



İstismarcı Yönetimin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Psikolojik Güvenliğin Aracılık Rolü



The Effect of Abusive Supervision on Intention to Leave: The Mediating Role of Psychological Safety

Hasan Sadık TATLI*
Gökten ÖNGEL**

DOI: <https://doi.org/10.25204/iktisad.1239687>

Makale Bilgileri

Makale Türü:
Araştırma
Makalesi

Geliş Tarihi:
20.01.2023

Kabul Tarihi:
17.03.2023

© 2023 İKTİSAD
Tüm hakları
saklıdır.



Öz

İstismarcı yönetimin çalışanlara ve örgütlere olumsuz etkileri uzun zamandır araştırılmaktadır. İstismarcı yönetimin çalışanların işten ayrılma niyetlerine etkisinde çalışanların psikolojik durumlarının nasıl bir role sahip olduğunun da incelenmesi önemlidir. Bu nedenle araştırmanın amacı, istismarcı yönetimin çalışanların işten ayrılma niyetlerine etkisinde psikolojik güvenliğin aracılık rolünün tespit edilmesidir. Araştırma kapsamında İstanbul ilindeki 417 çalışandan anket verisi toplanmıştır. Analizler sonucunda istismarcı yönetim algısının çalışanların işten ayrılma niyetine etkisinde psikolojik güvenliğin aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bulgulara göre yönetimin istismarcı yapısı çalışanların işten ayrılma niyetini önemli düzeyde arttırmaktadır. İstismarcı yönetim çalışanların psikolojik güvenliklerini olumsuz yönde etkilemektedir. Ayrıca psikolojik güvenlik algısı ise çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltmaktadır. Araştırmada istismarcı yönetimin çalışanların psikolojik bütünlüklerine ve firmanın insan sermayesine verdiği zararlar tartışılmıştır. Araştırma sonuçları istismarcı yönetim tarzının çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerini göstermesi açısından önemlidir.

Anahtar Kelimeler: İstismarcı yönetim, psikolojik güvenlik, işten ayrılma niyeti.

Article Info

Paper Type:
Research Paper

Received:
20.01.2023

Accepted:
17.03.2023

© 2023 JEBUPOR
All rights
reserved.



Abstract

The negative effects of abusive supervision on employees and organizations have been studied for a long time. It is also important to examine the role of the psychological state of the employees in the effect of abusive supervision on the intention to leave the job. The research aims to determine the mediating role of psychological safety in the effect of abusive supervision on employees' turnover intentions. Within the scope of the research, survey data were collected from 417 employees in Istanbul. As a result of the analysis, it was concluded that psychological safety has a mediating role in the effect of abusive supervision perception on employees' intention to leave. According to the findings, abusive supervision significantly increases the intention to leave the job. Abusive supervision negatively affects the psychological safety of employees. In addition, the perception of psychological safety reduces the intention to leave the job. The research has discussed the harms of abusive supervision to the employees' psychological integrity and the firm's human capital. The research results are important in showing the negative effects of abusive supervision on employees.

Keywords: Abusive supervision, psychological safety, intention to leave.

Atıf/ to Cite (APA): Tatlı, H. S. ve Öngel, G. (2023). İstismarcı yönetimin işten ayrılma niyetine etkisi: Psikolojik güvenliğin aracılık rolü. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 8(21), 443-459. <https://doi.org/10.25204/iktisad.1239687>

* ORCID Dr. Öğr. Üyesi, Beykent Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Pr., hasantatli@beykent.edu.tr, ORCID No:

** ORCID Uzman Dr., (Md., Phd.) İstanbul Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları, goktenkorkmaz@yahoo.com

Extended Abstract

Background:

Companies can gain a competitive advantage and ensure sustainability with human resources (del Valle and Castillo, 2009; Hitka et al., 2019; Campbell et al., 2012). However, despite the importance of human resources, management structures sometimes adopt employee-oriented approaches, and even negative management approaches often come to the fore. Abusive supervision is seen as one of the negative management approaches. When the studies in the literature are examined, the abusive approach of the management increases the intention to leave the job. In addition, the abusive practice of the management negatively affects the employees' psychological safety. However, there are not enough studies examining the role of psychological safety in the effect of employees' abusive supervision perceptions on their intention to leave. Insufficient examination of the role of psychological safety prevents negative management practices from being linked to turnover.

Research purpose:

The mediating role of psychological safety perception in the effect of abusive supervision on employees' intention to leave was determined as the aim of the research.

Methodology:

The sample of the research is the employees in the fields of education, informatics, health and transportation in Istanbul. The convenience sampling technique was used in the selection of the research sample. As a result of the data collection process, the sample was 417. Abusive supervision scale, psychological safety scale and intention to leave scale were used to collect data in the research. The abuse supervision scale created by Tepper (2000) consists of 15 items and a single dimension. The scale expresses the destructive behaviors of managers as content. The Turkish version of the scale was developed by Ülbeği et al. (2014). Psychological safety scale Liang et al. (2012) and Soyalın (2019) translated into Turkish. The psychological safety scale consists of 5 items with positive content.

The scale is structured to form a single dimension. Mobley et al. (1978) intention to leave scale consists of 3 items. The Turkish validity of the scale was provided by Örucü and Özafşarlı (2013). SPSS 25 package program and SPSS Process v2.16.3 macro was used in the research analysis. Factor analysis, reliability analysis, descriptive statistics and correlation analysis were performed with the SPSS 25 package program. Mediator analysis was performed with the SPSS Process v2.16.3 macro. Hayes's (2018) model number 4 was used in the mediator analysis.

Findings:

When the results are evaluated in general, the perception of the management as abusive in the workplace reduces the psychological safety level of the employees at a low level. Abusive supervision significantly increases intention to leave. Employees who feel psychologically safety have a significant decrease in their intention to leave. Finally, it has been determined that psychological safety has a mediating role in the effect of abusive supervision on intention to leave.

Conclusions:

Abusive supervision in organizations negatively affects employees' psychological safety, and their intention to leave the job increases. In other words, the abuse of the employees by the managers causes the employees to lose their perception of safety in the organization. Employees whose sense of safety is lost tend to leave the organization. It is necessary to establish an environment of safety in organizations, to prevent abuse of employees and to establish control mechanisms.

1. Giriş

Firmalarda rekabet avantajının kazanılması ve sürdürülebilirliği insan kaynağı ile mümkün olabilmektedir (del Valle ve Castillo, 2009; Hitka vd., 2019; Campbell vd., 2012). Ancak insan kaynağının bu önemine rağmen yönetim yapıları her zaman çalışan odaklı yaklaşımlar benimsememekte, hatta olumsuz yönetim yaklaşımları sıklıkla gündeme gelmektedir. İstismarcı yönetim, olumsuz yönetim yaklaşımlarından birisi olarak görülmektedir.

İstismarcı yönetim konusunda son yıllarda birçok araştırma yapılmış durumdadır. Bu araştırmalarda istismarcı yönetimin, tükenmişlik (Bolat vd., 2017), örgütsel sinizm (Alper Ay, 2015) işyeri yalnızlığı (Alper Ay, 2015), iş-aile dengesi (Köksal ve Gürsoy, 2020), intikam niyeti (Seçkin, 2021), işten ayrılma niyeti (Kirk-Brown, 2016; Wang vd., 2021; Köksal ve Gürsoy, 2019; Deniz ve Çimen, 2019; Gökgöz, 2022), örgütsel sapma (Taşpınar ve Eryeşil, 2021) gibi konularla ilişkilendirildiği görülmektedir. İstismarcı yönetim konulu çalışmalarının bulgularına göre çalışanlar istismarcı yönetim tarzından olumsuz yönde etkilenmekte ve işten ayrılma niyeti ortaya çıkmaktadır.

İstismarcı yönetim yaklaşımlarının çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi bazen doğrudan gerçekleşirken bazen de dolaylı olarak gerçekleşmektedir. İstismarcı yönetim uygulamaları çalışanların tükenmişlik seviyelerini artırdığı (Bolat vd., 2017), çalışanların iş-aile dengesini olumsuz etkilediği (Köksal ve Gürsoy, 2020), çalışanların intikam alma niyetini arttırdığı (Seçkin, 2021), çalışanların mutluluk seviyesini ve iş performansını azalttığı (Alper Ay, 2022) ve çalışanların psikolojik güvenlik algılarını olumsuz yönde etkilediği (Liu vd., 2016; Xiaqi vd., 2012; Ali vd., 2022) sonucuna ulaşılmıştır. Liu vd., (2016) tarafından yapılan çalışma sonuçlarına göre çalışanların istismarcı yönetim algıları onların psikolojik güvenlikleri ile olumsuz yönde ilişkilidir.

