

"İŞ, GÜÇ" ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ

"IS, GUC" INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES JOURNAL

2020 Cilt/Vol: 22/Num:1 Sayfa/Page: 21-36

Editörler Kurulu / Executive Editorial Group

Aşkın Keser (Uludağ University)
K. Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Şenol Baştürk (Uludağ University)

Editör / Editor in Chief

Şenol Baştürk (Uludağ University)

Yardımcı Editör / Managing Editor

Ulviye Tüfekçi Yaman

Yayın Kurulu / Editorial Board

Doç. Dr. Erdem Cam (Ankara University)
Doç. Dr. Zerrin Fırat (Uludağ University)
Prof. Dr. Aşkın Keser (Uludağ University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Prof. Dr. Abdulkadir Şenkal (İstanbul Ayvansaray University)
Doç. Dr. Gözde Yılmaz (Marmara University)
Dr. Öğr. Üyesi Memet Zencirkıran (Uludağ University)
Assoc. Prof. Dr. Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)

Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board

Prof. Dr. Ronald Burke (York University-Kanada)
Prof. Dr. Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)
Prof. Dr. Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Adrian Furnham (University College London-İngiltere)
Prof. Dr. Alan Geare (University of Otago- Yeni Zelanda)
Prof. Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)
Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)
Prof. Dr. George Manning (Northern Kentucky University-ABD)
Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Mustafa Özbilgin (Brunel University-UK)
Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)
Prof. Dr. Işık Urla Zeytinoglu (McMaster University-Kanada)

Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board

Prof. Dr. Yusuf Alper (Uludağ University)
Prof. Dr. Veysel Bozkurt (İstanbul University)
Prof. Dr. Toker Dereli (Işık University)
Prof. Dr. Nihat Erdoğan (İstanbul Şehir University)
Prof. Dr. Ahmet Makal (Ankara University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Prof. Dr. Nadir Suğur (Anadolu University)
Prof. Dr. Nursel Telman (Maltepe University)
Prof. Dr. Cavide Uyargil (İstanbul University)
Prof. Dr. Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)
Prof. Dr. Arzu Wasti (Sabancı University)

İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayınlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşma katkıda bulunmaktadır. "İş, Güç," Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, "Türkçe" ve "İngilizce" olarak iki dilde makale yayınlanmaktadır.

"Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is peer-reviewed, quarterly and electronic open sources journal. "Is, Güc" covers all aspects of working life and aims sharing new developments in industrial relations and human resources also adding values on related disciplines. "Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is published Turkish or English language.

TARANDIĞIMIZ INDEXLER



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited

“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi - © 2000-2020

“Is, Guc” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000-2020

İÇİNDEKİLER

Yıl: 2020 / Cilt: 22 Sayı: 1

SIRA	MAKALE BAŞLIĞI	SAYFA NUMARALARI
1	Doç. Dr. Kurtuluş KAYMAZ “The Analysis of the Relations Among Normative Beliefs, Self-Efficacy and Intention to Comply within the Frame of Information Security Policies”	5
2	Dr. Öğr. Üyesi Evrim GÜLERYÜZ, Dr. Deniz GİRAY “İstismarcı Yönetim Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”	25
3	Dr. Öğr. Üyesi Erdem BAĞCI, Öğr. Gör. Duygu ÇELİK “Dış Ticaret Dengesi İle Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki: Türkiye’de Ekonometrik Bir Analiz”	41
4	Arş. Gör. Elif Nur ALPER “Evden İşyerine Ulaşımında Yolda Geçen Zamanın Çalışma Yaşamının Kalitesine Etkisi”	57
5	Dr. Öğr. Üyesi Pelin ŞAHİN YARBAĞ “Finans Sektörü Çalışanlarının İş Tatminleri İle İK Yönetimi Modellerinin İlişkisi”	75
6	Dr. Çağrı KADEROĞLU BULUT “Gazetecilerin Gündelik Hayat Deneyimleri: Sınırlılıklar, İmkanlar, İtirazlar”	91
7	Dr. Öğr. Üyesi Mehmet GÜLER “Nedenleri ve Sonuçları Bakımından Mobbing”	117

İSTİSMARCI YÖNETİM ÖLÇEĞİNİN GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

VALIDITY AND RELIABILITY ANALYSIS OF ABUSIVE SUPERVISION SCALE

Dr. Öğr. Üyesi Evrim Güteryüz

(Yaşar Üniversitesi – İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi Psikoloji Bölümü)

Dr. Muazzez Deniz Giray

ÖZET

Çalışan ile yöneticisi arasındaki ilişki, iş yerlerinde önemle üzerinde durulan konulardan biridir. Özellikle bu ilişkinin olumsuz olduğu durumların sonuçları çalışanlar ve kurumlar açısından oldukça zararlı olmaktadır. Son on yılda araştırmacılar bu olumsuz ilişki çerçevesince istismarcı yönetime vurgu yapmaktadır. Bu araştırma, istismarcı yönetim ölçeğinin Türkçe'ye uyarlaması ve uyarlanan ölçeğin geçerlik ve güvenirlik bulgularını kapsamaktadır. Çalışmaya 81 kadın, 88 erkek toplam 169 çalışan katılmıştır. Açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri sonuçları ölçeğin engelleme ve küçümseme odaklı istismarcı yönetim olarak iki faktörü olduğuna işaret etmektedir. On maddelik tüm ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlık güvenirlik katsayısı .95, hem engelleme hem de küçümseme odaklı istismarcı yönetim faktörlerinin Cronbach alfa iç tutarlık güvenirlik katsayısı .93 olarak bulunmuştur. Birleşen ve ölçüt geçerlik kapsamında istismarcı yönetimin psikolojik yıldırma, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile ilişkili olduğu bulunmuştur.

