



SSAD

Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi

ISSN 2587-2621

Volume 8 Issue 1, March 2024

sisaddergi@gmail.com

Makale Türü/Article Type: Araştırma/Research

Makale Gönderim Tarihi/Received Date: 07.02.2024

Makale Kabul Tarihi/Accepted Date: 05.03.2024

DOI: 10.30692/sisad.1433156

İSTİSMARCI YÖNETİMİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BANKA ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

The Effect of Abusive Supervision on Intention to Quit: A Research on Bank Employees

Hüseyin KARAGÖZ

Dr. Öğr. Üyesi

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi

Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu

ORCID ID: 0000-0003-4981-8156

huseyinkaragoz@kmu.edu.tr

Atf/Citation: Hüseyin Karagöz (2024), "İstismarcı Yönetimin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C.8, S.1, Mart 2024, s.163-174.

Öz: Araştırmanın amacı, istismarcı yönetimin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin test edilmesidir. Bu bağlamda Karaman ilinde faaliyet gösteren banka çalışanları örneklemler olarak seçilmiş, 176 çalışanla yüz yüze anket gerçekleştirilmiştir. İlgili veriler SPSS 28 yardımıyla analize tabi tutulmuş, ilgili örnekleme istismarcı yönetimin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak istismarcı yönetim ölçeği (5 madde) ve işten ayrılma niyeti ölçeği (3 madde) kullanılmıştır. Araştırma bulguları literatürle benzer nitelikte olup, istismarcı yönetim davranışlarındaki artışın işten ayrılma niyeti davranışlarını artırdığı tespit edilmiştir. Ters durum da geçerlidir. Dolayısıyla örgüt çalışanlarının istismarcı yönetim puanlarında yaşanan azalma, işten ayrılma niyetleri puanlarını da düşürmektedir. Bu durumda araştırma konusunu oluşturan değişkenler arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki söz konusudur. Sonuç olarak araştırma hipotezi kabul edilmiştir. Teknolojik ilerlemelerin iş dünyasındaki rekabeti yüksek düzeyde etkilediği günümüz dünyasında örgütlerin sergileyecekleri yönetim anlayışlarının örgüt çalışanlarını doğrudan etkilediği bilinmektedir. Bu bakımdan ilgili araştırmanın örgüt yöneticilerine yol gösterici olabileceği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İstismarcı Yönetim, İşten Ayrılma Niyeti, Banka Çalışanları

Abstract: The purpose of the research is to test the effect of abusive management on intention to leave. In this context, bank employees operating in Karaman province were selected as a sample and a face-to-face survey was conducted with 176 employees. The relevant data was analyzed with the help of SPSS 28, and a significant and positive relationship between abusive management and intention to leave was determined in the relevant sample. Abusive management scale (5 items) and turnover intention scale (3 items) were used as data collection tools in the study. The research findings are similar to the literature, and it has been determined that the increase in abusive management behaviors increases turnover intention behaviors. The opposite is also true. In other words, the decrease in the abusive management scores of organizational employees also reduces their intention to leave scores. In other

words, there is a positive significant relationship between the variables that constitute the subject of the research. So the research hypothesis was accepted. In today's world, where technological advances highly affect competition in the business world, it is known that the management approaches exhibited by organizations directly affect the employees of the organization. In this regard, it is thought that the relevant research can be guiding for organizational managers.

Keywords: Abusive Supervision, Intention to Quit, Bank Employees.

GİRİŞ

Küreselleşme ve teknolojik gelişmelerle birlikte örgütler arasındaki rekabet kültürü değişmiş, rekabet ivme kazanmıştır. Örgütlerin sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamaları artık yalnızca üretim biçimleri ile mümkün olamaz hale gelmiş, insan kaynaklarının niteliği daha önemli hale gelmiştir (Wayne, Shore ve Liden, 1997). Çünkü küresel dünyada herhangi bir mal ya da hizmeti üretebilen örgüt sayısı oldukça fazladır. Bu bakımdan örgütlerin birbirleriyle rekabetlerinde tek faktör üretilen ürün ya da hizmet kalitesi olmaktan çıkmış, kalifiye çalışan, yetişmiş işgücü daha önemli hale gelmiştir (Scandura ve Schriesheim, 1994). Örgütlerde yetişmiş işgücü istihdamının sağlanması ve daha sonra bu bireylerin örgüte bağlılıklarının sağlanması ise örgüt liderlerinin davranış biçimleriyle ve yönetim tarzı ile ilişkilidir (Mitchell ve Ambrose, 2007; Thau, Bennett, Mitchell ve Marrs, 2009).

İstismarcı yönetim anlayışı, “*astların, yöneticilerin sürekli olarak düşmanca sözlü ve sözsüz davranışlar sergilediğine ilişkin algısı*” olarak tanımlanmaktadır (Tepper, 2000, s.178). Bu tarz yönetimlerde astların toplum içerisinde küçük düşürülmesi, azarlanması, onlara verilen sözlerin yerine getirilmemesi, onlardan bilgi saklanması, onların konuşmaları esnasında saldırgan tavırlar sergilenmesi söz konusudur (Tepper 2000; Zellars, Tepper ve Dufy, 2002). İstismarcı yönetimde kasit söz konusu olup, fiziksel müdahaleyi bünyesinde barındırmaz, baskı ve aşağılama sözlü olarak gerçekleşmektedir (Duffy, Ganster ve Pagon, 2002; Mitchell ve Ambrose, 2007; Pradhan ve Jena, 2016). Örgütlerde sergilenen istismarcı yönetim; iş tatmininde azalmalara, örgütsel bağlılıkta azalışlara, psikolojik sorunlara ve işten ayrılmalara sebebiyet verebilmektedir (Duffy ve Ferrier, 2003).

