

İSTİSMARCI YÖNETİM DAVRANIŞININ İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ: HASTANE ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

THE EFFECT OF ABUSIVE SUPERVISION ON THE INTENTION TO QUIT THE JOB: A RESEARCH ON HOSPITAL EMPLOYEES

Serkan DENİZ

Yalova Üniversitesi, Termal Meslek Yüksekokulu

serkan.deniz@yalova.edu.tr

orcid: 0000-0002-8093-1336

Mesut ÇİMEN

Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi

mesut.cimen@acibadem.edu.tr

orcid: 0000-0002-0937-9411

Makale gönderim-kabul tarihi (16.07.2019-08.08.2019)

Özet

Günümüz çalışma hayatında önemli bir değer haline gelen çalışanların örgütteki tutum ve davranışları birçok faktörden etkilenebilmektedir. Bu faktörlerden biri de yöneticilerin çalışanlara karşı sergilemiş oldukları tutum ve davranışlardır. Bu çalışma ile çalışanların istismarcı yönetim davranışına ilişkin algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin özel hastaneler açısından belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma, Haziran 2019 - Temmuz 2019 aylarında İstanbul'da gerçekleştirilmiştir. Araştırma verileri İstanbul'da faaliyet gösteren özel hastanelerde çalışan bireylerden anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda katılımcıların istismarcı yönetim davranışı algısının düşük, işten ayrılma niyetinin ise orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Ayrıca istismarcı yönetim davranışı ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğu ve istismarcı yönetim davranışının işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Araştırma sonuçları çerçevesinde, hastane yöneticilerine istismarcı yönetim davranışının önlenmesine yönelik önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İstismarcı Yönetim, İşten Ayrılma Niyeti, Hastane, Sağlık

Abstract

The attitude and behavior of the employees who has become an important value of the current working life, might be affected from many facts. One of these facts is the attitude and behavior of the supervisors towards the employees. In this study, it is aimed to determine the relation between the perceptions of the employees regarding the abusive supervision and their intention to quit the job with regards to the private hospitals. This study was performed between June 2019 – July 2019 in Istanbul. The research data was collected from the employees of the private hospitals in Istanbul through the questionnaire method. As a result of the statistical analysis, it was determined that the perception of the participants towards the abusive supervision behavior is low, and their intention to quit the job is at intermediate level. Furthermore, it was determined that there is a statistically significant, positive and intermediate level relation between the abusive supervision and intention to quit the job, and abusive supervision behavior affects the intention to quit the job in a positive direction. Within the scope of the research results, the supervisors of the hospitals were advised towards avoiding the abusive supervision behaviors.

Key Words: Abusive Supervision, Intention to Quit the Job, Hospital, Health

1. GİRİŞ

Teknolojide yaşanan gelişmeler, artan rekabet koşulları, bilginin önemli hale gelmesi, sürekli iyileştirme ve yenilik düşüncesinin yaygınlaşması gibi faktörler örgütlerin işgücü politikalarını ve çalışanların örgütlerdeki konumunu önemli derecede etkilemiştir. Günümüz iş dünyasında çalışanlar örgütler için bir varlık olarak görülmeye başlanmış ve örgütlerin en önemli sermayesi haline dönüşmüştür (Tekingündüz ve Kurtuldu, 2015:1502). Örgütler için önemli bir değer haline gelen çalışanlar, çalışma hayatında birçok unsurdan etkilenmektedir. Özellikle yöneticilerin tutum ve davranışları, çalışanlar üzerinde oldukça etkili olabilmektedir (Yıldırım ve Benlier, 2017:679). Gerek üst yönetimin gerekse daha alt kademelerde yer alan yöneticilerin astlarına karşı sergilemiş oldukları tutum ve davranışlar, astların örgütteki algılama, tutum ve davranışlarını doğrudan etkilemektedir (Özdevecioğlu vd., 2014:2). Bundan dolayı yöneticiler ile çalışanlar arasındaki ilişkilerin doğru anlaşılmasının, mevcut sorunların iyi teşhis edilmesinin ve sorunların çözümünde doğru müdahalelerin yapılmasının önemi gittikçe artmaktadır. Nitekim yöneticiler ile çalışanlar arasındaki ilişkilerin yanlış anlaşılması, çalışanları örgüt için zarar verici ve yıkıcı tutum ve davranışlarda bulunmaya yöneltebilmektedir (Üçok ve Turgut, 2014:164).

