

PSİKOLOJİK TACİZ ve ETİK ALGI İLİŞKİSİ: SEKTÖREL BİR ARAŞTIRMA

Nurettin İBRAHİMOĞLU* ve Burcu KISA **

Özet

Bu çalışmanın amacı; sektörel açıdan çalışanların psikolojik taciz (mobbing) algı düzeyleri ile etik algı düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Örneklemi 254 kamu ve özel sektör çalışanlarından oluşan araştırmada çalışanların etik algı düzeyleri ile psikolojik tacizi algılama düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Fakat sektörel açıdan çalışanların etik algı düzeyleri ile psikolojik taciz algı düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Kamu sektörü çalışanlarının hem psikolojik taciz algı düzeyleri hem de etik algı düzeyleri özel sektör çalışanlarından yüksek çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik taciz, Etik algı

The Relationship Between Mobbing and Ethics Perception:

A Sectoral Research

Abstract

The purpose of study is to investigate the relationship between level of perceived mobbing and the level of perceived ethics in term of sectors. In the research consistency of a sample of 254 private and public sector employees, it has not been found any significant relationship between the level of perceived mobbing and the level of perceived ethics. However in terms of sectors, there is a significant difference between employees' level of perceived mobbing and the level of perceived ethics. The public sector employees' level of perceived mobbing and level of perceived ethics has found considerably higher than private sector employees.

Key Words: Mobbing, Ethics perception

GİRİŞ

Çalışanların iş yerlerinde çeşitli nedenlerle yaşadıkları kişisel endişe ve kaygılar, üretim esnasında karşılaşılan güçlükler, kaynakların kıtlığı, iş ve müşterilerle ilişkili sorunların yol açtığı tartışma ve anlaşmazlıklar olumsuz bir diyalog ortamını da beraberinde getirmektedir. Çalışma yaşamı, insanın kendini var etmeye çalıştığı bir süreçtir. Bu süreç, rekabet, çatışma, iletişim, paylaşım, başarı, takım çalışması gibi ilişkileri içinde barındırır (Yıldız ve Kılıkış, 2010:71). İlişki ve etkileşimde yaşanan başarısızlık örgütsel amaçlara ulaşmayı güçleştirmektedir. Böylece çalışanlar arasında duygusal tacizler, gergin ve düşmanca bir ortamda etik

* Yrd. Doç. Dr., Gaziantep Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, nibrahimoglu@hotmail.com

** Gaziantep Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, Yüksek Lisans, burcu200955@hotmail.com

dışı olarak ortaya çıkabilmektedir. İş yerinde maruz kalınan şiddet, fiziksel zarardan çok duygusal yaralara yol açmakta, çalışan işinden ayrılmak zorunda kalmakta, işveren ve müşteriler yüksel bedel ödemektedir (Chappell ve Martino, 2006:5). Örneğin İngiltere’de yapılan bir araştırmada çalışanların %53’ünün kariyerleri boyunca en az bir kez psikolojik tacize uğradığını, %78’inin ise bu davranışlara tanıklık ettiklerini belirtmektedir (Akgeyik vd., 2011:232). Benzer biçimde Amerika’da 6 çalışandan birisi tacize maruz kalmaktadır (Namie, 2003:2). Levitt (1986)’e göre işletmelerin amacının sadece kâr olduğunu söylemek “etik sığlık” olarak kabul edilmektedir. Şayet işletmeler karlılık dışındaki – örneğin daha fazla etik hassasiyet taşıma ve sosyal sorumluluk gibi- amaçları dikkate almazlarsa varoluşsal meşruiyetleri sorgulanır hale gelebilir (Singhapakdi vd., 1995:49). Çalışan ve yöneticiler arasındaki etkileşimden doğan psikolojik taciz davranışı da aslında etik dışı bir davranış olarak kabul edilebilir. Zira Leymann, yıldırma ve psikolojik tacizi bir veya birkaç kişilik grubun başka bir kişiye yönelik sistematik ve etik dışı bir iletişimi olarak tanımlamaktadır (Yıldız ve Kılıç, 2010:72). Diğer yandan etik algı veya etik davranış çalışanların ve yöneticilerin birbirleri ile olan ilişkileri, birbirlerine karşı sorumlulukları dolayısıyla karşılıklı beslenen güvenle de yakından ilişkilidir. Dolayısıyla iş dünyasındaki etik sorunlar, çeşitli şekillerde kendini göstermektedir. Örneğin sosyo-ekonomik, kültürel eşitsizlik sonucu ortaya çıkan daha çok toplumu ilgilendiren, işletmelerin paydaş ve etkileşenleri arasındaki ilişkilerin doğurduğu, işletmelerin çalışan ve yöneticileri arasındaki hak ve sorumluluklarından ve çalışanların birbirlerine karşı davranışları sonucu ortaya çıkan etik sorunlardan söz edilebilir.

Her ne kadar psikolojik taciz konusu son yıllarda sıkça ele alınmakta ise de psikolojik taciz ve etik algı ilişkisi üzerine yapılmış bir çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırmanın amacı etik algısı yüksek çalışanların psikolojik taciz davranışını algılama düzeyini ele almaktır. Etik algısı yüksek çalışanların psikolojik taciz davranışını algılama düzeylerinin daha yüksek olacağı varsayılmaktadır. Bu amaçla etik farkındalık yaratılarak psikolojik taciz şikâyetlerinin ortaya çıkmadan önüne geçilmesine yardımcı olunabilir. Bilindiği gibi etik davranmak gerekli fakat yeterli değildir. Olmazsa olmaz olan yönetici ve çalışanlar için etik algının varlığıdır (Singhapakdi vd., 1995:49). Bu amaçla araştırma bulgularının uygulamacılara önemli bir veri sağlayacağı düşünülmektedir. Öte yandan araştırma, psikolojik taciz ve etik algı ilişkisini kamu ve özel sektör çalışanları açısından ele almış olması yönüyle de özgün kabul edilmektedir. Dolayısıyla araştırmanın literatürde önemli bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Bu bağlamda araştırmada sırasıyla psikolojik taciz ve etik algı konuları irdelenecektir.

