



Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Programı

**İŞ AHLAKI ÇERÇEVESİNDE MOBING KAVRAMININ
DEĞERLENDİRİLMESİ VE
BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ÇALIŞMA**

Özlem YUMURTACI

Yüksek Lisans Tezi

Danışman
Yrd. Doç. Dr. Ayşe Güzde GÖZÜM

Ankara, 2015

İŞ AHLAKI ÇERÇEVESİNDE MOBBING KAVRAMININ DEĞERLENDİRİLMESİ
VE
BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ÇALIŞMA

Özlem YUMURTACI

Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Programı

Yüksek Lisans Tezi

Danışman
Yrd. Doç. Dr. Ayşe Gözde GÖZÜM

Ankara, 2015

KABUL VE ONAY

Özlem Yumurtacı tarafından hazırlanan "İş Ahlakı Çerçevesinde Mobbing Kavramının Değerlendirilmesi ve Bankacılık Sektöründe Bir Çalışma" başlıklı bu çalışma, 26.05.2015 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

(İmza)

Prof. Dr. Türkmen DERDİYOK (Başkan)

(İmza)

Yrd. Doç. Dr. Ayşe Gözde GÖZÜM (Danışman)

(İmza)

Yrd. Doç. Dr. Mehmet Ali AKTAŞ

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.



(İmza)

Prof. Dr. Mehmet TOMANBAY

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kağıt ve elektronik kopyalarının Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

† Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

† Tezim sadece Ufuk Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.

† Tezimin...**3**...yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

(Tarih ve İmza)

26.05.2015

Özlem Yumurtacı

TEŞEKKÜR

Tezimin başlangıç aşamasından son aŐamasına kadar bilgilerini ve deneyimlerini benimle paylaŐarak, yardımlarını ve desteğini benden esirgemeyen danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Ayşe Gözde GÖZÜM' e ve tezimi hazırlama süresince gösterdiği maddi ve manevi destek için, canım annem Gülhan YUMURTACI' ya en içten teŐekkürlerimi sunarım.

Özlem YUMURTACI

ÖZET

YUMURTACI, Özlem. İş Ahlakı Çerçevesinde Mobbing Kavramının Değerlendirilmesi ve Bankacılık Sektöründe Bir Çalışma, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2015.

İş ahlakı kuralları; geçmişten günümüze, iş hayatının temel koşullarından biri olmuştur. Çalışma hayatının düzenli, etkin ve verimli bir şekilde işleyebilmesi, iş hayatının bir gerekliliği olan iş ahlakı kurallarıyla mümkün olabilmektedir. Bu kuralların eksikliği; iş yaşamında ahlak dışı tutum ve davranışların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu ahlak dışı tutum ve davranışların başında da hem örgütler hem de çalışanlar için ciddi bir tehlike oluşturan mobbing gelmektedir.

Bu tezin amacı, iş ahlakı ve mobbing ile ilgili yapılmış olan çalışmalara katkı sağlamak ve ayrıca iş ahlakı çerçevesinde ahlak dışı bir davranış olarak nitelendirilen mobbing kavramını değerlendirmektir. Bu doğrultuda; çalışmanın birinci bölümünde ahlak kavramı üzerinde durulmuş, ikinci bölümünde iş ahlakı kavramı aydınlatılmaya çalışılmış ve üçüncü bölümünde ise mobbing kavramı incelenmiştir. Tez çalışmasının amacına uygun olarak dördüncü bölümde ise; araştırma yapılan bankacılık sektöründe, iş ahlakı kurallarının mevcudiyeti ve bilinirliği, çalışanların mobbing davranışına maruz kalıp kalmadıkları ve iş ahlakı ile mobbing ilişkisi anket yöntemi kullanılarak ölçülmeye çalışılmıştır. Araştırma verileri SPSS 21.0 programı kullanılarak test edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; kurumların iş ahlakı kurallarının var olduğu, kadınların sosyal ilişkilere yönelik saldırılara erkeklerden daha çok maruz kaldıkları, 41-50 yaş grubundakilerin; sosyal konum ve mesleki durum saldırılarına, 21-30 yaş grubundakilerden daha çok maruz kaldıkları, yüksek lisans mezunlarının mesleki durum ve sağlığa yönelik saldırılara, lise ve lisans mezunlarından daha çok maruz kaldıkları, 21-25 yıl çalışanların; sosyal ilişkilere yönelik saldırılara, 6-10 yıl çalışanlara oranla daha çok maruz kaldıkları ve çalışanların sevmedikleri kişilere mobbing davranışlarında bulunmadıkları tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler

Ahlak, İş Ahlakı, Mobbing, Psikolojik Şiddet, Psikolojik Taciz.

ABSTRACT

YUMURTACI, Özlem. Evaluation of the Concept of Mobbing in Terms of Business Ethic and A Study on the Banking Sector, Master Thesis, Ankara, 2015.

Business ethics rules have been one of the basic conditions of business life from past to present. Functioning of working life regularly, effectively and efficiently is only possible through setting and applying business ethic rules. The absence of these rules; leads to the emergence of immoral attitudes and behaviors in business life. The most significant one of these immoral attitudes and behaviours, is mobbing, which constitutes a serious danger for both employees and organizations.

The aim of this thesis is to contribute to the researches related with business ethic and mobbing and to evaluate the concept of mobbing which is considered as an unethical behaviour within the framework of business ethic. In this context; the first part of the study focuses on the concept of morality, where the second part focuses on of the study the concept of business ethic is tried to be clarified and the third part analyses the concept of mobbing. In the fourth part of the research, as it is aimed, the availability and the awareness of business ethic rules, the relationship between business ethic and mobbing and the exposure of employees to mobbing or not are tried to be evaluated by using questionnaire. Research data has been tested using SPSS 21.0 software program. According to the research results, there are multiple findings, which are stated as below; corporations have business ethic rules, women are faced attacks related to social relationships more than men, people between the age of 41-50 are faced attacks related with social status and occupational attacks more than 21-30 ages, people with master' s degree are faced attacks related with professional statusand health more than people with college and bachelor' s degrees, people who have 21-25 years of working experience faced attacks related with social relationships more than 6-10 years experienced ones and employees do not enact mobbing to the ones who they do not like.

Keywords

Ethics, Business Ethics, Mobbing, Psychological Violence, Psychological Harassment.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
ÇİZELGELER DİZİNİ	viii
ŞEKİLLER DİZİNİ	xi
GİRİŞ	1

1. BÖLÜM

AHLAKIN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

1.1. AHLAK KAVRAMININ TANIMI	3
1.2. ETİK KAVRAMININ TANIMI	8
1.3. AHLAK - ETİK İLİŞKİSİ VE FARKLARI	10
1.4. AHLAKIN ÖNEMİ.....	14
1.4.1. Bireysel Açıdan Ahlak.....	15
1.4.2. Toplumsal Açıdan Ahlak	16
1.5. AHLAKIN İLİŞKİLİ OLDUĞU KAVRAMLAR	17
1.5.1. Din ve Ahlak.....	17
1.5.2. Değer ve Ahlak.....	18
1.5.3. Norm ve Ahlak.....	19
1.5.4. Kültür ve Ahlak	19
1.5.5. Töre ve Ahlak.....	20
1.5.6. Örf-Adet ve Ahlak	21
1.6. AHLAK TÜRLERİ.....	22
1.6.1. Betimleyici (Tanımlayıcı) Ahlak	22
1.6.2. Üst Ahlak (Meta Etik).....	23
1.6.3. Normatif Ahlak.....	23
1.7. AHLAK KURAMLARI	24
1.7.1. Teleolojik Kuramlar (Sonuçsalcılık)	24

1.7.1.1. Erdem Kuramı	25
1.7.1.2. Faydacılık Kuramı	26
1.7.1.3. Egoizm Kuramı	28
1.7.2. Deontolojik Kuramlar	29
1.7.2.1. Kant' ın Ödev Ahlakı	30
1.7.2.2. Haklar Kuramı	32
1.7.2.3. Adalet Kuramı	33

2. BÖLÜM

İŞ AHLAKININ KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

2.1. İŞ AHLAKININ TANIMI	35
2.2. İŞ AHLAKI VE İŞ ETİĞİ KAVRAMLARI	39
2.3. İŞ AHLAKININ ÖNEMİ	41
2.4. İŞ AHLAKININ KAPSAMI	44
2.4.1. Çalışma Ahlakı	45
2.4.2. Meslek Ahlakı	48
2.4.3. İşletmecilik Ahlakı.....	50
2.5. İŞ AHLAKININ DÜZEYLERİ.....	51
2.6. İŞ AHLAKININ KURUMSALLAŞMASI.....	54
2.7. TÜRKİYE'NİN İŞ AHLAKI İLE İLGİLİ ÖNDE GELEN KURULUŞLARI	60
2.7.1. Tüsiad	60
2.7.2. Tedmer	61
2.7.3. İgiad	63
2.8. İŞ AHLAKINA UYGUN OLMAYAN DAVRANIŞLAR VE NEDENLERİ	64

3. BÖLÜM

MOBBING KAVRAMINA GENEL BAKIŞ

3.1. MOBBING KAVRAMININ TANIMI VE TARİHSEL GELİŞİMİ	68
3.2. MOBBING İLE DOĞRUDAN İLİŞKİLİ OLAN KAVRAMLAR	81

3.2.1. Çatışma ve Mobbing	81
3.2.2. Şiddet ve Mobbing.....	84
3.3. MOBBING UYGULAMASINDA ROL ALAN TARAFLAR	86
3.3.1. Mobbing Uygulayanlar (Saldırganlar, Tacizciler)	86
3.3.2. Mobbing Mağdurları (Kurbanlar)	89
3.3.3. Mobbing İzleyicileri (Seyirciler)	92
3.4. MOBBING SÜRECİ.....	94
3.4.1. Örgütlerde Ahlak Dışı Bir Olgu Olarak Mobbing	94
3.4.2. Mobbingin Davranışsal ve Fiziksel Belirtileri	97
3.4.3. Mobbing Dereceleri	102
3.4.4. Mobbing Sürecinin Aşamaları	104
3.5. MOBBINGİN ÖRGÜT İÇERİSİNDE UYGULANMA YÖNÜ	108
3.5.1. Dikey (Hiyerarşik) Pozisyonda Mobbing	109
3.5.1.1. Yukarıdan Aşağıya Doğru Mobbing	109
3.5.1.2. Aşağıdan Yukarıya Doğru Mobbing	110
3.5.2. Yatay (Eşdeğerler Arasında) Pozisyonda Mobbing.....	112
3.6. MOBBINGİN NEDENLERİ.....	114
3.7. MOBBINGİN ETKİLERİ VE SONUÇLARI ..	120

4. BÖLÜM

İŞ AHLAKI ÇERÇEVESİNDE MOBBING KAVRAMININ DEĞERLENDİRİLMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	122
4.2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLILIKLARI.....	124
4.3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ	125
4.3.1. Araştırmanın Türü	125
4.3.2. Araştırmanın Modeli.....	126
4.3.3. Araştırmanın Hipotezleri.....	127
4.3.4. Araştırmanın Örnekleme	129
4.3.5. Veri Toplama Yöntemi.....	129

4.4. ARAŞTIRMANIN VERİLERİNİN ANALİZİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ.....	131
4.4.1. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi	132
4.4.1.1. İş Ahlakı Bilinirliği ve Mevcudiyeti Ölçeğinin Geçerliliği ve Güvenilirliği	133
4.4.1.2. Mobbing Davranışları Ölçeğinin Geçerliliği ve Güvenilirliği	135
4.4.1.3. İş Ahlakı ve Mobbing İlişkisi Ölçeğinin Geçerliliği ve Güvenilirliği.....	141
4.4.2. Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Analizi ve Değerlendirilmesi	143
4.4.3. Ahlakî Politikaların Bilinirliği ve Mevcudiyetine İlişkin Sorular İçin Tanımlayıcı Bulgular	147
4.4.4. Mobbing Davranışlarına Maruz Kalmaya İlişkin Sorular İçin Tanımlayıcı Bulgular	149
4.4.4.1. Bireyin Kendini İfade Etmesini Engelleyici ve İletişimine Yönelik Saldırlara İlişkin Tanımlayıcı Bulgular.....	149
4.4.4.2. Bireyin Sosyal İlişkilerine Yönelik Saldırlara İlişkin Tanımlayıcı Bulgular ..	150
4.4.4.3. Bireyin Özel Yaşamına, Sosyal Konumuna ve İtibarına Yönelik Saldırlara İlişkin Tanımlayıcı Bulgular.....	151
4.4.4.4. Bireyin Mesleki Durumuna Yönelik Saldırlara İlişkin Tanımlayıcı Bulgular	153
4.4.4.5. Bireyin Sağlığına Yönelik Saldırlara İlişkin Tanımlayıcı Bulgular	155
4.4.5. Katılımcıların Mobbing Davranışlarına Maruz Kalmalarında Demografik Özelliklerin Etkisi.....	155
4.4.5.1. Mobbing Davranışları ve Cinsiyet Arasındaki İlişki	156
4.4.5.2. Mobbing Davranışları ve Yaş Arasındaki İlişki	157
4.4.5.3. Mobbing Davranışları ve Medeni Durum Arasındaki İlişki.....	159
4.4.5.4. Mobbing Davranışları ve Eğitim Düzeyi Arasındaki İlişki.....	160
4.4.5.5. Mobbing Davranışları ve Unvan Arasındaki İlişki.....	162
4.4.5.6. Mobbing Davranışları ve Çalışma Süresi Arasındaki İlişki	164
4.4.6. İş Ahlakı ve Mobbing İlişisini Ölçmeye Yönelik Sorular İçin Tanımlayıcı Bulgular	165
4.4.7. İş Ahlakı Mevcudiyeti ve Mobbing Davranışları Korelasyon Analizi.....	166
4.4.8. Araştırma Sonucu Hipotez Sonuçları.....	168
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	171
KAYNAKÇA	180
EK 1	198
EK 2	201

ÇİZELGELER DİZİNİ

Tablo 1. Ahlak ve Etik Sözcük Kökleri	11
Tablo 2. Ahlak ve Etik Arasındaki Fark	14
Tablo 3. Eylem Faydacılığı İle Kural Faydacılığı Arasındaki Farklar.....	28
Tablo 4. Teleolojik Kuramlar İle Deontolojik Kuramlar Arasındaki Farklar	30
Tablo 5. İş Ahlakı ve İş Etiği İncelemesi.....	40
Tablo 6. Ahlak Dışı Davranış Nedenleri.....	65
Tablo 7. Ahlaki İlkeler ve Ahlak Dışı Davranışlar	66
Tablo 8. Yabancı Literatürde Mobbing Kavramı Yerine Kullanılan Bazı Kavramlar ve Tanımları.....	71
Tablo 9. Türkçe Literatürde Mobbing Kavramı Yerine Kullanılan Bazı Kavramlar ve Tanımları.....	76
Tablo 10. Mobbing Parametreleri	80
Tablo 11. Çatışma ve Mobbing Arasındaki Farklılıklar	84
Tablo 12. Bireyin Mobbing Uygulama Nedenleri	86
Tablo 13. Leymann' ın Tipolojisi.....	99
Tablo 14. Mobbingin Birey, Örgüt, Aile ve Toplum Üzerindeki Psikolojik ve Ekonomik Sonuçları	120
Tablo 15. KMO Değerleri ve Yorumları.....	132
Tablo 16. Kurum İçi Ahlaki Politikaların Bilinirliğine ve Mevcudiyeti Ölçeğine Ait KMO Ve Bartlett Testi Sonuçları	133
Tablo 17. Kurum İçi Ahlaki Politikaların Bilinirliğine ve Mevcudiyetine Ait Faktör Analizinin Açıkladığı Toplam Varyans Oranları.....	134
Tablo 18. Kurum İçi Ahlaki Politikaların Bilinirliğine ve Mevcudiyetine Ait Sorular ve Aldıkları Faktör Yük Değerleri.....	134
Tablo 19. Beş Grup Mobbing Davranışının Güvenilirlik Analizi	135

Tablo 20. Beş Davranış Grubuna Ait KMO ve Bartlett Testi Sonuçları	136
Tablo 21. Beş Grup Mobbing Davranışına Ait Faktör Analizinin Açıkladığı Toplam Varyans Oranları.....	137
Tablo 22. 2. ve 3. Grup Mobbing Davranışlarına Ait Soruların Güvenilirlik Analizleri.....	139
Tablo 23. Beş Grup Mobbing Davranışına Ait Sorular ve Aldıkları Faktör Yük Değerleri.....	140
Tablo 24. İş Ahlakı ve Mobbing İlişkisi Ölçeğine Ait KMO ve Bartlett Testi Sonuçları	141
Tablo 25. İş Ahlakı ve Mobbing İlişkisine Ait Faktör Analizinin Açıkladığı Toplam Varyans Oranları	142
Tablo 26. İş Ahlakı ve Mobbing İlişkisine Ait Sorular ve Faktör Yük Değerleri	142
Tablo 27. Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	143
Tablo 28. Kurum İçi Ahlaki Politikaların Bilinirliği ve Mevcudiyeti	147
Tablo 29. Kendini İfade Etmeyi Engelleme ve İletişime Yönelik Saldırıların Alt Boyutuna İlişkin Tanımlayıcı Bulgular.....	149
Tablo 30. Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıların Alt Boyutuna İlişkin Tanımlayıcı Bulgular...	150
Tablo 31. Özel Yaşama, Sosyal Konuma ve İtibara Yönelik Saldırıların Alt Boyutuna İlişkin Tanımlayıcı Bulgular	152
Tablo 32. Mesleki Duruma Yönelik Saldırıların Alt Boyutuna İlişkin Tanımlayıcı Bulgular.....	153
Tablo 33. Sağlığa Yönelik Saldırıların Alt Boyutuna İlişkin Tanımlayıcı Bulgular	155
Tablo 34. Mobbing Davranışları ve Cinsiyet İlişkisi.....	156
Tablo 35. Mobbing Davranışları ve Yaş İlişkisi Arasındaki Anlamlı Fark.....	157
Tablo 36. Mobbing Davranışları ve Medeni Durum İlişkisi.....	159
Tablo 37. Mobbing Davranışları ve Eğitim Düzeyi İlişkisi Arasındaki Anlamlı Fark.....	160
Tablo 38. Mobbing Davranışları ve Unvan Arasındaki Anlamlı Fark.....	162
Tablo 39. Mobbing Davranışları ve Çalışma Süresi Arasındaki Anlamlı Fark	164
Tablo 40. İş Ahlakı ve Mobbing İlişkisi	166

Tablo 41. Pearson Korelasyon Katsayısı Yorumu	167
Tablo 42. İş Ahlakı Mevcudiyeti ve Mobbing Davranışları İlişkisi	168
Tablo 43. Hipotez Sonuçları	168

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Etik ve Ahlak İlişkisi	12
Şekil 2. İş Ahlakının Kapsamı	45
Şekil 3. İş Ahlakının Düzeyleri.....	51
Şekil 4. İş Ahlakının Kurumsallaşması.....	58
Şekil 5. Çatışma ve Mobbing İlişkisinin Aşamaları	83
Şekil 6. Mobbingin Nedenleri ve Sonuçları.....	115
Şekil 7. Araştırmanın Modeli.....	126
Şekil 8. Cinsiyet Frekans Grafiği.....	144
Şekil 9. Yaş Frekans Grafiği.....	144
Şekil 10. Medeni Durum Frekans Grafiği.....	145
Şekil 11. Eğitim Düzeyi Frekans Grafiği.....	145
Şekil 12. Unvan Frekans Grafiği.....	146
Şekil 13. Çalışma Süresi Frekans Grafiği	146

GİRİŞ

Köklü bir geçmişe sahip olan ahlak kavramı; antikçağlardan günümüze kadar gerek filozoflar gerek felsefeciler gerekse sosyologlar tarafından hep tartışılmış bir kavramdır. İnsanların yaşadıkları toplum içerisinde birbirleriyle olan ilişkilerinde; huzur, düzen, refah, denge, denetim ve uyum sağlaması ahlak ile mümkün olabilmektedir. Çünkü ahlak; bireyler ve toplumlar için neyin iyi-kötü veya neyin doğru-yanlış olduğunu belirten davranış biçimleri ve kurallar bütünüdür. Temelinde insan ve insan davranışları olan ahlak; bireye hayatı boyunca tüm ilişkilerinde yol gösterici bir işleve sahiptir.

Ahlak nasıl ki bireyler ve toplum için önemli ve gerekliyse, işletmelerin başarılı ve uzun ömürlü olabilmesi için de gereklidir. Çünkü işletmeler faaliyette buldukları toplumun gelenek ve göreneklerinden etkilendikleri gibi o toplumun ahlakından da etkilenmektedirler. İşte bu noktada iş ahlakı kavramı ortaya çıkmaktadır. Ahlakın özel ve uygulamalı bir alanı olan iş ahlakı; genel ahlak kurallarının iş dünyasında uygulanmasını belirtmekte olup aynı zamanda iş dünyasında yer alan doğru ve yanlışları ifade etmektedir. Çalışma hayatında gerek bireyler gerekse işletmeler için çok önemli bir olgu olarak görülen iş ahlakı; hem iş ilişkilerinde hem de çalışanlar arasındaki ilişkilerde güvenin sağlanması, dürüstlüğün benimsenmesi, adaletli davranılması ve çalışma barışının ve huzurunun sağlanması olarak da ifade edilmektedir.

İşin doğru ve düzgün yapılabilmesi, verimliliğin ve kalitenin artırılabilmesi, takım ruhunun ve yardımlaşmanın olabilmesi; iş ahlakı kurallarıyla mümkün olmakla birlikte, günümüzün acımasız rekabet ortamlarında ne yazık ki iş ahlakına aykırı durumlarla da karşılaşmaktadır. Hem iş ahlakını zedeleyici hem de ahlak dışı bir davranış olarak tanımlanan ve dile getirilmekten çekinilen mobbing de iş ahlakına aykırı davranışların başında gelmektedir.

Acımasız bir rekabetin var olduğu ve çok farklı yapılardaki kişilerin bir arada çalıştığı iş ortamlarında, stresin ve çatışmanın var olması kaçınılmaz bir gerçektir. Stresle birlikte başlayan küçük çatışmaların çözülmemeyerek gittikçe şiddetlenmesi de mobbing olgusunu diğer bir ifadeyle psikolojik şiddeti ortaya çıkarmaktadır. Mobbing; bir ya da birkaç kişi tarafından hedef alınan kişiye karşı uygulanan ve onu işyerinden uzaklaştırmak amacıyla yapılan düşmanca ve ahlak dışı davranışlar olarak

tanımlanmaktadır. Tanımından da anlaşılacağı üzere, bu çerçevede yapılan ve sergilenen tüm davranışlar ve eylemler ahlak dışı olarak nitelendirilmektedir. Hem çalışana hem de işletmeye zarar veren bir olgu olan mobbing, bireylerin kariyer hedeflerini gerçekleştirmek, çıkarlarını sağlamak ya da güçlerini ispatlamak uğruna tercih ettikleri ahlak dışı bir iletişim tarzıdır. Sadece belirli bir kişiyi hedef alarak yapılmasına karşın, gerek işletme üzerinde gerekse mağdur üzerinde etkili olan psikolojik bir savaştır.

Sıradan bir anlaşmazlık ve çatışmadan çok farklı olan mobbingin nedeni olarak düşük ahlak standartlarının olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda da, bu tez çalışmasında iş ahlakı çerçevesinde mobbing kavramının değerlendirilmesine yer verilmiştir.

1. BÖLÜM

AHLAKIN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

1.1. AHLAK KAVRAMININ TANIMI

Çok geniş ve karmaşık bir yapıya sahip olan ahlak kavramı için literatürde yapılmış pek çok tanım bulunmaktadır. Yapılan her tanımla birlikte biraz daha açıklığa kavuşturulmaya çalışılan bu kavramın tanımlanmasındaki güçlük; soyut bir kavram olmasından, karmaşık yapısından, pek çok alanı kapsayan içeriğinden kaynaklanmaktadır. Bu sebeple ahlak kavramının tanımını yapmadan önce bu kavramın etimolojik kökeninin açıklanmasında fayda bulunmaktadır.

Buna göre; çok geniş anlamlı bir terim olarak karşımıza çıkan ahlak kavramının kökeni; Arapça' da "hulk", Latince' de "mos" (çoğulu mores), kelimelerine dayanmaktadır. Latince' de bu sözcük, töre ve karakter anlamını içermektedir. "Hulk" Arapça' da huy, mizaç ve yaratılış anlamına gelmektedir. İngilizce' de "moral, morality" kelimesi ahlak kavramını ifade etmekte olup, bu kelime Latince "mos" kelimesinden türetilmiştir (Aktan, 2004: 14).

Günümüze kadar ahlak konusu üzerinde çokça tartışılmış olup neyin iyi-kötü ve neyin doğru-yanlış olduğu konularında herkes tarafından her zaman ve her yerde kabul edilebilecek normlar ve kurallar koymak zor olmuştur. Diğer bir ifadeyle ahlak kavramı için birçok filozof ve ahlakçı tarafından tanım yapılmış olup yapılan bu tanımlar, her filozofun ve her ahlakçının kendi kabul ettiği ahlak ilkesinin ifadesini ortaya koymaktadır (Topçu, 2002: 82). Hangi eylem ve davranışların doğru-yanlış olduğu veya ahlaklı ya da ahlaksız olmanın kriterlerinin neler olduğu konusunda antik çağın tanınmış filozoflarından Sokrates (İ.Ö. 469-399), Platon (İ.Ö. 427-347) ve Aristoteles' in (İ.Ö. 384-322) bu türden sorulara, ahlak anlayışları çerçevesinde verdikleri yanıtları şu şekilde özetlememiz mümkündür (<http://www.canaktan.org/din-ahlak/ahlak/ahlak-felsefesi/ilkcagdan-gunumuze.htm>, 10.01.2015).

Sokrates'e göre her birey kendi iyiliğini istemektedir ve bu doğrultuda ahlakın amacı da; iyi ve iyilik olan bir düşüncedir. Bireyin eylemlerinin ahlaksal başlangıcı da bu

noktada ortaya çıkmaktadır (<http://ahlakfel.blogspot.com.tr/2014/03/sokrates-ve-ahlak-felsefesi.html>, 10.01.2015).

Sokrates' e göre, bireyin eylemlerini belirleyen bir takım temel normlar ve değerler bulunmaktadır. Bu değerlerin kaynağı bireyde bulunmayıp bireyin nasıl bir eylemde bulunacağına, bu değerler ışığında akıl karar vermektedir (http://www.felsefe.gen.tr/bazi_filozoflarin_ahlak_anlayislari.asp, 09.01.2015). Sokrates; ahlakta üstün olmanın bilgiye bağlı olduğunu, ancak doğru bilgi sayesinde doğru eyleme ulaşılacağını bildirmektedir. Ona göre iyiyi bilmek ahlaklı olmanın özü olmaktadır ve ancak bilgi insanın iradesine etki etmektedir (Gökberk, 1980: 50). Sokrates'e göre insanı kötülüğe sürükleyen bilgisizliğidir. Sokrates hiçbir bireyin bilerek kötülük işlemeyeceğini, kötülüğün ancak bilginin eksikliğinden ileri geldiği görüşünü savunmaktadır (<http://ahlakfel.blogspot.com.tr/2014/03/sokrates-ve-ahlak-felsefesi.html>, 10.01.2015). Sokrates bilginin öğrenildiği gibi ahlakın da öğrenilebileceğini ifade etmektedir.

Ahlak ile mutluluğu aynı görmekte olan Sokrates (Gökberk, 1980: 50)' e göre ahlaki eylemin amacı mutluluk, kaynağı ise bilgi olmaktadır (<http://www.msxlab.org/forum/felsefe/8875-ahlak-ve-ahlak-felsefesi.html>,09.01.2015). Sokrates bilgi edinen ve bilgiye sahip olan kişinin erdeme de sahip olduğunu ifade etmektedir. Erdem ve bilgiyi özdeş tutan Sokrates'e göre kişi; bilgi sayesinde eylemlerinde iyiye yönelmekte, iyiye yönelen ve iyi bir yaşam süren kişi erdem sahibi olmakta ve erdem sayesinde de mutluluğa ulaşmaktadır. Yani Sokrates' in ahlak anlayışında, mutluluğun yolu erdemden geçmektedir. Erdem; insanın kendini bilmesiyle ortaya çıkan, yaşamını daha iyi hale getiren ve kişiyi mutlu kılan bilgi olmaktadır. Bu nedenle Sokrates "kendini bil" sözünü söyleyerek kişinin kendisini tanımadıkça, kendisi için neyin iyi ve neyin kötü olduğunu bilemeyeceğini ifade etmektedir. (<http://ahlakfel.blogspot.com.tr/2014/03/sokrates-ve-ahlak-felsefesi.html>, 10.01.2015).

Platon' un (Eflatun) ahlak anlayışında da, hocası Sokrates' in yaklaşımlarının etkilerinin devam ettiği görülmektedir (Halıcı, 2000: 7). Platon'a göre insanların ve toplumların nihai amacı mutluluktur. Platon'un ahlak anlayışı da bu amaca yönelmektedir. Bu yüzden bu ahlak anlayışı "mutluluk ahlakı" olarak da nitelendirilmektedir.

Platon' a göre mutluluğu sağlayabilecek olan şey iyilik olarak görülmektedir. Çünkü ona göre iyi; en yüksek ideadır ve "iyi ideası" hem insanın hem de toplumun yetkinliğini temsil etmektedir. Bu yüzden iyi olmak için uğraşan, mümkün olduğunca iyi olmaya çalışan bir insan, aynı zamanda kendisini tamamlamak yolunda mesafe kat etmiş, kendine yeterli hale gelmiş insan olmaktadır. Bu yüzden mutlu olmak isteyen herkesin, iyiliği istemesi, iyiyi hayatının amacı sayması gerekmektedir. Platon' a göre, eğer insanı mutlu kılan şey iyilikse insanı iyi kılan da erdemden, doğruluktan ve adaletten başkası olmamaktadır

(http://www.felsefe.gen.tr/filozoflar/platon_un_mutluluk_ahlaki_ve_erdem_anlayisi_nedir_ne_demektir.asp, 10.01.2015).

Platon; bir eylemin iyi ya da kötü olmasını, "iyi ideası" na uygun olup olmamasına bağlamaktadır. Ona göre, insanın en yüksek amacı, "iyi ideası" na ulaşmaktır (http://www.felsefe.gen.tr/bazi_filozoflarin_ahlak_anlayislari.asp, 09.01.2015). Platon ideaları, varlığın asıl formları olarak görmektedir. Ona göre bir sıralamadan oluşan idealar aleminde en üstte "iyi ideası" yer almaktadır. Platon; bir eylemin, iyi ya da kötü olduğunu "iyi ideası" na uygun olup olmamasına bağlamaktadır. Eğer gerçekleştirilen eylem iyi ideasına uygunsa eylemin iyi olduğunu, değilse kötü olduğunu söylemektedir. Bu sebeple Platon'a göre mutlu olmak isteyen her insan, iyi ideasına yönelmeli ve eylemlerini iyi ideasına uydurmalıdır (<http://www.msxllabs.org/forum/felsefe/8875-ahlak-ve-ahlak-felsefesi.html>, 09.01.2015).

Aristoteles ahlakı da, Platon' un ahlak anlayışı gibi bir "mutluluk ahlakı" dır. Aristoteles'e göre, insanın iyiliğinin elde edilmesine yarayan her eylem doğru eylem olmakta ve onu bu iyilikten uzaklaştıran eylemler de yanlış eylem olmaktadır. Asıl amaç olan "iyi", her zaman kendisi için seçilen, asla başka herhangi bir şey için araç olmayan bir yapı olmaktadır. Çünkü Platon gibi Aristoteles de iyiyi "tam olma, yetkin olma, başka herhangi bir şeye ihtiyaç duymaksızın kendi kendine yeterli olma" durumu olarak görmektedir

(http://www.felsefe.gen.tr/filozoflar/aristoteles_ve_erdem_ahlak_anlayisi.asp, 10.01.2015).

Aristoteles insanların gerçekleştirdiği her eylemin bir amacının ve fonksiyonunun olduğunu iddia etmektedir. Çünkü ona göre insanların nihai amacı mutluluktur.

Aristoteles; mutluluğun erdemli eylem ile gerçekleşmekte olduğunu ve iyi olmanın ya da mutluluğun erdeme uygun etkinliklerle elde edilebilecek bir amaç olduğunu ifade etmektedir. Ona göre düşünme ve ahlaksal eylem ile sağlanan mutluluk, diğer bir ifade ile erdemli insanın mutluluğu, gerçek bir mutluluktur (Arat, 1987: 24-25). Erdemli kişilik, erdemli davranışlarda bulunmayı alışkanlık haline getirenler bireylerce başarılabilir bir amaç olmaktadır. Aristoteles'e göre erdem; insanın aşırılıklardan ve eksiklikten kaçınması, daima ortayı araması, onu tercih etmesidir. Aristoteles orta kavramını "gerektiği zaman, gereken şeylere ve kişilere karşı, gerektiği için, gerektiği gibi davranmak" olarak tanımlamakta ve bunu erdeme özgü bir tarz olarak kabul etmektedir (www.felsefe.gen.tr/filozoflar/aristoteles_ve_erdem_ahlak_anlayisi.asp, 10.01.2015).

Sokrates, Platon ve Aristoteles' in ahlak anlayışları aydın çağı etkilemeleri yönünden hala önemini korumaktadır.

Antik çağdan itibaren genel olarak "iyi" ve "kötü" davranışların açıklanması şeklinde değerlendirilen ahlak kavramı için günümüzde yapılan bazı tanımlar ise şöyledir:

Ahlak (moral); bir bireyin ve bir toplumsal sınıfın yaşamına egemen olan inanç ve tasarımlar topluluğu olup bu inanç ve tasarımların bir toplumsal olgu halinde yaşanmasına ahlaklılık (morality, moralite), bu inanç ve tasarımlara göre yönelen insani tutumlara ve bu tutumlara göre yönlendirilen eylemler hakkında doğru-yanlış veya iyi-kötü şeklinde verilen yargılara da ahlaksal yargı (moralisch) denmektedir (Ural, 2003: 5).

Türk Dil Kurumu' nun tanımına göre ahlak; bir toplum içinde kişilerin uymak zorunda oldukları davranış biçimleri ve kurallarıdır (http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5496d9adb4e8e0.69604811, 21.12.2014).

Diğer bir tanıma göre ahlak; insanların yapmış oldukları eylemlerin doğruluğunu veya yanlışlığını, eylemde bulunanların iyi veya kötü yanlarını ve bu eylemlerin yöneldiği hedeflerle ilişkili olarak insanların refah ve huzurunu oluşturan unsurların neler olduğunu araştıran ve bu unsurları teşvik etmek için gerekli davranış ve karar türlerini açıklayan standartlar, değerler, ilkeler ve kurallar bütünüdür (Özgener, 2008: 33).

Başka bir tanıma göre ise ahlak; bir toplumsal bilinç ve davranış biçimi; bir toplumsal sınıfa, kesime özgü, tarihsel ve somut olarak belirlenmiş, bunların belli bir topluluğa, sınıfa, devlete ya da tümüyle topluma olan tutumunu kurallandıran törel görüşler, değerler, normlar, ilkeler, ilişki ve davranış biçimlerinin tamamıdır (Çalışlar, 1983: 10).

Temelinde insan ve insan davranışları olan ahlak; insanın doğuştan gelen özelliklerinin yanında kendisine, ilişkide olduğu diğer insanlar ile içinde yaşadığı topluma karşı genel olarak iyi-kötü çerçevesinde yön veren, eğitimle kazanılan bir davranışlar seti ya da rehberidir (Torlak, 2003: 69). Bu tanıma göre ahlak insanın yaratılışıyla ilgilidir ve kişinin doğuştan gelen özellikleri ile sonradan kazandığı özellikleri davranışlarına yön vermektedir. Ahlak neyin "iyi-doğru" neyin "kötü-yanlış" olduğuna dair insana yol gösteren bir işleve sahiptir.

Bir sosyal bilim dalı olarak ahlak; toplum içerisinde oluşturulmuş olan gelenek ve göreneklerin, normların ve kuralların oluşturduğu sistemi ele alarak incelemekte ve bireyin ya da toplumun doğru ve yanlış davranışları bu sistemin bütünü tarafından belirlenmekte ve yönlendirilmektedir (Aktan, 2001: 93).

Ahlak kavramı; kısmen doğal olarak oluşan, kısmen de gelenekle aktarılmış, karşılıklı kabullenme süreçlerinin sonucunda ortaya çıkan tüm düzen yapılarını (kural sistemlerini) kapsamaktadır. Ahlak kavramı; bir ilke kavramı olmayıp bir düzen kavramını ifade etmektedir. Bu doğrultuda tarihsel olarak değiştirilebilir, yenilenebilir nitelikteki bir genel geçerlilik talebiyle bağlantılı olmaktadır. Yani zaman içerisinde içeriği doğrultusunda değişebilmekte ama ahlaka duyulan talep her zaman sabit kalmaktadır (Pieper, 1999: 45)

Ahlak; belirli bir topluluk ya da toplum içerisinde bireyin davranışlarının değerlendirilmesine yöneliktir ancak ahlak bu yönüyle sadece bireyle sınırlı tutulabilecek bir kavram olmamaktadır. Ahlak; insanların yapmış oldukları eylemlerinde onlara rehberlik eden bir ilke veya kurallar seti olup bireylerin toplum içerisinde nasıl davranması gerektiğini belirleyen ve buna ilişkin yazılı olmayan standartlar içeren, her toplumun temel yapı taşına şekil veren önemli bir rehber olmaktadır (Torlak, 2003: 69; Aydın, 2014: 6).

Çıkış noktasını; insan eylemlerinin toplumsal hayata zarar vermeden düzenlenmesi gibi pratik bir nedenden alan ahlakın temelini de kişiyi erdemli kılmak oluşturmaktadır (Arslan, 2012: 17; Yıldız, 2007: 22).

İnsanların toplum içerisinde birbirleriyle olan ilişkilerinde denge, düzen, denetim ve uyum sağlaması ahlak ile mümkün olabilmektedir (Köknel, 1996: 81).

1.2. ETİK KAVRAMININ TANIMI

Etik; diğer bir adıyla ahlak felsefesi, ahlak olgusu üzerine felsefi bir düşünüm ya da sorgulama olarak ortaya çıkmıştır ve felsefenin en temel alt dallarından yani disiplinlerinden biridir (Cevizci, 2013: 17).

Etik sözcüğü, Yunanca' da "karakter, huy, alışkanlık ve gelenek" anlamına gelen "ethos" sözcüğünden türetilmiştir. Almanca' da "ethik", Fransızca' da "ethique", İngilizce' de "ethics", Latince' de "ethike", Yunanca' da " ethica" olarak kullanılan sözcük görüldüğü gibi çeşitli dillerde de yine aynı kökenle kullanılmaktadır. Kavramın kökeni olan "ethos", "iyi insan olma" anlamında bireysel karakter anlamını içermektedir. Bununla birlikte kavram yabancı literatürde "ethos" olarak bütün bir toplumun niteliğini de ortaya koymaktadır. Türkçe' de "ethos" sözcüğünün kelime karşılığı ise, gelenek ve alışkanlıktır. Ethos sözcüğünden türetilen "ethics" kavramı da, ideal olana ve soyut olana işaret ederek, ahlak kurallarının incelenmesi sonucu ortaya çıkmaktadır (Halıcı, 2000: 5-6; Aydın, 2014: 5).

Tanımlamanın kolay olmadığı etik kavramı için günümüze kadar felsefeciler tarafından bir çok tanım yapılmış olup günümüzdeki etik kavramlara temel olan yazıları da özellikle Yunan filozofları Sokrates, Plato ve Aristoteles yazmışlardır (Aliyev, 2010: 60).

Etik; temel kavramlarını yakın bilgi dallarının kavramlarından ayırıp, kendine özgü kavramlar durumuna getirdiği zaman kurulmuştur denilmektedir (Ural, 2003: 6). Aristoteles, etiği kuramsal felsefeden (mantık, fizik, matematik, metafizik) ayırarak kendi başına bir felsefe alanı (pratik felsefe) olarak ele alan ilk filozof olmuştur ve "iyi, erdem, mutluluk, özgürlük" gibi sözcükleri kavram yapısına kavuşturduğu için etiğin

kurucusu sayılmaktadır. Konu bakımından değişen ve değişmez var olanla sınırlı kalan kuramsal felsefenin aksine pratik felsefede, insan eylemleri ve onların ürünleri söz konusu olmaktadır (Aliyev, 2010: 60; Ural, 2003: 6).

İnsanın eylemlerini özel bir sorun alanı olarak ele alıp bu alanı yöneten ilkeleri inceleyen (Ural, 2003: 6) ve insan yaşantısının ahlaki boyutunu ele alan etik ile ilgili olarak literatürde yapılmış olan tanımlardan bazıları şöyledir:

Etik; bireylerin bir topluluk ve toplum içerisinde doğru bir şekilde nasıl davranacağını açıklayan ve bunları tanımlayan ilkeler, değerler ve standartlar sistemi olup kurallara dayalı insan davranışlarını, ahlak ve normlara uymanın içsel yükümlülüğünü bilimsel anlamda inceleyen bir felsefe dalıdır (Ural, 2003: 3; Tınar, 1999: 157).

Başka bir tanıma göre etik; yasa tarafından yönetilmeyen fakat insan davranışlarının sonuçlarına odaklanan töresel bir standarttır ve yasa tarafından düzenlenen davranışlara oranla daha yüksek standartları karşılayan davranışlar gerektirmekle birlikte, kendine özgü davranışlar da içermektedir (Kırel, 2000a: 231).

Diğer bir tanıma göre ise etik; insanların birbirleriyle olan ahlaksal ilişkilerini, davranış biçimlerini ve görüşlerini araştıran bir felsefe dalıdır (Çalışlar, 1983: 135).

Bodur (2006)' a göre etik; insan ilişkilerinde, toplumsal, kültürel, siyasi, hukuki, bilimsel, ekonomik, teknolojik vb. tüm alanlarda insanın tutum, davranış, eylem ve kararlarında belirleyici olan, toplum içerisindeki hiç kimsenin dışında kalamayacağı ilke ve değerleri kapsayan bir bütündür. Bu kapsayıcılığı nedeniyle etik; yaşamak, eylemde bulunmak, karar vermek ve karar vermekte ahlaki sorumluluktur (Yılmaz ve Çevik, 2011: 165).

Etik; ahlak alanında hakim olan ilkeleri, "iyi" ve "kötü" nün ne olduğunu, ahlaklılığın ne anlama geldiğini ele almaktadır. Ahlaklılığın ne olduğu üzerinde durarak özünü ve temellerini araştırmaktadır. İnsanın davranışlarında özgür olup olmadığını sorgulamaktadır. Hangi eylemlerin ve davranışların ahlaklı olabileceğini irdeleyerek bunlar için bir takım ölçütler koymaktadır. Kısacası etik, ahlak hayatı üzerinde sistemli bir şekilde düşünme ve soruşturmadır (http://www.dersimiz.com/ders_notlari/Ahlak-Felsefesi-Etik-oku-21673.html#.VK-xa3uovIU, 09.01.2015).

