitik kişilik özelliği ile kişisel başarı hissinde azalma arasındaki ilişkide tam aracı role sahiptir. Araştırma sonucunda yöneticiler ve uygulayıcılar için çeşitli öneriler sunulmuştur.*

**Anahtar Kelimeler:** *Nevrotizm, kişisel başarı hissinde azalma, istismarcı yönetim algısı.*

### ABSTRACT

#### THE MEDIATOR ROLE OF ABUSIVE SUPERVISION IN THE RELATIONSHIP BETWEEN NEUROTICISM AND PERSONAL ACCOMPLISHMENT

*In this study, the direct effect of neuroticism on the personal accomplishment as a sub-dimension of burnout, and the mediator role of abusive supervision perception in this relationship were investigated in light of the Victim Precipitation Theory. The sample of this study consists of 355 employees (in banking, mining, Health, Ceramic-Glass, and Education sectors) by using convenient sampling method, who were in their first two-year work experience in Kütahya province from Turkey. The data gathered from the sample was analyzed by using multivariate data analyze technics by means of LISREL and SPSS software. The findings show that abusive supervision perception fully mediates the relationship between neuroticism and personal accomplishment. Managerial and further research implications are provided.*

**Keywords:** *Neuroticism, personal accomplishment, abusive supervision perception.*

\* Yrd. Doç. Dr. Dumlupınar Üniversitesi, İşletme Bölümü, (emre.sezici@dpu.edu.tr)

\*\* Yrd. Doç. Dr. İstanbul Üniversitesi, İşletme Bölümü, (borayildiz@istanbul.edu.tr)

## 1. Giriş

Freudenberger'in (1974) kavramsallaştırdığı ve Maslach ve Jackson'ın (1981) duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde azalma olmak üzere üç alt boyut altında sınıflandırdığı tükenmişlik kavramı, çalışanların iş ve örgütlerine yönelik olumsuz tutumlar geliştirmelerine neden olan bir olgudur. Bu olgunun ortaya çıkışı örgütsel ve bireysel bağlamda olmak üzere iki grup altında ele alınmaktadır (Huprich, 2007: 2-3). Bireysel nedenler; çalışanın demografik özelliklerinden (yaş, cinsiyet, vb.) kişilik özelliklerine kadar uzanan birçok faktörü içerebilirken, örgütsel nedenler; çalışanın iş yükünden, kötü muamelede bulunan yönetim anlayışının varlığına kadar uzanan birbirinden farklı birçok faktörü kapsayabilmektedir (Demirel ve Seçkin, 2009: 148-149).

Bu bağlamda, gün geçtikçe iş örgütlerinde çalışanların iyilik durumları ve performansları üzerinde yıkıcı ya da baltalayıcı olarak nitelendirilen kişilik özellikleri ve yönetici tutumları üzerine odaklanılarak yapılan araştırmaların artmakta olan sayısı, aslında bir yönüyle yönetici ile çalışan arasındaki ilişkinin önemine dikkat çekerken (Tepper, 2000; Pizzino, 2002; Harvey, vd., 2007; Aryee, vd., 2008; Ülbeği, vd., 2013; Özdevecioğlu, vd., 2014; Üçok ve Turgut, 2014; Sakal ve Yıldız, 2015) diğer bir yönüyle de çalışanın rol ve rol ötesi iş davranışları üzerinde kişilik özelliklerinin etkilerini gözler önüne sermektedir (Ormel ve Wohlfarth, 1991; Magnus vd., 1993).

İlgili alan yazındaki birçok çalışma istismarcı yönetim algısını çeşitli olumsuz davranışların tetikleyicisi olarak kabul etmesine rağmen bu algının bireyin kişilik özelliklerinden kaynaklanabileceğine yönelik çalışmalar hala sınırlı düzeydedir. Başka bir söylemle özellikle çalışanlar üzerinde yapılan çalışmalar madalyonun öteki yüzünü incelemeyi göz ardı etmişlerdir. Ancak ilgili kuram bağlamında bakıldığında, nevrotik kişilik özelliğine sahip çalışanların bu algıya daha duyarlı olabilecekleri öngörülmüştür. Bu bağlamda, araştırma nevrotik kişilik ve kişisel başarı hissinde azalma değişkenleri arasındaki ilişkileri, istismarcı yönetim algısının aracı rolüyle ilk kez ortaya çıkartması ve ilgili literatürdeki boşluğu doldurması bakımından önem arz etmektedir.

Bu çalışmada nevrotik kişilik özelliğinin, kişisel başarı hissinde azalma üzerindeki etkisinde istismarcı yönetim algısının aracı rolü incelenecektir. Araştırmanın temel sorunu, kavramsal çerçevede öncelikle nevrotik kişilik, istismarcı yönetim ve kişisel başarı hissinde azalma kavramları tanımlanmak suretiyle ele alınmış ve ilgili değişkenler çerçevesinde gerçekleştirilen çalışmaların

bulgularına yer verilerek gerçekleştirilmiştir. Daha sonrasında ise araştırmanın yöntemi (evren-örneklem, kullanılan veri toplama araçları) ulaşılan bulgular ve bu bulgular ışığında değerlendirmelere yer verilmiştir.

## 2. Kuramsal Çerçeve ve Hipotezler

Çalışmanın kuramsal alt yapısı Aquino (2000) tarafından geliştirilen Mağdur Kaynaklı Suç Kuramı'na (Victim Precipitation Theory) dayanmaktadır. Bu kuramın amacı, mağduru psikolojik, sosyal ve hukuksal boyutlar bağlamında incelemek ve nihai amaç olarak mağdur olmayı önlemek için gerekli koşulları ortaya koymaktır (Sokullu-Akıncı, 2008: 31). Bu amaç çerçevesinde özellikle; mağdur tipolojisi, bunun suçun nedenleriyle olan ilişkisi, mağdurun suçtaki rolü ve sorumluluğu gibi konular üzerinde durulmaktadır. Bu konudaki çalışmalar, istenmeyen davranışı gerçekleştirene yönelik "kötü, hasta, sapık, toplum dışı", buna karşılık mağdurla ilgili olarak "kötü talihli, saldırıya uğramış, masum" biçimindeki nitelendirmeleri ve şablonları ortadan kaldırmıştır. Hatta bazı durumlarda, mağdurların da kusurlu oldukları iddia edilmiştir. Mağdurun suça yol açması, "mağdurun faili cesaretlendirici ya da tahrik edici davranışlarıyla ya da riski arttıran bir takım diğer yollarla kendisine karşı suç işlenmesine neden olabilmesi" şeklinde ifade edilmektedir. Mağdurun suça yol açması kasıtlı, bilinçli olabileceği gibi genellikle bu duruma neden olan hususların farkında olmamasına bağlı olarak da gerçekleşebilmektedir. Suça yol açıcı etkenler, mağdurun bilmeyerek de olsa sergilediği ve suçun işlenme olasılığını arttıran bir eylem ya da nitelikler (Dursun, 2003: 5-7) şeklinde ifade edilebilir.

### 2.1. *Nevrotik Kişilik Özelliği ve İstismarcı Yönetim Algısı Arasındaki İlişki*

Toplumun da isteklendirmesiyle yaşamına bir anlam katmak ve kendini geliştirmek isteyen olağan insan, ağır bir zorlanmayla karşı karşıya kaldığında başlıca iki baş etme yönteminden birine başvurur. Bunlar; yeni koşullara adaptasyon sağlamak için gerekli gayreti göstermek ve psikolojik yönden herhangi bir dağılmaya karşı bilinçli tutum ve davranışlar geliştirerek kendini korumaya çalışmaktır. Her insan psikolojik bütünlüğünü sürdürmek, türlü zorlanmalar karşısında psikolojik dağılmalara karşı koymak ve benliğinin değerini muhafaza etmek amacıyla çeşitli savunma mekanizmalarından istifade etmeye çalışır. Şayet zorlanmalı durumlarla mücadele etmek için başvuru bu tepkiler insanın yeni koşullara uyum sağlamasını engelleyecek derecede abartılır veyahut başlıca bir araç haline gelirse, sağlıksız bir vafsa sahip olurlar. Yerleşmiş bir kısır döngünün ürünü olan ve sağlıksız niteliğe sahip tepkilerin, insanda nevroitik savunma mekanizmalarının ortaya çıkmasında oldukça önemli bir yeri bulunmaktadır.

