

İSTİSMARCI YÖNETİMİN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL ETİK İLKELERİN DÜZENLEYİCİ VE ARACI ROLÜ

Kemal KÖKSAL¹

Ali GÜRSOY²

ÖZ

Bu çalışmada istismarcı yönetimle işten ayrılma niyeti ilişkisi ve bu ilişkide örgütsel etik ilkelerin aracı ve düzenleyici rolü incelenmiştir. Araştırma kapsamında özel bir kurumdaki 224 çalışandan kolayda örneklem yöntemiyle veriler toplanmıştır. Araştırmada veri toplamak için istismarcı yönetim, örgütsel etik ilkeler ve işten ayrılma niyeti ölçekleri kullanılmıştır. Korelasyon ve regresyon temelli yol analizleri ile hipotezler test edilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre, istismarcı yönetici davranışının çalışanların işten ayrılma niyetini artırdığı gözlenmektedir. İstismarcı yönetimle işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel etik ilkelerin aracılık etkisi söz konudur. Ayrıca örgütsel etik ilkelerin yüksek olması istismarcı yönetimin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini zayıflatırken; düşük olması bu etkiyi güçlendirmektedir. Araştırma bulguları daha önce yapılan çalışma bulgularıyla karşılaştırılmış ve yöneticiler için uygulama önerilerinde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: *İstismarcı yönetim, işten ayrılma niyeti, örgütsel etik ilkeler*

THE MODERATING AND MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL ETHICAL VALUES ON THE RELATIONSHIP BETWEEN ABUSIVE SUPERVISION AND INTENTION TO QUIT

ABSTRACT

In this study, the relationship between abusive supervision and intention to quit of employees is investigated with a view to the moderating and mediating role of organizational ethical values in this relationship. Data were gathered by convenience sampling method from 224 employees working in the service sector. Abusive supervision, organizational ethical values and intention to quit scales were used to collect data. To test the hypotheses, correlation and regression-based path analysis were conducted. According to results, abusive supervision increased intention to quit of employees. The perception of organizational ethical values mediated the relationship between abusive supervision and intention to quit of employees. High organizational ethical values decreased the effect of abusive supervision on the intention to quit of employees and, low ones

¹ Dr. Öğr.Üyesi Akdeniz Üniversitesi, mail: kkoksal@kho.edu.tr

² Dr. Öğr.Üyesi, Milli Savunma Üniversitesi, mail: agursoy@kho.edu.tr

increased this relationship. Implications and directions for future research were discussed according to findings.

Keywords: *Abusive supervision, intention to quit, organizational ethical values*

Giriş

Küreselleşmeyle birlikte teknolojik ilerlemenin hız kazandığı ve rekabet ortamının derinleştiği günümüzde, rekabet avantajının sağlanması ve sürdürülebilirliği işletmelerin en önemli uğraş konusu haline gelmiştir. Yaşanan değişimden örgütler ve çalışanlar etkilenmekte ve bu durum çalışanların verimlilik ve performansına yansımaktadır. Çünkü çalışanlar, hangi sektörde olursa olsun tüm işletmelerin değişim karşısında rekabetçi avantajlarını korumada taklit edilemeyen tek kaynağı ve en büyük sermayesidir. Karar verme yetkisini elinde tutan yöneticilerin tutum ve davranışları çalışanların verimliliklerini, işyerinde tutunmalarını, örgütle özdeşleşmelerini ve örgütsel bağlılıklarını etkilemektedir. Bu sebeple, insan kaynaklarının temel işlevi olan liyakatli çalışanları örgüte kazandırma, örgütte tutabilme ve çalışanlardan örgüt yararına gönüllü ekstra rol davranışları ile maksimum verimi alabilme noktasında yöneticilerin çalışanlara karşı daha dikkatli ve etik değerler ekseninde davranmaları öncelikli hale gelmiştir.

Bu açıdan bakıldığında, çalışanların aykırı işyeri davranışlarının nedenleri ve sonuçlarını inceleyen çalışmalarda artışa paralel olarak son yıllarda yöneticilerin zorba, yıkıcı ve istismarcı davranışlar gibi aykırı davranışlarını inceleyen çalışmaların da arttığı görülmektedir (Mitchell & Ambrose, 2007). İstismarcı yönetim, yöneticilerin fiziksel olmayan düşmanca sözlü veya sözsüz tüm davranışlarına yönelik çalışan algısı olarak tanımlanabilir (Tepper, 2000). İstismarcı yönetimin iş ve yaşam tatminsizliği, işten ayrılma niyeti, rol çatışması ve stres gibi bireysel ve örgütsel olumsuz sonuçlar üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir (Ashforth, 1997; Duffy, Ganster, & Shaw, 1998; Wayne, Hoobler, Marinova, & Johnson, 2008).

Örgütün ahlaki kurallara yönelik biçimsel ve biçimsel olmayan politikalarıyla, yöneticilerin etik değerlerinin birleşiminden oluşan (Hunt, Wood, & Chonko, 1989) örgütsel etik ilkeler, çalışanların davranışlarına yön vermede kullanılan araçlardan birisidir. Çalışanların örgütlerinde karşılaşabilecekleri etik sorunlarda nasıl davranmaları gerektiği hakkında onlara bilgi sağlamaktadır (Bowie & Schneider, 2011). Örgütsel etik ilkelerin,

İstismarcı Yönetimin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Etik İlkelerin Düzenleyici ve Aracı Rolü

örgütlerin iç ve dış paydaşlarından aldığı desteği artırma, örgütteki çalışan tutum ve davranışlarını yönlendirme (Hunt, Wood, & Chonko, 1989; Svensson & Wood, 2003), çalışan bağlılığı ve müşteri tatmini artırma (Ferrell, Fraedrich, & Ferrell, 2011), adalet algısını artırma (Meydan, Köksal, & Kara, 2015), çalışan sessizliğini azaltma ve kişi örgüt uyumunu artırma (Köksal, Kara, & Meydan, 2018) gibi faydaları söz konusudur. Bu ekseninde, Carroll ve Buchholtz (2000), örgütsel etik değerlerin, yönetimin davranış ve tutumlarının doğru-yanlış ve iyi-kötü olarak değerlendirilmesinde kritik öneme sahip olduğunu göstermiştir.