Araştırmanın diğer bir değişkeni olan işten ayrılma niyeti, örgüt çalışanlarının mevcut işlerini terk etmeye yönelik algıları olarak tanımlanmaktadır (Schweiger ve Denisi, 1991). İşten ayrılma niyeti, yetişmiş işgörenlerin kaybına sebebiyet verebileceğinden örgütler açısından olumsuz bir durumu işaret etmektedir. Çünkü yeni bir çalışanın işe adapte olması, eğitilmesi ve nitelikli hale getirilmesi örgütler açısından maliyetlidir. Bundan dolayı, işten ayrılma niyetine neden olabilecek faktörlerin azaltılması örgütler açısından hayati öneme sahiptir (Carnevale, 2005; Dawley, Houghton ve Bucklew, 2010). Örgütlerde işten ayrılma niyetini gündeme getirebilecek birçok davranış söz konusu olabilmektedir. Bunlardan birisi de istismarcı yönetim anlayışıdır (Pradhan, Srivastava ve Jena, 2020).

Bu bağlamda araştırmanın amacı istismarcı yönetimin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini test etmektir. Bu yapılırken örneklem olarak banka çalışanları seçilmiştir. Bankacılık sektörü iş yoğunluğunun, stresin ve işgücü devrinin yüksek seyrettiği iş kollarındandır. Araştırmada öncelikle ilgili değişkenler kavramsal açıdan ele alınmış, ardından ilgili değişkenlerin birbirleriyle ilişkilerini konu alan diğer çalışmalar ile ilgili literatür taranmış ve araştırma hipotezi geliştirilmiştir. Ardından ilgili değişkenleri konu alan hipotez banka sektörü çalışanları üzerinde test edilmiş, sonuçlar paylaşılmıştır. Araştırmanın sektör yöneticileri tarafından olumlu örgütsel davranış geliştirme hususunda önemli olabileceği düşünülmektedir.

Kavramsal Çerçeve

İstismarcı Yönetim

İstismarcı yönetim, örgüt yöneticilerinin astlarına sergilediği düşmanca bir tutumdur (Tepper, 2000, s.178). Bu davranışlara örnek olarak; çalışanı ekip arkadaşlarının yanında aşağılamak, onu işi ile tehdit etmek, kaba davranmak, küçük düşürmek sayılabilecektir (Tepper, 2007, s.275). Örgütlerde sergilenen olumsuz davranışlar, güncel yazında örgütsel davranış alanında popülerlik kazanmıştır. Bu davranışlara örnek teşkil edebilecek istismarcı yönetim, astlara yönelik sergilenen sözlü ya da sözlü olmayan düşmanca davranışların, astlarca nasıl anlaşıldığı biçiminde tarif edilebilmektedir (Mitchell ve Ambrose, 2007; Tepper, 2000). Ashforth (1997) ise bu kavramı, örgüt yöneticilerinin statülerinden ileri gelen yetkilerini keyfi olarak kullanmak suretiyle astlarına hoş olmayan davranışlarda bulunmaları olarak tanımlamış; çalışanları hakir görmek, onları aşağılamak, onların haklı ya da haksız olduklarına bakmadan cezalandırıcı davranışlarda bulunmak, astların özel hayatlarına müdahalelerde bulunmak, onları tehdit etmek, bilgi saklamak gibi davranışları da istismarcı yönetimle ilişkilendirmiştir (Burton ve Hoobler, 2011; Ahmad ve Omar, 2013; Hoof, Xu, Serrano ve Torres, 2015). Murari (2013)'e göre ise bu tarz davranışların yöneticinin güç gösterisinde bulunması suretiyle yetkilerini onlara baskı aracı olarak kullanması, onlarla ahlaki olmayan biçimde konuşması, özetle başarılı olabilmek adına her yolun mubah görülmesi anlayışından ileri gelmektedir. Bunun yanında Tepper (2000)'e göre aynı örgütteki iki farklı ast, yöneticilerinin kendilerine sergiledikleri davranışları aynı şekilde anlamayabilirler. Yani birine göre sergilenen davranış istismarcı yönetime işaret ederken, diğerine göre öyle olmayabilir.

Kavramla ilgili en popüler tanım halen Tepper (2000)'in "*astların, yöneticilerin fiziksel temas hariç, sürekli olarak düşmanca ve sözlü olmayan davranışlar sergilediklerine ilişkin algıları*"dır (MacKenzie,2003).İstismarcı yönetimin birçok olumsuz çıktıya sebebiyet verdiği bilinmektedir. Bunlardan birkaçı; azalan iş memnuniyeti (Tepper, 2000, 2007), artan işyeri sapkınlığıdır (Mitchell ve Ambrose, 2007; Tepper, Henle, Lambert, Giacalone ve Duffy, 2008). Öte yandan araştırmalar, istismarcı yönetimden, alkol tüketiminin artması gibi iş alanı dışındaki ikincil davranışlara kadar uzanan işlevsiz sonuçları ortaya koymaktadır (Bamberger ve Bacharach, 2006). Bunların yanında istismarcı yönetici kendisini bu biçimde nitelemeyebilir; kendisine göre sergilemiş olduğu istismarcı tutumlar birer disiplin aracıdır. Ancak çalışan kendisine karşı ortaya konan bu tarz rencide edici davranışların farkındadır ve bu davranışlardan ötürü örgütten uzaklaşmaktadır. Bunlarla birlikte bu tarz davranışların görüldüğü örgütlerde işgücü devir hızı yükselmekte, çalışan kaygıları artış göstermektedir (Bassman ve London, 1993). Walter, Lam, Van Der Vegt, Huang ve Miao (2015)'a göre ise istismarcı yönetimin ortaya çıkmasında performans olgusu önemlidir. Çalışan performansının bu biçimde yükseltebileceğine inanan yöneticiler istismarcı davranışlara yönelebilmekte, bu davranışlar kısa vadede sonuç verebiliyor gibi algılansa da uzun vadede örgüt adına fayda sağlamamaktadır. Yani aslında istismarcı yöneticilerin asli amacı çalışanlarına zarar vermek olmasa da netice itibarıyla bu tarz davranışlar örgütlerde olumsuz bir döngü yaratmaktadır ve çalışanları olumsuz etkilemektedir (Walter vd., 2015).

İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti kavramı özellikle son yıllarda popülerlik kazanmış, araştırmacıların odak noktası haline gelmiştir. Genel anlamda bu kavram, örgüt çalışanlarının mevcut işlerine son vermesi arzusu olarak tanımlanmaktadır (Mobley, 1982). İşe son verme davranışı ile ilgili olan bu kavram (Grifeth, Hom ve Gaertner, 2000; Hom, Caranikas-Walker, Prussia ve Grifeth, 1992; Steel ve Ovalle, 1984) bireyin örgütteki mevcut işinden ayrılmasından önceki ruh halini ortaya koymaktadır. Bu durum ise elbette örgütlerde endişe ile karşılanmaktadır (Bannister ve Grifeth, 1986). Tett ve Meyer (1993) işten ayrılma niyetini, bilinçli ve tasarlanmış olarak mevcut işi terk etme eğilimi olarak tanımlamaktadırlar. İşten ayrılma niyeti, çalışanın işten ayrılma davranışının

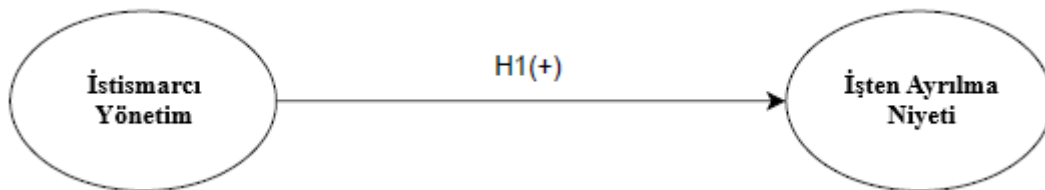
karar verme aşamasını oluşturmaktadır yani bu düşünsel davranış, işten ayrılma davranışının düşünsel sürecini oluşturmaktadır (Hughes, Avey ve Nixon, 2010).

İşten ayrılma niyeti her çalışana göre farklı algıları kapsamaktadır. Mevcut işinden daha nitelikli bir işe geçiş aşamasını düşünsel olarak kapsayan işten ayrılma niyeti olumlu olarak nitelenebilirken, zaruri sebeplerden, memnuniyetsizliklerden dolayı ortaya çıkabilen ayrılış niyeti olumsuz bir davranışın habercisi olarak görülmektedir. Birey açısından böyle bir ayrım söz konusu iken, örgütler açısından her iki durumun da olası çıktıları negatif yöndedir (Kanten, 2014). Çünkü mevcut çalışanların örgütten ayrılması davranışı, örgütün işgücü devir hızını yükseltmektedir. İkame çalışanın istihdamı ise örgütler açısından maliyet kaybına işaret etmektedir (Van Knippenberg ve Sleebos, 2006). Örgütlerdeki olası işgücü kaybı örgütsel davranış alanının önemli konularından sayılmaktadır. Çünkü her ne kadar vasıfsız çalışanların işgücü kaybına sebebiyet vermesi örgütler açısından önemsiz görülse de; donanımlı, vasıflı çalışanların örgütten ayrılması arzu edilmeyen bir durumdur (Weisberg, 1994). İşten ayrılma niyeti, neticede davranış öncesi bir sinyal olarak kabul gördüğünden örgütleri yakından ilgilendirmektedir. Düşünce henüz eyleme dönüşmemiştir ve dönüşeceği de kesin değildir, ancak örgütler açısından önemli bir gösterge olarak kabul görmektedir (Lee ve Mowday, 1987, s.722).

Farklı bir işyerindeki başka bir iş için mevcut işlerini bırakmayı planlama derecesi olarak da tanımlanabilen işten ayrılma niyeti, hem çalışanların düşüncelerini ve ayrılma motivasyonunu, hem de işten ayrılma olasılığını yansıtmaktadır (Shapira-Lishchinsky ve Benliel, 2019). Çalışanların işten ayrılma niyetlerini önceden anlayabilmek örgütler açısından çok önemlidir. Çünkü bu tür güçlü niyetleri olan çalışanlar, eyleme geçerse dahi, minimum kapasite ile çalışıp, kurumun verimliliğini aşağı çekmektedirler. Aynı zamanda çalışma arkadaşlarının da motivasyonu üzerinde olumsuz etki yaratan bu tip çalışanlar, örgüte zarar verebilmektedirler (Halbesleben ve Wheeler, 2008). Örgütsel istikrar açısından da önemli bir gösterge sayılan bu kavram, bütün bu sebeplerden önemli sayılmaktadır (Hanisch ve Hulin, 1991).