Anahtar kelimeler: İstismarcı yönetim, psikolojik yıldırma, duygusal tükenme, duyarsızlaşma,

ABSTRACT

The relationship between employees and their supervisors is one of the substantial issues in organizations. There are detrimental outcomes both on the employees and organizations especially when this relationship is negative. Researchers put emphasis on abusive supervision based on this negative relationship over the last decade. The aim of this study is to adapt Abusive Supervision Scale to Turkish culture and examine the factor structure and the psychometric properties of the scale. Participants in this study are 169 employees. Of 169 participants, 81 are women and 88 are men. Both exploratory and confirmatory factor analysis revealed the two-factor structure. The internal consistency reliability coefficient of the 10-item Abusive Supervision Scale was .93. Cronbach's alpha internal consistency coefficient of both inhibition-focused and contempt-focused dimensions of abusive supervision scale was .93. Within the frame of convergent and criterion validity, it was found that abusive supervision is related to mobbing, emotional exhaustion, and depersonalization.

Key words: Abusive supervision, mobbing, emotional exhaustion, depersonalization

İSTİSMARCI YÖNETİM ÖLÇEĞİ: GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

İş hayatında üzerinde çok durulan konularından birisi çalışan ile yöneticisi arasındaki ilişkidir. Bu ilişkinin olumlu ya da olumsuz bir biçimde olabileceği bilinmekte ve yaşanan olumlu ya da olumsuz ilişkinin çalışan, yönetici ve kurum açısından bazı doğurgularının olduğu görülmektedir. Özellikle bu ilişkinin olumsuz olduğu durumlarda çalışanın işteki psikolojik durumunu da olumsuz etkilenmektedir.

Yönetici ile çalışan arasındaki bu olumsuz ilişkiyi inceleyen araştırmalarda bu ilişkinin çok farklı kavramlarla ele alındığı görülmektedir. Bunlardan bir tanesi de istismarcı yönetim (abusive supervision) ifadesidir. Bu kavram yöneticilerin sergilediği sürekliliği olan ve fiziksel bir temas içermeyen sözel ve sözel olmayan düşmanca davranışların çalışanlar tarafından algılanış biçimleri olarak tanımlanmaktadır (Tepper, 2000). Tepper'a (2000) göre bu kavramsallaştırma öznel bir değerlendirmeyi içermektedir. Yani çalışan yöneticisinin davranışını bir bağlamda istismarcı bulurken, başka bir bağlamda istismarcı algılamayabilir ve bir çalışan yöneticisinin davranışını istismarcı algılamak, başka bir çalışan aynı yöneticiyi istismarcı olarak değerlendirmeyebilir. Tepper'ın (2007) daha sonra bu kavramı daha iyi anlatmak için vurguladığı özelliklerden biri yukarıda da bahsedilen, yönetici davranışlarının çalışan tarafından gözlemleniyor olması ve gözlem sonucu ortaya konulanın çalışanın öznel bir değerlendirmesi olmasıdır. Bir diğer özellik çalışanın yöneticinin bu davranışlarına sürekli maruz kalıyor olmasıdır. Son özellik ise yöneticinin bu davranışı her zaman çalışana zarar vermek için değil, işle ilgili bir amaca ulaşmak ya da çalışana bir şeyler öğretmek için de yapabiliyor olmasıdır.

İstismarcı yönetim gibi iş yerinde çalışana yöneltilen olumsuz davranışları ifade etmek için kullanılan birçok kavram bulunmaktadır. Bunların arasında küçük tiran (petty tranny) (Ashforth, 1994), yönetici saldırganlığı (supervisor aggression) (Schat ve Kelloway, 2003), sosyal baltalama (social undermining) (Duffy, Ganster ve Pagon, 2002) kavramları sayılabilir. Bu bağlamda düşünülebilecek bir diğer çok bilinen kavram ise psikolojik yıldırma (workplace mobbing). Psikolojik yıldırma aynı kurumda çalışan bir kişi ya da grup tarafından başka bir çalışana düşmanca davranılmasını kötü muamele edilmesini içermektedir (Leymann, 1996). Tepper (2007) fiziksel olmayan yönetici düşmanlığı üst başlığıyla istismarcı yönetim ile psikolojik yıldırma kavramlarının benzer ve farklı yönlerini ortaya koymuştur. Bu kavramların iki temel noktada birbirinden ayrıldığı görülmektedir. Birincisi; olumsuz davranışları

ortaya koyan kaynak istismarcı yönetimde sadece yönetici iken, diğerinde ise işyerindeki bir kişi veya bir grup olabilmektedir. Bu durumda işyerinde yıldırma davranışını sergileyen kişi yönetici veya çalışma arkadaşı, ast gibi bir başkası olabilir. İki kavramı ayıran diğer özellik ise yıldırmada zarar verme niyetinin olması, istismarcı yönetimde ise davranışın sadece zarar vermek amacıyla yapılmıyor olmasıdır. Temel amacı İstismarcı Yönetim ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin ortaya konulması olan bu çalışmada, ayrıca istismarcı yönetim ve psikolojik yıldırma kavramları arasındaki ilişkiyi istatistiksel olarak ortaya koymak hedeflenmektedir.

