

## Sosyal Baltalama ve İş Stresi Arasındaki İlişki: Profesyonel Etik Standartlarının Aracılık, Cinsiyetin Düzenleyici Rolü

### The Relationship Between Social Undermining and Job Stress: Mediation of Professional Ethical Standards, Moderating Role of Gender

Fetullah BATTAL <sup>a</sup> Emre SEYREK <sup>b</sup>

<sup>a</sup> Bayburt Üniversitesi, İşletme Bölümü, Bayburt, Türkiye. [fbattal@bayburt.edu.tr](mailto:fbattal@bayburt.edu.tr)

<sup>b</sup> Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, Mülkiyet Koruma ve Güvenlik Bölümü, Ağrı, Türkiye. [esevrek@agri.edu.tr](mailto:esevrek@agri.edu.tr)

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
<b>Anahtar Kelimeler:</b> Sosyal baltalama İş stresi Profesyonel etik standartlar Cinsiyet	<b>Amaç</b> – Bu çalışmanın amacı sosyal baltalama, iş stresi, profesyonel etik standartlar ve kategorik değişkenlerden olan cinsiyet değişkeninin arasındaki ilişkileri ortaya koymaktır. <b>Yöntem</b> – Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Araştırmanın verileri Türkiye'nin doğusunda yer alan bir devlet üniversitesinde halen görev yapmakta olan 229 akademik personelden online anket yöntemiyle elde edilmiştir. Elde edilen veriler orijinal SPSS 22.0, SPSS uzantısı olan Process Macro ve AMOS 25.0 paket programları yardımı ile analiz edilmiştir. <b>Bulgular</b> – Araştırma sonucunda sosyal baltalama ile iş stresi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Sosyal baltalama ile profesyonel etik standartlar arasında negatif ve anlamlı, profesyonel etik standartları ile iş stresi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra sosyal baltalama ile iş stresi arasındaki ilişkide profesyonel etik standartların kısmi aracılık rolü bulunduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca kategorik değişken olan cinsiyet değişkeninin, sosyal baltalama ile profesyonel etik standartlar aracılığıyla iş stresi üzerindeki aracılık etkisinde düzenleyici bir rol üstlendiği tespit edilmiştir. <b>Tartışma</b> – Çalışmada sosyal baltalamanın neden olacağı olumsuz sonuçlara dikkat çekilmiştir. Örgütlerde sosyal baltalamanın engellenmesi için gerekli önlemler alındığı takdirde ortaya çıkması muhtemel problemlerin önlenmesi sağlanabilir. Alan yazında sosyal baltalama, iş stresi ve profesyonel etik standartlar konularını birlikte ele alan başka bir çalışma ulaşılmadığından alana ciddi bir katkı sunması beklenmektedir.
Gönderilme Tarihi 18 Şubat 2022 Revizyon Tarihi 25 Aralık 2022 Kabul Tarihi 28 Aralık 2022	
<b>Makale Kategorisi:</b> Araştırma Makalesi	
ARTICLE INFO	ABSTRACT
<b>Keywords:</b> Social undermining Job stress Professional ethical standards Gender	<b>Purpose</b> – The aim of this study is to reveal the relationships between social undermining, job stress, professional ethical standards and gender, which is one of the categorical variables. <b>Design/methodology/approach</b> – Structural equation modeling, one of the quantitative research methods, was used in the research. The data of the research were obtained from 229 academic staff who are still working at a state university located in the east of Turkey by online survey method. The obtained data were analyzed with the help of the original SPSS 22.0, SPSS extension Process Macro and AMOS 25.0 package programs. <b>Findings</b> – As a result of the research, a positive and significant relationship was found between social undermining and job stress. It has been determined that there is a negative and significant relationship between social undermining and professional ethical standards, and a positive and significant relationship between professional ethical standards and job stress. In addition, it was concluded that professional ethical standards have a partial mediating role in the relationship between social undermining and job stress. In addition, it was determined that the categorical variable, gender, played a moderator role in the mediating effect of social undermining and professional ethical standards on job stress. <b>Discussion</b> – In the study, attention was drawn to the negative consequences of social undermining. If necessary measures are taken to prevent social undermining in organizations, possible problems can be prevented. Since there is no other study in the literature that deals with social undermining, work stress and professional ethical standards together, it is expected to make a serious contribution to the field.
Received 18 February 2022 Revised 25 December 2022 Accepted 28 December 2022	
<b>Article Classification:</b> Research Article	

#### Önerilen Atıf/Suggested Citation

Battal, F., Seyrek, E. (2022). Sosyal Baltalama ve İş Stresi Arasındaki İlişki: Profesyonel Etik Standartlarının Aracılık, Cinsiyetin Düzenleyici Rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14 (4), 3220-3237.

## 1. Giriş

Organizasyon bünyesindeki çalışanlarla olumlu ilişkiler kurmak ve sürdürmek, günümüzün rekabetçi dünyasında başarıya ulaşmanın temelidir. Bu noktada liderler ve yöneticiler örgüt içinde ılımlı, etik ve paylaşılan bir kültür ve iklim oluşturmak, adalet ve güveni sağlamak, çalışanları motive etmek ve desteklemek gibi daha birçok sorumluluğu yerine getirirler. Bu sorumlulukların yerine getirilmesinde kişilerarası ilişkiler önemli olmakla birlikte (Duffy vd., 2002), yöneticiler ve çalışanlar arasındaki ilişkiler büyük önem taşımaktadır (Eisenberger vd., 2002; Shanock ve Eisenberger, 2006). Psiko-sosyal yapıya sahip örgütlerde farklı şekillerde ortaya çıkan ve ciddi bir maliyet unsuru oluşturan olumsuz davranışları bilim insanları uzun süredir araştırılmaktadır. Hershcovis'in (2011) işaret ettiği gibi, işyeri baltalama kavramsal olarak diğer işyeri kabalığı (Andersson ve Pearson, 1999), işyeri zorbalığı (Einarsen, 2000; Rayner, 1997), mobbing (Leymann, 1996) ve tacizci yönetim (Tepper, 2000) kavramlarından farklı olmakla beraber iş yerindeki şiddetin, niyetin ve davranışların odak noktasını ifade etmektedir.

Organizasyonların uzun vadeli başarısı için etkili bir yönetici-çalışan etkileşimi ve uyumu gereklidir. Konuya çalışan açısından bakıldığında, özellikle yönetici desteği iş tatmininin (Dirks ve Ferrin, 2002), motivasyonun ve performansın artmasına (Shanock ve Eisenberger, 2006) katkıda bulunmaktadır. Bunun yanı sıra yönetici desteği, çalışanların örgütsel bağlılıklarına, güvenlerine ve psikolojik iyi oluşlarına olumlu katkı sağlamaktadır (Dirks ve Ferrin, 2002). Ancak örgütlerde yönetici ile ilişkilerin pek çok yönü (örneğin güç eşitsizliği ve düşük performans) yöneticiyi çalışanlara karşı olumsuz tutum ve davranışlara yöneltebilmektedir (Tepper, 2007; Tepper vd., 2011). Bu noktada yönetici baltaması, yöneticinin olumsuz davranış, eleştiri ve çalışanların araçsal hedeflerine ulaşma yeteneklerini olumsuz yönde etkileyen davranışları olarak tanımlanmaktadır (Vinokur ve Van Ryn, 1993). Sosyal baltalamanın çalışan sağlığını, refahını ve örgütsel bağlılığı olumsuz etkileyebileceğini bilsek de (Duffy vd., 2002; Nahum-Shani vd., 2014), hala bu baltalama davranışının organizasyondaki astların davranışını nasıl etkilediği hakkında çok az şey bilinmektedir (Eissa vd., 2020).

Yapılan bu çalışmanın amacı, üniversitede görev yapmakta olan akademik personellerin sosyal baltalama düzeylerinin iş stresleri düzeyleriyle ilişkisini irdelemektir. Ayrıca bu ilişkide profesyonel etik standartların ve demografik faktörlerden olan cinsiyet değişkeninin üstlendiği rolü ortaya koymaktır. Literatüre göre bu değişkenlerin birlikte ele alındığı bir araştırmaya ulaşılamamıştır. Bu sebeple çalışmanın literatüre özgün katkı sunacağı düşünülmektedir.

## 2. Kavramsal Çerçeve

### 2.1. Sosyal Baltalama

Sosyal baltalama kavramını tarihte ilk kez Rook'un incelediği söylenebilir. Rook'a göre sorunlu etkileşimlerde etkileşimin merkezinde bulunan bireyler sıkıntı yaşarken, diğer grup üyeleri bu duruma karşı çekinik tavır göstermektedirler. Bu gelişmeler ışığında daha sonra yapılan araştırmalarda, değişim kalitesi üzerine etkisi olduğu düşünülen alay, duyarsızlaşma ve kasıtlı müdahale gibi konulara daha fazla ilgi duyulduğu görülmektedir (Ruehlman ve Karoly, 1991).

Abbey vd., (1985) de sosyal baltalama kavramını Rook (1984) gibi sosyal iletişimin negatif bir türü olarak ele almış, destekleyici olmayan sosyal etkileşimleri anlamak ve açıklamak için kullanmıştır. Sosyal baltalama kavramının, bireyin araçsal hedeflerine ulaşmasını engelleyen davranışları barındırdığı belirtilmiştir. Ayrıca, sosyal baltalama kavramının tikslenme veya hoşlanmama gibi olumsuz etkileri içerdiği savunulmuştur (Abbey vd., 1985). Sosyal baltalama davranışı, kişilerin hedeflerine ulaşmasını engellediği gibi kişilere karşı oluşan nefret, eleştiri ve öfke gibi olumsuz duyguların tümünü kapsamaktadır (Vinokur vd., 1996).