Araştırma Modeli ve Hipotez Geliştirme

Tepper, Carr, Breaux, Geider, Hu ve Hua (2009) iki aşamadan oluşan araştırmasının birinci kısmını 491 fast food restoran yöneticisi, 182 hastane çalışanı ve 124 federal kolluk kuvvetleri çalışanından oluşan 797 kişi üzerinde gerçekleştirmiş; ikinci kısmını ise yine çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren 356 birey üzerinde uygulamış ve neticede istismarcı yönetim ile işten ayrılma niyeti arasında güçlü ilişki tespit etmişlerdir. Pradhan, Srivastava ve Jena (2020) araştırmalarını 600 çalışana online anket biçiminde link paylaşmış, 246 çalışandan alınan veriler ışığında istismarcı yönetim ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ilişki ortaya koymuşlardır. Rodwell, Brunetto, Demir, Shacklock ve Farr-Wharton (2014) Avustralya'daki beş genel akut hastanesinde çalışan 250 kamu sektörü hemşiresi üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada benzer biçimde ilgili değişkenler arasında anlamlı ilişki tespit etmişlerdir. Benzer biçimde (Pradhan ve Jena, 2016; Pradhan ve Jena, 2017; Pradhan, Jena ve Mohapatra, 2018; Pradhan ve Jena, 2018; Simard ve Parent-Lamarche, 2022; Dai, Zhuang ve Huan, 2019; Moin, Wei, Khan, Ali ve Chang, 2022; Köksal ve Gürsoy, 2019; Deniz ve Çimen, 2019; Tatlı ve Öngel, 2023) ilgili araştırma bulgularına göre de istismarcı yönetim ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Aşağıda araştırmaya ilişkin model yer almaktadır:



Şekil 1. Araştırma Modeli

Bu bağlamda literatür taraması bulguları ışığında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₁: İstismarcı yönetim ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Yöntem

Örneklem ve Amaç

Araştırmanın örneklemini Karaman ili banka çalışanları oluşturmaktadır. İlgili ildeki toplam banka çalışanı sayısı 276'dır (TBB). Araştırma kapsamında kamu ve özel banka çalışanları olmak üzere toplam 176 çalışandan anket verisi elde edilmiştir. Araştırmanın amacı istismarcı yönetimin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ilgili örnekleme tespit etmektir.

Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları ve Verilerin Toplanması

Araştırma kapsamında istismarcı yönetimi ölçebilmek adına ilk olarak Tepper (2000)'in geliştirdiği, Mitchell ve Ambrose (2007) tarafından kısa formatının oluşturulduğu ve ifade sayısının 15'ten 5'e düşürüldüğü istismarcı yönetim ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin kısa versiyonunun birçok çalışmada güvenilirliği ve geçerliliği test edilmiştir (Mitchell ve Ambrose, 2007; Lin, Wang ve Chen, 2013; Dirican, 2020). Araştırmanın diğer değişkeni olan işten ayrılma niyetini ölçmek için ise Mobley (1977) tarafından geliştirilen, Özüoğlu ve Özafşarlıoğlu (2013) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Yılmaz (2018) ve Gültekin (2021)'in çalışmalarında kullandığı işten ayrılma niyet ölçeği kullanılmıştır.

Araştırma için Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Etik Kurulu'ndan 23.01.2024 tarih ve 02 toplantı, 02-2024/34 karar sayılı izni alınmıştır.

Veri Analizi

Veri analizinde SPSS 28 programı kullanılmıştır. Demografik değişkenlere göre dağılım verilmiştir. Ölçek puanlarının normalliği için basıklık ve çarpıklık değerine bakılmıştır ve bu değerler ± 1 arasında ise puan dağılımı normaldir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Ölçek alt boyutları arasındaki ilişki de Pearson korelasyon yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem için gerekli olan varsayımlar test edilmiş ve varsayımların sağlandığı gösterilmiştir. Korelasyon katsayısının yorumunda ise eğer katsayı 0.70 ve üzerindeyse yüksek düzeyde ilişki olduğunu gösterir (Baykul, 2010). İstismarcı yönetimin işten ayrılmaya olan etkisinde basit doğrusal regresyon yöntemi kullanılmıştır.

Bulgular

Katılımcılara İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

| Değişkenler | Grup | Frekans | Yüzde |
|--------------|-----------------|---------|-------|
| Cinsiyet | Kadın | 72 | 40,9 |
| | Erkek | 104 | 59,1 |
| Yaş | 18-23 | 34 | 19,3 |
| | 24-29 | 75 | 42,6 |
| | 30-35 | 41 | 23,3 |
| | 36 yaş ve üzeri | 26 | 14,8 |
| Medeni Durum | Evli | 101 | 57,4 |

| | | | |
|---------------|---------------------|------------|------------|
| | Bekar | 75 | 42,6 |
| | Ön lisans | 29 | 16,5 |
| Eğitim düzeyi | Lisans | 108 | 61,4 |
| | Lisansüstü | 39 | 22,2 |
| Çalışma süre | 1-3 yıl | 64 | 36,4 |
| | 4-6 yıl | 78 | 44,3 |
| | 7 yıl üzeri | 34 | 19,3 |
| Pozisyon | Çalışan | 66 | 37,5 |
| | Alt düzey yönetici | 51 | 29 |
| | Orta düzey yönetici | 38 | 21,6 |
| | Üst düzey yönetici | 21 | 11,9 |
| Toplam | | 176 | 100 |