Literatürde son yıllarda yönetici davranışlarına ilişkin yapılan araştırmalarda, araştırmacıların dikkatlerini fiziksel veya fiziksel olmayan yıkıcı olarak ifade edilebilecek yönetici davranışlarına yöneltmiş oldukları görülmektedir. Bu tür davranışlardan birinin de istismarcı yönetim davranışı olduğu söylenebilir (Alper Ay, 2015:1116). İstismarcı yönetim davranışı, yöneticilerin astlarına yönelik fiziksel temas içermeyen; ancak sürekliliği olan sözel veya sözel olmayan düşmanca davranışlarına ilişkin astların algısını ifade etmektedir (Tepper, 2000:178). İstismarcı yönetim davranışlarının bazı karakteristik özellikleri vardır. Bu özelliklerden ilki, istismarcı yönetim davranışı öznel bir değerlendirmeyi içermektedir. Bir ast yöneticinin aynı davranışını istismarcı olarak değerlendirirken, başka bir ast böyle değerlendirmeyebilmektedir. İkincisi, istismarcı davranışı yalnızca bir defa sergilenen davranış değil, sürekli olarak sergilenen davranış içermektedir. Üçüncüsü, istismarcı yönetim davranışı yönetici ile ast arasında fiziksel temas içermeyen; ancak sözel veya sözel olmayan düşmanca davranışları içermektedir. Son olarak istismarcı yönetim davranışı, davranıştaki niyetten ziyade sadece davranışın kendisiyle ilgilidir (Üçok ve Turgut, 2014:165; Harris vd., 2007:253). İstismarcı yönetim davranışlarına, yöneticilerin astlarıyla alay etmesi, onlara karşı kötü davranması, küçümsemesi, duygu, düşünce ve fikirlerini saçma bulması, başkalarının önünde aşağılaması, başarılarını takdir etmemesi gibi davranışlar örnek olarak verilebilir (Tepper, 2000:189-190; Ülbeği vd., 2014:5).

İstismarcı yönetim davranışının çalışanlara birçok olumsuz etkisi bulunmaktadır. Örneğin istismarcı yönetim davranışı, çalışanların iş tatminini (Ahmad vd., 2016:128), örgütsel özdeşleşmesini (Koçak, 2019:523), yaratıcılığını (Javaid ve Hanif, 2018:7) ve psikolojik sağlığını (Mullen vd., 2018:951) negatif yönde etkilemektedir. Ayrıca istismarcı yönetim davranışı, çalışanların örgütsel sapma davranışı göstermesini (Mitchell ve Ambrose, 2007:1163; Raza vd, 2019:104), işyeri yalnızlığını, örgütsel sinizmini (Alper Ay, 2015:1123) ve tükenmişliğini (Bolat vd., 2017:146; Wu ve Hu, 2009:156) pozitif yönde etkilemektedir.

İstismarcı yönetim davranışının olumsuz etkilediği konulardan biri de çalışanların işten ayrılma niyetidir. İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın belirli bir zaman diliminde mevcut işini değiştirme ihtimalidir (Sousa-Poza ve Henneberger, 2004:113). Başka bir tanıma göre işten ayrılma niyeti, çalışanın mevcut iş ve istihdam koşullarından ve yönetimden hissetmiş olduğu rahatsızlık nedeniyle örgütten ayrılmayı düşünmesi veya planlamasıdır (Karataş, 2016:74). Bir çalışanın işten ayrılma niyetinde ya da düşüncesinde olması her zaman işten ayrılma ile sonuçlanmamaktadır; ancak çalışanın