Alan yazında sosyal sorunların daha fazla çalışılması gerektiği yönündeki önerilerin (Fiore vd., 1983; Rook, 1984) ardından sosyal baltalama kavramı ilk kez Duffy vd., (2002) tarafından iş yerleri açısından incelenmiştir. Çalışmada sosyal baltalama kavramı, bir başkasının yeteneklerini ve olumlu ilişki kurma becerisini engelleme, işlerini geciktirme ve olumlu itibarını zaman içinde zayıflatmayı amaçlayan davranışlar şeklinde tanımlanmaktadır. Bu davranışa örnek olarak, önemli veya gerekli bilgileri saklamak, birinin arkasından konuşmak ve kasıtlı olarak bireye kendini yetersiz hissettirmek gibi davranışlar içinde bulunmak gösterilebilir (Duffy vd., 2002). Yapılan çalışmada özellikle yönetici ve iş arkadaşı baltaması konuları üzerine vurgu yapılmıştır. Yönetici baltaması kavramı tıpkı sosyal baltalama gibi olayın içinde yer alan hedef bireye

yönelik negatif davranış ve yaklaşımlardan meydana gelmektedir. Yönetici tarafından işgörene yöneltilen her türlü olumsuz etki, eleştiri ve buna benzer davranışları kapsamaktadır. Bunun yanı sıra yönetici baltaması, işgörenin hedeflerine ulaşmasını zorlaştıracak tüm davranış biçimlerini içine almaktadır (Vinokur ve Van Ryn, 1993). Yönetici baltamasıyla karşılaşan çalışanların, sosyal baltalama davranışıyla karşılaşan çalışanlarda olduğu gibi performanslarında azalma (Duffy vd., 2002; Hershcovis ve Barling, 2010), tükenmişlik düzeylerinde, depresyon düzeylerinde, stres düzeylerinde ve işten ayrılma niyetlerinde artışlar (Gant vd., 1993; Nahum-Shani vd., 2014; Ülbeği vd., 2019) olacağı tespit edilmiştir.

Sosyal baltalamanın boyutlarının ortaya çıkarılması adına Yoo ve Franwick (2013), tarafından yapılan çalışmada, sosyal baltalamanın yönetici baltaması ve çalışan baltaması alt boyutlarına bir başka alt boyut olarak müşteri baltaması boyutunun eklenmesi gerektiğini iddia etmiştir. Müşteri baltaması kavramı, işgörenlerin sadece iş arkadaşları ve yöneticileri tarafından değil aynı zamanda müşterileri tarafından da baltalanabileceğini belirtmektedir. Müşteri baltaması boyutunun diğer boyutlara oranla kişilere daha fazla zarar verdiği iddia edilmektedir. Bu bilgilere ek olarak müşteri baltamasının duygusal tükenmeyi artırdığı görülmüştür (Grandey vd., 2007).

Baltalama davranışına maruz kalan ve bu davranışı gerçekleştiren kişilerin algıları ve niyetleri farklı olmasına karşın, baltalama kavramının tanımı gereği davranışlar kasıtlı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu bilgiler neticesinde baltalama kavramının örgütlerdeki diğer negatif davranışlardan ayıran en önemli özelliğinin kasıtlı olarak yapılması ve zaman içinde hedef kişiyi engellemek üzerine tasarlanması olduğu söylenebilir (Duffy vd., 2002).

Sosyal baltalama davranışı hem çalışanların birbirleri ile hem de yöneticileri ile olan ilişkilerinde önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişilerarası ilişkilere bakıldığı zaman olumsuz olarak değerlendirilen etkileşimlerin olumlu olarak değerlendirilen etkileşimlere kıyasla daha az ortaya çıktığı fakat bu ortaya çıkış gerçekleştiği zamanda, sosyal destek kavramına oranla daha yüksek etkilere neden olduğu gözlemlenmiştir (Hodges, 1974).

## 2.2. İş Stresi

İş stresi, bireylerin bedensel ve zihinsel baskı oluşturan uyarıcılara karşı gösterdikleri bir tepkidir (Jamal, 2005). İş stresi üzerine çalışmalar yapan bilim insanları tarafından sıklıkla benimsenen yaklaşımlardan biri olan sosyal rol kuramı, çalışma şartlarına dair işgörenlerin objektif çalışma koşullarıyla subjektif algılarını birlikte ele almakta ve karmaşık örgütsel yapılarla iş stresinin kaçınılmaz olduğunu savunmaktadır. İş stresini anlamak için kullanılan bir diğer yaklaşım ise sistem kuramıdır. Sistem kuramına göre, işgörenler yetkinlik, beceri ve yetenek gibi yetki ve kaynaklarında var olan eksiklikleri nedeniyle kendilerine yöneltilen iş taleplerini karşılayamadığından iş stresi ortaya çıkmaktadır (Folkman vd., 1986: 993).

Bireyler, işlerinin zihinsel ve fiziksel kaynaklarını aştıklarında, bu durumu zararlı ve tehdit edici olarak algılandıklarından işlerinde stres yaşamaktadırlar. İşten kaynaklanan stres hem kişinin refahını ve sağlık durumunu olumsuz etkilemekte hem de kişinin iş performansını düşürmektedir. İş stresinin toplumsal maliyetleri de oldukça önemlidir. Bu bağlamda toplumsal ve kişisel giderleri düşürmek için stresin bağıntı ve nedenlerine ilişkin bilgi sahibi olmak önem arz etmektedir (Hessels vd., 2017).

İş stresi, işgörende davranışsal, psikolojik ve fizyolojik sorunlara yol açmakta, çalışanların motivasyonu ve performansı aracılığı ile örgütsel sonuçlara katkısını olumsuz yönde etkilemektedir. İş stresinden yüksek düzeyde etkilenen işgörenin işten ayrılma niyeti artmakta iş tatmini ise düşmektedir (Beehr ve Newman, 1978). İş stresinin etkileri üzerine yapılan araştırmalar, kavramın örgütsel bağlılıkta azalma, tükenmişlik, iş tatminsizliği ve işten ayrılma niyeti gibi çok fazla bireysel ve örgütsel sonuca yol açtığını ortaya koymaktadır (Azzahra vd., 2021: 22; Chen vd., 2011: 1327; Dewi ve Piartrini, 2021: 68). Organizasyonun sağlayacağı esnek çalışma ve sosyal destek gibi iş-yaşam dengesinin kurulmasına yönelik gayretler, çalışanın yaşadığı iş stresini azaltma yönünde fayda sağlamaktadır (Beehr ve Newman, 1978: 674; Cooper ve Marshall, 1976: 25; Danna ve Griffin, 1999: 377).

## 2.3. Profesyonel Etik Standartlar

Etik kodlar, organizasyonların iç ve dış hissedarlarına yönelik mesajlarını ve işgörenler açısından tercih edilen davranış kalıplarını ortaya koyan, biçimsel nitelikteki yazılı beyanlardır (Fennel ve Malloy, 2007). Profesyonel

etik standartları ise, çalışanların birbirlerine karşı olan sorumluluklarını iç ve dış çevreye karşı nasıl davranış sergilemeleri gerektiğini ayrıca bu ilişkinin doğruluğunu belirlemeyi amaçlayan yazılı prensipleri kapsamaktadır (Battal, 2019: 3144). Bu tanımlar ve ilgili alanyazın incelendiğinde profesyonel etik standartları etik kodlar ile benzer olgular olarak görülmüş ve araştırmalarda eş anlamlı olarak kullanılmıştır (Battal ve Karabey, 2020: 609). Stroh vd., (2002)'e göre ise bazı örgütler, etik olgusunun kurumsallaşması ve etik politikaların geliştirilmesi için bu yönde önceden belirlenmiş bazı temel etik standartlara ulaşılması, politika ihlallerinin araştırılması, şirket ve çalışan eylemlerinin değerlendirilmesi gibi süreçler için görevli komiteler bünyesinde barındırırken bazıları da örgütün amaçlarını ve genel değerler sistemini tanımlayan ve verilen kararların bu ilkelere uygunluğu için yol gösteren etik standartlara sahiptir.

Yapılan bu araştırmada etik kodlar ve profesyonel etik standartları birbirinden bazı noktalarda ayrı tutulmuştur. Yazılma amacı bakımından kodlar büyük ölçüde birbirinden farklı olsalar bile profesyonel dürüstlük, sosyal adalet, insan refahını geliştirme, hizmet kullananların özerkliğine saygı ve kişilere saygı gibi etik ilkeleri vurgulamaktadır (Demirci, 2005).

Bu bilgilerin yanı sıra ulusal ve uluslararası literatür incelendiğinde bu kavramın oldukça az araştırıldığı ve kavramla ilgili ulaşılabilen kaynakların kısıtlı olduğu görülmüştür (Karabey ve Battal, 2018; Valentine ve Fleischman, 2008).

### 3. Yöntem

#### 3.1. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

##### 3.1.1. Sosyal Baltalamanın Profesyonel Etik Standartlar Üzerindeki Etkisi

Araştırmanın genel modeline göre sosyal baltalama bağımsız değişken olarak ele alınırken iş stresi bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Ayrıca profesyonel etik standartlar aracı değişken olarak ele alınmış, katılımcıların cinsiyetleri ise düzenleyici etkisi yönüyle incelenmiştir. Modelin oluşturulmasında (Baron ve Kenny, 1986) teorik yol modeli esas alınırken ayrıca Hayes (2013) tarafından geliştirilen ve araştırmacılar için birçok model önerisini SPSS formatında öneren modeller incelenerek (Model-58) çalışmaya uygunluğu dikkate alınıp kullanılmıştır.

Ulusal ve uluslararası alan yazın incelendiğinde sosyal baltalama ile profesyonel etik standartlar arasındaki ilişkiyi konu alan herhangi bir çalışmaya rastlanamamıştır. Buna karşın alan yazında sosyal baltalamanın incelendiği birçok çalışma yer almaktadır. Bu çalışmalara bakıldığında sosyal baltalamanın organizasyonlar veya çalışanlar açısından olumlu algı ve davranışlar olarak belirtilen çalışan performansı (Ülbeği vd., 2019), öz yeterlilik (Karagonlar ve Öztürk 2015), sosyal destek (Duffy vd., 2002), örgütsel adalet (Zahed, 2015), kişi-iş uyumu (Scott vd., 2014) gibi değişkenlerle negatif yönde bir ilişki gösterdiği görülmektedir. Ayrıca sosyal baltalamayla organizasyon ve çalışanlar için olumsuz durumlar olarak görülen işten ayrılma niyeti (Karagonlar ve Öztürk 2015), savunmacı ve kabullenici sessizlik (Üstün ve Ersolak, 2020), makyavelist düşünce tarzı (Smith ve Webster, 2017) tükenme duyguları (Yoo ve Franwick, 2013; Ülbeği vd., 2019), sinir, stres, kaygı, depresyon ve duyarsızlaşma (Gant vd., 1993), kendini beğenme ve nevrotiliklik (Duffy vd., 2002) gibi değişkenlerle pozitif yönde ilişkisi olduğu anlaşılmıştır. Bu bilgilerin yanı sıra profesyonel etik standartları kavramının örgütler açısından olumlu bir değişken olarak algılandığı bilinmektedir. Profesyonel etik standartların örgütler için olumlu davranış ve algılar olarak adlandırılan değişkenlerle pozitif yönde bir ilişki içinde bulunduğu tespit edilmiştir (Battal, 2019; Karabey ve Battal, 2018; Battal ve Karabey, 2020; Valentine ve Fleischman, 2008). Bu çalışmaların sonucuna dayanılarak profesyonel etik standartların örgütler için olumsuz olarak değerlendirilen davranışlarla negatif yönde bir ilişki göstermesi beklenmektedir. Bu bilgilerden hareketle çalışmanın ilk hipotezi aşağıda gösterilmiştir:

*H1: Sosyal baltalama, profesyonel etik standardını negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.*

##### 3.1.2. Profesyonel Etik Standartlarının İş Stresi Üzerindeki Etkisi

Lazarus ve Folkman (1984: 84) yaptığı çalışmasında stresi, çevre ile değerlendirirken, yetersiz başa çıkma kaynakları nedeniyle refaha zarar veren kişi arasında psikolojik bir olgu olarak tanımlamıştır. İşle ilgili stres ise, çalışanları organizasyon içerisinde üzerlerine uygulanan aşırı baskılara ve buna benzer durumlara karşı gösterdikleri olumsuz tepkidir (Leka vd., 2005: 52). Bu tepki çalışanların baskı ve taleplere uyum sağlamaya veya başa çıkmaya çalışmasıyla ortaya çıkan olumsuz fizyolojik, davranışsal, duygusal ve bilişsel bir süreç

olarak görülmektedir (Bernstein vd., 2008). Stres faktörleri, kişilerin gündelik işleyişini bozan veya bozma durumu olan ve bireylerin bazı planlar yapmalarına neden olan durumlar olarak tanımlanmaktadır (Auerbach ve Gramling, 1998: 42). İş stresi birçok işgören için büyük bir tehlike olarak algılanmaktadır. Artan iş yükleri, düşmanca çalışma ortamları, küçülme, vardiyalı çalışma ve fazla mesai gibi faktörler stresli çalışma ortamının nedenleri arasında gösterilmektedir (Rabin vd., 2010: 159-160).

Yapılan alan yazın taramasında profesyonel etik standartlar ile iş stresi arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanamamıştır. Bu çalışma örgütler açısından önemli olan iki değişkenin birbirleri ile olan ilişkisini açıklayarak alan yazına önemli katkı sunması beklenmektedir. Alan yazın incelendiğinden profesyonel etik standartların var olmasının organizasyon için olumlu bir durum olarak düşünüldüğü (Valentine ve Fleischman, 2008) iş stresinin varlığının ise organizasyonlar ve işgörenler açısından olumsuz bir durum olarak algılandığı anlaşılmıştır (Karcioğlu ve Akbaş, 2010; Chen ve Silverthorne, 2008). Bu bilgiler ışığında aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

*H2: Profesyonel etik standartları, iş stresini pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.*

### **3.1.3. Sosyal Baltalamanın İş Stresi Üzerindeki Etkisi**

Weiss ve Cropanzano (1996)'nın Duygusal Olaylar Kuramı, bireylerin işyeri olaylarında duygusal olarak tepkisel olduklarını öne sürmektedir. İşyerinde olumlu bir olay olumlu duygular getirebilir (Greenglass ve Fiksenbaum, 2009; Nielsen vd., 2000), tacizci yöneticilerle karşılaşmak gibi olumsuz olaylar ise bireylerde olumsuz duygulara yol açtığı görülmektedir (Harvey vd., 2007).

Kişiler arası kötü muamelelerin olumsuz bir olay olması, bireylerde olumsuz duygusal tepkiler doğurduğu tespit edilmiştir (Feshbach, 1990; Pearson vd., 2001). Kötü muameleye maruz kalan kişi, örgüte ait olma duygusunu zedeleyen ve moralini bozan düşmanlık ve kendini örgütsel soyutlayan davranışlar içine girmektedir (Hornstein, 2003; Hutchinson vd., 2006; Pearson vd., 2001). Geçmiş araştırmalar sosyal baltalama mağdurlarının stres düzeylerini artırdığını ve nihayetinde iş tatminini ve refahını düşürdüğünü belirtmektedir (Bowling ve Beehr, 2006; Nahum-Shani vd., 2014). Bu ilişki, kötü muameleye maruz kalanların olumsuz duygular açısından yüksek düzeyde psikolojik sonuçlar göstererek tepki verdiğini varsayan Stres Süreç Teorisi (SST) ile de açıklanabilir. Bu nedenle, hem geçmiş çalışmalar hem de teoriler, kötü muamelenin stres, iş tutum ve davranışları açısından iş yerindeki duygularla ilişkilendirilmesi gerektiğini öne sürmektedir (Anwar ve Sidin, 2016:88 ).

Kötü muamelenin çalışanların zihinsel ve duygusal refahı üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu bilinmektedir. Kötü muamelenin mağdurların psikolojik iyilik halini azalttığı ve bunun sonucunda iş tatmini ve bağlılığında azalmaya neden olduğu bildirilmektedir (Luo ve Waite, 2011). Ülbeği vd., (2019) hemşireler üzerine yaptığı çalışmada sosyal baltalama davranışının çalışan performansı ile negatif, iş stresi ve duygusal tükenmişlik ile ise pozitif ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Allen vd., (2005) de işyerinde kötü muamele nedeniyle bireylerin yüksek düzeyde stresle karşı karşıya kaldıklarını bulmuştur. Bowling ve Beehr (2006) bir meta-analiz yapmış ve kişilerarası kötü muamelelerin kaygı, iş tatminsizliği, depresyon ve düşük benlik saygısı gibi istenmeyen iş sonuçları ve tepkileriyle ilişkili olduğunu sonucuna ulaşmıştır (Bowling ve Beehr, 2006). Bu nedenle, kişilerarası kötü muamelelerin çeşitli olumsuz duygusal tepkilerin önemli bir öncülü olduğu sonucuna varılmıştır (Feshbach, 1986). Bu nedenle, hem teori hem de geçmiş çalışmaların, kötü muamelenin bireyin duygularıyla olumsuz bir şekilde ilişkili olması gerektiği fikrini desteklediği (Gallus vd., 2014) ve aynı şeyin sosyal refah ve stres için varsayılabilceği sonucuna varılmıştır. Bu bilgilerden hareketle aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

*H3: Sosyal baltalama, iş stresi düzeyini pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.*

### **3.1.4. Profesyonel Etik Standartların Aracılık Rolü**

Çalışma yaşamında etik kurallara aykırı uygulamaların neden olduğu negatif sonuçlar arttıkça etik faaliyetlerin ve etik kararların gerekli olduğu anlaşılmıştır. Bu bağlamda etik standartlara verilen önem de artmaya başlamıştır. Zamanla birçok meslek grubunda kültürel değerlerin de etkisiyle çalışanların işlerini yaparken davranışlarına yön göstermesi ön görülen profesyonel etik standartlar oluşturulmuştur (Hill, 1976: 59).

Profesyonel etik standartlar, belirli bir iş ortamında veya meslek grubunda entelektüel geleneği, güvene dayalı ilişkileri ve kurumsal amacı vurgulayan, çalışanların etik kurallar çerçevesinde karar vermelerini sağlayan yazılı ilkelerdir (Higgs-Kleyn ve Kapelians, 1999: 363; Lennertz, 1991; Valentine ve Fleischman, 2008: 658).

Yukarıda bahsedilen ve hipotezler aracılığıyla örnek gösterilen çalışmalardan anlaşılacağı üzere sosyal baltalama ile iş stresi arasındaki ilişkiye yönelik yapılmış bazı araştırmalar bulunmaktadır (Schwepker ve Dimitriou, 2022; Ülbeği vd., 2019). Ancak bu araştırmaların çok fazla olmadığı görülmektedir. Yapılan bu çalışma yöneticilerin iş ortamlarındaki olumsuz tutum ve davranışlara daha geniş bir perspektiften bakmasını sağlayacaktır. Ayrıca ilgili alan yazın incelendiğinde sosyal baltalama ile iş stresi arasındaki ilişkide profesyonel etik standartlarının aracı rolüne ilişkin herhangi bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Dolayısıyla çalışmanın bu kısmında alan yazındaki boşluğu doldurmak ve kavramlar arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla aşağıdaki hipotez incelenecektir.

H4: Sosyal baltalamanın iş stresi üzerindeki etkisinde profesyonel etik standartları aracı etkiye sahiptir.