Örgütler önceden belirlenen amaçlara ulaşmak için oluşturulan yapılardır. Bu yapılarda hiyerarşik örgütlenmeye bağlı olarak yönetici ve çalışanlar örgütün amacına ulaşmak için rol gerekliliklerini yerine getirmeye çalışırlar. Ancak, örgütlerde özellikle yöneticiler belirli süreler için atanarak görevlerini yaparken çalışanlar yöneticilere göre daha uzun süreli çalışabilmektedir. Bu sebeple, her hangi bir yöneticisinin istismarcı davranışlarına yönelik çalışan algısı, onları işten ayrılma düşüncesine itebilmektedir. Yöneticinin istismarcı olduğu örgütte, etik ilkelerin bulunması ve bu ilkelere bağlı kalınması, çalışanın işten ayrılma niyetini nasıl etkilemektedir? Bu çalışmada yöneticilerin istismarcı davranışlarının çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde, örgütsel etik ilkelerin aracı ve düzenleyici etkisi olup olmadığı araştırılmıştır. Özellikle Batı Kültürü olmak üzere farklı kültürlerde, istismarcı yönetimin olumsuz tutum ve davranışlara olan etkisi çok sayıda çalışmayla test edilmişken, ülkemizde bu konuda yapılan çalışma sayısının az olduğu ve örgütsel etik ilkelerin rolünün incelenmediği görülerek (Mackey, Frieder, Brees, & Martinko, 2017) bu araştırma tasarlanmıştır. Çalışmanın ülkemiz alan yazınındaki bu eksikliği doldurması açısından önemli olduğu değerlendirilmektedir.

Çalışmada ilk olarak değişkenler arasındaki teorik ilişkiler incelenerek hipotezler oluşturulmuş, daha sonra oluşturulan hipotezlerin testi için veri toplama süreci, araştırmanın yöntemi ve yapılan analizler açıklanmıştır. Analiz sonuçları raporlanarak bulguların yorum ve tartışması yapılmıştır.

Kavramsal Çerçeve

İstismarcı Yönetim ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi:

Sosyal Mücadele Kuramı (Blau, 1964) bireylerin herhangi bir mücadele ilişkisinde zarar görmesi durumuna olumsuz bir şekilde karşılık göstereceğini ifade etmektedir. İstismarcı yönetim,

yöneticilerin çalışanlara yönelik kaba, alaycı ve düşmanca tavırlarını içeren çalışan algısı olarak ifade edilmektedir. Yöneticinin istismarcı davranışına bir tepki olarak çalışanlar örgütlerinden ayrılmayı düşünebileceklerdir. İşten ayrılma niyeti, çalışanların iş değiştirmeye yönelik eğilimini gösterdiği ve işi bırakmadan önceki ciddi bir uyarı niteliği taşıdığı ifade edilmektedir. Bu niyet gerçek davranışın önemli bir göstergesi olarak kavramsallaştırılmıştır (Brown & Peterson, 1993). Tepper (2000) yöneticinin istismarcı davranışlarının algılanan adaleti azaltarak işten ayrılma niyetini ve stresini artırdığını, bireysel ve örgütsel olumsuz tutum ve davranışlara neden olduğunu ifade etmiştir. Wayne ve arkadaşları (2008) yaptıkları çalışmada istismarcı yönetimin işten ayrılma niyetini artırdığını göstermişlerdir. Sosyal mübadele kuramından ve daha önceki yapılan çalışmalardan yola çıkarak araştırmanın bir numaralı hipotezi oluşturulmuştur.

H1: İstismarcı yönetim çalışanların işten ayrılma niyetini anlamlı ve pozitif bir şekilde etkilemektedir.

Örgütsel Etik İlkelerin Aracı Rolü

Örgütsel etik ilkeler örgütün sosyal sorumluluğuna yönelik çalışan algılarını etkileyerek onların motivasyonunu (Vitell & Hidalgo, 2006), bağlılığını ve tatminini artırmaktadır (Hunt, Wood, & Chonko, 1989). Çalışanların, örgütlerinin dolayısıyla üst yönetimin etik değerlere önem verdiğine yönelik düşünceleri onların performansını olumlu yönde etkilemektedir (Hyman, 1990). Buna karşın, yapılan çalışmalar etik ikilemlerin veya uyuşmazlıkların, çalışanların işten ayrılma niyetini artırdığını ve örgütsel bağlılığı azalttığını göstermektedir (Sims & Kroeck, 1994; Schwepker, 1999; Mulki, Jaramillo, & Locander, 2006). Dolayısıyla, çalışanların örgütsel etik ilkelere uygun davranmasının iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerinde önemli bir etkisi söz konusuysa (Pettijohn, Pettijohn, & Taylor, 2008), istismarcı yönetimde yıkıcı bir davranış olarak hem örgütsel etik ilkelerin algılanmasında hem de işten ayrılma niyeti üzerinde olumsuz etkiye sahiptir (Tepper, 2000; Wayne, Hoobler, Marinova, & Johnson, 2008).

Yöneticinin istismarcı davranışının işten ayrılma niyetine olan etkisinde örgütsel etik ilkelerin aracılık etkisi Adalet Teorisi (Folger & Cropanzano, 2001) ile açıklanabilir. Adalet Teorisi, bir çalışanın alternatif bir durumun nasıl hissettireceğini bilmesi, adaletsizliğin kimden kaynaklandığının farkında olması ve adaletsizliği oluşturan eylemlerin etik ilkeleri ihlal etmesi

İstismarcı Yönetimin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Etik İlkelerin Düzenleyici ve Aracı Rolü

durumunda adaletsizlik algısının oluşarak çalışan tutum ve davranışlarının etkilendiğini öne sürmektedir. Bu kapsamda yöneticisinin istismarcı davrandığını algılayan çalışan, yöneticinin diğer çalışanlara davranış şekli veya diğer yöneticilerin davranışı dolayısıyla alternatif davranışın farkında olarak istismarcı yöneticisinin davranışının bireyler arasında uyulması gereken etik ilkeleri ihlal ettiği düşüncesiyle örgütsel etik ilkelere olan algısı zayıflayabilecektir. Dolayısıyla istismarcı yönetim algısının, örgütsel etik ilkelere ilişkin algıyı olumsuz bir biçimde etkileyeceği; örgütsel etik ilkelerin varlığına yönelik algının da, durumun zaman içinde değişeceğine yönelik inanç oluşturarak işten ayrılma niyetini olumlu bir şekilde etkileyeceği değerlendirilmektedir. Bu kapsamda iki numaralı hipotez aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

H2: İstismarcı yönetim ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel etik ilkeler aracılık etkisine sahiptir.

