



Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi

The Journal of International Social Research

Cilt: 10 Sayı: 48 Volume: 10 Issue: 48

Şubat 2017 February 2017

www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

İSTİSMARCI YÖNETİCİ ALGISININ İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ TUNCELİ İLİ KAMU KURUMUNDA ARAŞTIRMA

THE PERCEPTION OF ABUSER MANAGER'S EFFECT ON THE INTENTION OF LEAVING JOB: RESEARCH IN STATE AGENCY IN TUNCELI CITY

Nazif YILDIRIM*
Onur Can BENLİER**

Öz

Araştırmada bireylerin çalışma hayatı içerisinde istismarcı yönetim algılamalarının işten ayrılma niyeti üzerine etkilerini ele alan bu çalışmada Tunceli'deki bir kamu kurumunun üst biriminde çalışan personellerine gerçekleştirilmiştir. Çalışanların istismarcı yönetim algı düzeylerini ortaya koyabilmek amacıyla Tepper (2000) tarafından geliştirilen ve Ülbeği ve Özgen, (2013) tarafından Türkçe'ye adapte edilen İstismarcı Yönetim Ölçeği kullanılmıştır. İşten ayrılma niyeti eğilimi, Camman, vd.(1979) geliştirdiği 2 maddeden oluşan bir ölçekle ölçülmüştür. Araştırma sonucunda istismarcı yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerine etkileri olup olmadığı incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler:Yönetim, İstismarcı Yönetim, İşten Ayrılma Niyeti.

Abstract

In this research , you can see how the members are effected by the abuser managing perceptions when they are intended to leave their jobs.The research was carried out on a upper unit workers who work in a state agency inTunceli.With the aim of revealing the level of abuser managing perpection,the scale of Abuser Managing which was developed by Tepper(2000) and transtated in to Turkish by Özgen and Ülben(2013),was used in the research.The intention of leaving job was measured by two scales which were developed with two matters by Camman,vd,(1979).As a result of research, it was observed whether abuser managing perception has effects on the intention of leaving job or not.

Keywords:Managing, Abuser Managing, The Intention of Leaving Job.

1.GİRİŞ

Bireyler yaşam süreci boyunca hayatını idame etme zorunluluğu içindedirler. Bu yüzden ekonomik ve sosyal gereksinimlerini karşılayabilmek için bir iş bulup çalışmak zorundadırlar. Bireyler iş hayatında başarılı oldukça ekonomik anlamada güçlenip, kendi gereksinimlerini de daha rahat karşılayabilmektedir. Bireyin iş hayatında başarılı olmasına etki eden unsurların başında kurumun içi ilişkiler yatmaktadır. Çağımızın büyük bir sorunu haline gelen ast ve üst ilişkisi içinde yaşanan anlaşmazlıklar örgüt içerisinde problemlere yol açmaktadır. İstismarcı yönetime maruz kalan astın performans düşüklüğü, iş tatminsizliği, tükenmişlik duygusu, işten ayrılma niyeti gibi ciddi problemlerle karşı karşıya kalırlar. İşte bu noktada işlevsel olarak düşünüldüğünde niteliği düşük personelin işinden ayrılması ne kadar istenen bir sonuçsa, eğitilmiş ve nitelikli personelin işinden ayrılması da o ölçüde istenmeyen bir durumdur. İstismarcı yönetici davranışları pek çok olumsuz sonuca yol açması sebebiyle son yıllarda incelenmeye değer konulardan birisi haline gelmiştir.

2.KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1.İstismarcı Yönetim

Bireylerin çalışma hayatı içerisinde etki eden birçok unsur olduğunu söyleyebilmek mümkündür. Yöneticilerin çalışanlarına karşı tutumları ve davranışları, bireyler üzerine etkileri çok kapsamlı olabilmektedir. Bireyler çalışma hayatında yöneticileriyle yakın çalışma içerisinde olduklarından yöneticilerin tutum ve davranışları çalışanlar üzerindeki tesiri oldukça yüksek olabilmektedir. İstismarcı yönetim kavramı, son dönemde dikkat çeken bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. (Chi ve Liang, 2013; Tepper, 2000,Tepper 2007)Bu bağlamda; istismarcı yönetim kavramını Tepper (2000: 178), astın; yöneticinin süregelen, fiziksel şiddeti içermeyen, sözlü veya sözsüz düşmanca davranışlarına ilişkin öznel değerlendirmeleri olarak ifade etmektedir şeklinde tanımlamıştır. İstismar olarak nitelendirilen davranışların özünde bir nevi saldırganlık bulunmakta ve birey bu tarz davranışlarla diğer kişi veya kişileri incitebilmektedir. Bireyler gerek sosyal yaşamda gerekse iş yaşantısı içerisinde istismara maruz kalabilirler.

