

Mobbingin Etik İklim ve Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri

Meral ERDİRENÇELEBİ*
Berrin FİLİZÖZ**

ÖZ

Bu çalışma banka çalışanlarının etik iklim değerlendirmeleri ve işten ayrılma niyetlerinin uygulanan mobbing davranışlarına göre değişip değişmediğini ortaya koymak amacıyla taşımaktadır. Bu amaçla üç hipotez oluşturulmuştur. Konya ili merkezde faaliyet gösteren ve en çok şubesi olan iki özel banka çalışanları araştırma kapsamına alınmıştır. Bu bankalardan birincisinin Konya ili merkez ilçelerinde 19 şubesi, diğerinin ise 17 şubesi yer almaktadır. Bu şubelerde toplam büro çalışan sayısı 272'dir. Tüm çalışanlara anket dağıtılmıştır. Ancak geri dönen anket sayısı 194'tür. Anket geri dönüş oranı % 68'dir.

Katılımcıların demografik özellikleri betimleyici istatistikler ile belirlenmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerini test etmek için madde-bütün korelasyonlarına bakılmış ve Cronbach's Alpha katsayıları hesaplanmış ve açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ayrıca değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla korelasyon analizinden ve doğrulayıcı faktör analizi, son olarak oluşturulan modelin doğruluğunun testi için YEM'nde faydalanılmıştır. Korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde, mobbingin her bir alt boyutunun birbirleri ile pozitif yönlü ilişki içinde olduğu görülmektedir. Mobbing alt boyutları ile etik iklim arasındaki ilişkiye bakıldığında negatif yönlü ve düşük bir ilişki bulunmaktadır. Mobbing alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide ise pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur. Etik iklim ile işten ayrılma niyeti arasında da negatif yönlü bir ilişki vardır. Doğrulayıcı faktör analizi yapılan ve uyum iyiliği değerleri istenilen sınırlar içinde olan ölçme modeline göre hipotezler kabul edilmiştir. Yani etik iklim algısı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif; mobbing ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif; mobbing ile etik iklim algısı arasında negatif bir ilişki olduğu görülmektedir

Anahtar Kelimeler: Mobbing, etik iklim, işten ayrılma niyeti

The Effect Of Mobbing On Ethical Climate and Intention To Leave The Employees

ABSTRACT

This study aims to reveal that whether ethical climate assessments and the intentions of bank employees to leave the job change according to the enforced mobbing behaviour or not. Three hypotheses are formulated for this purpose. The employees of two private banks which operate in the centre of Konya province and have the most branches, were included in the study. The first of the bank has 19 branches and the other has 17 branches in the central districts of Konya province. The total number of office employees in those branches is 272. The questionnaire was distributed to all employees. However, the number of returned questionnaires is 194. The questionnaire return rate is %68.

The demographic characteristics of the participants are determined by descriptive statistics. To test the reliability of the scales used in the study, matter-whole correlation has been identified, Cronbach's Alpha parameters have been calculated and exploratory factor analysis has been performed. Moreover, in order to determine the relationships between variables, it has been benefited from the correlation analysis and confirmatory factor analysis and to test the accuracy of the model created in the last, it has been benefited from YEM. When correlation analysis results are analyzed, it has been seen that each subscales of mobbing has a positive correlation with each other. When the correlation between mobbing subscales and ethical climate is analyzed, negative and low correlation have been found. When the correlation between mobbing subscales and intention to leave the job is observed, a positive correlation is the case. As far as the correlation between ethical climate and intention to leave the job is concerned, there is a negative correlation. The hypotheses have been accepted in accordance with the measurement model in which confirmatory factor analysis has been conducted and conformity goodness values are within the required limit values. To sum up, it has been observed that there is a negative correlation between ethical climate concept and intention to leave the job, a positive correlation between mobbing and intention to leave the job, a negative correlation between mobbing and ethical climate concept.

Keywords: Mobbing, ethic climate, intention to leave

* Yrd. Doç. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi, merdirencelebi@konya.edu.tr

** Doç. Dr., Cumhuriyet Üniversitesi, bfilizoz@cumhuriyet.edu.tr

Makalenin Gönderim Tarihi: 01.04.2016; Makalenin Kabul Tarihi: 11.04.2016

1.Kavramsal Çerçeve

1.1.Mobbing

Mobbing, Latince bir kelime olup, kararsız kalabalık, şiddete yönelmiş topluluk gibi anlamları içermektedir (<http://turkoloji.cu.edu.tr>, 2014). Mobbing konusunu ilk olarak ele alan kişi olarak bilinen Leymann (1996: 165) mobbingi, birine karşı cephe oluşturma, duygusal saldırıda bulunma (psikolojik terör) ve psikolojik ve sosyal mutsuzluğa neden olan eylemler bütünü olarak tanımlamaktadır. Yine Leymann mobbingi zaman ve kişi sayısı olarak da, bir ya da daha fazla kişi tarafından (nadiren 4 kişiden fazla) bir başka kişiye (nadiren daha fazlasına) en az altı ay boyunca haftada en az bir kez yöneltilen eylemler bütünü olarak kabul etmektedir.

Mobbinge ilgili literatür çalışmalarının ortak noktası, işyerinde çalışanların sürekli olumsuz eylemlere konu olan bir kişiyi yıldırma hedefi olarak seçmeleridir. Araştırmacılara göre işyerinde psikolojik tacize hedef olan kişiye sataşma, kızdırma ve hakaret etme gibi incitme ve sindirme amaçlı eylemler yöneltilmektedir. Ayrıca kişiye yönelen fiziksel saldırıları da mobbing kapsamında yer almaktadır. Onlara göre yıldırma hedef olan kişi içinde bulunduğu durumla ilgili kendini savunma konusunda aşağılık kompleksi yaşamakta ve bu sebeple de etkisiz olabilmektedir (Einarsen ve Skogstad, 1996: 187). Genel anlamda mobbing kavramı, örgütteki diğer çalışanlara kasıtlı olarak zarar vermek amacıyla kullanılan ve çalışanların işinden olması niyetiyle yapılan saldırgan grup davranışlarını ifade etmektedir (Sheehan, 2004: 3).

Leymann'a göre Mobbing davranışları özelliklerine göre 5 grupta toplanmaktadır ve her mobbing durumunda bu davranışların hepsinin bulunması şart değildir. Leymann özellikle yapılanların mobbing olarak değerlendirilmesinde süreklilik ve kasıt unsurlarının dikkate alınmasının (aranması) gerekliliğini belirtmiştir. Gruplandırılan psikolojik taciz davranışları aşağıdaki gibi sıralanabilir (Leymann, 1997: 33-34):

1. Kendini göstermeyi ve iletişim kurulmasını engellemek; sözünü kesmek, yüksek sesle azarlamak şeklinde gerçekleşen davranışlar ve sürekli yapılan eleştiri,
2. Sosyal ilişkilere yapılan saldırı; çalışan iş ortamında yokmuş gibi davranılması ve iletişimin kesilmesi,
3. İtibara yapılan saldırı; asılsız söylentiler ve hoş olmayan imalar,
4. Çalışanın yaşam kalitesi ve mesleki durumuna yapılan saldırı; nitelikli iş verilmemesi ve anlamsız işler verilerek sürekli yer değiştirilmesi,
5. Çalışanın sağlığına yapılan doğrudan saldırı; ağır işler verilmesi, fiziksel şiddet tehdidi ve cinsel taciz.