Tepper (2000) tarafından geliştirilen İstismarcı Yönetim ölçeğinin 15 maddelik orijinali dışında farklı araştırmacılar tarafından kullanılan çeşitli kısa versiyonlarının olduğu bilinmektedir (Aryee, Chen, Sun ve Debrah, 2007; Aryee, Chen, Sun ve Debrah, 2008; Chi ve Liang, 2013; Harris, Harvey ve Kacmar, 2011; Martinko, Harvey, Sikora ve Douglas, 2011; Tepper, 2009). Mitchell ve Ambrose (2007) tarafından yapılan çalışmada ise ölçeğin aktif ve pasif saldırganlık şeklinde iki boyutu olduğu ortaya konulmuştur. Yine Wulani, Purwanto ve Handoko (2014) tarafından Endonezya'da yapılan ve bir niteliksel çalışmayla yeni maddelerin de eklendiği bir ölçekte öfkeli aktif, küçük düşürücü aktif ve pasif istismar olmak üzere üç boyut bulunmuştur. İstismarcı yönetim ölçeğinin farklı çalışmalarda görülen çok boyutlu yapısından yola çıkılarak bu çalışmada Türk örneklemeden toplanan veriyle ölçeğin faktör yapısının belirlenmesi amaçlanmaktadır.

Tepper (2007) tarafından yapılan tarama çalışmasında yöneticisini istismarcı algılayan çalışanlar kaygı, depresyon, işte gerginlik ve tükenmişlik gibi psikolojik sıkıntılar yaşadıklarını belirtmişlerdir. Martinko, Harvey, Brees ve Mackey (2013) tarafından yapılan tarama çalışmasında ise Tepper (2007) tarafından vurgulanan psikolojik sıkıntılara ek olarak istismarcı yöneticiye sahip çalışanların iş, aile, yaşam doyumunda azalma, düşük performans ve örgütsel bağlılık gibi olumsuz durumlar da yaşadıkları vurgulanmıştır.

Kaynakların Korunması kuramı (Hobfoll, 1989) çerçevesinde yöneticisi tarafından sistematik olarak istismar edilen çalışanların özellikle duygusal kaynaklarının hızla tükenmesi beklenmektedir. Bu konuda yapılan araştırma sonuçları istismarcı yönetim ile duygusal tükenmişlik arasında olumlu bir ilişki olduğunu göstermektedir (Aryee, Sun, Chen ve Debrah, 2008; Harvey, Stoner, Hochwarter ve Kacmar, 2007; Tepper, 2000; Wu ve Hu, 2009). İsrail'de iletişim, eğlence, sağlık gibi çeşitli sektörlerde çalışan kişilerle yapılan bir çalışmada duygusal tükenmişliğin yanı sıra istismarcı yönetim ile duyarsızlaşma arasında da olumlu yönde ilişkili olduğu bulunmuştur (Yagil, 2006).

İstismarcı yönetim kavramı 2000'li yılların başında ortaya çıkmış olup, alandaki diğer pek çok konuyla karşılaştırıldığında yeni bir araştırma konusudur. Türkiye'de ise bu konuda çok az sayıda araştırma bulunmaktadır. İstismarcı yönetim ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması çalışmasını ilk olarak Ülbeği, Mimaroglu Özgen ve Özgen (2014) Adana'da özel sektör işletmelerinde çalışan 228 kişiden elde ettikleri veri ile yapmışlardır. İlgili çalışmada yapısal eşitlik modellemesi ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve sadece tek faktörlü modele ilişkin uyum göstergeleri değerlendirilmiştir. Alternatif modeller arasında karşılaştırma yapılmadığından tek faktörlü modelin en iyi uyum göstergelerine sahip olduğu yönündeki değerlendirme tartışmaya açıktır. Aynı araştırmacıların 2013 yılında gerçekleştirdikleri çalışmada ise istismarcı yönetim ile izlenim yönetiminin kişisel reklam, yağcılık, gözdağı verme, örnek olma ve kendini acındırma boyutları arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Sivas'ta bir kamu hastanesindeki sağlık çalışanları ile yürütülen bir diğer çalışmada istismarcı yönetim ile iş yeri yalnızlığı ve örgütsel sinizm arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır (Alper Ay, 2015). Bandırma'da kamu kuruluşu çalışanlarıyla yürütülen bir başka çalışmada, tek boyutlu olduğu belirtilen İstismarcı Yönetimin tükenmişliği pozitif yönde yordadığı bulunmuştur (Bolat, Bolat, Seymen ve Yüksel, 2017).

Yukarıda belirtildiği gibi farklı illerde kamu ve özel sektör çalışanlarını kapsayan İstismarcı yönetim ölçeği uyarlama çalışmaları bulunmaktadır. Bu çalışmanın amacı alternatif modelleri karşılaştırarak önceki bulguların genellenebilirliği konusuna katkı sağlamaktır. Dolayısıyla bu ölçeğin psikometrik özelliklerinin sağlamlığını ortaya koymak ve genellenebilirliğine katkı yapmak amacı ile bu çalışma düzenlenmiştir. Öncelikle ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğine ilişkin değerlendirmelerin yapılması amaçlanmıştır. Bu bağlamda istismarcı yönetimin psikolojik yıldırma, duygusal tükenme ve duyarsızlaşmayla olumlu yönde ilişkili olması beklenmektedir.

Yöntem

Katılımcılar

Araştırmaya İzmir ilinde üretim, hizmet ve eğitim gibi farklı sektörlerde çalışmakta olan 169 kişi katılmıştır. Katılımcıların 88'i erkek (%52.1), 29'u (%17.2) lise ve dengi okul mezunu, 16'sı (% 9.5) önlisans mezunu, 95'i (%56.2) lisans mezunu, 29'u (%17.2) yüksek lisans ve doktora mezunudur. Araştırmanın katılımcılarının yaş ortalamasının 31.39, toplam çalışma yılı ortalamasının 9.65, mevcut kurumda çalışma yılı ortalamasının 4.75, ve şimdiki yöneticisiyle çalışma yılı ortalamasının ise 3.96 olduğu görülmüştür.