Tablo 1. Demografik Değişkenlere Göre Dağılım Tablosu

Araştırmada 176 katılımcı yer almaktadır. Katılımcıların %59.1'i erkek olup %40.9'u kadındır. Katılımcıların %42.6'sı 24-29 yaş, %23.3'ü 30-35 yaş, %19.3'ü 18-23 yaş ve %14.8'i 36 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların %42.6'sı bekar, %57.4'ü evlidir. Eğitim düzeyine göre dağılım lisans (%61.4), lisansüstü (%22.2) ve ön lisans (%16.5) olarak elde edilmiştir. Katılımcıların %44.3'ü 4-6 yıl, %36.4'ü 1-3 yıl ve %19.3'ü 7 yıl ve daha fazla süre ile çalışmaktadır. Son olarak çalışanların pozisyon türüne göre dağılımı çalışan %37.5, alt düzey yönetici %29, orta düzey yönetici %21.6 ve üst düzey yönetici %11.9 olarak saptanmıştır.

Değişkenler Arası İlişkilere Yönelik Bulgular

| Ölçek | Cronbach Alpha Değeri |
|-----------------------------|-----------------------|
| İstismarcı Yönetim Ölçeği | 0.986 |
| İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği | 0.937 |

Tablo 2. Cronbach Alpha Katsayıları

Tablo 2'de görüldüğü üzere istismarcı yönetim ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinin güvenilirlikleri oldukça yüksektir (George ve Mallery, 2010).

| Ölçek Puanı | Çarpıklık | Basıklık | 1 | 2 |
|-----------------------|-----------|----------|---------|---|
| 1. İstismarcı Yönetim | -0,958 | 1,016 | 1 | |
| 2. İşten Ayrılma | 0,388 | -0,567 | 0,865** | 1 |

**p<.01

Tablo 3. İstismarcı Yönetim ile İşten Ayrılma Niyeti Puanları Arasında Korelasyon Tablosu

İstismarcı yönetim ile işten ayrılma niyeti puanları arasındaki ilişki Pearson korelasyon yöntemi ile incelenmiştir. Bu yöntemin temel varsayımı iki değişken sürekli ve normal dağılması gerekir (Pallant, 2007). Her iki değişkenin çarpıklık ile basıklık değerleri ± 1 arasındadır ve puan

dağılımı normaldir. Buna göre istismarcı yönetim ile işten ayrılma puanları arasında pozitif yönde, yüksek düzeyde ve anlamlı ilişki elde edilmiştir ($r=0.865$, $p<.01$). Yani katılımcıların istismarcı yönetim puanları arttıkça, işten ayrılma niyeti puanları da artmakta ya da istismarcı yönetim puanları azaldıkça, işten ayrılma niyeti puanları da azalma göstermektedir.

İstismarcı yönetimin işten ayrılma niyeti düzeylerine etkisinde basit doğrusal regresyon analiz yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemde bir bağımlı ve bir bağımsız değişken yer almalı, bağımlı değişken normal dağılması gerekir (Pallant, 2007). Regresyon analizi sonucu tablo 4'te gösterilmiştir:

| Bağımsız | B | S.H. | β | t | p |
|----------------------|---|-------|---------|-------|------|
| Sabit | 1,98 | 0,275 | | 7,195 | ,000 |
| İstismarcı Yönetim | 0,497 | 0,022 | 0,865 | 22,74 | ,000 |
| Model istatistikleri | $F_{(1,174)}=517.101$; $p<.001$ $R=0,865$; $R^2=0,748$ | | | | |

Tablo 4. Regresyon Tablosu

İstismarcı yönetim ile işten ayrılma niyeti düzeylerine etkisine yönelik incelenen basit doğrusal regresyon modeli anlamlıdır ($F_{(1,174)}=517.101$; $p<.001$). İşten ayrılma niyeti puanlarındaki değişkenliğin %74.8'i istismarcı yönetim puanları ile açıklanmaktadır. İstismarcı yönetim puanları işten ayrılma niyeti puanları için pozitif yönde ve anlamlı bir yordayıcıdır ($B=0.497$, $t=22.74$, $p<.001$). İstismarcı yönetim puanlarında 1 birim artış olduğunda işten ayrılma niyeti puanlarında 0.497 birim artış olur. Kurulan regresyon denklemi;

İşten Ayrılma Niyeti: $1.98+0.497*\text{İstismarcı Yönetim}$

SONUÇ ve TARTIŞMA

Araştırma bağlamında istismarcı yönetimin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi saptanmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda veri analizinde SPSS 28 kullanılmış, katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılım ve ölçek puanlarına göre tanımlayıcı istatistikler verilmiştir. Normallikğin sınanması amacıyla basıklık çarpıklık değerleri incelenmiştir. İlgili değerler ± 1 aralığında ölçülmüştür yani dağılım normaldir. Ardından ilgili değişkenler arası etkiyi ölçebilmek regresyon analizi yapılmış, istismarcı yönetim ile işten ayrılma niyeti ile arasında güçlü ilişki tespit edilmiştir. Yani, istismarcı yönetim puanları işten ayrılma niyeti puanları için pozitif yönde ve anlamlı bir yordayıcıdır ($B=0.497$, $t=22.74$, $p<.001$). İstismarcı yönetim puanlarında meydana gelebilecek 1 birimlik artış, işten ayrılma niyeti puanlarında 0.497 birimlik artışa neden olmaktadır.