Bu döngünün girdabına kapılmış insan, zorlandığı durumların üstesinden gelmek için gayret göstereceğine onlardan kaçınmak ya da onları yadsımak ister; eksiklik duygusuna eşlik eden yetersizlik duygusu içindedir; gündelik ve olağan yaşam döngüsü içinde karşı karşıya kaldığı problemleri baş edilemez olarak gördüğünden sıklıkla anksiyeteye kapılır; kendi menfaatine ters düşen davranışları sergilediğinin ve alternatif çözüm yollarını görebilmesini perdeleyen katılığın farkında değildir; doğallıktan kopmuş yaşam biçiminin bir sonucu olarak gözlemlenen benmerkezciliği nedeniyle diğer insanlarla yakın ve samimi ilişkiler kuramaz; karşı karşıya kaldığı sorunlarını çözme becerisi ve çabası gösterememenin yarattığı suçluluk duygusu, öfke ve işe yaramazlık duygusu, yabancılaşma ve mutsuzluk duygularıyla varlığına egemendir. Ancak sayılan bu belirtiler, nevrotik kişiliğin çekirdeğini oluşturmakla birlikte bir insanda nevrotik çekirdeğin tüm özelliklerinin bir arada bulunacağı anlamına gelmemelidir. Nevrotik kişilik örüntüsüne sahip insan, tehlikenin sürekli varlığına olan inancı ve algılamasının daralmasına bağlı olarak tüm dikkatini çoğunlukla kendi üzerinde toplar (Gençtan, 2015: 63-64). Bu bağlamda yüksek nevrotik kişilik özelliği gösteren kişiler; mutsuz, kaygılı, tehlikeye karşı aşırı duyarlı, uyumsuz, sinirli ve diğer insanlarla ilişkilerinde bencil ve tutarsız oldukları söylenebilir (Somer, 1998: 29). Diğer insanlarla duygusal bağlarının zayıflamasına bağlı olarak sevme becerisini yitirmiş olmanın boşluğunu, kendi bütünlüğünü korumaya yönelterek doldurmaya çalıştığından diğer insanlarla layıkıyla ilgilenemez. Sorumluluk bilincinin zayıflamasına ya da iş örgütündeki olumsuzluklara bağlı olarak çalışma yaşamında işinin resmi performans gereklerini ve iş tanımlarında belirlenmiş hususları asgari düzeyde ve zamanında yerine getirmekte güçlük yaşayabilir. İstismarcı yönetici algısı yüksek olan çalışanların, nevrotik kişilik özelliklerine (Aquino ve Thau, 2009; Bowling ve Beehr, 2006), olumsuz duygulanım (Aquino ve Bradfield, 2000; Aquino, vd., 1999; Tepper, vd., 2006; Henle ve Gross, 2014), saldırganlık (Aquino ve Bradfield, 2000), serzenişte bulunma (Kim, vd., 2009), kaçınma-zorlama çatışma yönetim tarzları (Aquino, 2000) ve dışsal (nefret) yükleme tarzlarına (Gibson ve Barsade, 1999; Martinko, vd., 2009) yatkın olduklarının saptanması da aslında meselenin Mağdur Kaynaklı Suç Kuramı'nın varsayımlarının geçerliliği hususunda çarpıcı sonuçlar sunmaktadır. Bu varsayım ve açıklamalar doğrultusunda araştırmanın birinci hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

*H<sub>1</sub>: Nevrotik kişilik özelliğinin istismarcı yönetim üzerinde pozitif etkisi vardır.*

## ***2.2. İstismarcı Yönetim Algısı ve Kişisel başarı Hissinde Azalma Arasındaki İlişki***

İş yerinde saldırganlığın bir türevi olarak “istismarcı yönetim” kavramı; astın, yöneticisi tarafından fiziksel şiddet içermeyen fakat süreklilik arz edecek bir

biçimde sözlü ve sözel olmayan düşmanca bir muameleye maruz kalma durumuna ilişkin öznel değerlendirmesi (Tepper, 2000: 178) şeklinde tanımlanmaktadır. Harvey'e, vd. (2007: 266) göre, istismarcı yönetim ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi konu alan çoğu çalışma, bu durumun yönetici ile ast arasında yaşanan kişisel çatışmadan kaynaklandığını vurgulamaktadır. Kişilerarası (ast-üst) çatışma neticesinde yaşanan tükenmişlik, istismarcı yöneticinin devamlılık arz edecek şekilde astının özsaygı ve özyeterliliğini hedef alan girişimlerine bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Daha önceki çalışmalarda kişisel başarı hissinde azalma ile istismarcı yönetim arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı saptanmıştır (Aryee, vd., 2008: 403; Harvey, vd., 2007: 273; Tepper, 2000: 184). Bu noktada ast açısından yaşanan stresin kaynağı, öncelikle lider desteğinin kaybı olarak değerlendirilmelidir (Tepper, 2000). Bu varsayım ve açıklamalar doğrultusunda araştırmanın ikinci hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

*H<sub>2</sub>: İstismarcı yönetimin kişisel başarı hissinde azalma üzerinde pozitif etkisi vardır.*

### **2.3. Nevrotik Kişilik Özelliği ve Kişisel Başarı Hissinde Azalma Arasındaki İlişki**

Nevrotik kişilik özelliğine sahip insan, kendi sorumluluklarını ve başkalarına karşı yükümlülüklerini ihmal ettiğinin genellikle farkındadır. Kendine olan dönüklüğü ve hiçbir çaba göstermeksizin diğer insanlara yönelttiği bencil talepleri, kimi zaman suçluluk duygusu içinde davranmalarına neden olur. Ancak bu türlü duygulara eşlik eden yetersizlik duygusu ve anksiyete, nevrotik insanın yalnızca sığ transferans ve güven yaratmayan ilişkiler kurabilmeleriyle ve mutsuzluğuyla sonuçlanır (Gençtan, 2015: 65). Davranışlarının sürekli bir biçimde doyumsuzlukla neticelenmesine karşın kişinin bu yaşam biçimini devam ettirmekte mukavemet göstermesi, nevrotik kısır döngünün tipik bir çelişkisidir. Bu çelişki, gerçekte olmayan tehlikelerin sürekli algılanıyor olmasından ve yaşanan kaygılardan bir an önce kaçma arzusundan kaynaklanmaktadır. Nevrotik kişilik özelliğine sahip insan acelecidir, bir zorlanmayla karşı karşıya kaldığını fark ettiği andan itibaren bu durumun gerçekten tehlikeli olup olmadığı üzerinde yeterince düşünmeksizin kaçınma tepkisi geliştirir. Karşılaştığı durumlara yönelik kısa vadeli ve geçici çözümler geliştirdiği için etkin olamaz. Aşırı duyarlılığı, zorlanma→kaygı→kaçınma→kaygı kısır döngüsünün benliğine yerleşmesiyle sonuçlanır. Bu duyarlılık, gittikçe artan ve sadece kaygı yaratan durumların yaklaşmasına bağlı olarak değil, böyle bir ihtimalin bulunduğu durumlardan dahi kaçınmasına sebep olur. Böylece zaman içinde nevrotik kişinin yaşam alanı giderek daralmaya başlar (Gençtan, 2014: 144-145).

Kişisel başarı hissinde azalma boyutuise çalışanın kendine dönük beceriksizlik, başarı eksikliği, iş yerinde verimsizlik gibi öznel değerlendirmesini ifade eder (Maslach vd. 2001: 399). Bu boyuta göre kişi, kimsenin kendisine değer vermediğini düşünür ve içine kapanır. Bütün bu duygu ve düşünce bütünlüğü içinde birdaha iş hayatında başarılı olamayacağı hissine kapılır, çalışma arkadaşlarıyla iletişim kopuklukları yaşar ve iletişimde de yetersiz kaldığını düşünmeye başlar (Gökoğlan, 2010: 77). Öz saygısını ve motivasyonunu yitiren birey, kendini olumsuz şekilde değerlendirme eğilimine girer. İnsanın, bir diğerine olumsuz yanıtlar-tepkiler geliştirmesini, kişisel başarılarını depresyonla şekillendirmesini, düşük moral, kişiler arası çatışma, olumsuz duygulanıma eşlik eden düşük üretkenlik, zorlanmalar ile başa çıkmada yetersizlik ve benlik saygısının yitirilmesini içerir (Dursun, 2000: 14-15). Daha önceki çalışmalarda, nevrotik kişilik özelliği ile kişisel başarı hissinde azalma arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmekle beraber (Bakker vd., 2006; Azeem, 2013; Kaptangil ve Erenler, 2014) bu varsayım ve açıklamalar doğrultusunda araştırmanın üçüncü hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

*H<sub>3</sub>: Nevrotik kişilik özelliğinin kişisel başarı hissinde azalma üzerinde pozitif etkisi vardır.*

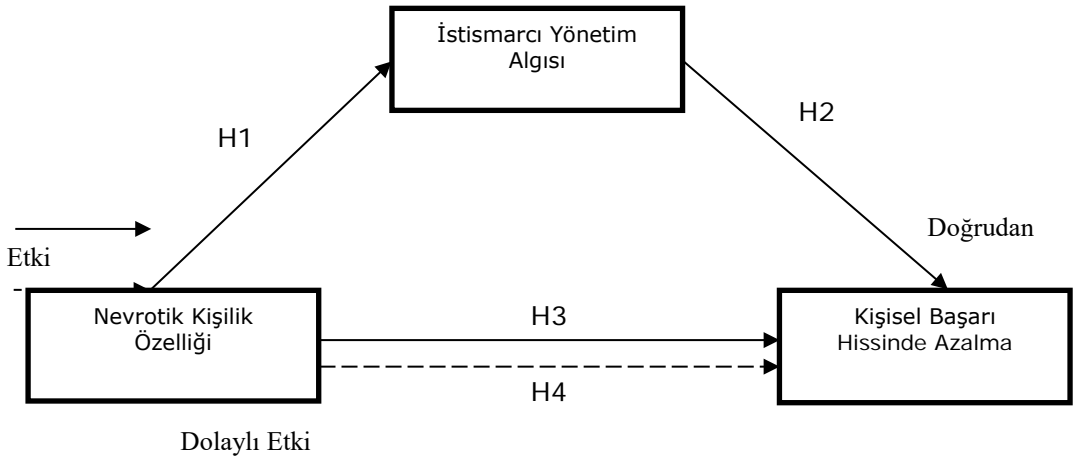
#### **2.4. İstismarcı Yönetim Algısının Aracı (Mediator) Etkisi**