Veri Toplama Araçları

İstismarcı Yönetim Ölçeği. Tepper (2000) tarafından oluşturulan ölçek çalışanın yöneticisini ne kadar istismarcı olarak algıladığını ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. On beş maddeden oluşan ölçek 5'li Likert tipi (1= Hiçbir zaman – 5= Her zaman) cevap bölümüne sahiptir. "Bana eski hatalarımı ve başarısızlıklarımı hatırlatır." ifadesi ölçeğin örnek maddesi olarak gösterilebilir. Ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı .90 olarak belirtilmiştir.

Psikolojik Yıldırma Ölçeği. Üç bölümden oluşan ölçek, Dangaç (2008) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin ilk bölümünde çalışanların karşılaştıkları yıldırma davranışları, ikinci bölümde bu davranışlar sonucunda hissedilenler, üçüncü bölümde ise bu davranışlara karşı olan tepkiler sorulmaktadır. Toplam 35 maddeden oluşan ölçekte değerlendirmeler 6 basamaklı Likert tipinde (1=hiçbir zaman – 6= her gün) alınmaktadır. Bu çalışmada ölçeğin sadece birinci bölümü kullanılmıştır. Kullanılan bölümle ilgili örnek madde olarak "Yaptığınız hataların tekrar tekrar hatırlatılması" verilebilir. Ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık güvenirlilik katsayısı .94'tür (Dangaç, 2008). Bu araştırma için hesaplanan Cronbach alfa iç tutarlılık ise .93'tür.

Tükenmişlik Ölçeği. Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Maslach Burnout Inventory) dokuz tanesi duygusal tükenme, beş tanesi duyarsızlaşma, sekiz tanesi kişisel başarı duygusunun azalması boyutunu ölçmek amacıyla oluşturulmuş toplam 22 madde içermektedir. Maddeler yedi basamaklı ölçekler üzerinde değerlendirilmekte ve her biri tükenmişliğin bir boyutuna ait olmak üzere üç ayrı toplam puan elde edilmektedir. Bu çalışmada sadece duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları kullanılmıştır ve her iki boyutta yüksek puan tükenmişliğin göstergesi olarak kabul edilmektedir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Ergin (1993) tarafından yapılmıştır. Orijinalinden farklı olarak ölçeğin Türkçe formunda maddeler 5 basamaklı ölçekler üzerinde değerlendirilmiştir. Ölçeğin Türkçe formunun faktör yapısının İngilizce orijinaline uygun olduğu belirtilmiş ve iç tutarlılık katsayıları duygusal tükenme boyutu için .83 ve duyarsızlaşma boyutu için .65 rapor edilmiştir. Hesaplanan test – tekrar test güvenirlilik katsayıları ise sırasıyla, .83 ve .72 dir. Duygusal tükenme boyutuna "İşimden soğuduğumu hissediyorum" ve duyarsızlaşma boyutuna ise "Bu işte çalışmaya başladığımdan

beri insanlara karşı sertleştim" maddeleri örnek olarak verilebilir. Bu araştırma için hesaplanan Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı duygusal tükenme için .89 ve duyarsızlaşma için ise .83'tür.

İşlem

Farklı kurumlarda çalışan 169 katılımcıya başka kişiler aracılığıyla ya da doğrudan ulaşılarak araştırmanın anketini doldurmaları istenmiştir. Araştırma anketi psikolojik yıldırma ölçeği, tükenmişlik ölçeği, istismarcı yönetim ölçeği ve demografik bilgi formundan oluşmaktadır. Anketin ilk sayfasında araştırmayla ilgili bilgiler ve gizlilik koşulları açıklanmış olup, katılımcılardan bilgilendirilmiş onam alınmıştır.

Bulgular

Geçerlik Bulguları

İstismarcı yönetim ölçeğinin çeviri işlemini yapmak ve kapsam geçerliğini incelemek için ölçek maddeleri uzmanlık alanı Endüstri ve Örgüt Psikolojisi olan iki araştırmacı tarafından İngilizceden Türkçeye çevrilmiştir. Uzmanlık alanı Endüstri ve Örgüt Psikolojisi olan farklı iki araştırmacı ve uzmanlık alanı İngiliz Dili ve Edebiyatı olan, anadili İngilizce olup Türkçe'yi de akıcı bir şekilde konuşan üçüncü bir araştırmacı tarafından çevirisi yapılan maddelerin anlamsal denkliğinin olup olmadığına oybirliği ile karar verilmiştir.

Analizlere başlamadan önce tek değişkenli (univariate) uçdeğerleri tespit etmek amacıyla madde puanları z puanına çevrilmiş ve ± 3.29 'u geçen puana sahip katılımcıların verisi araştırmadan çıkarılmıştır. Bu şekilde uçdeğer olduğu tespit edilen 8 katılımcının verisi araştırmadan çıkarılmış olup analizlere kalan 161 katılımcıya ait veriyle devam edilmiştir.

Yapı geçerliği, önce ölçeğin faktör yapısının temel bileşenler analizi ile daha sonra da birleşen (convergent) geçerlik kapsamında ölçeğin psikolojik yıldırma ölçeği ile ilişkisi temelinde değerlendirilmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin ölçümü (KMO=.94) ve Barlett küresellik (sphericity) testi sonuçlarına ($\chi^2_{105} = 2527.82, p < .001$) göre verilerin faktör analizi için uygun olduğu bulunmuştur.