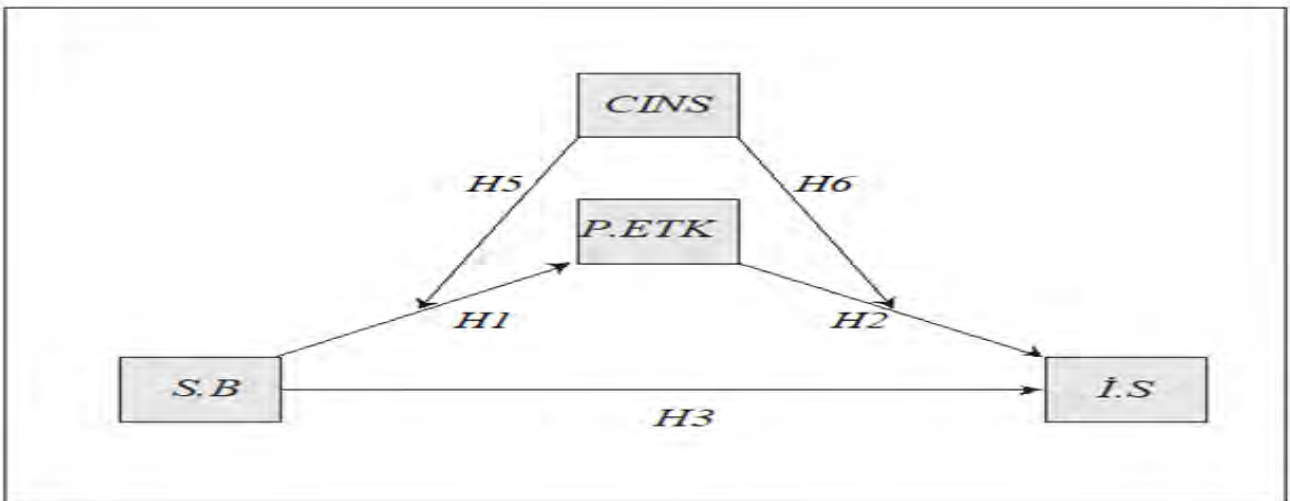
### 3.1.5. Cinsiyetin Düzenleyici Rolü

Alan yazın incelendiğinde demografik değişkenlerin düzenleyici rol üstendiği birçok çalışma bulunduğu görülmektedir (Erdoğan, 2021; Kim vd., 2009; Scott vd., 2015). Demografik değişkenlerin düzenleyici rolüne bakılan araştırma sayısı da fazladır. Bu demografik değişkenlerden birisi cinsiyet değişkenidir. Cinsiyet değişkeninin düzenleyici rol oynaması aslında kadın ve erkeklerin bireysel farklılıklarının bulunması, bireylerin üzerlerine yüklenen ekstra rol oranlarının değişkenliği (Erdoğan, 2021: 231), sosyal olma düzeylerinin farklı olması, empati kurabilme yeteneğinin farklılığı, insanları değerlendirme konusundaki farklılıkları nedeniyle aynı olaylar karşısında farklı duygularla tepkide bulunmak ve kişilik özelliğine (utangaçlık vb.) ve yapısal farklılıklarına bağlı olarak da açıklanabilmektedir (Kır vd., 2020: 16). Yukarıdaki araştırmalardan da anlaşılacağı üzere kadın ve erkeklerin farklılıklarından dolayı sosyal baltalama, iş stresi ve profesyonel etik standartları değişkenlerini birbirlerine oranla farklı algılama ve bu algılama neticesinde farklı davranışlar göstermesi gayet doğal karşılanmalıdır. Sonuç olarak bütün hipotezlerin bir arada test edilebilmesi amaçlanarak bu aracı ve düzenleyici ilişkileri gösteren temel model ve son üç hipotezde aşağıdaki gibi ortaya koyulmuştur.

H5: Cinsiyet durumu, sosyal baltalama ile profesyonel etik standartları arasındaki ilişkide moderatör etkiye sahiptir.

H6: Cinsiyet durumu, profesyonel etik ile iş stresi arasındaki ilişkide moderatör etkiye sahiptir.

H7: Sosyal baltalamanın profesyonel etik standartları aracılığıyla iş stresi üzerindeki etkisinde cinsiyet durumunun düzenleyici etkisi bulunmaktadır.



Şekil 1. Temel model

### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye'nin Doğu Anadolu bölgesinde eğitim-öğretim faaliyetlerini sürdüren bir kamu üniversitesinin 496 akademik personeli oluşturmaktadır. Bu kapsamda söz konusu çalışmaya ilişkin veriler akademik personel aracılığıyla karşılanmıştır. Üniversitede çalışma yapabilmek amacıyla alınan etik kurul izni ile birlikte üniversite kadrosunda istihdam edilen akademik personel sayısı ilgili birimlerden öğrenilmiştir. Araştırmanın demografik verilerine bakıldığında cinsiyetlere göre çoğunluğun erkeklerden (%76), medeni durumlarının (%73) evli, yaşlara göre (%53) 31-45 aralığında, eğitim düzeyine göre (%68) lisansüstü eğitime sahip oldukları görülmektedir.

Araştırma verileri için Covid-19 pandemi süreci devam ettiği için ve dünyada olduğu gibi ülkemizde de akademisyenlerin online olarak eğitim öğretime devam etmeleri durumu göz önüne alınmış ve çalışanların tam sayıları bilindiği için elektronik posta yöntemi ile anketler ilgili kişilere e- posta aracılığıyla gönderilmiştir. Bu yöntemin tercih edilmesindeki amaç veri güvenliğinin maksimum düzeylerde olmasını sağlayabilmektir. Veriler tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılarak alınmıştır. Evreni temsilen akademisyenlerin kurum maillerine 300 online anket gönderilmiş ve geri dönüşü olan (219) anket takip edilmiştir, eksik ve hatalı veriler çalışmaya dahil edilmemiştir. Tavşancıl (2010)'a göre araştırmalarda örneklem sayısı madde sayısının 5 katından az olmamak kaydıyla 5 ila 7 katı arasında olmasının yeterli olacağı ön görülmüştür. Ayrıca Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2014) evren büyüklüğü 500 olan bir araştırmada örneklem sayısının 217 ile sınırlandırılabilirliğini belirtmiştir. Yapılan araştırmada 30 madde kullanılmıştır. Bu bilgiler ışığında verilerin %5 önem düzeyinde temsili için gerekli olan sayıya (217) ulaşıldığı gözlemlenmiştir.

Araştırmanın etik kurul izni, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulunun 25.02.2021 tarih ve 57 sayılı karar ile alınmıştır.

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın ölçekleri incelendiğinde ilk olarak sosyal baltalama algısını ölçmek amacıyla orijinali Duffy vd., (2002), tarafından geliştirilen "Sosyal Baltalama Ölçeği'nin" Türkçeye uyarlaması Ersolak (2021) tarafından kullanılmıştır. Bu haliyle ölçeğin orijinal formu iki boyut ve 26 maddeden oluşmaktadır. Birinci boyut yöneticilerin baltalaması (13 madde) ikinci boyutu ise (13 madde) iş arkadaşlarının baltalaması şeklindedir. Bu araştırmada çalışanların (akademisyenlerin) sosyal baltalama düzeyi ele alınmıştır. Bu sebeple akademisyenlerin sosyal baltalama düzeylerini belirlemeye yönelik toplam 13 madde (iş arkadaşları ) tercih edilmiştir.

İş stresi durumunun ölçümünde ise orijinali House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen, Türkçeye uyarlanması ise (Efeoğlu, 2006) tarafından gerçekleştirilen ölçek kullanılmıştır. Bu ölçekte tek boyutlu ve orijinalinde olduğu gibi 7 maddeden oluşmaktadır.

Çalışmada kullanılan son ölçeğe bakıldığında profesyonel etik standartlarını değerlendirmek için Valentine ve Fleischman (2008) geliştirdiği 5 maddelik ölçek kullanılmıştır. Yine bu ölçeğinde Türkçeye uyarlaması Battal ve Karabey, (2020) tarafından yapılmıştır.

### 3.4. Verilerin Analizi

Akademisyenlere gönderilen anketlerin geri dönüşü sağlandıktan sonra çalışmadan elde edilen veriler SPSS, Macro istatistik ve AMOS paket programı yardımıyla incelenmiştir. Araştırma hipotezleri test edilirken üç aşama tercih edilmiştir. İlk olarak temel modele göre (Hipotez 1-4) aracılık etkisi dikkate alınarak analiz edilmiştir. İkinci aşamada ise düzenleyici (cinsiyet) değişken modele eklenmiş ve bu değişkenin şartlı dolaylı etkisi incelenmiştir. (Hipotez 5-6). Son adımda ise modelin tümü üzerinden aracılık etkisi ve moderatör etkilerin durumuna bakılmıştır. (Hipotez -7).

Aracı Etkinin Gösterilmesi: Araştırmanın genel modeline bakıldığında Baron ve Kenny (1986)'nın aracılık şartları dikkate alınmıştır (Baron ve Kenny, 1986). Ayrıca araştırmada Sobel test sonuçları gösterilmemiştir. Bunun nedeni ise Sobel testin sadece normal dağılım gösteren veri setleri için uygun olmasındandır. Diğer bir ifadeyle bağımsız ve bağımlı değişkenlerin normal dağılımı olması aracılık etkisine neden olan değişkenin modele eklenmesiyle bozulabilmektedir (Edwards ve Lambert, 2007). Buradan hareketle artık daha modern ve kabul gören bir yaklaşım olan Bootstrap metodunun kullanılması ve belirlenen güven aralıkları sayesinde daha doğru veri dağılımları tespiti yapılabilecektir (MacKinnon vd., 2004). Bu bilgilerden hareketle (Hipotez1-

4) için Preacher ve Hayes (2004) tarafından geliştirilen ve her yıl düzenli olarak güncellemeleri yapılan (SPSS Macro ) uygulamasından yararlanılmıştır.

Şartlı Dolaylı Etkinin Gösterilmesi: İlk adımda cinsiyet durumunun, sosyal baltalama algısının profesyonel etik standartlar üzerindeki doğrudan etkisinde düzenleyici etkisi incelenmiştir (Hipotez-5).İkinci adımda profesyonel etik standart davranışlarının iş stresi üzerindeki doğrudan etkisinde yine cinsiyetin düzenleyici etkisine bakılmıştır (Hipotez-6).Son adımda ise sosyal baltalama ve iş stresi arasındaki ilişkide profesyonel etik standartlarının aracı etki üzerinden cinsiyet durumuna göre değiştiği (şartlı dolaylı etki) ortaya koyulmuştur. (Hipotez-7).

Araştırmada şartlı dolaylı etkinin ortaya koyulması için yukarıda belirtilen amaçlara uygun olarak ölçekler arasındaki ilişkilerin anlamlı olması gerekmektedir (Muller vd., 2005). Başka bir ifadeyle çalışmada öncelikli amaç akademisyenlerin çalıştığı eğitim kurumundaki sosyal baltalama algısı ile iş stresi düzeyleri arasında ilişkinin olup olmadığı ve bu etkide profesyonel etik standartların rolünün hangi düzeyde olduğunu ortaya çıkarmaktır. Ayrıca araştırmanın diğer amacı çalışanların sosyal baltalama algısının profesyonel etik standartları aracılığıyla iş stresi üzerindeki etkisinde cinsiyet durumlarının düzenleyici etkisinin olup olmadığını ortaya koymaktır.

#### 4. Bulgular

Araştırmada ele alınan ölçeklere ilişkin güvenilirlik testi uygulanmıştır. Bu analiz için alan yazında sıkça kullanılan ve iç tutarlılık düzeyini ortaya koyan Cronbach Alpha düzeyleri incelenmiştir. Bu sonuçlara göre sırasıyla sosyal baltalama ( $\alpha=.822$ ), iş stresi ( $\alpha=.810$ ), profesyonel etik standartları ( $\alpha=.855$ ) kabul edilebilir aralıkta olduğu görülmüştür (Tavakol ve Dennick, 2011; Battal vd., 2017). Ayrıca araştırmanın ölçeklerinde ortak varyans sapmalarının bulunup bulunmadığına bakılmıştır. Ortak yöntem varyansı sorunun olması için iki temel şart bulunmaktadır: (A) faktörlerden ilkinin varyansın neredeyse tümünü açıklaması gerekmektedir. (B) tek faktörlü bir yapının ortaya çıkması gerekmektedir (Sharma vd., 2009). Bu bilgilerden hareketle değişkenler analiz edilmiş ve bu amaçla sosyal baltalama (%20), iş stresi (%19) ve profesyonel etik standartlar (%17) eigen value değeri (1) üzerinde olan 3 boyutlu düzeyde açıkladığı görülmüştür. Böylece ortak yöntem varyansının bulunmadığını söylemek mümkündür.