I.PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG) KAVRAMI

Bir iş yeri rahatsızlığı olarak kabul edilen psikolojik taciz (mobbing), çalışma hayatının var oluşundan bu yana yaşanan, ancak insan doğası gereği açığa çıkarılmaktan kaçınılan, kültür, cinsiyet farkı gözetmeksizin tüm işyerlerinde

ortaya çıkabilen ve herkesin maruz kalabileceği sonuçları ağır bir durumdur (Tınaz, 2006a:3; Yıldız ve Kılıkış, 2010:71). Hem kamu hem de özel sektörde var olan ve aktif veya pasif olarak meydana gelen psikolojik taciz, tüm ülkelerde önemli bir yönetim sorunu haline gelmiştir (Köse ve Uysal, 2010:263). Hayvan davranışlarını inceleyen Kondrand Lorenz (1960), küçük hayvan gruplarının büyük bir hayvana karşı toplu şekilde atağa kalkmasını ilk kez psikolojik taciz olarak ifade etmiştir. Kondrand Lorenz'den sonra, Paul Heinemann, çocuklardan kurulu bir grubun yalnız bir çocuğa tavır almalarını, ona zarar vermelerini açıklamak için psikolojik taciz kavramını kullanmıştır (Tınaz, 2006a:14). Psikolojik taciz kavramı 1980'li yıllardan itibaren Heinz Leymann tarafından çalışma yaşamına transfer edilmiştir. Heinz Leymann psikolojik tacizi 1984 yılında İsveç'te "İş Hayatında Güvenlik ve Sağlık" konulu bir rapor içinde kullanarak ilk kez ele almış ve literatüre kazandırmıştır (Karcioğlu ve Akbaş, 2010:140).

Leymann'a göre psikolojik taciz (mobbing), bir veya birkaç kişi tarafından bir diğer kişiye yönelik süreklilik gösteren, fiziksel ve psikolojik zarara yol açan (nedeni düşünce ve inanç ayrılığından, kıskançlık ve cinsiyet ayrımına kadar çok çeşitli olabilen), sistematik bir biçimde, düşmanca ve ahlak dışı davranışlarda bulunulması ve davranışlar sonucunda da kişinin savunmasız ve çaresiz bir duruma itilmesidir (Göktürk ve Bulut, 2012:54; Köse ve Uysal, 2010:262).

Psikolojik taciz (mobbing) kavramı, İngilizce "mob" köküne dayanmaktadır."mob" sözcüğünün İngilizce karşılığı, kural dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık veya çetedir. "mob" sözcüğünün eylem biçimi olan psikolojik taciz (mobbing) ise; psikolojik şiddet, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı verme anlamına gelmektedir. Bu kavram Türkçe'ye tam çevrilemediği için işyerinde duygusal linç, işyerinde psikolojik terör, işyeri travması, işyerinde zorbalık, işyerlerinde psikolojik taciz, işyerinde duygusal saldırı, yıldırma, zorbalık gibi birçok farklı adla kullanılmaktadır (İbicioğlu vd., 2009:26–27).

Psikolojik taciz hakkında uzlaşıdan uzak çok farklı tanımlar yapılmış olmasına karşın araştırmacılar bu kavramla ilgili birtakım noktalarda görüş birliğine varmışlardır. Bunlardan ilki, psikolojik tacizin kurban tarafından olumsuz olarak algılanan saldırgan ve düşmanca hareketler içermesidir. İkincisi, psikolojik taciz davranışlarının bir kereye mahsus ve birbirinden bağımsız olarak değil, belirli sıklıkta gerçekleşen ve belirli süredir devam eden davranışlar olmasıdır. Üçüncüsü, taraflar arasında belirgin bir güç dengesizliğinin olmasıdır (Göktürk ve Bulut, 2012:55) Leymann'a göre ise bir eylemin psikolojik taciz (mobbing) olarak tanımlanabilmesi için en az 6 ay boyunca bu tür eylemlerin tekrarlanması gerekir (Karcioğlu ve Akbaş, 2010:141).

Psikolojik tacizin uygulandığı bir çalışma ortamı bir savaş alanına benzetilebilir. İş ortamını savaş alanından ayıran tek fark kişilerin yaptığı kötülükleri bir nebze de olsa gizlemeye çalışmalarıdır. Gerçek savaşta olduğu gibi iş yerindeki savaşın da amacı, karşı tarafı önce bulunduğu durumdan çok daha

zayıf ve savunmasız duruma düşürmektir (Demir ve Çavuş, 2009:15). Buna göre psikolojik taciz, üstün asta, astın üste veya aynı düzeydeki kişilerin birbirlerine karşı uyguladıkları kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi her türlü davranışları kapsar (Tınaz, 2006a:13-14). Önceleri bir kişinin veya bazı kişilerin, bir kişiye veya birkaç kişiye düşmanlığı şeklinde ortaya çıkan psikolojik taciz, kişinin önce kendine ve çevresine yabancılaşmasıyla başlar ve bu süreç; işe karşı kayıtsızlık, bıkkınlık, yıldırma, performans düşüklüğü ile devam eder ve istifayla sonuçlanır (İbicioğlu vd., 2009:27). Böylece süreç birey açısından birçok sağlık problemini beraberinde getirirken örgütün psikolojik tacizi bir örgüt stratejisi gibi kullanması durumu ortaya çıkar. Örgütün uygulamış olduğu bu oyun örgütün tamamının moralini, motivasyonunu, verimliliğini, iş tatminini, performansını ve örgütsel bağlılığını olumsuz etkileyerek örgüte ciddi ekonomik külfetlere yol açmakta hatta örgütün sonunu dahi getirebilmektedir (Tınaz, 2006:26; Özler vd., 2008:2).

İş yerinde psikolojik taciz sürecinde uygulayanlar (saldırganlar, tacizciler), mağdurlar (kurbanlar) ve izleyiciler olmak üzere üç tip rolden söz edilmektedir (Tınaz, 2006:18-19). Psikolojik taciz mağdurları için bir genelleme yapılacak olunursa, tacize maruz kalan kişinin iş yerinde yalnız, diğer çalışanlardan farklı, başarılı veya yeni gelen bir kişi olduğu söylenebilir (Tınaz, 2006:20). Psikolojik taciz uygulayan kişiler ise duygusal zekâdan yoksunluk, korkaklık, nevroitik rahatsızlıklar ve insani ve etik değerlerden uzak olma gibi nedenlerle bu davranışlara yönelmektedirler. Leymann ise, insanların kendi eksikliklerini telafi etmek için psikolojik tacize başladıklarını, bunu bir savunma mekanizması olarak kullandıklarını öne sürmektedir (Göktürk ve Bulut, 2012:56).