işten ayrılma davranışı hakkında bir işaret olarak kabul edilebilmektedir (Yıldırım ve Benlier, 2017:680). Sağlık sektörünün emek yoğun olmasından dolayı çalışanların işten ayrılma niyeti sektör için önemli bir problemdir; çünkü işten ayrılma niyetine bağlı olarak gerçekleşen ayrılmalar beraberinde birçok sorunu getirebilmektedir. Karşılaşılan en önemli sorun ise, hizmet kalitesinin istenilen düzeyde olmaması ve hizmet sunumunda aksaklıkların yaşanmasıdır. Hizmet sunumunda yaşanan aksaklıklar sağlık kurumlarının varlığını sürdürebilmesinde ve toplum sağlığı üzerinde olumsuz etkilere neden olabilmektedir (Arslan ve Esatoğlu, 2017:335-336).

Literatürde yer alan araştırmalara göre istismarcı yönetim davranışı çalışanların işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemektedir (Ahmad vd., 2016:128; Arif vd., 2017:487; Fakhar, 2014:73). Bu araştırma ile çalışanların istismarcı yönetim davranışına ilişkin algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin özel hastaneler açısından belirlenmesi amaçlanmış olup; bu amaca yönelik olarak geliştirilen araştırma hipotezlerine aşağıda yer verilmiştir:

H1. İstismarcı yönetim davranışı ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H2. İstismarcı yönetim davranışı işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkiler.

2. YÖNTEM

Araştırma, Haziran 2019 - Temmuz 2019 aylarında İstanbul'da gerçekleştirilmiştir. Araştırma verileri İstanbul'da faaliyet gösteren özel hastanelerde çalışan bireylerden anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Araştırma kapsamında 261 anket formu toplanmış olup; geçersiz olan 14 anket formu analizlere dahil edilmemiştir. Analizlerde 247 anket formu kullanılmıştır.

2.1. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplamak için kullanılan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde araştırmaya katılan bireylerin demografik özelliklerinin belirlenmesine yönelik sorular yer almaktadır. İkinci bölümünde ise, istismarcı yönetim davranışına ilişkin ifadeler yer almaktadır. İkinci bölümde Tepper (2000) tarafından geliştirilen ve 15 ifadeden oluşan "İstismarcı Yönetim Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe hali için Ülbeği vd.'nin (2014) çalışmasından yararlanılmıştır. Üçüncü bölümünde ise, işten ayrılma niyetine ilişkin ifadeler yer almaktadır. Üçüncü bölümde Jung ve Yoon (2013) tarafından geliştirilen ve 5 ifadeden oluşan "İşten Ayrılma Niyeti" ölçeği kullanılmıştır. Ölçeklerdeki ifadeler, 5'li Likert tipi ölçek seçenekleri ile ölçülmüştür. Ölçeklerden elde edilecek olan ortalama puanların 5'e yaklaşması olumsuzluk göstergesi olup; ölçek ortalama puanının yüksek olması istismarcı yönetim davranışının ve işten ayrılma niyetinin de yüksek olduğunu göstermektedir.

Ölçeklerin güvenilirlik düzeylerini belirlemek amacıyla Cronbach's Alpha katsayıları hesaplanmıştır. Ülbeği vd.'nin (2014:4) çalışmasında İstismarcı Yönetim Ölçeği'nin Cronbach's Alpha katsayısı 0,97, bu çalışmada ise 0,96 bulunmuştur. Jung ve Yoon'un (2013:16) çalışmasında İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nin Cronbach's Alpha katsayısı 0,95, bu çalışmada ise 0,93 bulunmuştur. Bu sonuçlar her iki ölçeğinde güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğu göstermektedir. Ölçeklerin yapı geçerliliğini belirlemek için açıklayıcı faktör analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 1 ve Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 1: İstismarcı Yönetim Ölçeği İle İlgili Açıklayıcı Faktör Analizi