Mobbing davranışları ile karşılaşan mağdurda, öncelikle kendisine ve daha sonra çevresine karşı yabancılaşma oluşur. Bu süreç, işe karşı kayıtsızlık, bıkkınlık, yılgınlık, performans düşüklüğü ile başlamakta ve istifa ile de sonuçlanmaktadır (Tınaz, 2006: 17).

Bazı sektörlerde ve meslek gruplarında işyerinde psikolojik tacizle karşılaşma riski daha yüksektir. 2005 Avrupa Çalışma Koşulları Anket sonuçları, işyerinde psikolojik ve fiziksel şiddetle karşılaşma riskinin özel sektörde çalışanlara oranla (%4) kamu sektöründe (%6) daha fazla olduğunu ortaya koymaktadır. Kamu sektöründe işten çıkarılma riskin az olması ve çalışanların işlerini kolay kolay terk edememeleri bu sektördeki riskin yüksek oluşunun nedenleri arasında yer almaktadır. Ayrıca işyerinde psikolojik şiddetin sıklıkla yaşandığı sektörlerin başında sağlık sektörü gelmektedir ve sağlık çalışanlarının şiddete uğrama riskinin diğer hizmet sektörü ve meslek gruplarına göre 16 kat daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (TBMM Komisyon Raporu, 2011: 17).

İşyerinde psikolojik taciz çeşitleri üç ayrı grupta incelenmektedir. Bunlar (TBMM Komisyon Raporu, 2011: 10):

- Düşey Psikolojik Taciz, üst konumda yer alanların astlarına yönelik uyguladıkları psikolojik taciz davranışlarıdır. Üstlerin sahip oldukları kurumsal gücü, astlarını ezmek, onları kurumun dışına itmek için kullanmasıdır.
- Yatay Psikolojik Taciz, işyerinde benzer görevlerde ve benzer olanaklara sahip, aynı konumdaki iş arkadaşlarının birbirlerine uyguladıkları psikolojik taciz olaylarıdır.
- Dikey Psikolojik Taciz, çalışanların yöneticiye uyguladığı psikolojik şiddet vakalarıdır. Nadir görülen bir durumdur. Çalışanların yöneticiyi kabullenememesi, eski yöneticiye duyulan bağlılık, kıskançlık dikey psikolojik tacize örnek olarak gösterilebilir.

1.2. Etik İklim

Kavramsal olarak örgütsel iş ikliminin bir türü olan etik iklimin, örgütsel davranış çalışmalarıyla birlikte sosyoloji ve uygulamalı psikolojide de önemli bir yeri vardır. İş iklimi, iş görenlerin “burada işler ne şekilde yapılmaktadır” algılamasını oluşturmaktadır. Ayrıca iş görenin örgüt tarafından ödüllendirilen, desteklenen ve beklenen davranışlara yönelik örgütün politikalarını, prosedürlerini ve uygulamalarını algılaması şeklinde de tanımlanabilir. Örgütün etik ikliminin bireylerin etik davranışlarını şekillendirmesinde önemli bir yeri bulunmaktadır (Tuna ve Yeşiltaş, 2014: 106).

İlk defa Victor ve Cullen tarafından incelenen etik iklim kavramı, tipik örgütsel uygulamalardan ve prosedürlerden oluşmaktadır. Victor ve Cullen’a göre etik iklim; bir sorunla karşı karşıya kalındığında, sorunun üstesinden nasıl gelinebileceğine dair organizasyonun görünümü açısından algılanan doğru davranışlara ilişkin tanımlamalar olarak ifade edilmektedir (Victor ve Cullen, 1988: 101). Etik kavramının temelini bencillik, yardımseverlik ve prensip olmak üzere üç ahlaki yargı oluşturmaktadır. Etik iklim, organizasyonun etik atmosferinin güçlü bir ölçüsü olarak kabul edilmekle beraber iş ahlaki literatüründe de geniş kullanım alanı vardır (Parboteeah, vd. 2005: 461).

İşletmelerde olumlu bir etik iklimin oluşturulması etik olmayan davranışlarla mücadele için önem taşımaktadır (Günel, vd., 2015: 255). Etik iklim, bir organizasyonda ahlaki açıdan tartışma yaratabilecek konuların nasıl çözümlenmesi gerektiği ve etik olarak doğru davranışın ne olduğu ile ilgili paylaşılan algı olarak tanımlanabilir (Deshpande, 1996: 655). Başka bir ifade ile etik iklim “ne doğru davranış oluşturmaktadır” a ilişkin yargıdır ve etik sorunların idare edildiği psikolojik bir mekanizma haline gelmektedir (Martin ve Cullen, 2006:177). Bir işletmenin etik iklimi, ahlaki davranış ve tavırlarla ilgili olan örgütsel değerler, uygulama ve işlemleri kapsamaktadır. Doğru ve yanlış sorusuyla ilgili olan tüm örgütsel değerlerin örgütün etik iklimine katkısı vardır. Doğru davranışın hangisi olduğu ve etik problemlerle nasıl baş edileceği gibi sorular örnek olarak gösterilebilir (Cullen, vd., 2003:128).

Etik iklim, çalışanlara sorunları değerlendirerek çeşitli alternatifleri göz önünde bulundurmaları konusunda yardımcı olmaktadır. Öte yandan da kabul edilebilir ve edilemez davranışlar hakkında karar vermeleri konusunda çalışanlara yol göstermektedir (Barnett ve Schubert, 2002: 281; akt. Büte, 2011: 173).

Bazı işletmeler yasalara uygun davrandıklarını, dolayısıyla etik davranışsergilediklerini belirtmektedirler. Oysa etik değerler çerçevesinde davranış, yalnızca yasalara uygun davranmak olmayıp bu değerlere gönüllü olarak kendini adamayı ifade eden bir kurum kültürü oluşturmak, başka bir deyişle etiği kurumsallaştırmaktır. Kurumsallaşmış etik, işletmenin dış politikalarında, üst düzey yönetiminde ve çalışanların tüm iş faaliyetlerinde, günlük karar almalarında etiği içermesi anlamına gelmektedir (Çevirgen ve Üngören, 2009: 276).

Yapılan birçok çalışmada etik iklimin güçlü olduğu işletmelerde, moral gücünün, örgütsel etkinlik ve verimliliğin, yönetim kalitesinin, iş tatmininin, örgütsel bağlılığın ve sosyal sorumluluk düzeyinin arttığı ve işten ayrılma niyetinin azaldığı görülmektedir (Çavuş ve Develi, 2015: 2). Buna karşılık etik olmayan davranışların olduğu örgütlerde ise psikolojik tacizin, kayırmanın, ayrımcılığın, rüşvetin ve yolsuzluğun kaçınılmaz olduğuna vurgu yapılmaktadır (Günel, vd., 2015: 256).