Alanyazında yapılan çalışmalar incelendiğinde, yönetimin istismarcı yaklaşımı çalışanların işten ayrılma niyetini arttırmaktadır. Ayrıca yönetimin istismarcı yaklaşımı çalışanların psikolojik güvenliğini de olumsuz şekilde etkilemektedir. Ancak, çalışanların istismarcı yönetim algılarının onların işten ayrılma niyetlerine etkisinde psikolojik güvenin rolünün incelendiği yeteri kadar çalışma bulunmamaktadır. Söz konusu eksiklik çalışanların psikolojik unsurlarının yeterince aydınlatılmasını engeller özelliktedir. Bu nedenle araştırmanın amacı, istismarcı yönetimin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisinde psikolojik güvenlik algısının aracılık rolünün tespit edilmesi olarak belirlenmiştir.

Araştırma sonucunda elde edilecek bulgular iki açıdan önemlidir. Bunlardan ilki ve en önemlisi çalışanların bireysel bütünlüklerine verilen zararın tespit edilmesidir. Diğer yandan elde edilecek sonuçlar firma bazında incelemeye değer olarak görülmektedir. Çünkü çalışanların işten ayrılma niyetinde olması firmaların insan sermayesini kaybetmesi ile sonuçlanmaktadır. İnsan sermayesi örgütler için rekabet avantajının kaynaklarından birisidir (Barney, 1991; Bağış ve Hızıroğlu, 2017; 2018; Hatch ve Dyer, 2004). İnsan sermayesinin kaybı ise firmalara rekabet avantajı kaybı yaratabilir. Bu araştırma kapsamında insan sermayesinin kaybına neden olan faktörlerden istismarcı yönetim konusu incelenmektedir. Araştırma çerçevesinde ilk olarak kavramlar ve kavram arasındaki ilişkiler sunulmaktadır. Ayrıca kavramlar arasındaki ilişkilerden hareketle hipotez geliştirme süreci gerçekleştirilmektedir. Sonrasında araştırmanın metodu hakkında bilgiler sunulmaktadır. Araştırmanın takip eden bölümünde araştırmanın bulguları ve yorumları sunulmaktadır. Araştırmanın son bölümünde ise araştırmanın sonuç, tartışma ve öneriler kısmına yer verilmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

Kavramsal çerçeve başlığı altında istismarcı yönetim, işte psikolojik güvenlik ve işten ayrılma niyeti kavramları açıklanmaktadır. Çalışanlar ve liderler arasındaki ilişki Sosyal Mücadele Teorisi ile açıklanabilir (Blau, 1964; Emerson, 1976). Yaklaşımına göre liderler çalışanların görevlerini yerine getirmesini beklerler. Çalışanlar ise bunun karşılığında ücret, ödül ve eşit muamele beklentisinde olurlar. İstismarcı yaklaşım çalışanların mübadele dengesindeki bozulmayı temsil edeceğinden çalışanların psikolojik güvenliklerini azaltabilir ve çalışanlar, liderlerin tavırlarına karşılık olarak

işten ayrılma niyetinde olabilirler. Bu ilişki örgüsünün açıklanmasında Sosyal Mübadele Teorisinden faydalanılmaktadır.

2.1. İstismarcı Yönetim

İstismarcı yönetim, üstlerin astlara fiziksel temas içermeyen, sözlü ve sözsüz olarak gerçekleşen düşmanca tavırlarını tanımlamak için kullanılmaktadır (Tepper, 2000). Örneğin yöneticilerin astlarının düşüncelerinin veya duygularının aptalca olduğunu söylemesi veya astını başkalarının önüne küçük düşürücü davranışlarda bulunması istismarcı davranıştır. İstismarcı amirler, astlarını sıklıkla, geçmiş hataları ve başarısızlıkları hakkında rencide eder veya başkalarının önünde küçümser (Tepper, 2000; Tepper vd., 2008). Diğer yandan amirlerin haksız yere suçlamaları, görmezden gelme çabaları, öfke patlamaları yaşaması gibi davranışlar da istismarcı yönetim çerçevesinde değerlendirilmektedir (Tepper, 2007; Ülbeği vd., 2014). İstismarcı yönetim çalışanların öznel değerlendirmesini içermektedir. İstismarcı yönetimin tespitinde astların, yöneticilerinin tehditler savurma veya çalışanları görmezden gelme gibi davranışlarda bulunduğu dair inançları göz önüne alınır (Tepper vd., 2006; Mitchell ve Ambrose, 2007).

2.2. Psikolojik Güvenlik

Psikolojik güvenlik Schein ve Bennis'in (1965) örgütsel değişim üzerine yapmış oldukları araştırmaya temellendirilmektedir. Araştırmacılar psikolojik güvenliği bireylerin değişimi yönetme becerileri konusunda kendilerini güvende ve kendinden emin hissetme derecesi şeklinde tanımlamışlardır. Kahn'ın (1990) çalışmasında ise psikolojik güvenlik, bireyin kendi imajına, statüsüne veya kariyerine yönelik olumsuz sonuçlardan korkmadan kendini gösterme ve fikirlerini sunma konusundaki rahatlığı olarak tanımlanmıştır. Başka bir tanıma göre psikolojik güvenlik, kişinin bir soru sorarak, bir hatayı bildirerek veya yeni bir iş teklif ederek kendini tehlikeye atması durumunda, işini veya lisansını kaybetme konusundaki nihai korkusu olarak görülebilir (Rangachari ve Woods, 2020; Sujun vd., 2019; Edmondson ve Lei, 2014). Diğer bir ifade ile psikolojik güvenlik, "bireylerin işyerinde endişelerini dile getirdikleri için aşağılanmayacakları veya hatalarından dolayı cezalandırılmayacaklarına dair algıları" olarak tanımlanmaktadır (Edmondson, 1999). Davranışsal olarak psikolojik güvenlik, çalışanları açık iletişim kurmaya, endişelerini dile getirmeye ve daha fazla geri bildirim almaya yönlendirir; bunların tümü kişiler arası riskli davranışlardır (Pearsall ve Ellis, 2011).

2.3. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti çalışanların fiili olarak işten ayrılmasından oldukça farklıdır. Diğer bir ifade ile işte ayrılma niyeti çalışanların "iş yerinde kalmak ya da istifa etmek için kendini değerlendirme niyetleridir". Diğer bir tanıma göre "bireyin belirli bir zaman dilimi içinde işini değiştirme olasılığının" yansıması olarak tanımlanır (Sousa-Poza ve Henneberger, 2004; Sousa-Poza ve Sousa-Poza 2007). Bartlett (1999), çalışanın işten ayrılma niyetini "ayrılmak konusundaki bilinçli ve temkinli bir karar veya niyet" şeklinde tanımlamaktadır. Bununla birlikte birçok araştırmacı işten ayrılma niyetinin işten ayrılma ile sonuçlanmasının yüksek bir ihtimal olduğunu savunmaktadır (Mobley vd., 1979; Mobley, 1982; Faloye, 2014). Yine de işten ayrılma bir süreçtir ve bu süreç birçok faktörden etkilenmektedir (Örücü ve Özafşarlı, 2013; Hom vd., 1992).

3. Kavramlar Arası İlişkiler ve Hipotez Geliştirme

Kavramlar arası ilişkiler ve hipotez geliştirme bölümünde, bağımlı, bağımsız ve aracı değişkenler arasındaki ilişkiler hakkında önceki çalışma sonuçları sunulmaktadır. Söz konusu ilişkilerden hareketle araştırmamızın hipotezleri oluşturulmaktadır.

3.1. İstismarcı Yönetim ve Çalışanların Psikolojik Güvenlikleri Arasındaki İlişkiler

İstismarcı yönetim çalışanların olumsuz duygulara yakalanmalarına sebep olmaktadır. Çalışanlar istismarcı yönetim karşısında tepki olarak hayal kırıklığı (Eissa ve Lester, 2017) ve stres (Tepper, 2000) yaşamaktadırlar. Diğer yandan istismarcı yönetim çalışanların psikolojik güvenliklerini de tehdit etmektedir (Liu vd., 2016). İstismarcı yönetim tarzı çalışanların duygusal olarak tükenmelerine, sonrasında ise çalışanların psikolojik olarak güvenlerinin kaybolmasına neden olmaktadır (Yuan vd., 2020). İstismarcı yönetimin çalışanların olumsuz duygularını pekiştirmesi sonucu (ruminasyon) çalışanlar psikolojik güvenliklerini tehdit altında görmektedirler (Agarwal vd., 2022). İstismarcı yönetim ile çalışanların psikolojik güvenliklerinin ilişkisi birçok araştırmaya konu edilmiştir. Örneğin Ali vd. (2022) tarafından yapılan araştırmada istismarcı yönetim algısının teknoloji sektöründeki içsel motivasyonları ve psikolojik güvenliklerini olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir. Liu vd. (2016) tarafından yapılan araştırmada istismarcı yönetimin çalışanların psikolojik güvenlik ve örgütle özdeşleşmeye engel olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Daniel (2022) tarafından yapılan araştırmada ise satış ekiplerinde istismarcı yönetimin çalışanların psikolojik güvenliğini olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Sosyal Mübadele Teorisinde çalışanların yönetimle olan ilişkilerinde karşılıklı çıkarların korunacağı güvencesi yer almaktadır (Wu vd., 2009). Ancak çalışanların yönetimin istismarı karşısında bu güvencenin ihlal edileceği düşüncesine sahip olmaları, çalışanların psikolojik olarak rahat ve güvende hissetmelerini engelleyecektir. Böylece istismarcı yönetimin çalışanların görüşlerini ifade etme, duygularını gösterme gibi davranışlarını, yani psikolojik güvenliklerini engelleyecektir. Söz konusu çıkarımdan hareketle oluşturulan hipotez şu şekildedir;

H₁: İstismarcı yönetim ile çalışanların psikolojik güvenlikleri arasında negatif yönde ilişki vardır.