Hipotezlerin yönünü ve şiddetini ortaya koyabilmek için öncelikle korelasyon analizi yapılmıştır. Bu analize göre sosyal baltalama, iş stresi, profesyonel etik standartlar arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Verilerin normal dağılmadığı yapılan histogram ve yaprak testleri aracılığıyla gözlemlenmiş olduğundan ölçekler arasındaki ilişkiyi ortaya koyabilmek için Spearman tercih edilmiştir. Değişkenlerin cronbach alpha değerleri parantez ile verilmiştir. Buna göre ölçekler arasındaki ilişki Tablo 1’de verilmiştir:

**Tablo 1.** Değişkenler arasındaki korelasyon analizi

	X	SS	1	2	3
Sosyal Baltalama	2,101	1,28	(,82)		
İş stresi	2,387	2,47	263**	(,81)	
Profesyonel Etik Standartlar	4,263	2,56	-,254**	,291**	(,85)

p<,01\*\*; p<,05\*

Tablo 1’e göre akademisyenlerin genel olarak sosyal baltalama algısı ile iş stresi algılarının (ort.=2,101; ort.=2,387) düşük olduğu görülmektedir. Ayrıca yine akademisyenlerin profesyonel etik standartlarına uyum düzeylerinin (ort.=4,263 ) oldukça yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 1’e göre akademisyenlerin sosyal baltalama algıları ile iş stresleri arasında %99 önem düzeyinde anlamlı ve pozitif yönde ilişki bulunmaktadır. İkinci olarak akademisyenlerin sosyal baltalama ile profesyonel etik standartlara uyum düzeyleri arasında %99 önem düzeyinde anlamlı ve negatif yönde ilişkili olduğu görülmüştür. Dolayısıyla akademisyenlerin sosyal baltalama algısı arttıkça iş stresleri artarken profesyonel etik standartlarına uyumları azalmaktadır.

Son olarak akademisyenlerin iş stresi algısı ile profesyonel etik standartlara uyumları arasındaki ilişki incelendiğinde ise %99 önem düzeyinde anlamlı ve (pozitif) yönde ilişkili olduğu görülmektedir. Buradan hareketle akademisyenlerin iş streslerinde meydana gelen artış onların profesyonel etik kurallara uyumunu artırmaktadır. Başka bir ifadeyle iş yerindeki etik kurallar çalışanlar üzerinde zayıf olan bir strese neden olsa



bile etik kurallara uyumu da teşvik etmektedir. Araştırmaya ait bir diğer bulgu ise doğrulayıcı faktör analizlerinden hareketle modele ilişkin uyum indeks değerleridir. Bu değerlerin elde edilmesi amacıyla AMOS programı tercih edilmiştir. Son olarak DFA analizinin yapılması esnasında ölçekleri temsil eden her bir ifadenin regresyon katsayılarının en az 0,50 ya da bu oranın üzerinde olmasına dikkat edilmiştir (Yaşlıoğlu, 2017). Değişkenlere ait uyum iyiliği ölçütleri ( $\chi^2/df$ , RMSEA, CFI, GFI, NNFI ve SRMR) Tablo 2’de verilmiştir.

**Tablo 2.** Değişkenlere İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

	$\chi^2/df$	RMSEA	CFI	GFI	NNFI	SRMR
SOS. B	1.986	0.067	0.989	0.980	0.979	0.0263
I.S	2.467	0.072	0.975	0.967	0.960	0.0360
PES	2.581	0.075	0.983	0.977	0.973	0.0269

Tablodaki değerlere bakıldığında her değişken için kabul edilebilir düzeyde oldukları görülmektedir, dolayısıyla verilerin model ile uyumlu olduğunu söylemek mümkündür (Hooper vd., 2008).

#### 4.1. Aracı Etkinin Test Edilmesi

Araştırmada (Hipotez1-4) arasındaki sonuçlara ilişkin veriler Tablo 3’de gösterilmiştir. Tablodaki sonuçlar incelendiğinde, ilk adımda sosyal baltalamanın profesyonel etik standartları üzerinde negatif yönlü bir etkisinin olduğu ( $B= -0.23$ ,  $p<0.01$ ) görülmektedir. Buna göre Hipotez 1’in desteklendiği söylenebilir. İkinci adımda profesyonel etik standartlarının iş stresi üzerinde pozitif etkisinin olduğu görülmüştür. Hipotez 2’nin de desteklendiği gözlemlenmiştir ( $B= 0.43$ ,  $p<0.01$ ).

**Tablo 3.** Aracı Etkiye İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

	B	SE	t	p
SOSB’nin PES aracılığıyla IS üzerindeki doğrudan etkisi	0.25	0.0892	10.80	0.000
SOSB’nin PES üzerindeki etkisi	-0.23	0.1046	-3.57	0.000
PES’in IS üzerindeki etkisi	0.43	0.0560	7.23	0.000
SOSB’nin IS üzerindeki toplam etkisi	0.26	0.9640	4,10	0.000
	Etki	SE	EDGA%95	EYGA%95
SOSB’nin IS üzerindeki dolaylı etkisi	0.15	0.048	0.089	0.32
	M	SE	EDGA%99	EYGA%99
Bootstrap edilmiş dolaylı etki	0.10	0.030	0.030	0.16

(N=219; Bootstrap örneklem büyüklüğü= 5.000. EDGA=En Düşük Güven Aralığı; EYGA= En Yüksek Güven Aralığı; SOSB=Sosyal Baltalama; PES=Profesyonel Etik Standartları; IS=İş stresi)

Üçüncü adımda ise sosyal baltalamanın iş stresi üzerindeki toplam etkisine bakıldığında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. ( $B=0.26$ ,  $p<0.01$ ). Dolayısıyla Hipotez 3’ünde desteklendiği söylenebilir. Son olarak profesyonel etik standardın, sosyal baltalama ile iş stresi arasındaki ilişkide aracı etkisinin olup olmadığına bakılmış ( $B= 0.15$ ,  $p<0.05$ ) Hipotez 4’ün de desteklendiği görülmüştür. Aynı zamanda Hipotez 4 için Baron ve Kenny (1986)’dan farklı olarak yukarıda bahsedildiği gibi daha net sonuçlar verdiği gerekçesiyle Bootstrap sonuçları ( $EDGA=0.03$ ,  $EYGA=0.16$ ) incelenmiş ve verilerin ilgili güven aralıklarda sıfırın üzerinde yâda altında oldukları tespit edilmiştir. Bu haliyle aracı etkinin kısmi ve anlamlı olduğunu söylemek mümkündür (Danielsson vd., 2001).

#### 4.2. Şartlı Dolaylı Etkinin Test Edilmesi

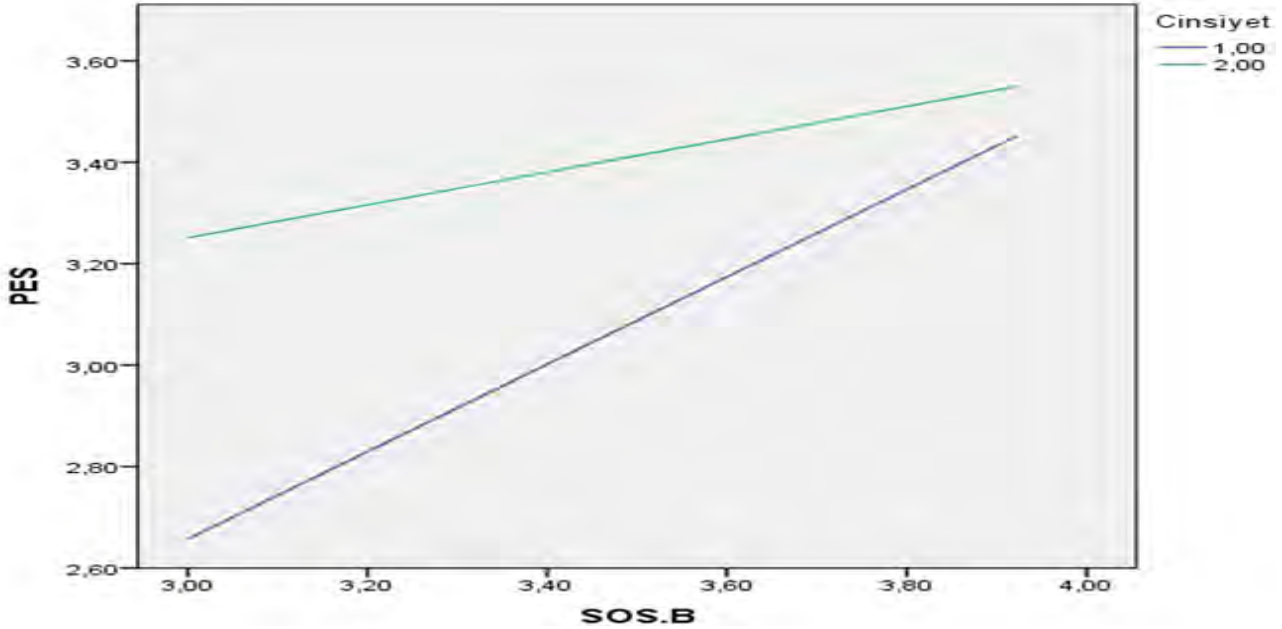
Hipotez 5’e ilişkin sonuçlar Tablo 4’te ele alınmıştır. Tabloya göre sosyal baltalama algısının profesyonel etik standartları üzerindeki etkisinde cinsiyetin düzenleyici etkisinin ortaya çıktığı görülmektedir. Bu sebeple akademisyenlerin sosyal baltalama ile profesyonel etik standartlara uyum düzeyleri arasındaki etki cinsiyet durumuna göre değişkenlik göstererek kadınlarda daha güçlüyken erkeklerde daha zayıftır.

Ayrıca sosyal baltalama ile cinsiyet etkileşiminin (SOSB x Cinsiyet) anlamlı olmasından ötürü ( $B=-0.53$ ,  $t=-1.84$ ,  $p<0.05$ ) düzenleyici etkinin anlamlı olduğu gözlemlenmiştir. Son olarak temel modelin bu kısmında etkileşimin tam olarak ortaya koyulabilmesi açısından bu etkileşimin varsayılan desene uyum göstermesi beklenmektedir (Preacher ve Hayes, 2004; Preacher vd., 2007). Bu uygunluğun tespit edilmesi için cinsiyet

kategorik değişkenine ait ortalamasının alt ve üst sınırlarına ait değerler kullanılarak Şekil 2'deki grafik çizilmiştir.