1.3. İşten Ayrılma Niyeti

Genel olarak işten ayrılma niyeti, çalışanın yakın gelecekte örgütten ayrılma isteğiyle ilgili düşüncesi olarak ifade edilmektedir (Long vd., 2012: 576). Başka bir deyişle işten ayrılma niyeti bir bireyin örgütü bırakma eğilimini göstermekle birlikte işten ayrılma davranışının en önemli habercisi niteliğindedir (Yıldız vd., 2013: 159).

İşten ayrılma niyeti bakış açısına ve algılama biçimine göre olumlu veya olumsuz şekilde değerlendirilebilmektedir. Çalışanların daha iyi bir iş elde etme amacıyla işten ayrılmaları durumunda işten ayrılma niyeti olumlu bir özellik taşımakta iken örgütler açısından bir kayıp oluşturmakta ve olumsuz olarak kabul edilmektedir. Bu olumsuzluk; nitelikli bir çalışanın kaybını, yerine yeni alınacak çalışanın işe alma ve eğitim gibi maliyetlerini kapsamaktadır. Ayrıca bir çalışanın işten ayrılması, örgütteki diğer çalışanlar arasındaki sosyal etkileşimin ve iletişimin bozulmasına, endişe ve gerginliğin ortaya çıkmasına ve yeni gelecek olan kişiyle uyum sorunları yaşanmasına sebep olacaktır (Kanten, 2014: 14).

Diğer yandan çalışanın örgütle psikolojik bir bütünleşme sağlaması iş tatminini artırmakta, devamsızlık ve işten ayrılma gibi işle ilgili sonuçları olan davranışlarının önüne geçmektedir. Ayrıca böyle bir durum çalışanın sergilediği performansını daha da yükselterek yaptığı işte motivasyonunu arttırmaktadır (Van Knippenberg ve Sleebos 2006: 571; akt. Tuna ve Yeşiltaş, 2014: 106).

Örgütlerde işten ayrılmaların fazla olması bir başka bir ifadeyle çalışan devir hızının yüksek olması; maliyetleri hem doğrudan hem de dolaylı olarak arttırmaktadır. Doğrudan maliyetler işe eleman bulma, seçme, personel eğitime ve geliştirme faaliyetlerini içermektedir. İşten ayrılmaların söz konusu iş biriminin bütünlüğü üzerinde olumsuz etkileri, geride kalan personelin çalışma tatmininin azalması ve iş kalitesinin düşmesi ise dolaylı etkilere örnek olarak gösterilebilir (Elçi ve Karabay, 2016: 130).

İşten ayrılma niyeti ile ilgili çalışmaların birçoğunda ücret tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye dikkat çekilse de çalışanların işten ayrılma davranışı göstermelerinde bireysel, örgütsel ve ekonomik olmak üzere çeşitli faktörler etkilidir. Çalışanların örgütte mevcut çalışma koşullarından tatmin olmaları ile işten ayrılma niyetinin arasında bir ilişki söz konusudur. Dolayısıyla, İKY uygulamalarından memnun olmayan çalışanların işten ayrılma niyeti artabilir. Ancak işsizliğin yüksek olduğu bir istihdam ortamı ve ekonomik krizlerin yoğun olduğu dönemler, çalışanların alternatif iş olanaklarını olumsuz yönden etkileyeceği için genel olarak işten ayrılmayı azaltıcı bir etki yaratabilir. Örgütler açısından yüksek performanslı ve üstün nitelikli çalışanların işten ayrılması, önemli bir maliyet unsuru olmaktadır (Gürbüz ve Bekmezci, 2012: 194).

2. Metodoloji

2.1. Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri

Bu çalışma işletme çalışanlarının örgüt etik iklimine ilişkin değerlendirmelerinin ve işten ayrılma niyetlerinin uygulanan mobbing davranışları doğrultusunda değişip değişmediğini ortaya koymaktadır

- H_1 =Etik iklim algısı işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilemektedir.

Tuna ve Yeşiltaş (2014: 114-115), beş yıldızlı otel çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmalarında; etik iklimin yardımseverlik, ilkelilik (kurallar ve kodlar), egoist iklim (verimlilik, şirket yararı) boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında zayıf ve negatif yönlü bir ilişki olduğunu belirtmiş, ayrıca ilkelilik (kişisel ahlak) ile işten ayrılma niyeti arasında ise zayıf ve pozitif yönlü bir ilişki bulmuşlardır. Hart'ın (2005: 173) hemşireler üzerinde yaptığı çalışmaya göre, hastanede etik iklimin olması işgörenlerin işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilemektedir. Jaramillo ve arkadaşlarının (2006: 271-272) çalışması etik iklimin rol çatışması ve rol belirsizliği araçlarıyla işten ayrılma niyetini azaltmada olumlu bir etkiye sahip olduğunu doğrulamaktadır. Fournier vd. (2010: 7) satış personeli üzerinde yaptıkları çalışmalarında etik iklimin işten ayrılma niyetinde önemli bir faktör olduğunu tespit etmişler ve özellikle etik iklim algısının düşük olduğu örgütlerde yüksek performans gösteren işgörenlerin işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğunu gözlemlemişlerdir. Schwepker (2001: 46-48), 26 firmanın satış personeli üzerinde yaptığı çalışmada, etik iklimin işten ayrılma niyetine doğrudan etkisi olmamakla birlikte örgütsel ve iş tatmini aracılığıyla dolaylı olarak negatif yönde etkilediğini ve bağlılığı yüksek çalışanların daha az işten ayrılma niyeti gösterdiklerini belirtmiştir. Biçer (2005: 99)'ın sigorta ve ilaç sektöründe çalışan satış elemanları üzerinde yaptığı çalışmada, olumlu etik algılamalarının işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki olduğu görülmektedir. Ulrich ve arkadaşlarının (2007: 1708) işten ayrılma niyeti üzerine yaptıkları çalışmada, hemşirelerin iklimi etik olarak algılamaları ve iş tatmininin işten ayrılma niyetini önlediği sonucuna varılmıştır. Desphande (1996: 315), araştırmasında etik iklim ile iş tatmini arasında önemli ilişkiler olduğunu tespit etmiştir. Özyer (2010: 223-224) ise çalışmasında, örgütsel bağlılığın ve iş tatmininin, etik iklimin alt boyutları ile işten ayrılma niyeti ile ilişkisinde düzenleyici değişken oldukları sonucuna varmıştır.

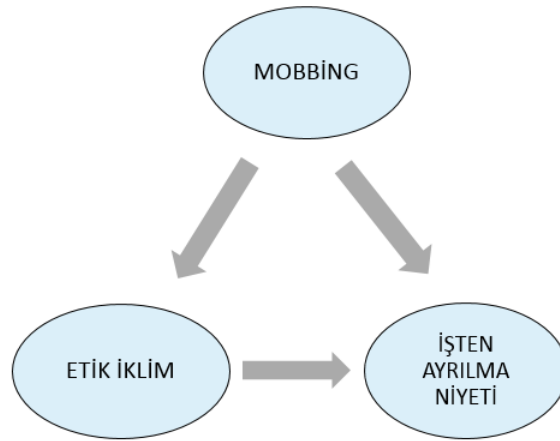
- H_2 =Çalışanların psikolojik şiddet algısı (mobbing) işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemektedir.