* Tunceli İl Özel İdaresi Genel Sekreteri, nazifyildirim62@gmail.com

** Bilim Uzmanı, Onurcanbenlier.62@gmail.com

Harris ve arkadaşları (2007) istismarcı yönetici davranışlarının bazı karakteristik özelliklerini şöyle sıralamaktadır:

Birincisi; çalışanlar için yönetici istismarı öznel bir algıdır ve kişiden kişiye göre değişebilir, bir çalışan aynı davranışı istismar olarak değerlendirirken bir başkası için bu davranış normal olabilir. Burada üzerinde durulması gereken yön çalışanlar arasında yönetici istismarının algılanış biçiminin farklı olarak algılanabileceğidir.

İkincisi; istismarın süreklilik göstermesi gereğidir. Vuku bulan olayın tek seferlik ya da nadiren görülen davranışları bu çerçevede değerlendirmek doğru olmaz. Bireyin çalışma hayatı içerisinde kötü muameleye maruz kalması bu durumun devamlılık teşkil etmesiyle de doğru orantılı olduğunu söyleyebilmek mümkündür. Bir başka özellik ise; istismarcı yönetici ile çalışan arasında fiziksel bir temasın olmamasıdır çünkü böyle bir davranış istismardan çıkıp şiddet başlığı altında değerlendirilebilir. İstismarcı yönetime sahip olan yöneticiler bu belirgin özellikleri göstermektedirler. Harris ve arkadaşlarının sıraladığı bu özellikler içerisinde vurgulanması gereken önemli bir nokta fiziksel temasın kesinlikle olmamasıdır. Birey eğer çalışma hayatı içerisinde fiziksel bir temas yoluyla bir problem yaşıyorsa buradaki yönetim anlayışını şiddet başlığı altında incelemek gerekir. İstismarcı yönetim anlayışında görecelik kavramı söz konusu olduğunu söyleyebilmek mümkündür. Bu yönetim anlayışının tutumlarına örnek verecek olursak; yalancılık, saygısızlık, gerekli bilgiyi saklama, kabalık, çalışanı başkalarının yanında alaya alma, bazı çalışanları günah keçisi haline getirme, üstü kapalı imalarda bulunma, tehdit, tepki göstermeme, çalışana bağırma ve uygunsuz öfke patlamaları sayılabilir. Lakin istismara maruz kalan personelin cinsiyet farkı gözetmediğini söyleyebilmek mümkündür. İstismara cinsiyet farkı gözetmeksizin maruz kaldığı görülmektedir. İstismarcı yönetim ast ve üst arasındaki ilişki sona erene kadar veya davranışlarını değiştirmeyene kadar bu hasmane tutum devam etmektedir. (Tepper, 2000). Bu sebeple çalışanların zamanlarının büyük bir bölümünü iş yerlerinde geçirmesi bu süreçte çalışma ortamlarında devamlı bir şekilde karşı karşıya kaldıkları istismarcı yönetim oldukça zarar verici olabilmektedir. Bu tür davranışlarla karşı karşıya kalan çalışanlarda, tükenmişlik, adaletsizlik algısı, performansta düşme, işe devamsızlık, işten ayrılma ve iş tatminsizliği (Zellars, Tepper ve Duffy, 2002; Aryee, Chen, Sun ve Debrah, 2007) gibi etkiler oluşabilmektedir. Birey yöneticisi tarafından maruz kaldığı bu davranışlar karşısında yukarıda saydığımız nedenler en son safaya kadar işten ayrılma niyeti içerisinde kadar gelebilmektedir. Bu duruma ek olarak istismarcı yönetime maruz kalma durumunun kişiden kişiye değiştiğini söylemekte mümkündür. Bu çerçevede uzun yıllar aynı iş yerinde çalışmış bireylerin ve yaş haddi daha yüksek olan bireylerin bu yönetim tarzında yeni iş hayatına girenlere oranla algılarının daha yüksek olduğunu söyleyebilmek mümkündür. Yapılan araştırmalarda (Duffy vd, 2002; Mitchell ve Ambrose, 2007) ise; istismar edici yönetici davranışlarına maruz kalan çalışanların işyerinde sapkın davranışa yöneldikleri ortaya konulmuştur. İstismara maruz kalan bireyler iş yerinde kendi iş arkadaşlarına bu kötü yönetim tarzının yansımalarını gösterdiklerini görebilmek mümkündür.