3.2. Psikolojik Güvenlik ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler

Psikolojik güvenlik çalışanların aşağılanmayacakları ve cezalandırılmayacakları konusunda çalışanlara bir güvencedir (Rubenstein vd., 2018). Hebles vd., (2022) ise çalışanların psikolojik güvenlik seviyeleri yüksek olduğunda çalışanların memnuniyet seviyeleri artar ve işten ayrılma niyeti azalır. Kruzich vd. (2014) tarafından yapılan çalışmada kamu yararına çalışanların işten ayrılma niyetinde psikolojik güvenliğin rolü incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre çalışılan grubun psikolojik güvenlik seviyesi çalışanların işten ayrılma niyeti ile ilişkilidir. Sobaih vd. (2022) tarafından yapılan araştırmada çalışanların psikolojik güvenleri ile işten ayrılma arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre psikolojik güvenlik seviyesinin yüksek olması çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltmaktadır. Diğer yandan Sosyal Mübadele Teorisine göre çalışanlar olumlu davranışlar karşısında ödüllendirileceklerini düşünerek pozitif çıktılar sunma eğiliminde olurlar (Cropanzano ve Mitchell, 2005). Ancak çalışanlar kendilerini güvende hissetmediklerinde pozitif çıktılarını azaltırlar ve işten ayrılma niyetleri artar (Singh, 2019). Genel olarak incelendiğinde psikolojik güvenlik seviyesinin yüksek olması, çalışanların psikolojik olarak işyerinden memnuniyetlerinin artmasına, örgüte bağlılıklarına, içsel motivasyonlarının artmasına, sonrasında da çalışanların işten ayrılma niyetlerinin azalmasına neden olmaktadır. Bu görüşe dayanarak oluşturulan araştırma hipotezi şu şekildedir;

H₂: Psikolojik güvenlik ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönde ilişki vardır.

3.3. İstismarcı Yönetim ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler

İstismarcı yönetimin sonuçları genellikle çalışanların işten ayrılması yönündedir. Bazı araştırmalarda (örn; Palanski vd., 2014; Mathieu ve Babiak, 2016) istismarcı yönetim sonucunda çalışanların işten ayrılma niyetlerinin arttığı, çalışanların iş tatminlerini önemli ölçüde düşürdüğü sonucuna ulaşılmıştır. Özkan'ın (2022) araştırmasına göre sağlık kuruluşlarındaki istismarcı yönetimin iş yerindeki nezaketsizliği arttırdığı ve çalışanların işten ayrılma niyetini arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Haar vd. (2016) tarafından farklı örneklemlerle yapılan araştırma sonuçlarına göre istismarcı yönetimin çalışanların işten ayrılma niyetini arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Söz konusu ilişkide çalışanların örgütsel destek algılarının da olumsuz yönde etkilendiği tespit edilmiştir.

Son olarak istismarcı yönetimin çalışanların işten ayrılmasına etkisini inceleyen Tews ve Stafford (2020) istismarcı yönetimin çalışanların işten ayrılma niyetlerini arttırdığı, bu etkinin gençlerde yaşlılara oranla daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Hussain vd. (2020) tarafından yapılan araştırmada istismarcı yönetimin çalışanların iyi oluş düzeylerini azalttığı ve çalışanların işten ayrılma eğilimlerinin arttığı tespit edilmiştir. İstismarcı yönetim çoğu zaman çalışanların doğrudan işten ayrılması ile sonuçlanmaktadır. Öncelikle istismarcı yönetim çalışanların örgüte, yöneticiye veya sosyal yaşama karşı düşüncelerini olumsuz etkilemektedir. Sosyal Mübadele Teorisinin açıkladığı noktalardan birisi olan yönetim-çalışan arasındaki mübadele süreci bozulduğunda çalışanların olanaklar doğrultusunda (Singh, 2019) işten ayrılma niyeti ortaya çıkmaktadır. İstismarcı yönetim çalışanların işlerinden elde ettikleri tatmini, motivasyonu, işleri ile ilgili umutlarını azaltmaktadır. Diğer yandan istismarcı yönetim çalışanların mutsuzluk, stres, güvensizlik, yalnızlık gibi sorunlar yaşamasına neden olmaktadır (Serdar ve Özsoy, 2019). Böylece istismarcı yönetim algısı yüksek olan çalışanlar işyerinde devam etmek karşısında işten ayrılma seçeneğini daha fazla düşünmeye başlayabilirler. Bu düşünceden hareketle oluşturulan araştırma hipotezi şu şekildedir;

H₃: İstismarcı yönetim ile çalışanların işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde ilişki vardır.

3.4. İstismarcı Yönetimin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Psikolojik Güvenliğin Aracılık Rolü

İstismarcı yönetim çalışanların küçümsenmesi, kişiliklerinin yok sayılması ve yöneticilerin çalışanları istismar edici davranışlarını ifade etmektedir. İstismarcı yönetim tarzının çalışanların işten ayrılma niyetini önemli ölçüde etkilediğine dair sonuçlar bulunmaktadır (Palanski vd., 2014; Mathieu ve Babiak, 2016; Haar vd., 2016; Köksal ve Gürsoy, 2019; Deniz ve Çimen, 2019). Çalışanların istismarcı yönetime karşı olarak aksiyonları işten ayrılma olarak gerçekleşirken, bazen bu aksiyonun bazı faktörlere göre değiştiği görülmektedir. Yönetimin istismarcı yapısı çalışanların iyi oluş hallerini olumsuz etkilemekte, çalışanlar kendilerini işyerinde güvende hissetmemekte (örn; Hussain vd., 2020) sonrasında işten ayrılma niyeti artmaktadır. Haar ve arkadaşlarına (2016) göre ise çalışanlar yönetimin desteğini hissetmediklerinde işten ayrılma niyetleri artmaktadır. İstismarcı yönetimin psikolojik güvenlik algısını azalttığı (Liu vd., 2016; Ali vd., 2022; Daniel, 2022), psikolojik güvenliğin işten ayrılma niyetini azalttığı (Hebles vd., 2022; Sobaih, 2022) sonuçları mevcuttur.

Yönetimin, çalışanlara karşı rencide edici, alaycı ve duygularını aşağılayıcı davranışları (Tepper, 2000), çalışanların işyerindeki kendini ifade etme, rencide edilmeyeceklerini ve kariyerlerinin zarar görmeyecekleri (Kahn, 1990) hakkındaki garantilerini ortadan kaldırmaktadır. İşyerinde düşüncelerini özgürce ifade edemeyen, psikolojik olarak güvenli bir ortamda hissetmeyen çalışanlar tatmin ve bağlılıklarını kaybederek (Serdar ve Özsoy, 2019) yeni iş seçeneklerini düşünmeye başlamaktadırlar. Öyle ki; istismarcı yönetim çalışanların psikolojik güvenliğini azalttığı olumsuz etkilediğinde çalışanların işten ayrılma niyetleri de artabilir. Bu düşünceden hareketle oluşturulan araştırma hipotezi şu şekildedir;

H₄: İstismarcı yönetimin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisinde psikolojik güvenliğin aracılık rolü bulunmaktadır.

4. Araştırmanın Metodu

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın hangi amaçla yapıldığı, elde edilen sonuçların neden önemli olduğu, hangi tekniklerin kullanıldığı ve araştırmanın modeli hakkında bilgiler sunulmaktadır.