Quine (1999:228) örgütte gösterilen iyi derecede bir desteğin, hemşireler arasında düşük depresyon seviyeleri, düşük işten ayrılma niyeti ve yüksek iş tatmini ile bağlantılı olduğunu tespit etmiştir. Bu varsayımları doğrulayan yani yıldırmanın işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediğine dair literatürde çok sayıda ampirik araştırma bulunmaktadır. Yıldırma ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye benzer bulgularla destek vermişlerdir (Djurkovicvd, 2008: 405; Öcel ve Aydın, 2012: 254-255; McCormack vd,

2009: 2120; Akar vd, 2011: 186; Ertureten vd, 2013: 211-212; Halbur, 2005; Elçi ve Karabay, 2016: 130). Niedl (1996: 239-240), araştırması neticesinde yıldırmanın çalışanlar üzerinde; depresyon, anksiyete, saldırganlık, post-travmatik stres bozukluğu, irritasyon ve psikosomatik şikâyetlere neden olduğu sonucuna ulaşmıştır. Örgütler üzerinde ise; işten ayrılma niyeti, motivasyonun azalması, çalışan devir hızının artması, verimliliğinin azalması, iş tatmininin azalması gibi etkiler yarattığını tespit etmiştir. Çalışkan ve Tepeci'nin (2008: 145-146), otel işletmelerinde çalışan personelin mobbing davranışlarına ne oranda maruz kaldığı ve bunun düzeyini belirleme, mobbing davranışlarının boyutlarını belirleme ve yıldırma boyutlarının çalışanların iş tatmini ve işte kalma niyetine etkilerini ortaya çıkarmak için yaptıkları çalışma sonucunda; mobbing boyutlarından sosyal ilişkilere saldırılar ile cinsel taciz ve itibara saldırıların çalışanların işten ayrılmalarına yol açabileceği belirtilmektedir.

- H₃=Çalışanların psikolojik şiddet algısı (mobbing) etik iklim algısını negatif yönde etkilemektedir.

Şahin ve Dünder (2011: 153) araştırmasında, mobbing ile etik iklim arasındaki ilişkiyi incelemiş, anlamlı bir ilişkinin olmadığını ve etik iklim ölçeğinin mobbing davranışına maruz kalan ve kalmayan iki grubu ayırt etmediğini tespit etmişlerdir. Bu bulgu, Taylor (2004: 100-115) tarafından mobbing, etik iklim, örgütsel bağlılık ve kötü niyetli denetim arasındaki ilişkiyi incelemek üzere yapılan çalışmanın bulgusu ile paralellik göstermektedir. İnternet yoluyla yaptığı çalışmaya göre; etik iklim ile mobbing arasında çok zayıf bir ilişki mevcuttur ancak bu ilişki istatistiksel olarak anlamlılık düzeyinde değildir. Demirtaş (2014: 136) işyerlerinde olumsuz durumları ifşa etme niyetinin etik iklim üzerindeki etkisini incelemiştir. Buna ek olarak, mobbing algısının süreçte moderatör bir aracı değişken rolüyle sürece etkide bulunacağını savunmaktadır. Sonuçlara göre, olumsuz durumları ifşa etme niyetinin etik iklim üzerinde doğrudan ve pozitif yönde bir etkisi bulunmaktadır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

2.2.Araştırmanın Yöntemi ve Örneklemi

Veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Verilerinin toplama aracının seçiminde önce ilgili literatür incelenmiş ve bu araştırma için en uygun ölçek belirlenmeye çalışılmıştır. Anket dört kısımdan oluşturulmuştur. Birinci kısımda katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili; ikinci kısımda, katılımcıların mobbing algılarını ölçmeye yönelik 36 ifade yer almaktadır. Ölçek olarak Leymann Tipolojisi (LIPT) kullanılmıştır. Toplamda 45 ifadeden oluşan ölçek Gül ve Özcan tarafından 37 ifadeye indirilerek uygulanmıştır. Üçüncü kısımda ise örgütsel etik iklimi ölçmek için Schwepker (2001)'in kullandığı ankette yer alan etik iklimi ile ilgili önermelerden ve bu anketi temel alıp, Türkçe'ye çevirerek kendi çalışmasına uyarlayan Biçer (2005)'in ve Çevirgen ve Üngüren (2009)'in çalışmalarından yararlanılmıştır. Bu şekilde örgütsel etik iklimi ölçmek için; örgüt içinde etik ilkelerin ve politikaların varlığı, bunların uygulanması ve üst yönetimin etik davranışlara yönelik desteği ile ilgili toplam 7 ifade oluşturulmuştur. Son kısımda işten ayrılma niyeti ile ilgili Wayne vd. (1997) tarafından ve Rusbult vd. (1988) oluşturulan; Karataş (2013) tarafından kullanılmış 6 ifadeden oluşan ölçekten yararlanılmıştır.

Araştırma amacı doğrultusunda hizmet sektöründe yer alan özel bankalar esas alınmıştır. Bankalarla ilgili olarak sınırlandırma yapmak amacıyla, Konya il merkezinde faaliyette bulunan özel banka çalışanları ana kütle olarak belirlenmiştir. Konya il merkezinde 20 özel banka hizmet vermektedir. En çok şubesi bulunan 2 özel banka araştırma örneklemini oluşturmaktadır. Bu bankalardan birincisinin Konya ili merkez ilçelerinde 19 şubesi, diğerinin ise 17 şubesi yer almaktadır. Bu şubelerde toplam büro çalışan sayısı 272'dir. Tüm çalışanlara anket dağıtılmış ancak geri dönüş 194 olmuştur. Geri dönüş oranı % 68'dir.

Katılımcıların demografik özelliklerini belirleyebilmek için betimleyici istatistiklerden faydalanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerini test etmek için madde-bütün korelasyonlarına bakılmış ve Cronbach's Alpha katsayıları hesaplanmış ve açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ayrıca değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla korelasyon analizinden ve doğrulayıcı faktör analizi, son olarak oluşturulan modelin doğruluğunun testi için YEM'nde LISREL 8.70 programından faydalanılmıştır.

3. Bulgular

3.1. Demografik Bulgular

Araştırma kapsamındaki işletmelerde ankete katılan 194 kişiye ait demografik özellikler Tablo 1.'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Dağılımı

Parametreler		Frekansı	Yüzde	Parametreler		Frekansı	Yüzde
Yaş	20-29	90	46,2	Unvanı	Yönetici	33	16,9
	30-39	70	37,0		Büro çalışanı	161	83,1
	40-49	31	15,4	İş Tecrübesi	1-5 yıl	78	41,0
	50+	3	1,4		6-10 yıl	62	32,0
Cinsiyet	Kadın	106	54,8		11-15 yıl	30	15,6
	Erkek	88	45,2		16-20 yıl	10	5,2
Medeni Durumu	Evli	114	58,6		20+	14	7,2
	Bekâr	78	40,4	Öğrenim Durumu	Lise	14	7,4
	Boşanmış	2	1,0		Lisans	156	80,0
					Lisansüstü	24	12,6

Tablo 1. de görüldüğü üzere cevaplayıcılar, 20-29 aralığı yaş grubu (%46,2), kadın çalışan (54,8), evli (%58,6), büro çalışanı (83,1), iş tecrübesi 1-5 yıl (%41) ve öğrenim durumu lisans (%80) dir.