Farklı araştırmalarda ölçeğin farklı sayıda boyutunun çıkmış olması (örn., Mitchell ve Ambrose, 2007; Wulani, Purwanto ve Handoko, 2014) da dikkate alınarak açılımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizinde ortogonal ve oblik olarak iki döndürme seçeneği bulunmaktadır. Ortogonal döndürmede faktörler arasında ilişki olmadığı varsayılırken oblik döndürmede faktörler arasında ilişki dikkate alınmaktadır (Blunch, 2016; Field, 2014) Birden fazla boyut bulan önceki araştırmalarda (örn., Mitchell ve Ambrose, 2007; Wulani, Purwanto ve Handoko, 2014) boyutlar arasında ilişki olduğu görüldüğünden bu çalışmada da boyutlar arasında ilişkiye izin veren oblik döndürmenin yapılmasına karar verilmiştir. Oblik döndürme işlemi kullanılarak yapılan temel bileşen analizinin iki faktörlü bir yapıya işaret ettiği görülmektedir. Eğim eğrisi ve özdeğeri 1'den yüksek iki boyutun olması da bu görüşü destekler niteliktedir. Birinci faktörün özdeğerinin 10.31, ikinci faktörün özdeğerinin ise 1.14 olduğu bulunmuştur. Analiz sonucunda birinci ve ikinci faktör için açıklanan toplam varyans sırasıyla %68.77 ve %7.65, açıklanan toplam varyans ise %76.42'dir. Oblik döndürme sonucu ortaya çıkan maddelere ait faktör yükleri Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. İstismarcı Yönetim Ölçeğine Uygulanan Temel Bileşenler Analizi

Maddeler	Faktör I	Faktör II
8. Kendini temize çıkarmak için beni suçlar.	1.03	
9. Sözünde durmaz.	.93	
6. Bana eski hatalarımı ve başarısızlıklarımı hatırlatır.	.87	
15. Bana yalan söyler.	.83	
10. Başka bir sebeple kızgın olduğunda öfkesini benden çıkarır.	.76	
7. Çok çaba isteyen işlerde bana güvenmez.	.73	
13. İş arkadaşlarımla etkileşime girmeme izin vermez.	.69	
5. Mahremiyetimi ihlal eder.	.59	
11. Başkalarına benimle ilgili olumsuz yorumlar yapar.	.57	.41
14. Bana yetersiz olduğumu söyler.	.53	
12. Bana karşı kabadır.	.52	.48
3. Ben yokmuşum gibi davranır.		.97
2. Duygu veya düşüncelerimin aptalca olduğunu söyler.		.82
1. Benimle alay eder.		.81
4. Başkalarının yanında/önünde beni küçümser.		.73

Yapılan temel bileşenler analizi sonucunda Mitchell ve Ambrose'nun (2007) ikili faktör yapısına benzer olarak maddelerin faktör yüklerine göre dağılımının iki faktörlü bir yapıda olduğu görülmektedir. Birinci faktöre on bir maddenin, ikinci faktöre ise 4 maddenin toplandığı ortaya çıkmıştır. Standart değerler olan faktör yüklerinin 1'i geçmemesi gerekirken, birinci faktördeki 8. Maddenin (Kendini temize çıkarmak için beni suçlar) faktör yükünün 1'in üzerinde olmasının psikometrik açıdan bir sorun olduğuna işaret etmektedir. Buna bağlı olarak bu madde daha sonraki analizlerden çıkarılmıştır. Madde 11 ve 12 iki faktörde de yüke sahip olduğu için sonraki analizlere dahil edilmemiştir. Ölçeğin kısa versiyonunu oluşturma çabaları daha önce de bahsedildiği gibi hem Tepper, Carr, Breau, Geider, Hu ve Hua (2009) hem de başka araştırmacılar tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda ölçekteki maddelerin geneline bakıldığında faktör yüklerinin .70 civarı olması nedeniyle .60 altında faktör yüküne sahip maddeler (madde 5 ve madde 14) ölçekten çıkarılmıştır. Ölçeğin 10 maddelik kısa versiyonuna yapılan Temel Bileşenler Analizi ve Güvenirlik analizi sonuçları Tablo 2'de verilmiştir.

İstismarcı Yönetim Ölçeği Kısa Versiyonuna uygulanan temel bileşen analiziyle yapılan oblik dönüştürme sonucunda ölçeğin iki boyutlu yapısının toplam varyansın % 77.67'sini açıkladığı, ilk faktörün varyansın 67.82'sini, ikinci faktörün ise varyansın % 9.84'ünü açıkladığı belirlenmiştir. Temel bileşenler analizi sonucunda ortaya çıkan iki boyutlu yapının Mitchell ve Ambrose (2007) tarafından ortaya koyulan iki boyutlu yapıya benzerlikler gösterdiği bulunmuştur. Ancak faktördeki maddeler anlamsal olarak incelendiğinde faktörleri aktif ve pasif saldırganlık yerine engelleme (6., 7., 9., 10., 13., 15. maddeler) ve küçümseme (1., 2., 3., 4. maddeler) odaklı istismarcı yönetim şeklinde adlandırmak maddelerin anlamlarını daha yansıtır özellikte olacaktır. Engelleme odaklı istismarcı yönetim faktörüne örnek "Çok çaba isteyen işlerde bana güvenmez." ve küçümseme odaklı istismarcı yönetim faktörüne örnek "Benimle alay eder." olarak verilebilir. Engelleme odaklı istismarcı yönetim ile küçümseme odaklı istismarcı yönetim faktörlerinin ilişki düzeyinin .75 olduğu saptanmıştır.