Araştırma bulguları, literatür (Pradhan ve Jena (2019), Wongleedee (2020), Haar, Fluiter ve Brougham (2016), Seo ve Chung (2019), Liu, Zhu ve Wei (2019), Abbas, Ali ve Dost (2021), Lyu, Ji, Zheng, Yu ve Fan (2019), Simard ve Parent-Lamarche, (2022) Dai, Zhuang ve Huan, (2019)) ile uyumlu bulunmuştur. Dolayısıyla istismarcı yönetimin olduğu örgütlerde işten ayrılma niyeti oldukça yüksek seyretmektedir. Çünkü günümüzde daha modern ve katılımcılığa önem veren yönetim anlayışı popülerdir. Çalışan odaklı yönetim anlayışının geçerlilik kazandığı günümüz rekabet dünyasında örgüt çalışanları kendilerini değerli hissetmek, fikirlerinin örgüt ve yöneticileri açısından kıymetli olduğunu görmek, kendilerinin karar mekanizmalarında var olduğunu bilmek ve saygı görmek istemektedirler. İstismarcı yönetim anlayışı ise bu kriterlerden oldukça uzaktır. İstismarcı yönetimde yöneticiler, astlarını küçümseyici, aşağılayıcı, yok sayan, onların özel hayatlarına karışan, yerli yersiz onları cezalandıran ve devamlı kontrol eden bir bakış açısına sahiptirler. Bu ise günümüz örgüt çalışanlarını incitici, rahatsız edici bir tavır olarak karşılanmaktadır.

Bu bakımdan yöneticiler, astları ile samimi ilişkiler içerisinde olup, onların sıkıntılarını gideren, onların fikirlerini önemseyen, onları karar mekanizmalarında etkin kılan, katılımcı, hoşgörüyeye dayalı, incitici söz ve davranışlardan kaçınan bir tutum sergilemelidirler. Aksi takdirde örgüt çalışanları örgüte herhangi bir bağlılık duymayacak, her an işten ayrılma niyeti taşıyabileceklerdir. Bu bakımdan örgüt yöneticileri, sergiledikleri davranışların sonuçlarını proaktif bir bakış açısıyla değerlendirmeli, astlarını incitici, kırıcı söz ve davranışlardan kaçınmalıdır. Öte yandan ilgili araştırma bankacılık gibi yoğun stres ortamı içeren bir sektörde gerçekleştirilmiştir. İlgili değişkenler arasındaki ilişkiyi konu alan diğer çalışmaların başka sektörlerde de yapılması ve sonuçların karşılaştırılması literatür açısından faydalı olabileceğinden gelecek araştırmacılara önerilebilecektir. Bununla birlikte Covid-19 salgını sonrasında pek çok sektörde yaşanan çalışma biçimlerindeki değişiklik bankacılık sektörünü de yakından etkilemiş, çalışanların iş dışında dahi mobil teknolojilerle hizmet verebilmesinin önünü açmıştır. Bu durumun da istismarcı yönetim anlayışında değişiklikler yaratıp yaratmadığı diğer araştırmacılara bir bakış açısı oluşturabilecek önerilerden sayılabilecektir. Ek olarak bankacılık sektörünün yoğunluğu ve banka çalışanlarının anket için vakit ayırmalarının zorluğu araştırmanın kısıtları arasında sayılabilecektir.

KAYNAKÇA

- ABBAS, M. W., ALİ, M. & DOST, I. (2021). Impact of Abusive Supervision on Emotional Exhaustion, Counterproductive Work Behaviours and Intention to Quit: Moderating Role of Emotional Intelligence. *Multicultural Education*, 7(8).
- AHMAD, A. & OMAR, Z. (2013). Abusive Supervision and Deviant Workplace Behavior: The Mediating Role of Work-Family Conflict. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 9(2), s.124-130.
- ASHFORTH, B. (1997). Petty Tyranny in Organizations: A Preliminary Examination of Antecedents and Consequences. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 14, 126–140.
- BAMBERGER, P. A. & BACHARACH, S. B. (2006). Abusive Supervision and Subordinate Problems Drinking: Taking Resistance, Stress and Subordinate Personality into Account. *Human Relations*, 59, s.723–752.
- BANNISTER, B. D. & GRIFETH, R.W. (1986). Applying a Causal Analytic Framework to the Mobley, Horner, and Hollingsworth (1978) Turnover Model: A Useful Reexamination. *Journal of Management*, 12(3), s.433–443.
- BASSMAN, E. & LONDON, M. (1993). Abusive Managerial Behaviour. *Leadership & Organization Development Journal*, 14(2), s.18-24.
- BAYKUL, Y. (2010). Eğitimde ölçme ve değerlendirme. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- BURTON, J.P. & HOOBLER, J.M. (2011). Aggressive Reactions to Abusive Supervision: The Role of Interactional Justice and Narcissism. *Scandinavian Journal of Psychology*, 52(4), s.389-398.
- CARNEVALE, T. (2005). The Coming Labor and Skills Shortage. *Training & Development*, 59(1), s.37-41.