3.2. Veri Toplama Aracının Güvenirlik ve Geçerliliği

Anket formunda yer alan ölçeklerin güvenilirliğinin (içsel tutarlılığının) değerlendirilmesinde Cronbach alfa katsayısından yararlanılmıştır. Tablo 2.'de verilerin analizi sırasında toplam puanlarından (ölçeği meydana getiren maddelerin toplam puanı) yararlanılarak ölçeklerin Cronbach alfa katsayıları sunulmuştur. Değerler içsel tutarlılığın oldukça yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 2. Ölçeklerin Güvenirlik Katsayıları

Ölçek	Ölçüm Aralığı	Madde Sayısı	Cronbach Alfa Katsayısı	KMO Değeri
Mobbing	5'li ölçek (1-5 arası)	37	,953	,813
Etik İklim	5'li ölçek (1-5 arası)	7	,934	,864
İşten Ayrılma Niyeti	5'li ölçek (1-5 arası)	6	,958	,827

Faktör analizi yapılmadan önce veri matrisinin korelasyon düzeyi incelenmiştir. Bunun için değişkenler arasındaki karşılıklı korelasyon düzeyi ve faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testiyle değerlendirilmiştir. Araştırmada yer alan temel ölçeklerin **KMO değerlerinin tamamının** 0.60'tan yüksek ve Barlett değerleri ise değişkenler arasındaki ilişkinin, analiz için elverişlilik derecesini ve sonuçların istatistiksel anlamlılık taşıdığına ve açıklayıcı faktör analizi yapılabilineceğine işaret etmektedir.

Açıklayıcı faktör analizi sonucu, en uygun çözümü bulmak amacıyla faktörlerin **1 veya 1'den büyük özdeğere sahip olmaları, faktör yüklerinin 0.50'den büyük olmaları ve faktör sayısının toplam varyansın 2/3'ünü açıklamasına** (Büyüköztürk, 2011: 125) dikkat edilmiştir. Mobbing ölçeği için yapılan faktör analizi sonuçları Tablo 3.'te, etik iklim ölçeği için yapılan faktör analizi sonuçları Tablo 4.'te, işten ayrılma niyeti için yapılan faktör analizi sonuçları ise Tablo 5.'te özetlenmiştir. Değerlerin yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Faktör analizi sonucunda toplam varyansı % 89,978 olan (32. madde ölçekten

çıkartılmıştır) mobbing ölçeği 5 alt faktör, etik iklim ölçeği ile ilgili toplam varyansı % 73,363 olan tek faktör, işten ayrılma niyeti ile ilgili toplam varyansı % 85,465 olan tek faktör oluşmuştur.

Tablo 3. Mobbing Ölçeği Faktör Yapısı

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Varyans	Cronbach's Alpha	Öz Değer
Faktör 1: Kendini geliştirmeye yönelik saldırılar (KGYS)	M2	,872	44,043	,952	16,776
	M5	,810			
	M6	,775			
	M3	,762			
	M1	,747			
	M4	,732			
	M7	,694			
	M8	,685			
	M9	,658			
Faktör 2: Yaşam kalitesine ve Mesleğe yönelik saldırılar (YKMYS)	M27	,911	19,212	,934	7,108
	M29	,903			
	M28	,901			
	M30	,870			
	M31	,852			
Faktör 3: Sağlığa yönelik saldırılar (SYS)	M36	,921	18,762	,931	6,942
	M35	,915			
	M33	,815			
	M34	,810			
Faktör 4: Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (SİYS)	M15	,899	4,602	,964	2,371
	M11	,898			
	M14	,856			
	M12	,817			
	M10	,801			
	M13	,749			
Faktör 5: İtibara yönelik saldırılar (İYS)	M26	,923	3,359	,938	1,243
	M16	,884			
	M17	,884			
	M19	,870			
	M21	,846			
	M25	,826			
	M18	,772			
	M24	,766			
	M20	,758			
	M22	,757			
	M23	,689			
			Toplam: 89,978		

Tablo 4. Etik İklim Ölçeği Faktör Yapısı

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Varyans	Cronbach's Alpha	Öz Değer
Faktör 1: Etik iklim	E4	,906	73,363	,934	5,135
	E3	,902			
	E2	,897			
	E6	,889			
	E5	,876			
	E6	,863			
	E7	,627			

Tablo 5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Faktör Yapısı

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Varyans	Cronbach's Alpha	Öz Değer
Faktör 1: İşten ayrılma niyeti	İ2	,964	85,465	,958	5,128
	İ6	,962			
	İ4	,950			
	İ5	,898			
	İ1	,894			
	İ3	,871			

3.3.Korelasyon Analizi

Mobbing, etik iklim ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin alt faktörleri arasındaki ilişkileri araştırmak amacıyla Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Tek yönlü kuyruk testi ile yapılan analiz sonuçları aşağıdaki tabloda görülmektedir (bkz. Tablo 6.). Sonuçlar % 95 güven aralığında, anlamlılık $p < 0,01$ düzeyinde değerlendirilmiştir.

Tablo 6. Korelasyon Analizi

		KGYS	YKMYS	SYS	SIYS	IYS	ETİK İKLİM	İŞTEN AYRILMA
KGYS	r	1,000						
	p	,	,000					
YKMYS	r	,795	1,000					
	p	,000	,	,000				
SYS	r	,374	,416	1,000				
	p	,000	,000	,	,000			
SIYS	r	,849	,912	,391	1,000			
	p	,000	,000	,000	,			
IYS	r	,863	,928	,437	,901	1,000		
	p	,000	,000	,000	,000	,		
ETİK İKLİM	r	-,109	-,116	-,199	-,104	-,157	1,000	
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,	
İŞTEN AYRILMA	r	,478	,612	,567	,510	,587	-,284	1,000
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,

Tablo 6'daki sonuçlar incelendiğinde, mobbingin her bir alt boyutunun birbirleri ile pozitif yönlü ilişki içinde olduğu görülmektedir. Mobbing alt boyutları ile etik iklim arasındaki ilişkiye bakıldığında negatif yönlü ve düşük bir ilişki bulunmaktadır. Mobbing alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide ise pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur. Etik iklim ile işten ayrılma niyeti arasında da negatif yönlü bir ilişki vardır.

3.4.Doğrulatoryıcı Faktör Analizi

Literatür araştırması ve açımlayıcı faktör analizi sonucunda oluşturulmuş faktör yapılarının doğruluğunu görmek için doğrulatoryıcı faktör analizi yapılmıştır. Bulunan değerler Tablo 7'de sunulmuştur. Değerler incelendiğinde doğrulatoryıcı faktör analizi sonucunda ölçeklerin mükemmel uyum iyiliği ve iyi uyum iyiliği değerleri ürettiği söylenebilir.