İfadeler	Faktör Yükleri
Yöneticim bana karşı kabadır.	0,88
Yöneticim başkasına olan hincımı benden çıkartır.	0,86
Yöneticim benim hakkımda başkalarına olumsuz yorumlarda bulunur.	0,86
Yöneticim beni başkalarının önünde aşağılar.	0,85
Yöneticim duygu ve düşüncelerimi aptalca bulur.	0,84
Yöneticim iş arkadaşlarımla etkileşim halinde olmama izin vermez.	0,84
Yöneticim geçmişteki hatalarımı yüzüme vurur.	0,82
Yöneticim özel hayatımı ihlal eder.	0,80
Yöneticim bana yalan söyler.	0,80
Yöneticim beni kendini utandırmakla suçlar.	0,80
Yöneticim sözünde durmaz.	0,79
Yöneticim benimle alay eder.	0,77
Yöneticim bana küser.	0,76
Yöneticim işteki çabalarımı takdir etmez.	0,75
Yöneticim beceriksiz olduğumu söyler.	0,73

İstismarcı yönetim ile ilgili ölçeğin faktör analizine uygunluğunu belirlemek amacıyla yapılan analizlerde KMO değeri 0,96, Bartlett testi sonucu da ($p<0,01$) anlamlı bulunmuştur. Bu sonuçlara göre veri setinin faktör analizine uygun olduğu ve değişkenler arasında yüksek düzeyde ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Yapılan faktör analizi sonucunda ölçekteki ifadelerin faktör yüklerinin 0,88 ile 0,73 arasında dağıldığı belirlenmiş olup; ölçekteki ifadeler toplam açıklanan varyansı %65,91 olan, 15 maddeden oluşan tek faktör altında toplandığı belirlenmiştir. Bu sonuçlar çerçevesinde ölçeğin yapı geçerliliğinin sağlandığı belirlenmiştir (Tablo 1).

Tablo 2: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği İle İlgili Açıklayıcı Faktör Analizi

İfadeler	Faktör Yükleri
Büyük olasılıkla gelecek sene başka bir iş arıyor olacağım.	0,95
Önümüzdeki altı ay içerisinde, mevcut işimden ayrılma ihtimalimi yüksek görüyorum.	0,92
Başka bir kurumda çalışmak için mevcut işimden ayrılmayı ciddi bir şekilde düşünüyorum.	0,91
Eğer çalıştığım kurumdaki mevcut koşullar biraz daha kötüye giderse ayrılacağım.	0,87
Bazen çalıştığım kurum tarafından işimden ayrılmaya zorlandığımı hissediyorum.	0,74

İşten ayrılma niyeti ile ilgili ölçeğin faktör analizine uygunluğunu belirlemek amacıyla yapılan analizlerde KMO değeri 0,89, Bartlett testi sonucu da ($p<0,01$) anlamlı bulunmuştur. Bu sonuçlara göre veri setinin faktör analizine uygun olduğu ve değişkenler arasında yüksek düzeyde ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Yapılan faktör analizi sonucunda ölçekteki ifadelerin faktör yüklerinin 0,95 ile 0,74 arasında dağıldığı belirlenmiş olup; ölçekteki ifadeler toplam açıklanan varyansı %77,63 olan, 5

maddeden oluşan tek faktör altında toplandığı belirlenmiştir. Bu sonuçlar çerçevesinde ölçeğin yapı geçerliliğinin sağlandığı belirlenmiştir (Tablo 2).

2.2.Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizinde SPSS 18.0 istatistik paket programı kullanılmıştır. Veri analizleri kapsamında, tanımlayıcı istatistikler hesaplanmıştır. Ayrıca Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda araştırma verilerinin normal dağılımdan gelmediği belirlendiğinden ($p < 0,05$) istismarcı yönetim davranışı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi belirlemek için Spearman's korelasyon analizi yapılmıştır. İstismarcı yönetim davranışının işten ayrılma niyetine etkisini belirlemek için de doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analizler sonucunda elde edilen bulgular %95 güven aralığında ve %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

3. BULGULAR

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular aşağıda yer almaktadır.