Tablo 2. İstismarcı Yönetim (İY) Ölçeğine Kısa Versiyonuna Uygulanan Temel Bileşenler Analizi ve Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Maddeler	Faktörler		Madde Toplam Puan Korelasyon	Madde Çıkarıldığında α
	Engelleme odaklı İY ($\alpha = .93$)	Küçümseme odaklı İY ($\alpha = .93$)		
6. Bana eski hatalarımı ve başarısızlıklarımı hatırlatır.	.94		.78	.92
9. Sözüde durmaz.	.92		.80	.91
15. Bana yalan söyler.	.84		.87	.91
10. Başka bir sebeple kızgın olduğunda öfkesini benden çıkarır.	.78		.79	.92
7. Çok çaba isteyen işlerde bana güvenmez.	.76		.75	.92
13. İş arkadaşlarımla etkileşime girmeme izin vermez.	.73		.87	.91
3. Ben yokmuşum gibi davranır.		.96	.81	.91
2. Duygu veya düşüncelerimin aptalca olduğunu söyler.		.86	.89	.88
4. Başkalarının yanında/önünde beni küçümser.		.85	.87	.88
1. Benimle alay eder.		.71	.74	.92

Ölçeğin 10 maddelik kısa formunun yapı geçerliği çerçevesince LISREL 8.80 programı kullanılarak engelleme ve küçümseme odaklı istismarcı yönetim ayrımı temelli iki faktörlü model ile tüm ölçek maddelerinin tek faktöre yüklendiği model karşılaştırılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 3'te belirtilmiştir. İki modelin RMSEA değerleri de kabuledilebilir uyum değeri olarak gösterilen .08'in (Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller 2003) üstünde olsa da tek faktörlü modelde RMSEA değeri .20 iki faktörlü modelde ise .13'tür. Kabuledilebilir CFI, NFI ve TLI (NNFI) değerlerinin .90-.95 arasında olması gerektiği belirtilmektedir (Bentler ve Bonett, 1980; Hu ve Bentler, 1999) ki bu kriteri sadece iki faktörlü model sağlamaktadır. GFI ve AGFI için kabuledilebilir uyum değerlerinin .90 ve üstü olduğu belirtilmekle birlikte bu uyum göstergelerinin örneklemin büyüklüğüne oldukça duyarlı olduğu ve tek başına kullanıldığında güvenilir olmayan göstergeler oldukları ortaya konulmuştur (Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008; Hu ve Bentler, 1998). GFI ve AGFI göstergeleri her iki modelde de .90'ın altında olmakla birlikte ikinci modeldeki gösterge değerleri .90'a daha yakındır. Ayrıca her iki modelde ki-kare değeri istatistiksel olarak anlamlı olsa da iki faktörlü modelde bu değerde anlamlı bir düşüş olduğu ($\Delta\chi^2 = 127.95$, $p < .001$) bulunmuştur. Yapısal eşitlik modellemesine ilişkin tüm bu uyum göstergeleri incelendiğinde iki faktörlü modelin tek faktörlü modele kıyasla uyum göstergelerinin daha iyi olduğu görülmektedir.

Tablo 3 Tek Faktörlü ve İki Faktörlü Model İçin Uyum İndeksleri

Model	χ^2	Sd	GFI	RMSEA	AGFI	CFI	TLI	NFI
	Exact							
Tek Faktörlü Model	258.54	35	.71	.20	.55	.86	.82	.84
İki Faktörlü Model	130.59	34	.86	.13	.78	.94	.92	.92
İki Modelin Karşılaştırılması	$\Delta\chi^2 = 127.95^*$		$\Delta sd = 1$					

* $p < .001$

Not. sd = Serbestlik derecesi, GFI = Goodness of Fit Index, RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation, AGFI = Adjusted for Degrees of Freedom, CFI = Comparative Fit Index, TLI= Tucker Lewis Index, NFI = Normed Fit Index

Güvenirlik Bulguları

Ölçeğin iç-tutarlık güvenilirlik analizleri hem tüm ölçek hem de ölçeği oluşturan iki faktör için ayrı ayrı yapılmıştır. On maddelik tüm ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı .95, altı maddelik engelleme ve dört maddelik küçümseme odaklı istismarcı yönetim ölçeği boyutlarının ise Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı .93 olarak bulunmuştur. Engelleme odaklı istismarcı yönetim faktöründe madde toplam korelasyonlarının .75 ile .87 arasında, küçümseme odaklı istismarcı yönetim faktöründe ise .74 ile .89 arasında değiştiği saptanmıştır.

İstismarcı Yönetim Ölçeğinin Psikolojik Yıldırma, Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşmayla İlişkisi

Birleşen geçerlik bağlamında psikolojik yıldırma ve istismarcı yönetim arasındaki ilişki incelenmiş, engelleme odaklı istismarcı yönetimle korelasyonunun $r = .55, p < .01$, küçümseme odaklı istismarcı yönetimle ise $r = .50, p < .01$ olduğu görülmüştür. Ölçüt geçerliği kapsamında her iki istismarcı yönetim faktörünün tükenmişlikle ilişkisi değerlendirilmiştir. Engelleme odaklı istismarcı yönetimle ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasındaki korelasyon sırasıyla, $r = .41, p < .01, r = .40, p < .01$ olarak bulunmuştur. Küçümseme odaklı istismarcı yönetimle ile duygusal tükenme arasındaki korelasyon $r = .32, p < .01$, duyarsızlaşma ile arasındaki korelasyon ise $r = .29, p < .01$ 'dir. Değişkenler arası ilişkiler Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4 Engelleme odaklı İstismarcı Yönetim (İY) ve Küçümseme Odaklı İY ile Araştırmanın Diğer Değişkenleri arasındaki Korelasyonlar