2.2. İşten Ayrılma Niyeti

Bireyler kendi istekleri ile çalışma hayatının bir parçası olarak devam ediyorlarsa şüphesiz çalışma hayatında bağlı oldukları örgütten ayrılma niyeti içerisinde de olabilirler. İşgücünün işinden ayrılması, örgütsel davranış alanında üzerinde önemle durulan konular arasında yer almaktadır. İşlevsel olarak düşünüldüğünde niteliği düşük personelin işinden ayrılması ne kadar istenen bir sonuçsa, eğitilmiş ve nitelikli personelin işinden ayrılması da o ölçüde istenmeyen bir durumdur. İşgücü devrine ilişkin modeller demografik, örgütsel, işe ve işgücü piyasasına ilişkin faktörlerin bireyin işinden ayrılma kararında etkili olduğunu ortaya koymaktadır (Weisberg, 1994:4). İşten ayrılma niyetiyle ilgili literatürde yapılan çeşitli tanımlamalar şu şekildedir:

“İşten ayrılma davranışının en önemli habercisidir” (Tett ve Meyer 1993:259).

“İşten ayrılma bir bireyin kendi inisiyatifi ile sosyal bir sistemden çıkma eğilimidir” (Gaertner 1999: 479).

“İşgörenlerin istihdam koşullarının tatminsiz olmaları durumunda gösterdikleri yıkıcı bir eylem” olarak tanımlanmaktadır (Rusbult vd 1988: 599).

Bir çalışanın işten ayrılmaya niyet etmesi ya da işten ayrılma düşüncesinde olması her zaman işinden ayrılması ile sonuçlanmasa da işten ayrılma davranışı konusunda bir sinyal olarak kabul edilebilmekte, henüz eyleme dönüşmemiş olması nedeni ile de gerekli önlemlerin alınabilmesine olanak sağlamaktadır. İşten ayrılma davranışında, işten ayrılma niyeti ile iş fırsatlarının varlığı arasındaki etkileşimin belirleyici olduğu savunulmaktadır (Lee ve Mowday, 1987:722). İstismarcı yönetime maruz kalan kişilerin işlerine ilgi duymaları zorlaşmaktadır. Bu tarz yönetim ayrıca personelin, iş performansı için çok önemli olan, enerjisini de tüketmektedir (Aryee vd., 2008). İşten ayrılmalar, gerek işgören gerekse de örgüt açısından birtakım olumlu ve olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Özellikle performansı düşük olan işgörenlerin ayrıldığı durumlarda, işten ayrılmalarının örgüt için olumlu bir sonuç doğurduğu ve bununla birlikte, işten

ayrılmaların, geride kalan işgörenler için bir kariyer fırsatı (terfi gibi) olduğu ya da o alanda daha nitelikli ya da profesyonel bir bireyin örgüte katılımını sağlayabileceği söylenebilir. Bu olumlu yanlarının yanında, işten ayrılmaların, yeni bir işgörenin bulunmasının ve kısa sürede eğitiminin getirdiği güçlükler, geride kalanların yaşadığı mutsuzluk, özellikle mutsuzluk oranının yüksek olması gibi durumlarda örgütün saygınlığının zedelenmesi, önemli projelerin kesintiye uğraması ya da takım çalışmalarının bloke olması gibi olumsuz sonuçları olduğu da belirtilmelidir. Buraya kadar aktarılanların ışığında, işten ayrılmaların, işgörenin kendisi açısından olumsuz sonuçlar doğuracağını; ancak, sonuçların örgüt açısından olumlu ya da olumsuz olmasının ise bu ayrılığın işlevselliğine bağlı olacağı söylenebilir (Newstorm ve Davis 1993). Bu çalışmanın ilk ve bağımsız değişkeni çalışanların istismarcı yönetim algılarıdır. İstismarcı yönetime maruz kalan kişiler ayrıca, hayal kırıklığı yaşamakta, örgütsel ve sosyal destek algılamaları zayıflamaktadır (Aryee vd., 2008). Bu bağlamda istismarcı yönetimin çalışanlarda işten ayrılma niyetinde artışa ve işten ayrılmalara yol açtığını iddia edebiliriz. Çalışmanın bağımlı değişkeni ise; işten ayrılma niyetidir.