Psikolojik taciz birçok nedeni içerisinde barındıran karmaşık bir yapıya sahiptir. Psikolojik tacize neden olan faktörleri, kişisel ve dışsal faktörler olmak üzere iki grupta sınıflandırmak mümkündür. Tacizde bulunanın ve kurbanın psikolojisi ve karakter özellikleri kişisel faktörleri; kurum kültürü, organizasyon yapısı, kurum içi çatışmalar, toplumsal değer ve kurallar ise dışsal faktörleri oluşturmaktadır (Göktürk ve Bulut, 2012:55-56).

Psikolojik taciz süreci, tarafların statüleri göz önüne alınarak genellikle taciz mağduru ve taciz uygulayıcısı olmak üzere iki taraftan oluştuğu varsayıldığında dikey, yatay ve aşağıdan yukarı taciz olarak da sınıflandırılabilir. Yukarıdan aşağıya dikey taciz, çeşitli nedenlerden dolayı amir tarafından kendinden alt kademedeki asta karşı son derece saldırgan, cezalandırıcı davranışlar şeklinde görülür. Bu tür tacizin oluşmasının birçok nedeni olabilir. Dikey tacizin en önemli nedenleri sosyal imajın tehdit edilmesi, yaş farkı, üstün kayrılması, politik görüşlerde zıtlık olabilir (Tınaz, 2006a:5-6). Eş değerler arasında yatay psikolojik taciz ise aynı konumdaki kişilerin arasında oluşur. Bu tür psikolojik tacizin belli başlı nedenleri rekabet, farklı bölge ve kültürlerden gelmiş olma, ırkçılık vb. sayılabilir. Aşağıdan yukarı psikolojik taciz durumu ise amirin

yetkisinin astlar tarafından tartışılır hale gelmesiyle oluşur. Bu tür psikolojik tacizde taciz uygulayıcıları genellikle birden fazladır (Tınaz, 2006a:7-8).

Uluslararası çalışma örgütü (İLO) psikolojik tacizi, bir çalışanı veya çalışan grubunu baltalamak için, kinici, zalim, kötü niyetli veya küçük düşürücü girişimleri içeren saldırgan davranışlar olarak kabul etmektedir (Yıldız ve Kılıkış, 2010:73). Önemli örgütsel sorunlardan biri olan psikolojik taciz hakkında başta İskandinav ülkeleri olmak üzere Avrupa ülkelerinde birçok çalışma yapılmasına rağmen Türkiye’de konu hakkındaki farkındalık tam anlamıyla oluşmamıştır. İş etiği, çalışma etiği, meslek etiği gibi günümüz işletmeleri için çok önemli hale gelen ve pek çok konu üzerinde etkisi olan psikolojik taciz, sıklıkla ele alınmakta hatta birçok ülkede iş sözleşmelerine dâhil edilmektedir. Bu nedenle etik dışı bir davranış olan psikolojik tacizin etik davranış açısından irdelenmesi önemli bulunmaktadır.

II. ETİK ALGI KAVRAMI

Etik Yunanca karakter ve davranış anlamına gelen "etos" kelimesinden türemiş, insana ne yapması ya da ne yapmamasını öneren bir dizi kural, ilke, norm ve değerler bütünüdür. Aristoteles’in en yüksek iyiyi bulma çabası olarak tanımladığı etik; insanların faaliyetlerinin varlık nitelikleri ile bu faaliyetleri yönlendiren ilkelerin (değer) varlık niteliklerinin insanların davranışlarından bağımlı ya da bağımsız olduğunu inceleyen; insana ilişkin etik sorunlarda doğrulanabilir-yanlışlanabilir bilgiler ortaya koyan bir disiplin alanıdır (Arslan, 2012:17; Kitapçı, 2010:82). Değerlerin özünü ve temellerini araştıran, insanın bireysel ve toplumsal yaşamındaki değerlerin özünü ve temellerini araştıran etik, insanlara iyi ya da kötünün ne olduğu konusunda kılavuzluk etmektedir (Kılavuz, 2002:256).

Etik algı bireyin doğru ve yanlış konusunda vereceği kararlara ilişkin sahip olduğu değer ve ilkelerdir. Etik davranış aynı zamanda doğru ve yanlış konusunda verilecek kararlar için sahip olunan bilgi beceri ve tutuma ilişkin bireysel veya örgütsel bir yetkinliktir (Hellriegel ve Slocum, 2010:10).

Geçmişten günümüze, tarih boyunca toplumlar, kendi kültürlerine, gelenek, görenek ve yaşamlarına göre kendi etik kurallarını oluşturmuşlardır. Diğer bir deyişle etik, insanların henüz toplum halinde yaşamaya başladığı, toplum bilincinin tam anlamıyla gelişmediği, yasa ve düzenlemelerin tam olarak bilinmediği dönemlerden beri var olan kurallardır. Bu kurallar ilk insandan beri ilişkilerin yürümesine katkı sağlamış, insanların birbirlerine daha az zarar vermelerine aracılık etmiştir (Özarlan, 2006:62).

Çalışanların tutum ve davranışlarının temelinde sahip oldukları etik değerler yatmaktadır. Etik algısı güçlü çalışanların daha çok hak, adalet, özgürlük,

insan hakları gibi evrensel değerlere göre tutum ve davranış gösterdiği belirtilmektedir (Yaman, 2008:83).

Diğer yandan etik ve ahlak kavramları birbirleriyle ilgili olmasına karşın, aralarında genişlik, darlık, teorik ve pratik açılarından farklılıklar da bulunabilmektedir. Örneğin ahlaki anlamda “ben” etik anlamda “biz” in bir parçasıdır. Yani, ahlak bireylerin günlük yaşamlarında nasıl olmaları gerektiğini ayrıntı ve pratik bir şekilde düşünür. Ancak etik biraz daha soyut ve kuramsal bir kavramdır (Kılavuz, 2002:256).