Örgütsel Etik İlkelerin Düzenleyici Rolü

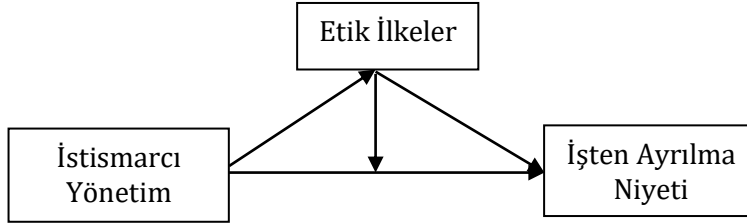
Atıf Teorisi insanların diğer insanların davranışlarını anlamlandırma çabası içinde olduğunu ifade etmektedir. Teoriye göre diğer insanların davranışını anlamlandırırken içsel ya da dışsal unsurlara atıf yapılabilir (Heider, 1958). Yöneticisi istismarcı davranan çalışan, yöneticisinin bu davranışının nedenini anlamlandırmaya çalışacaktır. İş etiğinin bulunduğu ve bunlara uyulmanın önemli olduğu bir örgütte çalışanlar, yöneticilerinin istismarcı davranışını dışsal unsurlara atıf yaparak anlamlandırma çabası içinde bulunabilirler. Etik ilkelerin önemli olduğu bir örgütte yöneticinin de bu ilkelere uygun davranması bekleneneği için yöneticinin istismarcı davranışını, çalışanlar durumsal faktörlere atıf yaparak anlamlandırma çabasında olacaktır (Robbins & Judge, 2012). Çünkü örgütsel etik ilkeler, başta yöneticilerin davranışları gözlemlenerek öğrenildiğinden (Brown, Trevino, & Harrison, 2005) etik ilkelerin önemli olduğu (yüksek) örgütlerde yöneticinin bu davranışının dışsal durumdan kaynaklandığı değerlendirilerek gelecekte bunun düzeleceğine yönelik beklenti olacak ve istismarcı davranışın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini zayıflatacaktır. Örgütsel etik ilkelerin önemli olmadığı (düşük) örgütlerde ise, yöneticilerin istismarcı davranışı içsel unsurlara diğer bir ifadeyle yöneticinin kendisine atıf yapılacağından istismarcı davranışın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi daha da artacaktır. Bu kapsamda araştırmanın üçüncü hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur.

H3: İş etiğinin yüksek olması istismarcı davranışın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini azaltırken; örgütsel etik ilkelerin düşük olması bu etkiyi artıracaktır.

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Kavramsal çerçeve sonucunda oluşturulan araştırma modeli Şekil-1'de gösterilmiştir. Çalışmada istismarcı yönetim algısının çalışanın işten ayrılma niyeti üzerindeki toplam etkisi, etik ilkelere yönelik algının varlığı durumundaki doğrudan ve dolaylı etkileri incelenmektedir. Ayrıca etik ilkelere yönelik düşük ve yüksek algının işten ayrılma niyeti üzerindeki düzenleyici rolü de ayrıca incelenmiştir. Aracı ve düzenleyici etki Hayes ve Matthes (2009) tarafından önerilen regresyon temelli yol analizi yapılarak incelenmiştir. SPSS programındaki "PROCESS" makrosundaki Model



1 ve Model 4 kullanılarak düzenleyici ve aracılık analizleri yapılmıştır.

Şekil-1 Araştırma Modeli

Örneklem ve Veri Toplama Yöntemi

Bu çalışmanın verileri, Ankara'da hizmet sektöründe faaliyet gösteren ve 524 çalışanı olan özel bir işletmeden toplanmıştır. Uygulamanın özel (hizmet) sektörde yapılmasındaki amaç, günümüzde rekabet ortamındaki hızlı artış ve bunun sonucunda işletmelerin varlıklarını devam ettirebilmelerinde yöneticilerin istismarcı ve etik davranışlarının çalışanların işten ayrılma niyetlerine daha fazla yansıdığı düşünülmesi ve işten ayrılma ile iş değiştirmelerin kamu sektörüne oranla özel sektörde daha fazla olduğu değerlendirilmesidir. Özel sektörde faaliyet gösteren firmalar açısından etik ilkelere uygun çalışmak son yirmi yılda önemli bir problem haline gelmiştir. WorldCom, ArthurAndersen, Enron, Tyco, Parlatmat ve HealthSouth gibi uluslararası özel sektör firmalarda ortaya çıkan etik dışı olaylar hem kendi çalışanları hem de

İstismarcı Yönetimin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Etik İlkelerin Düzenleyici ve Aracı Rolü