- DAI, Y. D., ZHUANG, W. L. & HUAN, T. C. (2019). Engage or Quit? The Moderating Role of Abusive Supervision Between Resilience, Intention to Leave And Work Engagement. *Tourism Management*, 70, s.69-77.
- DAWLEY, D., HOUGHTON, J. D. & BUCKLEW, N. S. (2010). Perceived Organizational Support and Turnover Intention: The Mediating Effects of Personal Sacrifice and Job Fit. *The Journal of Social Psychology*, 150(3), s.238-257.
- DENİZ, S. & ÇİMEN, M. (2019). İstismarcı Yönetim Davranışının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Hastane Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 5(2), s.155-164.
- DİRİCAN, A. H. (2020). İstismarcı Yönetim ve Psikolojik Sözleşme İhlalinin Çalışanların İşe Gömülmüşlükleri Üzerine Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracı Rolü. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gebze Teknik Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- DUFFY, M. K. & FERRIER, W. J. (2003). Birds of a Feather...?: How Supervisor-Subordinate Dissimilarity Moderates the Influence of Supervisor Behaviors on Workplace Attitudes. *Group & Organization Management*, 28(2), s.217-248.
- DUFFY, M. K., GANSTER, D. C. & PAGON, M. (2002). Social Undermining in the Workplace. *Academy of Management Journal*, 45(2), s.331-351.
- GEORGE, D. & MALLERY, M. (2010). SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, (10a ed.) Boston: Pearson.
- GRIFETH, R.W., HOM, P.W. & GAERTNER, S. (2000). A MetaAnalysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millennium. *Journal of Management*, 26, s.463-488.
- GÜLTEKİN, G. (2021). Örgütsel Kronizm İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- HAAR, J. M., DE FLUITER, A. & BROUGHAM, D. (2016). Abusive Supervision and Turnover Intentions: The Mediating Role of Perceived Organisational Support. *Journal of Management & Organization*, 22(2), s.139-153.
- HALBESLEBEN, J. R. B. & WHEELER, A. R. (2008). The Relative Roles of Engagement and Embeddedness in Predicting Job Performance and Intention to Leave. *Work & Stress*, 22(3), s.242-256.
- HANİSCH, K. A. & HULIN, C. L. (1991). General Attitudes and Organizational Withdrawal: An Evaluation of A Causal Model. *Journal of Vocational Behavior*, 39(1), s.110-128.
- HOM, P. W., CARANIKAS-WALKER, F., PRUSSIA, G.E. & GRIFETH, R.W. (1992). A Meta-Analytical Structural Equations Analysis of a Model of Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 77, s.890-909.
- HOOFF, H.B.V., XU, S.T., SERRANO, A-L. & TORRES, L. (2015). Abusive Supervision- A Form of Workplace Harassment: An Exploratory Study in the Ecuadorian Hospitality Industry. *European Journal of Tourism, Hospitality and Recreation*, 6(1), s.103-121.

<https://www.tbb.org.tr/> Erişim Tarihi: 16.01.2024

- HUGHES, L. W., AVEY, J. B. & NIXON, D. R. (2010). Relationships Between Leadership and Followers' Quitting Intentions and Job Search Behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(4), s.351-362.
- KANTEN P. (2014). İşyeri Nezaketsizliğinin Sosyal Kaytarma Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde ki Etkisinde Duygusal Tükenmenin Aracılık Rolü. *Aksaray Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 6(1), s.11-26.
- KÖKSAL, K. & GÜRSOY, A. (2019). İstismarcı Yönetimin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Etik İlkelerin Düzenleyici ve Aracı Rolü. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(2), s.347-366.
- LEE, T.W. & MOWDAY, R.T. (1987). Voluntarily Leaving an Organization: An Empirical Investigation of Steers and Mowday's Model of Turnover. *Academy of Management Journal*. 30(4), s.721-743.
- LIN W., WANG L. & CHEN S. (2013). Abusive Supervision and Employee Well-Being: The Moderating Effect of Power Distance Orientation. *Applied Psychology: An International Review*, 62, s.308–329.
- LIU, S., ZHU, Q. & WEI, F. (2019). How Abusive Supervision Affects Employees' Unethical Behaviors: A Moderated Mediation Examination of Turnover Intentions and Caring Climate. *International journal of environmental research and public health*, 16(21), s.4187.
- LYU, D., JI, L., ZHENG, Q., YU, B. & FAN, Y. (2019). Abusive Supervision and Turnover Intention: Mediating Effects of Psychological Empowerment of Nurses. *International Journal of Nursing Sciences*, 6(2), s.198-203.
- MACKENZIE, S. B. (2003). The Dangers of Poor Construct Conceptualization. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 31(3), s.323–326.
- MITCHELL M. S. & AMBROSE M. L. (2007). Abusive Supervision and Workplace Deviance And Themoderating Effects of Negative Reciprocity Beliefs. *Journal of Applied Psychology*, 92, s.1159–1168.
- MITCHELL, M.S. & AMBROSE, M.L. (2007). Abusive Supervision and Workplace Deviance and the Moderating Effects of Negative Reciprocity Beliefs. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), s.1159-1168.
- MOBLEY, W. H. (1977). Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction And Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), s.237–240.
- MOBLEY, W. H. (1982). Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control, MA: Addison-Wesley.
- MOIN, M. F., WEI, F., KHAN, A. N., ALİ, A. & CHANG, S. C. (2022). Abusive Supervision and Job Outcomes: A Moderated Mediation Model. *Journal of Organizational Change Management*, 35(3), s.430-440.
- MURARI, K. (2013). Abusive Leadership-A Barrier to Employee Empowerment. *European Journal of Business and Management*, 5(4), s.8-21.
- ÖRÜCÜ, E. & ÖZAFŞARLIOĞLU, S. (2013). Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde Bir Uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10 (23), s.335-358.