Etik kavramı, değerlerin özünü ve temelini araştıran, insanların kişisel ve toplumsal ilişkileriyle ilgili sorunları irdeleyen bir disiplin olarak tanımlanabilir (Sayılı ve Uğurlu, 2007:77). Bu anlamda etik, normatif etik, meta etik ve uygulamalı etik olmak üzere üç sınıfa ayrılmaktadır. Normatif etik, nasıl eylemde bulunulması, nasıl yaşanılması ya da nasıl bir insan olunması gerektiği üzerine yanıt arar ve kayıtsız şartsız kendine uyulması istenilen üst düzeydeki ahlak ilkesine dayanır. Meta etik olarak da adlandırılan analitik yaklaşımda ise insanın düşüncesi, eylemi ve dilinde ortaya çıkan ahlaki öğelerin doğası ve anlamını çözümleyen, ahlaki kavramların ahlaki yargıları temellendirdiği düşünülen yaklaşımdır. Bu yaklaşım ne olduğu ve nasıl olması gerektiği üzerine değil kavram üzerine yoğunlaşır. Uygulamalı etik ise güncel tartışmalara konu olan pratik ahlak sorunlarıyla ilgilenir (Kılavuz, 2002:257–258).

İnsan bencil, çıkarlarını en rasyonel şekilde gerçekleştirmeye çalışan bir varlıktır. Aynı zamanda insan, diğer insanlara olan yükümlülük ve sorumlulukları dolayısıyla bencil yanıyla etik tarafı arasında denge kurmaya çalışır. Diğer yandan bireyin sahip olduğu etik anlayış onun algılama biçimini, tutum ve davranışlarını da şekillendirmektedir (Kitapçı, 2010b:82). Bu yüzden etik algı ile psikolojik taciz davranışı arasında ilişki olduğu düşünülmektedir.

III. PSİKOLOJİK TACİZ, ETİK ALGI İLİŞKİSİ

Örgüt çalışanları, tartışılabilir uygulamalar, ihmal edilen kural ve prosedürler, takınılan keyfi tutumlara karşı kendilerini baskı altında hissedebilmektedirler. Buna katı rekabet koşullarında çalışanlardan daha fazla verim alma baskısı da eklenince psikolojik taciz sınırları da zorlanmış olabilmektedir. Üstüne üstlük bazı durumlarda örgütte yaşanan etik ikilemler çalışanların doğru karar verebilmelerini güçleştirerek düşük moral ve motivasyonsuzluğa dolayısıyla da verimsizliğe yol açabilmektedir.

Etik davranış genellikle kişisel olarak ortaya çıkar. Kişilerin etik algısı, etik davranışlara yön veren norm ve ilkeleri yönlendirir. Bu bağlamda yüksek etik algı düzeyine sahip olmak örgütsel ortamda ortaya çıkabilecek psikolojik taciz gibi etik dışı bir durumun olumsuz etkilerinin azaltılmasında, doğrularla yanlışların daha etkili bir biçimde ayrıştırılmasında, örgütsel verimliliğin artırılmasında etkili

olabilir (Singhapakdi vd., 1995:50; Harris ve Hartman, 2001:6; Langton ve Robbins, 2006:15).

Baskı ya da psikolojik taciz, bir örgütte çalışan işgörenin farklı sebeplerle üstü, eşiti ya da astı tarafından bireyi psikolojik olarak tahrip etmek ve onu ezmek gayesiyle kendisine karşı yapılan etik dışı incitici tutum ve davranışlardır. Psikolojik tacizin kavramsal olarak literatüre kazandıran Leymann, İsveç'te iş yerindeki bu etik dışı uygulamaları, bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak sistematik bir biçimde düşmanca ve ahlak dışı bir iletişim olarak tanımlamıştır. Buna göre iş yerindeki psikolojik tacizi ortaya çıkaran çeşitli etmenlerden bahsedilmektedir Bunlar: liderlik davranışlarının yetersizliği, mağdurun korumasız oluşu, örgütteki etik (ahlaki) standartların yetersizliği vb.dir (Yaman, 2008:84). Örneğin yapılan bir araştırmada üniversite öğretim elemanları etik dışı davranışları psikolojik taciz olarak algılamaktadır. Ayrıca destekleyici ve arkadaşça ortam yokluğunun da psikolojik şiddete neden olduğu, araştırma bulgularıyla ortaya konmuştur (Yaman, 2008:89). Dolayısıyla etik dışı davranışlarla psikolojik taciz arasında bir ilişki olabileceği varsayılmaktadır. Bu bağlamda araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

H1: Çalışanların psikolojik taciz algıları ile etik algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Kamu ve özel sektörde çalışanların psikolojik taciz algılama düzeyleri ile etik algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır.

H3: Kamu ve özel sektörde çalışanlarının demografik faktörleri ile psikolojik taciz algılama düzeyleri ve etik algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır.

IV.ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

A.EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini kamu ve özel sektör kurumlarında çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Gaziantep İlinde kamu kurumlarında çalışan 144 kişi (Gaziantep İli Defterdarlığı ve vergi dairesi çalışanları); özel sektör kurumlarında çalışan 110 kişi (plastik sektöründe faaliyet gösteren büyük ölçekli bir işletme ve sağlık sektöründe faaliyet gösteren özel hastane çalışanları) olmak üzere toplam 254 kişidir. Araştırma örneklemini kamu kesiminden vergi dairesi, özel sektör kesiminden ise plastik sektöründe bir işletme, iplik sektöründe bir işletme ve özel hastane sektöründe bir işletmeden oluşmaktadır. Araştırmanın evren örneklemini tesadüfi örnekleme yöntemi ile elde edilmiştir.