**Tablo 4.** Şartlı Dolaylı Etkiye İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Yordayıcı	B	SH	t	p		
Bağımlı Değişken: (PES)						
SOSB	-0.23	0.1046	-3.57	.000		
Bağımlı Değişken: PES						
SOSB	1.39	0.5476	2.55	0.011		
Cinsiyet	2.20	1.058	2.08	0.038		
SOSB x Cinsiyet	-0.53	0.29	-1.84	0.045		
Şartlı Dolaylı Etki = M ±1 SS						
Cinsiyet	Etki	SH	t	p	EDGA%99	EYGA%99
<i>Kadın (1.00)</i>	0.86	0.2679	3.21	0.0015	0.4162	0.8005
<i>Erkek (2.00)</i>	0.32	0.1134	2.85	0.0047	0.1844	0.4501



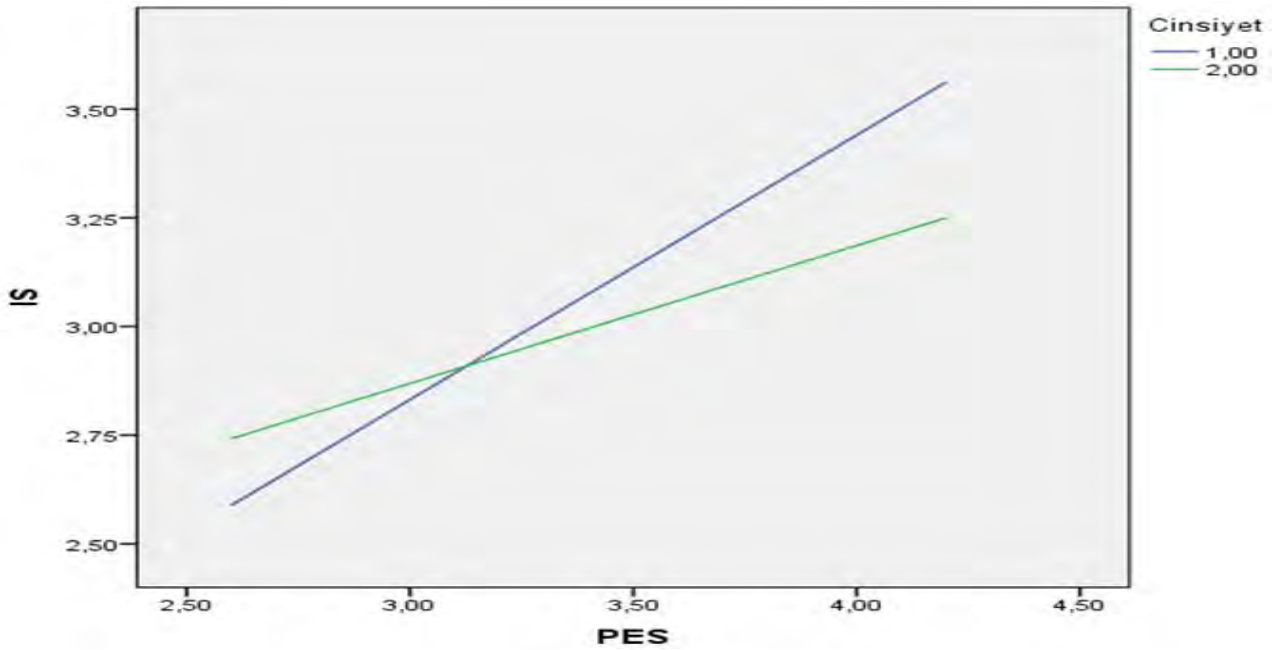
**Şekil 2.** Cinsiyetin Sosyal Baltalama ve Profesyonel Etik Standartlar Üzerindeki Etkisi

Şekil 2'ye göre sosyal baltalama düzeyi ile profesyonel etik standartları arasındaki ilişkide cinsiyet değişkeni düzenleyici etkiye sahiptir. Ayrıca bu etkide kadınların profesyonel etik standartlara uyma eğilimi artarken erkeklerin profesyonel etik standartlarına uyum düzeyleri azalmaktadır. Dolayısıyla kadınların sosyal baltalama algısı erkeklere göre daha düşük seviyelerdedir. Buradan hareketle Hipotez 5'inde kabul edildiği söylenebilir.

Hipotez 6 'ya ilişkin sonuçlar ise Tablo 5'te verilmiştir. Tabloya göre profesyonel etik standartlara uyumun iş stresi üzerindeki etkisinde cinsiyetin moderatör rolünün olduğu görülmektedir. Aynı zamanda akademisyenlerin profesyonel etik standartları ile iş stresi düzeyleri arasındaki ilişkide cinsiyet durumunun şartlı dolaylı etkisinin olduğu; kadınlarda daha güçlüyken erkeklerde daha zayıf olduğu ortaya çıkmaktadır. Tablo 5'e göre profesyonel etik standartları ile cinsiyet etkileşiminin (PES x Cinsiyet) anlamlı olması sebebiyle (B=-0.29, t=-2.49, p<0.05) moderatör etkininde anlamlı olduğunu söylemek mümkündür. Yukarıda olduğu gibi bu noktadaki etkileşimler aşağıdaki Şekil 3'ün yardımıyla daha açık bir şekilde gösterilmiştir.

**Tablo 5.** Şartlı Dolaylı Etkiye İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Yordayıcı	B	SH	t	p		
Bağımlı Değişken: (IS)						
PES	0.43	0.0560	7.23	0.000		
Bağımlı Değişken: IS						
SOSB	-0.55	0.0898	-6.18	0.000		
PES	0.89	0.2043	4.40	0.000		
Cinsiyet	0.91	0.3972	2.29	0.022		
PES x Cinsiyet	-0.29	0.1168	-2.49	0.013		
Şartlı Dolaylı Etki = M ±1 SS						
Cinsiyet	Etki	SH	t	p	EDGA%99	EYGA%99
Kadın (1.00)	0.60	0.0975	6.24	0.0000	0.4162	0.8005
Erkek (2.00)	0.31	0.0674	4.70	0.0000	.1844	.4501

**Şekil 3.** Cinsiyetin Profesyonel Etik Standartlar ve İş stresi Üzerindeki Etkisi

Şekil 3'e göre erkeklerin başlangıçta iş stresi düzeyleri daha güçlüyken belirli bir noktadan sonra kadınların iş stresi düzeyleri ile eşit hale gelmektedir. Sonrasında ise erkeklerin iş stresi düzeyi azalma eğilimindeyken kadınların iş stresi düzeyleri ile birlikte profesyonel etik standartlarına uyum düzeyleri güçlenmektedir. Başak bir ifadeyle kadınların erkeklere göre daha fazla iş stresine maruz kaldıkları; ancak profesyonel etik standartlara uyuma daha açık oldukları görülmektedir. Bu bilgiler ışığında profesyonel etik standartlar ile iş stresi arasındaki ilişkide cinsiyetin düzenleyici etkisinin olduğunu ve Hipotez 6'nın da kabul edilebileceği söylenebilir.

Çalışmanın son hipotezi olan sosyal baltalamanın profesyonel etik standartları aracılığıyla iş stresi üzerindeki etkisinde cinsiyet durumunun düzenleyici etkisinin olup olmadığına bakılmıştır. Bunun için aşağıdaki Tablo 6'ya bakıldığında verilerin Bootstrap edilmiş aralıkları ile birlikte anlamlılık düzeyleri gösterilmiştir.

**Tablo 6.** Şartlı Dolaylı Etkiye İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Şartlı dolaylı etki indeksi				
SOSB X PES X IS	İndeks	BootSE	BootEDGA	BootEYGA
Cinsiyet	-0.42	0.19	-0.86	-0.07
Kadın	0.52	0.19	0.19	0.95
Erkek	0.10	0.04	0.02	0.20

Yukarıdaki Tablo 6'ya göre akademisyenlerin sosyal baltalama algılarının profesyonel etik standartları aracılığıyla iş stresi üzerindeki etkisinde, cinsiyetinde düzenleyici etkisinin anlamlı olduğu görülmüştür. Buna göre Hipotez 7'ninde kabul edildiği görülmüştür.

## 5. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmanın amacı sosyal baltalama ile iş stresi arasındaki ilişkide profesyonel etik standartların aracılık etkisi ve cinsiyetin düzenleyici etkisinin Hayes'in (Model 58) teorisi ile ortaya koyabilmektir. Aynı zamanda bu çalışma sosyal baltalama ile iş stresi arasındaki doğrudan ilişkinin, diğer çalışmaların aksine (Ülbeği vd., 2019; Simms ve Nicholas, 2014) daha karmaşık olabileceğinin ortaya koyulmasını sağlamıştır. Dolayısıyla bu çalışmada sosyal baltalama ve iş stresi arasındaki ilişki daha ayrıntılı ve geniş bir çerçeveden ele alarak alan yazına katkı sunmuştur.

Çalışmanın teorik sonuçları incelendiğinde, elde edilen analizler sonucunda tüm hipotezlerin kabul edildiği gözlemlenmiştir. Çalışmanın ilk hipotezi olan sosyal baltalama ile profesyonel etik standartlar arasındaki ilişki (Hipotez-1) incelenmiştir. Buna göre çalışanların algıladıkları sosyal baltalama düzeyi azaldıkça profesyonel etik standartlara uyum düzeylerinin arttığı görülmüştür. Başka bir ifade ile çalışanlar etik kuralların varlığını ne kadar güçlü hissederse buna paralel olarak da sosyal baltalama gösterme eğilimleri azalacaktır. Bu sebeple iş yerinde önceden yazılı bir şekilde ortaya koyulan etik kuralların varlığı çalışanların işlerini ertelemesinde ve geciktirmesinde önemli bir etki yaratmaktadır. Çalışmanın ikinci hipotezine bakıldığında profesyonel etik standartlar ile iş stresi arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Bulgulara göre çalışanlar iş yerindeki profesyonel etik kurallara uyma zorunluluğunu hissettikleri için işleriyle ilgili stres yaşadıkları ortaya çıkmaktadır. Bu haliyle bakıldığında (Hipotez-2) 'nin kabul edildiği söylenebilir. Ek olarak çalışanların sosyal baltalama düzeyleri ile iş stresleri arasındaki ilişkide incelenmiştir. Analiz sonucunda sosyal baltalamanın iş stresi düzeyini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği görülmektedir. Bu noktada ilişkinin sonucunu 'Duygusal olaylar teorisine ' göre yorumlamak gerekmektedir. Bu teoriye göre bireyler iş yerlerinde belirsizlik, adaletsizlik hissederse işi kaytarmaya ya da sosyal baltalama eğilimine doğru tepki gösterebilirler. Bu teoriye göre (Hipotez-3)'de desteklendiği görülmektedir. Ek olarak araştırmada sosyal baltalama ile iş stresi üzerindeki pozitif yönlü etkisinde profesyonel etik standartlarının aracılık rolü analiz edilmiştir. Bu analiz sonucunda profesyonel etik standartların kısmi aracılık etkisinin olduğu ve (Hipotez-4)'ünde kabul edilebileceği ortaya çıkmıştır.