3.Araştırmanın Metodolojisi

3.1.Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı istismarcı yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin ortaya koyulması ve bu alandaki yerli yazındaki boşluğu doldurarak hem yöneticilere hem de ileride yapılacak olan çalışmalara katkı sağlamasıdır. Araştırmanın problem cümlesi, "Çalışanların istismarcı yönetim algılarının çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi var mıdır?" şeklinde belirlenmiştir.

3.2.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışma ile ilgili öngörülen uygulama için anakütle (evren) olarak Tunceli İl Özel İdaresinde çalışan personel seçilmiştir. Çalışmanın örnekleme random yöntemine göre belirlenmiş 70 kurum personelidir. Bu sayının istatistiksel açıdan yeterli ve anlamlı olduğu kanaatine varılmıştır.

3.3.Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma Tunceli İl Özel İdaresi'nde çalışan personelin istismarcı bir yönetim algısının işten ayrılma niyeti içinde olup olmadığını belirleme ile sınırlıdır.

3.4.Araştırmanın Veri Toplama Tekniği ve Aracı

Çalışma geliştirilip düzenlenen bir anket formu ile düzenlenmiştir. Anket formunun birinci bölümünde sosyo-demografik özelliklere ilişkin sorular yer almaktadır. İkinci bölümde; çalışanların istismarcı yönetim algı düzeylerini ortaya koyabilmek amacıyla Tepper (2000) tarafından geliştirilen ve Ülbeği ve Özgen, (2013) tarafından Türkçe'ye adapte edilen İstismarcı Yönetim Ölçeği kullanılmıştır. İşten ayrılma niyeti eğilimi, Camman, vd.(1979) geliştirdiği 2 maddeden oluşan bir ölçekle ölçülmüştür. Bu ölçek ile çalışanların istismarcı yönetim algılaması ölçülmektedir. Ölçek sıklık ifade eden 5 noktadan oluşan likert ölçeği kullanılmıştır. (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum).Araştırmada elde edilen bulgulara ait aritmetik ortalamaların yorumlanmasında aşağıdaki aralıklar dikkate alınmıştır. (Özdamar, 2003:32):

1,00 ≤ aritmetik ortalama ≤ 2,60	: Düşük
2,60 < aritmetik ortalama ≤ 3,40	: Orta
3,40 < aritmetik ortalama ≤ 5,00	: yüksek

3.5.Veritoplama Aracının Geçerlilik ve Güvenilirliği

Ölçeğin güvenilirliğini belirleyebilmek için cronbach alpha katsayısı hesaplanmıştır. Sonuçlar aşağıdaki Tablo 1'de aktarılmaktadır. Ölçek kabul edilebilir sınırın (0,70) üzerinde ve güvenilir durumdadırlar.

Tablo 1. İstismarcı Yönetim Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek	Cronbach alpha
İstismarcı Yönetim Ölçeği	0,810

3.6.Araştırmanın Hipotezi

H1:Kurum çalışanlarının istismarcı yönetim algılarının işten ayrılma niyeti arasında bir ilişki vardır.

H2:Kurum çalışanlarının istismarcı yönetim algıları, cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H3:Kurum çalışanlarının istismarcı yönetim algıları, yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.

H4:Kurum çalışanlarının istismarcı yönetim algıları, toplam çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.

3.7.Bulgular

3.7.1.Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Kurumda çalışanların cinsiyet dağılımına baktığımızda %51,4' si erkek,%48,6'si kadındır. Kamu kurumunda çalışanlarının % 14,2'si 20-30 yaş arası, % 57,1'i 31-40 yaş arası, % 21,4'ü 41-50 yaş arası, % 7,14'ü gibi bir oranı da 50 ve üstü yaş oranı olarak görülmektedir. Kurumda çalışanların görev sürelerine

baktığımızda, 0-5 yıl arasında çalışanlar 57,1, 6-10 yıl arasında çalışan % 14,2' i,11-15 yıl arasında çalışan 14,2, 16-20 yıl arasında çalışanlar ise % 7,14'lük bir orana sahiptirler. Geriye kalan % 7,14'lük bölümü ise 20 yıl ve üzerinde kurumda faaliyet göstermektedirler. Toplam çalışma yıllarına baktığımızda 0-5 yıl arasında çalışanlar 35,7'i, 6-10 yıl arasında toplam çalışma yılı % 28,5, 11-15 yıl arasında çalışan 7,14, 16-20 yıl arasında çalışanlar ise % 18,5'lik bir orana sahiptirler. Geriye kalan % 10'luk bölümü ise 20 yıl ve üzeri kamu kurumunda toplam çalışma yılına sahiptirler. Tablo 2'de Tunceli ilinde faaliyet gösteren bir kamu kurumunda çalışanların istismarcı yönetim ölçeği ifadelerine katılma düzeylerine yönelik ortalama ve standart sapmalar yer almaktadır.