B.DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmanın demografik değişkenlerine ilişkin bulgular kamu-özel sektör olarak ayrı ayrı ve toplam şeklinde tablo 1’de sunulmuştur. Toplama göre araştırmaya katılanların 80’i kadın (%31,5), 174’ü (%68,5) erkektir. Medeni durum olarak katılımcıların 184’ü evli (%72,4), 70’i bekârdır. Katılımcıların 8’i (%3,1) 20 yaşın altında, 31’i (%12,2) 21-25 yaş, 48’i (%18,9) 26-30 yaş, 47’si (%18,5) 31-35 yaş, 38’i (%15) 36-40 yaş, 82’si (%32,3) 41 ve üstü yaş aralığındadır. Eğitim düzeyine göre katılımcıların 8’i (%3,1) ilkokul, 15’i (%5,9) 64’ü (%25,2) lise, 63’ü (%24,8) yüksekokul, 96’sı (%37,8) üniversite, 8’i (%3,1) yüksek lisans mezunudur. Katılımcıların 1’i (%0,9) genel müdür, 11’i (%4,3) müdür, 9’u (%3,5) müdür yardımcısı, 72’si (%28,3) memur, 31’i (%12,2) şef, 47’si (%18,5) uzman, 8’i (%3,1) formen, 12’si (%4,7) ustabaşı, 21’i (%8,3) işçi, 42’si (%16,5) diğer pozisyonundadır. Katılımcıların iş yerlerindeki kıdemleri 1 yıldan az 36 kişi (%14,2), 1-3 yıl arası 19 (%11,4) kişi, 4-6 yıl 25 (%9,8) kişi, 7-10 yıl 20 (%7,9) kişi, 11-14 yıl 31 (%12,2) kişi, 15-18 yıl 15 (%5,9) kişi, 19-22 yıl 19 (%11) kişi ve 23 yıl üstünde 69 (%27) kişi şeklindedir. Katılımcıların gelir düzeylerine göre dağılımı, 0-100tl geliri olan 40 (%15,7) kişi, 1001-2000 tl. geliri olan. 84 (%33,1) kişi, 2001-3000 tl. geliri olan 112 (%44,1) kişi, 3001-4000 tl. geliri olan 14 (%5,5) kişi, 4001-5000 tl. geliri olan 2 (%0,8) kişi, 5001 tl. ve üstü geliri olan 2 (%0,8) kişi şeklindedir.

Tablo 1: Demografik Faktörler

	Kamu sek.		Özel sek.		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Cinsiyet						
Kadın	59	41	21	19.1	80	31.5
Erkek	85	59	89	80.9	174	68.5
Medeni hal						
Evli	113	78,5	71	64.5	184	72.4
Bekâr	31	21,5	39	35.5	70	27.6
Yaş						
20 altı	0	0	8	7.3	8	3.1
21-25	7	4,9	24	21.8	31	12.2
26-30	22	15,3	26	23.6	48	18.9
31-35	22	15,3	25	22.7	47	18.5
36-40	25	17,4	13	11.8	38	15.0
41 üstü	68	47,2	14	12.7	82	32.3
Eğitim						
İlkokul	0	0	8	7.3	8	3.1
Ortaokul	6	4.2	9	8.2	15	5.9
Lise	20	13.9	44	40.0	64	25.2
Yüksekokul	44	30.6	19	17.3	63	24.8
Üniversite	73	50.7	23	20.9	96	37.8
Lisansüstü	1	.7	7	6.4	8	3.1

	Kamu sek.		Özel sek.		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Pozisyon						
Gen.Müdür	0	0	1	.9	1	.4
Müdür	2	1.4	9	8.2	11	4.3
Müdür yard.	5	3.5	4	3.6	9	3.5
Memur	60	41.7	12	10.9	72	28.3
Şef	22	15.3	9	8.2	31	12.2
Uzman	39	27.1	8	7.3	47	18.5
Formen	8	5.6	0	0	8	3.1
Ustabaşı	0	0	12	10.9	12	4.7
İşçi	1	.7	20	18.2	21	8.3
Diğer	7	4.9	35	31.8	42	16.5
Kıdem (yıl)						
1 yıldan az	12	8.3	24	21.8	36	14.2
1-3	5	3.5	24	21.8	29	11.4
4-6	10	6.9	15	13.6	25	9.8
7-10	6	4.2	14	12.7	20	7.9
11-14	22	15.3	9	8.2	31	12.2
15-18	10	6.9	5	4.5	15	5.9
19-22	18	12.5	11	10.0	29	11.4
23 üstü	61	42.4	8	7.3	69	27.2
Gelir (TL)						
0-1000	1	.7	39	35.5	40	15.7
1001-2000	32	22.2	52	47.3	84	33.1
2001-3000	98	68.1	14	12.7	112	44.1
3001-4000	10	6.9	4	3.6	14	5.5
4001-5000	1	.7	1	.9	2	.8
5001 üstü	2	1.4	0	0	2	.8

C. ÖLÇÜM ARAÇLARI

Araştırma verileri anket yöntemi ile toplanmıştır. Anket psikolojik taciz ölçeği, etik algı ölçeği ve demografik sorular olmak üzere 3 bölümden oluşmaktadır. Araştırmada Björkqvist ve Österman tarafından geliştirilen, 24 olumsuz ifade içeren “İş Yeri Taciz Ölçeği” ile Singhapakdi ve arkadaşları tarafından geliştirilen “Etik Algı Ölçeği” kullanılmıştır (Singhapakdi vd., 1995:71; Birlik, 2009:137). Anketler “çoklu likert” tipi olarak hiç katılmıyorum (1) ile tamamen katılıyorum (5) aralığında düzenlenmiştir. İş Yeri Taciz Ölçeğinin güvenirlik (Cronbach alfa) değeri 0,94 ve Etik Algı Ölçeğinin güvenirlik (Cronbach alfa) değeri 0,80 olarak bulunmuştur. İş yeri taciz ölçeği sorularından bazıları: “suçlanıyorsunuz, sizinle alay ediliyor, sizi incitmek amaçlı sözler söyleniyor” vb. iken etik algı ölçeği toplam dört senaryodan oluşmaktadır.

D.ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmada elde edilen veriler, SPSS 21.0 paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Analiz yöntemi olarak sırasıyla korelasyon testi, t-testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Buna göre araştırmada ilk olarak psikolojik taciz ve etik algı ilişkisini ele alan hipotez 1 (H1), kamu ve özel sektör açısından psikolojik taciz algılama düzeyi ile etik algı düzeyi arasındaki farkı test eden hipotez 2 (H2), kamu ve özel sektör çalışanlarının psikolojik taciz algı düzeyleri ve etik algı düzeylerini demografik faktörler açısından ele alan hipotez 3 (H3) test edilmiştir.