	1	2
1. Engelleme odaklı İY		
2. Küçümseme odaklı İY	.75*	
3. Psikolojik Yıldırma	.55*	.50*
4. Duygusal Tükenme	.41*	.32*
5. Duyarsızlaşma	.40*	.29*

* $p < .001$

Tartışma

Amacı İstismarcı Yönetim ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması, geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarının yapılması olan bu çalışmada, ölçeğe hem açılımlayıcı hem de doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizi sonuçları ölçeğin engelleme ve küçümseme odaklı istismarcı yönetim şeklinde iki faktörlü olarak ele alınabileceğini göstermektedir. Bu bağlamda alanyazına bakıldığında İstismarcı yönetim ölçeğinin orijinalinin tek faktörlü ve 15 madde olarak oluşturulmuş olduğu halde (Tepper, 2000), Tepper, Carr, Breaux, Geider, Hu ve Hua (2009) fast-food restoranlarının müdürleriyle yaptığı çalışmada İstismarcı yönetim ölçeğinin sadece beş maddelik kısa versiyonunu kullanmıştır. Harris, Harvey ve Kacmar (2011) ve Martinko, Harvey, Sikora ve Douglas (2011) araştırmalarında orijinal ölçekten alınan altı maddelik versiyonları kullanmışlardır. Çin ve Tayvan örnekleriyle yapılan birkaç çalışmada ise orijinal ölçekten alınan 10 maddelik versiyonun kullanıldığı görülmüştür (Aryee, Chen, Sun ve Debrah, 2007; Aryee, Chen, Sun ve Debrah, 2008; Chi ve Liang, 2013). Bunun yanısıra Mitchell ve Ambrose (2007) bu ölçeğin pasif ve aktif istismarcı yönetim olmak üzere iki yapı olduğunu ortaya koymuştur. Bu pasif ve aktif boyutlarının beşer maddeden oluştuğunu ve araştırmacıların ilgilendikleri

konulara göre boyutları ayrı ayrı kullanılacaklarını vurgulamıştır. Daha önce Türkiye’de yapılmış olan uyarılma (örn., Bolat, Bolat, Seymen ve Yüksel, 2017; Ülbeği, Mimaroglu Özgen ve Özgen, 2014) çalışmalarının sonucundan farklı olarak bu çalışmada yapılan analizler sonucunda istismarcı yönetim ölçeğinin iki yapıya özelliğe sahip olduğu, bu yapının Mitchell ve Ambrose (2007) pasif ve aktif saldırganlık faktörleriyle bire bir aynı olmadığı ancak benzer maddelere sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca bu çalışmada ortaya çıkan ikili yapının daha çok engelleme ve küçümseme odaklı istismarcı yönetim özellikleri taşıdığı bulunmuştur. Engelleme odaklı istismarcı yönetim şekliyle yönetici çalışana güvenmemek, sözünde durmamak gibi yolları seçerken; küçümseme odaklı istismarcı yönetimde ise yönetici çalışana alay etmek, çalışana yok saymak gibi yollara başvurmuştur.

Daha önce vurgulandığı gibi psikolojik yıldırma ile istismarcı yönetim kavramları “fiziksel olmayan yönetici düşmanlığı” üst başlığıyla ifade edilmekte ve bu kavramlar hem benzer hem de farklı özellikler taşımaktadır. Bu iki kavramın ilişkisini ortaya koymak için yapılan korelasyon analizi sonucunda ise psikolojik yıldırma ile engelleme ve küçümseme odaklı istismarcı yönetim arasında orta düzeyde olumlu bir ilişki olduğu saptanmıştır. Çıkan bu sonucun kavramlar arası benzerliği desteklediği ve birleşen geçerliğine bir kanıt olabileceği söylenebilir.

Çalışanların yöneticilerini istismarcı olarak algılıyor olmaları onların iş hayatlarını ve işteki psikolojik durumlarını olumsuz etkilemektedir. Bu olumsuz etkinin ortaya çıkma şekillerinden biri ise işte yaşanan tükenmişliktir. Bu çalışmanın sonucunda duygusal tükenmeyle istismarcı yönetim ilişkisinin alanyazındaki bulguları destekler biçimde olumlu yönde olduğu görülmüştür. Yani çalışanlar yöneticilerini istismarcı olarak algıladıklarında tükenmişliğin bir boyutu olan duygusal tükenmeyi daha fazla yaşadıklarını belirtmişlerdir (Aryee, Sun, Chen ve Debrah, 2008; Harvey, Stoner, Hochwarter ve Kacmar, 2007; Martinko, Harvey, Brees ve Mackey, 2013; Tepper, 2000; Tepper 2007; Wu ve Hu, 2009). Bildiğimiz kadarıyla tükenmişliğin bir diğer boyutu olan duyarsızlaşma ile istismarcı yönetim ilişkisini inceleyen tek bir araştırma bulunmaktadır. Yagil (2006) tarafından İsrail’de yapılan çalışmada bu ilişkinin olumlu yönde olduğu görülmüştür. Bu çalışmanın sonuçları da Yagil’in (2006) bulgularını destekler niteliktedir.