Daha önceki çalışmalarda nevrotik kişilik özelliği ile kişisel başarı hissinde azalma arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir (Bakker vd., 2006; Azeem, 2013; Kaptangil ve Erenler, 2014). Bu çalışmalardan yola çıkarak nevrotik kişilik özelliğinin kişisel başarı hissinde azalmayı tetikleyen bir faktör olduğu söylenebilir. Diğer yandan istismarcı yönetim algısı yüksek olan çalışanların, nevrotik kişilik özelliklerine (Aquino ve Thau, 2009; Bowling ve Beehr, 2006), olumsuz duygulanım (Aquino ve Bradfield, 2000; Aquino, vd., 1999; Tepper, vd., 2006; Henle ve Gross, 2014), saldırganlık (Aquino ve Bradfield, 2000), serzenişte bulunma (Kim, vd., 2009), kaçınma-zorlama çatışma yönetim tarzları (Aquino, 2000) ve dışsal (nefret) yükleme tarzlarına (Gibson ve Barsade, 1999; Martinko, vd., 2009) yatkın olduklarının saptanması dikkatleri Mağdur Kaynaklı Suç Kuramına çekmektedir. Yüksek nevrotik kişilik özelliği gösteren kişilerin mutsuz, kaygılı, tehlikeye karşı aşırı duyarlı, uyumsuz, sınırlı ve diğer insanlarla ilişkilerinde bencil ve tutarsız oldukları düşünüldüğünde (Somer, 1998: 29) problemin her zaman çalışan dışındaki faktörlerden kaynaklanabileceği görüşünün aksine çalışanın aktör olduğu bir tablo ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda kuramın temel argümanından yola çıkılacak olursa, mağdurun nevrotik kişilik özelliğine sahip olması bir anlamda

yöneticisini istismarcı olarak algılamasına daha kolay zemin hazırlayacak, dolayısıyla bu algı üzerinden kişisel başarı hissini azalacağı öngörülmektedir. Bu varsayım ve açıklamalar doğrultusunda araştırmanın dördüncü hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

*H4: Nevrotik kişilik özelliği ile kişisel başarı hissinde azalma arasındaki ilişkide istismarcı yönetim algısı aracılık etmektedir. Başka bir söylemle nevrotik kişilik özelliği ile kişisel başarı hissi arasındaki ilişki istismarcı yönetim algısı üzerinden ortaya çıkmaktadır.*

**Şekil 1. Araştırma Modeli**



### 3. Metodoloji

#### 3.1. Araştırmanın Amacı

Zayıf sorumluluk kişilik özelliklerine ya da iş ortamlarındaki olumsuzluklara bağlı olarak işinin resmi performans gereklerini ve iş tanımında belirlenmiş hususları zamanında ve olması gerektiği gibi yerine getirmeyen çalışan tipolojisiyle mücadele edilmesi ancak bu tipolojiyi doğuran ve gelişimini destekleyen nedenlerin doğru bir şekilde saptanmasıyla mümkündür. Aksi durumda çalışanlar potansiyel olarak işlerinden soğuyup devamsızlık yapmaya (Farrell, 1983: 598), sanal kaytarma eğilimi göstermeye (Keklik vd., 2015; Yıldız vd., 2016; Köse, vd., 2012: 291; Yıldız vd., 2015; Örucü ve Yıldız, 2014: 100; Yıldız ve Yıldız, 2016; Yıldız ve Yıldız, 2015) ve çalışma saatleri içinde işlerine odaklanmak yerine işle alakası

olmayan hususlarla ilgilenmeye (Rusbult vd., 1988: 601) yatkınlık kazanma eğilimi gösterebilirler.

Bu kapsamda çalışmanın amacı; nevrotik kişiliğin, kişisel başarı hissinde azalmanın bir öncülü olduğu ve istismarcı yönetim algısının, nevrotik kişilik ile kişisel başarı hissinde azalma arasındaki ilişki üzerinde aracı bir etkisinin olabileceğinden hareketle iş hayatına ilk kez atılmış ve ilk iki yıllık kariyer döneminde olan çalışanların nevrotik kişilik özellikleri ile kişisel başarı hissinde azalma ilişkisi ve bu ilişki üzerinde istismarcı yönetimin aracılık rolünü ampirik olarak belirlemektir.

### **3.2. Araştırma Soruları ve Araştırmanın Varsayımları**

Çalışmada cevap aranacak sorular şu şekilde ifade edilebilir; (a) Nevrotik kişilik, istismarcı yönetimin istatistiksel açıdan anlamlı bir yordayıcısı mıdır? (b) İstismarcı yönetim, kişisel başarı hissinde azalmanın istatistiksel açıdan anlamlı bir yordayıcısı mıdır? (c) Nevrotik kişilik, kişisel başarı hissinde azalmanın istatistiksel açıdan anlamlı bir yordayıcısı mıdır? (d) İstismarcı yönetim algısının nevrotik kişilik özelliği ile kişisel başarı hissinde azalma arasındaki ilişkide aracı rolü bulunmakta mıdır?

Örneklem grubundaki çalışanların, anket formundaki ifadeleri doğru anlayıp yanıtlayabilecekleri eğitim ve sosyo-kültürel düzeye sahip oldukları ve tüm soruları içtenlikle yanıtladıkları varsayılmıştır.

### **3.3. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi**

Çalışmanın evrenini, Kütahya ilindeki Ocak-Ağustos 2016 tarihleri arasında iş hayatına ilk kez atılmış ve henüz kariyerlerinin ilk iki yılı içinde olan çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırma kolayda örnekleme yöntemi tercih edilerek gerçekleştirilmiştir. Ayrıca katılımcıların istismarcı yönetim ile karşı karşıya olup olmadıklarına ilişkin kanaatlerinin oluşması için mevcut koşullar altında bağlı oldukları yönetici ile çalışma periyotlarının iki aydan az olmamasına özen gösterilmiş ve iki aydan az bir süredir yöneticisi ile çalışmaya başladığını beyan eden katılımcıların anket formları araştırma kapsamından çıkartılmıştır. Bubağlamda araştırmanın örneklemini Kütahya ilindeki çalışma hayatının ilk iki yılı içerisinde olan kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılan 355 çalışan oluşturmaktadır.

Bu çalışmada veriler, anket yöntemiyle elde edilmiş ve araştırmada mevcut



durumun analizini gerçekleştirmeye yönelik yapılacak betimleyici analizin dışında değişkenler arasındaki ilişkileri ve farklılıkları tespit etmek için hipotez testlerinden yararlanılmıştır. Ayrıca, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleriyle birlikte yapısal eşitlik modellemesi (YEM) gerçekleştirilmiştir. Son olarak da ortaya çıkan dolaylı (indirekt) etkinin istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını test etmek için Sobel testi kullanılmıştır.

Araştırma kapsamına alınacak katılımcılar için hazırlanan 500 adet anketten, 384'unun geri dönüşü olmuş, 29 adet anket hatalı ve eksik yanıtlar nedeniyle değerlendirme dışı bırakılmış, geri kalan analize uygun 355 adet anket ise değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Veri analizlerinin gerçekleştirilmesinde, SPSS 21 ve Lisrel 8.51 paket programlarından istifade edilmiştir.

### 3.4. Kullanılan Ölçüm Araçları

*Nevrotik kişilik özelliğini* ölçmek üzere Goldberg (1992: 35) tarafından geliştirilen ve Ödemiş (2011: 142-143) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Beş Faktör Kişilik Ölçeği"<sup>1</sup> nin Nevrotik Kişilik<sup>1</sup> boyutu toplamda "Ruh halim sık sık değişir", "Kolaylıkla kızdırılabilirim" gibi on maddeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan her madde 1 ile 5 arası puanlanan (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum) Likert ölçeği ile ölçülmüştür. Yüksek toplam puan, nevrotik kişilik özelliğinin yüksek olduğuna işaret etmektedir. Temel Bileşenler Analizi ve Varimax Rotasyon Yöntemi kullanılarak gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizi, en uygun faktör yapısına ulaşıncaya kadar tekrarlanmış, faktör taban yükü değeri 0.50 olarak belirlenmiş, yeterli faktör yükü değerine sahip olmayan ölçek maddeleri ölçekten çıkarılmıştır. Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) değeri .953 olarak bulunmuş ve Bartlett normal dağılım testinin sonucu anlamlı çıkmıştır ( $p < 0,001$ ). Bu değerlere göre araştırma kapsamına alınan örneklem grubunun yeterli ve verilerin normal dağılım özelliğine sahip olmasından dolayı faktör analizinin yapılmasının uygun olduğuna karar verilmiştir. Ölçek, açıklayıcı faktör analiz sonuçlarına göre tek boyutludur. Ölçeğin açıklayabildiği toplam varyans %79.63'dür. Maddelerin faktör yükleri .872 ile .914 arasında değişmektedir. Ölçeğin faktör yapısının sağlamasını yapmak için gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonucundan elde edilen değerler ( $\Delta\chi^2/sd= 2.33$ , GFI= .97, AGFI = .93, NFI= .98, CFI= .99, RMSEA= .061, RMR= .006) on maddeli, tek boyutlu yapıyı doğrulamaktadır.