Tablo 2: Psikolojik taciz ve etik algı ilişkisi

	N	Ortalama	SS	1	2	Anlamlılık
Psikolojik taciz	254	20.6496	6.63439	-,008		0,930**
Etik algı	254	41.6693	15.21833		-,008	

**p > 0,01 düzeyinde anlamlılık

Çalışanların psikolojik taciz algı düzeyleri ile etik algı düzeylerinin test edildiği bulgular tablo 2’de sunulmuştur. Buna göre çalışanların psikolojik taciz algılama düzeyleri ile etik algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Bu bağlamda oluşturulan hipotez 1 (H1) reddedilmiştir.

Tablo 3: Kamu-özel sektör çalışanlarının psikolojik taciz ve etik algı düzeyleri arasındaki ilişki

	Sektör	N	Ortalama	SS	F	t	Anlamlılık
Psikolojik taciz	Kamu	144	44,8542	16,23429	4,777	3,923	,030**
	Özel	110	37,5000	12,68297			
Etik algı	Kamu	144	21,6736	6,64255	,139	2,854	,005**
	Özel	110	19,3091	6,40920			

**p < 0,01 düzeyinde anlamlılık

Araştırmada kamu ve özel sektör çalışanları arasındaki psikolojik taciz ve etik algı düzeyleri açısından farkın test edilmesine ilişkin bulgular tablo 3’te sunulmuştur. Yapılan analizlerde kamu-özel sektörde çalışanların psikolojik taciz ve etik algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Buna göre oluşturulan hipotez 2 (H2) kabul edilmiştir. Tablo 3’e göre kamu sektörü çalışanlarının psikolojik taciz ortalamalarının (44,8542), özel sektör çalışanlarının ortalamalarından (37,5000) daha yüksek çıktığı görülmektedir. Benzer biçimde kamu sektörü çalışanlarının etik algı düzeyi ortalamaları (21,6736), özel sektör çalışanları etik algı düzeyi ortalamalarından (19,3091) yüksektir (Tablo 3).

Tablo 4: Kamu-özel kurum çalışanlarının demografik değişkenlerine ilişkin varyans analizleri

		Kareler Toplamı		Kareler	F	Anlamlılık
			df	Ortalaması		
Çalışanların kıdemi ile psikolojik taciz algısı ilişkisi	Gruplararası	3998.192	7	571.170	2.574	.014**
	Grup içi	54596.028	246	221.935		
Çalışanların gelir düzeyi ile psikolojik taciz ilişkisi	Gruplararası	2550.241	5	510.048	2.257	.049*
	Grup içi	56043.979	248	225.984		
Çalışanların eğitim düzeyi ile etik algı düzeyi ilişkisi	Gruplararası	629,371	5	125,874	2,971	,013**
	Grup içi	10506,444	248	42,365		
Çalışanların Yaşları ile etik algı düzeyi ilişkisi	Gruplararası	485.480	5	97.096	2.261	.049*
	Grup içi	10650.335	248	42.945		
Çalışanların pozisyonu ile etik algı düzeyi ilişkisi	Gruplararası	868.951	9	96.550	2.295	.017**
	Grup içi	10266.864	244	42.077		
Çalışanların gelir düzeyi ile etik algı düzeyi ilişkisi	Gruplararası	828.463	5	165.693	3.987	.002**
	Grup içi	10307.352	248	41.562		

*p < 0,05 düzeyinde anlamlılık

**p < 0,01 düzeyinde anlamlılık

Araştırmada çalışanların demografik özellikleri ile psikolojik taciz algı düzeyleri ve etik algı düzeyleri arasındaki ilişkiler Tablo 4’de sunulmuştur. Buna göre çalışanların psikolojik taciz algıları ile kıdem durumu, gelir düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Diğer yandan çalışanların etik algı düzeyleri ile eğitim düzeyleri, yaşları, pozisyonları ve gelir düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Tablo 4). Buna göre hipotez 3 (H3) kabul edilmiştir.

SONUÇ

Yapılan araştırmalarda psikolojik tacizin toplumsal örgütsel ve bireysel pek çok nedeni üzerinde durulduğu görülmektedir (Akgeyik vd., 2011:6–11). Örneğin cinsiyet, kişilik özellikleri, örgüt kültürü, örgüt iklimi, liderlik biçimi en çok üzerinde durulan konuların başında gelmektedir. Ancak psikolojik taciz ile kişilerin etik algı düzeyleri arasındaki ilişki hususunda doğrudan araştırmalar ya yapılmamış veya çok dolaylı ve sınırlı kalmıştır. Psikolojik tacizin tanımında etik dışı bir davranış olduğu kabul edildiğine göre psikolojik taciz davranışının etikle doğrudan ilişkisi olduğu düşünülebilir. Fakat yapılan araştırmada kişilerin etik algı düzeyleri ile psikolojik taciz algı düzeyleri arasında ilişki istatistiksel olarak kabul

edilmemiştir. Bu durum kişilerin psikolojik tacizi kendilerinin etik algı düzeyleri ile ilişkili değil de; daha çok başkasının etik algı düzeyinde bir eksiklik olarak gördükleri şeklinde açıklanabilir. Diğer yandan çalışanların psikolojik taciz algı düzeyleri ile etik algı düzeyleri kamu ve özel sektör açısından karşılaştırıldığında anlamlı farklılıkların olduğu görülmüştür. Örneğin kamu sektörü çalışanlarının etik algı düzeyleri özel sektör çalışanlarına göre daha yüksek çıkmıştır. Etik algı düzeyinin kamuda çalışanlar için yüksek oluşu görece daha yüksek eğitim düzeyi, kurumsal ve etik ilkelerin görece yasal bir çerçevesinin oluşu ile açıklanabilir. Örneğin kamu sektöründe çalışanların yaklaşık %80'i üniversite mezunu iken bu oran özel sektör çalışanları için %25'lerde seyretmektedir. Üstüne üstlük kamu sektöründe yönetmelik ve yaptırımların her geçen gün daha fazla biçimsel hal alması, kamu sektörüne özgü yüksek iş güvencesi gibi nedenler çalışanlarda yüksek farkındalık bilinci geliştirmiş olabilir. Araştırmada çalışanların bazı demografik özelliklerine göre psikolojik taciz algı düzeyleri ve etik algı düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür.