Tablo 3: Demografik Özelliklerin Dağılımı

Demografik Özellikler	n	Dağılımı (%)	
Cinsiyet	Erkek	73	29,6
	Kadın	174	70,4
	Toplam	247	100,0
Yaş	≤ 25 Yaş	74	30,0
	26-35 Yaş	131	53,0
	36-45 Yaş	36	14,6
	≥ 46 Yaş	6	2,4
	Toplam	247	100,0
Eğitim Durumu	Lise	33	13,4
	Önlisans	90	36,4
	Lisans	97	39,3
	Lisansüstü	27	10,9
	Toplam	247	100,0
Hastanedeki Çalışma Süresi	1-5 Yıl	166	67,2
	6-10 Yıl	53	21,5
	11-15 Yıl	23	9,3
	≥ 16 Yıl	5	2,0
	Toplam	247	100,0
Görev	Hekim	5	2,0
	İdari Personel	146	59,1
	Sağlık Personeli	76	30,8
	Teknik veya Destek Personeli	20	8,1
	Toplam	247	100,0

Araştırmaya katılanların demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 3’de gösterilmiştir. Tabloya göre araştırmaya katılanlardan 73 kişi (%29,6) erkek, 174 kişi ise (%70,4) kadındır. Katılımcılardan 74 kişinin (%30,0) 25 veya altı yaş aralığında, 131 kişinin (%53,0) 26-35 yaş aralığında, 36 kişinin (%14,6) 36-45 yaş aralığında, 6 kişinin de (%2,4) 46 veya üzeri yaş aralığında dağıldığı belirlenmiştir. Katılımcılardan 33 kişinin (%13,4) lise, 90 kişinin (%36,4) önlisans, 97 kişinin (%39,3) lisans, 27 kişinin de (%10,9) lisansüstü eğitim düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların kurumlarındaki çalışma süresine dağılımına bakıldığında, 166 kişinin (%67,2) 1-5 yıl aralığında, 53 kişinin (%21,5) 6-10 yıl aralığında, 23 kişinin (%9,3) 11-15 yıl aralığında, 5 kişinin de (%2,0) 16 yıl ve üzeri aralığında dağıldığı belirlenmiştir. Katılımcılardan 5 kişi (%2,0) hekim, 146 kişi (%59,1) idari personel, 76 kişi (%30,8) sağlık personeli, 20 kişi de (%8,1) teknik veya destek personeldir.

Tablo 4: Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	n	Ortalama	Standart Sapma
İstismarcı Yönetim Davranışı	247	2,19	0,96
İşten Ayrılma Niyeti	247	2,75	1,15

1,00-1,80 Çok Düşük, 1,81-2,60 Düşük, 2,61-3,40 Orta, 3,41-4,20 Yüksek, 4,21-5,00 Çok Yüksek

Tablo 4’e göre katılımcıların istismarcı yönetim davranışı algısının düşük ($2,19 \pm 0,96$), işten ayrılma niyetinin ise orta düzeyde ($2,75 \pm 1,15$) olduğu belirlenmiştir.

Tablo 5: İstismarcı Yönetim Davranışı İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisine Dair Korelasyon Analizi

		İşten Ayrılma Niyeti
	r	0,68
İstismarcı Yönetim Davranışı	p	0,00
	n	247

Tablo 5’e göre istismarcı yönetim davranışı ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır ($p < 0,05$). Korelasyon katsayısına göre ($r = 0,68$), istismarcı yönetim davranışı ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki vardır.