*İstismarcı yönetim* değişkenini ölçmek için Tepper (2000: 189-190)

<sup>1</sup> Alıntı yapılan çalışma "Duygusal Denge" başlığı altında geçmektedir.

tarafından geliştirilen ve Ülbeği vd. (2014: 5) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "İstismarcı Yönetim Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek toplamda "Yöneticim geçmişteki hatalarımı yüzüme vurur", "Yöneticim işteki çabalarımı takdir etmez" gibi 15 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan her madde 1 ile 5 arası puanlanan (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum) Likert ölçeği ile ölçülmüştür. Ölçekten elde edilen yüksek toplam puan, istismarcı yönetici algısının yüksek olduğuna işaret etmektedir. Temel Bileşenler Analizi ve Varimax Rotasyon Yöntemi kullanılarak gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizi, en uygun faktör yapısı elde edilinceye kadar tekrarlanmış, faktör taban yükü değeri 0.60 olarak belirlenmiş, yeterli faktör yüküne sahip olmayan ölçek maddeleri ölçekten çıkarılmıştır. Ölçek, açıklayıcı faktör analiz sonuçlarına göre tek boyutludur. Kaiser-Mayer-Orkin (KMO) değeri. 915 olarak tespit edilmiş ve Bartlett normal dağılım testinin sonucu anlamlı çıkmıştır ( $p < 0,001$ ). Bu değerlere göre, araştırma kapsamına alınan örneklem grubunun yeterli ve verilerin normal dağılım özelliği göstermesinden dolayı faktör analizi yapılmasının uygun olduğuna karar verilmiştir. Ölçek, açıklayıcı faktör analiz sonuçlarına göre tek boyutludur. Ölçeğin açıklayabildiği toplam varyans, %70.88'dir. Maddelerin faktör yükleri .825 ile .856 arasında değişmektedir. Ölçeğin faktör yapısının sağlamasını yapmak için gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonucundan elde edilen değerler ( $\Delta\chi^2/sd = 2.90$ , GFI= .93, AGFI= .90, NFI= .97, CFI= .98, RMSEA= .073, RMR= .009) on beş maddeli tek boyutlu yapıyı doğrulamaktadır.

*Kişisel Başarı Hissinde Azalma* değişkenini ölçmek için, çalışmada Maslach ve Jackson (1981: 102) tarafından geliştirilen ve Ergin (1992: 143) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Maslach Tükenmişlik Envanterinin "Kişisel Başarı Hissinde Azalma" boyutu kullanılmıştır. Ölçek, toplamda "İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim", "Çok şeyler yapabilecek gücтейim" gibi sekiz maddeveher bir maddesi 1 ile 5 arası ters puanlanan (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum) Likert ölçeği ile ölçülmüştür. Ölçekten elde edilen yüksek toplam puan, kişisel başarı hissinde azalmanın yüksek olduğuna işaret etmektedir. Temel Bileşenler Analizi ve Varimax Rotasyon Yöntemi kullanılarak yapılan açıklayıcı faktör analizi, en uygun faktör yapısı elde edilinceye kadar tekrarlanmış, faktör taban yükü değeri 0.60 olarak belirlenmiş, yeterli faktör yüküne sahip olmayan ölçek maddeleri ölçekten çıkarılmıştır. Ölçek, açıklayıcı faktör analiz sonuçlarına göre tek boyutludur. Kaiser-Mayer-Orkin (KMO) değeri .824 olarak bulunmuş ve Bartlett normal dağılım testinin sonucu anlamlı çıkmıştır ( $p < 0,001$ ). Ulaşılan değerler incelendiğinde araştırma kapsamına alınan örneklem grubunun yeterli ve verilerin normal dağılım özelliği göstermesinden dolayı faktör analizine uygun olduğuna karar verilmiştir. Ölçeğin açıklayabildiği toplam varyans,

%67.20'dir. Maddelerin faktör yükleri .777 ile .878 arasında değişmektedir. Ölçeğin faktör yapısının sağlamasını yapmak için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucundan elde edilen değerler ( $\Delta\chi^2/sd= 2.80$ , GFI= .98, AGFI= .93, NFI= .99, CFI= .99, RMSEA= .071, RMR= .006) sekiz maddeli tek boyutlu yapıyı doğrulamaktadır.

### 3.5. Bulgular

Araştırma kapsamına alınan 355 katılımcının demografik özellikleri şu şekildedir: Katılımcılar cinsiyetleri bakımından değerlendirildiğinde %51,8'i kadın, %48,2'si erkeklerden oluşmaktadır. Yaş düzeyleri bakımından, %20,3'ü 20-23 yaş, %25,1'i 24-27 yaş, %27,3'ü 28-31 yaş ve %27,3'ü 32 ve üstü yaş grubundadır. Toplam çalışma süresi açısından ise katılımcıların %25,9'u 2-6 ay, %25,9'u 7-12 ay, %22'si 13-18 ay ve %26,2'si 19-24 ay çalıştığı tespit edilmiştir. Katılımcıların eğitim düzeyleri açısından dağılımlarının ise Lise %25,1, Önlisans %26,8 ve Lisans %48,2 olduğu saptanmıştır. Son olarak katılımcıların çalıştıkları sektör bakımından %22,3'ü Banka, %22,3'ü Maden, %22,3'ü Sağlık, %17,7'si Seramik-Cam ve %15,5'i Eğitim sektöründe bağlı olarak çalıştıkları tespit edilmiştir.

#### 3.5.1. Açıklayıcı Faktör Analizi

Araştırma kapsamında yapılan açıklayıcı faktör analiz sonuçları göstermektedir ki üç faktörün dâhil edilmiş olduğu faktör analizindeki örneklem yeterliliği istenilen düzeyin üzerindedir (KMO=.916; Barlett's Test of Sphericity= 13134.295(528)  $p<0.001$ ). Diğer yandan tüm soruların faktör analizine dâhil edildiğinde öz değeri 1'den büyük 3 faktörün ortaya çıktığı gözlenmektedir. Bu faktörlerin hep birlikte açıklamış oldukları açıklanan toplam varyans skoru %73.32'dir. Buna göre istismarcı yönetim algısının açıklanan varyansın %32.12'sini, nevrotik kişilik özelliği açıklanan vatansın %24.58'ini ve son olarak kişisel başarı hissinde azalma faktörü ise açıklanan varyansın %16.61'ini açıklamaktadır. Bu açıklamalar ışığında değişkenlerin yapı geçerliliğinin sağlandığı söylenebilir. Açıklayıcı Faktör analizine ilişkin bulgular Tablo 1'de sunulmuştur

Tablo 1. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler		Component		
		1	2	3
i15	Yöneticim beceriksiz olduğumu söyler	.833		
i10	Yöneticim benimle alay eder	.832		
i12	Yöneticim duygu ve düşüncelerimi aptalca bulur	.831		
i4	Yöneticim geçmişteki hatalarımı yüzüme vurur	.830		
i9	Yöneticim beni başkalarının önünde aşağılar	.829		
i6	Yöneticim işteki çabalarımı takdir etmez	.826		
i5	Yöneticim benim hakkımda başkalarına olumsuz yorumlarda bulunur	.825		
i11	Yöneticim bana küser	.823		
i14	Yöneticim başkasına olan hıncımı benden çıkartır	.822		
i8	Yöneticim beni kendini utandırmakla suçlar	.821		
i7	Yöneticim sözünde durmaz	.819		
i13	Yöneticim bana yalan söyler	.818		
i3	Yöneticim bana karşı kabadır	.813		
i2	Yöneticim iş arkadaşarımla etkileşim halinde olmama izin vermez	.810		
i1	Yöneticim özel hayatımı ihlal eder	.805		
n10	Ruh halim sık sık değişir		.909	
n8	Ruh halim oldukça değişkendir		.898	
n6	Kolayca/Çabuk rahatsız olurum		.889	
n2	Kolaylıkla kızdırılabilirim		.887	
n5	Bir şeyler için endişelenirim		.886	
n4	Çabuk mutsuz olurum		.885	
n1	Sıkça hüzünlü hissederim		.880	
n9	Genellikle karamsarımdır		.879	
n3	Çabuk strese girerim		.865	
n7	Zamanımın çoğunda rahat bir insanım		.865	
k8	Çok şeyler yapabilecek güçteyim			.892
k5	Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim			.871
k2	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim			.813
k6	İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım			.791
k3	İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım			.764
k4	İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum			.762
k1	Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına olumlu katkıda bulunduğuma inanıyorum			.747
k7	İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım			.728

Açıklanan Varyans (%)	32.11	24.58	16.61
Açıklanan Toplam Varyans (%)	73.32		
KMO = .916, Barlett's Test of Sphericity= 13134.295(528) p<0.001. Rotasyona 5 iterasyonda ulaşılmıştır. i: istismarcı Yönetim; n:Nevrotik Kişilik Özelliği; k: Kişisel Başarı Hissinde Azalma			