Sonuç olarak bu araştırma elde ettiği bulgularla psikolojik taciz olgusu ve etik davranış ilişkisini farklı yönlerden ele almıştır. Bu bakımdan araştırmanın alanda çalışan araştırmacı ve uygulamacılar için yararlı olacağı düşünülmektedir. Araştırma Gaziantep ilinde çalışan kamu ve özel sektör çalışanları ile sınırlıdır. Gelecekte yapılacak araştırmalar daha büyük örneklemelerle gerçekleştirilebilir. Ayrıca gelecekteki araştırmalar, psikolojik taciz ve etik algı olgusunu; psikolojik tacize maruz kalanın, psikolojik tacizi yapanın etik algı düzeyini farklı yönlerden değerlendirilmesi şeklinde ele alınabilir.

KAYNAKÇA

- AKGEYİK, Tekin; Meltem GÜNGÖR, Şelale UŞEN ve Umut OMA Y (2011a). İşyerinde Psikolojik Taciz: Bankacılık Sektörüne İlişkin Bir Araştırma, İktisat Fakültesi Mecmuası, 56(2), 1.
- AKGEYİK, Tekin; Meltem GÜNGÖR, Şelale UŞEN ve Umut OMA Y (2011b), “İşyerinde Psikolojik Taciz Fenomeni: Uluslararası Deneyimler ve Perspektifler”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 1(53), 232–274.
- ALTUNTAŞ, Ceren. (2010), “Mobbing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma”, *Journal of Yasar University*, 18(5), 2995–3015.
- ARSLAN, Mahmut (2012), “İş ve Meslek Ahlakı : Dünya ve Türkiye Örnekleri, Gözden Geçirilmiş ve Geliştirilmiş 3. Baskı, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- BEKTAŞ, Çetin (2008), “Etik Kodların Otel Endüstrisine Katkıları ve Bir Alan Araştırması”, *Journal of Commerce*, (1), 1.
- BİRLİK, Işıl (2009), “İşyerinde Psikolojik Taciz: Bir Tıp Fakültesi Hastanesinde Çalışan Asistan Doktor ve Hemşirelerin Algıları Üzerine Bir Çalışma”, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi

ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı çalışma Ekonomisi Bilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul.

CARNERO, M. Angeles; Blanca MARTÍNEZ ve Rocio SÁNCHEZ-MANGAS (2010), “Mobbing and Its Determinants: The Case of Spain”, *Applied Economics*, 42(29), 3777–3787.

CEMALOĞLU, Necati (2007), “Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma”, *Bilig, Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 42(1), 111–126.

CHAPPELL, Duncan; Vittorio. Di MARTINO (2006), “Violence at Work”, *International Labour Organization*.

DEMİR, Yeter; Mustafa Fedai ÇAVUŞ (2009), “Mobbing’in Kişisel ve Örgütsel Etkileri Üzerine Bir Araştırma”, *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(1), 13–23.

DİKMETAŞ, Elif; Mehmet TOP ve Gülpembe ERGİN (2011), “Asistan Hekimlerin Tükenmişlik ve Mobbing Düzeylerinin İncelenmesi”, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22(3), 137–149.

Doğan, Hulusi ve İlknur DOĞAN (2009), “The Relationship Between Mobbing and Job Satisfaction: An Exploratory Study”, *Sunulan 1. International Symposium on Sustainable Development, Sarajevo*.

DUFFY Maureen; Len SPERRY (2007), “Workplace Mobbing: Individual and Family Health Consequences”, *The Family Journal*, 15(4), 398–404.

ACAR, Aslı Beyhan; Gönen DÜNDAR (2009), “İşyerinde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı İle Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Journal of the School of Business Administration, Istanbul University*, 37(2); 111–120.

GEORGAKOPOULOS, Alexia; LaVena WILKIN ve Brianna KENT (2011), “Workplace Bullying: A Complex Problem in Contemporary Organizations”, *Int J Bus Soc Sci*, 2(3), 1–20.

GÖK, Sibel (2010), “Çalışma Yaşamında İş Etiği: Bir Alan Araştırması”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (57), 549–577.

Göktürk, Gamze Yeşim ve Sefa Bulut (2012), “Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(24); 54–70.

GUEST, E. Davit; Christopher WOODROW (2012), “Exploring the Boundaries of Human Resource Managers’ Responsibilities”, *Journal of Business Ethics*, 1–11.

GÜNEL, Ö. Devrim (2010), “İşletmelerde Yıldırma Olgusu ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(3), 37–65.

HARRIS, O. Jeff; Sandra J. HARTMAN (2001), *Organizational Behavior*. Routledge.

- GÜL, Hasan; Nazlı ÖZCAN (2011), “Mobbing ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkiler: Karaman İl Özel İdaresinde Görgül Bir Çalışma”, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1(2), 80–134.
- HELLRIEGEL, Don; John. W. SLOCUM (2010), Organizational Behavior (13. ed). South-Western College Pub.
- İBİCİOĞLU, Hasan; Münire ÇİFTÇİ ve Seher DERYA (2009), “Örgütlerde yıldırma (mobbing): Kamu Sektöründe Bir İnceleme”, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 1(2), 25–38.
- İLHAN, Ümit (2010), “İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri”, Ege Academic Review, 10(4), 1175–1186.
- KARCIOĞLU, Fatih; Sevil AKBAŞ (2010), “İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini ilişkisi”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 24(3), 139–161.
- KILAVUZ, Recai (2002), “Yönetmelik Etik ve Halkın Yönetmelik Etik Oluşumuna Etkileri”, C.Ü Sosyal Bilimler Dergisi, 26(2), 255–266.
- KİTAPÇI, İsmail (2010), “Vergi Etiği ve Kamu Etiği İlişkisi: Etik Algılamalar Açısından Bir Değerlendirme”, Ekonomi Bilimleri Dergisi, 2(2), 81–88.
- KOÇAK, Orhan ve Nihal HAYRAN (2011), “Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Taciz (Mobbing): Kocaeli-Körfez İlçesi Örneği”, (ss 1109–1124), Sunulan 9. Ekonomi ve Yönetim Kongresi, Saraybosna-Bosna Hersek.
- KÖSE, Sevinç; Şener UYSAL (2010), “Kamu Personelinin Yıldırma (Mobbing) ve Boyutları Hakkındaki Düşünceleri Üzerine Bir Çalışma: Manisa Tarım İl Müdürlüğü Örneği”, Sosyal Bilimler, 8(1), 261–276.
- LANGTON, Nancy; Stephen P. ROBBINS (2006), Fundamentals of Organizational Behaviour, Third Canadian Edition (3. ed). Pearson Education Canada.
- LAVAN, Helen; William Marty MARTIN (2008), “Bullying in the US workplace: Normative and process-oriented ethical approaches”, Journal of Business Ethics, 83(2), 147–165.
- LEYMANN, Heinz (1996), “The Content and Development of Mobbing at Work”, European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2), 165–184.
- MARTIN, William; Helen LAVAN (2010), “Workplace Bullying: A Review of Litigated Cases”, Employee Responsibilities and Rights Journal, 22(3), 175–194.
- McGee, Robert W.; Simon S. M.HO ve Annie Y.S. LI (2008) “A Comparative Study on Perceived Ethics of Tax Evasion: Hong Kong vs the United States”, Journal of Business Ethics, 77(2), 147–158.
- NAMIE, Gary (2003), “Workplace bullying: Escalated Incivility”, Ivey Business