Ahlaki konu edinen, ahlaki davranış ve eylemleri ilgilendiren, ahlak terimlerini ve ahlaki yargıların statüsünü analiz eden etik yani diğer bir adıyla ahlak felsefesi, takınılan ahlaki tutumların ardında yatan yargıları ele almaktadır (Nuttall, 1997, s.15). Bu açıdan toplum içerisinde yaygın olan ahlak kurallarından ve ilkelerinden daha özel ve felsefidir. Etik kavramı, değişik ahlak anlayışlarının kesiştiği ortak noktadan çıkarak evrensel normlar oluşturmaktadır (Gök, 2008a: 552).

Ahlak kurallarını ele alan etik içerisinde, diğer bir ifadeyle ahlak felsefesi içerisinde incelenen iki temel konu; iyi ve doğru insan olmanın gerektirdiği özellikler (iyi ve kötünün ayırt edilmesi, doğru ve yanlışın belirlenmesi) ve bireyin davranışlarını belirleyen kurallardır (bireyin yapması ya da yapmaması gereken davranışların tespit edilmesi) (Ülgen ve Mirze, 2007: 441; <http://www.msxlab.org/forum/felsefe/8875-ahlak-ve-ahlak-felsefesi.html#ixzz3OJyOsz6j>, 09.01.2015).

Etiğin görevi, herhangi bir türde ahlak geliştirmek ve bireylere bu ahlaka uyulmasını öğütlemek değil; tersine, ahlaki olgular hakkında genel bir görüş elde etmektir (http://www.felsefe.gen.tr/ahlak_felsefesi_nedir.asp, 09.01.2015). Etik kavramı çerçevesinde "doğru eylem nedir, iyi nedir, kötü nedir" gibi sorulara cevap aranmaktadır. Amacı ise, insanın ahlaki kararları kendi başına vermek durumunda olduğunu ve başka hiç kimseye ya da herhangi bir otoriteye teslim olmaması gerektiğini gösterebilmektir (Başpınar ve Çakıroğlu, 2012: 15). Bir anlamda etik, ahlaki yaşayış ilkelerinin, kurallarının ve unsurlarının neler olduğuna dair bilgilerinin elde edilmesine yönelik felsefi bir faaliyet alanıdır (Gökalp, 2010: 21) ve aynı zamanda iyi ve kötü olanı, ahlaklı olanı ve ahlaka uygun olmayanı inceleyen ve ahlaklılığın ne anlama geldiğini sorgulayan bir felsefe disiplini (Çüçen, 2001: 71-72).

1.3. AHLAK - ETİK İLİŞKİSİ VE FARKLARI

Günümüzde ahlak ve etik kavramları genelde birçok kişi tarafından aynı anlamda veya birbirlerinin yerine kullanılmaktadır. Düşünürler ve yazarlar yapmış oldukları tanımlarla, her ne kadar ahlak ve etiğin birbirinden farklı olduğunu ifade etmeye çalışsalar da, bu iki kavram arasında net bir ayrımla tanım yapılamamıştır. Literatüre

bakıldığında bu kavramlar için yapılmış olan tanımların birbirine benzer olduğu ve her tanımın birbirinin içine geçtiği görülmektedir. Tablo 1. de, bu kavramların karşılaştırmalı olarak etimolojik kökenlerine baktığımızda her iki terimin de birbirine benzer olduğu görülmektedir.

Tablo 1. Ahlak ve Etik Sözcük Kökleri

Türkçe Karşılığı	Yunanca Kökü	Latince Kökü	İngilizce Kökü	Yunanca Anlamı	Arapça Kökü
Ahlak	-----	Mos,Mores	Morality	Karakter, Huy Gelenek, Görenek, Alışkanlık,Töre	Hulk
Etik	Ethos, Ethikos	-----	Ethics	Karakter, Huy	-----

Kaynak: Orha, 2013: 8

Özlem (2007)' e göre; birbirinden farklı ahlak ilkelerini inceleme, çözümleme ve yargıda bulunma, yine herhangi bir ahlakın içerisinde yapılacağı için, farkında olunsun ya da olunmasın; bir ahlaksal değerlendirme noktasından bağımsız olarak değerlendirilemeyeceğinden ahlak ve etik kavramları arasındaki ayrımın genellikle bulanık ve zorlama bir ayrım olacağı ifade edilmektedir. Her etiğin içerisinde bir ahlak ve her ahlakın içerisinde de bir etik olması sebebiyle, ahlak ve etik kavramlarının ayrımı her zaman bulanık kalacak bir ayrım olarak görülmektedir (Orha, 2013: 8).

Newton (2005)' a göre ahlak, etik için iki yönden önkoşul oluşturmaktadır. Bunlardan birincisi; ahlak, fiziksel dünya ile bilimin konusu olduğu gibi, doğal olarak etiğin de konusu olmaktadır. İkincisi ise; etik bir aktivite olarak görülmektedir ve her aktivite, içinde bulunanların belli ahlaki bağlılıklarını gerektirmektedir (Erturhan, 2011: 16).

Bir başka ifadeye göre ahlak etikten daha önce doğmuştur. Etik yani ahlak felsefesi olmadan da ahlakın var olduğu ve (Torlak, 2003: 71) en ilkel toplumların bile kendilerine göre bir ahlakının olduğu ifade edilmektedir (Ural, 2003: 6).

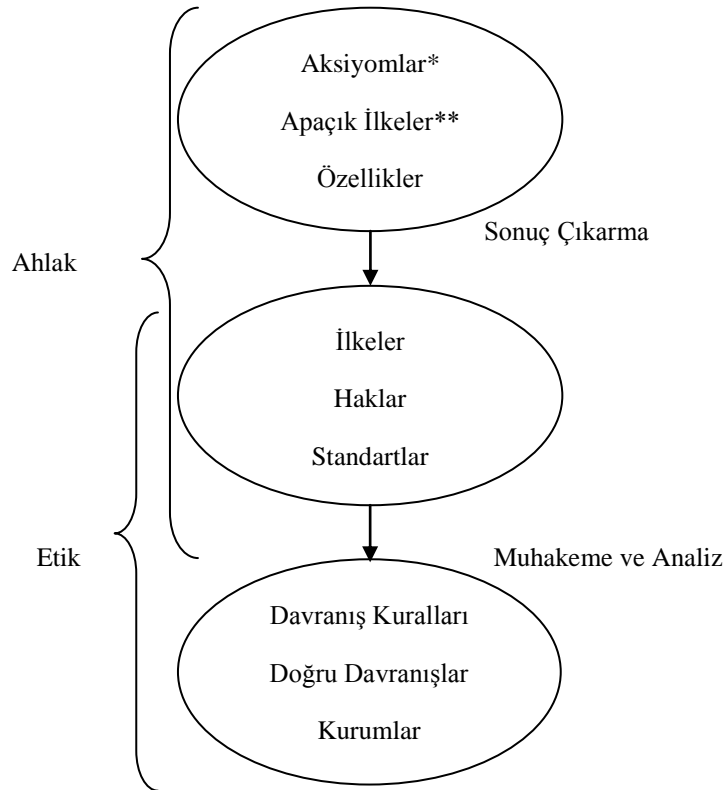
Etik ahlak üretmemekte, ahlak üzerine konuşmakta yani ahlak üzerine felsefe yapmaktadır. Ahlak yaşanan bir olgu iken; etik bu olguya yönelen ve bu olguyu sorgulayan felsefe dalıdır (Tevrüz, 2007: 2).

Etik, bireyin karakterinin eğitilmesi ve uygulamada karar verebilmeye karşılık gelirken; ahlak, genelde bir toplumun iyi-kötü, doğru-yanlış ya da adaletli-adaletsiz olarak kabul ettiği uygulamalar anlamına gelmektedir ve dolayısıyla etik değerler daha evrensel olarak kabul edilmektedir (Yüksel, 2005:49). Diğer bir ifade ile, ahlak toplumsal değerlere dayanırken, etik evrensel insani değerlere dayanmaktadır.

Aslında her iki kavramında ortak özelliği bireyler arasındaki ve toplum içerisindeki ilişkileri düzenlemeleridir. Her ikisi de iyinin ve kötünün, doğrunun ve yanlışın ne olduğunu ortaya koyarak, insan davranışlarını açıklamaya çalışmaktadır. Etik, daha çok kurallara dayalı davranışları ifade ederken, ahlak kavramının duygusal bir boyutu da bulunmaktadır.

Ahlak ve etik arasındaki ilişki Şekil 1. yardımıyla açıklanmıştır.

Şekil 1. Etik ve Ahlak İlişkisi



Kaynak: Akbulut, 2000: 3

* Genel olarak üzerine mantıksal bir sistemin kurulduğu fakat sistemin tutarlılığından vazgeçilmesi durumunda inkar edilebilen en temel ve zorunlu apaçık doğru. Başka önermelerden türetilmeyen fakat kendisinden, başka önermelerin çıkarılabildiği ilk başlangıç noktası olan temel önerme,

** Bir şeyin en küçük bir kuşkuyla yer bırakmayacak şekilde çok açık bir biçimde görülmesi. Doğruluğu kolaylıkla ve zihinde en küçük bir kuşkuyla yer bırakmadan bilinebilen şeyin özelliği (Akbulut, 2000: 3).

Ancak etik ile ahlak kavramlarının aralarındaki bu ilişkiye rağmen özdeş olmamalarının nedeni, etiğin ahlak felsefesi olmasından, ahlakın ise etiğin araştırma konusu olmasından kaynaklanmaktadır (Aydın, 2014: 6). Yani etik ahlak üzerine felsefi olarak düşünmektir.

İyi-kötü ve doğru-yanlışta ait ilkeler ahlakı oluştururken, insanların kararlarını ve hareketlerini yönlendiren ve bunların ahlaki bir temele göre iyi-kötü ya da doğru-yanlış olup olmadığının belirlenmesi ise etik olarak tanımlanmaktadır (Ural, 2003: 6; Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2011: 22). Ahlak "bu yapılan doğru mudur" sorusuna cevap ararken etik "doğru nedir" sorusuna cevap aramaktadır.

Etik, bir kişinin belli bir durumda ifade etmek istediği değerler ile ilgili iken; ahlak, bunu yaşama geçirme biçimi olarak kabul edilmektedir (Başpınar ve Çakıroğlu, 2012: 15). Etik, doğru ve yanlış davranışın teorisi olurken; ahlak ise onun pratiği olmaktadır (Billington, 1997: 45). Ahlak; kişilerin günlük yaşantılarında toplum içerisinde her gün ilişkide bulunulan insanlarla nasıl yaşamaları ve davranmaları gerektiğini yani somut olayları ele alırken, etik bunlara daha soyut ve kuramsal bir açıdan bakmaktadır. Bu bakımdan ahlak ve etik arasında hem kuram hem de uygulama açısından farklılık olduğunu söylememiz mümkündür.

Bu iki kavram arasındaki farkı anlatırken ahlak için kurallı olma, etik için de kural oluşturmadır ifadesini kullanabiliriz (Çınar, 2012: 4).

Ahlak geniş tabanlı ve yazılı olmayan standartları içerirken, etik kuralların açık, net ve belirli bir alana ilişkin yazılı kuralları içermesi beklenmektedir. Bu kurallar da, uyması beklenen bireylerin özelliklerine göre değil, evrensel kabul gören kavramlara dayalı olarak geliştirilmektedirler. Etik "istenilir iyi" kavramı bulunmaktadır ve bu "istenilir iyi" ler daha evrensel ve genel geçerliliğe sahip olmaktadır (Aydın, 2014: 7). Yani ahlak toplumsal değerlere dayanırken, etik evrensel insani değerlere dayanmaktadır.

Ahlak ve etik arasındaki fark Tablo 2. de açıklanmaya çalışılmıştır.

Tablo 2. Ahlak ve Etik Arasındaki Fark

AHLAK	ETİK
Tanımlama	Kural oluşturma
Belirtme	Zorunluluk getirme
Şimdilik	Gereklilik
Görelilik	Kesinlik

Kaynak: Ruddell, 2007: 29

Ahlak; olgusal ve tarihsel olarak yaşanan bir kavram olmasına karşılık etik, bu olguya yönelen felsefe disiplinidir. Ahlak bir kişinin eylemlerini nitelendirmede kullanılırken etik, insan eylemlerini özel bir sorun alanı olarak ele almaktadır ve bu alanı yöneten ilkeleri ve değerleri incelemektedir. Ahlaksallığın ne olduğu üzerinde durarak özünü ve temellerini araştırmaktadır ve kişinin eylemlerinde özgür olup olmadığını sorgulamaktadır (Ural, 2003: 6).

Bu bilgiler ışığında ahlak için; kişilerin ne yaptığını belirlerken, etik için de kişilerin ne yapmaları gerektiğini belirlediğini ve etiğin ahlak üzerine felsefi olarak düşündüğünü söylememiz mümkündür. Başka bir deyişle; toplum içerisinde bireyler tarafından kabul gören bir ahlaki değer, yani doğrunun ve yanlışın, iyinin ve kötünün ne olduğu, toplum içerisindeki bireyler tarafından netlik kazanarak, etik olma yolunda yani ahlak felsefesi olma yolunda ilerlemektedir.

1.4. AHLAKIN ÖNEMİ

Bireysel ve toplumsal ilişkilerin düzenlenmesinde ön plana çıkan ahlak, insan yaşamında ilkçağdan günümüze kadar her zaman önemli bir rol oynamıştır ve toplum halinde yaşamaya devam edildiği sürece de bu önemini korumaya devam edecektir.

Bir toplumsal kurum ahlak disiplini olmadan yaşayamamakta aksi halde ortada sadece kişisel çıkar çatışmaları kalmaktadır. Toplumların bugün maruz kaldığı sorunlar işte bu noktadan kaynaklanmaktadır. Ekonomik hayattaki gelişmelerin ahlaki ilkeleri ihmal etmesi toplumsal yaşam için bir tehlike oluşturmaktadır (Durkheim, 1986: 7). Eğer toplum içerisinde neyin iyi veya kötü ya da neyin doğru veya yanlış olduğuna dair ortak

bir anlayış hüküm sürmezse, bu durumda insanlar arasındaki düzen ve huzur bozulmakta ve bunun yerine kargaşa, çatışma ve tehlike ortaya çıkmaktadır.

Ahlaki anlamda en uygun davranışları sergileyen bireyler, toplum tarafından iyi olarak değerlendirilmekte, aksine kötü ahlak sahibi olanlar ise toplumun sert tepkisiyle karşılaşmaktadır (Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2011: 3).

Ahlak, bireyin içgüdülerini yönlendiren ve onları şekillendiren kurallar bütünü olmakta ve bu kurallar genellikle bu içgüdüleri denetlemeyi öngörerek kıskançlık, acımasızlık ve merhametsizlik gibi içgüdü özelliği taşıyan duyguları kontrol etmeyi sağlamaktadır. Ahlak; bireyleri, yapmayı çok istedikleri şeyleri yapmaktan alıkoymakta ya da yapmak istemedikleri şeyleri yapmaya teşvik edebilmektedir. Ahlakın önemi, işte bu gereklerin büyüklüğüne bağlanmaktadır. Yani bireylerin ahlaklı davranmasını önlemeye çalışan ne kadar çok neden varsa ahlaklı olmak o kadar önemli hale gelmektedir (Bulut, 2011: 6).

Günlük yaşantımızda diğer insanlara karşı davranışlarımızı, eylemlerimizi, ilişkilerimizi ve iletişimimizi her yönden etkileyen ahlak, hem birey hem de toplum açısından büyük önem teşkil ettiğinden bu kavramı birey ve toplum açısından incelemek daha faydalı bulunmaktadır.

1.4.1. Bireysel Açıdan Ahlak

Ahlak; bir bireyde bulunması gereken en temel özelliktir ve insanlar arasındaki ilişkilerin iyi ve düzgün bir şekilde yürümesini sağlayan bir sistemdir. Toplum içerisinde bireylerden beklenen iyi davranış kalıpları ve kötü alışkanlık sahibi olmamak gibi bir çok huy birey ahlakını ortaya koyan değer yargılarıdır.

Diğer bir ifadeyle ahlaklılık olarak tanımlanan bireysel ahlak, herhangi bir toplumda herhangi bir bireyin beklentilerini yansıtmaktadır (Özgener, 2000: 10).

Ahlak bir kişisel vicdan meselesi olarak görülmekte ve bireyin kendisi için neyin doğru neyin yanlış olduğuna karar vermesi yine bireyin kendi iradesine kalmaktadır (Nuttall, 1997: 43).

Ahlakın söz konusu olduğu yerde iyiyi ve kötüyü, doğruyu ve yanlış ayırt edebilecek zihni olgunluğa erişmiş bir insanın varlığı gerekmektedir. Bireysel ahlak, bireyin davranışlarına temel teşkil ederek yön veren ve onları şekillendiren değer hükümleri hakkında bireyin sahip olduğu bilinç olmaktadır (Özgener, 2000: 9). Birey bu bilinç sayesinde yaptığı tüm eylemlerin farkında olmaktadır ve bunların iyi veya kötü ya da doğru veya yanlış olduğuna dair ayrımını yaparak ahlaklılığını ortaya koymaktadır. Yaşam deneyimleri, ailevi ve kişisel faktörlerin yanında ahlakın yöneticisi olarak tanımlayabileceğimiz vicdan da bireyin iyiliğe varabilmesi için manevi yönden bireyin bilincini etkileyerek bireysel ahlak da rol oynamaktadır.

1.4.2. Toplumsal Açından Ahlak

Bir toplumun dini, kültürü ve tarihi geçmişi o toplumun değerlerini, ahlak yargılarını ve ahlak anlayışını biçimlendirmektedir. Toplumsal yaşamın tüm alanında insan ilişkilerini düzene koyan ahlak; toplumu ayakta tutan değerler sistemi olmakta ve hiçbir toplum ahlak olmadan yaşayamamaktadır. Her toplum kendi ahlak anlayışını şekillendirmektedir. Bir toplumun sürekliliğini ve birlikteliğini sağlayan temel değerler sistemi olarak görülen ahlak, o toplumun dünyaya açılan penceresi olmaktadır (Poole, 1993: 9) ve toplumun bütün sistemleri ahlakla uyumlu olmak durumundadır.

Toplumsal ahlak, insanların birbirleriyle ve içinde yaşadıkları toplumla olan ilişkilerini düzenleyen manevi ilke ve kuralların tümü olarak ifade edilmektedir (Emiroğlu, 2006: 445-446). Ahlaki değerler bireysel olmasının yanı sıra aynı zamanda toplumsal olarak görülmektedir. Çünkü bir toplum içerisinde bireylerin huzur ve refah içinde yaşayabilmeleri açısından toplumsal ahlak önem arz etmektedir. Ahlak kurallarının başlangıçta sadece bireyi ilgilendirmekte olduğu düşünülse de, onların doğuşunda hem bireyi yüksek bir insani kişiliğe ulaştırma hem de toplumsal bir fayda düşüncesi yer almaktadır. (Özgener, 2000: 12). Güngör (1995)' e göre ahlakın toplumdaki rolü yaşamak değil yaşatmaktır (Özgener, 2008: 34).

Zaman içerisinde kültüre, törelere, değerlere, normlara, örf ve adete göre oluşan ve toplum tarafından insanlar arasındaki ilişkileri düzenlemek ve huzuru korumak amacıyla konulan yazılı olmayan ahlak kuralları o toplumun yaşam biçimini

yansıtmaktadır ve sosyal baskılarla tüm toplumu bu kurallara uymak zorunda bırakmaktadır.

1.5. AHLAKIN İLİŞKİLİ OLDUĞU KAVRAMLAR

Ahlak kavramı pek çok alanı kapsayan bir içeriğe sahiptir ve genel olarak bakıldığında dinle, değerle, normla, kültürle, töreyle ve örf-adetle bağlantılı bir kavram olarak ifade edilmektedir.

1.5.1. Din ve Ahlak

İnsanları iyiye, güzele, doğruya yöneltmek için Allah'ın peygamberleri aracılığı ile bildirdiği ilahi kuralların tümüne din denmektedir. Güzel ahlak ise, iyiye, güzele, doğruya yönelik tutum ve davranışlara denmektedir. Güzel ahlak sahibi olan kişilere "ahlaklı", kötü, çirkin ve yanlış davranışlarda bulunan kişilere ise "ahlaksız" denmektedir (<http://www.dinibil.com/default.asp?L=TR&mid=907>, 11.01.2015).

Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere ahlak din ile karşılıklı ilişki içerisindedir. Çünkü her dinin temelinde mutlaka bir ahlaki değer temeli bulunmaktadır.

Din; yerleştirmek istediği inancın, kural ve değer yargılarını birer değişmez hüküm olarak ahlak alanı üzerine oturtmaktadır (http://www.emo.org.tr/ekler/4affa4f6b27df04_ek.pdf, 11.01.2015). Dinin amacı bir yandan bireyi; iyiye, doğruya, hak olana yönlendirip şerden uzak tutmak olup bir yandan da bireyi dünya ve ahiret saadetine ulaştırmaktır. Din bunun için insana; ahlaki olan birçok davranışı emrederken ahlaklı olmayan birçok davranışı da yasaklamaktadır (<http://www.forumalew.org/soru-lar-ve-cevap-lar/518511-din-ile-ahlak-arasinda-nasil-bir-iliski-vardir.html>, 11.01.2015). Bu bakımdan dinin emirleri ile ahlakın ilke ve kuralları iç içe yer almaktadır.

Dinler amaçları bakımından birer ahlak sistemleri olarak görülmektedir (Arslan, 2012: 18) ve dinlerin en önemli işlevlerinin başında insanlara ahlaki açıdan rehberlik etmeleri

gelmektedir (Yaran, 2010: 337). Dinler, insanlara nasıl yaşamaları gerektiği ve nasıl iyi bir ahlaka sahip olmaları gerektiği hakkında bilgi vermektedir.

Dinler, ahlaka kural koyucu bir tarzda yaklaşmaktadır. İyi ve kötü davranış ve kurallar dini otorite ve kaynaklar tarafından bildirilmektedir. Yapılması ve yapılmaması gereken hususlar belirtilmekte ve insanların bu hususlara uymaları istenmektedir. Bütün dinler, insanların nasıl olmaları gerektiğini öğretmeye çalışmaktadır (Kılıç, 1996: 18).

Ahlaki değerler, insanı kötü hal ve hareketlerden uzak tutup iyiliğe yönlendirmektedir. Görüldüğü gibi, dini buyruklar ile ahlaki değerler arasında yakın bir ilişkiden bahsedilmektedir. Ahlakın şekillenmesinde dinlerin önemli ve büyük bir yere sahip oldukları ifade edilmektedir (<http://www.forumalew.org/soru-lar-ve-cevap-lar/518511-din-ile-ahlak-arasinda-nasil-bir-iliski-vardir.html>, 11.01.2015).

1.5.2. Değer ve Ahlak

Değer; bir varlığın ya da bir olayın diğerlerine göre önemini belirleyen inançlar olarak tanımlanmaktadır.

Başka bir ifadeyle değerler; neyin doğru ve yerinde olduğuna dair hükümleri yönlendiren standartlardır. Ahlak kavramı da, mevcut durumlar arasında seçim yapmamızı etkileyen değer kavramıyla yakından bağlantılı bir kavramdır (Yüksel, 2005: 66). Değerler insan davranışlarının açıklanmasında çok önemli bir yer tutmaktadır. İnsanların değer yargıları, davranışları ve tutumları arasında bir ilişki bulunmaktadır.

Ahlak ile değerler arasındaki önemli bağlantı, ahlaki standartların ve ilkelerin değerlerle ilgili çatışmaların ve ikilemlerin çözümünde yol gösterici olmasından kaynaklanmaktadır (Yüksel, 2005: 66).

Değer sisteminin girdisi yaşantılar, çıktısı ise davranışların değerini ahlaki açıdan yargılamak ve o davranışları yönlendirmektir. Değer sisteminin ürünü ise değer yargıları olmaktadır (Başaran, 1991: 242-243). Buradan hareketle değerler ve ahlak kavramlarının birbiriyle yakından ilgili olduğunu söylemek mümkündür.

Ahlak, bir yönüyle değerler dünyasının bir parçası olmaktadır. Çünkü iyi ve kötü başta olmak üzere her türlü ahlaki yargı, birer değer olarak karşımıza çıkmaktadır. Diğer yandan, güzel ve faydalı gibi değerler de ahlaki açıdan görülüp ele alınabilmektedir (Ural, 1998: 45-48).

1.5.3. Norm ve Ahlak

Norm; bir toplum içerisindeki insanların birbirleriyle olan ilişkilerini düzenleyen ve davranışlarını şekillendiren standartlardır ve yaptırım olan bir kurallar sistemidir (Özkalp, 2003: 63).

Normlar; değerlerin, belirli rollerle ilişkili olarak ele alınması ve uygulanmasıyla oluşmaktadır. Norm; karşılıklı hak, görev ve sorumlulukların belirlenmesinde kişiye yol göstermektedir. Normlar, düzeni sağlayan ölçütler bütünü olarak görülmektedir (<https://www.nkfu.com/etik-ve-ahlak-kavramlari-iliskisi/>, 11.01.2015).

Değerlerle tanımlanan norm, ahlakla yakından ilişkili olan bir kavram olarak ifade edilmektedir. Normlar genellikle değerlerin yansıması olup değerler genelde normlar aracılığıyla etkinlik kazanmaktadır. Normlar yaptırım güçleriyle, değerlere karşılık olarak toplumsal yaşamın belirgin bir unsuru olarak ortaya çıkmaktadır (Gündüz, 2005: 20). Toplum içerisinde bazı normlar diğerlerine oranla daha fazla ciddiye alınmaktadır. Çünkü bu normlara karşı geldiğinde uygulanacak yaptırımlar daha ağır olmaktadır (Aydın, 2014: 17). Ahlakın normları genellikle yazılmamış yasa anlamına gelmektedir (Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2011: 15).

1.5.4. Kültür ve Ahlak

Sosyal bir varlık olan insan, temel ihtiyaçları ve amaçları doğrultusunda diğer insanlarla etkileşime ve iletişime girerek; gruplar, topluluklar oluşturarak, ortak ihtiyaçlar paydasında ve davranış kalıpları içinde varlığını sürdürmektedir. Birey sosyalleşmesini gerçekleştirirken içinde bulunduğu toplumun, grubun veya topluluğun kültürünü de öğrenmektedir. Gerek toplum, gerekse toplumun üyeleri tarafından paylaşılan ortak

inanç, tutum ve değerler o toplum veya toplumun üyelerinin kültürünü oluşturmaktadır (Nirun, 1994: 63).

Kültür; bir toplumun yaşam biçimi olarak ifade edilmektedir ve sanatı, bilgiyi, dini, ahlakı, hukuku, örf-adeti ve bireyin toplumun bir üyesi olması sebebiyle kazandığı bütün yetenek ve alışkanlıkları kapsayan karmaşık bir bütün olarak görülmektedir (Yılmaz ve Eroğlu, 2008: 95).

Bireyin kimliği ve diğer bireylerle ilişkilerini yönlendiren değer yargıları, içinde doğup büyüdüğü kültür ortamında oluşmaktadır. Kültür; genelde toplum ve bireyin yaşamını etkileyen her konu ve değeri içerdiği gibi, ahlak alanında da ortak toplumsal normları da içermektedir (http://www.emo.org.tr/ekler/4affa4f6b27df04_ek.pdf, 11.01.2015).

Bir milletin kendine ait dil, ahlak, hukuk, din ve düşünce hayatının uyumlu bir bütünü olan kültür; toplumun yaşamını düzenleyen değer, inanç, yasa, örf ve adetler ile ahlak kurallarından oluşmaktadır (<http://www.risaleforum.net/islamiyet-72/din-kulturu-ve-ahlak-bilgisi-73/din-kultur-ve-ahlak-74/32497-kultur-ve-din-iliskisi.html>, 11.01.2015).

Görüldüğü gibi kültür ve ahlak iç içe görülmekte ve her kültür tanımlamasında mutlaka ahlaktan bahsedilmektedir. Din ile iç içe olan ahlak kültür ile de iç içe görülmektedir. Dinin bir parçası olan ahlak aynı zamanda kültürün de bir parçası olmaktadır.

Ahlaki davranış her zaman kültürün akrabası konumunda olup içinde bulunulan çağ ile ilgili bulunmaktadır. Kültürel bir unsur olarak ahlak, her zaman kültürün etkisi altında olmaktadır (Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2011: 25). Bu iki kavramı birbirinden ayrı düşünmemek gerekmektedir. Çünkü bir çok ahlaki değer, kültürel değerlerden etkilenmekte ve o değerlerin özünü yansıtmaktadır.

1.5.5. Töre ve Ahlak

Töre; bir toplumda gelenekleşmiş kanun ve kurallar olup (<http://tr.wikipedia.org/wiki/Töre>, 25.12.2014) yazısız normlar olarak bilinmektedir (<https://www.nkfu.com/etik-ve-ahlak-kavramlari-iliskisi/>, 11.01.2015). Diğer bir ifade

ile; bir toplumdaki ahlaksal davranış biçimleri olarak görülmektedir (<http://tore.nedir.com/>, 11.01.2015).

Ahlak; insan topluluklarında, bireylerin törelere uygun davranışlarını düzenleyen kuralların ve yasaların toplamı olarak ifade edilmektedir (<http://ismailhakkialtuntas.com/2012/02/22/etik-ve-ahlak/>, 11.01.2015). Törel görüşler olarak da tanımlanan ahlak, töre kavramı ile yakın ilişki içerisinde bulunmaktadır.

Töre kavramı, bir toplumda benimsenmiş davranış biçimlerinin, kuralların, gelenek ve göreneklerin, ortaklaşa alışkanlıkların bütünü olarak tanımlanmakta ve toplum içerisinde gerçekleştirilen eylemlerin, ahlaki yönden uygun olup olmaması açısından yargılanmasında, belirlenmesinde ve yönlendirilmesinde etkili olmaktadır. Geçmişten gelen ve toplum tarafından kabullenilmiş olan bu törel kurallar, bireyleri ahlaki davranış yönünden etkilemektedir.

1.5.6. Örf-Adet ve Ahlak

Örf; bir toplum içerisinde benimsenmiş ortak alışkanlık ve usullerin tamamı olup yasalarla belirlenmemiş olan, bireylerin ve toplumun kendiliğinden uyduğu gelenekler olarak tanımlanırken adetler ise; insanlar tarafından alışkanlıkla yapılan davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir ifade ile, bir kimsenin sık sık yinelediği için edindiği davranış biçimi ve toplum içerisinde eskiden beri uyulan kurallara adet denmektedir (<http://nenedir.com.tr/orf-ve-adet-nedir/>, 25.12.2014; http://www.bilgi-bul.com/deger_ahlak_orf_ve_adet_kavramlarinin_anlamlari_nelerdir_t7028.html, 25.12.2014).

Ahlakın içeriğini büyük ölçüde örf ve adetler oluşturmakta olup aynı zamanda örf ve adetler yazısız normlar olarak bilinmektedir (http://www.emo.org.tr/ekler/4affa4f6b27df04_ek.pdf, 11.01.2015; <https://www.nkfu.com/etik-ve-ahlak-kavramlari-iliskisi/>, 11.01.2015).

Sosyal ilişkileri düzenleyen kurallar olarak tanımlanan örf ve adetler ahlak alanında büyük yer tutmaktadır. Toplum içerisinde yapısal ve fonksiyonel bir yere sahip olan örf

ve adetler, ahlakın kaynağını oluşturmaktadır. Bireyler ahlak kavramı ile ilişki içerisinde olan örf ve adetlere dayanarak eylemlerini gerçekleştirmektedir.

1.6. AHLAK TÜRLERİ

De George (1982) 'a göre ahlak türleri; aralarında ilişki olmak üzere, betimleyici (tanımlayıcı) ahlak, üst ahlak (meta etik) ve normatif ahlak olmak üzere 3 başlık altında incelenmektedir (Ural, 2003: 3).

1.6.1. Betimleyici (Tanımlayıcı) Ahlak

Betimleyici ahlak; ahlaki davranışların ve inançların, olaylara dayanarak tanımlanması ve açıklanması olup (Kapu, 1996: 10) insanların halihazırda nasıl davrandıkları ile ilgilenmekte ve bunların nedenlerini araştırmaktadır (Arslan, 2012: 18).

Bu yaklaşımda ahlak; seyirci, gözlemci veya gözlemleyici durumunda olup ahlaki olgu ve olaylara, dışarıdan bir gözle bakmakta ve onları bilimsel bir yaklaşımla gözlemleyip tasvir ederek açıklamaktadır. İnsanların ahlaki görüş ya da inançlarıyla ilgili olgusal önermelerden meydana gelen ahlak türünü ifade eden betimleyici ahlak; ahlak ve ahlaki eylem bağlamında "olması gereken" yerine, "olan" ya da "olgularla" ilgilenmektedir (Cevizci, 2008: 6-7).

Betimleyici ahlak, norm bildirmek veya kural koymak yerine, sadece eylemleri gözlemleyerek bilimsel veya betimsel yolla tanımlamayı amaçlayan görüş olarak ifade edilmektedir (<http://www.nedirnedemek.com/betimleyici-etik-nedir-betimleyici-etik-nedemek>, 30.12.2014). Bir çeşit gözlem yapmak olarak da tanımlayabileceğimiz betimleyici ahlak, insan eylemlerini gözlemleyerek sonuçlarını tanımladığı için, literatürde tanımlayıcı ahlak olarak da yer almaktadır.

Betimleyici ahlakın konusu, insanların, kültürlerin ve toplumların ahlaksallığını tanımlamak ve bu konuyla ilgili olarak çalışmalar yapmaktır. Bu ahlak türü aynı zamanda birbirinden farklı ahlak sistemlerinin kurallarının, uygulamalarının, inançlarının, ilkelerinin ve değer yargılarının benzerliklerini ve zıt yönlerini

karşılaştırmaktadır (Ural, 2003: 4). Bu yönüyle de insanların farklı durumlarda, aynı tercihleri yapıp yapmadıkları hakkında bilgi sahibi olabilmeyi amaçladığını da söylememiz mümkün olmaktadır.

1.6.2. Üst Ahlak (Meta Etik)

Üst ahlak diğer bir ifade ile meta etik; tümüyle felsefi bir analiz olarak görülmektedir (Orha, 2013: 12) ve ahlakın nedenselliğini analiz etmektedir (Ural, 2003: 4).

Meta terimi Yunanca' da "üst" veya "öte" anlamına gelmektedir ve Yaran (2010)' a göre "meta etik" kavramı ahlak kavramına biraz üstten ve dıştan bakmayı ifade etmektedir (Orha, 2013: 11). Bu bilgiden hareketle üst ahlak yani meta etik için; ahlaki ilkelerin nereden geldiğini ve ne anlama geldiğini analiz ederek çözmeye ve çözümlenmeye çalışmaktadır diyebiliriz.

Ahlaki yargılar üzerine tartışan, bu yargılarda geçen kavramları analiz eden ve söz konusu kavramlarla yargıların anlamlarını ve birbirleri karşısındaki durumlarını inceleyen meta etik; ahlakın doğruları ne tür doğrulardır, bu doğruların kaynağı nedir, duyguların ve aklın ahlak bilgisindeki rolü nedir konusundaki soruların cevapları ile ilgilenmektedir (Köseoğlu, 2007: 13).

1.6.3. Normatif Ahlak

Normatif ahlak, insanların eylemlerini gerçekleştirirken nasıl davranılması gerektiği üzerinde durmaktadır (Arslan, 2012: 18). Diğer bir ifade ile nasıl yaşamamız gerektiğini bildiren ahlaki ilkeleri araştırmaktadır yani nasıl ahlaklı yaşanması gerektiğini anlatmaktadır. Bir kurala ya da ilkeye göre değerini bulan normatif ahlakta bir kural koyuculuk söz konusudur ve ahlakı, felsefenin normlar koyan bir alanı olarak kabul etmektedir.

Normatif ahlak; adil bir toplumun hangi unsurları içermesi gerektiğini araştırmaktadır. Bir insanı ahlaken iyi kılan şeylerin neler olduğunu sorgulamaktadır (Köseoğlu, 2007: 13).

Bu ahlak türüne göre, insan davranışlarının iyi-kötü ya da doğru-yanlış olarak değerlendirilebilmesi için bir takım ilkeler, normlar, standartlar ve ahlaki gerekliliklerin var olması gerekmektedir. Eğer bu gereklilikler olmazsa, insan davranışlarının iyi-kötü ya da doğru-yanlış olduğuna dair herhangi bir ahlaki gerekçelendirme yapılamamaktadır (<http://yadas.blogcu.com/etik-kuramlar/7779915>, 30.12.2014).

Bu bilgiler ışığında normatif ahlak türü için; kural koyucu bir ahlak türü olduğunu ve insanların eylemlerini gerçekleştirirken ahlaki açıdan nasıl davranmaları, nasıl bir kişi olmaları ve doğru davranışlarda bulunabilmeleri için eylemlerini hangi kurallara uydurmaları gerektiği gibi sorulara yanıt aradığını söylememiz mümkündür.

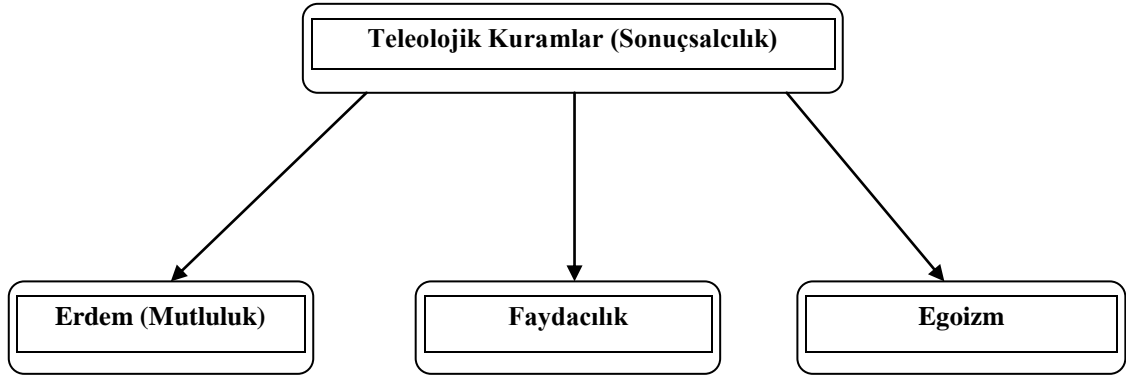
1.7. AHLAK KURAMLARI

Ahlak kuramları teleolojik (sonuçsalıcı) kuramlar ve deontolojik (sonuçsalıcı olmayan) kuramlar olmak üzere iki başlık altında toplanmaktadır.

1.7.1. Teleolojik Kuramlar (Sonuçsalcılık)

Teleoloji kelimesi, Yunanca' da "sonuç" (end) veya "amaç" (purpose) kelimelerinden türetilmiştir (Nurmakhmatuly, 2009: 13). Teleoloji kuramına göre bir eylemi iyi ya da kötü yapan o eylemin tek başına kendisi değil o eylemin sonuçları olmaktadır (Arslan, 2012: 27). Eğer eylemin sonuçları "iyi" ise o eylem ahlaka uygun görülmekte, "kötü" ise o eylem ahlaka uygun görülmemektedir (Ural, 2003: 8). Yani bir eylemin ahlaki açıdan iyi-kötü ya da doğru-yanlış olarak değerlendirilebilmesi, yapılmış olan o eylemin sonuçlarına bağlı bulunmaktadır ve bu kuram sonuçlar üzerine tartışmaktadır. Bu sebeple de teleolojik kuramlar literatürde sonuçsalıcı kuramlar olarak da adlandırılmaktadır.

Teleolojik kuramlar erdem (mutluluk), faydacılık ve egoizm olmak üzere üç ana başlığa ayrılarak bu konular üzerinde durmaktadır. Her üç kuramda eylemlerin sonuçları üzerinde durmaktadır.



1.7.1.1. Erdem Kuramı

Bu ahlak öğretisinin temelinde "erdem" kavramı yer almaktadır ve bu kuram, kişinin eylemlerinin tek amacının mutluluk olduğunu ileri sürdüğünden mutluluk ahlakı olarak da bilinmektedir (Özgener, 2000: 22).

Bu yaklaşımda önemli olan, insanların erdemli kabul edilen davranışları sergilemeleridir ve bu asıl amaç olmaktadır.

Erdem kuramının en önemli özelliği onun bir görev ahlakı olmasından ziyade, ideal bir kişilik geliştirmeye yönelik bir tutku ahlakı olmasından kaynaklanmaktadır (Yıldız, 2012: 16).

Ahlaki doğruluğu belirleme konusunda başta Sokrates olmak üzere Platon ve Aristoteles' de ahlak öğretilerinde erdeme vurgu yapmaktadır (Yıldız, 2012: 15) ve bu kuram temel esaslarını bu filozofların ahlak öğretilerinden almaktadır.

Ahlakın tanımını yaptığımız kısımda açıkladığımız Sokrates, Platon ve Aristoteles' in ahlak öğretilerini bu kuramda kısaca açıklamakta fayda bulunmaktadır.

Sokrates'in ahlak öğretisinde; insanın temel amacı erdeme ulaşmaktır. Ona göre erdem ancak bilgelikle mümkün olmaktadır. Platon' a göre ahlaki davranışların temel gayesi "en yüksek iyi" olarak görülmektedir. Platon iyiliği erdem olarak kabul etmektedir. İnsanlar erdeme; bilgelik, yiğitlik, ölçülülük ve adalet ile ulaşmaktadır. Aristoteles' e göre her insan kendi özünün, kendine özgü etkinliğin gelişmesiyle mutlu olabilmektedir. Aristoteles erdemi; ılımlılığı niyet ederek, aşırılıklardan kaçınan bir

anlayış tarafından ortaya çıkarılan karakterin bir ifadesi olarak tanımlamaktadır (http://www.zaman.com.tr/yorum_yorum-nevzat-bayhan-etik-ahlak-ve-tore_850986.html, 11.01.2015; Özgener, 2000: 26).

Bu kuram, daha çok ahlaki davranış sergileyen bireyin erdem ve dürüstlüğü üzerine odaklanmaktadır (Özgener, 2000: 23). Erdem kuramına göre, ahlakta önemli olan sadece doğru eylemleri yapmak değil, aynı zamanda doğru olanı yapmak ve iyi olmak için gerekli güdülenme ve karaktere de sahip olmak gerekmektedir. Dolayısıyla bir insanın ahlaki açıdan yanlış bir eylemi yapmamaya yönelik tavrı veya doğru bir eylemi yapmaya yönelik eğilimi de önemli bulunmaktadır (Yıldız, 2012: 16).

Erdem kuramının temel ölçütü, eylemde bulunan bireyin ahlaki iyiyi, içselleştirip içselleştirmedeği ya da ahlaki bakımdan iyi karaktere ulaşıp ulaşmadığıdır. Bu yaklaşıma göre birey belirli koşullarda erdemli eylemlerde bulunmaktadır. Erdemli bir birey; ahlaki ilkelerle tutarlı bir şekilde eyleme geçme niyetinde olacağı için, erdemli birey aynı zamanda ahlaklı birey olmaktadır (Arslan, 2012: 33; Özgener, 2000: 23).

1.7.1.2. Faydacılık Kuramı

Bir teleolojik kuram olan faydacılık kuramı ilk kez 18. yüzyılda Jeremy Bentham ve John Stuart Mill tarafından geliştirilmiştir (Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2011: 42).

Bu kuramın amacı, "en fazla sayıda insan" için "en fazla düzeyde iyiyi" sağlamak olmaktadır (Özgener, 2000: 30). Burada iyi ile kastedilen mutluluk ve zevk kavramlarıdır. Herkes için mutluluk getiren bir eylem ahlaki bir eylem olarak ifade edilmektedir (Arslan, 2012: 29). Bu kuramda ahlakçılığın ölçütü; bir bireyin mutluluğundan çok, tüm toplum için en faydalı olan eylem olarak görülmektedir.