### 3.5.2. Ortak Yöntem Varyansı

Genel olarak verinin tek bir kaynaktan toplanması ya da aynı anda farklı yapıları içeren ölçüm araçlarının bir arada kullanılması çeşitli metodolojik problemlere yol açmaktadır (Podsakoff ve Organ, 1986). İlgili alanyazın incelendiğinde bu problemin olup olmadığını test etme yönünde birçok yöntem kullanılmaktadır. Harman'ın tek faktör testi bu yöntemlerden biridir (Podsakoff ve Organ, 1986). Bu araştırmada ortak yöntem varyansı sapmasına ilişkin problemin olup olmadığını test etmek için Harman'ın tek faktör testi yöntemi kullanılmıştır. Harman'ın tek faktör testi yöntemi araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin faktör analizi yapıldığında tüm faktörlerin tek ve genel bir faktörde toplanmaması gerektiğini ileri sürmektedir. Buna göre eğer yapılan faktör analizi sonuçlarına göre açıklanan varyansın bariz düzeyde büyük bir kısmını ölçen tek ve genel bir faktör var ise ortak yöntem varyansı problemi var demektir (Podsakoff ve Organ, 1986). Bu açıklamalar ışığında açıklayıcı faktör analizinde faktör sayısını 1'e sabitlendiğinde ve hiçbir rotasyon yöntemi uygulanmadığında tüm faktörleri temsil eden tek ve genel bir faktörün açıkladığı varyans %39.89'dur. Benzer şekilde faktör rotasyonlarının varimax yöntemi ile 90 derecelik rotasyonu sonucunda ortaya çıkan üç faktör, varyansın %73.32'sini açıklamakta ve birinci faktörün açıklamış olduğu varyans miktarı %32.12'dir. Buna göre, bu araştırmada ortak metot varyansı probleminin olmadığı söylenebilir.

### 3.5.3. Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapma, Cronbach's Alpha içsel tutarlılık katsayıları ve korelasyon analizi sonuçları Tablo 2'de sunulmuştur.

**Tablo 2. Değişkenlere İlişkin Ortalama, Standart Sapma, Korelasyon ve Güvenilirlik Değerleri**

	Değişkenler	Ort.	SS	1	2	3
1	Nevrotik Kişilik	1.88	.60	(.86)		
2	İstismarcı Yönetim	2.90	.57	.248**	(.87)	
3	Kişisel başarı Hissinde Azalma	1.94	.45	.170**	.438**	(.83)

N=355 p<0.01\*\* Not: Parantez içindeki değerler Cronbach alfa güvenilirlik katsayısıdır.

Ölçülen değişkenlerin ortalamaları değerlendirildiğinde katılımcıların nevrotik kişilik özelliklerinin ve kişisel başarı hissinde azalma algılarının düşük, istismarcı yönetim algılarının ise diğer iki değişkene göre nispeten yüksek olduğu görülmektedir. Çalışma yaşamlarının henüz başında olan katılımcıların istismarcı yönetici algılarının yüksek olmasının bir sebebi, yöneticileri tarafından daha kolay hedef haline gelebilme potansiyellerinden kaynaklanabilir. Değişkenler arası korelasyonlar incelendiğinde ise nevrotik kişilik, istismarcı yönetim ve kişisel başarı hissinde azalma arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler olduğu görülmektedir. Bu açıklamalar doğrultusundan kurulan modelin mantıksal geçerliliği sağladığı söylenebilir (Hair vd., 2010).

### 3.5.4. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Araştırma hipotezlerinin Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) kullanılarak test edilmesine geçmeden önce, doğrulayıcı faktör analizinden yararlanılarak ölçüm modeli oluşturulmuş ve değişkenler ile faktörler arasında yüksek bir korelasyon olup olmadığı araştırılmıştır. Kovaryans matrisi ve Maksimum Benzerlik Tahmini (MLE) kullanılarak gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi neticesinde bulunan parametre tahmin değerlerinin pozitif, 0.50 ile 0.99 değerleri arasında olması ve ayrıca teorik değerlerinin üzerinde t değerlerine sahip ve anlamlı olması gerekmektedir. Bu durumda değişken, ait olduğu faktöre yüklenmiş demektir. Gözlenen değişkenlere ilişkin parametre tahmin değerlerinin tümü pozitif, 0.50 değerinden büyük ve istatistiksel olarak anlamlıdır. Doğrulayıcı faktör analiziyle ulaşılan değerler ( $\Delta\chi^2= 1269.03$ ,  $df= 510$ ,  $\Delta\chi^2/df= 2,49$ ,  $RMSEA= 0.062$ ,  $GFI= .93$ ,  $AGFI = .91$ ,  $IFI= .95$ ,  $NFI= .95$ ,  $NNFI= .96$ ,  $CFI= .95$ ,  $RMR=.027$ ) alanyazında genel kabul görmüş uyum istatistik referans değerleriyle (Şimşek, 2007: 14) karşılaştırıldığında ele alınan değişkenlere ilişkin en uygun faktör yapısına ulaşıldığı görülmektedir.

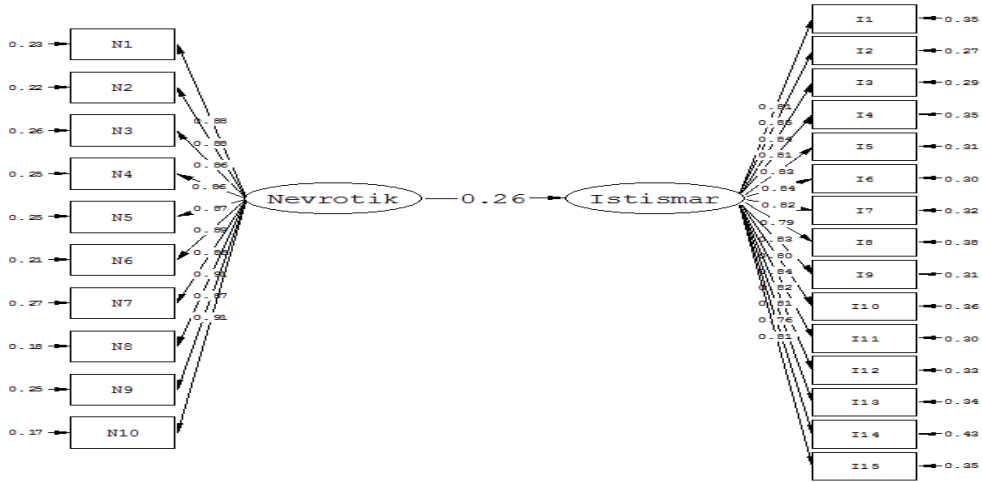
### 3.5.5. Modelin Test Edilmesi Yapısal Eşitlik Modellemesi

Yukarıda bahsedilen doğrulayıcı faktör analizi ile modelin gerekli fit değerleri sağlanmasından sonra, araştırma hipotezlerinin Yapısal Eşitlik Modeli kullanılarak test edilmesine geçilmiştir. Analiz için “Lisrel 8.51 for Windows” paket programı kullanılmış ve model parametrelerinin tahmininde doğrulayıcı faktör analizinde kullanılan Maksimum Benzerlik Yöntemi (Maximum Likelihood Estimation) uygulanmıştır. Araştırma modelinde, nevrotik kişilik özelliğinin, kişisel başarı hissinde azalma üzerindeki doğrudan ve istismarcı yönetim aracılığıyla etkisi araştırılacaktır.

Çalışma kapsamında ele alınan değişkenlerle yapılan analizlerde, aracılık etkisinden bahsedilebilmesi için dört temel kriterin sırasıyla sağlanmasına gerek duyulmaktadır (Baron ve Kenny, 1986: 1176); i) Bağımsız değişken, aracı etkisi tahmin edilen değişkeni anlamlı bir biçimde yordamalıdır. ii) Aracı etkisi tahmin edilen değişken, bağımlı değişkeni anlamlı bir biçimde yordamalıdır. iii) Bağımsız değişken, bağımlı değişkeni doğrudan anlamlı bir biçimde yordamalıdır. iv) Aracı değişken, bağımsız değişken ile beraber tahmin edilen regresyon modeline dâhil edildiğinde, bağımsız değişkenin, bağımlı değişken üzerindeki etkisi ya azalmalı ya da tam anlamıyla ortadan kalkmalıdır. İlişkinin tamamen ortadan kalkmasıyla “tam aracı değişken”, ilişki gücünün istatistiksel olarak anlamlı olmasına rağmen azalması halinde ise “kısmi aracı değişken” özelliği ortaya çıkmaktadır.

Nevrotik kişilik özelliğinin, istismarcı yönetim üzerindeki doğrudan etkisinin test edildiği YEM 1’de görülen yol üzerindeki değer, standart  $\beta$  katsayısıdır (Şekil 2). Model 1,  $p < 0.01$  ( $R^2 = 0.07$ ) anlamlılık düzeyinde geçerli uyum değerlerine sahip olduğu ( $\Delta\chi^2/df = 2.17$ , GFI=.92, AGFI=.91, IFI=.96, NFI=.94, NNFI=.96, CFI=.96, RMR=.023) görüldükten ve  $H_1$  hipotezi desteklendikten sonra ikinci hipotezin testine geçilmiştir.