4.1. Araştırmanın Amacı

İstismarcı yönetim, çalışanların güvende hissetmeleri önünde önemli bir engeldir. Bazı çalışmalarda (örn; Yavuz vd., 2022; Bozkurt vd., 2018) yöneticilerin ve yönetimin olumsuz yaklaşımlarının çalışanların güven düzeyini olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bir dizi araştırmada (örn; Yazıcıoğlu, 2009; Seçilmiş ve Kılıç, 2017; Öktem vd., 2016; Sökmen, 2019) ise çalışanların güven düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu araştırma sonuçlarına göre çalışanlar kendilerini güvende hissettiklerinde işten ayrılma niyetleri azalmaktadır. Ancak olumsuz özellikle yönetim tarzlarının çalışanların psikolojik bütünlüğüne zarar vermesi ve sonuç olarak çalışanların işte ayrılma niyetinin artması beklenmektedir. Bununla birlikte Dedace (2021) ise istismarcı yönetimin işten ayrılmaya etkisinde çalışanların psikolojik güvenlik algılarının aracılık rolünü anlamsız olarak tespit etmiştir. Teorik beklentilerle uyumlu olmayan bu sonucun yeniden incelenebilmesi için bu araştırmada; istismarcı yönetimin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisinde psikolojik güvenliğin aracılık rolünün tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Araştırma kapsamında elde edilecek sonuçlar istismarcı yönetim tarzının çalışanlara ve firmalara verdiği zararları göstermek açısından önem taşımaktadır. Bu zararlardan en önemlisi çalışanların psikolojik bütünlüklerine karşı olmaktadır. İstismarcı yönetimin diğer önemli bir zararı ise çalışanların işten ayrılmalarına neden olmasıdır. İstismarcı yönetim uzun vadede firmanın sürdürülebilir rekabet avantajını sağlayan insan kaynağının kaybedilmesine neden olmaktadır. Söz konusu ilişkilerin tespiti insan kaynağının kaybedilmesine neden olan faktörleri gündeme getirme konusunda önemlidir.

4.2. Araştırmanın Örneklemi ve Örneklem Tekniği

Araştırma eğitim, bilişim, sağlık ve ulaşım sektöründe görevli çalışanlarla gerçekleştirilmiştir. Covid-19 süreci ve sonrasında özellikle sağlık, ulaşım ve eğitim sektörlerindeki yapı değişimleri, bilişim sektöründe son yıllardaki istihdam açıkları istismarcı yönetimlere karşı çalışan yanıtlarını değiştirebilecek özellikte olabilir. Söz konusu örneklemin seçiminde sektörel gelişmeler etkili olmuştur.

Araştırmanın örneklemi İstanbul ilinde faaliyet gösteren söz konusu sektördeki çalışanlardır. Sektörel açıdan inceleme yapılabilmesi için farklı sektörlerin seçimi yoluna gidilmiştir. Araştırma örnekleminin seçiminde kolayda örneklem tekniği kullanılmıştır. Bahsi geçen sektörlerde çalışan kişiler üzerinden anket formları çevrimiçi kanallarla yanıtlayıcılara iletilmiştir. Veri toplama süreci 2022 yılının Aralık ayı boyunca gerçekleştirilmiştir.

Araştırma verilerinin toplanması için Beykent Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler İçin Yayın Etiği Kurulundan 06.12.2022 tarihinde 84765 sayılı etik kurul izni alınmıştır. Araştırma kapsamında 421 katılımcıya ulaşılmıştır. Ancak 4 katılımcının önemli düzeyde eksik yanıtlar vermiş olmasından dolayı katılımcılar araştırma kapsamı dışında bırakılmıştır. Veri toplama süreci sonucunda örneklem 417 olarak gerçekleşmiştir. Araştırmada katılımcı sayısının belirlenmesinde Hair vd., (2014) ve Kurtuluş (2011) tarafından önerilen örneklem belirleme prosedürü izlenmiştir. Büyük popülasyonlarda 384 kişi ve araştırmada yer alan ölçüm araçlarındaki madde başına en az 10 örneklem önerisi göz önüne alınarak 417 katılımcıya ulaşıldığında veri toplama süreci sonlandırılmıştır.

Araştırma kapsamındaki katılımcıların özellikleri ise şu şekilde gerçekleşmiştir; katılımcıların %20,6'sı 24-29 yaş aralığında, %23,9'u 30-34 yaş aralığında, %23,4'ü 35-39 yaş aralığında, %16,7'si

40-44 yaş aralığında, %15,3'ü ise 45 yaş ve üzerindeki kişilerden oluşmaktadır. Katılımcıların %52,8'i kadın, %47,2'si erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların %60,7'si evli, %39,3'ü ise bekârlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %35,7'si 0-3 yıl arasında, %26,4'ü 4-7 yıl arasında, %17,5'i 8-11 yıl arasında, %20,4'ü ise 12 yıl ve üzerindeki süre boyunca aynı işyerinde çalışmaktadır. Katılımcıların %14,4'ü lise veya daha düşük bir eğitim, %7,4'ü ön lisans, %38,1'i lisans, %25,9'ü yüksek lisans, %14,1'i ise doktora/doktora sonrası eğitim seviyesine sahiptir. Katılımcıların %25,1'i eğitim, %17,5'i sağlık, %26,6'sı ulaşım, %30,9'u ise bilişim sektöründe görevlidir.

4.3. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında veri toplamak amacıyla istismarcı yönetim ölçeği, psikolojik güvenlik ölçeği ve işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. Tepper (2000) tarafından oluşturulan istismarcı yönetim ölçeği 15 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçek içerik olarak yöneticilerin kötü davranışlarını ifade etmektedir. Ölçeğin Türkçe formu Ülbeği vd. (2014) tarafından geliştirilmiştir. Psikolojik güvenlik ölçeği Liang vd. (2012) tarafından geliştirilmiş ve Soyalın (2019) tarafından Türkçeleştirilmiştir. Psikolojik güvenlik ölçeği olumlu içerikli beş maddeden oluşmaktadır. Ölçek tek bir boyutu oluşturacak şekilde yapılandırılmıştır. Mobley vd. (1978) tarafından oluşturulan işten ayrılma niyeti ölçeği üç maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe geçerliği Örücü ve Özafşarlı (2013) tarafından sağlanmıştır. Ölçüm araçları için 5'li likert ölçümü kullanılmıştır (1- kesinlikle katılmıyorum / 5- kesinlikle katılıyorum). Son olarak katılımcıların tanımlayıcı özelliklerini tespit edebilmek için altı adet demografik soru sorulmuştur.

4.4. Araştırmanın Modeli

Kavramsal model Şekil 1'de sunulmaktadır. Araştırmanın kavramsal modeli istismarcı yönetim (x), psikolojik güvenlik (m) ve işten ayrılma niyeti (y) değişkenlerinden oluşmaktadır.



Şekil 1. Araştırmanın Kavramsal Modeli

4.5. Araştırmanın Analizleri

Araştırmanın analizlerinde SPSS 25 paket programı ve SPSS Process v2.16.3 makrosu kullanılmıştır. Faktör analizi, güvenilirlik analizi, tanımlayıcı istatistikler ve korelasyon analizleri SPSS 25 paket programı aracılığı ile gerçekleştirilmiştir. Aracılık analizi ise SPSS Process v2.16.3 makrosu aracılığı ile gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizi sürecinde öncelikle faktör ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Faktör ve güvenilirlik analizlerinin değerlendirilmesinde Hair vd. (2014) tarafından belirlenen kriterler takip edilmiştir. Hair vd. (2014) tarafından belirlenen KMO örneklem yeterliği ölçümü 0,60/0,70, Bartlett's küresellik testi $p < 0,05$ sınırlarının kullanılması uygundur. Ayrıca ölçüm araçlarının iyi açıklama değerleri sağlaması için açıklanan toplam varyansın %60 / %70 düzeyinde olması gerekmektedir. Diğer yandan ölçüm araçlarının yeterli güvenilirlik değerlerini sağlaması için Cronbach's Alpha katsayısının 0,6/0,7 düzeyinin üzerinde olması gerekmektedir.

Sosyal bilimlerde normal dağılımın sağlanmasının zor olmasından dolayı normal dağılımın varsayılması için çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmektedir (Hair vd., 2014; Tabachnick ve Fidell, 2013; George ve Mallery, 2010). Çarpıklık basıklık değerlerinin 2,00 ile -2,0 arasında olması verilerin normal dağılımının varsayılması için yeterlidir. Bu nedenle öncelikle normal dağılım testleri (Kolmogrov-Smirnov ve Shapiro Wilk testleri) kullanılmış ve normal dağılımın sağlanmadığı tespit edilmiştir. Normal dağılımın varsayılması için çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde değerlerin -1,177 ile 1,661 arasında olduğu görülmüştür. Söz konusu değerler normal dağılımı varsaymak için yeterli sayılmıştır.