Bu kuram, bir eylemin ahlaksal değerini o eylemin faydası ile ölçmektedir. Diğer bir ifadeyle, bir kişinin eylemi, o kişinin yapabileceği birçok eylem tarzı içinde, en yararlısını seçtiği ölçüde ahlaksal bir değere sahip olmaktadır. En faydalı eylem aynı zamanda toplumun genel huzurunu da gözetken eylem olarak görülmekte ve toplumun genel huzurunu göz ardı edip sadece kendi faydasına ve mutluluğuna göre eylemde bulunan kişinin eylemi, ahlaksal bakımdan doğru bulunmamaktadır (Ural, 2003: 10).

Faydacılık kuramı, resmin tümünü görme yaklaşımını benimsemekte ve toplumsal mutluluk için en iyi olanın yapılması gerektiğini vurgulamaktadır. Bu kuramın önemini de bu yönüyle ifade etmektedir (Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2011: 43).

Faydacılık kuramının, eylem faydacılık ve kural faydacılık olmak üzere iki boyutu bulunmaktadır.

Eylem faydacılığa göre; bir kişi, tüm toplum dikkate alındığında, iyinin kötü karşısında en büyük ağırlığı olacak biçimde davranması gerektiğini savunmaktadır (Keleş, 1992: 258).

Bu yaklaşım; bir kişiden, yapacağı tüm eylemlerinin etkilerini, bunlardan etkilenenlerin elde edeceği en fazla faydaya göre değerlendirmesini istemektedir. Örneğin eylem faydacılar; sonucu iyi olacaksa yalan söylemenin doğru olduğunu savunmaktadır (Kırel, 2000b: 33). Diğer bir ifadeyle eylem faydacılar; bir eylemin ahlaki olup olmadığına, sonucunda getirdiği faydaya bakarak karar vermektedir.

Kural faydacılıkta ise; hangi eylemin fayda getireceği değil, hangi kuralın daha fazla fayda getireceği araştırılmaktadır (Tepe, 1992: 26).

Bu yaklaşıma göre, bir kişi eylemlerini, bunlardan etkilenenlerin tümünün, en fazla faydayı elde etmesi için düzenlenmiş kurallar bütününe göre gerçekleştirmektedir (Kırel, 2000b: 33). Yani bu yaklaşımda, bir davranışın ahlaki olup olmadığı saptanan kurallara göre belirlenmektedir.

Ahlaki bir kural, bütün durumlarda bireyler için en iyi sonuçları veren kural olmaktadır ve insanlar kurallara bağlı kaldıkları sürece faydaları artmaktadır (Özgener, 2000: 33).

Eylem faydacılığı ile Kural faydacılığı arasındaki farklar Tablo 3. de açıklanmaya çalışılmıştır.

Tablo 3. Eylem Faydacılık ile Kural Faydacılık Arasındaki Farklar

	Eylem Faydacılığı	Kural Faydacılığı
Temel Sorusu	Benim bu durum ya da koşul altında, bu şekilde davranmam eylemden etkileneceklerin genel iyiliğini nasıl etkiler?	Hangi kurallar herkes adına en büyük iyiyi sağlamada bize yarar sağlar?
Odaklandığı Temel Kavram	Haz	Mutluluk
Hazların Sınıflandırılması	Niceliksel. Bütün hazlar eşittir.	Niteliksel. Hazlar arasında ayırım vardır.
Ahlaki Konumu	Evrenselleştirilemez.	Evrenselleştirilebilir bazı özelliklere sahip olabilir.
Ahlaki Özneye Yol Gösterecek Yöntem	Ahlaki düzen yoktur. Bireyler eylemlerini duruma göre değerlendirir.	Ahlaki düzeni sağlamada kurallara göre önem verilir.
Temel İlke	Yarar ilkesi: En yüksek sayıda, en büyük mutluluktur.	

Kaynak: Orha, 2013: 18

1.7.1.3. Egoizm (Bencilik) Kuramı

Teleolojik kuramların bir diğeri olan egoizm (bencilik) kuramı; Niccolo Machiavelli ve Max Weber tarafından geliştirilmiştir (Sökmen ve Tarakçioğlu, 2011: 42).

Egoizm; günlük dilde başkalarını önemsemeden yalnız kendini ve kendi çıkarını düşünen kişi anlamına gelen bir sözcük olarak ifade edilmektedir. Ahlaki açıdan egoizm ise; bireyin tüm eylemlerinin "ben sevgisi" ile belirlendiğini, ahlaklılığın da kendini koruma iç güdüsünün dışı vurumu olduğunu ileri sürmektedir (Ural, 2003: 9).

Bir bireyin, başkalarına karşı hiçbir yükümlülüğe ve fedakarlığa katlanmak zorunda olmadığını ileri süren bu kuram, bireyin kendisi için en fazla iyiyi olanak sağlayan eylemi gerçekleştirmesi gerektiğini savunmaktadır (Özgener, 2000: 28) ve bu kuramda bir eylemin doğru ya da yanlış olarak kabul edilmesi, o eylemin, birey açısından

meydana getireceği sonuçlara göre saptanmaktadır (Şimşek, 1999: 34). Eğer bir eylem, kısa ya da uzun vadede alternatiflerine göre bireyler için kötülükten daha fazla iyilik yaratıyorsa ya da yaratacaksa, o eylem doğru ve aynı zamanda ahlaki olmaktadır (Ural, 2003: 9). Kendilerine yol gösterici ilke olarak bireysel çıkarı kabul eden egoizm taraftarları, diğer bir ifade ile egoistler (Halıcı, 2000: 37), kendi çıkarlarını sağlayacak olan ya da sağlayan eylemi ahlaki ve doğru kabul etmektedir.

Egoizm kuramı, yapılmış olan eylemle ilgili sonuçların, tüm kişiler için değil de eylemi gerçekleştiren kişiye göre değerlendirilmesi açısından faydacılık yaklaşımından ayrılmaktadır (Torlak, 2003: 104). Egoizm kuramı, faydacılık kuramından farklı olarak toplumun değil, bireyin uzun dönemli çıkarlarına odaklanmaktadır. Ayrıca egoizm kuramında eylemler değerlendirilirken, diğer bir kişinin çıkarları asla dikkate alınmamaktadır.

1.7.2. Deontolojik Kuramlar

Deontoloji kelimesi Yunanca kökenli olup sözcük kökü olan "deon" görev, ödev anlamına gelmektedir (Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2011: 44). Deontolojik kuramlar, sonuçsalcı olan teleolojik kuramların aksine sonuçsalcı olmamaktadır. Bu sebeple literatürde sonuçsalcı olmayan kuramlar olarak da yer almaktadır.

Deontolojik kuramlar; eylemin sonuçlarından değil, eylem ya da davranışın nedenlerinden hareketle, bazı kurallara uygun olup olmamasına göre ahlaki değerlendirmelerde bulunmaktadır. Deontolojik kurama göre; gerçekleştirilen eylemin sonuçları olumlu olmasa bile, herhangi bir davranışın kabul edilmiş kurallar çerçevesinde yapılmış olması ya da eylemin nedeninin ilgili kurallara dayanması, o davranış veya eylemin ahlaki olarak değerlendirilmesi için yeterli olmaktadır (Torlak, 2003: 101). Diğer bir ifade ile, bir davranışın ahlaki olup olmadığını değerlendirmede eylemin sonuçlarını değil, eylemin kendisini esas almaktadır.

Deontolojik kuramların Altın Kuralı; "başkalarının sana nasıl davranmasını istiyorsan, sen de onlara o şekilde davran" kuralı olarak ifade edilmektedir. Bu kuramda, bir eylemin ahlaki değeri eyleme geçen kişinin niyetiyle ölçülmektedir ve bu kurama göre

doğru eylemi gerçekleştirmek ancak doğru ilkeleri ve kuralları izlemekle mümkündür. Doğru eylem, evrensel olarak herkesçe ahlaki bir ödevidir (zgener, 2000: 34).

Teleolojik kuramlar ile deontolojik kuramlar arasındaki farklar Tablo 4. de açıklanmaya çalışılmıştır.

Tablo 4. Teleolojik Kuramlar ile Deontolojik Kuramlar Arasındaki Farklar

Teleolojik Kuramlar	Deontolojik Kuramlar
Ahlaki eylemin sonuçları üzerine yoğunlaşmaktadır.	Ahlaki eylemin doğruluğu veya deve uygunluğu üzerinde yoğunlaşmaktadır.
Ahlaki eylemi, eylemin sonuçlarının hesaba katılarak yapılması gerektiğini öne sürmektedir.	Ahlaki eylemi, belli bir ilkeye dayandırarak yapılması gerektiğini öne sürmektedir.
Ahlaki eylemin ltn, haz ve mutluluk gibi ltlerle ortaya koymaktadır.	Ahlaki eylemin ltn, eşitlik, tarafsızlık ya da evrenselleştirilebilirlik gibi formel ltlerle ortaya koymaktadır.
En yüksek sayıda, en yüksek mutluluğu tek lt olarak almaktadır.	Bir veya birçok lt temel almaktadır.

Kaynak: Orha, 2013: 22

Deontolojik kuramların en önemlileri; Kant' ın dev Ahlakı (Kantçılık), Haklar Kuramı ve Adalet Kuramı' dır. Bu kuramlar aşağıda ayrıntılı bir Şekilde açıklanmıştır.

1.7.2.1. Kant'ın dev Ahlakı

Immanuel Kant tarafından ortaya atılan dev ahlakı aynı zamanda Kantçılık olarak da bilinmektedir. Bu teori en çok bilinen ve en etkili olan ahlak teorisidir (zgener, 2000: 35).

Kant, hazzı veya faydayı ahlakın temeli olarak esas alan ahlak anlayışlarına tamamen karşı durmaktadır (Sökmen ve Tarakçioğlu, 2011: 44). Kant; ahlaki, "pratik akıl" zerine temellendirmektedir (zgener, 2000: 35). Kant' a göre; insanı insan yapan ve diğer canlılardan ayıran en önemli özelliği saf akılı olmaktadır ve bu saf akıl, ahlaki bakımdan insanda vicdan ve dev duygusu Şeklinde ortaya çıkmaktadır (Köseoğlu, 2007: 16).

Kant, bir eylemin sonuçlarına bakılmaksızın, ahlaki özelliğini belirleyebilecek bir ahlak yasası ortaya koymaya çalışmış ve koşullar ne olursa olsun bu ahlak yasası, bir emir olarak ortaya konmuştur (Halıcı, 2000: 45). Kant tarafından "Koşulsuz Buyruk" olarak adlandırılan bu ahlak yasası; ahlaksal bakımdan iyi olarak değerlendirilebilecek bir eylemin, dayanacağı tek bir ilke olduğunu savunmaktadır ve eyleme ahlaksal değerini veren de bu ahlak yasası olmaktadır (Ural, 2003: 12).

Kant; ahlak öğretisinde, iyi istenç (irade), koşulsuz buyruk (kategorik emir) ve özgürlük olmak üzere üç kavramı ele alıp incelemiştir (Özgener, 2000: 36). Kant bu üç kavramın aralarındaki ilişkiyi şu şekilde açıklamıştır.

Kant' a göre bir eylemin ya da davranışın iyi olabilmesi için, koşulsuz olarak ödevden çıkmış olması gerekmektedir. Çünkü, ancak ödevin belirlemiş olduğu istenç (irade) iyi olmaktadır (Gökberk, 1998: 361). Ahlaksal açıdan iyi; ancak kişinin özgür iradesi ile hareket etmesi halinde söz konusu olabilmektedir. Kişi eylemlerini ve davranışlarını, özgür iradesi ile kendisine koyduğu bir buyruğa dayandırmaktadır. Bu buyruk koşullardan bağımsız bir geçerliliğe sahip olmaktadır. Buyruğu koşulsuz kılan şey, onun hiçbir nedene dayanmaması, buyurucu kılan şey de, eylemi yönlendiren bir yasa olmasından kaynaklanmaktadır (Ural, 2003: 13).

Kant; ahlakı, herkes için aynı kalan ve herkes için değişmeyen bir yasayla temellendirmeye çalışmıştır. Kant' a göre; herkes için aynı kalan ve değişmeyen bu temel, "iyiyi isteme" ve "ahlak yasası" kavramıdır. Diğer bir ifade ile "ödev" dir (Ural, 2003: 13). Kant' a göre ödev, temelini ahlak yasasına saygıda bulmaktadır. Kant, iyi iradeyi ödeve bağlamaktadır. Yani burada bahsedilen ödev, yasaya saygıdan dolayı bir eylemi yapma zorunluluğu, bir boyun eğiş ve kesin buyruktur ve gerçek ahlaki eylemler ödevden dolayı yapılan eylemler olmaktadır (Arslan, 2012: 25; Kant, 1982: 15).

Kant ahlakına göre; "eğer herkes böyle yaparsa ne olur", "herkesin bunu yapmasını ister miyiz" şeklinde sorular sorarak, yapılan bir eylemin iyi mi yoksa kötü mü olduğu değerlendirilmektedir. Buradan hareketle; Kant'ın ödev ahlakı için, herkes tarafından benimsenen ve benimsemesi istenen, objektif ve evrensel ilkelerden oluştuğunu söylememiz mümkündür (Arslan, 2012: 25).

1.7.2.2. Haklar Kuramı

Genel olarak hak; bir şeye sahip olabilme, bir şeyi yapabilme veya kendisine karşı yapılmaması gerekli bir şeyin yapılmasını önleme (savunma) gücü anlamındaki yetki olarak ifade edilmektedir (Torlak, 2003: 106).

Haklar kuramı; ilkelerden ve yükümlülüklerden ziyade, daha çok haklar üzerine odaklanmaktadır (Özgener, 2000: 39). Bu kuram herhangi bir kişinin davranışlarına ve ona yönelik olarak diğer kişilerin davranışlarına odaklanmaktadır (Şimşek, 1999: 37). Haklar kuramının temelinde, bireyin nelere hakkı olduğu sorgulanmaktadır (Bulut, 2011: 17). Kant ahlakında "ne yapmalıyım" şeklinde sorulan bir soru, haklar kuramında "nelere hakkım var" şeklinde bir karşılık bulmaktadır (Özgener, 2000: 40).

Haklar kuramı, tüm birey ve gruplara ilişkin belli temel hak ve özgürlükleri korumayla tutarlı olan karar ve davranışları kapsamakta olup bahsedilen bu haklar ve özgürlükler Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'nde yer alan haklardır (Özgener, 2000: 40).

Haklar; yasal ve ahlaki haklar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Hak, eğer yasal bir sistem tarafından tanımlanıyorsa yasal bir haktan bahsedilmektedir. Yasal haklar, kişilerin ve kurumların düzenlemeleriyle oluşmakta ve ahlaki bir dayanak gerektirmemektedir. Eğer bir hak yasal sistemden bağımsız olarak, bir ahlaki standart sistemi tarafından tanımlanıyorsa, o zaman bu hak ahlaki bir hak olmaktadır ve ahlaki haklar yasal hakların adaletini eleştirme üzerine kuruludur (Şimşek, 1999: 37; Halıcı, 2000: 58).

Tüm birey, grup ve toplulukların; insan haklarına saygı duymasının ahlaki bir görev olarak kabul edilmesi, insanların bağımsız bir şekilde ve diğer insanlarla eşit düzeyde hak iddia edebilmesi ve hakkın, bireylerin davranışlarına ahlaki bir haklılık zemini hazırlaması, hakların özellikleri arasında gösterilmektedir. Bu özellikler çerçevesinde haklar kuramı, bireylerin birbirlerine karşı ahlaki ödevlere sahip olmalarını ve ahlaki hakların toplumun değil, bireylerin bakış açısıyla değerlendirilmesini ifade etmektedir (Torlak, 2003: 106).

1.7.2.3. Adalet Kuramı

John Rawls tarafından geliştirilen bu kuram; eylemler ve politikaların dağıtım ile ilgili etkileri üzerine odaklanmakta ve karar vericinin eşitlik, doğruluk ve tarafsızlık ilkelerini esas alacak şekilde davranmasını ve yol göstermesini savunmaktadır. Rawls, iyiye göre hakkın önceliğini ileri sürmektedir. Çünkü Rawls; adaletin birincil sorununu, tüm insanlara hakların ve ödevlerin dağıtılmasını sağlamadaki yöntemde görmektedir (Özgener, 2000: 41).

"Bu adil mi" sorusuna cevap veren adalet kuramının temeline göre, tüm insanlara adil olarak davranılması gerekmektedir. Ancak bir noktada herhangi bir grup ya da kişinin olumsuz bir sonuçla karşı karşıya kalması söz konusu ise, o durumda gereken telafiler gerçekleştirilmek durumundadır (Torlak, 2003: 107).

Adalet kuramının temelinde; eşit olan bireylere eşit, eşit olmayan bireylere eşit olmayacak şekilde davranma yer almaktadır (Arslan, 2012: 33). Eylemlerin doğru ve tarafsız bir temelde gerçekleşmesi, iyinin maksimum yapılması ve tarafsız dağıtım kurallarının izlenmesi temeline de dayanmakta olan bu kuram (Özgener, 2000: 42); faydalar ve yüklerin adil dağılımı gerektiğinde ortaya çıkmakta ve kabul edilebilir kurullarla uzlaşma sağlamaktadır. Bir bütün olarak toplum için adalet; sosyal adalet olarak ifade edilmektedir ve sosyal adalet; sosyal girdilerin ve değerlerin dağıtımının insanlara doğru bir oranda yapılması anlamına gelmektedir (Arslan, 2012: 33-34).

Adalet kuramı; dağıtıcı adalet, telafi edici adalet ve cezaya dayalı adalet olmak üzere üç temel kategoride incelenmektedir.

Dağıtıcı adalet yaklaşımı; her türlü mal ve hizmetin adaletli bir şekilde toplum içerisinde yer alan bireylere dağıtılması gerektiğini savunmaktadır. Ancak burada dağıtılan sadece faydalar olmamakta, sorumluluklarında toplum içerisinde yer alan bireyler arasında adaletli bir şekilde dağıtılması gerektiği savunulmaktadır.

Telafi edici adalet yaklaşımı ise, dağıtıcı adalet yaklaşımında var olan eksiklikleri giderme üzerine geliştirilmiştir. Bu yaklaşımda, herhangi bir adil olmayan durum söz konusu olduğunda, öncelikle bu duruma neden olan kişi ve kurumların, bu olumsuz durumlarla sonuçları telafi edici çabalar içine girmesi beklenmektedir.

Son olarak cezaya dayalı adalet yaklaşımı ise, yanlış yapanların cezalandırılması ve yanlış yapanların bu davranışlarından caydırılması temeline dayanmaktadır (Torlak, 2003: 107-108).

2. BÖLÜM

İŞ AHLAKININ KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

2.1. İŞ AHLAKININ TANIMI

İnsanlar, yaşadıkları toplum içerisinde tüm hayatları boyunca belirli kurallara göre yaşamakta ve yine bu kurallar tarafından yönlendirilmektedir. İnsanların toplum içerisindeki diğer bireylere karşı sorumlulukları, davranışları ve eylemleri büyük ölçüde ahlak kuralları ile belirlenmektedir (Gök, 2008a: 551). Bu ahlaki kurallar hukuk kuralları çerçevesinde disipline edilmiş olmalarına rağmen hem hukukun özünde hem de yanında toplumu düzenlemektedir. Ahlak kurallarının uygulama gücü, toplumun bir davranışı iyi veya kötü olarak değerlendirmesine bağlı bulunmaktadır (Kurtuluş, 2005: 739).

Ahlak değerleri, bireyler ve toplumlar için olduğu kadar işletmelerin başarısı açısından da önemli olmaktadır. Çünkü ahlak; işletmelerin tüm faaliyet sürecinde bütünleştirici bir rol oynamakta, işyerlerinde çalışanların sosyal tutum ve davranışlarını doğrudan etkilemekte ve belirlemektedir. İşletmelerde iş ahlakının oluşumu ise; belli bir insan grubunun tarihsel, felsefi ve dinsel deneyimleri gibi bir çok faktörün yüklediği anlama bağlı olarak oluşmaktadır (Gök, 2008a: 551). İşletmeler faaliyette buldukları toplumun alışkanlıkları, gelenek ve görenekları ile ahlakından etkilenmektedir. Ahlak; neyin doğru veya yanlış ya da neyin iyi veya kötü olduğu ile ilgilenmektedir. Hangi eylemlerin doğru-yanlış veya iyi-kötü olduğu konusu, ahlaki bir konu olmakla birlikte iş dünyasında doğru ve iyi davranışlar ve eylemler olduğu kadar, yanlış ve kötü davranışlar ve eylemler de bulunmaktadır. Dolayısıyla ahlakın özel bir alanı olan iş ahlakı, iş dünyasında yer alan doğruları ve yanlışları ifade etmektedir (Doğan, 2009: 181).

İş ahlakının kapsamında; yönetici ve çalışanlar arasındaki ilişkiler, çalışanların birbirleriyle olan ilişkileri, işletme ve müşterileri arasındaki ilişkiler, işletmenin kamu yönetimiyle olan ilişkileri, işletmenin çevresel etkenlerle olan ilişkileri, işletmelerin sivil toplum kuruluşları ve sendikalarla olan ilişkileri ve işletmelerin tedarikçi firmalarla olan ilişkileri yer almaktadır (Bulut, 2011: 7).

İş ahlakı uygulamalı bir ahlak bilgisi olup iş dünyasında karşılaşılan tüm ahlaki sorunları ve ahlaki açıdan doğru ve yanlış kavramları, iş dünyası çerçevesinde özelleştirerek incelemektedir (Arslan, 2012: 19; Şimşek, 1999: 17). Buradan hareketle; iş ahlakı için, iş dünyasında yer alan bireylerin sorumluluklarına, davranışlarına ve eylemlerine yol gösteren ahlaki ilkeleri ve standartları kapsamaktadır diyebiliriz (Özgener, 2000: 46).

İş ahlakı, işverenlerle işgörenlerin ahlakı demektir. Yani diğer bir ifadeyle; hem çalıştıranların hem de çalışanların uymak zorunda oldukları ahlakı işaret etmektedir (<http://www.ito.org.tr/itoyayin/0020577.pdf>, 17.01.2015). En genel anlamda iş ahlakını; genel ahlak kurallarının iş yaşamında uygulanması şeklinde tanımlamak mümkündür. Yani diğer bir ifadeyle; iş ahlakı, iş dünyasındaki davranışlara rehberlik etmek üzere geliştirilen ahlaki ilkelerin bütünüdür kapsamaktadır (<http://www.tusiad.org.tr/tusiad/etik/is-etigi/>, 17.01.2015).

İş ahlakı; belirli bir zaman diliminde evrensel olarak kabul görmüş ya da belirli bir toplumda geçerliliği olan ahlaki değerler ve normlar çerçevesinde, iş dünyasına ait işletme içi ve dışı çevresel faktörlerle; etkileşime açık her türlü eylem ve davranışa yön verecek ahlaki yargılar geliştirilmesi ve bunların iş yaşamında uygulanması olarak tanımlanmaktadır (Alayoğlu, Öztürk ve Babacan, 2012: 10).

İş ahlakı; bütün iş ilişkilerinde ve bireyler arasındaki ilişkilerde dürüstlüğü benimsenmesi, güvenin ön plana çıkarılması ve adaletli davranılması olarak tanımlanabileceği gibi, işlerin yürütülmesi, koordinasyonu ve uygulanması sırasında yararlı olduğu düşünülen kurallar bütünü ve davranış biçimleri olarak da ifade edilmektedir (Gök, 2008a: 551).

İş ahlakı aynı zamanda, iş dünyasında neyin doğru neyin yanlış olduğu veya kabul gören davranışların ve kabul görmeyen davranışların dahil olduğu tüm ahlaki kurallar, prensipler veya standartlar bütünü olarak görülmektedir (Şentürk, 2011: 26).

Carroll (1993) iş ahlakını; iş dünyasında yer alan doğruyu ve yanlış tanımlayan, haklıyı ve haksızı belirleyen, inançlara dayalı kurallar ve ilkeler bütünü olarak tanımlamaktadır (Akçay, 2010: 2).

Kanke (2007) iş ahlakını; bir işletmede belirli bir durumda iyi ya da kötü olanın veya adil ya da haksız olanın neler olduğu konusunda çalışanlara yol gösteren değerler ve ilkelerin tümü olarak ifade etmektedir (Nurmakhmatuly, 2009: 17).

Nalbant (2005) ise iş ahlakını, dürüstlük ve doğruluk üzerine kurulmuş bütün unsurları kapsayan ilke ve kurallar topluluğu olarak tanımlamaktadır (Akçay, 2010: 2).

Bu tanımlara ek olarak, Lewis (1985) ise iş ahlakını; sosyal sorumluluk, dürüstlük, adaletli olma, altın kurallar, dini inançlar, vicdanlı çalışma, belirgin kişisel çıkarlar, iyi-kötü ve doğru-yanlış karşılaştırması, vicdan, hukuk, sosyal adalet, namuslu olma, fazilet, liderlik, olması gerekenler, karakter, fani olma, tanrı, mahremiyet ve topluma ait olma terimleriyle ifade etmektedir (Uzel, 2006: 2). Lewis yapmış olduğu bu tanımla ahlakın özel bir alanı olarak görülen iş ahlakı için; bir ahlakın içerisinde yer alan ve alması gereken her kavramın iş ahlakı içerisinde de yer alması gerektiğinin önemini belirtmektedir.

Toplumda genel kabul görmüş normlara uygun olarak, işletme ortamındaki doğru davranış ve eylemler (Aydın, 2002: 6) olarak da tanımlanan iş ahlakı için yapılmış olan birçok tanım, spesifik durumlarda neyin doğru veya neyin yanlış olduğuna ilişkin kurallar, ilkeler ve standartlarla ilişkilendirilmektedir. Yani diğer bir ifadeyle; iş ahlakını açıklamaya çalışan bütün tanımlar, belirli bir durumdaki yanlış ve doğrunun ne olduğu konusunda var olan kuralları, standartları ve ahlaki prensipleri içine almaktadır. Ancak iş ahlakı alanının, basit olarak neyin yapılip neyin yapılmayacağına dair ilkeler ve kurallar ortaya koyan bir alan olarak değerlendirilmemesi gerekmektedir. İşletmelerde ahlak kavramının; sorumluluk ve karar vermeyi de içine alan sistematik bir alan olarak ele alınması gerekmektedir (Yeşil, 2011: 183; Özgener, 2000: 46; Halıcı, 2000: 24).

İş ahlakı; iş dünyasında yer alan doğru ve yanlış davranışları ve eylemleri ele almakta olup dürüstlük, doğruluk, sözünde durmak, hakça davranmak ve yapılan haksızlıklara karşı çıkmak gibi değerlerle ilgilenmektedir (Şimşek, 1999: 16). Yani diğer bir ifadeyle iş ahlakı, genel ahlak fikirlerinin iş dünyasına ve işletme davranışlarına uygulanmasıdır (Torlak, 2003: 88). İş ahlakını açıklamaya çalışan tüm tanımlar, belirli bir durumdaki

yanlış ve doğrunun ne olduğu konusunda var olan kuralları, standartları ve ahlaki prensipleri içine almaktadır.

İş dünyasının sahip olduğu ahlaki sistem; toplumun beklentileri, sosyal sorumluluk anlayışı, adalet, vicdan, dürüstlük ve doğruluk unsurlarına göre oluşmaktadır. Bir başka ifadeyle, iş dünyasında bir davranışın ahlaka uygun olup olmadığının tespitinde belirleyici unsur, sadece bireylerin kişisel ahlak anlayışları olmayıp tüm çıkar gruplarını ve işletmeleri içine alan, toplumun bakış açısı olmaktadır (Kirel, 2000b: 4).

İş ahlakının Andrews (2004)' e göre üç yönü bulunmaktadır. Bunlardan ilki; yöneticileri ahlaklı kişiler olarak geliştirmek, ikincisi, işletme içerisinde standartların ve değerlerin merkezi bir yer tuttuğu bir ortam oluşturmak ve üçüncüsü de ahlaklı performansı destekleyen politikalar formüle etmek, bunları uygulamak ve bu uygulamayı güvence altına almaktır (Şentürk, 2011: 25).

İş ahlakının dayandığı temel nokta, işletmenin içinde bulunduğu toplumsal kültür olarak görülmektedir. İşletmeler gerek toplumdan, gerekse o ülkenin kültüründen aldıkları değerler ile kendi iş ahlakı ilkelerini ve kurallarını oluşturmaktadır (Vural, 2011: 32). İş ahlakı ilkeleri ve kuralları; iş hayatında ahlaki uygulamaların sağlanması için en sık başvurulan bir araç ve bir ilk adım olarak kabul edilmektedir. Bu ilkeler ve kurallar, bir iş alanının ortak vicdanını yansıtmakta ve işletme üyelerinin ahlaki değerlere bağlı kalacakları yolunda verdikleri sözün belgesi niteliğini taşımaktadır (Akan, 2007:9).

İş ahlakı denildiğinde, bir toplumda işe ve çalışmaya karşı takınılan tavırlar anlaşılmakta olup bir toplumun işe yönelik tutumu bir başka topluma göre farklılık gösterebileceği gibi toplumun çeşitli katmanları arasında da farklı yaklaşımlar söz konusu olabilmektedir (Vural, 2011: 32). Ancak hangi toplumda olursa olsun işletmelerin iş ahlakı ilkelerini oluşturmaları ve bu ilkeler doğrultusunda hareket etmeleri hem işletme hem de işletmede çalışanlar açısından büyük önem arz etmektedir.

Bu noktada iş ahlakının odak noktasını da; işletme politikaları ve işletme içerisinde gerçekleştirilecek davranışlar için, ahlaki standartların nasıl uygulanacağı konusu oluşturmaktadır. Uygulamalı ahlakın bir çeşidi olan iş ahlakı, sadece ahlak prensipleri, normları ve değerleri analiz etmekle kalmamakta; aynı zamanda işletmelerdeki davranış şekli açısından bu analizin sonuçlarını uygulamaya geçirmeye çalışmaktadır. Somut

olarak iş dünyasındaki davranışlarla ilgilenmekte olan iş ahlakı; ahlaki olan her türlü davranışı ve eylemi iş dünyasında geçerli kılmaya çalışmaktadır (Şimşek, 1999: 17-18).

2.2. İŞ AHLAKI VE İŞ ETİĞİ KAVRAMLARI

Son yıllarda literatürde, aynı ahlak ve etik kavramlarında olduğu gibi iş ahlakı ve iş etiği kavramlarının da birbirlerinin yerine kullanılma eğiliminin arttığı görülmektedir.

Brinkmann (2001)' a göre ahlak; bir düşünceler kalıbı ve günlük hayatta geçerli hareketleri ifade etmekte olup bir disiplini ifade etmemektedir. Buna karşılık etik ise, çoğunlukla doğrunun ve yanlışın, iyinin ve kötünün, erdemin ve ahlaksızlığın neler olduğunun irdelendiği bir disiplini ifade etmektedir. Yani ahlak, etik disiplininin ne ile ilgili olduğunu belirtmektedir. Buradan hareketle iş ahlakının da, iş etiğinin ne ile ilgili olduğunu göstermektedir diyebiliriz (Karatepe, 2011: 19).

İş ahlakı; doğruluk, dürüstlük, güven, saygı, yardımlaşma, adalet gibi köklü değerlere dayanan ve iş dünyasındaki iş ilişkilerinde kişilere yol gösteren temel ilkeler ve arzu edilen tutum ve davranışlar anlamında kullanılmakta iken (Uzunçarşılı, Toprak ve Ersun, 2000: 34), Velasquez (1998)' e göre iş etiği ise; ahlaki standartları rasyonel bir şekilde değerlendirerek, bu standartları iş dünyasında uygulama süreci olarak görülmektedir. Diğer bir ifade ile iş etiği; iş dünyasında var olan karmaşık ahlaki ikilemleri incelemek ve çözmek için etik prensipleri iş dünyasında uygulama disiplini ve sanatı olarak ifade edilmektedir. Bu disiplin ve sanat bir kurum veya kuruluşun tüm işlemlerinde, sorumluluklarında ve ilkelerinde kendini göstermektedir (Yılmaz ve Çevik, 2011: 166).

Birinci bölümde açıkladığımız ahlak ve etik kavramları arasındaki ilişkiler ve farklar dikkate alındığında, iş ahlakı ve iş etiği kavramları için yapılmış olan tanımlardan da yola çıkarak, bu iki kavram arasında anlam, içerik, nitelik ve kapsam bakımından ortaya çıkan farklılıkları şu şekilde açıklamak mümkündür.

Dinsel inançların bir parçası olan kurallardan hareket etmekte olan iş ahlakı; dine ve dinsel inançlara göre uyulması gereken kurallar bütününe kapsamakta iken, iş etiği; insanların birbirleriyle ilişkilerinde yol gösterici davranış kurallarına dayalı bir sistem

olup hukuka, düşünmeye ve felsefeye dayalı davranış biçimlerini ve ilkelerini içermektedir. Ayrıca göreceli, töresel ve toplumdaki topluma değişen bir nitelik gösteren iş ahlakı ilkelerinin aksine iş etiği ilkeleri, evrensel ve herkes için geçerliliği olan bir özellik taşımaktadır. Tüm bunlarla birlikte toplum içerisindeki farklı grupların dinsel, cinsel ve etnik kimliklerine göre değişen iş ahlakı ilkeleri; yazılı olmayan ve insanlar arasında uyulması gereken kuralları ve ilkeleri işaret etmekte olup iş etiği ise; iş dünyasındaki özel gruplar için belirlenmiş davranışlar veya davranış kurallarını tanımlamakta ve daha çok soyut kavramlara dayalı bir özellik göstermektedir (Gök, 2008b: 8). İş ahlakı; prensip, ilke ve kurallara dayanırken, iş etiği ise; tüm bu prensip, ilke ve kuralları uygulamaya koymak için geliştirme süreci olarak görülmektedir (Şentürk, 2011: 25).

Bu bilgiler ışığında Tablo 5. de iş ahlakı ve iş etiği incelenerek tüm boyutlarıyla açıklanmaya çalışılmıştır.

Tablo 5. İş Ahlakı ve İş Etiği İncelemesi

BOYUTLAR	İŞ AHLAKI	İŞ ETİĞİ
ÇIKIŞ NOKTASI	Din ve dinsel inançlar	Düşünme ve felsefe
İÇERİK	Gelenek ve görenekler	Evrensel normlar
REFERANS	Ahlak felsefesi	Hukuk felsefesi
NİTELİK	Toplumdan topluma değişken	Genel ve herkes için geçerli
KAPSAM	Davranış ilkelerini kapsar	Kurallar bütününe kapsar

Kaynak: Gök, 2008b: 9

İş ahlakı ve iş etiği kavramlarının tüm bu farklılıklarının yanı sıra iş dünyasında, ekonomik ve sosyal yaşam içerisinde işlevsellikleri bakımından; ilişkileri düzenleme, güven oluşturma, bütünleştirme, kontrol etme, iş barışının sağlanması ve geliştirilmesi, doğruluk, dürüstlük, saygı, eşitlik kavramlarının gelişiminin sağlanması gibi birtakım ortak noktaları da bulunmaktadır (Karatepe, 2011: 19).

Bu iki kavram arasındaki farklar ve ilişkiler dikkate alındığında iş dünyasında; iş ahlakı ve iş etiği kavramlarının birbirlerinin yerine kullanılmasında tutarlı bir alternatifleştirme ya da ikame söz konusu olmamaktadır. Tabii ki iş ahlakı yerine iş etiği kavramını kullanmak yanlış görülmemektedir. Ancak bununla birlikte bu iki kavramın birbirlerinin yerine kullanılmaları kavram karmaşası yaratmakta ve bir takım işlevsel sorunlara yol açmaktadır. İş dünyasında bir bireyi ahlak dışı davranmakla itham etmekle, etiğe aykırı davranmakla itham etmek, bireyler arasında çoğunlukla farklı etkiler oluşturmaktadır. Türkiye’de kavramın toplumsal bir karşılığının olmaması etik kelimesinin vurgusunu azaltmaktadır. Çünkü iş ahlakı alanında etik kavramının kullanılması Türkiye’de büyük bir çoğunluk tarafından anlaşılmamakta ve beklenen toplumsal tepki, yaptırım ve arzu edilen sosyal yarar da ortaya çıkmamaktadır. İstenen toplumsal tepki, Türkiye’de ancak iş ahlakı kavramının kullanılmasıyla mümkün görülmektedir (Eğri ve Sunar, 2010: 44; Arslan, 2012: 21).

Uygulamalı bir ahlak alanı olan iş ahlakı; sadece teorik ahlak felsefesi ile değil, günlük ahlaki değerlerle de sıkı sıkıya ilişkili olduğundan (Arslan, 2012: 21), bu çalışmada iş ahlakı kavramının kullanılması uygun görülmüştür.

2.3. İŞ AHLAKININ ÖNEMİ

İş ahlakı; günümüz iş dünyasında ilgilenilen ve çoğunlukla da yanlış anlaşılan çok önemli bir konudur. İş dünyasında karşılaşılan tüm ahlaki sorunları inceleyen iş ahlakı, sadece iş dünyasına ait özel bir ahlak alanı olarak değerlendirilmemelidir. Çünkü iş ahlakı ya da iş dünyasında karşılaşılan ahlaki sorunlar, genel ahlaki sorunlardan ayrı bir şekilde ele alınıp incelenememektedir (Arslan, 2012: 19). İş dünyasında rol alanlar arasında sürekli bir iletişim ve ilişki bulunmaktadır. Bu ilişki içerisinde de iş ahlakı kuralları ve ilkeleri çok önemli bir yer tutmakta olup işletmelerin iş dünyası içerisinde uzun süreli olarak varlıklarını sürdürmeleri, bu karşılıklı ilişkilerin ahlaki standartlara uymasına bağlı bulunmaktadır.

Bireylerden kuruluşlara, ailelerden devletlere kadar toplumun tüm üyelerinin huzurlu, istikrarlı ve güvenli olabilmesinin temel şartı; ahlaki kurallara uygun davranmaktır. Bu bakımdan hem bireylerin hem de işletmelerin iş dünyasında ahlaki ilkelere uygun

davranması önemli bir görev ve sorumluluk olarak görülmektedir. Çünkü günümüzde işletmelerin; varlıklarını ve yaşamlarını sürdürebilmeleri için, değerlere dayalı davranış biçimlerini benimsemeleri gerekmektedir. Ayrıca işletmelerin, uluslararası iş standartlarına uyum sağlayabilmelerinde ve rakipleriyle rekabet edebilmelerinde; yenilikçi olmaları, topluma karşı sosyal sorumluluk üstlenmeleri ve ahlaki değerleri benimsemeleri, işletmeler için bir zorunluluk ve bir gereksinim olarak ortaya çıkmaktadır. İş ahlakı ilkelerini benimseyen ve buna uygun davranan bir işletme böylece; iç ve dış çevreden aldığı destekle, yaşamını devam ettirme, gelişme ve büyüme mücadelesini daha etkin olarak sürdürmektedir (Zaim, 2009: 128; Gök, 2008a: 553; Köseoğlu, 2007: 25).

Son yıllarda iş ahlakı çeşitli nedenlere bağlı olarak giderek önem kazanmaktadır. Bu nedenlere ilk olarak; ahlaki bir biçimde iş görmek için kamu baskısıyla gelişen sosyal sorumluluk gösterilmektedir. İkinci neden olarak, iyi ahlakın iyi işle özdeş olduğunun fark edilmesi gösterilmektedir. Üçüncü neden olarak ise, yöneticiler için ahlak ve iş yaşamı konusundaki tartışmaların bir tehdit olarak görülmeyip veya bir zayıflık olarak algılanmayıp günümüz işletmelerinin mükemmellik ve yüksek kaliteye ulaşma çabalarının doğal bir uzantısı şeklinde algılanması gösterilmektedir (Özgener, 2000: 47). Dördüncü neden olarak da, çeşitli çıkar gruplarının kendi menfaatlerini dengeleme gereksinimlerinin giderek artan oranda önem kazanması gösterilmekte olup son neden olarak da, hem bireyler hem de işletmeler arasındaki ilişkilerin karşılıklı güvene ve birbirlerinin çıkarlarına saygı göstermesi gerçeğine dayanması düşüncesinin yaygınlaşması gösterilmektedir (Vural, 2011: 33).

İş sürecinin düzgün ve sağlıklı işleyebilmesi ve işyeri iç barışının ve huzurunun sağlanabilmesi için, iş yaşamının her alanında belirli ve genel değer ilkelerinin oluşturulması gerekmektedir. Bu noktada iş ahlakı, kanunların düzenleyemediği alanlarda uygulanması gereken kurallar bütünü olarak önemli bir rolde karşımıza çıkmaktadır (Gök, 2008a: 550-551).

İşletmedeki ahlaki sorunlara yönelik olarak çözümler üretmek ve bu sorunları çözmeye gerekli olan uygun stratejileri bulmak için iş ahlakı ilkelerine ihtiyaç duyulmaktadır (Özgener, 2000: 47). İş ahlakı, günümüzde evrim geçirme sürecinde olan bir alan olarak görüldüğünden işletme içerisindeki yönetsel konulara ilişkin sorunlara, iş ahlakı ilkeleri

ile farklı yaklaşımlarla çözüm aranabilmektedir. İş ahlakı ilkeleri, iş yaşamındaki belirsizlikleri azaltmakta ve tüm ilişkilerde güvenin gelişmesini sağlamaktadır (Gök, 2008a: 554). İşletme yönetiminde ortaya çıkan ahlaki sorunların çözümünde; kanunlar, yönetmelikler veya mutlak gerçekler her zaman yol gösterememektedir. Çünkü kanunlar ve yönetmelikler, toplumsal hayatın bütün alanlarını düzenleme görevini yerine getirirler de, mutlaka ulaşamadığı boşluklar bırakmaktadır. Bütün bu gri alanların çözümünde, iş ahlakının çok büyük bir rolü bulunmakla birlikte iş ahlakına uygun davranıldıkça, toplumun sağlıklı bir yapıda varlığını korumasına da katkı sağlanmış olmaktadır. İş ahlakı bu yönüyle; sadece işletmenin değil, toplumun da ihtiyaç duyduğu ve önceliği olan bir norm ve değerler sistemi olarak görülmektedir (Orha, 2013: 45).

İş ahlakı, işletme çalışanlarının bireysel düşüncelerini temel alarak işletme ilkeleri doğrultusunda hareket etmelerini sağladığı için birtakım standartlar içermekte olup bu standartlar; çalışma sisteminin yolunda gitmesini sağlamakla birlikte, iş ilişkilerini düzenlemekte ve iş kalitesini arttırmayı amaçlamaktadır. İş ahlakı, insanlara yönelik olması nedeniyle, onların duygularını, değer ve tutumlarını yönlendirmekte, onların etkinliklerini ve verimliliklerini arttırmalarına zemin oluşturmaktadır. Böylelikle iş ahlakı; çalışanların motivasyonunu ve performansını arttıran, iş dünyasının ve yapılan işin kalitesini yükselten, bireyin ve kuruluşların yaptığı işe saygı duymasını ve başkalarının da saygısını kazanmasını sağlayan unsurlardan biri olarak görülmektedir. Bu noktada da iş ahlakının öncelikle, iş verimini ve iş kalitesini artırma ve işletme çalışanlarının kurumsal değerlere göre hareket etmelerini sağlaması açısından önemli olduğu ifade edilmektedir (Vural, 2011: 33; Köseoğlu, 2007: 25; Zaim, 2009: 128). Çünkü iş ahlakı, kalite ve mükemmellik; iş yaşamının evrensel değerleri olarak görülmektedir. Ahlaki değerler de bunların ayrılmaz bir parçası olmaktadır. Bu nedenle burada önemli olan; ahlaki standartların geliştirilmesini, çalışma yöntemlerini iyileştirebilecek bir fırsat olarak görmek gerektiğidir. Dolayısıyla ahlaki değerlerin önemsenmesi, işletmelerin çok geniş bir alanda kazanımlarını arttırabilme olarak görülmektedir (Köseoğlu, 2007: 25).