Tablo 6: İstismarcı Yönetim Davranışının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Bağımsız Değişken	β	t	p
Sabit	0,86	6,71	0,00
İstismarcı Yönetim Davranışı	0,86	16,04	0,00

$R^2 = 0,512$
 $F = 257,34$
 $p = 0,00$

Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti

Tablo 6'da yer alan regresyon analizi sonuçlarına göre, istismarcı yönetim davranışının işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir ($\beta=0,86$, $p<0,05$). İşten ayrılma niyetindeki değişimin % 51,2'sinin istismarcı yönetim davranışı tarafından açıklandığı belirlenmiştir ($R^2=0,512$). Bu sonuçlar istismarcı yönetim davranışının, işten ayrılma niyetinin bir belirleyicisi olduğunu göstermektedir.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırma sonucunda, araştırmaya katılanlara göre istismarcı yönetim davranışı algısının düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Alper Ay'ın (2015:1122) Sivas il merkezindeki bir kamu hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarına yönelik yapmış olduğu araştırmanın sonuçları da bu sonucu desteklemektedir. İstismarcı yönetim davranışı algısının düşük düzeyde çıkması hastaneler açısından istenilen bir durumdur; çünkü istismarcı yönetim davranışı çalışanların iş doyumunu, örgütsel bağlılığını, verimliliğini, örgütteki birçok tutum ve davranışını olumsuz etkileyebilmekte ve bağlı olarak örgüt ve hastalar açısından olumsuz sonuçları olabilmektedir.

Araştırmanın başka bir sonucu ise, araştırmaya katılanların işten ayrılma niyetinin orta düzeyde olduğudur. Literatürdeki benzer araştırmaların sonuçları da bu sonucu desteklemektedir (Caliskan ve Pekkan, 2019:476; Uslu ve Aktaş, 2017:148; Anafarta, 2015:120). İşten ayrılma niyetinin orta düzeyde çıkması hastaneler için çok istenilen bir durum değildir; çünkü günümüz çalışma hayatında özellikle sağlık sektöründe çalışanlar önemli bir varlık olarak görülmektedir. Sağlık sektörünün emek yoğun olmasından dolayı çalışana bağımlılık üst düzeydedir ve çalışanlar sunulan sağlık hizmetlerinin niteliğini ve niceliğini doğrudan etkilemektedir. Sağlık hizmetlerinin nitelikli ve verimli bir şekilde sunulabilmesi, hasta memnuniyetinin sağlanabilmesi, maliyetlerin azaltılabilmesi, rekabet avantajı elde edilebilmesi için çalışanların işten ayrılma niyetinin azaltılması ve örgütsel bağlılığının artırılması kaçınılmazdır. Bunun için de hastanelerin çalışanlara tatmin edici ücret, terfi, karar alma sürecine katılım, yeterli personel sayısı ve güvenli bir iş çevresinde çalışmak gibi olanaklar sunması ve kurum politikalarında ve uygulamalarında çalışanları önemseyen göstermesi gerekmektedir (Akça ve Devedakan, 2017:243).

Bu araştırma ile özel hastane çalışanlarının istismarcı yönetim davranışına ilişkin algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin özel hastaneler açısından belirlenmesi amaçlanmış olup; bu amaçlara yönelik olarak iki araştırma hipotezi geliştirilmiştir. Hipotezleri test etmek amacıyla yapılan analizlerin sonuçlarına göre, istismarcı yönetim davranışı ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Ayrıca istismarcı yönetim davranışının işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre H1 ve H2 hipotezleri kabul edilmiştir. Sağlık kurumlarında yapılmış olan benzer araştırmaların sonuçları da bu sonuçları desteklemektedir (Abid ve Abid, 2017:475; Khattak vd., 2015:3556; Lyu, 2019:201-202; Pradhan ve Jena, 2018:42).

Bu araştırmanın sonuçları istismarcı yönetim davranışının işten ayrılma niyetinin bir belirleyicisi olduğunu göstermektedir. Çalışanların işten ayrılma niyetinin ortadan kaldırılması ve örgütsel bağlılığın oluşturulması için hastane yönetimlerinin istismarcı yönetim davranışının gerçekleşmemesi için bazı çalışmalar yapması gerekmektedir. İstismarcı yönetim davranışını önleme çalışmalarına üst yönetim kademelerinden başlamak gerekmektedir; çünkü yöneticiler üst yönetim kademesinde yer alan yöneticilerin istismarcı yönetim davranışlarını rol model olarak alarak kendi astlarına karşı aynı davranışları sergileyebilmektedir (Mawritz vd., 2012:326). Bundan dolayı istismarcı yönetim davranışının gerçekleşmemesi için üst yönetim kademesinin astlarına karşı sergileyeceği tutum ve davranışlar çok önemlidir. Araştırma sonuçları çerçevesinde üst yönetim kademesinin şeffaf ve etkin