Tablo 2. Katılımcıların İstismarcı Yönetim Ölçeği İfadelerine Katılma Düzeyleri

	Ortalama	Std. sapma
7-Yöneticim benimle alay eder.	1,37	,1425
8-Yöneticim duygu ve düşüncelerimi aptalca bulur.	1,52	,1476
9-Yöneticim bana küser.	1,48	,1186
10-Yöneticim beni başkalarının önünde aşağılar.	1,45	,1110
11-Yöneticim özel hayatımı ihlal eder.	1,17	,0646
12-Yöneticim geçmişteki hatalarımı yüzüme vurur.	1,37	,1235
13-Yöneticim işteki çabalarımı takdir etmez.	1,60	,1650
14-Yöneticim beni kendini utandırmakla suçlar.	1,20	,0799
15-Yöneticim sözünde durmaz.	1,54	,1380
16-Yöneticim başkasına olan hıncını benden çıkarır.	1,42	,1377
17-Yöneticim benim hakkımda başkalarına olumsuz yorumlarda bulunur.	1,40	,1100
18-Yöneticim bana karşı kabadır.	1,28	,0774
19-Yöneticim iş arkadaşlarımla etkileşim halinde olmama izin vermez.	1,25	,0749
20-Yöneticim beceriksiz olduğumu söyler.	1,31	,0895
21-Yöneticim bana yalan söyler.	1,22	,0924
22-Yöneticim beni işten ayılma niyeti içerisine sürükler.	1,25	,0947

Tablo 2'ye göre yapılan analizde 'yöneticim özel hayatımı ihlal eder' sorusuna 'kesinlikle katılmıyorum' cevabını vermişlerdir ve ortalaması 1,17'dir. 'Yöneticim beni kendini utandırmakla suçlar' sorusunu ise 'kesinlikle katılmıyorum' cevabını vermişlerdir ve ortalaması 1.20'dir.

3.7.2. Katılımcıların İstismarcı Yönetim Algısının, Katılımcıların Demografik Özellikleri Açısından Farklılıklarına İlişkin Bulgular:

Bu bölümde katılımcıların cinsiyet, unvan, yaş, eğitim, görev süresi değişkenleri açısından, istismarcı yönetim algıları açısından farklılık olup olmadığı ortaya konmaya çalışılmıştır. Farklılıkların tespiti için t testi ve tek yönlü varyans analizi yapılmıştır.

Tablo 3: Katılımcıların istismarcı Yönetim Algılarının, Katılımcıların Demografik Özellikleri Açısından Farklılıklarına İlişkin Bulgular

Değişkenler	6-10 Yıl	20	1,29	,1155	t	p	Fark
	N	Ortalama	Standart sapma				
Cinsiyet	11-15 Yıl	36	1,24	,0461	,503	,619	
	16 -20 Yıl	13	1,49	,0841			
	20 ve üzeri	34	1,31	,0865			
		N	Ortalama	Standart sapma			
Yaş	20-30 Yaş	10	1,25	,1301	1,059	,381	
	31-41 Yaş	40	1,29	,0675			
	41-50 Yaş	15	1,50	,1581			
	50 ve Üstü	5	1,49	,1083			
Görev süreniz	0-5 Yıl	40	1,29	,0701	,866	,496	
	6-10 Yıl	10	1,28	,1067			
	11-15 Yıl	10	1,53	,3321			
	16 -20 Yıl	5	1,68	,1028			
	20 yıl ve üzeri	5	1,46	,0577			
	0-5 Yıl	25	1,43	,1966			

Tablo 3'e göre katılımcıların istismarcı yönetim algılarının, çalışanların demografik özellikleri açısından farklılıkları incelendiğinde, istismarcı yönetim algısının işten ayrılma niyetine etkisi istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