İş ahlakı özellikle ahlaki standartların işletme politikalarına, kurumlara ve davranışlarına nasıl uygulanacağı üzerine odaklanmakta olup Özgener (2004)'e göre iş

ahlakı hem güçlü bir yol gösterici hem de ahlaka aykırı olan davranışları güçlü bir önleyici olarak işletmelere çok önemli yararlar sağlamaktadır (Yıldız, 2007: 36-37).

Günümüzde iş ahlakı ile ilgili çeşitli ihmal ve suistimaller, diğer bir ifade ile iş ahlakına sahip olmayan, iş ahlakına riayet etmeyen ya da iş ahlakı ilkelerine uymayan işletmeler, hem maddi kayıplara hem de kamuoyunda yıllarca düzeltilemeyecek itibar kayıplarına uğramaktadır. Çünkü, işin doğru ve güzel biçimde yapılması ilkesi iş ahlakının başlıca ilkelerinden olup bu ilke, verimlilik ve kalite anlamında son derece önemli olduğu gibi çalışma barışının korunması, işletme içinde takım ruhu ve yardımlaşma anlayışının gelişmesi gibi, çok farklı açılardan da işletmeleri etkileyen bir konu olarak görülmektedir. Bu bakımdan iş ahlakı ile ilgili hususların, yöneticiler tarafından titizlikle takip edilmesi, bu konuda şirketlerin iç denetim mekanizmalarının işletilerek iş ahlakı ilkelerinin hayata geçirilmesi ve bunların çalışanlar tarafından içselleştirilmesi için gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir (Zaim, 2009: 128).

Tüm bu bilgiler ışığında iş ahlakının, günümüzde hiç de ihmal edilemeyecek kadar önemli bir konumda bulunduğunu söylememiz mümkündür. Çalışma hayatının düzenli bir şekilde ilerleyebilmesi için iş ahlakı vazgeçilmez bir unsur olarak görülmektedir.

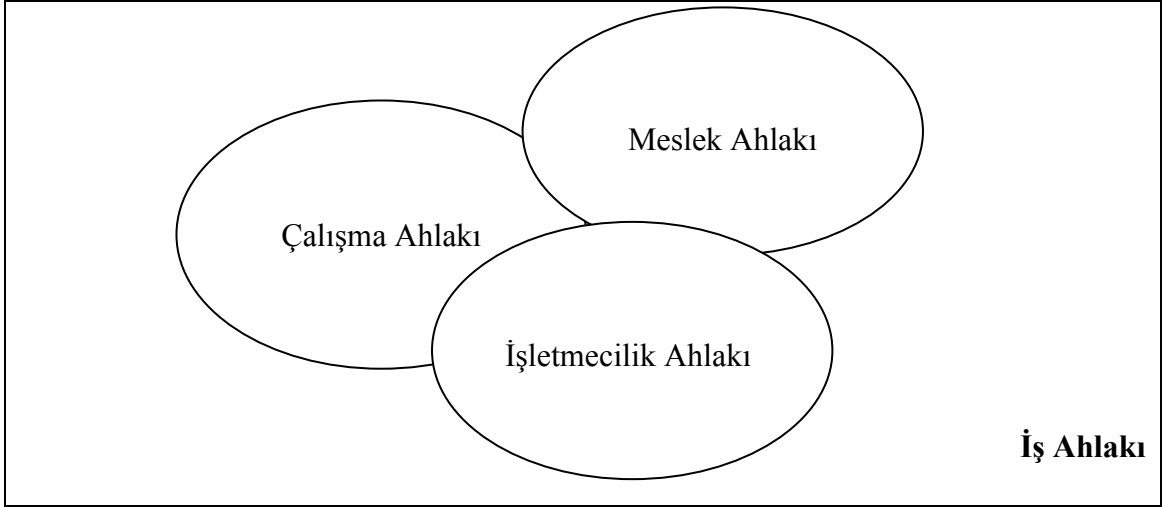
2.4. İŞ AHLAKININ KAPSAMI

İş ahlakı, ahlaki doğru ve yanlışlar üzerine eğilmekte olup ahlaki standartların işletme politikalarında nasıl uygulanacağı üzerine yoğunlaşmaktadır (Kurtuluş, 2005: 740). İş dünyasında karşılaşılan tüm ahlaki sorunları inceleyen iş ahlakı kavramı; çalışma ahlakını, meslek ahlakını ve işletmecilik ahlakını da içermektedir.

İşletme içerisinde çalışan bireylerin; tek tek kişisel ahlaki eğilim ve felsefeleri, çalışma ahlakları ve meslek ahlakları olduğu gibi, onlardan ayrı olarak işletmenin de kendine özgü bir ahlaki eğilimi ve felsefesi bulunmaktadır. Bu doğrultuda; çalışma ahlakının, meslek ahlakının ve işletmecilik ahlakının birbirlerinden tamamen bağımsız alanlar olmadığını söylememiz mümkündür (Arslan, 2012: 248).

Şekil 2' den de anlaşılacağı üzere çalışma, meslek ve işletmecilik ahlakları birbirleriyle bağlantılı kavramlardır.

Şekil 2. İş Ahlakının Kapsamı



Kaynak: Arslan, 2012: 247

Bu üç kavram aşağıda ayrıntılı olarak açıklanmaya çalışılmıştır.

2.4.1. Çalışma Ahlakı

Bir toplumda hakim olan ahlak anlayışlarının, aynı zamanda diğer toplumsal değerlerden ve değer yargılarından ayrı düşünülmemesi gerekmektedir. Aynı durum; bireylerin günlük hayatlarında, çalışma hayatlarında ve toplumsal hayatlarında yansımaları olması beklenen çalışma ahlakı kavramı için de geçerli olmaktadır (Ünal ve Çelik, 2008: 40). Çünkü bir birey içinde yaşadığı toplumdan bağımsız olarak ele alınamayacağı gibi, farklı toplumlar da kültürel özelliklerinden bağımsız olarak ele alınamamaktadır.

Çalışma; bir kullanım değeri olan mal ve hizmet üreten her türlü etkinlik olarak tanımlanmaktadır. En basit tanımıyla çalışma ahlakı ise; çalışmaya karşı olumlu tutumlar olarak ifade edilmektedir. Diğer bir anlatımla; üretken emeğe ya da çalışmaya, çalışanlar ya da bu emeği harcayanlar tarafından, kendi başına bir olgu olarak değer verilmesini; toplumsal baskıların, teşvik edici primlerin ya da işverenlerin iş gücünden azami çıktıyı elde etmek için geliştirdikleri başka araçların sağlayabileceğinden daha fazla çabanın harcanmasının özendirilmesini anlatan bir terim olarak ifade edilmektedir (Bozkurt, 2000: 16-18).

Başka bir tanıma göre ise çalışma ahlakı; bir toplumda işe ve çalışmaya karşı geliştirilen kişisel tutumlar, davranışlar, tavırlar ve bu konudaki değerler olarak ifade edilmektedir. Çalışma ahlakı aynı zamanda; bireyin yaptığı iş adına kişisel olarak sorumlu, hesap verebilir ve güvenilir olmasını ifade eden kültürel bir norm olarak da tanımlanmaktadır. Çalışma ahlakı kavramının içerisinde; çalışma disiplini, verimlilik, kalite, etkililik gibi kavramlar yer almakta olup tüm bu hususların yerine getirilmesi çalışma ahlakını oluşturmaktadır. Ayrıca; girişimcilik, yaratıcılık, bireycilik, içsel kontrol* ve otoriter ya da katılımcı liderlik gibi konular çalışma ahlakının kapsamı içinde değerlendirilmektedir (Arslan, 2012: 79-84; Ünal ve Çelik, 2008: 41).

İş ahlakı ve çalışma ahlakı kavramları birbirleriyle iç içe olan kavramlardır. Ancak çalışma ahlakı kavramının, iş ahlakı kavramı ile karıştırılmaması gerekmektedir. Çünkü iş ahlakı; işletmelerin uymaları gereken ahlaki ilkeleri ve standartları ifade ederken çalışma ahlakı; bireyin ve toplumun refahı için çalışmanın gerekli ve önemli olduğu üzerinde durmaktadır. Çalışmak, bireyin yaşamını idame ettirebilmesi için bir zorunluluk olmanın ötesinde, bir bireysel sorumluluk ahlakı olarak görülmektedir. Çalışma aynı zamanda, sosyal bir görev olmasının yanı sıra bireyin yaşamının en merkezindeki görev olmaktadır. Bireyin zamanını düzene sokan bir eylem olan çalışma, bireyi dakik ve disiplinli yapmaktadır. Birey; kimliğini, saygısını, psikolojik tatminini ve statüsünü çalışma ile kazanmakta ve yaratıcılığının ve yeteneklerinin geliştirilmesini de çalışma ile sağlamaktadır. Tüm bunlar da çalışma ahlakının temelini oluşturmaktadır (<http://www.canaktan.org/din-ahlak/ahlak/ahlak-felsefesi/calisma-ahlak.htm>, 02.03.2015; Arslan ve Berkman, 2009: 37).

Çalışma ahlakı; içinde yaşanılan topluma karşı bir ödev ve sorumluluk duygusu olarak yerleştirilmeye çalışılmakta olup içinde yaşanılan toplumun kültür ve değerlerinden etkilenmektedir. Çalışma ahlakı; kişilere indirgenebildiği gibi, yani kişilerin kendilerine özgü çalışma ahlakları olabildiği gibi, toplumların da kendilerine özgü çalışma ahlakları olabilmektedir (Arslan, 2012: 248). Yani diğer bir ifade ile, bazı kültürlerde çalışma

*İçsel kontrol, karşılaştığımız durumlardan öncelikle kendimizi sorumlu tutmak ve dış faktörlerle açıklamaya gitmemek anlamında kullanılmaktadır.

başlı başına anlamı ve değeri olan bir faaliyet şeklinde değerlendirilmekte olup başka bir kültürde ise; çok çalışma, başarı güdüsünün yüksek olması ve bir hırs olarak değerlendirilen bir davranış şekli olarak görülmektedir (Ünal ve Çelik, 2008: 41). Bu da çalışma ahlakının kişiden kişiye ve toplumdaki topluma değişebildiğini açık bir şekilde göstermektedir.

Bu bilgiye paralel olarak da, çalışma ahlakının düşük olduğu toplumlarda iş ahlakının gelişme göstermediğini, çalışma ahlakının yüksek olduğu toplumlarda ise iş ahlakının gelişme göstermekte olduğunu ve (Öcal, 2007: 14) çalışma ahlakının yüksek olduğu toplumlarda aynı zamanda, iş ahlakında da daha az sorun yaşandığını söylememiz mümkündür.

Bu noktada ayrıca çalışma ahlakının bir boyutu olan güven kavramından da söz etmekte fayda bulunmaktadır. Güven; genellikle toplumsal ve örgütsel düzeyde olmak üzere iki şekilde ele alınmaktadır. Toplumsal güven; bir toplumun ulusal kültürünün bir parçası olup örgütsel boyuttaki güven ise; bir örgütteki üyelerin birbirlerine duydukları güveni göstermektedir. Ancak örgütsel güvenin toplumsal güven kültüründen bağımsız olarak değerlendirilmemesi gerekmektedir. Bir örgüt içinde hizmet içi eğitim ve örgütsel kültür değişimi yoluyla yüksek bir güven ortamı yaratılmaya çalışılmaktadır ancak toplumsal güvenin düşük olduğu bir ortamda bu çabaların başarılı olma şansının fazla olmadığı ifade edilmektedir (Arslan, 2012: 104-105).

Bireylerin çalışma ahlakına yönelik duygu, düşünce ve tutumu; kişiliğin, ailenin, durumsal koşulların ve yaşam deneyimlerinin etkisi altında kalmaktadır (Usta, 2012: 412). Ayrıca çalışma ahlakına sahip olup olmamak bir kişilik özelliği olduğu kadar aynı zamanda kültürel bir olgu olarak görülmektedir ve her kültürel olgu gibi eğitimle aktarılmaktadır. Toplum içinde çalışma ahlakının güçlendirilmesi, bu konuda sürekli bir eğitim çabasını gerektirmektedir. Bu aktarımda gelenekler, görenekler ve aile yapısı önemli bir yere sahip olmaktadır (Arslan, 2012: 80). Ayrıca dinlerin de, çalışma ahlakının önemi üzerinde durdukları bilinmektedir (<http://www.canaktan.org/din-ahlak/ahlak/ahlak-felsefesi/calisma-ahlak.htm>, 27.01.2015).

2.4.2. Meslek Ahlakı

Meslek ahlakı; iş ahlakının ve çalışma ahlakının önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Meslek ahlakının ne olduğunu açıklamadan önce meslek kavramının tanımını yapmakta fayda bulunmaktadır.

Meslek en genel anlamıyla, çeşitli mevkilerde bulunan bireylerin, görevsel eylem ve işlemlerini ifade etmekte olup bedensel ve zihinsel olarak icra edilmektedir ve aynı zamanda bireye gelir sağlayan bir unsur olarak tanımlanmaktadır (Usta, 2012: 411). Meslek adı verilen bu uğraş konusu; iş, görev, hizmet alanı, kendine özgü değerler ve zorunluluklar taşımakta olup her mesleğin konusu, çalışma yöntemi ve koşulları birbirinden farklı olmaktadır (<http://www.ankarabarasu.org.tr/siteler/ankarabarasu/tekmakale/1974-4/1.pdf>, 27.01.2015).

Meslek ahlakı; mesleğin gerektirdiği ahlaki kuralları içermekte olup belirli bir meslek grubunun ahlak ilkelerini meslek üyelerine emreden, onları belli kurallarla ve ilkelere davranmaya zorlayan, kişisel eğilimlerini sınırlayan, yetersiz ve ilkesiz üyeleri meslekten dışlayan, mesleki rekabeti düzenleyen ve hizmet ideallerini korumayı amaçlayan mesleki ilkeler olarak tanımlanmaktadır (http://nasilbasardik.meb.gov.tr/_genel/TematikKonular6.aspx, 27.01.2015).

Kuçuradi'ye (1988) göre meslek ahlakı; doğrudan doğruya insanla ilgili mesleklerde uyulması gereken davranış kuralları olarak ifade edilmekte olup (Pehlivan Aydın, 2002: 75), Güngör (1195)' e göre meslek seçimindeki ahlaki amaç; insanlara o yolda daha faydalı olmaktır. Bu amaca ulaşabilmek için, her meslek dalı kendi içinde bir ahlak düzeni oluşturmaktadır ve bu ahlak düzeni de meslek ahlakı olarak tanımlanmaktadır (Nurmakhmatuly, 2009: 40).

Belli bir mesleğin üyelerinin uyacağı standartları belirten kurallar bütününe ifade eden meslek ahlakı ilkeleri; meslek örgütleri tarafından ortaya konan ilkelerdir. Bir örgütün veya mesleğin temel değerlerini ve çalışanların izlemesi beklenen kuralları içermekte olan bu ilkeler, mesleklere ve örgütlere göre farklılık göstermektedir. Meslek ahlakının temelinde; meslek sahiplerinin mesleklerini icra etmek suretiyle kendilerine ihtiyaç duyanlara hizmet etmek düşüncesi yatmaktadır (Arslan, 2012: 106-108). Bu noktada

meslek ahlakının iki temel boyutundan bahsedilmektedir. Bunlar; mesleki yetenek, bilgi ve becerilere özen gösterilmesi ve meslek onurunun korunması yani diğer bir ifadeyle meslek onurunu zedeleyici davranışlardan kaçınılması gerektiğidir. Çünkü meslek ahlakı her şeyden önce; o mesleği icra edenlerin, mesleğin gerektirdiği nitelik ve özelliklere ne derece sahip olup olmadıklarıyla yakından ilgilidir. Meslek ahlakı açısından, mesleğin gerektirdiği niteliklere sahip olma yanında, yapılan işi benimseme, o işte en iyi olmaya çalışma ve meslek onuruna sahip çıkmanın gerektiği de anlaşılmaktadır (Torlak, 2003: 77-79).

Meslek ahlakı, meslek grubunu oluşturan bireylerin kendi aralarındaki ilişkileri ve toplum ile olan ilişkilerini düzenlemektedir. Bu ilkeler genellikle toplumsal kültür ve değerlerden bağımsız olan evrensel ilkelerdir. Meslek ahlakının toplumla gerçekleşen ilişkiler çerçevesinde, bir yandan genel ahlaktan etkilenmesi diğer yandan ise genel ahlakı etkilemesi söz konusu olmaktadır. Diğer bir ifade ile bu ilkeler, ahlaka ilişkin ilkeler olup genel ahlakın sınırları içinde kalmak durumunda olan ilkeler olarak ifade edilmektedir. Ancak bir meslek ahlakı ilkesi genellikle sıradan ahlak kurallarından daha yüksek bir ideali göstermektedir. Eğer meslek ahlakı ilkeleri; bireylere, toplumsal menfaatlere ve sosyal sorunların çözümüne katkıda bulunmayı bir üst değer olarak verebiliyorsa, bu noktada ahlaki gerekliliği de yerine getirdiği ifade edilmektedir (Torlak, 2003: 79; Arslan, 2012: 108 ve Aliyev, 2010: 82).

Başlıca meslek ahlakı ilkeleri; doğruluk, dürüstlük, yasallık, yeterlik, güvenirlilik, mesleğe bağlılık, sorumluluk, insan haklarına saygı, sevgi ve hoşgörü olarak tanımlanmaktadır (http://nasilbasardik.meb.gov.tr/_genel/TematikKonular6.aspx, 27.01.2015). Durkheim (1962)' a göre toplum içinde meslek ahlakı ilkelerini oluşturacak ve bu ilkelerin yürütülmesini denetleyecek özel gruplara gereksinim duyulmaktadır. Bu grupların da, ancak aynı meslek sahibi bireylerden kurulmuş gruplar olması gerekmektedir. Dolayısıyla, mesleki gruplar ne kadar sağlam ve örgütlü olurlarsa yani iyi organize olurlarsa, meslek ahlakı da o kadar gelişmekte ve saygınlık kazanmaktadır (Nurmakhamatuly, 2009: 40-41; <http://www.kigem.com/meslek-ahlaki.html>, 27.01.2015).

Bir işletme kendi ahlak ilkelerine sahip olmasa da, o işletmede çalışan meslek sahiplerinin kendi meslek ahlakı ilkeleri olabilmektedir. Meslek ahlakı kurallarının

kişisel ve sıradan ahlak kuralları olarak görülmemesi gerekmektedir. Bu ilkeler her şeyden önce uygulama standartlarını ortaya koymaktadır. Bunu da var olan bir uygulamayı tarif ederek yapabileceği gibi, yeni bir uygulamayı göstererek de yapabilmektedir. Bu ilkeleri belirlemekten daha önemli olan nokta, bu ilkelerin nasıl uygulandığı, yaptırımlarının ne olduğu ve daha da önemlisi örgüt kültürünün bir parçası olup olmadıklarıdır. Örgütteki kültürel yapı ile birlikte ahlaki politikalar; bu ilkeler ile uyum içinde olmadığı takdirde, bu ilkelerin tek başına faydalı olamayacağı ifade edilmektedir. Meslek ahlakı ilkelerini belirlemek ne kadar önemli ve faydalı ise, bu ilkeleri uygulamak da o derece önemli bulunmaktadır (Arslan, 2012: 108).

2.4.3. İşletmecilik Ahlakı

İşletmecilik ahlakı; bir işletme örgütünün sahip olduğu ahlaki normlar, değerler, eğilimler ve ilkeler bütünü olup (Arslan, 2012: 248) bu yönüyle de Özdemir (2009)' e göre; meslek ahlakı gibi bireysel değil, işletme olarak kurumsal bir nitelik taşımaktadır (Orha, 2013: 49).

Bir işletmenin kurumsal ya da örgütsel ahlakını temsil etmekte olan işletmecilik ahlakı literatürde aynı zamanda örgütsel ahlak olarak da bilinmektedir. Sahip olunan örgüt kültürü* işletme örgütünü kültürel bir birim haline getirdiği için, aynı zamanda işletme örgütü de ahlaki bir bütün haline gelmektedir (Arslan, 2012: 248).

İş ve işletmecilik ahlakı denildiğinde genellikle işletmelerin müşterilerine ve alışverişte buldukları diğer firmalara yönelik tutumu anlaşılmaktadır. Ancak işletmenin çalışanlarına yani diğer bir ifade ile iç müşterilerine karşı tutumu da, en az müşterilerine karşı tutumu kadar önemli bulunmaktadır. Çünkü işletmecilik ahlakının en önemli boyutlarından birini, bir işletmenin çalışanlarına nasıl davrandığı konusu oluşturmaktadır. İşletmenin uzun dönemli amaçlarını gerçekleştirebilmesi için, çalışanlarına karşı ahlaki bir tutum içinde olması gerekmektedir. Ahlaki politikalar gütmek ve ahlaki ilkeleri benimsemek, her şeyden önce çalışanlara adil ve genel kabul

*Örgüt kültürü bir örgütteki ortak değerler, tutumlar, davranışlar, kurallar ve ortak tarihi belirtmektedir.

görmüş ahlaki ilkeler doğrultusunda davranmaktır (Arslan, 2012: 249). Bu da işletmecilik ahlakının temelini oluşturmaktadır.

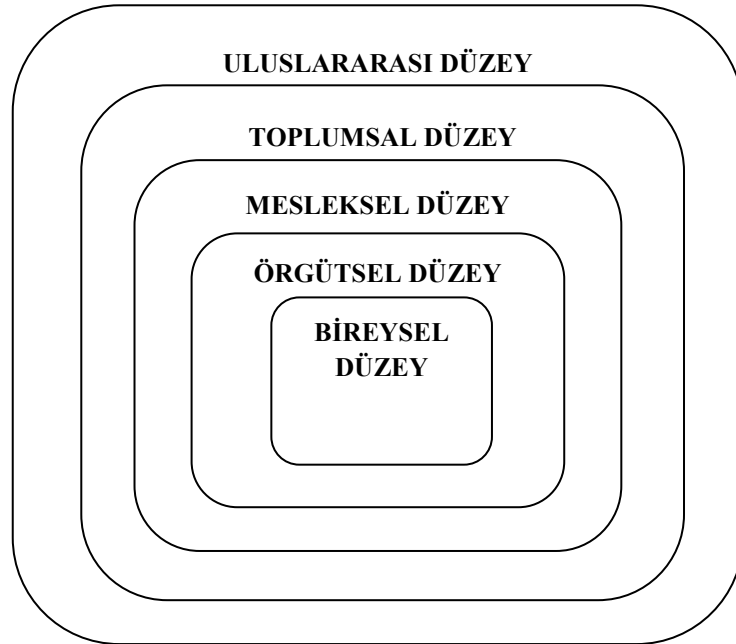
Tüm bu verilen bilgilerden hareketle; kişi, kurum ve kuruluşların çalışma ahlakı, meslek ahlakı ve işletmecilik ahlakı kurallarını ve ilkelerini benimsemelerinin, hem toplumsal yaşamın hem de iş yaşamının devamlılığı için vazgeçilmez bir şart (Özen, 2011: 181) olduğunu söylememiz mümkündür.

2.5. İŞ AHLAKININ DÜZEYLERİ

İşletmeler kendi içlerinde ve özellikle de iş dünyasında farklı düzeylerdeki bireyler ve kurumlar ile iş ahlakı kuralları çerçevesinde karmaşık bir ilişki içinde bulunmaktadır (Nurmakhamatuly, 2009: 36).

Yani iş ahlakı; sadece bireysel düzeyde değil, çok çeşitli düzeylerde de işlemektedir. Temel olarak beş düzeyde ele alınmakta olan iş ahlakı; bireysel düzey, örgütsel düzey, mesleki düzey, toplumsal düzey ve uluslararası düzey olarak adlandırılmaktadır.

Şekil 3. İş Ahlakının Düzeyleri



Kaynak: Köseoğlu, 2007: 34

İş ahlakının en önemli konularından birini, işletmelerde bireysel düzeydeki ahlaki davranışlar oluşturmada olup bireylerin ahlaki davranışlarının incelenmesi, iş ahlakını belirlemede önemli bir faktör olarak görülmektedir. İşletmelerde ahlakın oluşumuna etki eden faktörlerin başında öncelikle örgütsel yapı gelmektedir. İşletmelerdeki aşırı merkezîyetçilik, görev ve sorumlulukların belirlenmemiş olması, görev tanımlarının yapılmamış olması, saydamlığın olmaması, gizliliğin ön planda tutulması gibi örgütsel özellikler bireylerin ahlaki davranışlarına olumsuz etki yapmaktadır (Erturhan, 2011: 61).

Bireysel ahlak düzeyinden bahsedebilmek için, ahlaksal bir olayın bireysel sorumluluk ile sınırlı kalması gerekmektedir. Yani diğer bir ifade ile, bireysel düzeyde ahlaksal sorgular, bir olaydaki bireysel sorumluluğu içermektedir (Halıcı, 2000: 7).

Bireylerin ahlaki davranışlarını etkileyen diğer bir unsur olarak da, çalışanların özellikleri gösterilmektedir. Özkalp ve Kırel (2003)' e göre çalışanlar; çıkarıcı, görevci ve ahlakçı olmak üzere üç davranış kalıbı içinde değerlendirilmektedir. Çıkarıcı davranış kalıbı içinde bulunan çalışanlar, yönetsel ahlakın oluşumuna olumsuz etki yapmaktadır. Çünkü bu davranış kalıbı içinde bulunan çalışanlar, kendi menfaatlerini koruma ve kendi çıkarlarını sağlama eğilimi göstermektedir (Erturhan, 2011: 61). Çıkarıcı davranış kalıbına; gider hesaplarında yolsuzluk yapmak, kişisel kazanç elde etmek, hasta olmadığı halde hastaymış gibi davranmak, rüşvet almak, ihaleleri lehine çevirmek, kanuni dayanakları bireysel çıkarları için çığnemek gibi ahlaki sorunlar örnek olarak verilebilmektedir. Bu ve benzeri ahlaki sorunlar eğer bireysel sorumlulukları kapsıyorsa veya bireysel sorumluluklarla sınırlandırılıyorsa, bireyin davranışlarını ve tavırlarını seçmeden önce kendi ahlaki standartlarını gözden geçirmesi gerekmektedir (Nurmakhmatuly, 2009: 36). Görevci davranış kalıbı içinde değerlendirilecek bir çalışanın ise, iş ahlakının oluşumuna etkisi hem olumlu hem de olumsuz şekilde olmaktadır. Diğer bir ifade ile örneğin, çalışanın yasa dışı ve haksız eylemde bulunmaması ahlak oluşumuna olumlu etki yapmakta iken, diğer yandan üstünün emirlerine emir yerinde olmasa bile, karşı çıkmaması ahlak oluşumuna olumsuz etki yapmaktadır (<http://www.gençbilim.com/sanaldershane/ao/47/529>, 27.01.2015). Ahlakçı davranış kalıbı içinde bulunan çalışan ise, işletme içerisindeki ahlak oluşumuna olumlu katkı sağlamakta olup bu davranış kalıbı içindeki bir çalışanın temel

davranışları; yasadışı işler yapmamak, yapılmasına karşı çıkmak, yapanları affetmemek, üstlerinin verdiği yasa ve ahlak dışı emirlere direnmek, imkanlarını kurum amaçları doğrultusunda kullanmak, çıkarıcıların fark edilmesi için çalışmayı ödüllendirmek olarak sayılmaktadır (Erturhan, 2011: 61). Tüm bunlarla birlikte bireysel düzeydeki ahlak; adaletli olmak, yasalara uymak, başkalarının refah ve huzuru ile ilgilenmek, saygılı olmak, dürüst olmak, hayırsever olmak, açık iletişim kurmak ve doğru sözlülük gibi konuları da kapsamaktadır (Köseoğlu, 2007: 34).

İş ahlakının örgütsel düzey boyutuna bakıldığında ise; bu boyutun, işletmelerin amaçlarına ulaşmak için oluşturdukları prosedürleri, politikaları, hedefleri ve ahlak kodlarının ayrıntılarını içermekte olduğu görülmektedir. Örgütsel düzeydeki ahlaki sorunlar; işletmenin ve işletme çalışanlarının işletme menfaatlerini bozan davranışlarını ve yaptıkları hatalı davranışlarını görmezlikten gelmesi veya çalışanından kendi işi olmayan kanunsuz veya ahlak dışı bir iş yapmasını istemesi olarak ifade edilmektedir (Köseoğlu, 2007: 34; Nurmakhamatuly, 2009: 36).

Özkalp ve Kirel (2003)' e göre, her örgüt kendine ait ortak bir değer sistemi geliştirmektedir. Çünkü bireylerin ahlaki davranışlarını belirleyen değerler sistemi olduğu gibi, örgütlerin de ahlaki davranışlarını belirleyen değerler sistemi bulunmaktadır. Örgütler de bireyler gibi ahlaki gelişimin farklı aşamalarında olabilmektedir. Bu noktada örgütlerin ahlaki davranışının üç aşamasından bahsedilmektedir. En alt aşama; yasal olmayan davranışların sadece örgüt içindeki ilişkiler ile ilgili olduğu aşamadır. Yasa hiçbir şekilde çiğnenmediği sürece, örgüt ahlaki davranışlarında istediği gibi özgür davranabilmektedir. İkinci aşamada ise, ahlaki kurallar bulunmaktadır ve bu kurallar sadece örgüte yol gösterici olmaktadır. Yani bu yol gösterici kurallara uyup uymamak örgütün inisiyatifine kalmaktadır. Herhangi bir davranış ahlaksal açıdan ahlaklı olmasa bile, eğer yasal olarak uygunsa o davranışa göz yumulabilmektedir. Sergilenen bu davranış örgüt için kısa dönemli bir yarar sağlamayı hedeflemektedir. Ancak ahlak dışı örneklerle sonuçlanan kararları veren örgütler, bu davranışlarından sorumlu tutulmaktadır. Bu noktada kurum üyelerinin, herhangi bir karar almadan önce işletmenin süreçlerini, politikalarını ve ahlaki prensiplerini gözden geçirmeleri gerekmektedir Örgütün ahlaki davranışının üçüncü aşaması ise, ahlaksal karar alma süreci ile kurumun karar alma sürecinin bütünleştiği aşamadır. Kararların

doğruluğu, sonuçta ahlaki bir davranış olması ile ispatlanmaktadır. Bu aşamada ahlaki amaç ve ilkelerin kabul edildiği ve benimsendiği gözlenmektedir. Ahlaki davranışları gerçekleştirmek için kuralların ve ilkelerin neler olduğunu anlamayan bir örgüt, bu aşamaya ulaşmamaktadır (Erturhan, 2011: 62-63).

İş ahlakının mesleki düzeyinde, çeşitli meslek gruplarının kendi içindeki kuralları, ilkeleri ya da ahlaki kodları incelenmekte olup meslek gruplarının kendi içinde tarafsızlık, objektiflik, açıklık, güvenilirlik, mesleki sorumlulukları yerine getirme, potansiyel uyuşmazlıklardan kaçınma gibi ilkeleri kapsamaktadır. Mesleki düzeydeki iş ahlaki ilkeleri hukuk kuralları gibi cezai yaptırımlara sahip olmamakla birlikte daha çok meslek sahiplerinin vicdanlarına seslenmektedir. Ancak bu ilkelere ve kurallara uyulmaması durumunda meslekten men gibi cezalar söz konusu olmaktadır (Halıcı, 2000: 27; Erturhan, 2011: 63; Köseoğlu, 2007: 34).

İş ahlakının ele alındığı diğer bir düzey de toplumsal düzeydir. Toplumsal düzey; normları, kanunları, gelenek ve görenekleri kapsamakta olup davranışların yasal veya ahlaki kabul edilebilirliğini ortaya koymakta ve bu davranışları yönetmektedir. Toplumsal düzey; toplumdan topluma farklılık gösterebilmektedir (Halıcı, 2000: 27). Örneğin, İtalya' da kabul edilen iş faaliyetleri ABD' de ahlak dışı ya da kanunsuz olarak değerlendirilmektedir. Bu sebeple, yabancı ülkelerin yasal ve ahlaki prensiplerini anlayabilmek için o ülkede iş yapmadan önce, bilir ve güvenilir bir kişi veya kuruma danışmakta fayda bulunmaktadır (Nurmakhmatuly, 2009: 37).

İş ahlakının uluslararası düzeyinde kültürel, siyasi, dini değerler ele alınmaktadır. Uluslararası işletmeler, özellikle sözü edilen değerlerde, farklılıklarla karşılaştıkça ahlaksal sorunlar daha da zor çözülmektedir (Halıcı, 2000: 28). Bu sebeple, özel durumların, kabul edilen veya edilmeyen uygulamaların anlaşılması için anayasaya, kanunlara, adetlere ve gelenek-göreneklere başvurulmaktadır.

2.6. İŞ AHLAKININ KURUMSALLAŞMASI

İş ahlakının kurumsallaşmasının ne olduğunu açıklamadan önce, kurumsallaşma kavramının tanımını yapmakta fayda bulunmaktadır.

Kurumsallaşma; bir işletmenin, faaliyetlerini gerçekleştirirken bireylerin varlığına bağımlı olmadan bu faaliyetlerini sürdürebilmesini ve geliştirebilmesini sağlayan bir yapı oluşturması olarak tanımlanmaktadır (<http://kurumsallasma.nedir.com/#ixzz3QUPu9kWn>, 30.01.2015). Diğer bir tanıma göre kurumsallaşma; bir işletmenin kişisel tarz ve yeteneklere bağlı olmadan, kabul edilmiş ortak kurullarla, ilkelerle, standartlarla ve prosedürlerle çalışma alışkanlığını yerleştirmesi, kendi işletmesine özgü bir kültür oluşturması ve bu sayede diğer işletmelerden farklılaşarak ayırt edici bir kimliğe bürünme süreci olarak ifade edilmektedir (Yalçın, 2003: 46). Bir başka tanıma göre ise kurumsallaşma; işletmelerin hayati unsurlarının bir sisteme dönüştürülerek, işletmenin bütününe yayılması ve bireylere bağımlı olmadan işletmenin kendi hayatını ve işlerliğini sürdürebilmesi, kendi varlığını koruma gücünü gösterebilmesi olarak tanımlanmaktadır (Tunç, 2010: 33). Kurumsallaşma; güçlü ve gelişmiş bir işletme olmanın temeli olarak gösterilmekte olup iş dünyasındaki rekabet ortamında başarılı olabilmek için kurumsallaşmaya gerek duyulmaktadır.

İşletmelerde kurumsallaşma; köklerini zamanla kazanılan birikimlerden alan, güçlü bir yapıyla yenilenmeye ve gelişmeye açık sistemlerin oluşturulması olarak ifade edilmektedir. Ancak, işletmelerin giderek artan büyüme eğilimleri dikkate alındığında bu gelişme yeterli olmamaktadır. Çünkü kurumsallaşma, aynı zamanda kamuya mal olmayı, yönetimde özerkliği, girişimciliği arttırmayı, müşteri ve çalışanlara yönelik olmayı, yönetim fonksiyonlarının etkili bir şekilde yerine getirilmesini de içermektedir. Bu sebeple kurumsallaşma, sadece işletmelerin fiziksel yapı ve varlıklarıyla ilgili olan bir olgu olmayıp, onların kolay ulaşamayacağı uzun süreli ve istikrarlı bir yönetim felsefesinin gerektirdiği bir süreç olarak görülmektedir (Bayer, 2003: 23).

İşletmelerin toplum tarafından kabul görmeleri; aldıkları kararlarını ve bütün ilişkilerini iş ahlakı kurullarına ve ilkelerine oturtmalarına bağlı bulunmaktadır. Çünkü iş dünyasındaki ahlaki değerler, parçası olduğu toplumun standartlarını yansıtmaktadır. İş ahlakı kurulları; çalışanlara işletmenin amaçlarını, kurullarını ve ilkelerini tanımlamaya yönelik resmileştirilmiş kurullar bütünü olup işletme ilkelerini ya da işletme politikalarını tanımlayan bildiriler niteliği taşımaktadır. Bu bağlamda, işletmeler iş ahlakı ilkelerine sahip olduklarını sadece sözlü ya da yazılı olarak dile getirmekle

kalmamalı, aynı zamanda bu ilkeleri ve kuralları sürekli olarak uygulamalı ve bunları işletmelerinde yaşatmaları gerekmektedir. Yani diğer bir ifadeyle iş ahlakı, yönetsel pozisyondaki kişilerin bireysel ahlakı olmaktan çıkartılarak işletmenin ahlakı durumuna getirilmeli ve iş ahlakının kurumsallaşması gerekmektedir (Yıldız, 2007: 81; <http://www.rga.com.tr/makale.aspx?s=2>, 30.01.2015).

Ahlaki yönetim ilkelerinin günlük iş hayatına yerleştirilmesi olarak da tanımlayabileceğimiz iş ahlakının kurumsallaşmasının bir çok işletme açısından doğuş nedenleri olarak; profesyonel yaşantının zorlaması, yönetim kadrosunun ihtiyaç duyması, organizasyon yapısındaki değişim, kamuoyunun zorlaması, gelişen ve değişen sosyo-kültürel yapı, bireylerin bilinçlenmesi, haklar ve değerlere sahip çıkma eğilimindeki artış, sosyal sorumluluğun ve iş ahlakının giderek artan oranda önem kazanması gösterilmektedir. Bu doğuş nedenleri, işletmeleri iş ahlakı kurallarına ve ilkelerine uymaya zorlamakta olup iş ahlakının kurumsallaşması gereksinimini arttırmaktadır. Bu bağlamda bir işletmede iş ahlakının kurumsallaşması için işletme içerisinde gerekli bileşenlerin de var olması gerekmektedir. Bu bileşenleri de; üst yönetim tarafından iş ahlakının benimsenmesinin işletmenin vizyonunun önemli bir parçası olduğunun kabullenilmesi, yönetim tarafından işletme içi ilişkilerde iş ahlakı ilkelerine uyulması konusunda gerekli kararların alınması, işletme içerisinde iyi bir iş ahlakı yönetmeliğinin olması, yönetim ve çalışanlar açısından ahlaki kuralların iki yönlü olarak değerlendirilebilmesi, çalışma ortamı ve çevresel öğelerin iş ahlakına olan etkilerinin değerlendirilmesi, işe yeni başlayan çalışan için işe uyum programlarında iş ahlakı konusuna yer verilmesi ve tüm işletmenin iş ahlakı kurallarına uymayı ilke edinmesi olarak sıralamamız mümkündür (Özgener, 2000: 104; Yalçın, 2003: 57).

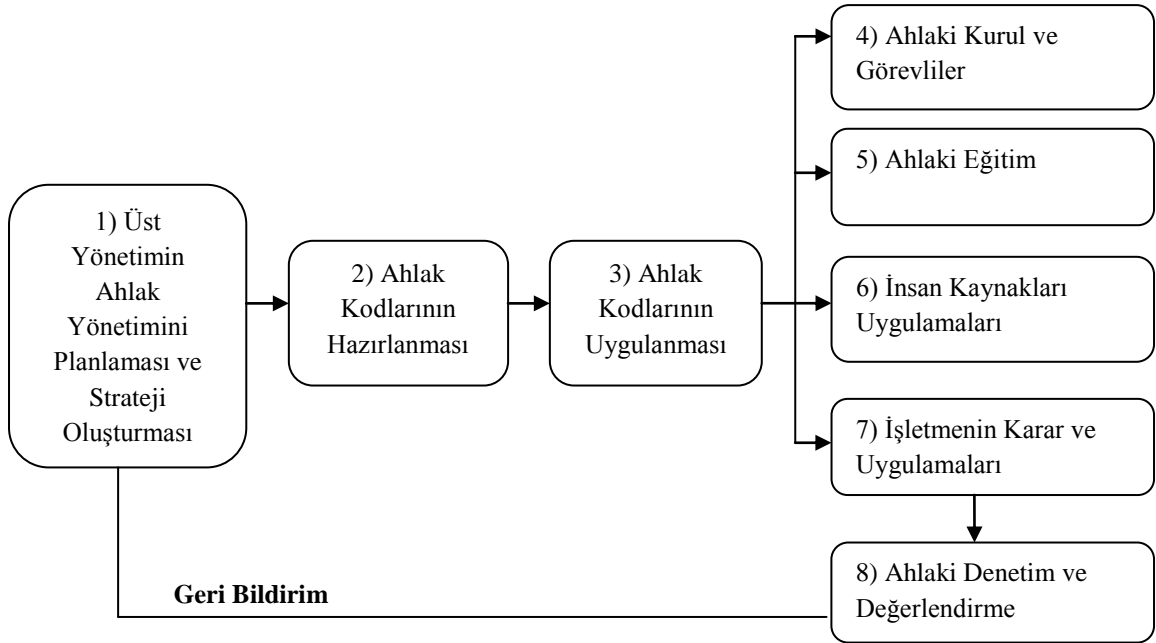
İşletme içerisinde iş ahlakının kurumsallaşabilmesi için öncelikle işletmede örgüt kültürünün olması gerekmektedir. Çünkü örgüt kültürünün, tanımlayıcı ve ahlaki davranışı destekleyici bir rolü bulunmaktadır. Örgüt kültürü; örgüt üyelerinin düşünce ve davranışlarını şekillendiren, örgüt içerisinde hakim olan değerler ve inançların tümüdür. Çalışanlarda işletme ile bütünleşme duygusu yaratan örgüt kültürü; işletme yararına verilen güvencenin, bireysel yarardan daha önemli olduğunu öğretmektedir. Ayrıca işletmenin sosyal yapısına süreklilik kazandırmaktadır. Tüm bunlarla birlikte örgüt kültürü sayesinde, işletme yöneticilerinin ve işletme çalışanlarının birbirlerinden

beklentilerinin neler olduğunun saptanması ve ortak bir amaçta buluşması sağlanmaktadır. Bu buluşma ne kadar kısa sürede gerçekleşirse, iş ahlakı kurallarının oluşması ve iş ahlakının kurumsallaşması da o kadar kısa sürede gerçekleşmektedir. Aynı zamanda, işletmeler çalışanlarına profesyonelce düşünmeyi ve davranmayı benimseterek de başarı düzeylerini ve kurumsallaşma oranlarını arttırabilmektedir. Bu oranı daha fazla arttırabilmek de; profesyonelce düşünmeyi ve davranmayı örgüt kültürünün bir parçası haline getirmekle mümkün olabilmektedir. Yöneticiler; örgüt kültürü ile ahlaki değerleri işletme içerisinde bütünleştirmeyi başardıkları zaman, ahlak kişisel bir unsur olarak değerlendirilmeyip örgütsel düzeyde değerlendirilen bir unsur olmakta ve böylece tüm çalışanların tutumlarını, düşüncelerini ve davranışlarını etkilemektedir. Örgüt kültürünün yanında; değerler, inançlar, işletmedeki ahlak anlayışı, işletmenin yönetim tarzı, eğitim, insana ilgi, saygı ve örgüt yapısı da kurumsallaşmayı etkileyen diğer faktörler arasında bulunmaktadır. Çünkü kurumsallaşma; öyle bir anda gerçekleşecek bir olgu olmayıp günümüzde giderek önem kazanmakta olan iş ahlakının kurumsallaşması da, belli bir zaman sürecinde gerçekleşmektedir. Başka bir ifadeyle; iş ahlakının kurumsallaşması için, örgüt kültürünün oluşturulmasının yanında, üst yönetimin ahlak yönetimini planlaması, ahlak kodlarının* hazırlanması, ahlak kodlarının uygulanması, ahlak kurulunun kurulması, çalışanlara ahlak kavramının yerleştirilmesi için ahlaki eğitim programlarının verilmesi, işletme içerisinde sosyal bir denetimin olması, insan kaynakları uygulamalarının olması, işletmenin karar ve uygulamalarının olması ve ahlaki denetim ve değerlendirmenin yapılması gerekmektedir (Kınran, 2006: 41-42; <http://www.rga.com.tr/makale.aspx?s=2>, 30.01.2015; Yıldız, 2007: 82; Özgener, 2000: 103-104; Arslan ve Berkman, 2009: 111).