Tablo 7.Tüm Ölçeklerin Doğrulamalı Faktör Analizi Uyum İyiliği Sonuçları

Etik İklim Ölçeği								
Uyum İndeksi	Kriterler	Uyum Sonuçları		İyiliği	Alt Boyutlar	Madde	Std. Reg. Ağırlığı	T Değeri
χ^2 / df	$0 < \chi^2/df < 2$ mükemmel uyum/ $2 < \chi^2/df < 3$ iyi uyu	1,98	Mükemmel uyum		Faktör 1: Etik İklim	E1	0,90	15,05
RMSEA	≤ 0.05 =mükemmel uyum $\leq 0,06-0,08$ = iyi uyum	0,05	Mükemmel uyum			E2	0,89	14,94
RMR	≤ 0.05 =mükemmel uyum $\leq 0,06-0,08$ = iyi uyum	0,05	Mükemmel uyum			E3	0,90	15,52
NFI	$\geq 0,90$ = iyi uyum $\geq 0,95$ =mükemmel uyum	0,95	Mükemmel uyum			E4	0,88	12,89
NNFI	$\geq 0,90$ = iyi uyum $\geq 0,95$ =mükemmel uyum	0,95	Mükemmel uyum			E5	0,89	14,36
CFI	$\geq 0,90$ = iyi uyum $\geq 0,95$ =mükemmel uyum	0,95	Mükemmel uyum			E6	0,87	11,83
RFI	$\geq 0,90$ = iyi uyum $\geq 0,95$ =mükemmel uyum	0,92	İyi uyum			E7	0,68	9,01
GFI	$\geq 0,90$ = iyi uyum $\geq 0,95$ =mükemmel uyum	0,90	İyi uyum					
AGFI	$\geq 0,90$ = iyi uyum $\geq 0,95$ =mükemmel uyum	0,89	Kabul edilebilir					
IFI	$\geq 0,90$ = iyi uyum $\geq 0,95$ =mükemmel uyum	0,95	Mükemmel uyum					
Mobbing Ölçeği								
χ^2 / df	$0 < \chi^2/df < 2$ mükemmel uyum	1,99	Mükemmel uyum		Faktör 1: KGYS	M1	0,70	10,45
RMSEA	≤ 0.05 =mükemmel uyum $\leq 0,06-0,08$ = iyi uyum	0,06	İyi uyum			M2	0,87	13,92
RMR	≤ 0.05 =mükemmel uyum $\leq 0,06-0,08$ = iyi uyum	0,04	Mükemmel uyum			M3	0,75	12,45
NFI	$\geq 0,90$ = iyi uyum $\geq 0,95$ =mükemmel uyum	0,97	Mükemmel uyum			M4	0,70	10,44
NNFI	$\geq 0,90$ = iyi uyum $\geq 0,95$ =mükemmel uyum	0,97	Mükemmel uyum			M5	0,73	11,75
CFI	$\geq 0,90$ = iyi uyum $\geq 0,95$ =mükemmel uyum	0,96	Mükemmel uyum			M6	0,80	13,33
RFI	$\geq 0,90$ = iyi uyum $\geq 0,95$ =mükemmel uyum	0,96	Mükemmel uyum			M7	0,75	12,55
GFI	$\geq 0,90$ = iyi uyum $\geq 0,95$ =mükemmel uyum	0,91	İyi uyum			M8	0,69	9,89
AGFI	$\geq 0,90$ = iyi uyum $\geq 0,95$ =mükemmel uyum	0,90	İyi uyum			M9	0,83	13,51
IFI	$\geq 0,90$ = iyi uyum $\geq 0,95$ =mükemmel uyum	0,97	Mükemmel uyum			M10	0,80	12,68
				Faktör 2: SİYS		M11	0,85	15,06
						M12	0,82	13,21
						M13	0,75	11,69
						M14	0,83	13,83
						M15	0,87	16,54
				Faktör 3: İYS		M16	0,90	18,06
						M17	0,89	18,00
						M18	0,75	12,36
						M19	0,89	17,53
						M20	0,75	12,03
						M21	0,85	16,57
						M22	0,75	12,00
						M23	0,70	10,52
						M24	0,76	13,04
						M25	0,80	14,86
						M26	0,92	19,41

	Faktör 4: YKMYS	M27	0,92	16,23					
		M28	0,90	15,98					
		M29	0,90	15,90					
		M30	0,88	14,75					
		M31	0,83	13,04					
	Faktör 5: SYS	M33	0,82	15,23					
		M34	0,80	14,55					
		M35	0,90	17,89					
		M36	0,91	18,00					
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği									
χ^2 / df	$0 < \chi^2/df < 2$ mükemmel uyum/ $2 < \chi^2/df < 3$ iyi uyu	1,49	Mükemmel uyum	Faktör 1: İşten Ayrılma Niyeti	İ1	0,90	20,92		
RMSEA	$\leq 0,05$ =mükemmel uyum $\leq 0,06-0,08$ = iyi uyum	0,05	Mükemmel uyum		İ2	0,94	26,01		
RMR	$\leq 0,05$ =mükemmel uyum $\leq 0,06-0,08$ = iyi uyum	0,02	Mükemmel uyum		İ3	0,89	19,60		
NFI	$\geq 0,90$ = iyi uyum $\geq 0,95$ =mükemmel uyum	0,98	Mükemmel uyum		İ4	0,95	26,37		
NNFI	$\geq 0,90$ = iyi uyum $\geq 0,95$ =mükemmel uyum	0,97	Mükemmel uyum		İ5	0,90	20,88		
CFI	$\geq 0,90$ = iyi uyum $\geq 0,95$ =mükemmel uyum	0,97	Mükemmel uyum		İ6	0,87	15,99		
RFI	$\geq 0,90$ = iyi uyum $\geq 0,95$ =mükemmel uyum	0,96	Mükemmel uyum						
GFI	$\geq 0,90$ = iyi uyum $\geq 0,95$ =mükemmel uyum	0,93	İyi uyum						
AGFI	$\geq 0,90$ = iyi uyum $\geq 0,95$ =mükemmel uyum	0,91	İyi uyum						
IFI	$\geq 0,90$ = iyi uyum $\geq 0,95$ =mükemmel uyum	0,97	Mükemmel uyum						

Tablo 7 incelendiğinde araştırmada kullanılan ölçeklerin mükemmel uyum iyiliği ve iyi uyum iyiliği değerleri ürettiği söylenebilir. Bu uyum indekslerinin mükemmel uyum ile iyi uyum sınırları içinde olması verilerin istatistiksel olarak iyi uyuma sahip ve çok tutarlı olduğunu göstermektedir. Sadece etik iklim ölçeğinde AGFI değeri kabul edilebilir uyum sınırları içinde yer almıştır. Tüm bu göstergeler ise araştırmada kullanılan ölçeklerin istatistiksel olarak anlamlı ve geçerli olduğunu belirtmektedir.

3.5.Yapısal Eşitlik Modelinin Değerlendirilmesi

Doğrulanması için doğrulayıcı faktör analizi yapılan ve uyum iyiliği değerleri istenilen sınırlar içinde olanölçme modeli ile araştırma modelinin yol analiziyle test edilmesi aşamasına geçilmiştir. Anlamlı ilişkilerin belirlenebilmesi amacıyla t değerleri (%5 anlamlılık düzeyinde, kritik değer 1,96) incelenmiştir (t>1,96). Araştırma modeli asıl gizil değişkenler arası ilişkiyi araştırmayı amaçlamıştır. Araştırma modeli bağlamında hipotezlerin değerlendirilmesi Tablo 8.'de sunulmuştur.