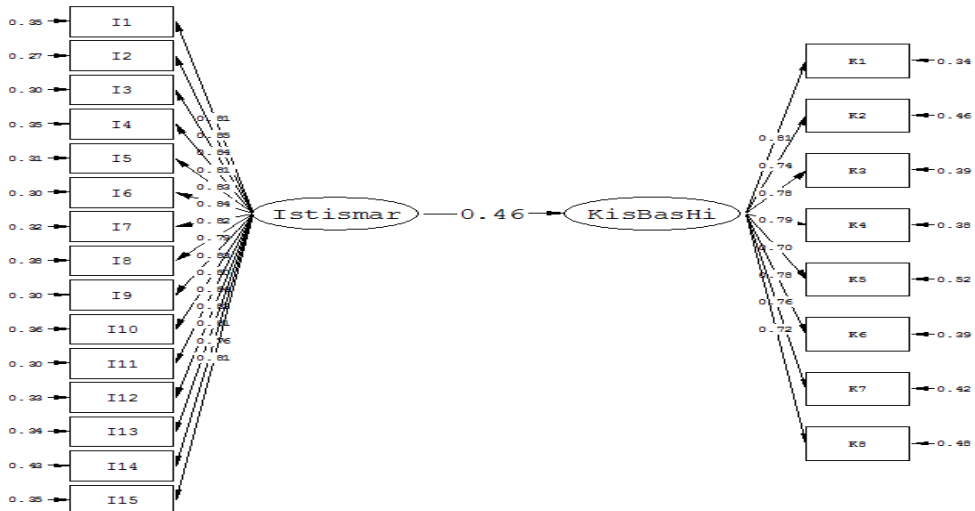
Şekil 2. Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) 1



Chi-Square=619.18, df=285, P-value=0.00000, RMSEA=0.058

İstismarcı yönetimin, kişisel başarı hissinde azalma üzerindeki doğrudan etkisinin test edildiği YEM 2’de görülen yol üzerindeki değer, standart  $\beta$  katsayısıdır (Şekil 3). Model 2,  $p < 0.01$  ( $R^2 = 0.21$ ) anlamlılık düzeyinde geçerli uyum değerlerine sahip olduğu ( $\Delta\chi^2/df = 2.76$ , GFI=.91, AGFI=.90, IFI=.95, NFI=.93, NNFI=.95, CFI=.95, RMR=.029) görüldükten ve  $H_2$  hipotezi desteklendikten sonra üçüncü hipotezin testine geçilmiştir.

Şekil 3. Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) 2

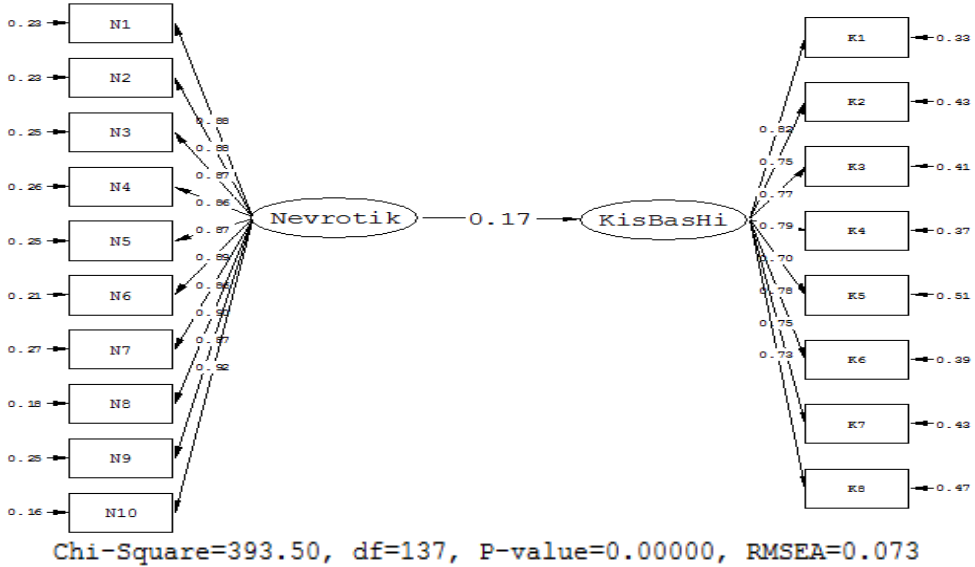


Chi-Square=646.22, df=234, P-value=0.00000, RMSEA=0.071



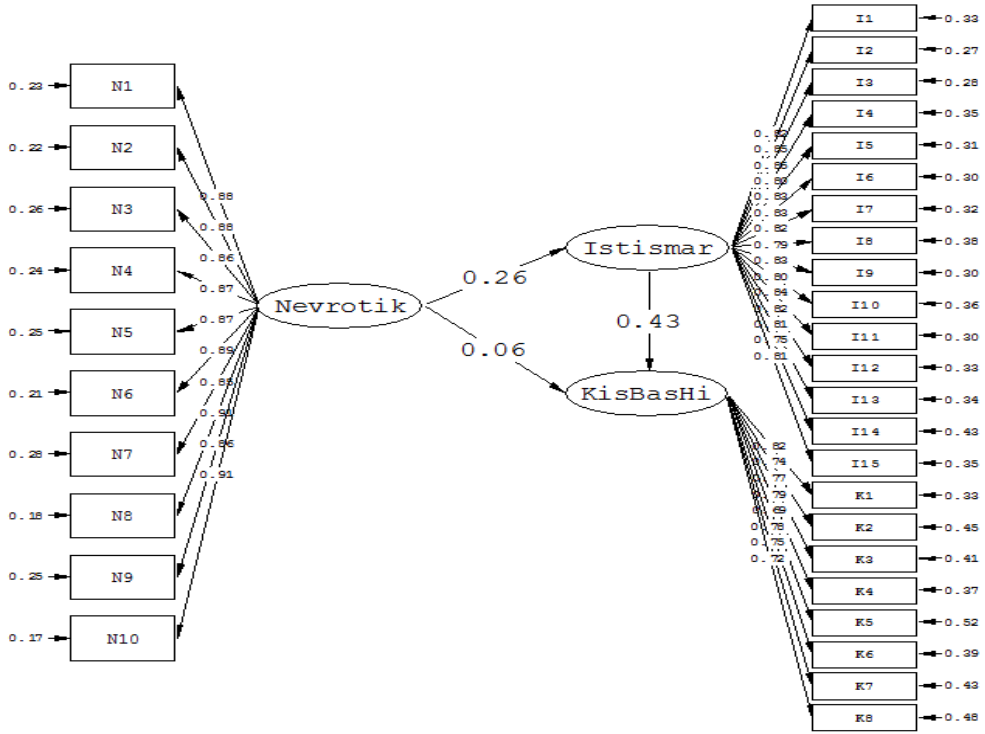
Nevrotik kişilik özelliğinin, kişisel başarı hissinde azalma üzerindeki doğrudan etkisinin test edildiği YEM 3’de görülen yol üzerindeki değer, standart  $\beta$  katsayısıdır (Şekil 4). Model 3,  $p<0.01$  ( $R^2=0.03$ ) anlamlılık düzeyinde geçerli uyum değerlerine sahip olduğu ( $\Delta\chi^2/df= 2.87$ , GFI=.91, AGFI=.90, IFI=.96, NFI=.94, NNFI=.95, CFI=.96, RMR=.035) görüldükten ve  $H_3$  hipotezi desteklendikten sonra dördüncü hipotezin testine geçilmiştir.

Şekil 4. Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) 3



Nevrotik kişilik özelliğinin, kişisel başarı hissinde azalma üzerindeki etkisinde istismarcı yönetimin aracılık rolünün test edildiği YEM 4’de görülen yollar üzerindeki değerler, standart  $\beta$  katsayılarıdır (Şekil 5). Model 4,  $p<0.01$  ( $R^2=0.20$ ) anlamlılık düzeyinde geçerli uyum değerlerine sahip olduğu ( $\Delta\chi^2/df= 2.38$ , GFI=.91, AGFI=.90, IFI=.94, NFI=.93, NNFI=.95, CFI=.96, RMR=.028) görülmüş ve  $H_4$  hipotezi desteklenmiştir.

Şekil 5. Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) 4



Tablo 3. Hipotezlerin Sonuçları

Hipotez	Sonuç
H <sub>1</sub> : Nevrotik kişilik özelliğinin istismarcı yönetim üzerinde pozitif etkisi vardır.	Desteklendi
H <sub>2</sub> : İstismarcı yönetimin kişisel başarı hissinde azalma üzerinde pozitif etkisi vardır.	Desteklendi
H <sub>3</sub> : Nevrotik kişilik özelliğinin kişisel başarı hissinde azalma üzerinde pozitif etkisi vardır.	Desteklendi
H <sub>4</sub> : Nevrotik kişilik özelliği ile kişisel başarı hissinde azalma arasındaki ilişkide istismarcı yönetim algısı aracılık etmektedir. Başka bir söylemle nevrotik kişilik özelliği ile kişisel başarı hissi arasındaki ilişki istismarcı yönetim algısı üzerinden ortaya çıkmaktadır.	Desteklendi

Model 1’de nevrotik kişilik özelliğinin, istismarcı yönetimi anlamlı bir şekilde olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Model 2’nin tahmin sonucu ise istismarcı yönetimin anlamlı bir biçimde kişisel başarı hissinde azalmayı arttırdığını göstermektedir. Model 3’de ise nevrotik kişilik özelliğinin, kişisel başarı hissinde azalmayı arttırma eğiliminde olduğu görülmektedir. Tahmin edilen Model 4’de ise aracı değişkenin, açıklayıcı değişken olarak modele dâhil olmasıyla birlikte Model 3’de elde edilen katsayının (0.17) azaldığı (0.06) ve nevrotik kişilik özelliği ile kişisel başarı hissinde azalma arasındaki yola ait t değerinin (1.11) teorik değerin altında kaldığı saptanmıştır. Bu nedenle elde edilen bulgular, tam aracılık etkisini ortaya koymaktadır. Buna göre nevrotik kişilik özelliğinin kişisel başarı hissinde azalma üzerindeki etkisi, istismarcı yönetim aracılığıyla gerçekleşmektedir.