Sonraki adımda cinsiyet kategorik değişkeninin, sosyal baltalama ve profesyonel etik arasındaki düzenleyici (Hipotez-5) etkisi ile profesyonel etik standartlar ile iş stresi arasındaki (Hipotez-6) düzenleyici etkisine bakılmıştır. Bu kısımda çalışanların sosyal baltalama düzeylerinin profesyonel etik standartları üzerindeki negatif yönlü etkisinde kadınlarda daha güçlü olduğu görülürken erkeklerde bu ilişkinin daha zayıf olduğu görülmüştür. Aynı şekilde profesyonel etik standartlar ile iş stresi arasındaki pozitif yönlü ilişkide cinsiyet kategorik değişkenin iş stresi düzeylerine bakıldığında erkeklerde başlangıçta daha yoğun hissedildiğinin; ancak belirli bir noktadan sonra azaldığı görülmüştür. Bu haliyle erkek çalışanların kadınlara göre profesyonel etik kurallara uyum noktasında iş stresi algısına sahip oldukları ancak belirli bir düzeyden sonra etik kurallara uyumlarının azalmasıyla birlikte iş stresi düzeylerinde de azalmanın gerçekleştiği görülmüştür. Kadın çalışanlarda ise erkek çalışanların aksine iş stresi düzeyleri ile birlikte profesyonel etik kurallara uyum eğilimlerinde artış gösterdiği ortaya çıkmıştır. Son olarak modelin tümüne bakıldığında çalışanların sosyal baltalama düzeyleri ile profesyonel etik standartlar aracılığıyla iş stresi düzeyleri arasındaki ilişkide kadınların daha fazla etkilendiği, erkeklerin ise daha zayıf düzeylerde etkilendiği ortaya çıkmıştır. (Hipotez-7) Bu sonuçlardan hareketle düzenleyici etkileri içeren (Hipotez 5,6,7) 'nin kabul edilebileceği görülmüştür.

Bu araştırmada sosyal baltalama ile iş stresi üzerinde yapılan diğer çalışmaları desteklemekte ve buna ek olarak alan yazına özgün ve geniş bir çerçevede çizmektedir. Bu yönüyle bakıldığında araştırmanın doğrudan ilişkilerin yanı sıra arabuluculuk etkileriyle birlikte cinsiyetin düzenleyici etkisini ele alması oldukça önemlidir.

Çalışmanın pratik sonuçlarına bakıldığında sosyal baltalama iş yerlerinde istenmeyen bir durum olarak görülürken, çalışanlar üzerinde iş stresi oluşturmaktadır. Bu sorunun ortadan kaldırılması için araştırmada profesyonel etik kodlarının olması bu ilişkiyi kadınlarda erkeklere kıyasla daha anlamlı ve etkili bir hale getirmektedir. Ayrıca kadın çalışanların daha fazla kurallara uyma eğiliminde oldukları ortaya çıkmaktadır. Bu sonuçlara göre gelecekteki potansiyel yöneticiler bu çalışmanın verileri ışığında kadın ve erkek çalışanlara

yönelik iş yerlerindeki profesyonel etik kuralları homojen ve eşit hale getirebilirse çalışanların iş stresi ve sosyal baltalama düzeylerinin azaltılabileceği söylenebilir.

Bu çalışmada sosyal bilimler alanındaki diğer çalışmaların sahip olduğu bazı kısıtlara ve sınırlara sahiptir. İlk olarak çalışma verilerinin katılımcıların anlık duygularının ölçülmesine yarayan anket tekniği ile alınması ve sonrasında test tekrar yönteminin uygulanmamış olması, regresyon (neden-sonuç) ilişkisini içinde barındırması bile yine de daha güvenilir sonuçlar vermesi açısından kısıtlı olduğu söylenebilir (Lewin, 2006). İkinci olarak çalışmanın farklı kültürler arasındaki durumuna bakılarak ülkeler düzeyinde bir kıyaslama yapılmamış olması çalışmanın bir diğer eksikliği olarak sunulabilir. Gelecekte bu çalışmaya yukarıda bahsedilen düzeyde çerçeveler çizilerek çalışmanın geçerlilik ve güvenilirliği artırılabilir.

#### Kaynakça

- Abbey, A., Abramis, D. J., and Caplan, R. D. (1985). Effects of different sources of social support and social conflict on emotional well-being. *Basic and applied social psychology*, 6(2), 111-129.
- Allen, H., Hubbard, D., and Sullivan, S. (2005). The burden of pain on employee health and productivity at a major provider of business services. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47 (7), 658-670.
- Andersson, L. M., and Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *The Academy of Management Review*, 24, 452– 471.
- Anwar, F., and Sidin, J. P. (2016). Social undermining, stress and well-being: A mediation mechanism. *International Journal of Business and Economic Affairs (IJBEA)*, 1(1), 86-92.
- Auerbach, S. M., and Gramling, S. E. (1998). *Stress management: psychological foundations*. Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.
- Azzahra, S., Ilimi, Z., and Wijaya, A. (2021). The influence of role ambiguity, job stress and leadership on job satisfaction and employee turnover at PT. Bank BRI Syariah Samarinda. *Saudi Journal of Business and Management Studies*. 6, 15-23.
- Baron, R. M., and Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Battal, F. (2019). Profesyonel etik standartları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin rolü: Ortaokul öğretmenleri üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4), 3143-3156.
- Battal, F., (2019). *Bazı öncül ve sonuçları açısından kurumsal sosyal sorumluluk*. [Yayımlanmamış doktora tezi]. Erzurum Atatürk Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Battal, F., and Karabey, C. N. (2020). Kurumsal sosyal sorumluluk, kurumsal itibar, profesyonel etik standartlar ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiler. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 34(2), 603-629.
- Battal, F., Durmuş, İ., and Çınar, E. (2017). The effects of organizational citizenship behaviors and decision-making styles on transformational leadership behavior. *Electronic Turkish Studies*, 12(31).1-28.
- Beehr, T. A., and Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health and organizational effectiveness: A facet analysis, model and literature review. *Personnel Psychology*, 31(4), 664-699. doi:10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x.
- Bernstein, D. A., Penner, L. A., Stewart, A. C., and Roy, E. J. (2008). *Psychology (8th edition)*. Boston, Houghton Mifflin Company.
- Bowling, N. A., and Beehr, T. A. (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: A theoretical model and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 91 (5), 998-1012.
- Chen, J. C., and Silverthorne, C. (2008). The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*. 29(7), 572-582.

- Chen, M. F., Lin, C. P., and Lien, G. Y. (2011). Modelling job stress as a mediating role in predicting turnover intention. *The service industries journal*, 31(8), 1327-1345.
- Cooper, C. L., and Marshall, J. (1976). *Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health*. *Journal of Occupational Psychology*, 49(1), 11–28. doi:10.1111/j.2044-8325.1976.tb00325.x
- Danielsson, J., Haan, L., Peng, L., and Vries, C. G. (2001). Using a bootstrap method to choose the sample fraction in tail index estimation. *Journal of Multivariate analysis*, 76(2), 226-248.
- Danna, K., and Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of management*, 25(3), 357-384.
- Demirci, M. (2007). Şehir planlamasında etik kodları bağlamında etik davranış ilkeleri ve standartları. *Etik Sempozyumu*, 285-296.
- Dewi, M. K., & Piartrini, P. S. (2021). The role of organizational commitment in mediating the influence of communication and work stress on the turnover intention in private hospitals in west denpasar. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 5(1), 68-79.
- Dirks, K. T., and Ferrin, D. L. (2002). Trust in Leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 611-628.
- Duffy, M. K., Ganster, D. C., and Pagon, M. (2002). Social undermining in the workplace. *Academy of management Journal*, 45(2), 331-351.
- Duffy, M. K., Shaw, J. D., Scott, K. L., and Tepper, B. J. (2006). The moderating roles of self-esteem and neuroticism in the relationship between group and individual undermining behavior. *Journal of applied psychology*, 91(5), 1066-1077.
- Edwards, J. R., and Lambert, L. S. (2007). Methods for integrating moderation and mediation: a general analytical framework using moderated path analysis. *Psychological methods*, 12(1), 1.
- Efeoğlu, İ. E., (2006). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. [Yayımlanmamış doktora tezi]. Adana Çukurova Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the scandinavian approach. *Aggression & Violent Behavior*, 5(4), 379-401.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., and Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention, *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573.
- Eissa, G., Wyland, R., and Gupta, R. (2020). Supervisor to coworker social undermining: The moderating roles of bottom-line mentality and self-efficacy. *Journal of Management and Organization*, 26(5), 756-773.
- Erdoğan, P. (2021). İş tatmininin örgütsel stres algısına etkisi: cinsiyet ve medeni durumun düzenleyici rolü. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (45), 223-235.
- Ersolak, Ş., (2021). Sosyal baltalama ile çalışan motivasyonu ilişkisinde örgütsel sessizliğin aracı rolü. [Yayımlanmamış yüksekisans tezi]. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Fennell, D. A., and Malloy, D. (2007). *Codes of ethics in tourism: Practice, theory, synthesis* (Vol. 33). Channel View Publications.
- Feshbach, N.D. (1990). 12 Parental empathy and child adjustment/maladjustment. In N. Eisenberg & J. Strayer (Eds.), *Empathy and its development*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Feshbach, S. (1986). Reconceptualizations of anger: Some research perspectives. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 4 (2), 123-132.