İşletme içerisinde iş ahlakının kurumsallaşması için izlenebilecek yol haritası Şekil 4. yardımıyla açıklanmaya çalışılmıştır.

*Ahlak kodları, belli bir grup ya da ülke içindeki insanların nasıl davranması gerektiğini gösteren yazılı kurallardır (Aydın, 2014: 18).

Şekil 4. İş Ahlakının Kurumsallaşması



Kaynak: Arslan ve Berkman, 2009: 111

İşletme içerisinde izlenebilecek bu yol haritasını şu şekilde açıklamamız mümkündür. Öncelikle üst yönetimin; iş ahlakının gerekliliğine inanması, ahlak konusunda önderlik göstermesi, kapsamlı bir yaklaşım benimsemesi gerekmektedir. Buradan hareketle, ahlak kodlarının hazırlanarak işletmenin değerlerinin ve önceliklerinin belirlenmesi, işletmeye en uygun kodların geliştirilmesi, bu ahlak kodlarıyla gri alanlara yer bırakılmaması ve her şeyin net olması, ayrıca kurallara uyulmaması halinde yaptırımların ne olacağının açık bir şekilde belirtilmesi gerekmektedir. Ahlak kodlarının uygulanması aşamasında ise, yazılı metnin önemi, gerekliliği ve yararı hakkında çalışanlara açıklamalar yapılması, tüm çalışanlara bu metnin ulaştırılması ve uygulanışı hakkında bilgi verilmesi gerekmektedir. Bu noktadan sonra ahlaki kurulun oluşturulması, görevlilerin belirlenmesi, sorun bildirme kanallarının çeşitlendirilmesi gerekmektedir. Ahlaki eğitim aşamasında ise, çalışanlara ahlaki eğitimin önemi, gerekliliği ve yararı hakkında bilgilendirme yapılması, farklı kademelerdeki çalışanlar için farklı programların uygulanması gerekmektedir. Alınan bu eğitimden sonra insan kaynakları biriminin de ahlaki davranışları ödüllendirmesi, ahlak dışı davranışları cezalandırması, performans değerlendirme kriterlerinin içine ahlaki davranışı dahil etmesi gerekmektedir. Bununla birlikte işletmenin ahlaki karar ve uygulamalarının

işletme içerisinde yerleşiklik kazanması ve sonuçta da ahlaki denetim ve değerlendirme ile tüm sürecin denetlenmesi, değerlendirilmesi ve gerekli işlemlerin yapılması gerekmektedir (Arslan ve Berkman, 2009: 112-113).

Bıçakçı (1996)' ya göre iş ahlakının kurumsallaşması; bir işletmenin toplumsal değerleri işletme yapısına uyarlaması anlamına gelmekte ve ne tür bir hareket kodunun, işletme içerisinde uygulanması gerektiği ile ilgili ilkeler, değerler ve düşünceleri açıklamayı kapsamaktadır (Tunç, 2010: 33). Kurumsallaşan iş ahlakının öğeleri de; psikolojik anlaşma, örgütsel bağlılık ve ahlaki esas alan kültür olarak ifade edilmektedir. İşletme içerisinde iş ahlakı kurallarının yazılı olarak belirlenmesi hem yöneticiler hem de çalışanlar arasında psikolojik baskı yaratmakta olup belirlenen bu kurallara bireylerin uyum sağlayamaması durumunda yasal yaptırımların olması da, bireye ve işletmeye üzerinde anlaşılan kurallara bağlı olma zorunluluğu getirmektedir. Bu nedenle; iş ahlakına yönelik kuralların yazılı biçimde hazırlanması yani diğer bir ifade ile iş ahlakının kurumsallaşması bireylerin tutum ve davranışlarını etkilemektedir. Bu bağlamda kurumsallaşmanın başarılı olabilmesi için; işletme ve çalışanlar arasında psikolojik anlaşmaya varılması, çalışanların işletme yararına yönelik sorumluluklarını yerine getireceklerine dair verdikleri sözlere bağlı kalması, iş ahlakına yönelik davranış ve eylemlerin ödüllendirilmesi, işletme içerisinde belirlenen ahlak standartlarının uygulanmasının sağlanması, ahlak konusuna önem verildiğinin açık olarak işletme içerisinde hissettirilmesi, işletmede iş ahlakına yönelik işletme kültürünün yaratılması ve bunun desteklenerek teşvik mekanizmalarının geliştirilmesi gerekmektedir (Özgener, 2000: 104; <http://www.rga.com.tr/makale.aspx?s=2>, 30.01.2015). Sonuç olarak; günümüz iş dünyasında rekabet gücünü arttırarak, işletmelerin büyümesinde ve sürekliliğini sağlamasında önemli rol oynayan etmenlerden birisi olan iş ahlakı; kurumsallaşarak, işletme içerisinde ahlaki karar vermeyi teşvik etmekte ve desteklemektedir.

2.7. TÜRKİYE' NİN İŞ AHLAKI İLE İLGİLİ ÖNDE GELEN KURULUŞLARI

2.7.1. Tüsiad (Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği)

TÜSİAD, Türk sanayici ve işadamları tarafından, 1971 yılında iş dünyasını temsil etmek amacıyla kurulan gönüllü bir sivil toplum örgütü olup insan hakları evrensel ilkelerinin, düşünce, inanç ve girişim özgürlüklerinin, laik hukuk devletinin, katılımcı demokrasi anlayışının, liberal ekonominin, rekabetçi piyasa ekonomisinin kurum ve kurallarının ve sürdürülebilir çevre dengesinin benimsendiği bir toplumsal düzenin oluşmasına ve gelişmesine katkı sağlamayı amaçlamaktadır. TÜSİAD, kamu yararına çalışan Türk iş dünyasının temsil örgütü olarak, girişimcilerin evrensel iş ahlakı ilkelerine uygun faaliyet göstermesi yönünde çaba sarf ederek; küreselleşme sürecinde Türk rekabet gücünün ve toplumsal refahın, istihdamın, verimliliğin, yenilikçilik kapasitesinin ve eğitimin, kapsam ve kalitesinin sürekli artırılması yoluyla yükseltilmesini esas almaktadır (<http://www.tusiad.org.tr/tusiad/tusiadin-vizyonu/>, 05.02.2015).

TÜSİAD kuruluşundan bu yana, iş ahlakı üzerine çalışmalar yapmakta, iş ahlakı ile bağdaşmayan tutum ve davranışların önüne geçmeyi amaçlamakta; toplumun tüm bireylerinin, kamu ve özel kurum ve kuruluşlarının ahlak konusuna olan duyarlılıklarının artması gerektiğini savunmaktadır. 1992 yılında Francis McHugh'un Ethics in Business başlıklı kitabının çevirisini "İş Ahlakı" başlığıyla bir rapor olarak yayımlayan TÜSİAD, 1995 yılında Tüzüğüne "İş Ahlakı İlkelerini" de ekleyerek bu alanda hem öncü olmuştur hem de TÜSİAD' ın ve TÜSİAD' a yakın iş dünyasının duyarlılığını ve sorumluluğunu sergilemiştir. Ayrıca ilk sayısı Ocak-Şubat 1992' de çıkan Görüş dergisinde de Basın Ahlakı, Politikada Ahlak Krizi, Temiz Toplum, Sınai Mülkiyet Hakları ve Şeffaflık ve Denetim gibi ahlak odaklı konular da ele alınarak incelenmiştir (<http://www.tusiad.org.tr/tusiad/etik/is-etigi/>, 05.02.2015; http://www.tusiad.org.tr/__rsc/shared/file/UmitBerkmanMahmutArslan.pdf, 05.02.2015).

TÜSİAD İş Ahlakı İlkeleri, günümüz iş dünyasında benimsenmiş bulunan, serbest rekabet düzeninin işletilmesi bakımından yol gösterici nitelikte olan kişisel ve kurumsal davranış, kural ve standartları tanımlayarak, iyi iş ilişkisi tesis etmek ve en iyi

uygulamaları mümkün kılmak için uyulması gereken genel ilkeleri özetlemektedir. Bu belgede yer alan ilke ve kuralların yüceliği ve inancı, her türlü denetim ve yaptırımın üzerinde görülmektedir ve gücünü gönüllü katılıma bağlı olmasından almaktadır. Üye ve kuruluşları, yurt içinde ve dışında, iş yaptığı kişi ve kuruluşlara, içinde bulunduğu topluma, müşterilerine, tedarikçilerine ve ortaklarına, çalışanlarına karşı tüm eylem ve işlemlerinde iş ahlakı genel ilkelerine uygun tutum ve davranış içinde olmakta ve bu ilkelerin yaygınlaşarak benimsenmesinde görev üstlenmektedir (<http://www.tusiad.org.tr/tusiad/tuzuk/>, 05.02.2015).

TÜSİAD' ın amacı; serbest rekabetin işlemlerini sağlayan ve evrensel kabul gören iş ahlakı ilkelerini tanımlamak, iş yaşamında karşılıklı güven ilkesinin yerleşip gelişmesine katkıda bulunmak, iş ahlakına uymayan tutum ve davranışları önlemek, iş aleminde ve kendi sektöründe iş ahlakını savunarak bu ilkenin yerleşmesine ve iyileşmesine çaba göstermek, iş ahlakına uymanın ülke kaynaklarının etkin ve verimli bir şekilde kullanılmasına katkı sağlayacağı bilincini yaymak ve yaygınlaştırmaktır (<http://www.tusiad.org.tr/tusiad/tuzuk/>, 05.02.2015).

TÜSİAD İş Ahlakı İlkelerini; Dürüstlük, Hukuka Saygı, Çalışma Ortamı ve Çalışanlar, Siyasi Partilerle İlişkiler, Bilgi Elde Etme-Kullanma-Saklama ve Çevre başlıkları altında toplamıştır (<http://www.tusiad.org.tr/tusiad/tuzuk/>, 05.02.2015).

TÜSİAD' a göre serbest rekabet düzeninin işletilmesi, iş yaşamında güvenin yerleşmesi, ahlaka aykırı davranışların önlenmesi bakımından bu ilkeler ve kurallar esastır. Ayrıca belirlenen bu iş ahlakı kuralları üretimden tanıtıma, satıştan satış sonrası işlemlere kadar çok geniş bir yelpazeyi kapsamakta ve üyeler ve kuruluşlar için temel standartlar ortaya koymaktadır

(http://www.tusiad.org.tr/__rsc/shared/file/UmitBerkmanMahmutArslan.pdf, 05.02.2015).

2.7.2. Tedmer (Türkiye Etik Değerler Merkezi Vakfı)

TEDMER 21 Aralık 2001 tarihinde kurulmuş bir sivil toplum örgütü olup, isminin "Türkiye" ile başlaması için gerekli Bakanlar Kurulu izninin alınmasıyla birlikte bu

karar, 3 Mart 2002 tarihinde Resmi Gazete' de yayınlanmıştır. TEDMER ulusal ve uluslararası işbirlikleri ile çıkardığı yayınlarla, düzenlediği toplantılarla ve sektörler verdiği eğitimlerle ahlaki değerler hakkında Türkiye' nin "referans kurumu" durumunda bulunmaktadır (<http://www.tedmer.org.tr/index.php?sayfa=tarihce>).

TEDMER' in misyonu; Türkiye' de ahlaki değerlerin toplumsal hayatın her alanında etkin olması için gerekli tüm çalışmalarını yapmak, vizyonu ise; Türkiye' de gelecek dönemlerde ahlaki değerlere sahip çıkacak ve bu değerleri her şartta savunacak ve koruyacak, toplumsal hayatın her alanındaki sosyal veya ticari girişimci olan iş dünyası ve sivil toplum üyesi genç kuşaklara gerekli bilgi, belge, dokümantasyon, altyapı ve şartları hazırlamaktır (<http://www.tedmer.org.tr/index.php?sayfa=misyon>, 05.02.2015; <http://www.tedmer.org.tr/index.php?sayfa=vizyon>, 05.02.2015).

Türkiye' nin ekonomik ve sosyal yaşamını gelişmiş ülkeler standartlarına çıkartabilmek ve insanların refah seviyesini arttırabilmek için yapılan çalışmalara katkıda bulunmak maksadıyla, Türkiye çapında faaliyette bulunarak, iş hayatında ve sosyal hayatta bulunan sektörler ile ilgili "Sektör Etik İlkelerinin", meslekler ile ilgili "Meslek Etik İlkelerinin" ve her çeşit iş ahlaki ilkeleri ile "Sorumlu İyi Yönetim" ilkelerinin, prensiplerinin ve uygulamalarının araştırılması, değerlendirilmesi, geliştirilmesi, ahlak standartlarının ve ilkelerinin belirlenmesi, bunların yurt genelinde duyurulması, eğitiminin yapılması, "Ulusal Etik Değerler Bilgi Bankası ve Arşivi" nin oluşturulması ve ahlaki değerler ile ilgili her türlü bilimsel çalışmanın ve yayınların yapılması, uluslararası temasların ve işbirliklerinin kurulması, bu amaçla teşkilatlanma ve kurumsallaşma faaliyetlerinin yürütülmesi ve bu konularda her türlü şirket, oda, dernek, vakıf, birlik, meclis, merkez, enstitü, kurum, kuruluş ve eğitim araştırma kurumlarına danışmanlık verilmesi TEDMER' in temel amaçları olmaktadır (<http://www.tedmer.org.tr/index.php?sayfa=amac>, 05.02.2015). TEDMER aynı zamanda, kendisine ihtiyacı olan kurumlara hizmet vermekte ve sadece Türkiye ile sınırlı kalmayıp, uluslararası platformda da ahlaki değerler ve iş ahlakı konularında gelişmeleri takip ederek, Türk işletmelerinin Avrupa Birliği ve dünya normlarına uyması için neler yapması gerektiğini ortaya çıkartmayı amaçlamaktadır (Yalçın, 2003: 90).

2.7.3. İgiad (İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği)

İĞİAD 2003 yılında kurulmuş, iş ahlakı ve girişimcilik alanlarında faaliyet gösteren bir sivil toplum kuruluşudur. Türk iş dünyasında "ahlaklı, adil ve dürüst" iş yaşamının hayat bulmasına katkıda bulunmak amacıyla kurulan İĞİAD; girişimciliğin teşvik edilmesi ve iş ahlakının yaygınlaştırılması konusunda bilgilendirme, eğitim ve yayın faaliyetleriyle toplumda ve özellikle iş dünyasında ahlaki bir duyarlılık oluşturmayı amaçlamaktadır (<http://www.igiad.com/tr/igiad>, 05.02.2015; Erturhan, 2011: 56).

İĞİAD, ahlaki olmayan bir işi doğru kabul etmeyerek piyasa şartlarını yeniden sorgulamakta, hak eksenli bir iş hayatının inşası için gayret sarf etmekte ve helal kazancın adil bir şekilde bölüştürülmesini yaygınlaştırmaya çalışmaktadır. Diğer yandan bu yolda çalışacak girişimcileri desteklemekte, onlara rehber olmayı ve model sunmayı ve bu bağlamda iş hayatını dayanışma ekseninde yeniden kurmayı amaçlamaktadır. İĞİAD, bu amaçlarını gerçekleştirmek için de, iş ahlakı ve girişimcilik alanlarında seminer, konferans, panel gibi eğitim programları düzenlemekte; periyodik bülten, ilgi alanındaki konularda kitap yayını (telif ve tercüme), web yayını yapmakta; yurtiçi ve yurtdışı fuar ziyaretleri ve ikili ilişkileri geliştirmek üzere kurum ve işyeri ziyaretleri gerçekleştirmektedir (<http://www.igiad.com/tr/igiad>, 05.02.2015).

Türkiye' de iş ahlakı ile ilgili kuruluşların öncüleri TÜSİAD, TEDMER ve İĞİAD olarak gösterilmekte ancak bu kuruluşlar ile sınırlı kalmamaktadır. Bunların dışında; Toplumsal Saydamlık Hareketi Derneği (TSHD) diğer bir adıyla Uluslararası Şeffaflık Örgütü (Transparency International-TI), Türkiye Genç İşadamları Derneği (TÜGİAD), Tüketiciyi Koruma Derneği (TÜKODER), Hacettepe Üniversitesi İşletmecilik Meslek Etiği Uygulama ve Araştırma Merkezi (HÜEM) ve Orta Doğu Teknik Üniversitesi Meslek ve İş Etiği Topluluğu (MIET) da Türkiye' de iş ahlakı ile ilgili olarak çalışmalar yapmakta ve yapmış oldukları bu çalışmalar ile hem iş dünyasına hem de akademik çalışmalara katkı sağlamaktadırlar.

2.8. İŞ AHLAKINA UYGUN OLMAYAN DAVRANIŞLAR VE NEDENLERİ

İşletmelerde ki ahlak dışı tutum ve davranışlar, örgütün en üst ya da en alt basamaklarında bulunan tek bir birey ya da grup tarafından sergilenebilmekte olup bu tutum ve davranışlar günümüz işletmelerinin en yaygın ve ortak sorunu olarak görülmektedir. Bireyler ahlaki davranışları bilmiş olarak doğmamakta olup, bu ahlak dışı davranışların değişik toplumlarda değişik şekiller alması ve her toplumda farklı olarak değerlendirilmesi de onların sonradan öğrenilmiş değerler olduğunu göstermektedir. Nasıl ki her toplumun ahlak anlayışı birbirinden farklı ise iş ahlakı anlayışları da birbirinden farklı olmaktadır. Ayrıca toplumlarda ahlaka uygun olmakla yasaya uygun olmak birbirinden farklı kavramlar olup yasaya uygun olan her davranış iş ahlakına uygun olmamaktadır. Bireyler hangi durumda nasıl davranmaları gerektiğini yasanın yanında; içinde yaşadıkları toplumun yetişkin bireylerinden veya yaşlılarından öğrenmektedir. Bu sebeple de işletmeler içerisinde iş ahlakına uygun olmayan tutum ve davranışlar, çok farklı şekillerde ve çeşitlerde ortaya çıkabilmektedir (Yıldız, 2007: 74; Aliyev, 2010: 114).

İş ahlakına uygun olmayan davranış yani diğer bir ifadeyle ahlak dışı davranış en genel anlamıyla; işletme içerisindeki genel ahlaki ilkelere ve ahlaki anlayışa aykırı bir davranış şekli olarak ifade edilmekte olup bireylerin, grupların, örgütlerin, toplumun veya mesleğin iyi, güzel ve doğru saydığı ahlak kurallarını ve ilkelerini terk ederek bu kural ve ilkelere aykırı tutum sergilemesi ve davranış göstermesidir (Şentürk, 2011: 38; Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2011: 61).

İşletmelerde gerçekleşen iş ahlakına aykırı davranışlar; işletme içerisinde çeşitli nedenlerle meydana gelen çatışmalar, saldırgan davranışlar ve davranışsal sorunları ifade etmekte olup bu davranışların kaynağı; bireysel algılama yanlışlıkları ve toplumsal dejenerasyonun sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. İş ahlakına uygun olmayan yani ahlak dışı olan bu davranışlar, hangi nedenlerle ve hangi düzeyde ortaya çıkmış olursa olsun örgütsel yaşamın kalitesini bozmakta ve çalışanların motivasyonunu, performansını, verimini, bağlılığını ve tatminini olumsuz yönde etkilemektedir (Tunçay, 2009: 43-44).

Bireylerin hem ahlaka uygun davranışlarında hem de ahlak dışı davranışlarında; sosyal çevrenin, ailenin, eğitimin, dinin ve çalıştığı örgüt kültürünün etkisi bulunmaktadır. Çalışanların iş ahlakına uygun davranmamalarının nedenleri yani diğer bir ifadeyle ahlak dışı davranmalarının nedenleri olarak; mücadele hırsı, yasaların ve kuralların bilinmemesi, açgözlülük, kibir, örgütsel amaçlarla bireysel değerlerin çatışması, rekabetçi baskılar, misilleme, kişisel kazanç, ahlaki davranışa ilişkin kurumsal politikaların belirsizliği, işletmelerdeki ahlaki denetim yetersizliği gösterilmektedir (Özgener, 2000: 80; Yalçın, 2003: 66). Tabi diğer bir taraftan da bireylerin iş ahlakına uygun davranmamalarının nedenleri bireysel ve çevresel nedenler olmak üzere iki alanda incelenmektedir. Tablo 6. da bu nedenler açıklanmaya çalışılmıştır.

Tablo 6. Ahlak Dışı Davranış Nedenleri

Bireysel Nedenler	Çevresel Nedenler
<ul style="list-style-type: none"> ● Ahlaki İkişimler ● Ahlaki Standartlardaki Farklılıklar ● Bireyin Bencil Davranması ● Ahlaki Davranışları Farklı Algılama ● Bireyin Mesleki Bilgi Yetersizliği 	<ul style="list-style-type: none"> ● Rekabet ● Karşılıklı Güvensizlik ● Ücretlendirme ● Ahlaki Davranışların Esnetilmesi ● Yasaların Etkisi ● Geleneklerin Etkisi

Kaynak: Sökmen ve Tarakçioğlu, 2011: 62

Bireyleri ahlak dışı davranmaya iten nedenlerden biri olan bireysel nedenler, tamamen kişinin kendisinden kaynaklanmakta olup bireyin kendi eksikliğinden, ikilemelerinden ve yetersizliğinden dolayı meydana gelmektedir. Ahlak dışı davranışlar, bireylerin kendisi dışındaki çevresel nedenlerden de kaynaklanmakta olup bir çok birey, çevre baskısı veya koşulların zorlaması nedeniyle, diğer bir ifadeyle çevresel nedenlerden dolayı bireysel ahlak anlayışlarının dışına çıkarak ahlak dışı bir davranış sergilemek durumunda kalmaktadır (Sökmen ve Tarakçioğlu, 2011: 63-68).

Hem bireysel hem de çevresel nedenlerden kaynaklı olarak çalışma hayatında gözlemlenen çok fazla ahlak dışı davranış bulunmaktadır. Rekabetin çok fazla olduğu iş dünyasında, sürekli gelişen ve bu gelişmeyle birlikte rakiplerine rekabet üstünlüğü sağlamayı amaç edinen işletmelerde sürekli bir çatışma hali görülmekte olup bu çatışma hali de işletmelerde iş ahlakına uygun olmayan davranışların sergilenmesine neden

olmaktadır (Şentürk, 2011: 39). Bireylerden, gruplardan ve işletmelerden uymaları beklenen genel ahlaki ilkeler ve kaçınılmaları istenen genel ahlak dışı davranışlar da Tablo 7. de gösterilmiştir.

Tablo 7. Ahlaki İlkeler ve Ahlak Dışı Davranışlar

Ahlaki İlkeler	Ahlak Dışı Davranışlar
Adaletli olmak.	Ayrımcılık yapmak.
Herkese eşit davranmak.	Adam kayırmak.
Sorumluluk sahibi olmak.	Görevi ihmal etmek.
Dürüstlük ve doğruluk.	Rüşvet vermek ya da almak.
Tarafsızlık.	<u>Yıldırma-korkutma politikası uygulamak.</u>
İnsan haklarına riayet etmek.	Başkalarını sömürmek.
İnsancıl olmak.	Bencillik etmek.
İşe bağlı olmak.	Yolsuzluk yapmak.
Hukukun üstünlüğüne inanmak.	İşkence (eziyet) yapmak.
Sevgi sahibi olmak.	Yaranma-dalkavukluk etmek.
Hoşgörülü olmak.	Şiddet-baskı uygulamak, saldırganlık göstermek.
Saygılı olmak.	İş ilişkilerine politika karıştırmak.
Müsrif olmamak.	Hakaret ve küfür etmek.
Demokrasiye inanmak.	Kötü alışkanlık edinmek.
Olumlu düşünmek.	Bedensel ve cinsel tacizde bulunmak.
Herkesin hakkına, kişisel özgürlüğüne saygılı olmak.	Görev ve yetkiyi kötüye kullanmak.
Verime göre ücret ödemek.	Dedikodu yapmak.
	Dogmatik davranış içinde bulunmak.

Kaynak: Uzunçarşılı, Toprak ve Ersun, 2000: 38

Hem bireylerin hem de işletmelerin ahlaka uygun davranması en uygun davranış olmakla birlikte, bireylerin ve işletmelerin ahlak dışı tutum ve davranış sergilemelerinin maalesef iş dünyasında sınırı bulunmamaktadır. Performansı, verimliliği ve motivasyonu olumsuz yönde etkileyen ahlak dışı davranışların neden olduğu kayıplar; bireyin işletmeye işletmenin bireye olan güveninin kaybedilmesi, bireyler arasındaki grup çalışmalarının etkinliğinin kaybedilmesi, karşılıklı iletişimin zarar görmesi, işletmeye olan bağlılık duygusunun yok olması ve işletmenin toplum karşısındaki imajının zedelenmesi olarak gösterilmektedir (Yıldız, 2007: 79).

Özellikle ahlak dışı davranışların en önemlilerinden biri olarak gösterilen ve bir ülkenin en değerli sermayesi olan insan kaynaklarına ciddi zarar veren ve bunun sonucunda da birey, örgüt ve toplum düzeyinde hem psikolojik, hem sosyal hem de ekonomik açıdan kayıplara neden olan mobbing, diğer bir ifadeyle psikolojik taciz (Şentürk, 2011: 40), işletmelerde hep üstü kapatılıp göz ardı edilen bir davranış olmaktadır. İş ahlakına uygun olmayan, ahlak dışı olarak gösterilen ve performansı, verimliliği özellikle de bireyin örgüte olan bağlılığını olumsuz olarak etkileyen bu davranış, çalışmanın üçüncü bölümünde ayrıntılı olarak ele alınıp incelenmiştir.

3. BÖLÜM

MOBBING KAVRAMINA GENEL BAKIŞ

3.1. MOBBING KAVRAMININ TANIMI VE TARİHSEL GELİŞİMİ

İşletmelerin günümüz iş dünyasındaki acımasız rekabet ortamında başarılı olabilmeleri için; çalışanlar arasında iş barışını sağlayamaya yarayan iş ahlakı gibi önemli düzenlemelerin, işletmelerde etkili olması ve uygulanması gerekmektedir. Bu kapsamda iş ahlakını zedeleyici ve önemli bir olgu olarak dikkat çeken mobbing kavramının iyi bir şekilde tanımlanması; işyerlerinde yaşanan mobbing davranışlarına karşı çözüm üretilebilmesi açısından önemli bulunmaktadır (Tiyek, 2012: 98).

Bireyin çalışma hayatına girmesi ile birlikte birtakım sıkıntı ve sorunlarda kendiliğinden gündeme gelmekte olup birey; çalışma hayatının bünyesinde var olan olumlu ve olumsuz birçok etkenle de karşı karşıya kalmaktadır. Bireyler bu olumlu ve olumsuz etkenlerle başa çıkabilmek, işletme içerisinde başarılı olabilmek ve çalışma ortamına daha kolay uyum sağlayabilmek için, işletme içerisinde var olan formal veya informal gruplara üye olmak zorundadır. Ancak sosyal veya örgütsel yaşama uyum sağlamak her zaman herkes adına kolay olmamaktadır. Çünkü işletme içerisinde çalışanlar arasında zaman zaman istenmeyen durumlar yaşanabilmekte ve olumsuz davranışlar sergilenebilmektedir. İşletme içerisinde bazen açık, bazen de kapalı olmak üzere pek çok çatışma türü görülmekte olup bu tür çatışmalar çalışan üzerinde stres yaratmaktadır. Zaman içerisinde bu çatışmalar ve olumsuz davranışlar karşısında çalışan; stresin çok daha ilerisine giderek psikolojik yönden de zarar görmeye başlamakta ve örgütü terk edecek duruma gelmektedir. Başlangıçta; işletme içerisinde var olan rekabetten kaynaklanan psikolojik baskılarla ortaya çıktığı düşünülen, ancak varlığı ve boyutunun önemi daha önce fark edilmeyen ve özellikle de işyerinden istifa ederek ayrılma ile sonuçlanan bu olumsuz davranışlara "mobbing" adı verilmektedir (Savaş, 2007: 1; Toker Gökçe, 2006: 28; Fettahlıoğlu, 2008: 8; Tınaz, 2011: 7).

"Mob" sözcüğü; İngilizce' de kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık veya çete anlamına gelmekte olup Latince' de "kararsız kalabalık" anlamına gelen "mobile vulgus" sözcüklerinden türetilmiştir. Mob kökü Almanca' da ise, sokaktakiler ve

ayaktakımı anlamı taşımaktadır. Mob kökünün İngilizce eylem biçimi olan "mobbing" ise; psikolojik şiddet, rahatsız etme, çevresini kuşatma, taciz veya sıkıntı verme anlamına gelmektedir (Tınaz, 2011: 7; Polat, 2013: 69).

Mobbing sözcüğü; Alman iş psikoloğu Harald Ege' ye göre ilk olarak 19. yüzyılda biyologlar tarafından kullanılmış İngilizce bir terimdir. Biyologlar bu terimi; yuvalarını korumak için saldırganın etrafında uçan kuşların davranışlarını betimlemek amacıyla kullanmışlardır (Tınaz, 2011: 10).

Bu kavram daha sonra 1960' lı yıllarda; Avusturyalı bilim adamı Konrad Lorenz tarafından, hayvanların bir yabancıyı veya avlanmakta olan bir düşmanı kaçırmak için yaptıkları davranışları tanımlamak için kullanılmıştır. Lorenz, küçük hayvan gruplarının büyük bir hayvana karşı toplu şekilde atağa kalkmasını mobbing olarak adlandırmıştır. (Davenport; Schwartz ve Elliott, 2003: 3; İbrahimoglu ve Kısa, 2013: 171).

Bu kavram daha sonra İsveç' li doktor Peter-Paul Heinemann tarafından; çocuklardan oluşan bir grubun, tek ve güçsüz olan diğer bir çocuğa karşı uyguladıkları zarar verici saldırgan davranışları tanımlamak amacıyla kullanılmıştır. Heinemann; Lorenz' in mobbing terimini; kurbanı tek başına bırakan, yalnızlaştıran ve umutsuzluk nedeniyle intihara kadar götürebilen bu olumsuz davranışların ciddiyetini vurgulamak için kullanmıştır. Çocukların diğer çocuklara yönelik olarak sergiledikleri ve zorbalık olarak bilinen bu davranışları araştıran Heinemann; 1972 yılında İsveç' te "Mobbing: Çocuklar Arasında Grup Şiddeti" (Mobbing: Group Violence Among Children) adıyla bir kitap yayınlamıştır (Tınaz, 2011: 11; Davenport; Schwartz ve Elliott, 2003: 3).

1976 yılında ise Amerikalı psikiyatrist ve antropolog olan Carroll Brodsky, "Tacize Uğrayan İşçi" (The Harassed Worker) adında bir kitap yayınlamıştır. Brodsky bu kitabında "harassment" (taciz) sözcüğünü, işyerinde bir birey tarafından bir başka bireye karşı, onun gözünü korkutmak, canını sıkmak, umutsuzluğa düşürmek, bezdirmek amacıyla yapılan kalıcı ve tekrarlanan bir davranış tarzında tanımlamıştır (Tınaz, 2011: 12).

İş hayatında ise mobbing kavramı ilk kez, 1980' li yıllarda İsveç' te yaşayan Alman endüstri psikoloğu Heinz Leymann tarafından kullanılmıştır. Leymann mobbingi; bir ya da birkaç kişi tarafından, bir diğer kişiye yönelik olarak sistematik bir biçimde yapılan,

düşmanca ve ahlak dışı bir iletişim yöneltilmesi şeklinde ortaya çıkan bir çeşit psikolojik terör olarak tanımlanmaktadır. Mobbing; işyerinde sistematik bir şekilde bir ya da daha fazla birey tarafından, daha çok bir bireye yönelik olarak yapılan, düşmanca ve ahlak dışı davranışları içermekte olup bu davranışlara maruz kalan birey işyerinde çaresiz ve savunmasız bir halde kalmaktadır. Bu ahlak dışı hareketler çok sık ve uzun bir süre içinde tekrarlanan bir temelde gerçekleşmektedir ve bu düşmanca davranışların sıklığı ve uygulama süresinin uzunluğu; bireyde belirgin zihinsel, psikosomatik ve sosyal tükenmişliğe neden olmaktadır. Çalışma hayatının var oluşundan bu yana yaşanan fakat açıklamaktan kaçınılan, varlığı yokmuş gibi davranılan, acımasız ve ahlak dışı bir davranış olan mobbing kavramını iş hayatına kazandıran Leymann' ın bu görüşleri; tüm dünyada işyerlerindeki mobbing davranışlarına ilişkin araştırmalara temel oluşturmaktadır. Leymann; araştırmaları ve görüşleri ile hem işyerinde mobbing davranışının varlığını belirtmiş hem de davranışın özel niteliklerini, bu davranışın işyerinde ortaya çıkış şeklini, uygulanan psikolojik şiddetten en fazla etkilenen kişileri ve bu davranış şeklinin doğurabileceği sonuçları da vurgulamıştır. Leymann' ın, işyerlerinde çalışanlar arasında grup şiddetini tespit etmesi sonucunda kullandığı mobbing kavramı ile ilgili olarak günümüzde de; İsveç, Norveç, Finlandiya, Avusturya, Almanya, Fransa, İngiltere, İsviçre, İrlanda, Macaristan, İtalya, Japonya, Portekiz, Danimarka, Kanada, Avustralya ve Amerika Birleşik Devletleri gibi bir çok ülkede araştırmalar ve yayınlar yapılmaktadır (Tınaz, 2011: 11-13; Davenport; Schwartz ve Elliott, 2003: 3-4).

Hiyerarşik yapılanmış gruplarda ve kontrolün zayıf olduğu örgütlerde, gücü elinde bulunduran kişinin ya da grubun, hedef seçilen kişiye psikolojik yollardan, uzun süreli sistematik baskı uygulayarak, hedef kişiyi işyerinden ihraç etme amacıyla yapılan duygusal saldırı olarak tanımlanan ve şiddetin ciddi bir şeklini oluşturan mobbing kavramı için, literatürde yer alan tanımlara bakıldığında; adlandırma ve tanımlama konusunda farklılıklar olduğu görülmektedir. Birçok araştırmacı ve bilim insanı mobbing kavramını çalışmalarında farklı isimlerle irdelemektedir (<http://tr.wikipedia.org/wiki/Mobbing>, 16.02.2015; Toker Gökçe, 2006: 33). Yabancı literatürde çeşitli yazarların mobbing sözcüğü yerine kullandıkları diğer kavramlar ve tanımları da Tablo 8. de gösterilmiştir.

Tablo 8. Yabancı Literatürde Mobbing Kavramı Yerine Kullanılan Bazı Kavramlar ve Tanımları

YAZAR / YIL	KAVRAM	TANIM
Brodsky (1976)'a göre	Harassment (Taciz)	Bir bireyin başka bir bireye eziyet etmek, onu yıpratmak, korkutmak ve onun tepkisini çekmek amacıyla tekrarlı ve sürekli olarak yapılan, ısrarcı girişimlerde bulunarak bireyin sinmesi ve yılması ile sonuçlanan davranışların tümüdür.
Thylefors (1987)'a göre	Scape Goating (Günah keçisi yapılma)	Bir ya da birden fazla kişinin uzun bir süre boyunca, bir ya da daha fazla kişi tarafından yapılan; tekrarlanan ve olumsuz eylemlerine maruz kalmasıdır.
Matthiesen, Raknes ve Rrokkum (1989)'a göre	Mobbing	Bir ya da daha fazla sayıda kişinin iş yerinde hedef aldıkları bir ya da daha fazla sayıda kişiye karşı, bir süre boyunca sürekli olarak gösterdikleri olumsuz davranışlardır.
Munthe (1989)' ye göre	Bullying (Zorbalık)	Aşırı derecede kötü olmayan davranışları ve eylemleri içerebilen ya da agresif davranışların doğurduğu küçük olaylardır.
Kile (1990)' a göre	Healt Endangering Leadership (Sağlığı Tehlikeye Atan Liderlik)	Açık veya üstü örtülü bir biçimde üst yöneticilerin, astlarına karşı uzun bir süre boyunca, sürekli olarak küçük düşürücü, zorbaca, düşmanca ve saldırgan davranışlar sergilemesidir.
Wilson (1991)	Workplace trauma (İşyeri travması)	Bir çalışanın; diğer çalışanlar veya yöneticiler tarafından kasıtlı yapıldığını düşündüğü düşmanca davranışlar sonunda öz benliğinin gerçek anlamda çökmesidir.
Adams (1992)' a göre	Bullying (Zorbalık)	Toplum içinde veya özel bir ortamda, kişileri küçük düşürücü, aşağılayıcı ve kötüleyci şekilde sürekli eleştiri ve iğneleme şeklindeki davranışlardır. İşyerinde seçilen kişiye karşı alçaltıcı ve aşağılayıcı eleştiri ve kişisel suistimaldir.
Ashforth (1994)'a göre	Petty tranny (Adi zorbalık)	Yöneticinin gücünü; yanında çalışanlar üzerinde, keyfi ve kendi itibarını yükseltici bir şekilde kullanması ve çalışanları küçümseyici davranışlar sergilemesidir.

Björkqvist Österman ve Hjelt-Back (1994)' e göre	Work Harassment (İşyeri tacizi) Aggression (Saldırganlık)	Herhangi bir nedenden ötürü işyerinde kendini savunamayan bir ya da birden fazla bireye; zihinsel açıdan zarar vermek amacıyla yöneltilen, sistematik olan ve tekrar eden davranışlardır.
Einarsen ve Skogstad (1996)' a göre	Bullying (Zorbalık)	Bullying; uzunca bir zaman boyunca tekrarlanan ve bununla karşılaşan kişinin kendini savunmada zorluk çekmesidir ve bazı işyerlerinde bazı çalışanlar için önemli bir problemdir.
Leymann (1996)'a göre	Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz) Psychological Terror (Psikolojik terör)	Bir ya da birden fazla kişinin genellikle bir kişiye yönelik uyguladıkları, sistematik olarak (en az haftada bir) uzun dönemde (en az altı ay) düşmanca ya da ahlak dışı iletişim kurması ve devam eden bu olumsuz iletişim sonucunda, düşmanca davranışlara maruz kalan kişinin kendini yardıma muhtaç ve savunmasız hissetmesidir.
Marie-France Hirigoyen (1998)'e göre	Moral Harassment (Manevi baskı)	Bir kişinin fiziğine, fiziksel bütünlüğüne, kişiliğine, özsaygınlığına kelimelerle, bakışlarla ya da yazılı olarak yapılan tecavüz ve ayrıca işyeri iklimini bozan ve mobbing uygulanan kişinin işyerindeki istihdamını tehlikeye atan herhangi bir taciz davranışıdır.
O'Moore, Seigne, McGuire & Smith (1998)' e göre	Bullying (Zorbalık)	Yıkıcı bir davranış olarak tanımlanan bullying; sözlü, psikolojik ve fiziksel olarak bir birey ya da grup tarafından başkalarına karşı yöneltilen ve uzun dönemde tekrarlanan saldırganlıktır. Sistematik olarak yapılan ve zevk alınan uygunsuz saldırgan davranışlardır.
Keashly, Trott & MacLean (1994), Keashly (1998)'ye göre	Emotional Abuse (Aşağılayıcı davranış, Duygusal taciz)	Bir ya da daha fazla kişinin bir başkasına yönelttiği, başkalarının boyun eğmesini veya itaatini sağlamak için kurban olarak seçilen kişiye sinsice zarar vermeyi hedefleyen seksüel ya da ırksal içeriği olmayan sözlü veya sözsüz olan düşmanca davranışlardır.
Zapf (1999)' a göre	Mobbing	Birini taciz etmek anlamında olan mobbing; kişinin kendini, yeteneklerinden daha alt bir görevde bulacağı bir durumla karşı karşıya geleceği bir iş vermek, işteki görevlerine karşı gelen, aykırı davranan kişileri gücendirmek ya da kişiyi sosyal ortamdan dışlamaya maruz bırakmaktır.