Journal, 68(2), 1–6.

- ÖZARSLAN, Emel (2006), “Sosyal Sorumluluk Projelerinin Desteklenmesinde Etik Değerlerin Rolü Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ÖZDEMİR, Murat (2012), “Kamu Yönetiminde Etik”, Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 4(7), 177–193.
- ÖZLER, Derya Ergun; Ceren Giderler ATALAY ve Mehmet Dil ŞAHİN (2008), “Mobbing’in Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 1(22), 37–60.
- PELİT, Elbeyi; İbrahim KILIÇ (2012), “Mobbing ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Şehir ve Sayfiye Otellerinde Bir Uygulama”, İşletme Araştırmaları Dergisi, 2(4), 122–140.
- REICHERT, Elisabeth (2003), İşyerinde Mobbing: Sosyal Hizmet Mesleği İçin Yeni Bir Öncelik Alanı”, Çeviren: E. Özmete, Professional Development: The International Journal of Continuing, 5(3), 4–12.
- SAYILI, Halil; Özlem Yaşar UĞURLU (2007), “Kurumsal itibar ve yönetsel etik ilişkisinin analizine yönelik bir değerlendirme”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 12(3), 75–96.
- ŞENTURAN, Şermin; Esra Mankan (2009), “Ücretin İşyerindeki Yıldırma Olgusu Üzerindeki Etkisi”, Bilig Sosyal Bilimler Dergisi, 1(50), 153–168.
- SHAFER, William E.; Kyoko FUKUKAWA ve Grace Meina Lee (2007), “Values and The Perceived Importance of Ethics and Social Responsibility: The US versus China”, Journal of Business Ethics, 70(3), 265–284.
- SINGHAPAKDI, Anusom; Kenneth L. KRAFT; Scot. J. VITELL ve Kumar C. RALLAPALLI, (1995), “The Perceived Importance of Ethics and Social Responsibility on Organizational Effectiveness: A Survey of Marketers”, Journal of the Academy of Marketing Science, 23(1); 49–56.
- TENGİLİMİOĞLU, Dilaver; Fatma Akdemir MANSUR (2009), “İşletmelerde Uygulanan Mobbing’in (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi”, Uluslararası İdari ve İktisadi İncelemeler Dergisi, 1(3); 69–84.
- TETİK, Semra (2010), “Mobbing kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi”, KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 12(18); 81–89.
- TINAZ, Pınar (2006a), “Çalışma Yaşamında Psikolojik Bir Dram: Mobbing”, 01.12.2012 Tarihinde adresinden erişildi <http://www.toprakisveren.org.tr/2006-71-pinartinaz.pdf>
- TINAZ, Pınar (2006b), “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, Çalışma ve Toplum, 4(11), 13–28.
- TINAZ, Pınar (2006c), “Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz”, İçinde Çalışma ve

- Toplum Dergisi (C 1, ss 11–22), Sunulan Çalışma İlişkileri Kongresi, Çalışma ve Toplum: Çalışma ve Toplum.
- TSUNO, Kanami; Norito KAWAKAMI; Akiomi INOUE, ve Kiyoko ABE (2010), “Measuring Workplace Bullying: Reliability and validity of the Japanese Version of the Negative Acts Questionnaire”, *Journal of Occupational Health*, 52(4), 216–226.
- VANDEKERCKHOVE, Wim; M. S. Ronald COMMERS (2003). Downward Workplace Mobbing: A Sign of The Times? *Journal of Business Ethics*, 45(1), 41–50.
- WILEY, Carolyn (1998), “Reexamining Perceived Ethics Issues and Ethics Roles Among Employment Managers”, *Journal of Business Ethics*, 17(2), 147–161.
- YAMAN, Erkan, (2008), “Üniversiteler ve Etik: Baskılar ya da Psikolojik Şiddet”, *İş Ahlakı Dergisi*, 1(1), 81–97.
- YAVUZ, Hüseyin (2007), *Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma (Yüksek Lisans Tezi)*, Sosyal Bilimler, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- YEŞİLTAS, Mehmet; Burak Murat DEMİRÇİVİ (2010) “İş Görenlerin Yıldırma Eylemlerine Maruz Kalma Durumları Üzerine Bir Araştırma: Antalya Örneği”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 21(2), 199–217.
- YİĞİTBAŞ, Çağla; Süleyman Erhan DEVECİ (2011), “Sağlık Çalışanlarına Yönelik Mobbing”, *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (42), 23–28.
- YILDIRIM, Aytolan; Dilek YILDIRIM (2007), “Mobbing in The Workplace by Peers and Managers: Mobbing Experienced by Nurses Working in Healthcare Facilities in Turkey and Its Effect on Nurses”, *Journal of Clinical Nursing*, 16(8), 1444–1453.
- YILDIZ, Selver; İlknur KILKIŞ (2010), “Psikolojik Taciz Olgusuna 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Bir Bakış”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 1(1), 71–93.
- ZUKIUSKAS, Pranas ve Jolita VVEINHARDT (2009). Diagnosis of Mobbing As Discrimination in Employee Relations. *Inzinerine ekonomika-Engineering Economics*, 4, 103–113.