bir iletişim ağı kurması, istismarcı yönetim davranışı sergileyen yöneticilere yaptırımlar uygulaması, astların istismarcı yönetim davranışına maruz kaldığında bu durumu rahat ve hızlı bir şekilde ifade edebileceği bir kurum kültürü oluşturması ve daha alt kademe yöneticileri istismarcı yönetim davranışından sakınmaları konusunda bilgilendirmesi önerilmektedir. Bu araştırmanın yüksek olmayan sayıda çalışanla yapılmış olması bir sınırlılık olsa da, istismarcı yönetim davranışının işten ayrılma niyetine etkisinin ve bu değişkenler arasındaki ilişkinin özel hastaneler açısından ortaya konulması bakımından önemlidir. Konuya ilişkin benzer çalışmaların daha fazla çalışanla ve kamu hastanelerinde çalışanların da dahil edilerek yapılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

Abid, S. ve Abid, H. (2017). Abusive Supervision and Turnover Intention among Female Healthcare Professionals in Pakistani Hospitals. *International Journal of Advanced Research (IJAR)*, 5(11), 470-479. DOI:10.21474/IJAR01/5792

Ahmad, W., Khattak, A.J.ve Ahmad, G. (2016). Impact of Abusive Supervision on Job Satisfaction and Turnover Intention: Role of Power Distance as a Moderator. *City University Research Journal*, Volume:06, Number:01, 122-136.

Akça, S. ve Devebakan, N. (2017). Sağlık Kurumlarında Çalışanların Kurumda Kalma ya da Ayrılma Kararlarının Belirlenmesinde Örgütsel Bağlılığın Etkisi: İzmir İlinde Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:32, Sayı:2, 239-261.

Alper Ay, F. (2015). İstismarcı Yönetim, İşyeri Yalnızlığı ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Çalışma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 41, 1116-1126.

Anafarta, N. (2015). Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: İş Tatmininin Aracılık Rolü. *İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 26(79), 112-130.

Arif, M., Sindhu, M.I., Urooj, S.F. ve Haider Hashmi, S . (2017). Impact of Abusive Supervision on Turnover Intention Through Future Work Self-Saliency and Organization-Based Self-Esteem. *International Journal of Organizational Leadership*, 6, 481-490.

Arslan, D.T. ve Esatoğlu, A.E. (2017). Hastane İdari Personelinin Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 315-352. DOI: 10.20491/isarder.2017.274

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*, Cilt:20, Sayı: 38, 123-161.

Caliskan, A. ve Pekkan, N.U. (2019). Sağlık Sektörü Çalışanlarında Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Kişi-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü. *Business and Economics Research Journal*, Vol. 10, No. 2, 469-481. doi: 10.20409/berj.2019.180

Fakhar, F.B. (2014). Impact of Abusive Supervision on Organizational Citizenship Behavior: Mediating Role of Job Tension, Emotional Exhaustion and Turnover Intention. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(2), 70-74.

Harris, K.J., Kacmar, K.M. ve Zivnuska, S. (2007). An Investigation of Abusive Supervision as a Predictor of Performance and the Meaning of Work as a Moderator of the Relationship. *The Leadership Quarterly*, 18(3), 252-263. doi:10.1016/j.leaqua.2007.03.007

Javaid, S. ve Hanif, M.I. (2018). The Impact of Abusive Supervision on Employee Creativity and Team Innovation: Mediation Role of Employee Intrinsic Motivation. *European Journal of Business and Management*, Vol.10, No.16, 1-11.