Tablo 1. Ölçüm Araçlarının Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

		Psikolojik güvenlik	İstismarcı yönetim	İşten ayrılma niyeti
KMO örneklem yeterliği		,878	,959	,750
Bartlett's Testi	Ki-kare	1463,439	5678,332	824,822
	S.D.	10	105	3
	Sig.	,000	,000	,000
Açıklanan toplam varyans		75,494	66,147	84,324
Cronbach's Alpha		0,919	0,962	0,907
Madde sayısı		5	15	3

Psikolojik güvenlik, istismarcı yönetim ve işten ayrılma niyetinin faktör ve güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 1'de yer almaktadır. Analiz bulgularına göre psikolojik güvenlik ölçeğinin KMO değeri 0,878 olarak tespit edilmiştir. Ayrıca ölçeğin Bartlett's testi sonucu $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı olarak görülmektedir. Psikolojik güvenlik ölçeğinin açıklanan toplam varyansı %75,49 olarak tespit edilmiştir. Psikolojik güvenlik ölçeğinin güvenilirlik analizi sonuçları incelendiğinde Cronbach's Alpha katsayısı 0,919 olarak tespit edilirken ölçekte 5 madde yer almıştır. Analizler esnasında herhangi bir madde araştırma kapsamı dışında bırakılmamıştır. Psikolojik güvenlik ölçeğinin faktör ve güvenilirlik analizi sonucunda çok yüksek düzeyde değerler elde ettiği ve araştırma kapsamında kullanılmasının uygun olduğunu ifade etmek mümkündür.

Analiz bulgularına göre istismarcı yönetim ölçeğinin KMO değeri 0,959 olarak tespit edilmiştir. Ayrıca istismarcı yönetim ölçeğinin Bartlett's testi sonucu $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı olarak görülmektedir. İstismarcı yönetim ölçeğinin açıklanan toplam varyansı %66,15 olarak tespit edilmiştir. İstismarcı yönetim ölçeğinin güvenilirlik analizi sonuçları incelendiğinde Cronbach's Alpha katsayısı 0,962 olarak tespit edilirken ölçekte 15 madde yer almıştır. Analizler esnasında, istismarcı yönetim ölçeğindeki herhangi bir madde araştırma kapsamı dışında bırakılmamıştır. İstismarcı yönetim ölçeğinin faktör ve güvenilirlik analizi sonucunda çok yüksek düzeyde değerler elde ettiği ve araştırma kapsamında kullanılmasının uygun olduğunu ifade etmek mümkündür.

Analiz bulgularına göre işten ayrılma niyeti ölçeğinin KMO değeri 0,750 olarak tespit edilmiştir. Ayrıca işten ayrılma niyeti ölçeğinin Bartlett's testi sonucu $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı olarak görülmektedir. İşten ayrılma niyeti ölçeğinin açıklanan toplam varyansı %84,32 olarak tespit edilmiştir. İşten ayrılma niyeti ölçeğinin güvenilirlik analizi sonuçları incelendiğinde Cronbach's Alpha katsayısı 0,907 olarak tespit edilirken ölçekte 3 madde yer almıştır. Analizler esnasında, işten ayrılma niyeti ölçeğindeki herhangi bir madde araştırma kapsamı dışında bırakılmamıştır. İşten ayrılma niyeti ölçeğinin faktör ve güvenilirlik analizi sonucunda çok yüksek düzeyde değerler elde ettiği ve araştırma kapsamında kullanılmasının uygun olduğunu ifade etmek mümkündür.

Tablo 2. Korelasyon Analizi ve Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Ort.	Std. Sapma	Psikolojik güvenlik	İstismarcı yönetim	İşten ayrılma niyeti
Psikolojik güvenlik	3,0384	1,23532	1		
İstismarcı yönetim	1,7295	,97214	-,250**	1	
İşten ayrılma niyeti	2,3022	1,33086	-,275**	,558**	1

Değişkenler arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi için yapılan korelasyon analizi sonuçları ve tanımlayıcı istatistiklere dair bulgular Tablo 2’de yer almaktadır. Bulgulara göre psikolojik güvenlik ve istismarcı yönetim arasında düşük düzeyde, $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı ve ters yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik güvenlik ile işten ayrılma niyeti arasında düşük düzeyde, $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı ve ters yönde ilişki tespit edilmiştir. İstismarcı yönetim ile işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde, $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı ve pozitif yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde; katılımcıların psikolojik güvenlik algıları orta düzeyde, istismarcı yönetim algıları çok düşük düzeyde ve işten ayrılma niyetleri ise düşük düzeyde olarak tespit edilmiştir.

4.6. Aracılık Analizleri

Aracılık analizinin gerçekleştirilmesi sürecinde Hayes’in (2018) prosedürü takip edilmiştir. Aracılık analizi SPSS Process 2.16.3 paket programındaki 4 numaralı modelin kullanımı ile gerçekleştirilmiştir. Hayes’e (2018) göre değişkenler arasında aracılık ilişkisinin olabilmesi için Baron ve Kenny’nin (1986) bahsettiği üzere tüm değişkenler arasındaki anlamlı ilişkiler ve etkiler olmasına gerek yoktur. Bazı araştırmalara göre değişkenler arasındaki ilişki anlamlı olmasa bile aracılık analizleri anlamlı sonuçlar verebilir (Hayes, 2018; Preacher ve Selig, 2012). Bu nedenle ilişkilerin diğer değişkenler aracılığı ile gölgelenmesini engellemek amacı ile Hayes’in (2018) süreci takip edilmiştir. Diğer yandan hipotez testleri için yeniden örnekleme tekniği (Bootstrap) kullanılmaktadır. Araştırmada 5000 yeniden örnekleme prosedürü tercih edilmiştir. Güven aralığı değerinin (CI) (%95 güven aralığında) 0 içermemesi gerekmektedir (Hayes, 2018). SPSS Process 2.16 makrosu ile yapılan aracılık analizi sonuçları Tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo 3. Aracılık Analizi Sonuçları

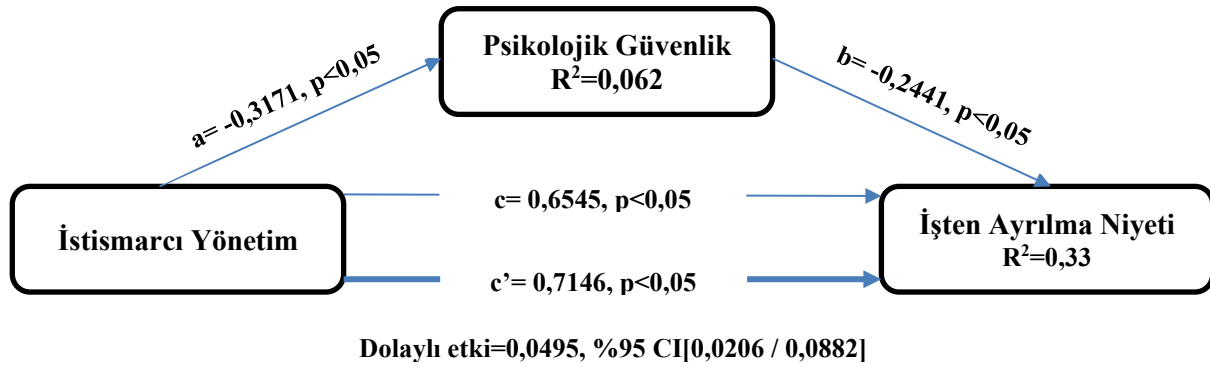
Değişken	R	R ²	P	B	P	LLCI	ULCI	Hipotez
Psikolojik güvenlik İstismarcı yönetim	,25	,062	0,000	3,587 -0,3171	0,000 0,000	3,3513 -0,4358	3,8223 -0,1983	H ₁ Desteklendi
İşten ayrılma niyeti Psikolojik güvenlik İstismarcı yönetim	,58	,33	0,000	1,541 -0,1562 0,7146	0,000 0,005 0,000	1,1595 -0,2441 0,6029	1,9221 -0,0683 0,8263	H ₂ Desteklendi
İşten ayrılma niyeti İstismarcı yönetim	,56	,31	0,000	0,9806 0,6545	0,000 0,000	0,7632 0,6545	1,1980 0,8738	H ₃ Desteklendi
Dolaylı etki İstismarcı Yönetim → Psikolojik güvenlik → İşten Ayrılma Niyeti				Etki	BootLLCI	BootULCI	Hipotez	
				0,0495	0,0206	0,0882	H ₄ Desteklendi	

Aracılık analizi bulgularına göre istismarcı yönetimin psikolojik güveni açıklama düzeyi %6,2’dir. İstismarcı yönetim anlayışının psikolojik güveni olumsuz yönde (B= -0,3171) düşük düzeyde etkilediği tespit edilmiştir. İstismarcı yönetimin psikolojik güvene etkisi anlamlıdır (LLCI= -0,4358, ULCI= -0,1983). Elde edilen bulgulara göre H₁ hipotezi desteklenmiştir.