Field (1999)' e göre	Bullying (Zorbalık)	Bullying; saldırganlığın yerini alan zorlayıcı bir ihtiyaç olup sosyal, kişisel, kişilerarası, davranışsal ve mesleki yetersizliği dışa vurma şekli olarak ortaya çıkar. Bu yetersizlik başkalarını kontrol etme ve buyruğu altına alma (eleştirerek, dışlayarak veya izole ederek) şeklinde diğerlerine yansıtılır. Bullying aynı zamanda; korku iklimi, bilgisizlik, ilgisizlik, sessizlik, inkar, inanmama, hile, bir yükümlülüğten kurtulma ve sorumluluklardan feragat etmek için başından sonuna kadar uygulayıcısı tarafından aynı seviyede sürdürülen ve uygulayıcısı için ödül olan davranışlardır.
Einarsen (1999)'e göre	Bullying, Emotional Abuse, Harassment, Mistreatment, Victimization	İşyerinde bir iş arkadaşına, bir asta veya bir üste uzun bir süre zarfında sistematik olarak uygulanan ve devamlılığı halinde sosyal, psikolojik ve psikosomatik problemlere neden olan zulümdür.
Hoel ve Cooper' a göre (2000)	Workplace Bullying (İşyeri zorbalığı) Bullying (Zorbalık)	Bir veya birden fazla kişinin, belirli bir süre içinde devamlı olarak bir veya birden fazla kişi tarafından olumsuz davranışlara maruz bırakılmasıdır. Bu tanıma göre; mağdur kişi ya da diğer bir ifadeyle kurban seçilen kişi; bu davranışlara karşı mücadele etmekte zorlanacağı bir pozisyonda bulunmaktadır ve tek seferlik olaylar psikolojik taciz olarak kabul edilmemektedir.
Namie & Namie (2000)' ye göre	Workplace Bullying (İşyeri zorbalığı)	Bir çalışanın bir veya birden fazla çalışan tarafından sürekli olarak kötü niyetli ve hedef kişinin sağlığını tehlikeye atacak şekilde olumsuz davranışlara maruz bırakılmasıdır. Diğer bir ifadeyle; kurban seçilen kişiyi kontrol etme amacıyla, saldırgan tarafından kurbanı yönlendirilen art niyetli ve tekrarlanan sözlü hakaretlerdir.
Salin (2001)' e göre	Bullying (Zorbalık)	Bir ya da birden fazla bireye yöneltilen ve düşmanca bir iş ortamı oluşturan, sistematik olan ve uzun süreli olarak tekrarlanan olumsuz davranışlardır. Bullying' de hedef olarak seçilen kişi kendini savunma zorluğu çeker. Bu sebeple bullying; eşit güçteki kişiler ya da taraflar arasındaki bir çatışma değildir.
Dofradottir & Høgh (2002)'a göre	Bullying (Zorbalık)	Bullying; bir veya birkaç kişinin uzun süreli olarak tekrarlanan, bir veya birkaç birey tarafından olumsuz

		davranışlarla ve saldırgan tutumlarla taciz edilmesi olup bu süreçte kurbanın ya da kurban adayının kendisini savunmada zorluk yaşamaması durumudur.
O'Hagan (2002)' a göre	Workplace Bullying (İşyeri zorbalığı)	Verimliliğe ve performansa zarar veren, mutluluğu ve sağlığı olumsuz etkileyen, gözdağı verme ve gücendirme amaçlı yapılan uygunsuz, mantıksız, ahlak dışı ve küçük düşürücü, iftira içeren işyeri davranışlarıdır.
Ramsey (2002)' ye göre	Bullying (Zorbalık)	Bir bireyin; bir başka bireyi korkutan, ürküten ya da üstü kapalı olarak söylenen ya da yapılan herhangi bir davranışı, bullying olarak tanımlanır. Fiziksel gücün yanı sıra en yaygın bullying türleri; sözlü taciz, yazılı, sözlü ya da dolaylı tehditler, isim takma ve ırksal/yöresel hakaretler, küçümsemek ve küçük düşürmedir.
Middelton-Moz & Zawadski, (2002)' ye göre	Workplace Bullying (İşyeri zorbalığı)	İşyeri zorbalığı psikolojik ya da fiziksel olarak rahatsızlık vererek güç kazanma niyetiyle kasıtlı olarak başkalarına karşı yapılan zulümdür.
Vartia (2003)	Workplace Bullying (İşyeri zorbalığı)	Bir veya birkaç kişinin, üstü veya üstleri, astı veya astları veya eş değer pozisyonda çalışan, bir ya da birden fazla kişi tarafından devamlı ve tekrar eden olumsuz davranışlara maruz bırakıldığı ve hedef olarak seçilen kişinin bu davranışlar karşısında kendisini savunmasız ve çaresiz hissettiği bir süreçtir.
Koch (2003)' a göre	Bullying (Zorbalık)	İşyerinde diğer bireylere göre daha güçsüz olan bireyin, diğer bireyler tarafından tekrarlanan kasıtlı hareketlerle strese sokulması bullying olarak tanımlanır.
Davenport, Schwartz & Elliott (2003)' a göre	Mobbing(İşyerinde Psikolojik Taciz) Emotional Abuse(Duygusal Taciz)	Duygusal bir saldırı olan mobbing; kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlar. Bir kişinin, diğer insanları kendi rızaları ile veya rızaları dışında başka bir kişiye karşı, etrafında toplaması ve sürekli olarak kötü niyetli hareketlerde bulunması, olumsuz davranışlar sergilemesi, alay etmesi ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkmaya zorlamasıdır.
Vandekerckhove (2003)'e göre	Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)	Karmaşık davranış ve eylemlerle karakterize edilen ve işyerinde karşılaşılan bir olgu olarak tarif edilebilen, bir bireye karşı uygulanan zararlı davranışlar ve baskılar

		mobbing olarak adlandırılır.
Keashly & Jagatic (2003)' e göre	Mobbing(İşyerinde Psikolojik Taciz) Emotional Abuse(Duygusal Taciz)	Bir işyerinde çalışan bir ya da birden fazla bireye yöneltilen, tekrar eden, düşmanca, sözlü veya sözlü olmayan, çoğu zaman fiziksel olmayan davranışlardır.
Hogh (2005)' a göre	Bullying (Zorbalık)	Bullying; taciz davranışının uzunca bir süre tekrarlanarak devam etmesi ve hedef seçilen kişinin kendini savunmada güçlük yaşamasıdır. Çatışmada iki tarafın gücü eşitse ya da olay tek seferlik bir olaydan ibaretse bu bullying değildir.

Kaynak: Toker Gökçe, 2006: 37; Aksakal Kaymakçı, 2008: 14-18; Fettahloğlu, 2008: 13; Tınaz, 2011: 21-22 ve Polat, 2013: 73

Tablo 8. de değinildiği üzere, işyerlerindeki psikolojik şiddet eylemlerini ifade etmek için; "Zorbalık" (Bullying), "Kötü Muamele" (Mistreatment), "Duygusal Taciz" (Emotional Abuse), "Kurban Etme" (Victimization), "Taciz" (Harassment), "İşyeri Zorbalığı" (Workplace Bullying), "Psikolojik Terör" (Psychological Terror), "Saldırganlık" (Aggression), "Adi Zorbalık" (Petty Tyranny), "İşyeri Tacizi" (Work Harassment), "Manevi Baskı" (Moral Harassment) gibi kavramlarında kullanıldığı görülmektedir. Bu kavramlar arasında araştırmacılar ve yazarlar tarafından mobbing yerine en yaygın olarak kullanılan kavramların başında "Zorbalık" (Bullying) kavramı gelmektedir. Ancak Leymann'a göre bu iki kavramının birbirinden ayrılması ve birbirlerinin yerine kullanılmaması gerekmektedir. Çünkü Leymann'a göre "Zorbalık" (Bullying) kavramı mobbingden farklı olarak okullardaki fiziksel saldırıyı ve tehdidi ifade etmekte olup mobbing ise, işyerlerinde hedef kişiyi sosyal ortamdan uzaklaştırma ve ona düşmanca davranma gibi karmaşık davranışları ifade etmektedir (Tınaz, 2011: 15-16; Aygün, 2012: 106-107).

Mobbing kavramı literatüre yeni giren bir kavram olduğu için, Türkçe' de henüz tam bir karşılığı bulunmamaktadır. Türk Dil Kurumu birliğin sağlanması için "bezdiri" kavramını kullanmaktadır. Ancak mobbing kavramının tüm boyutları dikkate alındığında "bezdiri" kavramının, araştırmacılar tarafından yetersiz kalacağı düşünülmektedir. Mobbing kavramının Türkçe' de ki tam karşılığı olarak "yıldırkaçır" kavramı da tanımlanmakla birlikte, bunların dışında ayrıca; işyerinde psikolojik şiddet,

yıldırma, işyeri terörü, duygusal yıldırma, zorbalık, ofis içinde dışlamak, hakların gasp edilmesi, ayrımcılık, manevi işyeri işkencesi, duygusal linç, psikolojik azap, yalıtma, ruhsal taciz, bıktırma, işyerinde duygusal taciz, duygusal zorbalık, taciz ve psikolojik terör gibi kavramlarda kullanılmaktadır. Mobbing olgusunun birinci değişmez özelliği işyerinde gerçekleşmesi olduğundan bu kavramın, tek bir kelime ile ifade edilmesi Türkçe' de zor gözükmemekte olup tek bir kelime yerine birkaç kelime ile, eylemin işyerinde geçtiğini belirterek ifade edilmesi daha doğru bulunmaktadır. Bu kavramın birebir karşılığının bulunmasının zorluğundan dolayı da, birçok dilde çeviri yapılmaksızın aynen "mobbing" olarak kullanıldığı da görülmektedir (Tınaz, 2011: 17-20; Aygün, 2012: 106; Polat, 2013: 69; Tokat; Cindiloğlu ve Kara; 2011: 8; Çobanoğlu, 2005: 19).

Türkçe literatürde yer alan ve çeşitli yazarlar tarafından mobbing sözcüğü yerine kullanılan diğer kavramlar ve tanımları da Tablo 9. da gösterilmiştir.

Tablo 9. Türkçe Literatürde Mobbing Kavramı Yerine Kullanılan Bazı Kavramlar ve Tanımları

YAZAR / YIL	KAVRAM	TANIM
Tutar (2003)' a göre	Psikolojik Şiddet, İşyeri Terörü, Örgütsel Psikolojik Şiddet (Mobbing)	Psikolojik şiddet; bir örgütte gerilim ve çatışmalı bir iklimin oluşmasına neden olan tüm psikolojik faktörlerin bileşimi sonucu ortaya çıkan eylemlerdir.
Yüctürk (2003) (2005)' e göre	Yıldırma (Mobbing)	Yıldırma; düşmanca ve ahlaki olmayan iletişim biçimlerini de kapsayan bir ya da daha fazla kişinin genellikle herhangi birine karşı amaçladığı ve sistematik olarak yapılan psikolojik terördür.
Dökmen (2004)' e göre	İşyeri Fobisi, Yıldırma, Kurum Depresyonu, İşyeri Zorbalığı (Mobbing)	Bir işletmede birlikte çalışan bir grup insanın, içlerinden birisini bazı farklılıklardan ötürü kurban olarak seçmeleri ve giderek artan bir düzeyde, onu beceriksiz-geçimsiz olarak algılamaya başlamaları ve o kişiye soğuk davranmaya başlayarak kişiyi gerçekten de beceriksiz, geçimsiz, mutsuz, sorunlu bir insan haline getirerek, kişinin psikolojik ve fiziksel anlamda ciddi olarak zedelenmesidir.

Arpacıoğlu (2005)'ya göre	Duygusal taciz, Zorbalık, Birine Karşı Cephe Oluşturma, Duygusal Saldırıda Bulunma (Mobbing)	Bir işyerinde başarıyla, bilgisiyle ve olumlu tavırlarıyla bazı kişilere tehdit oluşturan bir çalışana; bir ya da birkaç kişinin eteleşerek uyguladığı, sistematik ve uzun süreli duygusal eziyettir.
Tarhan (2005)' a göre	Psikolojik Taciz (Mobbing)	Psikolojik taciz; sataşmak, hücum etmek ve sistematik şekilde baskı yapmaktır.
Baykal (2005)' a göre	Yutucu Rekabet, Yalnızlaştırma, Dışlama, İşyerinde Yıldıрма (Mobbing)	İşyerinde yıldırma; mağdurun ya da diğer bir ifadeyle kurbanın mevkiini, statusn ve değerini yok etmeye ve onun işyerinden uzaklaştırmasına yönelik kötü niyetli eylemler zinciridir.
obanoğlu (2005)'ya göre	İşyerinde Duygusal Saldırı (Mobbing)	İnsanın içindeki ktlgn harekete geçmesi ve duygusal bir saldırı olan mobbingin hedefi; bir işyerindeki kişi veya kişiler üzerinde sistematik baskı yaratarak, ahlaki olmayan yaklaşımlarla kendilerinin iş performanslarını ve dayanma güçlerini yok ederek, onları işten ayrılmaya zorlamaktır.
Ergenekon (2006)' a göre	Psiko-Terör (Mobbing)	Yaşı, dili, dini, ırkı, cinsiyeti veya herhangi bir nedenle kurbanı rahatsız etme ve her tür muameleyle başlayan ve gittikçe derinleşen sistematik bir psiko-terördür.
Köse (2006)' ye göre	Duygusal saldırı (Mobbing)	Duygusal bir saldırı ve taciz türü olan mobbing; hedef alınan çalışanı küçük düşürücü hareketlerde bulunma, uyumsuzlukla suçlama, onu yalnızlaştırarak bunaltma ve kötü niyetli davranışlar ve imalar biçiminde işleyen olumsuz bir iletişim sürecidir.
Laçiner (2006)' e göre	İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)	Mobbing (işyerinde psikolojik taciz); işletme içerisinde diğer çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terör olup saldırıya uğrayan kişinin, saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlayan bir süreçtir.
Karacaoğlu ve Reyhanoğlu (2006)'ya göre	Mobbing	Gücün kötüye kullanılması olan mobbing; eşit veya eşit olmayan güce dayalı olmak üzere bir

		çalışanın sık, tekrarlı ve sistematik bir şekilde ayrımcılığa uğramasıdır.
Bilgel, Aytaç, Bayram (2006)' a göre	Zorbalık (Bullying)	Zorbalık ya da diğer bir ifadeyle bullying; bireylerin ya da grupların işyerinde uzunca bir süre boyunca olumsuz davranışa maruz kaldığı durumlardır.
Bayrak Kök (2006)'e göre	Duygusal Saldırı (Mobbing)	Sistemli bir şekilde yapılan ve daha güçlü kişiler tarafından uygulanan baskı, bunaltma, korkutma, birine karşı cephe oluşturma ve duygusal saldırıda bulunma şeklindedir.
Aydın ve Özkul (2007)' a göre	Mobbing	Mobbing; taciz etme, rahatsızlık verme, sosyal olarak birisini dışlama veya çalışanın görevlerini olumsuz etkilemedir ve zaman içerisinde düzenli olarak yapılan ve tekrarlayarak devam eden kasıtlı hareketlerdir.
Bahçe (2007)' ye göre	Psikolojik Taciz (Mobbing)	Mobbing; işyerinde bir çalışana karşı cephe oluşturma, duygusal saldırıda bulunma ya da psikolojik tacizdir.
Cemaloğlu (2007)' ya göre	Mobbing	Mobbing; bireylerden çok grubun uyguladığı psikolojik saldırganlık olup kuramsal olarak işletmedeki sosyal stres kaynaklarının en uç noktasıdır. Diğer bir ifadeyle kurbanı sistematik olarak uzun süreli yıldırma işlemidir.
Kırel (2007)' e göre	Mobbing	Mobbing; işletme içerisinde birey ya da gruplara zarar vermek için sergilenen leke sürmek, rezil etmek, ayağını kaydırmak, gücünü kötüye kullanmak, hakaret etmek, gözdağı vermek ve saldırmak biçiminde görülen davranışlardır.
Gündüz ve Yılmaz (2008)' e göre	Manevi Baskı (Mobbing)	Mobbing; çalışanlara manevi baskı uygulayarak veya onları hataya sevk ederek saldırganın kendi konumunu güçlendirmeye çalışması ve rakiplerinden kurtulmasıdır.
Yaman (2008)' a göre	Psikolojik Şiddet, Baskı (Mobbing)	Psikolojik şiddet ya da diğer bir ifadeyle baskı; bir örgütte çalışan bireyin, farklı sebeplerle üstü, eşiti ya da astı tarafından şahsını psikolojik olarak tahrip etmek ve onu ezmek gayesiyle kendisine

		karşı yapılan ahlak dışı incitici tutum ve davranışlardır.
Tınaz (2011)' a göre	İşyerinde Psikolojik Taciz, Psikolojik Terör Yıldır Kaçır (Mobbing)	İşyerinde diğer çalışanlar veya işveren tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terör olarak tanımlanan mobbing; çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından uzun bir süre zarfında sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi olumsuz davranışlardır.

Kaynak: Yurttaş, 2010: 5-6; Kirel, 2007: 318; Yaman, 2008: 84; Bayrak Kök, 2006: 434; Aksakal Kaymakçı, 2008:20-22; Köse, 2006: 282; Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2006: 147-148; Cemaloğlu, 2007: 79; Tınaz, 2011: 22; Polat, 2013: 74; Çobanoğlu, 2005: 21-22; Aydın ve Özkul, 2007: 172

Gerek yabancı literatürde olsun gerek Türkçe literatürde olsun, yapılmış olan tüm tanımlardan anlaşılacağı üzere; mobbingin varlığı konusunda yazarlar ve araştırmacılar tarafından bir fikir birliğine varılmış olmasına rağmen, tanımı konusunda bir ortaklık sağlanamamıştır. Farklı tarihlerde, farklı ülkeler ve kişiler tarafından Avrupa Birliği' ne sunulan raporlarda zorbalık, şiddet, taciz ve mobbing kelimelerinin açık tanımları yapılmış olmasına rağmen 2001/2339 (INI) no' lu "İşyerinde Taciz" başlıklı kararda mobbingin net bir tanımı yapılmamıştır. Bunun nedeni ise; her ülkenin sosyal yapısının birbirinden farklı olması ve bu nedenle de tanımların ülkelerin kendi istedikleri doğrultusunda yapılmasıdır (Aksakal Kaymakçı, 2008: 12). Türkçe' de de mobbing kavramının hem birden fazla karşılığı bulunmasından hem de bu karşılıkların kavramın içeriğini tam olarak yansıtmadığı düşünüldüğünden, bu tez çalışmasında, "mobbing" ifadesinin kullanılması uygun görülmüştür.

Ancak yapılan birçok tanımda ortak olan üç unsur bulunmaktadır. Buna göre birinci unsur; mobbingin kurban tarafından olumsuz olarak algılanan saldırgan ve düşmanca hareketler içermesidir. İkinci unsur ise; mobbing davranışlarının bir kereye mahsus ve birbirinden bağımsız olarak değil, belirli sıklıkta gerçekleşen ve belirli süredir devam eden davranışlar olmasıdır. Üçüncü ve son unsur ise; taraflar arasında belirgin bir güç dengesizliğinin olmasıdır (İbrahimoğlu ve Kısa, 2013: 171). Buna göre işyerinde gerçekleşen bir davranışın mobbing olarak değerlendirilebilmesi için Tablo 10. da yer alan yedi parametreyi taşıması gerekmektedir.

Tablo 10. Mobbing Parametreleri

PARAMETRELER	AÇIKLAMA
1) İş Ortamı	Davranışın iş ortamında gerçekleşiyor olması gerekmektedir. İş hayatında gerçekleşen ve iş ortamında uygulanan ve bununla birlikte diğer parametrelerin özelliklerini taşıyan olumsuz ve saldırgan davranışlar mobbing olarak tanımlanmaktadır.
2) Uygulama Sıklığı	Olumsuz ve saldırgan davranışın haftada bir ya da ayda birkaç defa olacak şekilde sık sık meydana gelmesi gerekmektedir. Burada mobbingin iki özelliği vurgulanmaktadır. Birincisi saldırgan davranışların sürekli ve ısrarlı bir şekilde yapılması ve ikincisi ise, mağdura zarar verecek şekilde gerçekleşmesidir.
3) Uygulama Süresi	Davranışın sürekli bir şekilde en az altı ay süresince devam etmesi gerekmektedir. Hızlı mobbing olarak adlandırılan mobbing süresi ise minimum üç ay olarak değerlendirilmektedir. Yani işyerinde yaşanan olumsuz bir davranışın mobbing olarak değerlendirilebilmesi için en az üç ay boyunca mağdur olan kişi ya da kişilere uygulaması gerekmektedir. (Konuyla ilgili yapılan araştırmalarda en kısa mobbing süresinin 6 ay, genelde ortalama uygulama süresinin 15 ay, sürenin kalıcı etkilerinin ortaya çıktığı ana dönemin ise 29-46 ay olduğu saptanmıştır (Tınaz, 2011: 14).
4) Davranış Tarzları	Mobbing uygulaması sırasında davranış tarzı olarak; hedefteki kişiyi mağdur olarak değerlendiren ve onun işyerinden uzaklaşmasını sağlayacak davranış tarzlarının benimsenmesi gerekmektedir. Burada kişiyi toplum önünde mesleki açıdan aşağılama, kişiye isim takma, onu tedirgin etme, onurunu kırma, alay etme gibi ahlak dışı davranış örnekleri sergilenmektedir.
5) Taraflar Arası Eşitsizlik	İşyerinde uygulanan mobbing eşit güçler arasında görülmemektedir. Burada sadece hiyerarşiden kaynaklanan bir güç dengesizliği söz konusu olmayıp fiziksel ve ekonomik kaynaklı da bir eşitsizlik olabilmektedir. Uzmanlık, tecrübe, bilgiyi kontrol etme ve sosyal pozisyonlardan kaynaklanan bir eşitsizlik de mobbing davranışlarının oluşmasına neden olmaktadır.
6) Birbiri Ardına Evreler	Mobbing uygulayan kişinin niyeti; mobbing mağduru olan mağdur kişiyi, diğer bir ifadeyle kurbanı işyerinden uzaklaştırmaktır. Bu kapsamda sürekli tek bir davranış yerine çeşitleri kolaydan zora doğru sürekli değişen davranışlar sergilenmektedir. Önemli olan; davranışların, mağdur pozisyonunda olan bireyi rahatsız edecek şekilde olmasıdır.

7) Düşmanca Niyet	Mobbing davranışını sergileyen kişilerin belli bir amacı bulunmaktadır. Bu amaç mağdura zarar vererek onun işyerinden uzaklaşmasını istemektir. Yapılan tüm davranışlar bu niyet çerçevesinde şekillenmektedir.
--------------------------	---

Kaynak: Tiyek, 2012: 100-101

Tablo 11. de yer alan bu yedi parametreyi taşıyan olumsuz davranışlar örgüt içerisinde mobbingin var olduğunu göstermektedir. Ancak örgüt içinde yaşanan her olumsuz davranış mobbing olarak değerlendirilmemektedir. Bu olumsuz davranışlar bazen iş hayatının stresinden kaynaklı olarak çatışma ve şiddet şeklinde de görülebilmektedir (Tiyek, 2012: 101). Çünkü mobbing davranışı öncelikle bir çatışma süreci olup psikolojik şiddet içermektedir. Bu noktada mobbing ile yakından ilişkili olan çatışma ve şiddet kavramlarının açıklanmasında fayda bulunmaktadır.

3.2. MOBBING İLE DOĞRUDAN İLİŞKİLİ OLAN KAVRAMLAR

3.2.1. Çatışma ve Mobbing

Birey ya da grupların içindeki veya aralarındaki uyuşmazlık ya da anlaşmazlık biçiminde kendini gösteren bir etkileşim durumu olarak tanımlanan çatışma; modern işletmelerde hem rekabet koşullarının acımasızlığı hem de çalışma koşulları, iş verimliliği ve yönetsel konulardaki baskılar gibi nedenlerle, çalışanlar üzerinde iş kaynaklı olarak ortaya çıkan stresin bir sonucudur. Çatışma aynı zamanda, işletmede birey ya da grup içinde zıtlıkların ve uyumsuzlukların iyi yönetilmediği zaman, işletmede ve bireyde olumsuz etkileşim süreci oluşturan, işletme faaliyetlerini olumsuz yönde etkileyen veya faaliyetleri durma noktasına getiren anlaşmazlık olarak da tanımlanmaktadır (Tınaz, 2011: 24; Köse, 2006: 283; Dangaç, 2007: 14).

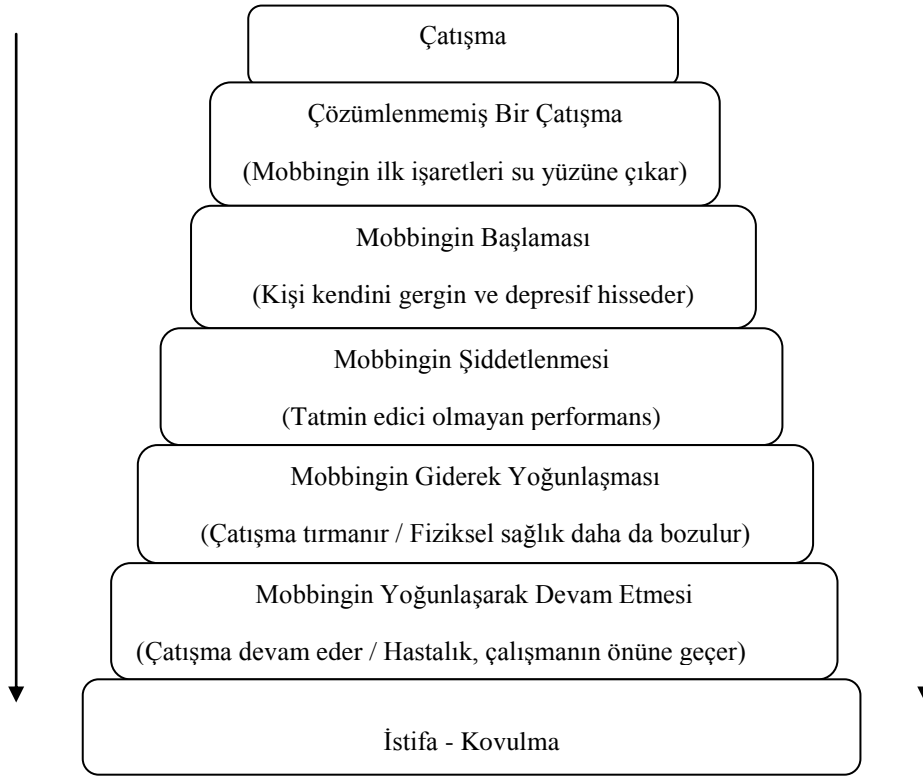
Mobbing öncelikle bir çatışma sürecidir ve çatışma; işletmelerde yaşanan mobbingin temel nedeni olarak gösterilmektedir. Bu sebeple de mobbing ve çatışma kavramlarının işletmelerde bir arada kullanıldığı görülmektedir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken bir nokta bulunmaktadır. İşletmelerde ortaya çıkan her çatışmayı mobbingin nedeni olarak göstermek olanaklı değildir. Buna göre; seyri yönetilemeyen bir çatışmanın,

işletme içerisinde mobbing eylemlerinin yaşanmasına imkan veren ortamı hazırladığı için, mobbingin temel kaynağı olduğu ileri sürülmektedir (Kırel, 2007: 323; Tınaz, 2011: 23; Bingöl, 2007: 22).

İşletme içerisindeki bir anlaşmazlık ya da çatışma, mobbing olgusunu harekete geçirmektedir. Burada önemli olan nokta, çatışmanın nedeninin belirlenememesi ve bunun üzerine gidilememesidir. Çatışmanın açıkça dile getirilmesi çatışmanın çözümüne yardımcı olmaktadır. Çatışma işletme içerisinde iyi yönetildiği takdirde, karar vermede esneklik sağlanmakta ve yaratıcılığı güçlendirmektedir. Ancak çözümlenememiş bir çatışma; işletme içerisinde mobbingin ilk belirtilerini ortaya çıkarmaktadır. Diğer bir ifadeyle; çözümlenemeyen çatışma, mobbing oluşumu için işletme içerisinde uygun ortam yaratmaktadır. Mobbing daima çatışma ile başlamakta olup çözümlenemeyen çatışma zamanla, işletme içerisinde bireyler arasında saldırgan davranışlar oluşturmakta, işletmenin amaçlarından uzaklaşmasına sebep olmakta ve işletmeye olan güven duygusunun kaybedilmesine yol açmaktadır. Bu bağlamda Zapf ve Einarsen (2001) mobbingi; sık sık iş ile ilgili çatışmalarla tetiklenen ve işletme içerisinde yavaşça gelişen bir olgu olarak tanımlamaktadır. Çatışmaların bir alt kümesi olarak da görülen mobbing; Leymann' a göre, çatışmanın abartılmış bir hali, yani diğer bir ifadeyle çatışmanın artarak devam etme sürecidir. Leymann mobbingin, çatışmadan hemen sonra bazen de haftalar ve aylar sonra dönüşüme uğrayarak ortaya çıktığını ifade etmektedir. Çatışmadan farklı olarak mobbing de saldırgan, yapacağı eylemin her adımını planlamıştır ve amaç mağduru işyerinden uzaklaştırmaktır. Çatışma çözümlenemediği sürece kaygı ve endişe artmakta, birey tepkileriyle bunu belirtmektedir. Bireyin çatışma aşamasında yaşadığı gerginlik, depresyon ve stres derecesi mobbingin şiddetini de belirlemektedir. Bu süreçte; üst yönetimin olayı, mobbing olarak algılamayıp sıradan bir çatışma olarak ele alması sorunları çözmemektedir. Çatışma ilerledikçe mobbing yoğunlaşmakta, bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığı bozulmaya başlamaktadır. Dolayısıyla mobbing çatışmaya oranla daha zararlı ve başa çıkılması daha zor bir durum olarak görülmektedir. Bu bağlamda çatışma ve mobbingin birbirinden ayrıldığı nokta, yapılan davranışın ne olduğu ya da nasıl yapıldığı değil, ne sıklıkta ve ne kadar süre ile yapıldığıdır (Karyağdı, 2007: 13-15; Tınaz, 2011: 34-39; Dangaç, 2007: 15; Mehmetoğlu Güneri, 2010: 9; Yurttaş, 2010: 12;

Yapıcı, 2008: 16). Örgüt içindeki çatışma ve mobbing arasındaki ilişki Şekil 5. yardımıyla açıklanmaya çalışılmıştır.

Şekil 5. Çatışma ve Mobbing İlişisinin Aşamaları



Kaynak: Davenport, Schwartz, ve Elliott, 2003: 133

Çatışma ve mobbing kavramları birbiriyle ilişkili olmakla birlikte sıklık, süre ve etkileri bakımından birbirinden farklılık göstermektedir. Mobbing ile çatışma arasındaki en önemli farklardan birisi olarak; çatışmanın kapalı uçlu, mobbingin ise açık uçlu bir sorun olması gösterilmektedir. Bu nedenle mobbing; bir problem olarak ifade edilmeyip içinde çözümü imkansız görünen pek çok değişkenden oluşmuş bir sorun olarak ifade edilmektedir. Ayrıca mobbingin düşmanlık duyguları ile beslenmesi, ahlak dışı bir davranış olması ve normal düzeydeki bir çatışmanın olumlu sonuçlar doğurma ihtimaline rağmen, mobbingin yaralayıcı etkilerinin bulunması da, iki kavram arasındaki başka bir farkı da göstermektedir (Yapıcı, 2008: 17; Tutar, 2003: 112).

Tablo 11. de sağlıklı bir çatışmanın yaşandığı bir işyeri ile mobbingin yaşandığı bir işyerinin özellikleri arasındaki farklılıklar açıklanmaya çalışılmıştır.

Tablo 11. Çatışma ve Mobbing Arasındaki Farklılıklar

SAĞLIKLI ÇATIŞMA ORTAMI	MOBBING ORTAMI
Doğrudan iletişim vardır.	Dolaylı ve özensiz iletişim vardır.
Stratejiler açık ve gerçekçidir.	Stratejiler anlamsız ve belirsizdir.
İşbirlikçi ilişkiler vardır.	İşbirlikçi olmayan ilişkiler mevcuttur.
Ortak ve paylaşılan hedefler vardır.	İleriye görmek olanaksızdır.
Kişilerarası ilişkiler açıktır.	Kişilerarası ilişkiler belirsizdir.
Roller ve iş tanımları açıktır.	Roller ve iş tanımları belirsizdir.
Sağlıklı örgüt yapısı vardır.	Örgütsel aksaklıklar mevcuttur.
Ara sıra olan çatışmalar vardır.	Uzun süreli ve ahlak dışı tepkiler vardır.
Çatışmalar ve tartışmalar açıktır.	Çatışmanın varlığı reddedilir ve gizlenir.

Kaynak: Tınaz, 2011: 40

Sonuç olarak; çatışma genellikle şiddet içermemekte ya da şiddet düzeyine ulaşmadan bir uzlaşma sağlanmaktadır. Bu uzlaşmayla birlikte çatışmanın mobbinge dönüşmesi engellenmektedir. Bu bağlamda; çatışmanın kaynağına inebilmek, nedenlerini iyi tespit edebilmek ve çatışmayı mobbinge dönüştürmeden yönetebilmek büyük önem taşımaktadır (Yapıcı, 2008: 18).

3.2.2. Şiddet ve Mobbing

Fiziksel gücün ya da kuvvetin; bir birey ya da bir grup üzerinde sakatlık, ölüm, psikolojik rahatsızlık, gelişim bozukluğu gibi sorunlara yol açabilecek şekilde, bir bireye ya da bir gruba karşı kasıtlı olarak kullanılması şiddet olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir ifadeyle şiddet; bireyin fiziksel ve psikolojik olarak acı çekmesine neden olabilecek fiziksel ve ruhsal yönden ona zarar veren davranışların tümüdür. Şiddetin tanımı kadar önemli olan bir diğer konu da, neyin şiddet sayılıp sayılmayacağı yani diğer bir ifadeyle neyin şiddet olarak algılanıp algılanmayacağıdır. Bazı bireyler aynı tutum ve davranışı şiddet olarak görüp onunla mücadele ederken, bazıları bunu şiddet olarak algılamayıp normal olarak değerlendirmektedir. Buna göre, bir örgütte hangi davranışların şiddet olarak kabul edildiği; çalışanların kültürel yapısına, inançlarına, değer yargılarına ve tutumlarına göre farklılık göstermektedir. Bir davranışın şiddet olarak tanımlanabilmesi için iki temel öge bulunmaktadır. Bunlardan birincisi; güç

kullanma, ikincisi ise zorlama ya da zorbalıktır. Bunun yanında şiddet; fiziksel şiddet olabildiği gibi psikolojik şiddet şeklinde de yani hakaret, küçümseme, alay etme ve aşağılama şeklinde de olabilmektedir. Diğer bir ifade ile şiddet; sadece kaba biçimi ile fiziksel olmayıp, ekonomik, siyasal, ahlaki, yasal ve psikolojik niteliklerde de olabilmektedir. Şiddet; saldırganlıkla ilişkili bir davranıştır ve fiziksel her davranış şiddet tanımı içinde değerlendirilirken, fiziksel olmayan bazı davranışlar da psikolojik şiddet tanımı içinde yer almaktadır (Tınaz, 2011: 41-42; Atasever, 2013: 9; Karakale, 2011: 17; Yurttaş 18-19).

Şiddetin psikolojik biçimi olan mobbing ise, işyeri şiddetinin en hızlı büyüyen şekli olarak ifade edilmektedir. Mobbing süreci içerisinde saldırgan şiddeti kullanmaktadır. Yani şiddet, her türlü mobbing davranışının değişmez unsuru olmaktadır. Burada amaç; mağduru etkisiz hale getirmek, içine korku salmak ve geleceğe dair umutlarını ortadan kaldırmaktır. Bu bağlamda mobbing; psikolojik bir şiddet veya psikolojik bir terördür. Rahatsız edici davranışlar, düşmanlık göstermek, baş belası olmak, çatışma yaşamak ve şiddet uygulamak, çalışan üzerinde olumsuz etki yaratmakta, ve örgütsel yapıyı olumsuz etkilemektedir. Bireyde; iş doyumsuzluğu, örgüte bağlılık duygusunda azalma, performans ve verim düşüklüğü, tükenme ve olumsuz davranışlar görülmektedir. Şiddetin duyarlarla algılanmayan hali olan mobbing; birey üzerinde, fiziki şiddetten yani zorbalıktan (bullying) daha tehlikeli olmakta ve daha kalıcı psikolojik etkiler bırakabilmektedir. Leymann; şiddet ve mobbing arasındaki farkı belirtirken, örgüt içindeki bireye ya da gruba karşı yapılan her tür saldırganlığın da mobbing olarak değerlendirilemeyeceğini vurgulamaktadır. Çünkü Leymann; saldırıların sürekli olarak aynı kişiyi hedef alması ve mağdur kişinin, bu saldırıyı gerçekleştirene karşı savunmasız kalması durumunda şiddetin mobbinge dönüştüğünü ifade etmektedir. Yani psikolojik şiddet; örgüt içinde sistemli olarak uygulanması durumunda psikolojik savaşa dönüşmekte ve mağdurların, çaresizliği artarak işten ayrılmak dışında başka seçenekleri kalmamaktadır (Tınaz, 2011: 49; Karyağdı, 2007: 16; Dangaç, 2007: 18; Bingöl, 2007: 20).

3.3. MOBBING UYGULAMASINDA ROL ALAN TARAFLAR

Mobbing; içinde yer alan kişilerin eşit şartlarda bulunmadığı ahlak dışı ve acımasız bir oyun olarak ifade edilmektedir. Örgüt içinde gerçekleşen bir mobbing uygulamasında, taraflar arasında oynanan ve gerçekleşen rollerle ilgili olarak üç gruptan bahsedilmektedir.

Mobbing uygulamasında rol alan bu taraflar;

- Mobbing uygulayanlar (saldırganlar veya tacizciler),
- Mobbing mağdurları (kurbanlar veya mağdurlar) ve
- Mobbing izleyicileri olarak tanımlanmaktadır.

Mobbing davranışı sırasında bu üç grubun her birinin kendi özelliği ve etkinliğinin olmasıyla birlikte, aynı zamanda bu üç grup birbirlerini de etkilemektedir (Tınaz, 2011: 67).

3.3.1. Mobbing Uygulayanlar (Saldırganlar, Tacizciler)

Mobbing davranışları; iş ortamında tek bir kişi tarafından gerçekleştirilebileceği gibi, saldırganın hem var olmak hem de istediği gibi hareket etmek için aktif veya pasif iş ortaklarına ihtiyaç duymasından dolayı birden fazla kişi tarafından da gerçekleştirilebilmektedir. Yani mobbing süreci bir kişi tarafından başlatılmakta ve diğer kişiler de sonradan saldırganla eşlik etmektedirler (Savaş, 2006: 13).

Saldırganların mobbinge başvurmasında birtakım nedenler bulunmaktadır. Bu nedenler Tablo 12. de açıklanmıştır.

Tablo 12. Bireyin Mobbing Uygulama Nedenleri

<p>Bireyi Grup Kuralları Kabul Etmeye Zorlamak</p>	<p>Bazı gruplarda ancak belli bir düzenin varlığı halinde gruba bağlılığın artacağı ve bu şekilde güçlü olunacağı inancı hakimdir. Dolayısıyla herkes grup kurallarına uymak zorundadır. Hedef seçilen kişi, bu kurallara uymakta zorlanacaksa gitmek zorunda kalacaktır.</p>
---	---

Düşmanlıktan Hoşlanmak	Mobbingciler düşmanlarının güçlü olmalarına tahammül edemezler. Bu nedenle düşmanlarını yok etmek için mobbing uygularlar. Saldırganın kişisel olarak, hedef seçtiği kişinin bir şeylerinden rahatsız olması mobbing uygulaması için yeterlidir.
Yalnızca Zevk Arayışı	Mobbing uygulayanlar sadece birinden kurtulmaya çalışmazlar. Aynı zamanda karşısındaki kişiye fiziksel ya da psikolojik olarak acı çektirmek hoşlarına gider.
Can Sıkıntısı	Monoton işlerin yapıldığı ve iş yükü dağılımının adaletli yapılmadığı iş ortamlarında, kişiler sadece can sıkıntısından kurtulmak için mobbinge başvururlar.
Önyargıları Pekiştirmek	Genellikle önyargılı olan mobbingcilerin, mobbing davranışlarına başvurmalarının mantıklı bir açıklaması yoktur. Önyargılar sosyal, dinsel, ırksal veya etnik bir nedene dayanabileceği gibi kişinin gösterdiği yüksek performans da mobbingcileri harekete geçirmeye yeter. Mobbingcinin sevmediği birini anımsatmak bile, saldırı için yeterli bir neden olabilir.
Ayrıcalıklı Hak Sahibi Olduğuna İnanmak	Mobbingciler; buldukları pozisyon gereği, diğerlerine istediklerini yaptırma hakkına sahip olduklarını düşünürler. Kendilerinden aşağıda gördükleri kişileri istedikleri gibi çalıştırabileceklerini ve onları kullanabileceklerini düşünürler. Mobbingcilere göre; hem kendilerinin hesap vermesi gereken hem de diğerlerinin de şikayetçi olabileceği bir makam bulunmamaktadır.
Sahip Olamadıklarının Acısını Çıkarmak	Kendisi mutlu olmayan kişiler, etrafındakilerinin de mutlu olmalarını istemezler. Çevrelerinin de mutsuzluk yaşamaları için uğraşırlar. Bunu da mobbing vasıtasıyla yaparlar. Haset, kıskançlık, büyük hedefler ve meydan okumalar mobbingin temel nedenidir.
Bencillik	Mobbingcilerin en belirgin özellikleri, aşırı bencillik duygusu şeklinde kendini belli eden

	davranış bozukluklarıdır. Bu kişiler kendi hatalarını görmektense, sadece diğer kişilerin hatalarını bulmayı tercih ederler.
--	--

Kaynak: Tınaz, 2011: 54-57; Davenport, Schwartz, ve Elliott, 2003: 18-19

Mobbing uygulayanlar; sergiledikleri olumsuz davranışların nedenlerinin, kurbanda aranması gerektiğini düşünmekte ve kendilerini bu olumsuz davranışlarından ötürü haklı görmektedirler (Karakale, 2011: 25). Bununla birlikte Walter (1993)'a göre mobbing uygulayan kişiler;

- İki davranış seçeneği arasında en fazla saldırgan olan davranışı seçerler,
- Bir mobbing ortamı yakaladıkları zaman, çatışmanın devam etmesi ve kızışması için ellerinden geleni yaparlar,
- Mobbingin, mağdurda yaratacağı olumsuz sonuçları umursamaz ve kabul ederler,
- Hiçbir şekilde sorumluluk ve suçluluk duygusu duymazlar,
- Sergiledikleri kötü davranışların iyi olduğunu düşünürler,
- Suçu başkalarına yüklerler,
- Sadece kışkırtmalara tepki olarak bu şekilde davrandıklarını savunurlar (Tınaz, 2011: 68-69).

Mobbing uygulayan kişilerde "sosyal beceri eksikliği modeli" söz konusu olmaktadır. Yani diğer bir ifadeyle saldırganın sosyal etkinliklerde yetersizlik durumu bulunmaktadır. Mobbing uygulayan kişi işyerinde istediği ortamı bulamayınca saldırgan bir hale gelmekte ve olumsuz davranışlar sergilemeye başlamaktadır. Saldırgan, özellikle iş ortamında sosyallik becerisi iyi olan kişileri kendine hedef olarak seçmekte ve bu kişilere karşı düşmanca tavırlar içine girebilmektedir. Mobbing uygulayanların çoğunlukla; olumsuz davranışları bir strateji olarak benimsedikleri ve temelde rakip olarak algıladıkları kişilere, psikolojik açıdan zarar vererek onları başarısız kılma çabası içinde oldukları anlaşılmaktadır (Karakale, 2011: 24; Ermumcu, 2011: 27).

Leymann (1993)' a göre mobbing uygulayan kişiler; kendi eksikliklerinin telafisi için mobbinge başvurumaktadırlar. Kendi adları ve konumları adına duydukları korku ve güvensizlik, saldırganları başka birini küçültücü davranmaya itmektedir (Davenport; Schwartz ve Elliott, 2003: 38). Bu açıdan mobbing davranışı, kompleksli bir kişilik

sorunu olarak görülmekte olup gerçek mobbingcilerin, farklı kişilik özelliklerinin dışına çıkan bireyler olduğu ifade edilmektedir. Bu bağlamda on dört farklı mobbingci profili tanımlanmaktadır. Bunlar; narsisist, hiddetli-bağırğan, iki yüzlü yılan, megaloman, eleştirici, hayal kırıklığına uğramış, fesat, tesadüfi, pusuda bekleyen, dalkavuk, zorba, korkak, kıskanç ve hırslı mobbingciler olarak tanımlanmaktadır (Tınaz, 2011: 69-87).

Sonuç olarak; mobbing uygulayanların, başkaları tarafından saygı ve sevgi görmek yerine, çevrelerine korku salarak çevrelerinde bulunanları hakimiyetleri altına almaya çalıştıkları görülmektedir. Yani, mobbing uygulayan kişilerin genellikle agresif, takıntılı, kişisel çıkarlarını ön planda tutmaya eğilimli oldukları ve mobbingi silah olarak kullanmayı tercih eden bir görüntü sergiledikleri anlaşılmaktadır (Fettahlıoğlu, 2008: 97-98; Ermumcu, 2011: 27).