müşterileri açısından bu şirketlere olan güvenin azalmasına neden olmuştur (Carroll & Buchholtz, 2000). Etik ilkelere uygun davranmak kısa dönemde maliyetli gibi görünse de, uzun dönemde, etik ilkelere uygun davranmayan diğer firmalara göre, firmaya kalıcı ve iyi performans sağladığı görülmektedir. Etik ilkelere uygun hareket eden örgütler elde ettikleri itibar sayesinde tedarikçi ve satış ağıyla uzun dönemli ve düşük maliyetli anlaşmalar yapabilmekte, ayrıca uzun süreli müşteri sadakati sağlayabilmektedir. Sadık müşteriler birer satış danışmanı gibi çalışarak ürünlerin daha fazla satılması ve müşteri potansiyelinin artmasını da sağlamaktadır (Bowie & Schneider, 2011). Örgütsel etik ilkelere uygun davranmak bunların dışında, çalışan bağlılığını ve güvenini artırarak işgücü devir oranlarını da düşürerek firma kârını artırmaktadır. Çalışanlar açısından bakıldığında, çalışanları yıldırın ve istismarcı olarak adlandırılacak davranışların, en fazla yaşanan etik problem olduğu görülmektedir (Ferrell, Fraedrich, & Ferrell, 2011). Ulusal alan yazınında, istismarcı yönetim hakkında son dönemde yapılan çalışmaların incelenmesinin, kültürel bağlamda istismarcı davranışın etkilerini görmek açısından önemli olduğu değerlendirilmektedir. Üçok ve Turgut (2014) bankacılık sektöründe yaptıkları çalışmada istismarcı yönetimin örgüte ve çalışanlara yönelik sapkın davranışlara etkisi olduğunu ifade etmişlerdir. Alper Ay (2015) kamu çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada istismarcı yönetimin iş yeri yalnızlığı ve örgütsel sinizm üzerinde etkili olduğunu bulmuşlardır. Bolat ve diğerleri (2017) kamu çalışanlarından oluşan bir örneklem grubunda yaptıkları araştırmada, istismarcı yönetimin tükenmişliği artırıcı ve lider-üye etkileşimi ile güç mesafesinin bu ilişkiyi düzenleyici etkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Coşkuner ve Şentürk (2017) ise özel sektör çalışanlarından oluşan örneklem grubunda istismarcı liderlik davranışlarının işe adanmışlığı olumsuz olarak etkilediğini tespit etmişlerdir. Sezici ve Güven (2017) özel sektör çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada istismarcı yönetici algısı ile kaytarma arasındaki ilişkide duygusal tükenmenin aracılık etkisine sahip olduğunu tespit etmiştir. Koçak (2019) bir üretim işletmesinde yaptığı (özel-kamu ayrımı yapılmamış) çalışmada istismarcı yönetim ile prososyal motivasyon arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin tam aracılık etkisinin olduğunu tespit etmiştir. Taşkın (2019) kamuda görev yapan eğitim çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada istismarcı yönetim ve örgütsel ölç alma davranışını demografik değişkenler açısından incelemiştir. Son olarak Yıldırım ve Benlier (2017) kamu çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada

istismarcı yönetimin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemişler ve istismarcı yönetimin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını tespit etmişlerdir. Özetle, son yirmi yılda özel sektör firmalarında yaşanan etik ihlaller ve çalışanlara yönelik etik dışı davranışlardaki artış ve özellikle Yıldırım ve Benlier'in (2017) kamuda yaptıkları çalışmada istismarcı yönetimin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkinin tespit edilmemesi nedenleriyle, kamu sektöründeki "memurluk anlayışı"nın işten ayrılma niyetini önemli ölçüde etkilediği değerlendirildiğinden, örneklem olarak özel sektör tercih edilmiştir.

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak, kapalı uçlu ifadelerin bulunduğu iki bölüm ve 20 sorudan oluşan anket yöntemi kullanılmıştır. Ankette yer alan ölçekler, 5'li Likert Ölçeği (1=Hiçbir zaman; 5=Her zaman) olacak şekilde düzenlenmiştir. Birinci bölümde demografik bilgilere ulaşmaya yönelik olarak; eğitim durumu, yaş, cinsiyet, medeni durum ve çalışma süresi olmak üzere 5 soruya yer verilmiştir. İkinci bölümde ise, araştırmanın bağımsız değişkeni olan istismarcı yönetim algısını ölçmeye yönelik 5 soru, araştırmanın bağımlı değişkeni olan işten ayrılma niyetini ölçmeye yönelik 5 soru ve aracı ve düzenleyici değişken olan örgütsel etik ilkeleri ölçen 5 soru olmak üzere toplam 15 soru bulunmaktadır.

%95 güvenirlik seviyesi dikkate alınarak yapılan hesaplama sonucunda, 222 anketin toplanması gerektiği bulunmuştur (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010). Çalışmada katılımcıların her birinin örnekte yer alma şansının eşit olmadığı dikkate alınarak veriler, anlık kolayda örneklem tekniği ile toplanmıştır. Uygulama kapsamında anketlerden dönmeyecekler de göz önüne alınarak toplam 250 çalışana anket dağıtılmıştır. Dağıtılan 250 anketten 234 tanesi geri dönmüştür. Toplam 10 anketin uygun doldurulmadığı tespit edilmiş ve bu anketler çalışmaya dâhil edilmemiş, geriye kalan 224 anket çalışmada kullanılmıştır. Anketlerin geri dönme oranı %89,6'dır. Anket uygulaması 27 Ağustos-01 Ekim 2018 tarihleri arasında yapılmıştır.

Katılımcıların %54,9'u lisans mezunu, %42,4'ü 41-50 yaş aralığında, %62,9'u evli, %69,2'si erkek ve %64,3'ü 10 yıldan fazla çalışma süresine sahiptir.

Araştırmada Kullanılan Ölçekler

İstismarcı Yönetim Algısı Ölçeği: Katılımcıların istismarcı yönetim algılarını ölçmek için (Tepper, 2000) tarafından geliştirilen, Ülbeği ve diğerleri (2014) tarafından uyarlanan ölçek kullanılmıştır.

İstismarcı Yönetimin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Etik İlkelerin Düzenleyici ve Aracı Rolü

Ölçek tek boyutlu bir yapıdadır. Katılımcıların ölçekten yüksek puan almaları işletmelerinde istismarcı bir yönetim anlayışı olduğunu, düşük puanlar ise istismarcı yönetim yaklaşımı olmadığına işaret etmektedir (örnek ifade: “Yöneticim benimle alay eder.”). Çalışmada, yapılan güvenilirlik analizi sonucunda güvenilirlik katsayısı Cronbach’s Alpha 0,83 olarak tespit edilmiştir.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Katılımcıların işten ayrılma niyetlerini ölçmek için Polat (2010) tarafından geliştirilen ölçekten yararlanılmıştır. Ölçekten alınan yüksek puanlar katılımcıların işten ayrılma niyetlerinin fazla olduğunu göstermektedir (örnek ifade: “Sık sık işten ayrılmayı düşünüyorum.”). Ölçeğin iç tutarlılık güvenilirliği Cronbach’s Alpha değeri hesaplanarak yapılmış ve güvenilirlik katsayısı (α) 0,84 olarak bulunmuştur.

Örgütsel Etik İlkeler Ölçeği: Katılımcıların örgütsel etik ilkeler algılarını belirleyebilmek amacıyla Jung ve diğerleri (2010) tarafından geliştirilen Meydan ve diğerleri (2015) tarafından uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Ölçekten elde edilen yüksek puanlar katılımcıların yüksek örgütsel etik ilkeler algısını ifade etmektedir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı olan Cronbach’s Alpha değeri 0,82 olarak hesaplanmıştır.