İstismarcı yönetim ve psikolojik güvenin işten ayrılma niyetini açıklama düzeyi %33’tür. İstismarcı yönetim anlayışının çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi (B= 0,7146) pozitif yönde olarak tespit edilmiştir. Elde edilen etki anlamlıdır (LLCI= 0,6029, ULCI= 0,8263). Ayrıca aynı modelde psikolojik güvenliğin işten ayrılma niyetine etkisi test edilmektedir. Elde edilen bulgulara göre psikolojik güvenlik algısının işten ayrılma niyetine etkisi (B= -0,1562) negatif yöndedir. Psikolojik güvenliğin işten ayrılma niyetine etkisi (LLCI= -0,2441, ULCI= -0,0683) anlamlıdır. Elde edilen bulgulara göre H₂ hipotezi desteklenmiştir.

İstismarcı yönetim anlayışının çalışanların işten ayrılma niyetini doğrudan açıklama düzeyi %31'dir. Söz konusu etki ($B=0,6545$) pozitif yöndedir. İstismarcı yönetimin işten ayrılmayı açıklama düzeyi anlamlıdır ($LLCI=0,6545$, $ULCI=0,8738$). Elde edilen bulgular doğrultusunda H_3 hipotezi desteklenmiştir.

İstismarcı yönetim anlayışının işten ayrılma niyetine etkisinde psikolojik güvenlik algısının aracılık rolünün test edildiği modelin etki katsayısı $0,0495$ olarak tespit edilmiştir. Elde edilen katsayı pozitifdir. Aracılık rolünün güven aralığının ($BootLLCI=0,0206$, $BootULCI=0,0882$) 0 değeri içermediği görülmektedir. Sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde, çalışılan iş yerinde yönetimin istismarcı olarak algılanması çalışanların psikolojik olarak güvende hissetme düzeylerini düşük düzeyde de olsa azaltmaktadır. Diğer yandan yönetimin istismarcı yapısı çalışanların işten ayrılma niyetlerini önemli düzeyde arttırmaktadır. Psikolojik olarak güvende hisseden çalışanların işten ayrılma niyeti ise önemli ölçüde azalmaktadır. Son olarak istismarcı yönetim işten ayrılma niyetini arttırırken psikolojik güvenlik bu ilişkide aracılık rolüne sahiptir. Özetle yönetimin istismarcı yapısı çalışanların psikolojik olarak güvenlik algılarını düşürmekte ve çalışanlar işten ayrılma niyetinde olmaktadır. Elde edilen bulguların model üzerindeki gösterimi Şekil 2'de sunulmuştur.



Şekil 2. İstismarcı Yönetimin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Psikolojik Güvenliğin Aracılık Rolü

Araştırmanın gerçekleşen modeli ve araştırmanın analiz sonuçları göz önüne alındığında, hipotezlerin desteklenme/desteklenmeme durumu Tablo 4'teki gibi gerçekleşmektedir.

Tablo 4. Hipotezlerin Değerlendirilmesi

Hipotezler	Sonuç
H ₁ : İstismarcı yönetim ile çalışanların psikolojik güvenlikleri arasında negatif yönde ilişki vardır.	Desteklendi
H ₂ : Psikolojik güvenlik ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönde ilişki vardır.	Desteklendi
H ₃ : İstismarcı yönetim ile çalışanların işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde ilişki vardır.	Desteklendi
H ₄ : İstismarcı yönetimin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisinde psikolojik güvenliğin aracılık rolü bulunmaktadır.	Desteklendi

5. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Sürdürülebilir rekabet avantajının kaynaklarından birisi insan kaynağı olarak görülmektedir. Çalışanlar bu açıdan firmalar için önemli bir konuma gelmektedir. Ancak uzun yıllardır yönetimin olumsuz tutumları alanyazında tartışma konusudur. Olumsuz yönetim yaklaşımlarından birisi olan istismarcı yönetim, çalışanların bireysel ve firma düzeyinde katkılarını engelleyen bir problemdir. Bu araştırma kapsamında istismarcı yönetim anlayışının çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi ve psikolojik güvenliğin bu etkideki aracılık rolünün tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Eğitim, bilişim, sağlık ve ulaşım sektöründe görevli çalışanların katılımı ile gerçekleştirilen araştırma sonucunda istismarcı yönetimin çalışanların işten ayrılma niyetleri ile olumsuz yönde

ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda istismarcı yönetim çalışanların psikolojik güvenliklerinin zarar görmesine neden olmaktadır. Diğer yandan, beklendiği gibi çalışanlar psikolojik olarak güvende hissettiklerinde çalışanların işten ayrılma niyetleri daha düşük düzeyde olmaktadır. Araştırmanın amacı olan psikolojik güvenliğin aracılık rolünün tespit edilmesi için yapılan analizler sonucunda önemli bir bulguya rastlanmıştır. İstismarcı yönetim yaklaşımı benimsendiğinde çalışanların işten ayrılma niyetinin yüksek olduğu, psikolojik güvenliğin bu ilişkide aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bulgulara göre çalışanların psikolojik güvenlik algısı azaldığında normalden daha fazla işten ayrılma niyeti oluşmaktadır. Bulgular genel olarak yorumlanacak olursa, istismarcı yönetim çalışanların psikolojik güvenliklerini azalttığına, istismarcı yönetimin işten ayrılma niyetine etkisi daha da artmaktadır. Diğer bir deyişle psikolojik güvenlik düzeyi azalan çalışanların, istismarcı yönetim etkisi ile işten ayrılma niyeti daha fazla olmaktadır.

Araştırma bulguları, önceki araştırma sonuçlarıyla ikili ilişkiler açısından uyumludur. Önceki araştırmalar çalışanların psikolojik güvenliklerinin istismarcı yönetimden olumsuz yönde etkilendiği (Liu vd., 2016; Ali vd., 2022; Xiaqi vd., 2012) sonucuna ulaşmıştır. Psikolojik güvenliğin çalışanların işten ayrılma niyetini azalttığı sonucu (Hebles vd., 2022; Kruzich vd., 2014; Sobaih vd., 2022) yine alanyazınla uyumludur. Ayrıca bazı çalışmalar istismarcı yönetimin çalışanların işten ayrılma niyetini arttırdığı yönünde sonuçlara sahiptir (Kirk-Brown, 2016; Wang vd., 2021; Köksal ve Gürsoy, 2019; Deniz ve Çimen, 2019; Gökgez, 2022). Bu nedenle elde edilen bulgular önceki çalışma sonuçları ile uyumludur. Ancak Dedace'nin (2021) çalışmasında ise istismarcı yönetim algısının işten ayrılma niyetine etkisinde psikolojik güvenliğin bir rolü olmadığı tespit edilmiştir. Bu araştırma kapsamında elde edilen bulgular Dedace'nin (2021) çalışması ile uyumsuz sonuçlar vermektedir.

Sosyal Mübadele Teorisinin açıkladığı noktalardan birisi olan yönetim-çalışan arasındaki mübadele süreci bozulduğunda çalışanların olanaklar doğrultusunda (Singh, 2019) işten ayrılma niyetleri ortaya çıkmaktadır. Bu çalışmada elde edilen bulgular ve sosyal mübadele teorisinin varsayımları birlikte değerlendirildiğinde, istismarcı yönetim uygulamaları çalışanların psikolojik güvenliğini azaltmaktadır. Çalışanların psikolojik güvenliklerinin azalması onların buldukları işyerinden ayrılma niyetlerini arttırmaktadır. Diğer bir ifade ile çalışanların yöneticilerinin istismarcı alaycı, küçük düşürücü, olumsuz içerikli davranışları karşısında buldukları örgütlerde kendilerini güvende hissetmemektedirler. Güvende hissetmedikleri için kendilerini güvende hissedecekleri iş seçeneklerine yönelim artacaktır.