3.3.2. Mobbing Mağdurları (Kurbanlar)

Tüm kültürlerde ve tüm işyerlerinde cinsiyet ve hiyerarşi farkı gözetmeksizin gerçekleşen bir olgu olan mobbing; günümüzde çalışan herkesin karşılaşılabileceği bir olgudur. Diğer bir ifadeyle, mobbinge maruz kalma yani mobbing kurbanı olma riski, günümüzde herkes için geçerlidir.

Leymann mağduru; "kendisinin mağdur olduğunu hisseden kişi" olarak tanımlamaktadır. Mobbing mağduru, psikolojik açıdan yıpranmış ve depresyon yaşayan bir bireydir. Walter ise mağduru; hastalık belirtileri gösteren, işe gelmeyen, işten atılan bunlarla birlikte stres ve psikosomatik rahatsızlıkları olan, depresyona veya intihara meyilli kişi olarak tanımlamaktadır. Zapf'a göre mobbing mağdurları; genellikle işini çok iyi yapan, çalışma ilkelerinden ve disiplininden ödün vermeyen, işleriyle özdeşleşen, dürüst ve güvenilir kişiler olmaktadır. Huber'e göre ise; örgüt içinde yer alan dört farklı tipteki kişinin, diğerlerine göre mobbing kurbanı olma tehlikesi daha yüksek görülmektedir. Bunlar; yalnız olan kişiler, diğerlerinden farklı olan kişiler, başarılı kişiler ve işe yeni başlayan kişilerdir. Harald Ege'ye göre; örgüt içinde, mobbinge maruz kalması muhtemel olan on sekiz farklı profil tipi bulunmaktadır. Bunlar; dalgın, neşeli, gerçek dost, günah keçisi, bağımlı ve edilgen, korkak, alıngan, kendini beğenmiş, paranoyak, tutsak, uşak, katı, kendine güvenen, acı çeken, dürüst iş

arkadaşı, içe dönük, hırslı ve hipokondriyak (hastalık hastası) profil tipi sergileyen kişilerdir. Aquino ve Lamertz ise, mobbinge maruz kalan mağdurların, "kışkırtıcı kurban rolü" ve "uysal kurban rolü" şeklinde sergiledikleri iki temel rolden dolayı mağdur durumuna düştüklerini belirtmişlerdir. (Ermumcu, 2011: 28; Zora, 2012: 27-29; Fettahlıoğlu, 2008: 113).

Mobbing sürecinde en fazla zarar gören taraf kurbandır ve mobbing süreci, her işyerinde farklı şekilde gelişse de, genelde süreç içerisinde izlenen tipik ve benzer bir yol bulunmaktadır. Amaç mağduru yıpratmak, mahvetmek ve işyerinden uzaklaştırmaktır. Yaşadığı tüm olumsuz davranışlardan etkilenen mağdur, kendisine yönelik kötü davranışlar konusunda sürekli kafası karışık bir şekilde çalışmaya devam etmektedir. Ancak zamanla bu zarar verici davranışlar öyle bir duruma gelir ki mağdur artık çalışmakta, işe adapte olmakta ve dikkatini toplamakta zorluk çekmekte ve hastalıklar baş göstermeye başlamaktadır. Mobbinge karşı karşıya kalan mağdur, artık örgüt içinde önüne geçilemez biçimde psikolojik tacize uğramakta ve yıldırılmaktadır. Sonuçta işini kaybetme ve finansal olarak kayıplar yaşama noktasına gelmektedir. Mağdurun mobbing olayları karşısında kendini savunması çok zorlaşmakta ve sürekli tekrar eden kötü davranışlar karşısında nasıl davranacağını şaşırarak geri çekilmektedir (Tınaz, 2011: 102; Karakale, 2011: 20).

Bu doğrultuda, yaşanan bu mobbing süreci içerisinde mağdurun yaşadıklarını da şu şekilde sıralamamız mümkündür.

- Mağdurda hastalık belirtileri baş gösterir, işe gelemmez ve işine son verilir,
- Mağdur; yoğun stres altında kalarak ağır depresyon yaşar ve intiharı düşünebilir hatta intihar girişiminde bile bulunabilir,
- Mağdur; yaşadıklarında suçu olmadığına inanır,
- Bir yandan da hatası var mı diye sürekli düşünür. Hatta her şeyi her zaman yanlış yaptığına inanır,
- Kendine güveni kalmadığı gibi kararsızlık içinde yaşar,
- Mağdur; rolünü, geri rol olarak tanımlar ve beni aralarına almıyorlar diye düşünür,
- Her durumdan kendisini sorumlu tutarak, her türlü sorumluluktan kaçır (Tınaz, 2011: 103).

Mobbing mağdurlarının mobbing sürecinde verdikleri tepkiler de birbirlerinden farklı olmakla birlikte bazıları sorunun kendilerinden kaynaklandığını düşünerek bu durumu kabullenirken bazıları da sorunun başka faktörlere bağlı olduğunu düşünerek çatışmayı göze almaktadırlar. Durumu kabullenenler çoğu zaman kendilerini ortamdan soyutlamakta ya da pes ederek kaçmaktadırlar. Düşmanca, zorbaca ve ahlak dışı eylemlerle karşılaşan bu mağdurlar işlerini kaybetme korkusu ile mecburen bu durumu kabullenmek zorunda kalmaktadırlar. Böylesi bir durumda mağduru her geçen gün daha da fazla strese sokmaktadır. Bunun yanında durumu kabullenmeyip çatışmayı göze alan mağdurlar ise sürekli bir mücadele halinde bulunmaktadır. Çatışma yolunu seçen mağdurlardan bazıları amacına ulaşırken bazıları da ulaşamayarak daha zor durumlara düşmekte, yıpranmakta ve gün geçtikçe de sağlıklarını kaybetmeye başlamaktadırlar. Gerek durumu kabullenen bireylerde olsun gerekse çatışmayı seçen bireylerde olsun, her iki tarafta da mobbing süreci boyunca uyku bozuklukları, kalp çarpıntıları, konsantrasyon bozuklukları, depresyon, çaresizlik, sosyal fobi, sosyal izolasyon ve sinirlilik gibi sağlık sorunları ve psikolojik sorunlar yaşanmaktadır (Çobanoğlu, 2005: 53; Aksakal Kaymakçı, 2008: 56; Karakale, 2011: 22).

Mobbinge maruz kalan bireyin zamanla hem örgüte hem de çalışma arkadaşlarına olan güveni azalmakta ve her geçen gün motivasyonu ve performansı düşmektedir. Yoğun bir stres altında olan mağduru zamanla işe gitme isteği ortadan kalkmaktadır. İşe karşı kayıtsızlık, bıkkınlık ve yılgınlık olarak başlayan bu sürecin sonunda da mağdur, işinden istifa etmeye kadar gidebilmektedir. Mobbing süreci içerisinde, kendini tam bir çıkmaz içinde algılayan mağdur, bulunduğu ortamdan dışlanmakta ve soyutlanarak bir köşeye sıkışıp kalmaktadır. Başına gelenlerin nedenini çözemeyen mağdur, çevresindeki herkesin bu denli nefretine yol açacak kadar ne kötülük yaptığını veya nerede hata ettiğini, işten ayrılmış olmasına rağmen aylar hatta yıllar geçse de hala kendi kendine sormaktadır (Özdemir ve Açıkgöz, 2007: 914; Tınaz, 2011: 104).

Ancak burada dikkat edilmesi gereken bir nokta bulunmaktadır. Sonuçta sadece mobbing mağduru kaybettiğini ve zor durumda kaldığını söylemek zordur. Mağduru çalıştığı örgüt içinde de birtakım kayıplar söz konusu olabilmektedir. Çünkü mağduru mobbing sürecinde aldığı raporlar, devamsızlıklar artmakta ve aynı zamanda da mağdur iyi ve uzman bir çalışan ise onun işi bırakmasıyla örgüt içindeki yeri hemen

doldurulamamaktadır (Karakale, 2011: 23). Yani mobbing sürecinde sadece mağdur değil örgüt için de kayıplar ve zararlar söz konusu olabilmektedir.

3.3.3. Mobbing İzleyicileri (Seyirciler)

Mobbing olgusu incelenirken, mobbing uygulayan kişilerin (saldırgan) ve mobbinge maruz kalan kişilerin (mağdur) yanı sıra bu duruma seyirci kalanların da dikkate alınması gerekmektedir. İşyerinde ortaya çıkan mobbing uygulamalarına, çeşitli nedenlerden dolayı göz yuman kişiler "mobbing izleyicisi" olarak ifade edilmektedir. Bu nedenle bu tür kişilere aynı zamanda "dolaylı mobbingci" adı da verilmektedir. Mobbing sürecinde rol alan bir diğer taraf olan izleyiciler, saldırgan ve mağdur dışında kalan kişilerdir. Yani iş arkadaşları, amirler ve yöneticiler gibi sürece doğrudan doğruya karışmayan, ancak bir şekilde süreci algılayan, yansımalarını yaşayan, bazen de sürece katılan kişilerdir. Bu bireyler, mobbing olgusunun farkına vardıkları andan itibaren izleyici olarak nitelendirilmektedirler. Doğrudan doğruya mobbing sürecinin içinde yer almamakla birlikte, bu durumun farkında oldukları için bir şekilde mobbinge katılmakta, onu algılamakta ve mobbingin etkilerine maruz kalmaktadırlar. İzleyiciler, mobbing karşısında sergiledikleri tavırlarına bağlı olarak mobbingi sona erdirebilecekleri gibi daha fazla şiddetlenmesine de sebep olabilmektedirler. Mobbing izleyicileri; süreç içerisinde neler yaşandığını fark etmedikleri için ilk başlarda sessiz kalabilmekte, daha sonra saldırganın mağduru hatalı göstermesine kanabilmekte ve saldırganın tarafını tutabilmektedirler. Bununla birlikte iş yerindeki grup normları ele alındığında, mobbingi inkar etme ve bu konuda sessiz kalma kuralları mevcut ise, izleyiciler mağdura yardım etmek veya mobbingi durdurmak gibi bir tutum içerisine girmemektedirler. Ya da mobbing olgusuna dolaylı olarak karışan izleyici konumundaki herhangi bir amir; sürecin devamına izin verecek ya da engel olabilecek güçte bulunmaktadır. Yani süreç içerisinde mobbingi uygulayan kişinin hiyerarşik konumunun önemli olması kadar, izleyicinin konumu da önemli bulunmaktadır. Bu durumda mobbingin geleceğini belirleyebilmektedir (Fettahlıoğlu, 2008: 119; Güngör, 2008: 549; Tınaz, 2011: 113; Çögenli, 2010: 23).

Dolaylı mobbingciler olarak da nitelendirilen izleyicilerin davranış biçimlerini ve özelliklerini Walter (1993) şu şekilde açıklamıştır (Tınaz, 2011: 114-115).

- Mobbing süreci ile hiçbir ilgileri yokmuş gibi gözükten izleyiciler aslında çoğu kez mobbing uygulayanlarla birlikte olan ve onların yanında yer alan, ikiyüzlü kişilerdir.
- Mobbing süreci boyunca herhangi bir sorumluluk almamalarına rağmen kendilerini süreç içerisinde arabulucu olarak göstermektedirler.
- İzleyiciler kendilerine çok güvenen kişiler olmakla birlikte, ya taraflardan birine olan yakınlıklarını göstermekte ya da iki tarafa da yakın olmadıklarını göstermeye çalışmaktadırlar.
- Bazen de farkında olmasalar bile çatışmanın anahtar kişisi konumunda yer almaktadırlar.

İzleyicilerin sergiledikleri bu davranış tarzlarına göre beş tane izleyici profilinden söz edilmektedir. Bu profiller onların mobbing sürecinde takındıkları tavırlarla ilgilidir. Her birinin davranış tarzı farklı olmakla birlikte bunlar; diplomatik (uzlaşmadan yana olan izleyici), yarıdakçı (mobbingciye sadık izleyici), fazla ilgili (herkesle ilgilenen izleyici), bir şeye karışmayan (saldırganın da mağdurun da yanında olmayan izleyici) ve iki yüzlü yılan (iki tarafı da idare eden) izleyici tipleridir (Tınaz, 2011: 117-119).

Mobbing izleyicileri çeşitli şekillerde karşımıza çıkabilmektedir. Yapı olarak bir grup izleyici mağdurlara, bir grup izleyici de saldırganlara benzemekte olup izleyicilerin mağdurlardan ve saldırganlardan farkı, konumları gereği etkinliklerindeki farklılıkta yatmaktadır. Bu durumda izleyici profillerinden yola çıkarak; genel olarak izleyici tiplerinin mobbing ortakları (aktif izleyiciler), ilgisizler (pasif izleyiciler) ve karşıtlar (mobbingi önlemek için çaba sarfedenler) olmak üzere üç grupta ele alınması mümkündür (Tınaz, 2011: 116; Ermumcu, 2011: 34).

- **Mobbing ortakları;** saldırganlara karşı sempati duyan ve onun yanında yer alarak ona yardım eden kişilerdir. Aktif izleyiciler olarak da adlandırılan mobbing ortakları; farkında olmadan tacizciye doğrudan doğruya destek vermekte ve onunla işbirliği yapmaktadırlar.

- **İlgisizler;** saldırganın aşağılayıcı ve yıkıcı davranışları karşısında sessiz kalmakta ve belki de mobbing davranışından zevk duymaktadırlar. İlgisizler genellikle mobbinge ilgisiz ve duyarsız kalmakta bu yüzden de aynı zamanda pasif izleyiciler olarak da

adlandırılmaktadırlar. Bununla birlikte saldırgan ile ilişkilerini sürdürerek mobbing sürecinin devamına göz yummaktadır. İlgisizler olup biten her şeyin farkında olmalarına rağmen olanları umursamamaktadırlar.

●**Karşıtlar** ise; örgüt içinde uygulanan mobbingden hoşlanmayan izleyiciler olarak adlandırılmaktadır. Karşıtlar; mobbingi önlemek için çaba sarf etmekte, mağdura yardım etmeye çalışmakta ya da en azından bu durum için bir çözüm üretmeye çalışmaktadırlar.

İzleyiciler, mobbing sürecinin içinde yer alıyor gibi gözükmeseler de, örgüt içinde gerçekleşen bu süreçte izleyicilerin, gerçekte olsa dolaylı da olsa rolü bulunmaktadır. Bir örgüt içerisinde saldırgan, kurban ve izleyicilerin yer aldığı bir mobbing olgusu varsayıldığında, izleyiciler mobbinge neden olan çatışmayı çözümlenecek veya durduracak herhangi bir girişimde bulunmadıklarında, izleyicileri de gerçek mobbingciyle aynı nitelikte değerlendirmek gerekmektedir. Çünkü mobbing sürecinde kendisi ve yaşamı üzerindeki kontrolünü gitgide yitiren mağdur, mahvolmakta ve harcanmaktadır. Eğer izleyiciler de bu duruma göz yumarlarsa, örgüt ikliminin incelenmesi gerekliliğini ihmal ederlerse ve çok daha kötü sonuçlara varmadan bu durumu engellemezlerse onlar da, gerçek birer mobbingci olarak değerlendirilmelidirler (Tınaz, 2011: 114-119).

3.4. MOBBING SÜRECİ

3.4.1. Örgütlerde Ahlak Dışı Bir Olgu Olarak Mobbing

Çalışma hayatı, insanın kendini var etmeye çalıştığı bir süreç olup bu süreç; rekabet, çatışma, iletişim, paylaşım, başarı gibi ilişkileri içinde barındırmaktadır. İnsanlar; kendi kişisel çıkarlarını gerçekleştirmeye çalışan bencil bir varlıktır. Çünkü kaynakların sınırlı olması insanın sürekli olarak kendi çıkarlarını üstün tutmasını gerekli kılmaktadır. Bu durumun sonucu olarak da; insanların bulunduğu ortamların, anlaşmazlık ve çatışmalardan uzak olması mümkün değildir. Ayrıca her insanın kendine özgü bir kültürünün, bir ahlak ve değer sisteminin olması, her özgür insanın anlayış, inanç ve dünyaya bakışında farklılıkların bulunması da bu çatışmalara zemin hazırlamaktadır. Bu

gayet doğal bir durum olarak görülmektedir. Bununla birlikte, bu çatışmalar sırasında birey, çalışma arkadaşlarına karşı yükümlülük ve sorumlulukları dolayısıyla, kendi bencilliği ve ahlaki tarafı arasında denge kurmaya çalışmaktadır. Bireyin sahip olduğu ahlaki anlayış; onun çalışma arkadaşlarına karşı olan tutum ve davranışlarını da şekillendirmektedir. Bu anlaşmazlıkların ve çatışmaların örgüt içerisinde ahlaki sınırlar çerçevesinde çözüme kavuşturulması gerekmektedir. Aksi halde çalışanlar arasında gergin ve düşmanca bir ortam oluşacak, çalışanların birbirini yıpratıcı, yorucu, küçük düşürücü, hatta birbirlerinin bedenlerine ya da psikolojilerine zarar verecek olan mobbing olgusu ortaya çıkacaktır (Yıldız ve Kılıkış, 2010: 72; İbrahimoğlu ve Kısa, 2013: 174; Yaman, 2008: 82).

Leymann mobbingi; bir veya birkaç kişilik grubun, başka bir kişiye yönelik yaptığı, sistematik ve ahlak dışı bir iletişim olarak tanımlamakta olup örgüt içerisinde çalışanlar ve yöneticiler arasındaki etkileşimden doğan bu olgu ahlak dışı bir davranış olarak kabul edilmektedir (Yıldız ve Kılıkış, 2010:72).

Karmaşık, dinamik ve yoğun rekabetin yaşandığı çalışma hayatında, iş ahlakına sahip çalışma ortamlarına ihtiyaç duyulmaktadır. Çünkü bireylerin sahip olduğu ahlaki değerler, onların diğer çalışma arkadaşlarına karşı kıskançlıklarını, ihtiraslarını, onları sindirme dürtüsünü yok etmekte ve bilinçli, sistemli bir çalışma ortamı yaratmaktadır. Ahlaki değerlere önem verilen kurumlarda mobbing davranışlarının ortaya çıkmasına zemin hazırlayan bir ortam bulunmamakta olup düşük ahlak standartlarının varlığı mobbingin ortaya çıkma nedeni olarak değerlendirilmektedir. Ahlak dışı bir tutum ve davranış olarak kabul edilen mobbing; aynı zamanda örgütlerde, ahlak dışı hareketlerden olan ahlaki egoizm ve ahlaki görecelikten güç alarak ortaya çıkabilmektedir. Bireylerin kendi çıkarlarını sağlamaya çalışma, daha iyi bir onura ulaşma, kariyerinde yükselme, itibar kazanma, göze girme, yetki ve güç sahibi olma gibi arzuların her şeye baskın olması ve bu amaçla her şeyin yapılabilmesi hali olan ahlaki egoizm durumu, mobbing olarak isimlendirilen ahlak dışı hareketlere zemin oluşturmaktadır. Örgütsel değer ve kuralların örgüt içerisinde keyfi ve tutarsız bir biçimde uygulanması anlamına gelen ahlaki görecelik hali ise, mobbing eylemlerinin örgütte rahatça sergilenebilmesinin önünü açmaktadır. Bu tip örgütlerde, ahlaki standartlarda görülen bu dalgalı durum, diğer bir ifadeyle değişken kuralların varlığı,

deontolojik ahlakın oluşumunu engelleyecek ve ortaya çıkan bu belirsiz durum ise mobbing eylemlerini kolaylaştıracaktır (Tiyek, 2012: 101-102; Tokat; Cindiloğlu ve Kara; 2011: 41-42).

Başarılı bir kariyer, iyi bir çalışma performansı, güzellik vb. nedenlerle oluşan kıskançlık nedeniyle örgüt içerisinde meydana gelen mobbing, ahlaki ilkelerden yoksunluğun göstergesi olup çalışanların hırslarını acımasızca gerçekleştirmek istemeleri onların ahlaki ilkeleri göz ardı etmelerine neden olabilmektedir. Ahlaki ilkelerin çalışanlar tarafından umursanmaması mobbing davranışlarının başlamasına neden olabilmektedir (Tiyek, 2012: 102).

Daha öncede ifade edildiği üzere mobbing, bir örgütte çalışan bireyin farklı sebeplerle üstü, eşiti ya da astı tarafından uygulanmakta olup, bireyi psikolojik olarak tahrip etmek ve onu ezmek gayesiyle yapılan ahlak dışı, incitici tutum ve davranışlardır. Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization / ILO)' nün örgütlerde karşılaşılan en önemli sorun olarak ele aldığı mobbing; kişisel güç veya biçimsel statü kullanarak gerçekleştirilen ahlak dışı örgütsel davranışlar sonucu ortaya çıkmaktadır. Buna göre iş yerindeki mobbingi ortaya çıkaran çeşitli etmenlerden bahsedilmektedir. Bunlar; liderlik davranışlarının yetersizliği, mağdurun korumasız oluşu, örgütteki ahlaki standartların yetersizliği vb. olarak ifade edilmektedir (Yaman, 2008: 84; Tokat; Cindiloğlu ve Kara; 2011: 41).

Mobbing sürecinde çaresiz ve savunmasız kalan bireye karşı ahlak dışı ve düşmanca uygulamalar söz konusu olmaktadır. Saldırgan tarafından mobbingin uygulanma nedeni; mağdurun uyumsuz bir kişiliğe sahip olması ve bu davranışları hak ettiğinin düşünülmesi olup mobbing sürecinin temel amacı ise; mağdura psikolojik olarak zarar vermek, onu yıpratmak ve işyerinden uzaklaşmasını sağlamaktır. Ahlak dışı bir davranış olarak kabul edilen mobbing; ortak noktaları iletişim kopukluğu olan bir takım süreçleri izleyerek örgüt içerisinde kendini göstermektedir (Tiyek, 2012: 99; Tokat; Cindiloğlu ve Kara; 2011: 43-44). Bu süreçler;

- Mağdurla doğrudan iletişimin reddedilmesi,
- Mağduru dışlama,
- Mağduru gözden düşürme,

- Mağduru tek başına bırakma,
- Mağduru hor kullanma ve küçük düşürme,
- Mağduru hata yapmaya itme,
- Yetki istismarı (yetki kullanarak mağduru ezmek),
- Ahlak dışı (sapkın) uygulamalarda bulunma,
- Dilin (üslup) biçimini bozma (Tokat; Cindiloğlu ve Kara; 2011: 44-45) olarak ifade edilmektedir.

Bir örgüt içerisinde mobbing olgusunun var olduğunu gösteren bu süreçle birlikte mobbingin habercisi olan davranışsal ve fiziksel belirtiler de bulunmakta olup bu belirtilerin açıklanması da, mobbing sürecinin anlaşılabilmesi açısından faydalı görülmektedir.

3.4.2. Mobbingin Davranışsal ve Fiziksel Belirtileri

Bir işyerinde, bir kişiye karşı sistematik olarak uygulanan düşmanca baskı ve rahatsız edici bütün davranışlar mobbing olarak değerlendirilmektedir. Burada önemli olan nokta, mobbingin habercisi olan davranışların belli sıklıkta tekrar edilmesidir. Eğer bir davranış iş ortamında sistematik olarak uzun bir süre içinde tekrarlanırsa o davranışın anlamı değişmekte, tehlikeli bir hal almakta ve mobbing olayının ortaya çıkışını tetikleyerek kasıtlı tacize dönüşmektedir. Bir işyerinde mobbing olgusunun varlığının anlaşılabilmesi için öncelikle işyerinde görülen ve mobbingin habercisi olan davranışların belirlenmesi gerekmektedir. Mobbing uygulamasında görülen bu davranışlar, tek başına ele alındığında, bazıları tamamen ahlak dışı, olumsuz ve kabul edilemez olarak görülebilmesine rağmen, bazıları da sadece normal etkileşim davranışı olarak değerlendirilmektedir. Yani hangi davranışların mobbing olduğunun belirlenmesi bu davranışların hem örgüt içindeki normal bir çatışmadan farkını görebilmek hem de mobbingin varlığını ve şiddetini belirlemek açısından önemli bulunmaktadır. İş hayatında geçerli ve ahlaki sayılabilecek davranışlar, kültürlere göre farklılık göstermekte olup bu doğrultuda bir örgütte mobbing davranışların neler olduğuna dair karar verebilmek de oldukça zor görülmektedir (Toker Gökçe, 2006: 67; Tınaz, 2011: 53-54; Uzunçarşılı ve Yoloğlu, 2007: 2).

Mobbingde bir çok davranışsal belirti bulunmakta olup önemli olan bunların uzun bir süre boyunca sıklıkla tekrarlanmasıdır. Davranışsal belirtileri şu şekilde sıralamamız mümkündür.

- Çalışma arkadaşlarıyla yaşanan tartışmalar ve çatışmalar her zamankinden çok olmaya başlar.
- Telefon, bilgisayar ve lamba gibi işyerinde bulunan bireye ait olan eşyalar, durup dururken kaybolur veya bozulur. Yerine yenileri konulmaz.
- Birey, işle ilgili önemli gelişmelerin ve haberlerin dışında tutulur.
- Kişinin arkasından çeşitli söylentiler çıkarılır, hakkında dedikodu yapılır. Ondan bahsedilirken abartılı bir şekilde konuşulur.
- Birey, çalışma ortamına girdiği anda konuşma hemen kesilir.
- Birey, diğerleri tarafından sürekli eleştirilir veya küçümsenir.
- Kişiye yetenek ve becerilerinin çok altında veya uzmanlık alanına girmeyen işler verilir.
- Birey, her yaptığı işin takip edildiğini ve gözlendiğini hisseder.
- Birey, sözlü veya yazılı sorularına ve taleplerine yanıt alamaz.
- Birey, üstleri veya iş arkadaşları tarafından kontrol dışı tepki göstermeye kışkırtılır.
- Birey, örgütün özel kutlamaları veya diğer sosyal etkinliklerine kasıtlı olarak çağrılmaz. İş toplantılarından haberdar edilmez. Herhangi bir seçim söz konusu olduğunda oy verme hakkı kendisinden alınır.
- Kişinin dış görünüşü veya giyim tarzıyla alay edilir.
- Kişinin işle ilgili tüm önerileri reddedilir.
- Kendisinden daha alt düzeydeki görevlerde çalışanlardan daha düşük ücret verilir (Tokat; Cindiloğlu ve Kara; 2011: 34-35).

Mobbing olgusunda bu davranışsal belirtilerin hepsinin aynı anda bulunması şart olmamakla birlikte bu davranışların kasıtlı ve sürekli olarak tekrarlanması, mobbingin ortaya çıkmasına ve sonuç olarak da bireyin iş yaşamından uzaklaşmasına neden olmaktadır (Tınaz, 2011: 62).

Mobbing ile ilgili çalışmalar yapmakta olan çeşitli araştırmacılar ve yazarlar mobbingin davranışsal belirtilerinin sınıflandırılmasına ilişkin değişik yaklaşımlar tanımlamaktadırlar. Öncelikle Niede; mobbing davranışlarının sınıflandırılmasında yedi

unsurdan bahsetmektedir. Bunlar; bir bireyin kişiliğine saldırmak, bireyi izole etmek, dolaylı veya direkt yoldan devamlı eleştirmek, bireyi cezalandırma yöntemi olarak görev verme yöntemini kullanmak, tehdit etmek, cinsel tacizde bulunmak ve bireyin özel yaşamına saldırıda bulunmak olarak sıralanmaktadır. Vartia ise, yaptığı çalışmada mobbing davranışlarının sınıflandırılmasında altı mobbing davranışı üzerinde durmaktadır. Bunlar, bireye iftirada bulunmak, sosyal olarak izole etmek, bireye çok az veya çok kolay görevler vermek, tehdit etmek veya eleştirmek, fiziksel olarak şiddet uygulamak veya şiddet uygulamaya ilişkin tehditlerde bulunmak ve bireyin akıl sağlığı ile ilgili dedikodular üretmek olarak sıralanmaktadır. Zapf da tıpkı Vartia gibi mobbing davranışlarını altı unsur da belirtmektedir. Bunlar; örgütsel önlemlerle saldırıda bulunmak, sosyal soyutlama, bireye ve onun özel hayatına saldırıda bulunmak, sözlü tehdit ve saldırıda bulunmak, fiziksel şiddet uygulamak ve birey hakkında dedikodu üretmek şeklindedir. Rayner ve Hoel' e göre ise mobbing davranışları; profesyonel konuma saldırılar, kişisel duruşa saldırılar, soyutlama, iş yükü ve istikrarsızlık olmak üzere beş grupta toplanmaktadır (Elmas, 2012: 20; Karyağdı, 2007: 27).

Heinz Leymann, mobbingin iş hayatında sistemli bir biçimde nasıl yürütüldüğünü Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT) anketi ile bilimsel olarak tanımlamış ve mobbing davranışlarını sınıflandırma konusunda yaşanan bu karmaşıklığa bir çözüm getirmiştir. Leymann; LIPT anketi ile saldırganın veya saldırganların mağdur veya mağdurlara yönelttiği kırk beş davranış gözlemlemiş olup mobbing sayılabilecek bu davranışları beş farklı grupta sınıflandırmıştır. Bunlar; iletişim, sosyal ilişkiler, sosyal konum, mesleki ve özel yaşamın niteliği ve sağlıkla ilişkili olmak üzere kurbanı karşı yöneltilen farklı bir saldırı tarzını ifade etmektedir (Elmas, 2012: 21; Tınaz, 2011: 54).

Leymann' in sınıflandırdığı kırk beş davranıştan oluşan beş grup, Leymann' in Tipolojisi adıyla Tablo 13. de gösterilmiştir.

Tablo 13. Leymann' in Tipolojisi

<p style="text-align: center;">Birinci Grup: Kendini İfade Etmeyi Engelleyici ve İletişime Yönelik Saldırıları</p>	<p>-Mağdurun, yöneticisi tarafından kendini gösterme ve kendini ifade etme olanaklarını sınırlanır, -Mağdur, konuşmaya başladığında sürekli sözü</p>
--	--

	<p>kesilir, -Mağdurun iş arkadaşları tarafından kendisini ifade fırsatı sınırlanır, -Mağdura bağırlır ya da mağdur yüksek sesle azarlanır, -Mağdurun yaptığı işler ve kararları sürekli olarak eleştirilir, -Mağdurun özel hayatı sürekli eleştirilir, -Mağdur, rahatsız edici telefonlar alır, -Mağdur, sözlü tehditlere maruz kalır, -Mağdur, yazılı tehditler alır, -Mağdura uzaklaştırıcı bakışlar ve davranışlar yöneltilerek mağdurla ilişki reddedilir, -Dolaylı imalarda bulunularak mağdurla temas reddedilir.</p>
<p style="text-align: center;">İkinci Grup: Sosyal İlişkilere Saldırılar</p>	<p>-Mağdurun çevresindeki insanlar mağdurla konuşmazlar, -Mağdur kimseyle konuşamaz ve başkaları ile konuşması engellenir, -Mağdura iş arkadaşlarından ayrı bir yerde çalışma yeri verilerek mağdur izole edilir, -İş arkadaşlarının mağdur ile konuşması yasaklanır, -Mağdura sanki iş ortamında yokmuş gibi davranılır.</p>
<p style="text-align: center;">Üçüncü Grup: Özel Yaşama, Sosyal Konuma ve İtibara Saldırılar</p>	<p>-Mağdurun arkasından kötü konuşmalar yapılır, -Mağdurla ilgili söylentiler ve dedikodular yapılır, -Mağdur gülünç ve komik duruma düşürülür, -Mağdura akıl hastasıymış gibi davranılır, -Mağdura psikolojik değerlendirme ve inceleme geçirmesi için baskı yapılır ve ikna edilmeye çalışılır, -Mağdurun herhangi bir fiziksel engelinden ötürü kendisiyle alay edilir, -Mağduru gülünç düşürmek için hareketleri, yürüyüşü ve sesi taklit edilir, -Mağdurun politik veya dini inançları ile alay edilir, -Mağdurun özel yaşamı ile alay edilir, -Mağdurun milliyetiyle alay edilir, -Mağdur, özsaygısını ve onurunu etkileyecek ve zedeleyecek bir iş yapmaya zorlanır, -Mağdurun yaptığı iş, gösterdiği çaba ve başarısı haksız bir şekilde eleştirilerek, yanlış ve yaralayıcı bir tarz da yargılanır, -Mağdurun aldığı kararlardan şüphe edilir ve kararları sorgulanır,</p>

	<p>-Mağdura aşağılayıcı sözler sarf edilir, -Mağdura sözlü veya sözsüz cinsel imalarda bulunulur.</p>
<p>Dördüncü Grup: Yaşam Kalitesine ve Mesleki Duruma Saldırıları</p>	<p>-Mağdura ait özel ve önemli görevler yoktur ve mağdura iş verilmemeye başlanır, -Mağdurun işini yapmaması için görevleri kısıtlanır ve çalışma faaliyeti engellenir, -Mağdura sürdürmesi için anlamsız görevler verilir, -Mağdura yeteneklerinin ve uzmanlık alanının altında işler verilir, -Mağdura sürekli işleri değiştirilerek yeni görevler verilir, -Mağdura aşağılayıcı ve özgüvenini etkileyecek işler verilir, -Mağdurun beceriksizliğini ortaya koymak ve gözden düşmesini sağlamak amacıyla, kendisine yeteneklerinin çok üstünde işler verilir, -Mağdura mali yük getirecek zararlara sebep olunur, -Mağdurun evine ya da işyerine zarar verilir.</p>
<p>Beşinci Grup: Sağlığa Yönelik Saldırıları</p>	<p>-Mağdur, fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanarak sağlığına zararlı işlerde çalışmak zorunda bırakılır, -Mağdura fiziksel şiddet tehditleri yapılır, -Mağdurun gözünü korkutmak amacıyla hafif bir şiddet hareketinde bulunulabilir, -Mağdurun daha ağır fiziksel şiddete maruz kalmasına çalışılır, -Mağdura cinsel tacizde bulunulabilir.</p>

Kaynak: Tınaz; 2011: 54-57, Davenport, Schwartz, ve Elliott, 2003: 18-19

Leymann' ın sınıflandırmış olduğu bu davranışsal belirtilerle birlikte mağdurda meydana gelen birtakım fizyolojik belirtilerde söz konusu olmaktadır. Mağdurda meydana gelen bu fizyolojik belirtileri de dokuz grupta ele almak mümkündür. Bunlar;

- **Beyinle İlgili Fiziksel Belirtiler:** Uykusuzluk ya da sürekli uyku hali, panik atak, depresyon, baş dönmesi, dikkatsizlik ve sıkıntı.
- **Deriyle İlgili Fiziksel Belirtiler:** Kızarma, kaşınma, deride pullanma veya döküntü ve alerji.
- **Gözlerle İlgili Fiziksel Belirtiler:** Bulanık görme ve gözlerin kararması.

- **Boyun ve Sırtla İlgili Fiziksel Belirtiler:** Boyun kaslarında ve sırtta ağrı.
- **Kalple İlgili Fiziksel Belirtiler:** Hızlı ve düzensiz çarpıntılar, kalp krizi.
- **Eklemlerle İlgili Fiziksel Belirtiler:** Titreme, kas ağrıları, terleme ve bacaklarda halsizlik hissetme.
- **Sindirim Sistemiyle İlgili Fiziksel Belirtiler:** Mide rahatsızlıkları, hazım zorluğu, yanma, ekşime ve ülser. İleri derecede olgularda ise bulimya.
- **Solunum Sistemiyle İlgili Fiziksel Belirtiler:** Nefessiz kalma ve nefes alamama gibi solunum sorunları.
- **Bağışıklık Sistemiyle İlgili Fiziksel Belirtiler:** Hastalıklara çok çabuk yakalanabilme ve organizmanın savunma yapısında zayıflama (Tınaz, 2011: 63) olarak tanımlanmaktadır.

Mağdur; mobbing davranışı sonucunda oluşan bu fizyolojik rahatsızlıklarla birlikte daha çok hata yapmaya başlamakta ve saldırganın daha fazla mobbing davranışına maruz kalmaktadır.

3.4.3. Mobbing Dereceleri

Olumsuz, ahlak dışı ve rahatsız edici davranışlarla kendini gösteren ve zaman geçtikçe mağdura acı veren, mağdurun canını yakan ve onu yaralayan bir süreç olan mobbingin; mağduru etkileyen üç etki derecesi bulunmaktadır. Buna göre;

- **Birinci Derece Mobbing:** Mağdur bu noktada mobbinge direnmeye çalışmakta ve mücadele etmektedir. Eğer başarabilirse erken aşamalarda kaçarak bu durumu sonlandırabilmektedir. Yani diğer bir ifadeyle mobbinge maruz kalmadan kendini kurtarabilmekte ve aynı işyerinde farklı bir yerde devam edebilmektedir.

Bu derecede iş arkadaşlarından küçük düşürücü davranışlar görmekte olan mağdur, bu davranışların bazılarını karşı koymakta bazılarını da hoş görmeye çalışmaktadır. Ancak bu durum mağdurun iş ortamına antipati duymasına ve işten soğumasına neden olmaktadır. Mağdur iş ortamında işlevselliğini sürdürmekte olsa bile ağlama, uyku bozukluğu, alınganlık ve konsantrasyon bozuklukları gibi semptomlar yaşayabilmektedir.

Birinci derecede ailesi ve arkadaşlarıyla ilişkisi etkilenmeyen mağdur, bu olumsuz davranışların devam etmesi halinde ise durum, ikinci derece mobbinge dönüşmektedir.

●**İkinci Derece Mobbing:** Bu derecede bulunan bir mağdur artık olanlara direnememekte ve kaçamamaktadır. Mağdur geçici ya da uzun süren zihinsel veya bedensel rahatsızlıklar çekmeye başlamakta ve işe geri dönmekte zorlanmaktadır.

Uzun bir süreçte mobbinge maruz kalan mağdurda, yüksek tansiyon, kalıcı uyku bozuklukları, mide ve bağırsak sorunları, aşırı kilo alıp verme veya depresyona girme gibi semptomlar görülebilmektedir. Diğer taraftan mağdurda alkol veya ilaç bağımlılığı da başlayabilmektedir. İşyerinden kaçmak isteyen mağdur sık sık izin almakta ya da işe geç gitmeye başlamaktadır. Tüm bunlarla birlikte mağdur; yalnız kalma, otomobil kullanma gibi konularda da yeni ve sebepsiz korkular duymaya başlamaktadır.

Ailenin ve arkadaşların da bir şeylerin ters gittiğini anladığı bu derecede mağdurun, tıbbi yardıma gereksinim duymaya başlaması söz konusu olmaktadır.

●**Üçüncü Derece Mobbing:** Bu derecede artık çalışamayacak durumda olan mağdur işyerine korku, dehşet ve tiksinti ile gitmeye başlamaktadır. Yaşananlardan dolayı mağdur için o kadar kötü bir durum söz konusudur ki işyerinde durmak bile istememektedir. Kendini koruma mekanizması çöken mağdur psikolojik ve fizyolojik yönden tedavi edilse bile düzelememe durumu söz konusu olmaktadır. Hem kendisine hem de çevresindekilere zarar verebilecek durumda olan mağdura ancak çok özel bir tedavi uygulanması yararlı olabilmektedir.

Bu dereceye gelmiş olan bir mağdur da; şiddetli depresyonla karşı karşıya kalma, panik ataklar, kalp krizleri, kazalar, intihar girişimleri ve üçüncü şahıslara yönelik şiddet gibi psikolojik ve fiziksel semptomlar oluşmaktadır.

Önemli olan bu derece, mağdurun ailesi ve arkadaşları için uyarı işaretleri olmalı ve artık tıbbi ve psikolojik yardım zorunlu görülmektedir (Davenport; Schwartz ve Elliott, 2003: 67-70).

Mobbingin bu üç etki derecesini, hem mağdurun süreç içerisinde hissettikleri ve tepkileri hem de saldırganın sergilediği davranışlar belirlemektedir.

3.4.4. Mobbing Sürecinin Aşamaları

Mobbing süreci zaman geçtikçe acı veren ve rahatsız edici davranışlar biçiminde oluşmaktadır. Fark edilmesi çok güç olmakta fakat çok hızlı ilerleyerek geri dönülemez bir hal almaktadır. Mobbingde amaç; mağduru savunmasız hale getirmek ve yardım alamaz bir duruma düşürmektir. Yapılan tüm olumsuz ve ahlak dışı davranışlar uzun bir süre boyunca ve sık sık tekrarlanarak, bireyi iş hayatından uzaklaştırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılmakta olup bu durum aşama aşama meydana gelmektedir. (Davenport; Schwartz ve Elliott, 2003: 20; Tokat; Cindiloğlu ve Kara; 2011: 38).

Leymann mobbingin; çatışma, saldırgan eylemler, işletme yönetiminin devreye girmesi, yanlış yakıştırmalarla veya tanılarla damgalanma ve işine son verilme olmak üzere beş aşamalı bir süreçten oluştuğunu belirtmektedir. Buna göre,

● **Birinci Aşama / Çatışma:** Bu aşama henüz mobbing aşaması olmayıp çatışma aşaması olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir ifadeyle anlaşmazlık aşaması olan bu aşamada, tetikleyici kritik bir olayın ortaya çıkması söz konusu olup her an mobbinge dönüşme durumu bulunmaktadır. Yani ortada küçük bir tartışma ve bir konuda uzlaşamama durumu bulunmaktadır. Mağdur henüz psikolojik veya fiziksel bir rahatsızlık hissetmemektedir. Bu aşamanın mobbinge dönüşüp dönüşmeyeceğini zaman ve davranışların niteliği belirlemektedir.

● **İkinci Aşama / Saldırgan Eylemler:** Bu aşama çatışmanın süreklilik niteliği kazanarak mobbing hareketlerinin ortaya çıkmaya başladığı aşamadır. Burada sergilenen psikolojik saldırılar ve saldırgan eylemler, mobbing dinamiklerinin harekete geçtiğini göstermektedir. Düşmanca bir amaçla mağdura yöneltilen bu davranışlar aynı zamanda, mağduru grup içinde yalnız bırakıp cezalandırmaya ve onu damgalamaya yöneliktir. Mağduru yıpratıcı davranışlar başlamış olup, sürekli rahatsız edici tavırlarla mağdurun üstüne gidilmektedir.

● **Üçüncü Aşama / İşletme (İnsan Kaynakları) Yönetiminin Devreye Girmesi:** İkinci aşamada yönetim doğrudan sürecin içerisinde yer almamışsa, duruma önyargılı yaklaşmakta ve suçu mağdurda bulma eğilimi sergilemektedir. Bu noktada da yönetim, negatif döngü içindeki yerini almış bulunmaktadır. Yönetim olayları tam olarak araştırmayıp yanlış yargılayarak, problemi başından atma eğilimi sergilemektedir.

İşletme yönetimi çevresel faktörlerle ilgili hatalar yerine, mağdurun kişisel özellikleriyle ilgili hatalar bulmaya yönelik olduğu zaman bu süreç, mağdurun aleyhine işlemektedir. Bu aşamada yönetim, özellikle kendisine ait olan "çalışma ortamının psikososyal durumunun kontrolü" sorumluluğunu reddederek mobbing süreci içerisindeki yerini almakta ve döngüye katılmaktadır.