Çalışmada kullanılan üç ölçeğe yönelik yapılan güvenilirlik analizleri neticesinde elde edilen sonuçlar incelendiğinde her üç ölçeğinde yüksek seviyede güvenilir düzeyde oldukları görülmektedir.

Veri Değerlendirme Tekniği

Araştırmada örneklemden elde edilen verileri analiz edebilmek amacıyla SPSS ve AMOS istatistik paket programları kullanılmıştır.

Çalışma verilerinin tek bir kaynaktan, bireysel değerlendirmelerden ve aynı zamanda toplanmasından dolayı meydana çıkabilecek olan ortak yöntem varyans problemi (Podsakoff vd., 2003) olup olmadığını belirleyebilmek için literatürde sıkça kullanılan Harman’ın tek faktör testi yapılmıştır. Çalışmada kullanılan ölçeklerinin daha önce kullanılmış olduğu ve geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları ile faktör analizleri yapıldığından bu çalışmada yapı geçerliliğini tespit edebilmek için doğrulayıcı faktör analizi, tüm değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkilerini ve etkilerini belirleyebilmek için sırasıyla korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

Araştırmada istismarcı yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ve örgütsel etik ilkelerin aracılık ve düzenleyicilik rolü Hayes ve Matthes (2009) tarafından önerilmiş olan regresyon temelli yol analizi modeli ile incelenmiştir. Yol Analizi Modeli, değişkenler arasındaki doğrudan, dolaylı ve toplam etki incelenemediğinden tercih edilmiştir.

Bulgular

Ortak Yöntem Varyans Analizi

Çalışma kesitsel bir araştırmadır ve veriler aynı zaman diliminde tek bir formda yer alan ölçekler üzerinden toplanmıştır. Tüm bu kısıtlardan dolayı ortak yöntem varyans problemi oluşup oluşmadığına yönelik olarak yapılan analiz (Harman'ın tek faktör yöntemi) sonucunda değişkenler tek bir faktörde toplanmış ve toplam varyans oranı %29,6 olarak bulunmuştur. Tespit edilen oran %50'nin altında olduğundan dolayı çalışmada ortak yöntem varyans problemi bulunmamaktadır (Podsakoff, MacKenzie, Lee, & Podsakoff, 2003).

Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Çalışmada kullanılan ölçeklerin veri setine uygunluğu ve faktör yapılarının geçerliliği Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile sınanmıştır. DFA ile elde edilen değerler beş indeks (χ^2/df , RMSEA, CFI, GFI ve NFI) kullanılarak değerlendirilmiştir (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010). Ölçeklerin DFA sonuçları Tablo-1'de gösterilmiştir. Tablo-1 incelendiğinde ölçeklerin uyum iyiliği değerlerinin referans değerler içinde olduğu ve iyi uyum gösterdikleri (MacCallum, Browne, & Sugawara, 1996), istismarcı yönetim algısı, işten ayrılma niyeti ile örgütsel etik ölçeklerinin tek faktörlü yapıya sahip oldukları doğrulanmıştır. DFA yapılması esnasında işten ayrılma niyeti ölçeğinin dördüncü maddesinin ("Diğer yerlerde iş bulma olanağım olup olmadığını bakıyorum.") yordama gücünün anlamlı olmadığından dolayı ölçekten çıkarılmıştır.

Tablo 1: *Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları*

Ölçek	χ^2	sd	χ^2/sd	RMSEA	CFI	GFI	NFI
İstismarcı Yönetim	7,332*	3	2,444	0,080	0,992	0,987	0,986
İşten Ayrılma Niyeti	2,310*	2	1,155	0,026	0,999	0,995	0,994
Örgütsel Etik	5,482*	3	1,827	0,061	0,994	0,990	0,987

*p>0,05;

İstismarcı Yönetimin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Etik İlkelerin Düzenleyici ve Aracı Rolü

Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Analizi

İstismarcı yönetim algısı, işten ayrılma niyeti ve örgütsel etik ilkeler algısı ölçeklerinin ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri Tablo 2'dedir. İstismarcı yönetim algısının ortalaması 1,93 (s.s.=0,95), işten ayrılma niyeti ölçeğinin ortalaması 2,33 (s.s.=1,08) ve etik ölçeğinin ortalaması 3,84 (s.s.=0,88) olarak bulunmuştur. Üç değişkenin ortalaması karşılaştırıldığında etik ölçeği en yüksek ortalamaya sahiptir. Korelasyon analizi neticesinde; istismarcı yönetim algısı ile işten ayrılma niyeti arasında ($r=0,359$, $p<0,01$) anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu, istismarcı yönetim algısı ile örgütsel etik ilkeler algısı arasında ($r=-0,410$, $p<0,01$) ve örgütsel etik ilkeler algısı ile işten ayrılma niyeti arasında ($r=-0,327$, $p<0,01$) ise anlamlı ve negatif yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2: Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ort.	S.S.	(İSY)	(İAY)	(ÖE)
İstismarcı Yönetim Algısı (İSY)	1,81	0,86	1		
İşten Ayrılma Niyeti (İAY)	2,41	1,03	0,35*	1	
Örgütsel Etik (ÖE)	3,48	0,56	-0,41*	-0,32*	1

* $p<0,01$

Regresyon ve Aracılık Analizi

İstismarcı yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ve örgütsel etiğinin aracılık etkisini incelemek için regresyon temelli yol analizi yapılmıştır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında çoklu ilişkilerin olduğu modellerde yol analizinin kullanılmasının amacı, modeldeki doğrudan, dolaylı ve toplam etkilerin birlikte test edilmesine olanak sağlamasıdır (Hayes & Matthes, 2009). Analiz sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur. Bu sonuçlara göre istismarcı yönetim algısı çalışanların işten ayrılma niyetini anlamlı bir şekilde yordamaktadır. (Toplam etki $\beta=0,409$; $F=5,251$, $p<0,01$). Çalışanların istismarcı yönetim algısı, işten ayrılma niyetindeki değişimin %12'lik kısmını açıklamaktadır. Örgütte etik ilkelerin bulunduğuna yönelik algı olmasının, istismarcı yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerinde nasıl bir etkisi olduğuna yönelik yapılan aracılık analizinde istismarcı yönetimin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı görülmektedir (Doğrudan etki $\beta=0,127$; $F=6,587$, $p>0,05$). Bir başka ifadeyle örgütsel etik