İstismarcı yönetimin işten ayrılma niyetine etkisinde psikolojik güvenliğin aracılık rolü benzer konudaki araştırma sonuçlarından farklılaşmaktadır. Diğer yandan istismarcı yönetimin işten ayrılmaya doğrudan etkisinin yanında çalışanların hangi faktörler aracılığı ile işten ayrılma niyetine yöneldiğinin belirlenmesi firmalar açısından önemlidir. Bu araştırma, psikolojik güvenlik unsurunun aracılık rolünü tespit ederek alanyazına bir katkı sunmaktadır. Psikolojik güvenlik çalışanların firmada kendini güvende hissetmesi, görüşlerinin dikkate alınacağı, küçümsemeyeceklerinin bir garantisidir (Edmondson, 1999; Rangachari ve Woods, 2020; Newman vd., 2017). Çalışanlar bu garantilerini kaybettiklerinde işten ayrılma niyetleri artacaktır. İstismarcı yönetim ise çalışanların bu inançlarını azaltan bir faktördür. Daha önce belirtildiği üzere, insan kaynağının firmada tutulması, firmalar için rekabet avantajı kazanmasını sağlayabilir. Bu nedenle insan kaynağının korunması firmanın rekabet avantajı ve firmanın performansı açısından önemlidir. Diğer yandan istismarcı yönetim çalışanları psikolojik sağlıklarına bir saldırıdır. Çalışanların psikolojik bütünlüklerinin korunması firmanın ana sorumluluğudur. Firmalar rekabet avantajı ve karlılıktan da önce çalışanlarının bireysel olarak refahlarını sağlamak ve bunu sürdürmek açısından sorumludur. Bu nedenle firmalara ve yöneticilere birtakım öneriler sunulmaktadır. Bunlardan ilki firmalarda güven ikliminin oluşturulması adına etik kurulların oluşturulması yönündedir. Örgütlerde etik değerlerin benimsenmesi çalışanların firmaya güvenini (Altaş ve Kuzu, 2013) ve yöneticiye güveni arttırmakta (Arslantaş ve Dursun, 2008) çalışanların iş tatminlerini de olumlu yönde etkilemektedir. Böylece çalışanların psikolojik bütünlükleri korunabilmektedir. Diğer yandan ikincil bir olumlu çıktı olarak çalışanların firmada devam etme niyetleri artmaktadır.

Araştırma sonuçları doğrultusunda sunulabilecek diğer bir öneri, yöneticilerin ve genel yönetim yapısının istismarcı davranışları kontrol edebilmek adına çalışanların görüşlerinin, belirli periyotlarla, takip edilmesidir. Çalışanlar böylece yönetimin davranış kalıplarına dair görüşlerini ifade etme şansı bulabilirler. Kurumsal firmalarda uygulandığı üzere, işten ayrılanlarla yapılan görüşmelerde çalışanların işten ayrılma nedenleri tespit edilebilmektedir. Yöneticilerin istismarlarına dair bulgular doğrultusunda alınacak önlemler istismarları azaltmada kullanılabilir.

Araştırma sonuçları incelenirken bazı kısıtlar göz önünde bulundurulmalıdır. Kısıtlardan ilki çalışmanın örnekleme hakkındadır. Araştırma, yönetici istismarının yüksek olduğu bir örnek üzerinden yapılmamıştır. Yüksek istismar olan bir firmada farklı sonuçlar elde edilebilir. Diğer yandan önemli bir kısıt ise lider-üye etkileşimi hakkındadır. Örnekleme yer alan çalışanların lider/yöneticiler ile olan şahsi ilişkileri incelenmemiştir. İlişkilerin yüksek olduğu kültürlerle, ilişkilerin daha resmi olduğu kültürlerde yönetimin istismarcı yapısı farklı algılanabilir. Son olarak araştırmanın diğer bir kısıtı ise çalışanların yeni iş bulma şansları hakkındadır. Çalışılan sektör ya da görev tanımı yeni iş bulma ihtimali üzerinde etkili olabilir ve çalışanların işten ayrılma niyetleri yeni iş seçeneklerinden etkilenebilir. Gelecekte yapılan araştırmalara söz konusu kısıtlar göz önünde bulundurularak araştırma yapılması önerilir.

Kaynaklar

- Agarwal, U.A., Avey, J. ve Wu, K. (2022). How and when abusive supervision influences knowledge hiding behavior: Evidence from India. *Journal of Knowledge Management*, 26(1), 209-231. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2020-0789>
- Ali, A., Abbas, S. F., Khattak, M. S., Arfeen, M. I., Ishaque Chaudhary, M. A. ve Yousaf, L. (2022). Mediating role of employees' intrinsic motivation and psychological safety in the relationship between abusive supervision and innovative behavior: An empirical test in IT sector of Pakistan. *Cogent Business & Management*, 9(1), 2039087.
- 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.
- Alper Ay, F. (2022). İstismarcı yönetim, örgütsel mutluluk ve iş performansı arasındaki ilişki. *İşletme Bilimi Dergisi*, 10(2), 215-245.
- Altaş, S. S. ve Kuzu, A. (2013). Örgütsel etik, örgütsel güven ve bireysel iş performansı arasındaki ilişki: Okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 29-41.
- Arslantaş, C. C. ve Dursun, M. (2008). Etik liderlik davranışının yöneticiye duyulan güven ve psikolojik güçlendirme üzerindeki etkisinde etkileşim adaletinin dolaylı rolü. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 111-128.
- Bağış, M. ve Hızıroğlu, M. (2017). Stratejinin kaynaklara dayalı yaklaşımına yönelik eleştirilere dair kategorik bir inceleme. *Yorum Yönetim Yöntem Uluslararası Yönetim Ekonomi ve Felsefe Dergisi*, 5(1), 1-27.
- Bağış, M. ve Hızıroğlu, M. (2018). *Stratejik Yönetim'in kaynaklara dayalı yaklaşımı-ekonomik, sosyolojik, psikolojik temeller*. Nobel Yayınları.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of management*, 17(1), 99-120.
- Baron, M. ve Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bartlett, K. R. (1999). *The relationship between training and organizational commitment in the health care field*. The Degree of Doctor of Philosophy, The University of Illinois.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York, NY: Wiley and Sons.

- Bolat, O. İ., Bolat, T., Seymen, O. ve Yüksel, M. (2017). İstismarcı yönetim ve tükenmişlik: Lider-üye etkileşimi ve güç mesafesinin düzenleyici etkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(38), 123-162.
- Bozkurt, S., Çoban, Ö. ve Çolakoğlu, M. H. (2018). Örgütsel güven düzeyi ve toksik liderlik davranışları ilişkisinde örgütsel bağlılığın aracı etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(3), 704-719.
- Campbell, B. A., Coff, R. ve Kryscynski, D. (2012). Rethinking sustained competitive advantage from human capital. *Academy of Management Review*, 37(3), 376-395.
- Cropanzano, R., ve Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900.
- Daniel, M. J. (2022). *How an abusive supervision climate impacts business-to-business (B2B) sales performance, and the roles of leader-members interdependence and team psychological safety*. Electronic Theses and Dissertations, Abilene Christian University.
- Dedace, K. N. C. R. (2021). *The moderating effect of workplace perma facets on the relationship of abusive supervision and turnover intentions via mediation of psychological safety*. Doctoral Dissertation, The Chicago School of Professional Psychology.
- del Valle, D. I. ve Castillo, S. M. A. (2009). Human capital and sustainable competitive advantage: An analysis of the relationship between training and performance. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 5(2), 139-163.
- Deniz, S. ve Çimen, M. (2019). İstismarcı yönetim davranışının işten ayrılma niyetine etkisi: Hastane çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 5(2), 155-164.
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383.
- Edmondson, A.C. ve Lei, Z. (2014). Psychological safety: The history, renaissance, and future of an interpersonal construct. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 23-43.
- Eissa, G. ve Lester, S. W. (2017) Supervisor role overload and frustration as antecedents of abusive supervision: The moderating role of supervisor personality. *J. Organiz. Behav.*, 38, 307- 326. <https://doi.org/10.1002/job.2123>
- Emerson, R. M. (1976). Social exchange theory. *Annual Review of Sociology*, 2, 335-362. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.02.080176.002003>
- Faloye, D. O. (2014). Organisational commitment and turnover intentions: Evidence from Nigerian paramilitary organisation. *International Journal of Business and Economic Development (IJBED)*, 2(3).23-34
- George, D., ve Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 17.0 update (10a Ed.)*. Pearson. <https://wps.ablongman.com/wps/media/objects/385/394732/george4answers.pdf>
- Gökgöz, B. (2022). *Konaklama iş görenlerinin istismarcı yönetim algısı ve işten ayrılma niyeti: 4 ve 5 yıldızlı otel işletmeleri örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi.
- Haar, J., De Fluiter, A., ve Brougham, D. (2016). Abusive supervision and turnover intentions: The mediating role of perceived organisational support. *Journal of Management & Organization*, 22(2), 139-153. <https://doi.org/10.1017/jmo.2015.34>
- Hair J. F. Jr., Anderson R. E., Tatham R. L. ve Black W. C. (2014). *Multivariate data analysis*. Macmillan.
- Hatch, N. W. ve Dyer, J. H. (2004). Human capital and learning as a source of sustainable competitive advantage. *Strategic Management Journal*, 25(12), 1155-1178.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based perspective (2nd ed.)*. Guilford Publications.
- Hebles, M., Trincado-Munoz, F. ve Ortega, K. (2022). Stress and turnover intentions within healthcare teams: The Mediating role of psychological safety, and the moderating effect of COVID-19 worry and supervisor support. *Frontiers in Psychology* 12, 758438.