Tablo 8.Araştırma Yapısal Eşitlik Modeli Bağlamında Hipotez Sonuçları

Hipotezler	Tahmin	SH	t	P	Sonuç
H ₁ =Etik iklim algısı işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilemektedir.	-0,27	0,02	-8,143	0,00	Kabul
H ₂ =Çalışanlarının psikolojik şiddet algısı (mobbing) işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemektedir.	0,755	0,04	11,291	0,00	Kabul
H ₃ =Çalışanlarının psikolojik şiddet algısı(mobbing) etik iklim algısını negatif yönde etkilemektedir.	-0,168	0,05	-14,357	0,00	Kabul

4.Sonuç ve Öneriler

Çalışmada ele alınan ilk hipotez etik iklim algısı işletmelerde çalışanların işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediğidir. Elde edilen model sonuçları, işletmelerde çalışanların etik iklim algılarının işten ayrılma niyetlerini olumsuz etkilediği yönündedir($\beta = -0,27$ ve $p=0,00$). Bu durumda çalışanın etik iklim algısı arttıkça istihdam edildiği işletmeden ayrılma niyeti azalacaktır. Elde edilen sonuç literatürü destekler biçimdedir (Jaramillo vd.,2006; Tuna ve Yeşiltaş 2014; Çetin, vd., 2015).

İkinci olarak ele alınan hipotez çalışanların psikolojik şiddet algısının(mobbing) işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği yönündeki hipotezdir. Elde edilen model sonuçları, işletmelerde çalışanlara yapılan mobbingin işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği yönündedir($\beta = 0,75$ ve $p=0,00$). Yani çalışanlar mobbinge maruz kaldıkça işten ayrılma niyeti taşımaktadırlar. Elde edilen bu sonucun literatürde yer alan önceki çalışmaları desteklediği görülmektedir. Mobbing ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki literatürde farklı sektör ve mesleklerde tespit edilmiştir (Quine,1999; Simons, 2008; Sökmen ve Mete, 2015).

Etik dışı bir davranış olan psikolojik şiddet algısı (mobbing) ile etik iklimin ilişkisinin açıklanması bu davranışların azaltılması ve örgütün etik iklimine ilişkin değerlendirmenin daha pozitif olması açısından oldukça önemlidir. Üçüncü olarak ele alınan hipotez çalışanların psikolojik şiddet algısının(mobbing) etik iklim algısını negatif yönde etkilediği yönündeki hipotezdir. Elde edilen model sonuçları, işletmelerde çalışanlara yapılan mobbingin etik iklim algısını negatif yönde etkilediği yönündedir($\beta = -0,16$ ve $p=0,00$). Yani çalışanlar mobbinge maruz kaldıkça etik iklim algısı olumsuzlaşmaktadır. Elde edilen bu sonucun literatürde yer alan önceki çalışmaları desteklemektedir (Treviño vd., 1998; Peterson, 2002; Taylor, 2004; Demirtaş, 2014).

Bu araştırma bağlamında, psikolojik şiddetin oluşmasına engel olmak amacıyla, örgüt içi iletişimin açık olduğu, çalışanın değerli olduğunu hissettiği, görev, yetki ve sorumlulukların açıkça belirtildiği ve örgüt vizyonu ve misyonunun çalışanlar ile açıkça paylaşıldığı bir örgüt yapısının oluşturulması konu açısından önemlidir. Ayrıca psikolojik şiddetin engellenmesi amacıyla, farkındalığın artırılması, öneminin vurgulanması ve bunun için örgüt içinde gerekli eğitimlerin ve seminerlerin düzenlenmesi önem taşımaktadır. Konu hakkında çalışanların bilinçlendirilmesi, hem psikolojik şiddetin uygulanmasında, hem de bu duruma maruz kalınmasında örgüt için önemli bir avantaj olacaktır. Bir diğer önemli hususta örgütlerin işe alım aşamasında sadece adayların mesleki bilgilerine değil aynı zamanda kişilik özelliklerine de dikkat etmeleridir. Aşırı egoist ve narsist kişiliklerin psikolojik şiddet üretme kaynağı olabilecekleri göz ardı edilmemelidir.

Diğer yandan, etik iklimin oluşturulduğu örgüt yapısında psikolojik şiddet olaylarının engelleneceği düşüncesiyle çalışanlar etik ilkelerden haberdar olmalı, bunları iyi anlamalı ve uygulamalıdır. Bu amaçla eğitim programları hazırlanabilir ve çalışanlara eğitim verilebilir. Her örgüt etik iklimin sağlanabilmesi için etik ilke ve kuralları oluşturmali, bu ilke ve kuralları çalışanlarına benimsetmelidirler.

Kaynakça

- Akar, Y.N. Anafarta, N. ve Sarvan, N. F. (2011) “Causes, Dimensions and Organizational Consequences of Mobbing: An Empirical Study”, *Ege Academic Review*, 11(1), pp. 179-191.
- Biçer M. (2005). “Satış Elemanlarının İş Tatmini, Örgüt Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyetinin Etik İklim İle İlişkisi: Sigorta ve İlaç Sektörlerinde Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Büte M. (2011). “Etik İklim, Örgütsel Güven Ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 25, Sayı: 1, s. 171-192.
- Büyüköztürk Ş. (2011). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, Pegem Akademi, 15. Baskı, Ankara.
- Cullen J.B.,Parboteeah, K.P. ve Victor, B. (2003). “The Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment: A Two-Study Analysis”, *Journal of Business Ethics*, No: 46, pp.127-141.
- Çalışkan O. ve Tepeci M. (2008). “Otel İşletmelerinde Ortaya Çıkan Yıldırma Davranışlarının İş Tatmini ve İşte Kalma Niyetlerine Etkileri”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 19, Sayı:2, Güz, s.135-148.
- Çavuş F. ve Develi, A. (2015). “Etik İklim ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı”, 14. Ulusal İşletmecilik Kongresi, Aksaray, <https://www.researchgate.net/publication>, Erişim Tarihi: 27.01.2016.
- Çevirgen A. ve Üngüren E. (2009). “Konaklama İşletmelerinde Etik İklim ve İş Tatmini İlişkisi”, *10. Ulusal Turizm Kongresi*, 21-24 Ekim 2009, Mersin, s.273-283.
- Çetin A., Güleç R. ve Kayasandık A. E. (2015). “Etik İklim Algısının Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Tükenmişliğin Aracı Değişken Rolü”, *Electronic Journal of Vocational Colleges*-October/Ekim 2015, s.18-31.