ilkelere yönelik algı, istismarcı yönetim algısının doğrudan etkisini anlamsızlaştırmaktadır (tam aracılık etkisi). İstismarcı yönetimin, örgütsel etik vasıtasıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi bootstrap regresyon analizi yöntemi ile test edilmiştir. Test sonuçları incelendiğinde alt ve üst güven sınır aralıklarında sıfır değerinin olmadığı görülmektedir. Bu sonuca göre istismarcı yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerinde örgütsel etik aracılığıyla bir etkisi de söz konusudur (Dolaylı etki $\beta=0,140$; Bootstrap ASGA:0,004, Bootstrap ÜSGA:0,140). Bu dolaylı etkinin anlamlılığına yönelik yapılan Sobel testi, aracılık etkisinin anlamlı olduğunu göstermektedir ($\beta =140$, S.H.=060, $z=2,309$, $p<0,05$). Bu sonuçlara göre araştırmanın bir ve iki numaralı hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 3: Değişkenler Arası Regresyon ve Aracılık Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken:	β	St. Hata	t	p	R2
Örgütsel Etik					
Sabit	4,456	0,125	35,421	0,000	0,16
İstismarcı Yönetim	-0,319	0,058	-5,446	0,000	
Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti	β	St. Hata	t	p	R2
Sabit	1,544	0,153	10,058	0,000	0,12
İstismarcı Yönetim	0,409	0,071	5,723	0,000	
Sabit	3,991	0,781	5,105	0,000	0,11
İstismarcı Yönetim	0,127	0,124	1,029	0,305	
Örgütsel Etik	-0,518	0,188	-2,753	0,007	
<i>İstismarcı yönetimin işten ayrılma niyeti üzerindeki toplam, doğrudan ve dolaylı etkisi</i>					
	Etki	St. Hata	p	ASGA	ÜSGA
Toplam Etki	0,409	0,071	0,000	0,268	0,549
Doğrudan Etki	0,127	0,124	0,307	-0,118	0,374
Dolaylı Etki*	0,140	0,033	-	0,004	0,140

*Dolaylı etki bootsrap (yükseltme:5000) yapılarak test edilmiştir. ASGA: Alt sınır güven aralığı, ÜSGA: Üst sınır güven aralığı

Düzenleyicilik Analizi

İstismarcı yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel etiğin yüksek ya da düşük olması, bu ilişkinin derecesini ve yönünü nasıl etkilemektedir? Bu soruyu cevaplandırabilmek maksadıyla düzenleyicilik analizi yapılmıştır. Düzenleyici analiz için öncelikle bağımsız ve düzenleyici değişkenler

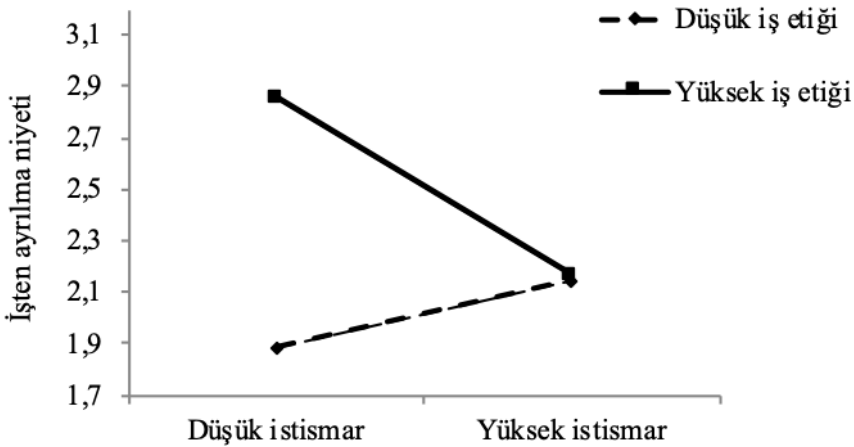
İstismarcı Yönetimin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Etik İlkelerin Düzenleyici ve Aracı Rolü

merkezleştirilmiş, daha sonra bunların çarpılmasından yeni bir değişken (etkileşim değişkeni) oluşturulmuştur. Oluşturulan bu değişken regresyon analizine dâhil edildiğinde R^2 'deki değişimin anlamlılığı kontrol edilmiştir. Sonuçlar incelendiğinde etkileşim değişkeni modele dâhil edildiğinde R^2 'deki değişim ($\Delta R^2=0,05$, $F=16,326$, $p<0,001$) anlamlıdır. Sonuçlar Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4: Düzenleyicilik Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti	β	St. Hata	t	p
Sabit	2,264	0,071	31,604	0,000
İstismarcı Yönetim	0,247	0,092	2,671	0,008
Etik	-0,105	0,081	-1,301	0,194
Etik x İstismarcı Yönetim	-0,237	0,058	-4,040	0,000
	R^2	0,20		
	ΔR^2	0,05		

Düzenleyici etkinin yönünü ve şiddetini yorumlayabilmek maksadıyla etkileşim grafiği çizilmiştir (Şekil 2). Etkileşim grafiği incelendiğinde örgütsel etik ilkeler algısının yüksek olması, istismarcı yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin şiddetini azalttığı görülmektedir. Düşük etik algısı ise, istismarcı yönetimin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini artırdığı görülmektedir. Araştırmanın üç numaralı hipotezi de desteklenmiştir.



Şekil 2: Etkileşim Grafiği

Sonuç ve Tartışma

Analiz bulguları, istismarcı yönetimin işten ayrılma niyetini artırdığına yönelik olan bir numaralı hipotezi doğrulamaktadır. Sosyal mübadele kuramına (Blau, 1964) bağlı olarak oluşturulan istismarcı yönetim, olumsuz ve yıkıcı bir davranış olarak, çalışanların işten ayrılma niyeti ile pozitif ve anlamlı olarak ilişkidir hipotezi doğrulanmıştır. Bu bulgu uluslararası yazındaki benzer araştırmaların sonucunu destekler niteliktedir (Schyns & Schilling, 2013; Pradhan & Jena, 2018). Ulusal yazında Yıldırım ve Benlier (2017) Tunceli ilinde bir kamu kurumundan topladıkları verilerle, istismarcı yönetici algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmalarında, böyle bir ilişki bulamamışlardır. Bunun sebebi özellikle işten ayrılma niyeti gibi bir değişkenin kamu kurumunda ölçülmek istenmesi olabilir. Ülkemizin kültürel özellikleri ve kamuda çalışma anlayışı göz önüne alındığında, işten ayrılma niyetinin kamu kurumları bünyesinde ölçülmesi oldukça zor bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Adalet teorisine (Folger & Cropanzano, 2001) bağlı olarak oluşturulan istismarcı yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel etiğin aracılık etkisi doğrulanarak araştırmanın iki numaralı hipotezi de kabul edilmiştir. Buna göre yöneticisinin istismarcı davranışlarını algılayan çalışan, eğer örgütünde etik ilkelere yönelik algısı varsa, geleceğe yönelik beklentileri değişebilmekte ve böylelikle işten ayrılma niyeti azalmaktadır.