- Hitka, M., Kucharčíková, A., Štarchoň, P., Balážová, Ž., Lukáč, M. ve Stacho, Z. (2019). Knowledge and human capital as sustainable competitive advantage in human resource management. *Sustainability*, 11(18), 4985.
- Hom, P.W., Caranikas-Walker, F., Prussia, G.E. ve Griffeth, R.W. (1992). A metaanalytical structural equations analysis of a model of employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 890-909.
- Hussain, K., Abbas, Z., Gulzar, S., Jibril, A. B. ve Hussain, A. (2020). Examining the impact of abusive supervision on employees' psychological wellbeing and turnover intention: The mediating role of intrinsic motivation. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1818998.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kirk-Brown, A. ve Van Dijk, P. (2016). An examination of the role of psychological safety in the relationship between job resources, affective commitment and turnover intentions of Australian employees with chronic illness. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(14), 1626-1641.
- Köksal, K. ve Gürsoy, A. (2019). İstismarcı yönetimin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel etik ilkelerin düzenleyici ve aracı rolü. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(2), 347-366.
- Köksal, K. ve Gürsoy, A. (2020). Algılanan yönetici pişmanlığının istismarcı yönetim ve iş-aile dengesi ilişkisindeki rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 769-778.
- Kruzich, J. M., Mienko, J. A. ve Courtney, M. E. (2014). Individual and work group influences on turnover intention among public child welfare workers: The effects of work group psychological safety. *Children and Youth Services Review*, 42, 20-27.
- Kurtuluş, K. (2011). *Araştırma yöntemleri*. Türkmen Kitabevi.
- Liang, J., Farh, C. I. ve Farh, J. L. (2012). Psychological antecedents of promotive and prohibitive voice: A two-wave examination. *Academy of Management Journal*, 55, 71-73
- Liu, W., Zhang, P., Liao, J., Hao, P. ve Mao, J. (2016), Abusive supervision and employee creativity: The mediating role of psychological safety and organizational identification. *Management Decision*, 54(1), 130-147. <https://doi.org/10.1108/MD-09-2013-0443>
- Mathieu, C. ve Babiak, P. (2016). Corporate psychopathy and abusive supervision: Their influence on employees' job satisfaction and turnover intentions. *Personality and Individual Differences*, 91, 102-106.
- Mitchell M.S ve Ambrose M.L. (2007). Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1159– 1168.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee turnover: Causes, consequences, and control*. Massachusetts: Addison-Wesley Series on Managing Human Resources.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H. ve Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493-522
- Mobley, W. H., Horner, S. O., ve Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover". *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414.
- Newman, A., Donohue, R., ve Eva, N. (2017). Psychological safety: A systematic review of the literature. *Human Resource Management Review*, 27(3), 521-535.
- Öktem, Ş., Kızıltan, B. ve Öztoprak, M. (2016). Örgütsel güven ile örgüt ikliminin örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Otel işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 162-186.
- Örücü, E. ve Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: Güney Afrika Cumhuriyeti'nde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358.
- Özkan, A. H. (2022). Abusive supervision climate and turnover intention: Is it my coworkers or my supervisor ostracizing me? *Journal of Nursing Management*, 30(6), 1462– 1469. <https://doi.org/10.1111/jonm.13398>

- Palanski, M., Avey, J. B. ve Jiraporn, N. (2014). The effects of ethical leadership and abusive supervision on job search behaviors in the turnover process. *Journal of Business Ethics*, 121, 135–146 <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1690-6>
- Pearsall, M. J. ve Ellis, A. P. (2011). Thick as thieves: The effects of ethical orientation and psychological safety on unethical team behavior. *Journal of Applied Psychology*, 96(2), 401-411. <https://doi.org/10.1037/a0021503>
- Preacher, K. J. ve Selig, J. P. (2012). Advantages of Monte Carlo confidence intervals for indirect effects. *Communication Methods and Measures*, 6(2), 77-98.
- Rangachari, P. ve L. Woods, J. (2020). Preserving organizational resilience, patient safety, and staff retention during COVID-19 requires a holistic consideration of the psychological safety of healthcare workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(12), 4267.
- Rubenstein, A. L., Eberly, M. B., Lee, T. W., Mitchell, T. R. (2018). Surveying the forest: A meta-analysis, moderator investigation, and future-oriented discussion of the antecedents of voluntary employee turnover. *Personnel Psychology*, 71, 23–65. <https://doi.org/10.1111/peps.12226>
- Schein, E. H. ve Bennis, W. G. (1965). *Personal and organizational change through group methods: The laboratory approach*. New York: Wiley.
- Seçilmiş, C. ve Kılıç, İ. (2017). Örgütsel güven, iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti ilişkisinin belirlenmesi: Seyahat acentelerinde bir uygulama. *Turizm Akademik Dergisi*, 4(1), 65-79.
- Seçkin, Ş. N. (2021). İstismarcı yönetim ve intikam niyeti: Mağduriyet algısının aracı, sürekli öfkenin düzenleyici rolü. *İnönü Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 135-151.
- Serdar, E. ve Özsoy, E. (2019). İstismarcı yönetim: Bir literatür taraması. *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 1-11.
- Singh, R. (2019). I want to leave, but there is nowhere to go. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(2), 474–487. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2019-1778>
- Sobaih, A. E. E., Gharbi, H., ve Abu Elnasr, A. E. (2022). Do you feel safe here? The role of psychological safety in the relationship between transformational leadership and turnover intention amid COVID-19 Pandemic. *Journal of Risk and Financial Management*, 15(8), 340.
- Sousa-Poza, A. ve Henneberger, F. (2004). Analyzing job mobility with job turnover intentions: An international comparative study. *Journal of Economic Issues*, 38(1), 113-137.
- Sousa-Poza, A. ve Sousa-Poza, A. A. (2007). The effect of job satisfaction on labor turnover by gender: An analysis for Switzerland. *The Journal of Socio-Economics*, 36(6), 895-913.
- Soyalın, M. (2019). *Örgütsel etik iklim, psikolojik güvenlik, güç mesafesi yönelimi ve çalışan sesliliği davranışı arasındaki ilişkiler* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Sökmen, A. (2019). Etik liderlik, örgütsel güven, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Bir hastane işletmesinde araştırma. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 54(2), 917-934.
- Sujan, M. A., Huang, H. ve Biggerstaff, D. (2019). *Trust and psychological safety as facilitators of resilient health care*. In Working Across Boundaries, CRC Press.
- Tabachnick, B. G., ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Pearson.
- Taşpınar, Y., ve Eryeşil, K. (2021). İstismarcı yönetim ve etik iklimin örgütsel sapma üzerindeki etkisi. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 56(2), 619-639.
- Tepper B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43, 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., Duffy, M. K., Henle, C. A. ve Lambert, L. S. (2006). Procedural injustice, victim precipitation, and abusive supervision. *Personnel Psychology*, 59(1), 101-123.
- Tepper, B. J., Henle, C. A., Lambert L. S., Giacalone, R. A. ve Duffy M. K. (2008). Abusive supervision and subordinates' organization deviance. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 721–732.

- Tews, M. J. ve Stafford, K. (2020). The impact of abusive supervision and constituent attachment on entry-level employee turnover. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 44(8), 1318-1334.
- Ülbeği, İ. D., Özgen, H. M. ve Özgen, H. (2014). Türkiye’de istismarcı yönetim ölçeğinin uyarlaması: Güvenirlilik ve geçerlik analizi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(1), 1-12.
- Wang, Z., Du, J., Yu, M., Meng, H. ve Wu, J. (2021). Abusive supervision and newcomers’ turnover intention: A perceived workplace ostracism perspective. *The Journal of General Psychology*, 148(4), 398-413.
- Wu, L.-Z., Liu, J., ve Liu, G. (2009). Abusive supervision and employee performance: Mechanisms of traditionality and trust. *Acta Psychologica Sinica*, 41(6), 510–518. <https://doi.org/10.3724/SP.J.1041.2009.00510>
- Xiaqi, D., Kun, T., Chongsen, Y. ve Sufang, G. (2012). Abusive supervision and LMX: Leaders' emotional intelligence as antecedent variable and trust as consequence variable. *Chinese Management Studies*, 6(2), 257-270. <https://doi.org/10.1108/17506141211236695>
- Yavuz, E., Topaktaş, G., Çelik, E. ve Demirel, M. A. (2022). Toksik liderlik ve psikolojik şiddetin örgütsel güvene etkisi: Hizmet sektörü çalışanları üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(4), 3344-3355.
- Yazıcıoğlu, İ. (2009). Konaklama işletmelerinde işgörenlerin örgütsel güven duyguları ile iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri üzerine bir alan araştırması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(30), 235-249.
- Yuan, X., Xu, Y. ve Li, Y. (2020). Resource depletion perspective on the link between abusive supervision and safety behaviors. *Journal of Business Ethics*, 162, 213–228 (2020). <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3983-2>