Bir aracılık etkisinin saptanması durumunda bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığına sınılanması Sobel (1982: 299) testi kullanılarak yapılmaktadır. Sobel testi, Hayes (2009: 409-410)’in SPSS programı için geliştirmiş olduğu makro aracılığıyla yapılmıştır. Yapılan Sobel testine göre, istismarcı yönetimin aracılık etkisinin istatistikî olarak anlamlı olduğu doğrulanmıştır ( $z=3.06$ ; Std. Hata=0.014;  $p<0.01$ ).

#### 4. Sonuç ve Öneriler

Çalışmada, Kütahyail sınırları içinde faaliyet gösteren ondört banka, bir maden, iki hastane, iki seramik-cam ve altı eğitim kurumunda olmak üzere toplamda 25 işletmede ilk kez işe başlamış ve henüz iki yılını doldurmamış çalışanların nevrotik kişilik özellikleri ile kişisel başarı hissinde azalma düzeyleri arasındaki regresyon ilişkisinde istismarcı yönetimin aracılık etkisi incelenmiştir. Çalışmanın kuramsal alt yapısı Aquino (2000) tarafından geliştirilen Mağdur Kaynaklı Suç Kuramı’na (Victim Precipitation Theory) dayanmaktadır. Bu kurama göre mağdurun faili cesaretlendirici ya da kışkırtıcı davranışlarıyla ya da riski arttıran diğer hususlar öncülüğünde kendisine yönelik suç işlenmesine yol açabilmektedir. Araştırma bulgularına ulaşmak için sırasıyla tanımlayıcı analizlerin yanı sıra açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri ve yapısal eşitlik modellemesi uygulanmıştır. Son olarak aracılık etkisinin anlamlılığı ise Sobel testi ile sınılanmıştır. Çalışmada elde edilen bulguları şu şekilde özetlemek mümkündür:

i. Nevrotik kişilik özelliğinin istismarcı yönetim üzerinde pozitif yönlü bir etki yaptığı saptanmıştır. Buna göre günlük yaşamın akışı içinde birey çoğu zaman zorlanmalarla karşılaşsa da, bunlarla mücadele edebilmek için etkiliteknikler geliştirmeye odaklanır. Şayet geliştirdiği tekniklerle olumlu sonuç elde edemiyorsa

başka çözüm yolları üzerine çabalar ve çoğu zaman başarılı olur. Başarılı olamadığı durumlarda ise aldığı yenilgiyle yüzleşecek cesareti gösterdiği için bu kez kendi adına ders çıkarır ve deneyim sahibi olur. Ancak nevrotik kişilik örüntüsüne sahip insan, zorlanma durumlarını bertaraf etmek için gayret göstereceği yerde bu türlü durumlardan kaçınmaya çalışır. Nevrotik kişilik özelliğine sahip birey; bu davranışlarının menfaatine uygun olmadığını bilmesine, mantık dışı ve uyumsuz nitelikteki tutum ve davranışlarının farkında olmasına rağmen içinde bulunduğu olumsuz koşulları görmezden gelme çabası içindedir. İş örgütlerinde tutarsız insan ilişkilerinin ve iş sonuçlarının ortaya çıkmasına ve gelişmesine zemin hazırlayan bu türnevrotik kısırdöngüye kapılmış kişilerin, istismarcı yönetim eğilimleri olan yöneticiler tarafından çoğunlukla kurban olarak seçildikleri söylenebilir.

ii. İstismarcı yönetimin, kişisel başarı hissinde azalma üzerinde pozitif yönlü bir etki yaptığı saptanmıştır. Buna göre yönetici ile ast arasında yaşanan olumsuzluklar, çalışanın işe olan adanmışlığını sistematik olarak köreltmekte, özsaygı ve öz yeterliğini baltalamakta dolayısıyla çalışanın değersizlik, suçluluk duyguları ve kendine karşı olumsuz kanaatinebağlı olarak üretkenliğinin düşmesiyle karakterize olan kişisel başarı hissinde azalmaya neden olmaktadır.

iii. Nevrotik kişilik özelliğinin, kişisel başarı hissinde azalma üzerinde pozitif yönlü bir etki yaptığı saptanmıştır. Buna göre bireyin çevresiyle ilişkilerinde etkisiz, doyumsuz, endişeli ve suçluluk duygularının gölgesinde yaşayan biri olması beraberinde işinin resmi performans gereklerini tam olarak yerine getirememelerine, özensiz çalışmalarına, sorunların çözümü için aktif çaba göstermemelerine ve dolayısıyla iş ile psikolojik bağın kopmasına dolayısıyla bireyin kendine dönük olumsuz duygularında artışa neden olmaktadır.

iv. Nevrotik kişilik ile kişisel başarı hissinde azalma arasındaki ilişkide istismarcı yönetimin tam aracılık rolü saptanmıştır. Buna göre, iş yaşamının ilk iki yılı içinde bulunan çalışanların nevrotik kişilik özelliklerine bağlı olarak ortaya çıkan kişisel başarı hissinde azalma, istismarcı yönetim aracılığıyla gerçekleşmektedir. Bir başka deyişle astın nevrotik kişilik özelliğine bağlı olarak kişisel başarı hissinde azalmanın yaşanması için istismarcı yönetim algısına sahip olması gerekmektedir. İstismarcı yönetimin iki değişken arasındaki ilişkide oynadığı belirleyici rol, iş hayatına ilk kez adım atmış ve kariyerinin ilk iki yılı içinde olan ast açısından lider desteğine ne denli ihtiyaç duyduğuna dayandırılabilir.

Çalışmada yer alan nevrotik kişilik özelliği, kişisel başarı hissinde azalma ve istismarcı yönetim değişkenlerine yönelik ölçüm, kişisel beyan yoluyla ve

katılımcıların algılamalarına dayanmaktadır. Ayrıca yapılan çalışma, kesitsel bir araştırma olduğu ve kolayda örnekleme metodu kullanılarak gerçekleştirildiği için neden-sonuç çıkarımı ve bulgularının genellenebilirliği ile ilgili kısıtları mevcuttur. Bu çalışmada ulaşılan bulgular, aslında iş yaşamına ilk kez atılmış ve ilk iki yıllık kariyeri içinde olan çalışanların kişisel başarı hislerinde azalma yaşamalarında nevrotik kişilik özelliklerine nispeten istismarcı yönetim algılarının ne derece belirleyici bir güce sahip olduğunu vurgulaması açısından önem arz etmektedir. Diğer yandan araştırma modelinin üç değişkenle sınırlı tutulması resmin bütününe görebilmek anlamında yeterli değildir. Bu kısıt göz önüne alındığında özellikle örgütsel davranış alanındaki ölçülebilirliği kanıtlanmış diğer algı, tutum ve davranışların gelecek araştırmacılarca modele dahil edilerek daha karmaşık ilişkilerin çalışılmasının ilgili yazına katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

## KAYNAKÇA

Aryee, S., Chen, Z.X.G.C. & Debrah, Y. A., (2008) “Abusive Supervision and Contextual Performance: The Mediating Role of Emotional Exhaustion and the Moderating Role of Work Unit Structure”. *Management and Organization Review*, 4, pp. 393-411.

Aquino, K., (2000) “Structural and Individual Determinants of Work place Victimization: The Effects of Hierarchical Status and Conflict Management Style”. *Journal of Management*, 26, pp. 171-193.

Aquino, K. ve Bradfield, M., (2000) “Perceived Victimization in the Workplace: The Role of Situational Factors and Victim Characteristics”. *Organization Science*, 11, pp. 525-537.

Aquino, K., Grover, S. L., Bradfield, M. ve Allen, D.G., (1999) “The Effects of Negative Affectivity, Hierarchical Status, and Self-Determination on Workplace Victimization”. *Academy of Management Journal*, 42, pp. 260-272.

Aquino, K. ve Thau, S., (2009) “Work place victimization: Aggression from the Target’s Perspective”. *Annual Review of Psychology*, 60, pp. 717–741.

Azeem, S. M., (2013) “Conscientiousness, Neuroticism and Burnout among Healthcare Employees”. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(7), pp. 467-477.

Bakker, A. B., Zee, K. I. V. D., Lewig, K. A. ve Dollard, M. F., (2006) “The Relationship Between the Big Five Personality Factors and Burnout: A Study Among Volunteer Counselors”. *The Journal of Social Psychology*, 146(1), pp. 31-50.