İş etiğinin düzenleyici etkisine yönelik atıf teorisinden (Heider, 1958) hareketle araştırmanın son hipotezi oluşturulmuştur. Analiz bulgularına göre örgütsel etiğin, istismarcı yönetim ve işten ayrılma niyeti üzerindeki ilişkide düzenleyici etkisi bulunmaktadır. Buna göre örgütsel etiğin yüksek olması istismarcı yönetim algısı ile işten ayrılma niyeti ilişkisini zayıflatıcı bir etkiye sahiptir.

Çalışmanın mevcut yazına birtakım katkıları bulunmaktadır. İstismarcı davranışlar yöneticilerin yıkıcı davranışları arasında gösterilmektedir. Dolayısıyla bu davranışların örgüte olan olumsuz etkilerinin ortaya konulması, örgütsel etkinlik ve verimlilik açısından önemlidir. İstismarcı yönetim algısının işten ayrılma niyetine olan etkisini incelemek amacıyla tasarlanan çalışmada, istismarcı yönetimin işten ayrılma niyetinin bir belirleyicisi olduğu tespit edilmiştir. Çalışanlar, yöneticilerinin istismarcı davrandıklarını

İstismarcı Yönetimin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Etik İlkelerin Düzenleyici ve Aracı Rolü

algıladıklarında işten ayrılma niyetlerinde artış yaşanmaktadır. İşten ayrılma niyeti zaman içinde davranışa dönüşebildiğinden (Brown & Peterson, 1993) yöneticiler ve örgütler açısından bu niyetin tespit edilmesi önem kazanmaktadır. İstismarcı yönetimin işten ayrılma niyetini artırdığına yönelik bulgular önceki çalışmalarla da (Schyns & Schilling, 2013; Pradhan & Jena, 2018) tutarlıdır. Bu bulguların Türk toplumunun kültür yapısında da doğrulanmasına ihtiyaç vardır. Kültürel değerler, yöneticilerin hangi tür davranışlarının istismarcı olarak yorumlandığı noktasında önem arz etmektedir. Ulusal alan yazınımızda bu konuda yapılan çalışma sayısının artması gerekmektedir. Çünkü araştırmamızın bulgusu daha önce yazınımızda yapılmış olan çalışmanın (Yıldırım & Benlier, 2017) bulguları ile örtüşmemektedir. Özellikle özel sektörde çalışanların işten ayrılma niyetinin bir belirleyicisi olarak istismarcı yönetimin araştırılmasında fayda olduğu değerlendirilmektedir.

Çalışmamız ayrıca örgütsel etik ilkelerin aracı ve düzenleyici rolünü ortaya koymasından da alan yazına katkı sağlamaktadır. Örgütsel etik ilkelerin olması durumunda, istismarcı yönetimin işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan anlamlı bir etkisi kalmamaktadır. Ayrıca örgütsel etiğin yüksek olması da istismarcı yönetim algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin şiddetini azaltmaktadır. Yıkıcı yönetici davranışlarından biri olan istismarcı yönetimin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ortaya koyması ve iş etiğinin bu ilişkideki rolünü gözler önüne sermesi açısından çalışmanın yöneticilere de uygulamalarında katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Uluslararası yazında olduğu gibi yöneticinin istismarcı olarak algılanmasının olumsuz iş tutumlarına neden olduğu bu çalışmayla da ortaya konulmuştur. Her ne kadar yöneticiler istismarcı olarak algılansa da oluşturulacak örgütsel etik ilkelerle çalışanların işten ayrılma niyeti azaltılabilecektir. Yöneticiler, çalışanlara göre daha kısa dönemli görev yaptıklarından, istismarcı davranan yöneticinin örgüte vereceği zararlar örgütsel etik ilkeler vasıtasıyla azaltılabilecektir.

Çalışmanın bir takım kısıtları da mevcuttur. Çalışmada aynı kaynaktan aynı yöntemle veri toplanmış olması ortak yöntem varyans problemini doğurabilmektedir. Bu konuya yönelik yapılan analizde böyle bir sorunun bu çalışmada olmadığı görülse de sadece çalışanların algısı üzerinden hareket etmek, yöneticilerin algılarını ölçmemek bir kısıt olarak karşımıza çıkmaktadır. Bundan sonraki çalışmalarda farklı kaynaklardan farklı zamanlarda veri toplanarak ortak yöntem varyansına ilişkin şüpheler tamamen ortadan

kaldırılabilir. Çalışmada amacımız değişkenler arasındaki ilişkinin sınanması olduğu için veriler kolayda örnekleme yöntemi ile toplanmıştır. Bundan dolayı elde edilen sonuçları örneklem dışında genellememek de başka bir kısıt olarak değerlendirilebilir.

Bundan sonraki yapılacak çalışmalarda istismarcı yönetimin örgütsel değişkenler üzerindeki etkisinde kişisel ve kültürel değerlerin rolü incelenerek ulusal yazınımıza katkılar sağlanabilir.