Jung, H.S. ve Yoon, H.H. (2013). The Effects of Organizational Service Orientation on Person–Organization Fit and Turnover Intent. *The Service Industries Journal*, Vol.33, No.1, 7-29. <http://dx.doi.org/10.1080/02642069.2011.596932>

Karataş, A. (2016). Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma (Kurum Değişirme) Niyeti İlişkisi (Kamu Kurumlarında Çalışan Personel Üzerinde Bir Araştırma). *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı:53, 71-83.

Khattak, A.J., Ahmad, W., Ahmad, A. ve Manzoor, H. (2015). The Role of Supervisor Perceived Intent as a Moderator in the Impact of Abusive Supervision on Emotional Exhaustion and Turnover Intention. *Sci.Int.(Lahore)*, 27(4), 3553-3559.

Koçak, D. (2019). İstismarcı Yönetimin Prososyal Motivasyon Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 517-528. <https://doi.org/10.20491/isarder.2019.616>

Lyu, D., Ji, L., Zheng, Q., Yu, B. ve Fan, Y. (2019). Abusive Supervision and Turnover Intention: Mediating Effects of Psychological Empowerment of Nurses. *International Journal of Nursing Sciences*, 6(2), 198-203. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.12.005>

Mawritz, M.B., Mayer, D.M., Hoobler, J.M., Wayne, S. J. ve Marinova, S.V. (2012). A Trickle-Down Model of Abusive Supervision. *Personnel Psychology*, 65(2), 325-357.

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*, Vol.92, No.4, 1159–1168. DOI: 10.1037/0021-9010.92.4.1159

Mullen, J., Fiset, J. ve Rhéaume, A. (2018). Destructive Forms of Leadership: The Effects of Abusive Supervision and Incivility on Employee Health and Safety. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol.39, No.8, 946-961. DOI 10.1108/LODJ-06-2018-0203

Özdevecioğlu, M., Akın, M., Karaca, M. ve İştahlı, B. (2014). Kötü Niyetli Yönetim Algılamasının Çalışanların Performansları Üzerindeki Etkisinde Duygusal Zekânın Rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 4, Sayı 1, 1-18.

Pradhan, S. ve 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*, Vol.10 No.1, 35-49. DOI 10.1108/APJBA-09-2017-0089



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 5 Sayı/Issue : 2 Yıl/Year : 2019 ISSN -2149-6161

Raza, B., Ahmed, A., Zubair, S. ve Moueed , A. (2019). Linking Workplace Deviance and Abusive Supervision: Moderating Role of Positive Psychological Capital. *International Journal of Organizational Leadership*, 8(1), 95-111.

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.

Tekingündüz, S. ve Kurtuldu, A. (2015). İşten Ayrılma Niyeti, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Liderlik ve İş Stresi Arasındaki İlişkilerin Analizi: Bir Hastane Örneği. *International Journal of Human Sciences*, 12(1), 1501-1517. doi: 10.14687/ijhs.v12i1.3270

Tepper, B.J. (2000). Consequences of Abusive Supervision. *Academy of Management Journal*, Vol.43, No.2, 178-190.

Uslu, S. ve Aktaş, H. (2017). İşten Ayrılma Niyeti ile Örgütsel Sessizlik Etkileşiminde İş Güvencesi Memnuniyeti ve İş Güvencesi Endeksinin Aracı Rolü: Özel Bir Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, C.12, S.1, 141-160.

Üçok, D. ve 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. ve Özgen, H. (2014). Türkiye’de İstismarcı Yönetim Ölçeğinin Uyarlaması: Güvenirlilik ve Geçerlik Analizi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 23, Sayı 1, 1-12.

Wu, T.Y. ve Hu, C. (2009). Abusive Supervision and Employee Emotional Exhaustion: Dispositional Antecedents and Boundaries. *Group & Organization Management*, Volume:34, Number:2,143-169.

Yıldırım, N. ve Benlier, O.C. (2017). İstismarcı Yönetici Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi Tunceli İli Kamu Kurumunda Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 48, 679-683.