4.SONUÇ VE ÖNERİLER

Son yıllarda örgütlerde meydana gelen yıkıcı ve sapkın davranışların artışı hem örgütlerin bu konu üzerinde düşünmesini hem de araştırmacıların bu konuya olan ilgilerini artırmıştır. Sapkın işyeri davranışları gözlemlendiğinde, çalışanların, görev yapmakta oldukları örgütün çıkarlarına ters düşen çok sayıda davranış sergilediği tespit edilmektedir. Yapılan araştırmalarda sapkın davranışların örgütleri hem finansal, hem sosyal hem de psikolojik açıdan oldukça yıpratmış görülmektedir. Yaptığımız bu çalışma ile istismarcı yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olup olmadığı incelenmiştir. Bu Araştırma Tunceli İl Özel İdaresinde çalışan 35 personele uygulanmıştır. Yapılan çalışmada istismarcı yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerine etkileri görülmemiştir. Araştırma sonucunda, geliştirilen dört hipotez red edilmiştir. Yapılan araştırmada yöneltilen sorularda kurum içerisinde çalışan personelin işten ayrılma niyeti içerisine sürüklenmediği görülmektedir. Araştırma bu alanda yapılmış başka araştırmaların sonuçlarıyla karşılaştırılabilir. Araştırmada elde edilen sonuçlar sadece araştırma yapılan evren için geçerli olup genellemek mümkün değildir. Bu çalışmanın benzerleri başka meslek kuruluşlarında, özel sektörde uygulanarak başka anaevren içinde uygulanması tavsiye edilebilir.

KAYNAKÇA

- ARYEE S., SUN L.Y., CHEN Z. X. G. ve 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
- CHİ S.C.S. ve LIANG S.G. (2013). "When Do Subordinates' Emotion-Regulation Strategies Matter? Abusive Supervision, Subordinates' Emotional Exhaustion, and Work Withdrawal", *The Leadership Quarterly*, 24, pp 125-137.
- DUFFY, M.K., GANGSTER D, ve PAGON M. (2002). "Social Undermining in the Workplace", *Academy of Management Journal*, 45, 331-351.
- GAERTNER ,S.(1999). "Structural Determinants of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Turnover Models", *Human Resource Management Review*, Vol: 9,No: 4, 479-493.
- HARRİS, K., KACMAR, ve ZİVNUSKA S.(2007). "An Investigation of Abusive Supervision As A Predictor of Performance and The Meaning of Work As A Moderator of The Relationship", *Leadership Quarterly*, 18, 252-263.
- LEE, T.W. ve MOWDAY, R.T. (1987). "Voluntarily leaving an organization: An empirical investigation of Steers and Mowday's model of turnover", *Academy of Management Journal*, 30: 721-743.
- MITCHELL, M. ve AMBROSE, M.(2007). "Abusive Supervision and Workplace Deviance and The Moderating Effects of Negative Reciprocity Beliefs", *Journal of Applied Psychology*, 92, 1159-1168.
- NEWTORM, W. JOHN; DAVIS, K.(1988). *Organizational Behavior (Human Behavior at Work)*, USA: Mc Graw Hill Inc.
- RUSBET CA. FARRELL D. (1988). "Impact of exchange variables on exit, voice, loyaltyandneglect: An integrative model of responses to decline job satisfaction", *Acad Manage J. Academy*, 3(31):599- 627.
- RUSBELT, F; Mainous R. (1988). "Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyaltyand Neglect: An Integrative Model of Responses to Decline Job Satisfaction", *Academy of Management Journal*, Vol: 31, No: 2, 1988, 599-627.
- TEPPER B.J. (2007). "Abusive Supervision in Work Organizations: Review, Synthesis, and Research Agenda", *Journal of Management*, 33, pp 261-289.
- TEPPER, B. J. (2000). "Consequences of Abusive Supervision", *Academy of Management Review*, 43, 178-190. 125.
- TETT, ROBERT P.; JOHN P. Meyer (1993). "Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta Analytic Findings", *Personnel Psychology*, Vol: 46, 1993, 259-293.
- WEISBERG , J. (1994). "Measuring workers'burnout and intention to leave", *International Journal of Manpower*, Vol.15,No1,4-14
- ZELLARS, K. L., TEPPER, B. J. ve DUFFY, M. K. (2002). "Abusive supervision and subordinates' organizational citizenship behavior", *Journal of Applied Psychology*, 87, 1068-1076.