Kaynaklar

- Alper Ay, F. (2015). İstismarcı Yönetim, İşyeri Yalnızlığı Ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Çalışma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(41), 1116-1126.
- Ashforth, B. (1997). Petty tyranny in organizations: A preliminary examination of antecedents and consequences. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 14, 126-140.
- Blau, P. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Bolat, O. İ., Bolat, T., Seymen, O., & Yüksel, M. (2017). İstismarcı Yönetim ve Tükenmişlik: Lider-Üye Etkileşimi ve Güç Mesafesinin Düzenleyici Etkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(38), 123-161.
- Bowie, N. E., & Schneider, M. (2011). *Business Ethics for Dummies*. Indiana: Wiley Publishing.
- Brown, M. E., Trevino, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134.
- Brown, S., & Peterson, P. (1993). Antecedents and consequences of salesperson job satisfaction: meta-analysis and assessment of causal effects. *Journal of Marketing Research*, 30(1), 63-77.
- Carroll, A. B., & Buchholtz, A. K. (2000). *Business and Society: Ethics and Stakeholder Management*. Cincinnati, OH.: South-Western College Publishment.
- Coşkuner, M., & Şentürk, F. K. (2017). Dönüşümcü ve İstismarcı Liderlik Davranışlarının İşe Adanmışlık Üzerine Etkisi: AVM Çalışanları Örneği. *ÇAKÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(2), 165-195.
- Duffy, M. K., Ganster, D. C., & Shaw, J. D. (1998). Positive affectivity and negative outcomes: the role of tenure and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 83, 950-959.

İstismarcı Yönetimin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Etik İlkelerin Düzenleyici ve Aracı Rolü

-
- Ferrell, O., Fraedrich, J., & Ferrell, L. (2011). *Business Ethics: Ethical Decision Making and Cases* (8 b.). USA: Cengage Learning.
- Folger, R., & Cropanzano, R. (2001). Fairness Theory: Justice as Accountability. J. Greenberg, & R. Cropanzano içinde, *Advances in Organizational Justice* (s. 1-55). Stanford: CA: Stanford Univ. Press.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective* (7 b.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hayes, A. F., & Matthes, J. (2009). Computational procedures for probing interactions in OLS and logistic regression: SPSS and SAS implementations. *Behavior Research Methods*, 41, 924-936.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New York: Wiley.
- Hunt, S., Wood, V., & Chonko, L. (1989). Corporate ethical values and organizational commitment in marketing. *Journal of Marketing*, 53(3), 79-90.
- Hyman, M. R. (1990). Ethical Codes are not Enough. *Business Horizons*, 33(2), 15-23.
- Jung, H. S., Namkung, Y., & Yoon, H. H. (2010). The effects of employees' business ethical value on person-organization fit and turnover intent in the foodservice industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 538-546.
- Koçak, D. (2019). İstismarcı Yönetimin Prososyal Motivasyon Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 517-528.
- Köksal, K., Kara, A. U., & Meydan, C. H. (2018). Etik ilkeler bağlamında kişi örgüt uyumunun örgütsel ortamda sessizlik davranışına etkisi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 11(2), 1-9.
- MacCallum, R., Browne, M., & Sugawara, H. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological Method*, 1(2), 130-149.
- Mackey, J. D., Frieder, R. E., Brees, J. R., & Martinko, M. J. (2017). Abusive Supervision: A Meta-Analysis and Empirical Review. *Journal of Management*, 43(6), 1940-1965.
- Meydan, C. H., Köksal, K., & Kara, A. U. (2015). Örgüt içinde sessizlik: Örgütsel etik değerlerin etkisi ve adalet algısının aracılık rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(3), 142-159.
-

-
- 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*, 1159–1168. doi:10.1037/0021-9010.92.4.1159
- Mulki, J., Jaramillo, F., & Locander, W. (2006). Effects of ethical climate and supervisory trust on salesperson's job attitude and intentions to quit. *Journal of Personal Selling and Sales Management, 26*(1), 1–19.
- Pettijohn, C., Pettijohn, L., & Taylor, A. J. (2008). Salesperson perceptions of ethical behaviors: their influence on job satisfaction and turnover intentions. *Journal of Business Ethics, 78*(4), 547–557.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. *Journal of Applied Psychology, 88*(5), 879–903.
- Polat, M. (2010). *Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması*. Bursa: Yayınlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi.
- Pradhan, S., & Jena, L. K. (2018). Abusive supervision and job outcomes: a moderated mediation study. *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship, 6*(2), 137–152. doi:10.1108/EBHRM-06-2017-0030
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Örgütsel Davranış* (14 b.). (E. İ. Erdem, Çev.) Ankara : Nobel Yayın.
- Sezici, E., & Güven, Ö. Z. (2017). İstismarcı Yönetici Algısının Kaytarma Üzerindeki Etkisinde Duygusal Tükenmenin Aracılık Rolü: Otel İşletmelerinde Bir İnceleme. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 28*(1), 58–68.
- Schwepker, C. (1999). The relationship between ethical conflict, organizational commitment and turnover intentions in the salesforce. *Journal of Personal Selling and Sales Management, 19* (1), 43–49.
- Schyns, B., & Schilling, J. (2013). How bad are the effects of bad leaders? A meta-analysis of destructive leadership and its outcomes. *Leadership Quarterly, 24*(1), 138–158.
- Sims, R., & Kroeck, G. (1994). The Influence Of Ethical Fit on Employee Satisfaction, Commitment and Turnover. *Business Ethics, 13*, 939–947.
-

İstismarcı Yönetimin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Etik İlkelerin Düzenleyici ve Aracı Rolü

- Taşkın, P. (2019). Eğitim Örgütlerinde İstismarcı Yönetim ve Örgütsel Öç Alma Davranışı Arasındaki İlişki. *Yaşadıkça Eğitim*, 33(1), 85-99.
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43, 178-190.
- Üçok, D., & Turgut, T. (2014). İstismarcı Yönetici Davranışının İşyerindeki Sapkın Davranışlar Üzerindeki Rolü. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(3), 163- 179.
- Ülbeği, İ. D., Özgen, H. M., & Özgen, H. (2014). Türkiye’de istismarcı yönetim ölçeğinin uyarlaması: Güvenirlilik ve geçerlik analizi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(1), 1-12.
- Vitell, S. J., & Hidalgo, E. R. (2006). The Impact of Corporate Ethical Values and Enforcement of Ethical Codes on the Perceived Importance of Ethics in Business: A Comparison of U.S. and Spanish Managers. *Journal of Business Ethics*, 64(1), 31-43.
- Wayne, S. J., Hoobler, J. M., Marinova, S., & Johnson, M. M. (2008). Abusive Behavior: Trickle-Down Effects Beyond the Dyad. *Academy of Management Proceedings*, 1-6.
- Yıldırım, N., & Benlier, O. C. (2017). İstismarcı yönetici algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi Tunceli ili kamu kurumunda araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(48), 679-683.