- Fiore, J., Becker, J., and Coppel, D. B. (1983). Social network interactions: A buffer or a stress. *American Journal of Community Psychology*, 11(4), 423-439.
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A., and Gruen, R. J. (1986). Dynamics of a stressful encounter: Cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(5), 992-1003. doi:10.1037/0022-3514.50.5.992
- Gallus, J. A., Bunk, J. A., Matthews, R. A., Barnes-Farrell, J. L., and Magley, V. J. (2014). An eye for an eye? Exploring the relationship between workplace incivility experiences and perpetration. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19 (2), 143-154.
- Gant, L. M., Nagda, B. A., Brabson, H. V., Jayaratne, S., Chess, W. A., and Singh, A. (1993). Effects of social support and undermining on African American workers' perceptions of coworker and supervisor relationships and psychological well-being. *Social Work*, 38(2), 158-164.
- Grandey, A. A., Kern, J. H., and Frone, M. R. (2007). Verbal abuse from outsiders versus insiders: Comparing frequency, impact on emotional exhaustion, and the role of emotional labor. *Journal of occupational health psychology*, 12(1), 63-79.
- Greenglass, E. R., and Fiksenbaum, L. (2009). Proactive coping, positive affect, and well-being: Testing for mediation using path analysis. *European Psychologist*, 14 (1), 29-39.
- Harvey, P., Stoner, J., Hochwarter, W., and Kacmar, C. (2007). Coping with abusive supervision: The neutralizing effects of ingratiation and positive affect on negative employee outcomes. *The Leadership Quarterly*, 18 (3), 264-280.
- Hayes, A. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis a regression-based approach*. New York, Guilford Press.
- Hershcovis, M. S. (2011). Incivility, social undermining, bullying...oh my!: A call to reconcile constructs within workplace aggression research. *Journal of Organizational Behavior*, 32(3), 499-519.
- Hershcovis, M. S., and Barling, J. (2010). Towards a multi-foci approach to workplace aggression: A meta-analytic review of outcomes from different perpetrators. *Journal of Organizational Behavior*, 31(1), 24-44.
- Hessels, J., Rietveld, C.A., and Van Der Zwan, P., (2017). Self-Employment and workrelated stress: The mediating role of job control and job demand. *Journal of Business Venturing*, 32(2), 178-196.
- Higgs-Kleyn, N., and Kapelianis, D. (1999). The role of professional codes in regarding ethical conduct. *Journal of Business Ethics*, 19(4), 363-374.
- Hill, I. (1976). *The Ethical Basis of Economic Freedom*, American Viewpoint. Inc., Chapel Hill, NC, 27514.
- Hodges, B. H. (1974). Effect of valence on relative weighting in impression formation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 30(3), 378-381. <https://doi.org/10.1037/h0036890>
- Hooper, D., Coughlan, J., and Mullen, M. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Articles*, 2. *Dublin Institute of Technology Articles*, 53-60.
- Hornstein, N. (2003). On control. In R. Hendrick (Ed.), *Minimalist Syntax*. Malden, MA: Blackwell Publishing.
- House, R. J., and Rizzo, J. R. (1972). Role conflict and ambiguity as critical variables in a model of organizational behavior. *Organizational behavior and human performance*, 7(3), 467-505.
- Hutchinson, M., Vickers, M., Jackson, D., and Wilkes, L. (2006). Workplace bullying in nursing: Towards a more critical organisational perspective. *Nursing Inquiry*, 13 (2), 118-126.
- Jamal, M. (2005). Personal and organizational outcomes related to job stress and Type-A behavior: a study of Canadian and Chinese employees. *Stress and Health: Journal of the International society for the investigation of stress*, 21(2), 129-137.
- Karabey, C. N., and Battal, F. (2018). Profesyonel etik standartlar, kurumsal sosyal sorumluluk. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(4), 2249-2263.

- Karagonlar, G., and Öztürk, E. B. (2015). İlk yöneticinin çalışanı baltalamasının öz yeterlilik ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisinde yönetici yetkinliğinin zararlı etkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 26(79), 156-179.
- Karcioğlu, F., and Akbaş, S. (2010). İşyerinde psikolojik şiddet ve iş tatmini ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3), 139-161.
- Kır, A., Kösem, Ü., Akçakanat, T., and Uzunbacak, H. H. (2020). Öğretmenlerde şükürün işyeri mutluluğuna etkisinde cinsiyetin düzenleyici rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 5-18.
- Kim, B. P., Murrmann, S. K., and Lee, G. (2009). Moderating effects of gender and organizational level between role stress and job satisfaction among hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 28(4), 612-619.
- Lazarus, R. S., and Folkman, S. (1984). Coping and adaptation: The handbook of behavioral medicine
- Leka, S., Griffiths, A., and Cox, T. (2005). Work - related stress: The risk management paradigm. G. Antoniou, & C. L. Cooper, Research Companion to Organizational Health Psychology. Chichester: Edward Elgar.
- Lennertz, J. E. (1991). Ethics and the professional responsibility of lawyers (commentary). *Journal of Business Ethics*, 10(8), 577-579.
- Levin, K. A. (2006). Study design III: Cross-sectional studies. *Evidence-based dentistry*, 7(1), 24-25.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work Organizational & Psychology*, 5(2), 165-184.
- Luo, Y., and Waite, L. J. (2011). Mistreatment and psychological well-being among older adults: Exploring the role of psychosocial resources and deficits. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 66 (2), 217-229.
- Mackinnon, D. P., Lockwood, C. M., and Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: distribution of the product and resampling methods. *Multivariate Behavioral Research*, 39(1), 99-128.
- Muller, D., Judd, C. M., and Yzerbyt, V. Y. (2005). When moderation is mediated and mediation is moderated. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89(6), 852-863.
- Nahum-Shani, I., Henderson, M. M., Lim, S., and Vinokur, A. D. (2014). Supervisor support: Does supervisor support buffer or exacerbate the adverse effects of supervisor undermining?. *Journal of applied psychology*, 99(3), 484-503.
- Nielsen, I. K., Jex, S. M., and Adams, G. A. (2000). Development and validation of scores on a twodimensional workplace friendship scale. *Educational and Psychological Measurement*, 60 (4), 628- 643.
- Pearson, C. M., Andersson, L. M., and Wegner, J. W. (2001). When workers flout convention: A study of workplace incivility. *Human Relations*, 54 (11), 1387-1419.
- Preacher K. J., Rucker D. D., and Hayes A. F. (2007). Addressing moderated mediation hypotheses: theory, methods, and prescriptions, *Multivariate Behavioral Research*, 42(1), 185-227.
- Preacher, K. J., and Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS Procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36(4), 717-731.
- Rabin, S., Feldman, D., and Kaplan, Z. E. (2010). Stress and intervention strategies in mental health professionals. *British Journal of Medical Psychology*, 72(2), 159- 169.
- Rayner, C. (1997). The incidence of workplace bullying. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 7, 199-208.
- Rook, K. S. (1984). The negative side of social interaction: impact on psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 46(5), 1097-1108.
- Ruehlman, L. S., and Karoly, P. (1991). With a little flak from my friends: Development and preliminary validation of the Test of Negative Social Exchange (TENSE). *Psychological Assessment: A Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 3(1), 97-104.



- Schwepker Jr, C. H., and Dimitriou, C. K. (2022). Reducing service sabotage: the influence of supervisor social undermining, job stress, turnover intention and ethical conflict. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 1-20.
- Scott, K. L., Ingram, A., Zagenczyk, T. J., and Shoss, M. K. (2015). Work–family conflict and social undermining behaviour: An examination of PO fit and gender differences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(1), 203-218.
- Shanock, L. R., and Eisenberger, R. (2006). When supervisors feel supported: Relationships with Subordinates perceived supervisor support, perceived organizational support, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 689-695.
- Sharma, R., Yetton, P., and Crawford, J. (2009). Estimating the effect of common method variance: The method—method pair technique with an illustration from TAM Research. *Mis Quarterly*, 473-490.
- Simms, A., and Nichols, T. (2014). Social loafing: a review of the literature. *Journal of Management Policy and Practice*, 15(1), 58-67.
- Smith, M. B., and Webster, B. D. (2017). A moderated mediation model of Machiavellianism, social undermining, political skill, and supervisor-rated job performance. *Personality and Individual Differences*, 104, 453-459.
- Stroh, L.K., Norhtcraft, G.B., and Margaret A.N. (2002), *Organizational behavior: A management challenge*, Lawrence Erlbaum Associates Publishers, New Jersey.
- Tavakol, M., and Dennick, R. (2011). Making sense of cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53-55.
- Tavşancıl, E. (2010). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tepper, B. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43, 178-190.
- Tepper, B. J. (2007). Abusive supervision in work organizations: Review, synthesis, and research agenda. *Journal of Management*, 33(3): 261-289.
- Tepper, B. J., Moss, S. E., and Duffy, M. K. (2011). Predictors of abusive supervision: Supervisor perceptions of deep-level dissimilarity, relationship conflict, and subordinate performance. *Academy of Management Journal*, 54(2): 279-294.
- Ülbeği, İ. D., Iplik, E., and Yalcin, A. (2019). Sosyal baltalama ve çalışan performansı ilişkisinde iş stresi ve duygusal tükenmişliğin rolü. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (41), 1-15.
- Üstün F., and Ersolak, Ş. (2020). Supervisor undermining as the antecedent of employee silence. Güngör, A.(Edt.) *Current Approaches in Social, Human And Administrative Sciences*.(s 249-277). Iksad Publications.
- Valentine, S., and Fleischman, G. (2008). Professional ethical standards, corporate social responsibility, and the perceived role of ethics and social responsibility. *Journal of Business Ethics*, 82(3), 657-666.
- Vinokur, A. D., and Van Ryn, M. (1993). Social support and undermining in close relationships: their independent effects on the mental health of unemployed persons. *Journal of personality and social psychology*, 65(2), 350-359.
- Vinokur, A. D., Price, R. H., and Caplan, R. D. (1996). Hard times and hurtful partners: How financial strain affects depression and relationship satisfaction of unemployed persons and their spouses. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(1), 166–179. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.71.1.166>
- Weiss, H. M., and Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. Prentice- Hall.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Yazıcıoğlu, Y., and Erdoğan, S. (2014). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Detay Yayıncılık.

Yoo, J., and Frankwick, G. L. (2013). Exploring the impact of social undermining on salesperson deviance: An integrated model. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 33(1), 79-90.

Zahed, R. K. (2015). The mediating effect of social undermining on the relationship between organizational justice and organizational silence (the case study: tax organization of fars province). *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 4(4), 752-760.