Baron, R. ve Kenny, D., (1986) “The Moderator–Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations”. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), pp. 1173-1182.

Bowling, N. A. ve Beehr, T. A., (2006) “Work place Harassment from the Victim’s Perspective: A Theoretical Model and Meta-Analysis”. *Journal of Applied Psychology*, 91, pp. 998–1012.

Demirel, Y. ve Seçkin Z., (2009) “Tükenmişlik ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkinin Kavramsal Boyutu”. *Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Akademi*, 4(8), ss. 144-165.

Dursun, S., (2000) *Öğretmenlerde Tükenmişlik ile Yükleme Biçimi, Cinsiyet, Eğitim Düzeyi ve Hizmet Süresi Değişkenleri Arasındaki Yordayıcı İlişkilerin İncelenmesi*, [Basılmamış Yüksek Lisans Tezi], Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.

Dursun, S., (2003) “Mağdurun Suça Yol Açması”. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 61(1-2), ss. 3-33.

Ergin, C., (1992) “Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması”. *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi*, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Farrell, D., (1983) “Exit, Voive, Loyalty, and Neglect as Responses to Job Dissatisfaction: A Multidimensional Scaling Study”. *Academy of Management Journal*, 26(4), pp. 596-607.

Freudenberger, H. J., (1974) “Staff Burnout”. *Journal of Social Issue*, 30, pp.159-165.

Gençtan, E., (2014) *İnsan Olmak*. Metis Yayınları, İstanbul.

Gençtan, E., (2015) *Psikodinamik Psikiyatri ve Normal Dışı Davranışlar*. Metis Yayınları, İstanbul.

Gibson, D.E. ve Barsade, S.G., (1999) “The Experience of Anger at Work: Lessons from the Chronically Angry. Ed: Callister, R.R., İçinde: Anger in Organizations: Its Causes and Consequences”. *Symposium Conducted at the Annual Meeting of the Academy of Management*, Chicago, IL.

Goldberg, L. R., (1992) “The Development of Markers for the Big-Five Factor Structure”. *Psychological Assessment*. 4(1), pp. 26-42.

Gökoğlan, K., (2010) *Kamu İç Denetçilerinde Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Araştırma*. [Basılmamış Yüksek Lisans Tezi]. Niğde Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.

Hair, J. F., Jr., Black, W. C, Babin, B. J., & Anderson, R. E., (2010). *Multivariate Data Analysis*, 7th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Harvey, P., Stoner, J., Hochwarter, W. & Kacmar, C., (2007) “Coping with Abusive Supervision: The Neutralizing Effects of Ingratiation and Positive Affect on Negative Employee Outcomes”. *The Leadership Quarterly*, 18, pp. 264-280.

Hayes, A. F., (2009) “Beyond Baron and Kenny: Statistical Mediation Analysis in The New Millennium. *Communication Monographs*, 76, pp. 408-420.

Henle, C. A. ve Gross, M. A., (2014) “What Have I Done to Deserve This? Effects of Employee Personality and Emotion on Abusive Supervision”. *Journal of Business Ethics*, 122, pp. 461-474.

Huprich, J., (2007) “Burnout in Academic Libraries”, *Library Work Life Home*, 14(10), pp. 1-3.

Kaptangil, K. ve Erenler, E., (2014) “Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 3(1), ss. 55-82.

Keklik, B., Kılıç, R., Yıldız, H. & Yıldız, B., (2015). “Sanal Kaytarma Davranışlarının Örgütsel Öğrenme Kapasitesi Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi/ An Investigation of the Effect of Cyber loafing Behaviors on Organizational Learning Capacity”. *Business and Economics Research Journal*, 6(3), pp. 129.

Kim, T., Rosen, B. ve Lee, D., (2009) “South Korean Managerial Reactions to Voicing Discontent: The Effect of Employee Attitude and Employee Communication Styles”. *Journal of Organizational Behavior*, 30, pp. 1001-1018.

Köse, S., Oral, L. ve TÜresin, H., (2012) “İş Yaşamında Sosyal Kolaylaştırma Kavramı ve Sanal Kaytarma ile İlişkisi: Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma”. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1), ss. 287-295.

Magnus, K., Diener, E., Fujita, F. ve Pavot, W., (1993) “Extraversion and Neuroticism as Predictors of Objective Life Events: A Longitudinal Analysis”. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, pp. 1046–1053.



Martinko, M. J., Harvey, P., Sikora, D. ve Douglas, S. C., (2009) "Abusive Supervision: Perception or Reality?" *Academy of Management Proceedings*, pp. 1-7.

Maslach C., Jackson S. E., (1981) "The Measurement of Experienced Burnout". *Journal of Occupational Behaviour*, 2, pp. 99-113.

Maslach, C., Schaufeli, W.B. and Leither, M.P., (2001) "Job Burnout". *Annual Review of Psychology*, 52, pp. 397-422.

Ormel, J. ve Wohlfarth, T., (1991) "How neuroticism, Long-Term Difficulties, and Life Situation Change Influence Psychological Distress: A Longitudinal Model". *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, pp. 744-755.

Ödemiş, S. N., (2011) *Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Üzerine Etkileri: Bir Araştırma*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Örücü, E. ve Yıldız, H., (2014) "İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma". *Ege Akademik Bakış*, 14(1), ss. 99-114.

Özdevecioğlu, M., Akın, M., Karaca, M. ve İştahlı, B., (2014) "Kötü Niyetli Yönetim Algılamasının Çalışanların Performansları Üzerindeki Etkisinde Duygusal Zekanın Rolü". *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), ss. 1-18.

Pizzino, A., (2002) "Dealing with Violence in the Workplace: The Experience of Canadian Unions". Eds: M. L. Gill, B. Fisher ve V. Bowie, İçinde: *Violence at Work: Causes, Patterns, and Prevention*, Cullompton, UK: Willan, pp. 165-179.

Podsakoff, P. M. ve Organ, D. W., (1986). Self-Reports in Organizational Research: Problems and Prospects". *Journal of Management*, 12(4), pp. 531-544.

Rusbult, C. E., Farrel D., Rogers G. ve Mainous III A. G., (1988) "Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty and Neglect: An Integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction". *Academy of Management Journal*, 31(3), pp. 599-627.

Sakal, Ö. ve Yıldız, S., (2015) “İstismarcı Yönetim Algısı ile Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkide Güç Mesafesi ve Örgütsel Tabanlı Benlik Saygısı Değişkenlerinin Rolü”. 3. *Örgütsel Davranış Kongresi* (6-7 Kasım 2015) *Bildiriler Kitabı*, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, ss. 389-395.

Sobel, M. E., (1982) “Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effects in Structural Equation Models”. *Sociological Methodology*, 13, pp. 290-312.

Sokullu-Akıncı, F., (2008), *Viktimoloji (Mağdurbilim)*, Beta Yayınları, İstanbul.

Somer, O., (1998) “Türkçe’de Kişilik Özelliği Tanımlayan Sıfatların Yapısı ve Beş Faktör Modeli”. *Türk Psikoloji Dergisi*, 13, ss. 17-32.

Şimşek, Ö. F., (2007) *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş Temel İlkeler ve Lisrel Uygulamaları*, Ekinoks.

Tepper, B. J., (2000) “Consequences of Abusive Supervision”. *Academy of Management Journal*, 43(2), pp. 178-190.

Tepper, B. J., Duffy, M. K., Henle, C. A. ve Lambert, L. S., (2006) “Procedural Injustice, Victim Precipitation, and Abusive Supervision”. *Personnel Psychology*, 59, pp. 101-123.

Üçok, D. ve Turgut, T., (2014) “İstismarcı Yönetici Davranışının İşyerindeki Sapkın Davranışlar Üzerindeki Rolü”. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(3), ss. 163-179.

Ülbeği, İ. D., Özgen, H. M. ve Özgen, H., (2013) “Örgütsel Ortamda İstismarcı Yönetim ve İzlenim Yönetimi Üzerine Bir Araştırma”. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(2), ss. 1-14.

Ülbeği, İ. D., Özgen, H. M. ve Özgen, H., (2014) “Türkiye’de İstismarcı Yönetim Ölçeğinin Uyarlaması: Güvenirlik ve Geçerlik Analizi”. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(1), 1-12.

Yıldız H., Yıldız B., (2016). “Sanal Kaytarma Yapmak Kötü Bir Şey Değildir Ama?”, *Harvard Business Review Türkiye*, (9), ss. 108-115.

Yıldız, H., Yıldız, B. & İyigün, N. Ö., (2016). “Psikolojik Sözleşme Algısının Sanal Kaytarma Davranışları Üzerindeki Etkisi”. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (47), ss. 147-165.

Yıldız, H., Yıldız, B.ve Ateş, H., (2015). “Sanal Kaytarma Davranışlarının Sergilenmesinde Örgütsel Adalet Algısının Rolü Var Mıdır?” *Bilgi Ekonomisive Yönetimi Dergisi*, 10(2),ss. 55-66.

Yıldız, B. Ve Yıldız, H., (2015). “İş Yaşamındaki Sanal Kaytarma Davranışlarının Hukuki Yönden İncelenmesi”. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(3), ss. 1-17.