- PALLANT, J. (2007). *SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis Using SPSS for Windows (Version 12) 2nd ed.* New York: Open University Press.
- PRADHAN, S. & JENA, L. K. (2016). The Moderating Role of Neutralizers on the Relationship Between Abusive Supervision and Intention to Quit: A Proposed Model. *Journal of Human Values*, 22(3), s.238-248.
- PRADHAN, S. & JENA, L. K. (2017). Effect of Abusive Supervision on Employee's Intention to Quit and the Neutralizing Role of Meaningful Work in Indian IT Organizations. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(5), s.825-838.
- PRADHAN, S. & JENA, L. K. (2018). Emotional Intelligence As A Moderator in Abusive Supervision-Intention to Quit Relationship Among Indian Healthcare Professionals. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 10(1), s.35-49.
- PRADHAN, S. & JENA, L. K. (2019). Getting Even: A Study of Abusive Supervision, Workplace Deviance and Intention to Quit in Indian Entrepreneurial Organizations. *South Asian Journal of Business Studies*, 8(3), s.332-347.
- PRADHAN, S., JENA, L. K. & MOHAPATRA, M. (2018). Role of Gender on the Relationship Between Abusive Supervision and Employee's Intention to Quit in Indian Electricity Distribution Companies. *Gender in Management: An International Journal*, 33(4), s.282-295.
- PRADHAN, S., SRIVASTAVA, A. & JENA, L. K. (2020). Abusive Supervision and Intention to Quit: Exploring Multi-Mediational Approaches. *Personnel Review*, 49(6), s.1269-1286.
- RODWELL, J., BRUNETTO, Y., DEMİR, D., SHACKLOCK, K. & FARR-WHARTON, R. (2014). Abusive Supervision and Links to Nurse Intentions to Quit. *Journal of Nursing Scholarship*, 46(5), s.357-365.
- SCANDURA, T. A. & SCHRIESHEIM, C. A. (1994). Leader-Member Exchange and Supervisor Career Mentoring as Complementary Constructs in Leadership Research. *Academy of Management Journal*, 37, s.1588-1602.
- SCHWEİGER, D. M. & DENISI, A. S. (1991). Communication with Employees Following A Merger: A Longitudinal Field Experiment. *Academy of Management Journal*, 34(1), s.110-135.
- SEO, Y. & CHUNG, S. W. (2019). Abusive Supervision, Psychological Capital, and Turnover Intention: Evidence From Factory Workers in China. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 74(2), s.377-404.
- SHAPIRA-LISHCHINSKY, O. & BENOLİEL, P. (2019). Nurses' Psychological Empowerment: An Integrative Approach. *Journal of Nursing Management*, 27(3), s.661-670.
- SIMARD, K. & PARENT-LAMARCHE, A. (2022). Abusive Leadership, Psychological Well-Being, And Intention to Quit During The COVID-19 Pandemic: A Moderated Mediation Analysis Among Quebec's Healthcare System Workers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 95, s.437-450.
- STEEL, R. P. & OVALLE, N. K. (1984). A Review and Meta-Analysis of Research on the Relationship Between Behavioral Intentions and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 69(4), s.673-686.
- TABACHNICK, B.G. & FIDELL, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston: Pearson.

- TATLI, H. S. & ÖNGEL, G. (2018). İstismarcı Yönetimin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Psikolojik Güvenliğin Aracılık Rolü. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 8(21), s.443-459.
- TEPPER B. J. (2000). Consequences of Abusive Supervision. *Academy of Management Journal*, 43, s.178–190.
- TEPPER, B. J. (2007). Abusive Supervision in Work Organizations: Review, Synthesis, and Researchagenda. *Journal of Management*, 33, s.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.
- TEPPER, B. J., HENLE, C. A., LAMBERT, L. S., GIACALONE, R. A. & DUFFY, M. K. (2008). Abusive Supervision and Subordinates Organization Deviance. *Journal of Applied Psychology*, 93, s.721–732.
- TETT, R. P. & MEYER, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, (46), s.259-293.
- THAU, S., BENNETT, R. J., MITCHELL, M. & MARRS, M. B. (2009). How Management Style Moderates the Relationship Between Abusive Supervision and Workplace Deviance: An Uncertainty Management Theory Perspective. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108, s.79–92.
- VAN KNIPPENBERG, D. & SLEEBOS, E. (2006). Organizational Identification Versus Organizational Commitment: Self-Definition, Social Exchange, And Job Attitudes. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(5), s.571-584.
- WALTER, F., LAM, C. K., VAN DER VEGT, G. S., HUANG, X. & MIAO, Q. (2015). Abusive Supervision and Subordinate Performance: Instrumentality Considerations in the Emergence and Consequences of Abusive Supervision. *Journal of Applied Psychology*, 100(4), s.1056.
- WAYNE, S. J., SHORE, L. M. & LIDEN, R. C. (1997). Perceived Organizational Support and Leader–Member Exchange: A Social Exchange Perspective. *Academy of Management Journal*, 40, s.82–111.
- WEISBERG, J. (1994). Measuring Workers' Burnout and Intention to Leave. *International Journal of Manpower*. 15(1), s.4-14.
- WONGLEEDDEE, K. (2020). Turnover Intention and Abusive Supervision and Management: Investigating The Role of Self-Identity and Future Work Self-Salience. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(1), s.462-471.
- YILMAZ, B. (2018). Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adaletin İşten Ayrılma Niyetine Etkileri Üzerine Bir Araştırma: Elektrik Sektöründe Bir Uygulama. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ZELLARS, K. L., TEPPER, B. J. & DUFY, M. K. (2002). Abusive Supervision and Subordinates' Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 87, s.1068–1076.