- Demirtaş Ö. (2014). “İşyerlerinde Olumsuz Durumları İfşa Etmenin Etik İklim Üzerindeki Etkisi: Yıldırma Algısının Moderatör Rolü”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt/Vol:43, Sayı/No:1, s. 136-156.
- Deshpande, S. P. (1996). “Ethical Climate and The Link Between Success and Ethical Behavior: An Empirical Investigation of A Non- Profit Organization”, *Journal of Business Ethics*, Vol: 15, pp.315- 320.
- Djurkovic, N. McCormack, D. ve Casimir, G. (2008) “Workplace bullying and intention to leave: the moderating effect of perceived organisational support”. *Human Resource Management Journal*, 18(4), pp. 405-422.
- Einarsen S. and Skogstad A. (1996). “Bullying: Epidemiological Findings in Public and Private Organization”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol:5, No:2, pp.185-201.
- Elçi M. ve Karabay Erdilek M. (2016). “İşletmelerde Yıldırma Maruz Kalma Algısının Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Ve Örgütsel Sessizlik Davranışlarına Etkisi: Hizmet Sektörü Üzerine Bir Araştırma”, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, Cilt:14 Sayı:1, s. 125-149.
- Engin G., Oğuzhan A., Ünsar A. S. (2015). “Duygusal Tacizin İşten Ayrılma ve Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi: Konu İle İlgili Bir Araştırma”, *Verimlilik Dergisi*, Sayı: 4.
- Ertureten, A. Cemalcılar, Z. ve Aycan, Z. (2013). “The Relationship of Downward Mobbing with Leadership Style and Organizational Attitudes”, *Journal of Business Ethics*, 116, pp. 205–216.
- Fournier, C., Tanner, J.F., Chonko, L. ve Manolis C. (2010). “The moderating role of ethical climate on salesperson propensity to leave”. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 30 (1), pp. 7-22.
- Gül H. ve Özcan N. “Mobbing ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkiler: Karaman İl Özel İdaresinde Görgül Bir Çalışma”, http://iubfdergisi.ksu.edu.tr/Imagesimages/files/7_uni_0.pdf.
- Günel, D. , Civelek, M. E. ve Karabulut, T. (2015). “İşletmelerde Etik Liderliğin Etik İklim Üzerine Etkisi: Deneysel Bir Araştırma”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14 (28), 251-265.
- Gürbüz S. ve Bekmezci M. (2012). “İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Bilgi İşçilerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık ve Düzenleyicilik Rolü”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt/Vol:41, Sayı/No:2, 2012, s. 189-213.
- Hart S. E. (2005). Hospital ethical climates and registered nurses’ turnover intentions. *Journal of Nursing Scholarship*, 37(2), pp. 173-177.
- Jaramillo F., Mulki, J. P. ve Solomon, P. (2006). “The Role of ethical climate on salesperson’s role stress, job attitudes, turnover intention, and job performance”. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 26 (3), pp. 271- 282.
- Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, (2011), *İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*, Yayın no: 6, Nisan, Ankara.
- Kanten P. (2014). “İşyeri Nezaketsizliğinin Sosyal Kaytarma Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde ki Etkisinde Duygusal Tükenmenin Aracılık Rolü”, *Aksaray Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Ocak, Cilt: 6, Sayı:1, s.11-26.
- Karataş A. (2013). *Otel İşletmelerinde Kronizmin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Leymann H. (1996). “The Content and Development of Mobbing at Work”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol: 5, Issue: 2, ss. 165-184.
- Martin K.D. ve J.B. Cullen. (2006). “Continuities And Extensions Of Ethical Climate Theory: A Meta-Analytic Review”, *Journal Of Business Ethics*, Vol:69, pp.175-194.
- McCormack, D. Casimir, G. Djurkovic, N. ve Yang, L. (2009). “Workplace Bullying and Intention to Leave Among Schoolteachers in China: The Mediating Effect of Affective Commitment”. *Journal of Applied Social Psychology*, 39(9), pp. 2106-2127.
- Niedl K. (1996). “Mobbing and Wellbeing: Economic and Personnel Development Implications”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), pp. 239- 249.
- Öcel, H. ve Aydın, O. (2012) “Workplace bullying and turnover intention: The moderating role of belief in a just world”. *International Journal of Business and Social Science*, 3(13), pp. 248-258.

- Parboteeah K. P. , Cullen J. B. , Victor, T. S. (2005). “National Culture and Ethical Climates: A Comparison of U.S. and Japanese Accounting Firms”, *Management International Review*, 45 (4), pp. 459-481.
- Peterson, D.K. (2002), “Deviant Workplace Behavior and the Organization's Ethical Climate”, *Journal of Business and Psychology*, 17(1), pp. 47-61.
- Rusbult C. E., Farrell D., Rogers G., ve Mainous A. G. (1988), "Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty and Neglect: An Integrative Model of Responses to Decline in Job Satisfaction", *Academy of Management Journal*, 31(3), pp. 599- 627.
- Quine, L. (1999). “Workplace Bullying in NHS Community Trust: Staff Questionnaire Survey”, *British Medical Journal*, 318, pp. 228-232.
- Schwepeker, C.H.Jr. (2001). “Ethical Climate's Relationship to Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention in the Sales Force”, *Journal of Business Research*, Vol:54, pp. 39-52.
- Sheehan M. (2004). “Workplace Mobbing: A Proactive Response”, *Paper Presented at the Workplace Mobbing Conference*, Brisbane, Australia, www.limdas.internetbasedfamily.com/f/mobms.pdf, pp. 1-11.
- Simons, S. (2008). “Workplace Bullying Experienced by Massachusetts Registered Nurses and The Relationship to Intention to Leave The Organization”, *Advances in Nursing Science*, 31(2), pp. 48-59.
- Sökmen A. ve Mete E. S. (2015), “Bezdirinin İş Performansı, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Ankara’da Bir Araştırma”, *Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt: 17, Sayı: 3, s.271-295.
- Şahin B ve DüNDAR T. (2011), “Sağlık Sektöründe Etik İklim ve Yıldıma (Mobbing) Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, s. 129-159.
- Ulrich, C., O'Donnell P., Taylor, C., Farrar A., Danis M. ve Grady C., (2007). “Ethical climate, ethics stress and the job satisfaction of nurses and social workers in the united states”. *Social Science & Medicine*. 65, pp. 1708-1719.
- Taylor M. (2004). *The Relationships between Workplace Violence, Deviant Workplace Behavior, Ethical Climate, Organisational Justice and Abusive Supervision* (Los Angeles: Doctoral Dissertation, Alliant International University).
- Tınaz P. (2006). “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, *Çalışma ve Toplum*, Yıl: 2006, No: 4, s.13-28.
- Treviño, L.K., K. Butterfield, B. McCabe (1998, “The Ethical Context in Organizations: Influences on Employee Attitudes and Behaviors”, *Business Ethics Quarterly*, 8(3), pp. 447-476.
- Tuna M. ve Yeşiltaş M. (2014). “Etik İklim, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 25, Sayı: 1, Bahar, pp. 105 – 117.
- Wayne S. C., Shore L. M. and Liden R. C. (1997), “Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective”, *Academy of Management Journal*, February, 40 (1), pp. 82- 111.
- Victor B. ve J.B. Cullen. (1988). “The Organizational Bases of Ethical Work Climate”. *Administrative Science Quarterly*, No: 33, pp. 101-125.
- Yıldız, S., Yalavaç, S. ve Meydan, C.H. (2013). “Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgüte Bağlılığın Aracı Rolü: Türkiye’deki Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Personeli Üzerinde Bir Araştırma”. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, Cilt: VIII Sayı: II, s. 157-170.