İstismarcı yönetim ölçeğini Türkçe’ye uyarlanmasını ve psikometrik özelliklerinin ortaya konmasını sağlayan bu çalışma çalışan ve yönetici ilişkisinin olumsuz etkilerini göstermesi bakımından önemlidir. Çünkü çalışan ile yönetici arasında yaşanan olumsuz ilişki sadece bu kişilerin performansları, tutumları, psikolojik durumları gibi işyeriyle ilgili değişkenleri değil, uzun vadede çalıştıkları kurumu ve kurumun işleyişlerini etkileyebilir. Yine istismarcı yönetim ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasındaki ilişkiyi göstermesi bakımından önemli olan bu çalışma, yaşanan bu tükenmişlik belirtilerinin nelere yol açabileceğini görmek ve bununla ilgili alınacak önlemleri düşünmek için bir adım olarak düşünülebilir.

Her çalışmada olduğu gibi hem güçlü yönleri hem de sınırlılıkları olan bu çalışmanın bir sınırlılığı örneklemin yeterince büyük olmamasıdır. Bir diğer sınırlılık istismarcı yönetim ölçeğinin sadece çalışanlara uygulanmasıdır. Farklı bir kaynak olarak, yöneticinin çalışana istismarcı davranma düzeyi, yöneticiye ve istismara uğrayan kişinin çalışma arkadaşlarına da sorulabilir. Bu sınırlılıklar göz önünde tutularak düzenlenecek gelecek çalışmalar alanyazına daha fazla katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Alper Ay, F. (2015). İstismarcı yönetim, işyeri yalnızlığı ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler: Sağlık çalışanlarına yönelik bir çalışma. *Journal of International Social Research*, 8(41), 1116-1126.
- Asforth, B. E. (1994). Petty tranny in organizations. *Human Relations*, 47, 755-778.
- Aryee, S., Chen, Z. X., Sun, L. Y, ve Debrah, Y. A. (2007). Antecedents and outcomes of abusive supervision: Test of a trickle-down model. *Journal of Applied Psychology*, 92, 191-201.
- Aryee, S., Sun, L. Y., Chen, Z. X. G., & 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(3), 393-411.
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88(3), 588.
- Blunch, N. J. (2016). *Introduction to Structural Equation Modeling using IBM, SPSS statistics and EQS*. London:Sage.
- Bolat, O. İ., Bolat, T., Seymen, O., & Yüksel, M. (2017). İstismarcı yönetim ve tükenmişlik: Lider-üye etkileşimi ve güç mesafesinin düzenleyici etkisi. Balıkesir Üniversitesi *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(38), 123-161.
- Chi, S. C. S., & Liang, S. G. (2013). When do subordinates' emotion-regulation strategies matter? Abusive supervision, subordinates' emotional exhaustion, and work withdrawal. *The Leadership Quarterly*, 24(1), 125-137.
- Dangaç, G. (2008). Örgütlerde psikolojik yıldırma (mobbing) araştırması. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi.
- Duffy, M. K., Ganster, D. C., & Pagon, M. (2002). Social undermining in the workplace. *Academy of management Journal*, 45(2), 331-351.
- Ergin, C. (1993). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması. (R. Bayraktar ve İ. Dağ, Ed.), VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları içinde, (s. 143-154). Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Field, A. (2014). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. London: Sage.
- Harris, K. J., Harvey, P., & Kacmar, K. M. (2011). Abusive supervisory reactions to coworker relationship conflict. *The Leadership Quarterly*, 22(5), 1010-1023.
- Harvey, P., Stoner, J., Hochwarter, W., ve Kacmar, C. (2007). Coping with abusive supervision: The neutralizing effects of ingratiation and positive affect on negative employee outcomes. *The Leadership Quarterly*, 18(3), 264-280.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hooper, D., Coughlan, J., Mullen, M. (2008). Structural Equation Modelling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological Methods*, 3, 424-453.

- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 165-184.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Martinko, M. J., Harvey, P., Brees, J. R., ve Mackey, J. (2013). A review of abusive supervision research. *Journal of Organizational Behavior*, 34, 120-137.
- Mitchell, M. S. ve Ambrose, M. L. (2007). Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1159-1168.
- Schat, A. C., & Kelloway, E. K. (2003). Reducing the adverse consequences of workplace aggression and violence: the buffering effects of organizational support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(2), 110.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43 (2), 178-190.
- Tepper, B. J. (2007). Abusive supervision in work organizations: Review, synthesis, and research agenda. *Journal of Management*, 33, 261-289.
- Tepper, B. J., Carr, J. C., Breaux, D. M., Geider, S., Hu, C., & Hua, W. (2009). Abusive supervision, intentions to quit, and employees' workplace deviance: A power/dependence analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 109(2), 156-167.
- Ülbeği, İ. D., Özgen, H. M., & Özgen, H. (2014). Türkiye'de istismarcı yönetim ölçeğinin uyarlaması: güvenilirlik ve geçerlik analizi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(1), 1-12.
- Ülbeği, İ. D., Özgen, H. M., & Özgen, H. (2013). Örgütsel ortamda istismarcı yönetim ve izlenim yönetimi üzerine bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(2), 1-14.
- Wu, T. Y. Ve Hu, C. (2009). Abusive supervision and employee emotional exhaustion dispositional antecedents and boundaries. *Group & Organization Management*, 34(2), 143-169.
- Wulani, F., Purwanto, B. M., & Handoko, H. (2014). Abusive Supervision Scale Development in Indonesia. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 16(1), 55-68.
- Yagil, D. (2006). The relationship of abusive and supportive workplace supervision to employee burnout and upward influence tactics. *Journal of Emotional Abuse*, 6(1), 49-65.