●**Dördüncü Aşama / Yanlış Yakıştırmalarla veya Tanılarla Damgalama:** Bu aşama özellikle önemli bir aşama olarak görülmektedir. Çünkü mağdur karşılaştığı olumsuz davranışlar ve sorunlar nedeniyle bu aşamada profesyonel bir destek alma ihtiyacı duyabilmektedir. Ancak bu durum örgüt içerisinde yanlış yorumlanmakta ve mağdur "zor veya akıl hastası" ya da "paranoyak kişilik" olarak damgalanmaktadır. Mağdurun psikolojik destek alması örgüt içerisindeki diğer kişiler tarafından alaya alınmakta, bu durum farklı yorumlanmakta ve mağdur hakkında asılsız dedikodular yapılmaya başlanabilmektedir. Yönetimin yanlış yargısı ve mobbinge ilgili yeterli bilgileri olmayan sağlık uzmanlarının yanlış tanıları da bu negatif döngüyü hızlandırmaktadır. Psikolojik destek alan mağdur uzun süreli hastalık izinleri kullanarak çalışma yaşamından uzaklaşmaktadır. Mağdurun iş yaşamına tekrar adapte olma şansı da tükenmektedir.

●**Beşinci Aşama / İşine Son Verilme:** Bu aşamada mağdurun yaşadığı duygusal gerilim ve psikosomatik rahatsızlıklar artarak yoğunlaşarak devam etmektedir. Mağdur mobbing olaylarının örgüt içerisinde kendi aleyhine yayılmasıyla birlikte artık sona gelmiş bulunmaktadır. Mağdur artık örgütte istenmeyen kişi durumundadır. Yönetimin hiçbir çaba göstermemesi ve birçok şeye göz yumması ve bazı noktalarda da bu durumu teşvik etmesi mağdurun çaresiz kalarak iş yerinden uzaklaşmasıyla son bulmaktadır. Mobbing süreci sonunda işyerinden uzaklaştırılan mağdur üzerindeki sarsıntı, Travma Sonrası Stres Bozukluğunu* da (TSSB) (Post-Traumatic Stress Disorder-PTSD) tetiklemektedir (Zora, 2012: 41; Tınaz, 2011: 64-66; Karakale, 2011: 33-34; Davenport; Schwartz ve Elliott, 2003: 20).

*TSSB; Posttravmatik stres bozukluğu olarak da bilinmektedir. Türkçe'ye uygunluğu açısından kaynaklarda travma sonrası stres bozukluğu olarak geçmektedir. Genellikle yaşamı tehdit eden bir olaydan sonra başlayan ve yaşam kalitesini düşüren bir hastalıktır. Travma yaratan olayın yaşanmasından sonra, o olayın düşlerde ve günlük yaşamda tekrar yaşanması, o olayı hatırlatan durumlardan kaçınmaya yol açan bir aşırı uyarılmışlık, kaygı ve kolayca irkilmeyi içeren bir anksiyete bozukluğudur (<http://travmasonrasistresbozuklugu-ptsd.nedir.com/#ixzz3ZNOV2ZiY>, 28.02.2015).

Leymann'ın bu beş aşamalı mobbing süreci Kuzey Avrupa ülkelerine uyan bir model olmakla birlikte, mobbingin aşamaları ülkelerin kültürel farklılıklarına göre değişebilmektedir. Kuzey Avrupa ülkeleri modelinin yanında bir de Harald Ege tarafından geliştirilen İtalyan-Ege modeli bulunmaktadır. Altı aşamadan oluşan bu model; niyetlenmiş çatışma durumu, mobbingin başlama aşaması, ilk psikosomatik rahatsızlıkların görülmesi, yönetimin hatalı tutumu ve mobbingi görmezden gelmesi, kurbanın psikolojik ve fiziksel sağlığının kötüleşmesi ve işten ayrılma süreçlerinden oluşmaktadır. Buna göre;

●**Sıfır Durumu:** Mobbing sürecine başlangıç yaratabilecek koşulları ifade etmekte olan bu aşamada, İtalyan işletmelerinde günlük olarak var olan çatışmalar anlatılmaktadır. Kuzey Avrupa ülkelerine yabancı olan bu aşamada, her geçen gün daha yoğun bir rekabetin yaşandığı, neredeyse herkesin herkese karşı olduğu bir çalışma ortamından söz edilmektedir. Bu aşamada henüz seçilmiş bir kurban bulunmamaktadır.

●**Birinci Aşama / Niyetlenmiş Çatışma Durumu:** Mobbingin bu ilk aşamasında, çatışmanın yöneltileceği mağdur saldırgan tarafından belirlenmiş bulunmaktadır. Çatışma durumu bu noktada durağan olmayıp amaç mağdura karşı üstünlük sağlamanın dışında mağduru yıldırmaktır. Mağduru rahatsız etmekte olan olumsuz davranışlar ve tartışmalar sadece iş konularıyla sınırlı kalmamakta mağdurun özel hayatına da saldırılar söz konusu olmaya başlamaktadır.

●**İkinci Aşama / Mobbingin Başlama Aşaması:** Bu aşamada mağdur kendisine yapılanları olumsuz davranışların nedenlerini anlamaya çalışmaktadır. Bu aşamaya kadar saldırgan tarafından yapılan saldırılar, mağdur üzerinde herhangi bir psikosomatik rahatsızlığa neden olmamaktadır. Ancak yaşanan olumsuz durumlar ve sergilenen tavırlardan dolayı mağdur endişeli ve gergin bir tutum sergilemektedir. Mağdur, iş arkadaşlarıyla arasındaki ilişkinin değiştiğinin farkına varmakta ve kendisinden bilgi saklanmaya başladığını görmektedir. Mağdura altından kalkamayacağı, kısıtlı zamanda yetiştirmesi beklenen ve ne için istendiği belirsiz olan işler verilmektedir. Mağdur bu değişimin neden olduğunu kendi kendine sürekli olarak sormaya başlamaktadır.

●**Üçüncü Aşama / İlk Psikosomatik Rahatsızlıkların Görülmesi:** Bu aşamada artık mağdurun bir takım sağlık sorunları görülmeye başlamakta ve psikosomatik rahatsızlıkları ortaya çıkmaktadır. Mağdurda ilk olarak görülen belirtiler uyku bozuklukları, yeme-içme problemleri ve sindirim sistemi problemleridir. Mağdur artık bu aşamaya geldiğinde, örgüte olan güveni azalmaya başlamaktadır.

●**Dördüncü Aşama / Yönetimin Hatalı Tutumu ve Mobbingi Görmezden Gelmesi:** Bu aşamada artık mağdura açıkça mobbing uygulanmaya başlamaktadır. Yapılan ahlak dışı davranışlar ve sergilenen tavırlar örgüt içindeki herkes tarafından farkına varılmakta ancak hiçbir şey yapılmamaktadır. Örgüt içindekilerin de bu yapılanlara seyirci kalması mağduru iyice rahatsız etmekte ve hastalıklarının iyice artmasına neden olmaktadır. Mobbing nedeniyle sağlığı iyice bozulan mağdur, çok fazla hastalık izinleri kullanmaya başlamaktadır. Bu durumda yönetimin konuya şüpheli ve önyargılı yaklaşmasına neden olmaktadır. Yönetimin mobbingcilere hak vermesiyle birlikte, mağdurun artık daha da çaresiz bir duruma düşmesi söz konusu olmaktadır.

●**Beşinci Aşama / Kurbanın Psikolojik ve Fiziksel Sağlığının Kötüleşmesi:** Bu aşamada mağdur artık tam anlamıyla depresyona girmiş bulunmaktadır. Umutsuzluk içinde olan mağdurun durumu daha da kötüleşmekte, ilaç ve terapilerin kendisine faydası olacağını düşünmektedir. Yönetimden destek göremeyen ve yönetim tarafından suçlu olduğuna inanılan mağdurun durumu giderek kötüleşmekte ve ağır bir depresyon tablosu çizmektedir. Mağdur artık tüm olanların kendi suçu olduğunu ve herkesin ona karşı olduğunu düşünmeye başlamaktadır.

●**Altıncı Aşama / İşten Ayrılma:** Son aşama olan altıncı aşama, mağdurun işyerinden ayrılmasıyla sonlanan aşamadır. Mağdur bu aşamada kovularak, istifa ederek, erken emekliliğe zorlanarak ya da maluliyet nedeniyle iş hayatından uzaklaşmaktadır. Tüm bu olanlara dayanma gücü kalmayan mağdur intiharı ya da mobbing uygulayana zarar vermeyi seçebilmektedir. Mağdurun işten ayrılmasıyla sonuçlanan bu süreçten sonra, birey artık iş hayatına dönmeyi bile düşünmektedir (Çobanoğlu, 2005: 92-95; Zora, 2012: 42-44).

Her iki modelden de anlaşılacağı üzere; gerçekleşen tüm aşamalar, mağduru çıkmaza götürmektedir. Son aşamaya gelmeden, mağduru kurtarabilecek olan bir müdahalenin

örgüt içindeki mobbingi engelleyebilecek durumda olması ancak bunun yapılmaması, tüm aşamaların gerçekleşerek mağdurun kötü sona itilmesine neden olmaktadır. Bu süreçte yönetim ve izleyiciler de en az mobbingci kadar mobbing uygulayan konumunda bulunmaktadır. Ancak burada dikkat edilmesi gereken bir nokta söz konusu olmaktadır. Mobbing, devam etmesine izin verildiği kadar sürdürülmektedir. Yani mağdura zarar verici bir uygulama şeklinde başlayan bu süreç, çok ilerlemeden kendi içinde çeşitli aşamalarda son bulabilmektedir. Diğer bir ifadeyle, tüm bu aşamaların ilerleme düzenini ve sırasını örgüt yönetimi bozabilmektedir. Yöneticilerin ve amirlerin her zaman örgüt içindeki ilişkiler konusunda uyanık olmaları ve bir çatışma ortamı oluşması durumunda örgüt içindeki ortamı yumuşatmaya hazırlıklı olmaları gerekmektedir. Aynı zamanda yöneticilerin; örgüt içindeki bir bireyin diğer çalışanlar tarafından dışlandığını ya da kötü muameleye maruz kaldığını tespit etmekte geç kalmamaları gerekmektedir. Eğer yönetim tarafından olayların seyri takip edilip, mobbing olgusunun varlığı fark edilirse, yönetim mağduru koruyarak, onun örgüt içinde istenmeyen kişi olarak damgalanmasını önleyebilecektir. Bu şekilde örgüt; hem mağduru kaybetmemiş olacaktır hem de çalışanını önemseyen bir kurum olarak gözükecek ve hiçbir çalışanın mobbinge kurban olmasına izin vermeyecektir (Karakale, 2011: 35; Tınaz, 2011: 64).

3.5. MOBBINGİN ÖRGÜT İÇERİSİNDE UYGULANMA YÖNÜ

Einarsen (2000) mobbingi; örgüt içerisindeki çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışma arkadaşları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama anlamında kullanmakta olup bu tanım, mobbingin örgüt içerisindeki yönünü açıkça ortaya koymaktadır. Örgüt içerisinde genellikle yöneticilerin astlarına uyguladığı sanılan mobbingin; gerçekte güç ilişkilerinden kaynaklandığı, bu nedenle örgütün her seviyesinde olabileceği belirtilmektedir. Diğer bir ifadeyle; bir örgütte mobbing uygulayan kişi, genelde mobbing uyguladığı kişiden daha üst yetkiye sahip olan biri olsa da, her zaman aynı durum söz konusu olmamaktadır. Bazen astlar da üstlerine mobbing uygulama yoluna gidebilmektedir. Hatta aynı yetkilere sahip, aynı statüde çalışan kişilerde birbirlerine mobbing uygulayabilmektedir. Buna göre mobbing örgütsel yapıda dikey (hiyerarşik) ve yatay

(eşdeğerler arasında) pozisyonda olmak üzere iki farklı şekilde uygulanabilmektedir (Bingöl, 2007: 54; Karakale, 2011: 37).

3.5.1. Dikey (Hiyerarşik) Pozisyonda Mobbing

Dikey (Hiyerarşik) pozisyonda mobbing örgüt içerisinde; "yukarıdan aşağıya doğru" (üstlerin astlara) ya da "aşağıdan yukarıya doğru" (astların üstlere) olmak üzere iki biçimde kendini göstermektedir.

3.5.1.1. Yukarıdan Aşağıya Doğru Mobbing

Bu mobbing türünde saldırgan, mağdurdan daha üst pozisyonda bulunmaktadır. Bu bir müdür, daha yaşlı bir iş arkadaşı veya amir pozisyonundaki kişi olabilmektedir. Örgütlerin içerisinde en yaygın olarak karşılaşılan bu mobbing türü; bir amir veya yöneticinin, mesleki rolünün gerektirdiği konumdan yararlanarak, gücünü aşırı kullanmasıyla ilişkilendirilebilecek davranışlarla, astlarına doğru uyguladığı bir mobbingi tanımlamaktadır. Diğer bir ifadeyle, çeşitli nedenlerden dolayı bir amir ya da yönetici tarafından ahlak dışı, saldırgan ve cezalandırıcı davranışların doğrudan doğruya mağdura yönelik olarak uygulanmasıdır. Yönetici konumundaki saldırgan; mevkisinden kaynaklanan yetkisini istismar ederek mağdura karşı olumsuz ve ahlak dışı davranışlar sergileyebilmektedir. Aynı şekilde bu olumsuz davranışlar, kişinin kendisini yüceltme ihtiyacından da kaynaklanabilmektedir (Aksakal Kaymakçı, 2008: 104; Tınaz, 2011: 124-125; Fettahlıoğlu, 2008: 47).

Liztcke (2003); yöneticilerin ya da amirlerin çalışanlarına karşı mobbing eylemlerinde bulunmasının olası nedenlerini şu şekilde sıralamaktadır:

- Amirlerin korkuları (otorite kaybı, çalışanların tembelleşmesi vb.),
- Çalışanları disipline sokmak,
- Çalışanları / çalışana itici bulmak,
- Başkalarının sinirlenmesinden ve hiddetlenmesinden haz almak,
- Çalışanların yol açtığı sorunlara ve kızgınlığa karşı öç almak (Bingöl, 2007: 55).

Bu nedenlerin dışında ayrıca yukarıdan aşağıya doğru uygulanan mobbingin en yaygın ve en bilinen nedenleri ise şunlardır:

- Amirinden daha fazla çalışan ve daha başarılı bir astın varlığı,
- Kıskançlık ve çekememezlik,
- Mobbing uygulanan kişinin mobbing uygulayıcısına sevimsiz gelmesi,
- Kendisinden daha genç ve yetenekli, gelişime açık kişinin varlığı,
- Şayet amir daha genç ise kendisinden daha yaşlı ve deneyimli olan kişiyi tehdit unsuru olarak algılaması,
- Astın politik görüş ve tercihinin, amirininkinden farklılık arz etmesi,
- Astın inancının amirininkinden farklı olmasıdır (Aksakal Kaymakçı, 2008: 105; Tınaz, 2011: 126-133).

Yukarıdan aşağıya doğru hiyerarşik biçimde örgütlenen ve emir verme-itaat bekleme anlayışıyla yönetilen kurumlarda çalışanlar; itaatin yerine inisiyatif, kurala uyma yerine kurala bağlanmayı, sadece kararlara katılmayı değil, işin süreçlerine de katılmayı beklemektedirler. Çalışanlar; akıl güçlerinin ve fiziksel güçlerinin yanında, gönül güçlerinin de iş ortamına katılımını arzu etmektedirler. Bu bağlamda; çağdaş yönetim anlayışında yöneticinin bilişsel zekasının yanında, çalışanlarının gönül güçlerini örgütsel sinerjiye katabilecek bir "duygusal zeka" sınıfının olması da önem kazanmaktadır. Duygusal zekası yeterli olmayan yöneticiler tarafından yönetilen kurumlarda dikey mobbingin kaçınılmaz olduğunu da söylememiz mümkündür (<http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/turler.htm>, 02.03.2015).

3.5.1.2. Aşağıdan Yukarıya Doğru Mobbing

Dikey pozisyonda mobbing; sadece yukarıdan aşağıya doğru gerçekleşen bir mobbing türü değildir. Bu mobbing türü hiyerarşik pozisyonda bir mobbing türü olduğu için, yukarıdan aşağıya olabildiği gibi aşağıdan yukarıya doğru da yani diğer bir ifadeyle; çalışanların bağlı oldukları üstlerine karşı uyguladıkları mobbing şeklinde de olabilmektedir (<http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/turler.htm>, 02.03.2015).

Örgüt içerisinde ender de olsa mümkün olan bu mobbing türünde; mobbing uygulayıcısı mobbing mağdurundan daha düşük bir pozisyonda bulunmaktadır. Bu genellikle bir yöneticinin ya da amirin otoritesinin bir ya da birkaç çalışan tarafından kabul görmemesinden kaynaklanmaktadır. Diğer bir ifadeyle; bir amirin ya da yöneticinin yetkisi, astlar tarafından tartışılır duruma geldiği zaman ortaya çıkmaktadır. Aşağıdan yukarıya doğru yapılan bu mobbing türünde; bir veya genellikle daha çok sayıda ast, belirledikleri bir üstlerine karşı gizli ve örtülü bir saldırıya girişmektedirler. Söz konusu yönetici; dışarıdan gelen, yönetim biçimi ve yöntemleri farklı olan bir yönetici olabileceği gibi, çalışanların fikri alınmadan terfi ettirilmiş bir çalışma arkadaşı da olabilmektedir. Çalışanlar yeni yöneticinin çalışma tarzına ayak uydurmak veya bunu değiştirmek için çaba göstermiyorlarsa ya da çalışanların hedefleri ve çalışma alanı tam olarak belirlenmediyse, yani yeni pozisyona atanan kişinin görevi, başka bir çalışanın görevi ile karışıyor, bu durum zaman içerisinde sorunun büyümesine yol açmakta ve çalışanların birleşip yeni yöneticiye cephe oluşturarak ona karşı mobbing uygulamasına neden olmaktadır. Liztcke (2003) ise, çalışanların üstlerine karşı mobbing eylemlerinde bulunmalarının olası nedenlerini; yeni ve arzu edilmeyen yöneticinin varlığı, yöneticinin davranışlarının hastalıklı, rahatsız edici, haksız ve otoriter olması ve yöneticinin görevini devralabilmek için onun gözden düşürülmesinin sağlanması şeklinde sıralamaktadır. Burada amaç, herhangi bir sebeple istenmeyen veya hoşlanılmayan üstün bezdirilmesi, yalnız bırakılması, yönetim kademeleri tarafından liderlik özelliğinin olmadığı kanaatinin oluşturulması ve örgütten dışlanması olmaktadır. Aşağıdan yukarıya doğru mobbing de bir dikey mobbing biçimi olmasına karşın, güç dengesini yakalayabilmek için çoğunlukla birden çok kişinin ortak hareketiyle uygulanmaktadır. Mağdur tamamen veya yıkıcı bir dışlanma yaşamakta ve onun karşısındakiler daha fazla kişiden oluştuğu için de mobbing mağduru kendisini savunmada zorluk çekmektedir (Aksakal Kaymakçı, 2008: 106; Tınaz, 2011: 145; Karyağdı, 2007: 41; Bingöl, 2007: 59; Fettahlıoğlu, 2008: 49).

Aşağıdan yukarıya doğru uygulanan mobbing genellikle; dedikodu çarkının çevrilmesi, yapılan olumlu işleri üst düzeye iletmeme, sürekli olumsuz geribildirimler verme, işleri geciktirme, bazı işleri sabote etme, amiri yönetime ihbar etmek amacıyla bile bile yanlışlar yapma, işin yapılması için gerekli olan ve kendilerinin (astların) bildikleri herhangi bir bilgiyi yöneticiye iletmeme, hiyerarşik kademeye uymayarak amirlerinin

yetersizliğini ve örgüt içindeki gereksizliğini hissettirmek maksadıyla onu atlayarak bir üst makama ulaşma şeklinde olabilmektedir (Tınaz, 2011: 145; <http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/turler.htm>, 02.03.2015).

3.5.2. Yatay (Eşdeğerler Arasında) Pozisyonda Mobbing

Yatay pozisyonda mobbing; birbirleriyle kurmay-işlevsel ilişki içinde olan eşit statüdeki çalışanların birbirlerine uyguladıkları mobbing eylemlerini ifade etmektedir. Bu mobbing türünde mağdur, kendisiyle aynı konumda bulunan iş arkadaşları arasından seçilmektedir. Yani mobbing uygulayıcısı ve mobbing mağduru konumundaki iki iş arkadaşı eşit iş statüsüne sahip bulunmaktadır. Normalde iş arkadaşları arasındaki düşmanlık, dedikodu, çatışma, rekabet ve kişisel antipatiler, amir ve çalışanlar arasında görülenden daha fazla olduğu gibi, bu davranışlar daha ziyade; saldırganlık, duygusallık ve daha çok düşmanca bir görünüm sergilemektedir. Yatay pozisyonda mobbing; bir iş yerine yeni alınan, atanan veya terfi ederek gelen yeni çalışana karşı geliştirilen bir olgu olarak ortaya çıkmaktadır. Çünkü işe yeni başlayan bu çalışan; kişiliği, yeteneği veya uzmanlığı nedeniyle içine girdiği grubun bilinen ve kabul edilmiş olan tüm iç dengelerini bozmaktadır. Bu mobbing türü; genellikle yetki ve işlerin belli bir düzende dağıtılmış olduğu geleneksel yapıdaki işletmelerde görülmektedir. Böyle bir işletmenin üyesi konumuna gelen çalışan, kalıplaşmış ve köklü hiyerarşik düzenin tehdit edici bir unsuru olarak algılanmakta ve kendisiyle aynı düzeyde olan iş arkadaşlarının kıskançlık, nefret ve düşmanlıklarını da üzerine çekerek içinden çıkılması zor bir döngünün içine girmektedir. İşletmeye yeni gelen bu bireye yönelik kıskançlıklar, fısıltılar, ardından gizliden gizliye oynanan oyunlar, kendisine kurulan ufak tuzaklar örgüt içerisinde zamanla kendini göstermeye başlamaktadır. Çoğu kez yeni gelen bireyin üstleri ve astlarının saldırganlığı ve dedikodularından da etkilenen eşdeğer çalışanlar, yeni gelene karşı rekabet ve hoşlanmama duygularını bir arada yaşamaya başlamaktadırlar. Örgüt içerisinde ilk olarak bireysel algılamaya ve duyarlılığa bağlı olarak bilinçsizce başlatılan bu oyun, ileride yol açacağı büyük zararları hesaplamaksızın haksız önyargılarla ve yersiz korkularla devam etmektedir. Bu olumsuz döngüden kurtulmaya çabalayan birey; kendisine yapılanlardan ve kişiliğine karşı sergilenen haksız davranışlardan dolayı bu süreçte yoğun acılarla karşılaşmaktadır. Yatay pozisyonda mobbing; bazen işletmeye

yeni katılan çalışanın, grubun diğer üyelerinden farklı özelliklere sahip olmasından da kaynaklanabilmekte olup fiziksel veya zihinsel engelli olması, farklı bir dine ya da ırka mensup olması veya özel hayatta ki zevklerinin farklılığı nedeniyle de mobbing uygulamasına maruz kalabilmektedir (Aksakal Kaymakçı, 2008: 106-107; Tınaz, 2011: 134-141).

Liztcke (2003), çalışanların birbirlerine karşı mobbing eylemlerinde bulunmalarının olası nedenlerini şu şekilde sıralamaktadır:

- Çalışanların kendi işlerini güvence altına almak için, çalışma arkadaşlarından önemli bilgileri saklaması,
- Birlikte bitirilmesi gereken işlerde "işten kaçanlara" karşı öfke duyulması,
- Bir grubun; bir üyenin, çoğunluk tarafından konulmuş olan koşullara uymasını beklemesi,
- Kişisel düşmanlık duygusunun varlığı,
- Alay etme, gülünç duruma düşürme gibi istekleri, sosyal yönden zayıf üyeleri kullanarak doyum elde etme isteği,
- Yeni çalışanın diğerlerinden farklı olması (Bingöl, 2007: 61).

Bu nedenlerin dışında ayrıca yatay pozisyonda mobbingin belli başlı nedenleri arasında;

- Çekememezlik ve kıskançlık,
- Çatışma ve rekabet,
- Kişisel hoşlanmama,
- Farklı bir ülkeden veya aynı ülke içinde farklı bir bölgeden gelmiş olma,
- İrk ve politik nedenler,
- Yeni üyenin diğerlerinden daha yetenekli ve başarılı olması,
- Yeni üyenin grubun diğer üyelerinden farklı özelliklere sahip olması gibi özelliklerde sayılmaktadır (Tınaz, 2011: 134-144).

Eşit statüdeki çalışanlar arasında gerçekleşmekte olan yatay pozisyondaki mobbing; Hoel (2001)' e göre, sadece eşit düzeydeki çalışanlar arasında değil, yöneticiler arasında da gerçekleşebilmektedir. Bunun nedenini de; örgütlerde kademe azaltma ile birlikte orta kademenin önemini yitirmesi ve bu nedenle yönetim seviyelerinde artan rekabet olarak açıklamaktadır (Bingöl, 2007: 62).

Diğer taraftan örgüt içerisinde uygulanan yatay pozisyondaki bir mobbing türünde örgüt yönetiminin taraf olması, mobbingi örgüt politikası haline getirebilmektedir. Bu durumda mağdur sadece eşit statüdekilerle değil, aynı zamanda yönetimle de mücadele etmek durumunda kalmaktadır. Bu durum, mağdurun örgütsel izolasyonunu hızlandırmakta ve örgütsel süreçlere karşı yabancılaşmasına neden olmaktadır. Kısaca yatay pozisyonda mobbing; kıskançlık, korku ve düşmanlık gibi nedenlerle rekabet ortamında kendi pozisyonunu garantiye almak için aynı pozisyon düzeyinde çalışanlara yapılan psikolojik bir istismar türü olarak tanımlanmaktadır (Davenport; Schwartz ve Elliott, 2003: 29-30).

Dikey pozisyonda gerçekleşen mobbingde, genellikle açık ve görünür bir şiddet olgusu olurken, yatay pozisyonda gerçekleşen mobbingde bu olgu, dikey pozisyondaki kadar belirgin değildir. Eşit statüde bulunanlar genellikle uyguladıkları baskıyı ve mobbingi kabul etmemektedirler. Aksine, bunu mağdurun iyiliği için yaptıklarını ifade etmektedirler. Bunun arkasındaki temel motivasyonun, örgütsel verimliliği artırmak gibi bir amaca hizmet etmek olduğunu ileri sürerek, mobbing uygulamalarını haklı ve gerekli bir nedene dayandırmaya çalışmaktadırlar (Karakale, 2011: 39).

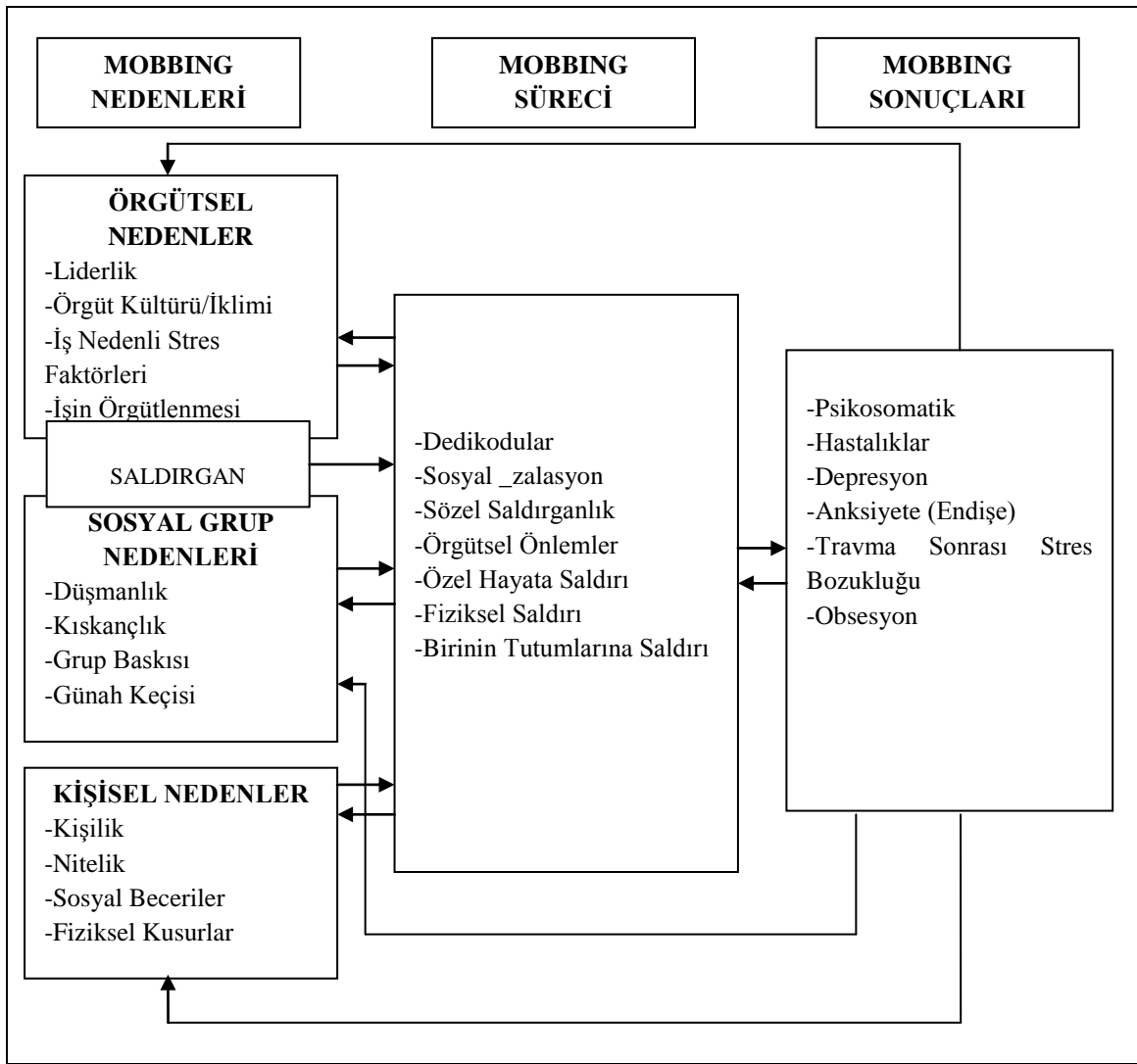
3.6. MOBBINGİN NEDENLERİ

Araştırmacılar mobbing olgusunun ortaya çıkmasında bir çok faktörün rol oynadığını ortaya koymaktadırlar. Geçmişte yapılan incelemelerde mobbingin nedeni olarak saldırganların özellikleri ve motive edici faktörler dikkate alınırken, diğer bazı incelemeler ve araştırmalar ise mobbing davranışlarına neden olan yani diğer bir ifadeyle bu olumsuz davranışlara teşvik eden durumsal faktörler üzerinde durmaktadırlar. Son dönemlerde ise, bu olumsuz ve ahlak dışı davranışların potansiyel olarak hedef aldığı kişilerin özellikleri üzerinde durulmaktadır. Mobbing mağdurları üzerinde çalışmaları olan psikologlar ise, bu olumsuz sürecin ortaya çıkmasından mağdurların davranışlarını sorumlu tutarken Leymann gibi araştırmacılar ise, mobbing eylemlerine neden olan durumları, örgütün liderlik sorunları ve çalışma ortamından kaynaklanan önemli sorunlar olarak değerlendirmektedirler. Diğer taraftan, bazı

araştırmacılar da, bu sürecin potansiyel nedeni olarak sosyal sistemi işaret etmektedirler (Bayrak Kök, 2006: 436).

Zapf (1999) ise, mobbingin nedenlerini örgütsel, sosyal ve kişisel nedenler olarak ele almıştır. Ayrıca mobbingi ortaya çıkaran nedenler ve mobbingin sonuçları Şekil 6. yardımıyla açıklamıştır.

Şekil 6. Mobbingin Nedenleri ve Sonuçları



Kaynak: Fettahioğlu, 2008: 52.

Zapf (1999)' a göre; bir faktör, örgüt içerisinde mobbinge yol açabildiği gibi, mobbingin sonucu da olabilmektedir. Ya da mobbing sonucu olarak değerlendirilen başka bir

faktör, aynı örgütte başka bir zamanda veya başka bir örgütte mobbingin nedeni olabilmektedir (Fettahlıoğlu, 2008: 52).

Görüldüğü üzere mobbingin nedenleri konusunda araştırmacılar arasında çeşitli fikir ayrılıkları bulunmaktadır. Çünkü örgütlerde yaşanan mobbingin nedenlerini belirtme konusunda yapılan araştırmalar hem yeterli değildir hem de bu nedenleri ortaya koyacak tek bir yöntem bulunmamaktadır. Yapılan araştırmalar, mobbingin tek bir nedenden değil pek çok nedenden kaynaklanabileceğini gösteren ortak noktaya sahiptir. Çünkü mobbing; birden fazla nedenin aynı anda etkileşime geçmesi ile ortaya çıkabilmektedir (Toker Gökçe, 2006: 49-50).

Bu bilgilerden hareketle bu çalışmada mobbingin ortaya çıkış nedenleri; örgütsel faktörlerden kaynaklanan nedenler, kişilik faktöründen (saldırganlar ve mağdurlar olmak üzere) kaynaklanan nedenler ve toplumsal yapıdan kaynaklanan nedenler olmak üzere üç grupta incelenmektedir. Bu nedenlerden ötürü ortaya çıkan mobbing olgusu; örgüt içerisinde bir süreç izleyerek ilerlemekte, kendisini genellikle dedikodu, yalnız bırakma, sözlü ve fiziksel saldırı, özel hayata ve tutumlara saldırı biçiminde göstermekte ve psikosomatik rahatsızlıklar, depresyon, endişe, takıntı gibi bir takım sorunlara yol açarak sonuçlandırmaktadır (Mimaroglu ve Özgen, 2008: 208).

●**Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Nedenler:** Örgüt kültürü, mobbingin oluşmasında önemli bir yere sahip olmaktadır. Bazı çalışma ortamlarında mobbingin yapılmasına uygun zemin hazırlanmakta ve hatta mobbinge destek olacak şekilde yaklaşımlar sergilenebilmektedir (Şimşek, 2013: 40).

Leymann (1996), örgütlerde mobbing eylemlerinin nedeninin, örgütsel ilişkiler, örgütün baskın sorunları ve örgüt yöneticilerinin liderlik stilleri olduğunu ifade etmekle birlikte, mobbingi ortaya çıkaran dört belirgin özellikten de bahsetmektedir. Bunların;

- İş tasarımındaki belirsizlik,
- Liderin yetersizliği,
- Mağdurun sosyal açıdan yetersizliği ve
- Departmandaki düşük ahlaki standartlar olduğunu ifade etmektedir.

Adams ve Crawford (1992) ise; örgütlerde çalışanlara mobbing eylemlerine başvuran bazı çalışanların bulunabileceğini, mobbing eylemlerinden de bu kişilerin sorumlu olduklarını belirtmektedirler. Diğer taraftan Bjorkqvist (1994), mobbingin nedenleri olarak; işle ilgili belirsizlikleri, işteki pozisyonu, statü endişesini ve kıskançlık duygularını gösterirken, Vartia (1996) örgütsel şiddet olaylarını, zayıf bir yönetim ve liderlik anlayışının varlığını, iş ve terfi konusundaki rekabeti öne sürmektedir. Bunların yanında Einarsen (1994), stres verici bir iş veya örgütsel iklimi ve çözülemeyen çatışmaların varlığını mobbingin nedeni olarak gösterirken Kulla (1996) ise, özellikle baskı ve zorlamanın olduğu işyerlerinde, otonomi ve iş kontrolündeki yetersizliğin ve zaman baskısının mobbingin doğmasında etkili olduğunu savunmaktadır. Bunların dışında ayrıca iş süreçleri, örgütsel yapı, rol çatışması ve aşırı iş yükü de örgüt içerisinde mobbingi tetikleyen unsurlar arasında sayılmaktadır. Görüldüğü üzere mobbing; pek çok nedenden kaynaklanabilmekte olup kısaca yönetsel otokratik tarzın, aşırı güç farklılıklarının, zayıf yönetim ve liderlik becerilerinin, iletişim kanallarının zayıflığının, iş yapısındaki değişimlerin, kapalı kapı politikasının uygulanmasının, hiyerarşik yapının fazlalığının, yönetsel uygulamalar konusundaki anlaşmazlıkların ve rekabetçi bir yapılanmanın da örgütlerde mobbingi ortaya çıkaran genel faktörler olduğunu belirtmemiz mümkündür (Cemaloğlu, 2007: 116; Bayrak Kök, 2006: 439; Tınaz, 2011: 123; Akgeyik vd, 2006: 6).

Bunların dışında ayrıca örgütsel iklimin de mobbingin nedeni olduğu kabul edilmektedir. Çünkü örgüt içerisinde oluşan düşmanca bir örgüt ikliminin varlığı, hem iletişim koşullarını olumsuz yönde etkilemekte hem de çalışanların birbirlerini sosyal olarak destekleme düzeylerini düşürmektedir (http://mebk12.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/25/21/969720/dosyalar/2014_12/19125807_mobbngyerndeduygusalddet.pdf, 03.03.2015)

Örgütte yaşanan bu tür olumsuz davranışlar sonucu örgüt iklimi negatif yönde etkilenecek, örgüt içindeki verimliliğinde düşmesine neden olmaktadır. Eğer örgüt içerisinde bu tür olumsuz davranışları engellemeye, gözlemlemeye veya gerekli cezalandırmaya yönelik politikalar yoksa mobbing uygulayıcıları sürekli sert müdahalelerle mobbingin uygulanmasını sürdürmekte ve örgütlerde bu sonuçlara

katlanmak zorunda kalarak, işten ayrılanların ve işe gelmemelerin artmasıyla da işletme için yüksek maliyetlerin oluşmasına neden olmaktadır (Şimşek, 2013: 40).

●**Kişilik Faktöründen Kaynaklanan Nedenler:** Örgüt içerisinde gerçekleşen mobbing sürecinde, mobbinge maruz kalan kişi yani mağdur ve mobbingi uygulayan yani saldırgan olmak üzere iki taraf bulunmaktadır. Bireysel faktörler olarak da tanımlayabileceğimiz kişilik faktöründen kaynaklanan nedenleri; gerek mağdurların gerekse de saldırganların kişilik özelliklerinden veya psikolojik durumlarından kaynaklanan nedenler olarak ifade etmemiz mümkündür. Bu konuda yapılan bazı araştırmalar; mağduru ve saldırganların bazı kişilik özelliklerinin mobbinge maruz kalmalarına ya da mobbing uygulamalarına neden olduğunu ifade etmektedir. Bu nedenler arasında kişilik özelliklerinin yanında, bireyin tutum ve davranışları, alışkanlıkları, çalışma tarzı, özel davranış eğilimleri, nitelikleri, sosyal becerileri ve fiziksel engelleri ön plana çıkmaktadır (Şimşek, 2013: 39; Akgeyik vd., 2006: 6).

Bu bağlamda mobbing uygulayan saldırganların, kendi eksikliklerini gidermek amacıyla mobbing uyguladıkları görülmekte olup genel olarak, paranoid, obsesif, narsistik ve anti sosyal kişilik bozuklukları taşıyan kişiler oldukları ifade edilmektedir. Saldırganın kıskançlık, çekememezlik ve aynı zamanda güvensizlik duyguları içinde olması onun mobbing eylemlerine başvurma olasılığını arttırmaktadır. Saldırgandan kaynaklanan faktörlerin yanı sıra mobbinge uğrayan mağdurların da; çalışkan, disiplinli, vicdanlı, sorumluluk sahibi ve başarılı olmaları gibi olumlu özelliklerinin yanında mağduru savunmasızlığı, grup normlarına uymaması, sosyal becerisinin ve kendine olan özgüven eksikliği de örgüt içerisinde mobbing olgusunun ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Mağduru bu özellikleri onun hem mobbing eylemlerinin hedefi olmasına hem de mobbing davranışlarından etkilenmesine neden olmaktadır (Avcı ve Kaya, 2013: 5; Tokat; Cindiloğlu ve Kara; 2011: 8).

●**Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Nedenler:** Bireyler toplumsal yapı içinde diğer bireylerle sürekli bir etkileşim içinde olmalarından dolayı mobbing olaylarını sadece bireylerin kişisel özelliklerine yüklemek doğru bulunmamaktadır. Çünkü toplumsal normlar bireyin davranışlarında önemli bir rol oynamakta olup bireyler genellikle bu toplumsal normlara göre hareket etmektedirler. Bununla birlikte bireyler

toplumsal normları eylemleriyle de değiştirebilmektedirler. Bu durum da; toplum ve bireyin, sürekli etkileşim halinde olduğunu göstermektedir (Fındık, 2013: 23).

Toplumsal değer yargıları ve normlar, örgüt içerisinde mobbing olgusunun oluşmasına neden olan bir diğer faktördür. Çünkü örgütlerde bireyler gibi yaşayan organizmalar olup her ülkenin kendi özelliklerini taşıyan bir kültür yapısı bulunmaktadır. Ve bu kültürel yapı örgütün normları ve bireyler arası ilişkiler gibi birçok faktör üzerinde etkili olabilmektedir. Çünkü örgüt kültürü, yaşadığı toplumda değer ve kuralların etkisi altında kalmakta olup toplum kültürünün bir ölçüde örgüte yansımaları olarak ifade edilmektedir. Aynı zamanda bu kültür, büyük ölçüde toplumun ekonomik, sosyal ve ahlaki özelliklerinden de etkilenmektedir. Yani örgütün içinde bulunduğu toplumsal yapının sosyo-ekonomik koşullarının da, mobbing davranışlarının oluşumunda etkili olduğu savunulmaktadır. Örneğin, kriz dönemlerinde ortaya çıkan geçim sıkıntısı bireysel stres faktörü olarak kişiler arasındaki çatışmalarda tetikleyici bir rol oynayabilir ve bu nedenle bir mobbing etmeni haline dönüşebilir. Diğer yandan, bir ülkenin felsefesi, inançları, insana verdiği önem ve değer de, o ülkede faaliyet gösteren işletmelere de yansımaktadır. Yani örgütün içerisinde bulunduğu toplumda var olan dayanışma ve yardımseverlik gibi unsurlar da, örgüt içerisinde kabul gören etmenlerden olup bunların bir toplum içerisinde var olmaması örgüt içerisinde mobbingin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Bunların dışında ayrıca, insanların üretim faktörlerinden biri gibi görüldüğü toplumlarda mobbing sendromu daha yaygın olarak görülebilmektedir. Mobbingin ortaya çıkmasına neden olan toplumsal faktörlere ilişkin çalışmalarda, suç işleme eğiliminin yükseldiği dönemlerde örgüt içerisindeki mobbing vakalarının da arttığı kaydedilmektedir. Bununla birlikte; kentleşme sürecinin oldukça dinamik olduğu toplumlarda mobbing, iş piyasasında da yer edinebilmenin bir aracı olarak kabul edilmektedir. Başka bir deyişle; iş piyasasındaki aşırı rekabet ve iş bulmanın zorluğu nedeniyle çalışanlar, rakipleri elemek amacıyla mobbinge başvurabilmektedir (Avcı ve Kaya, 2013: 5; Şimşek, 2013: 40; Bingöl, 2007: 104; Akgeyik vd, 2006: 6; Çobanoğlu, 2005: 66; Fettahlıoğlu, 2008: 78).

3.7. MOBBINGİN ETKİLERİ VE SONUÇLARI

İş hayatında ahlak dışı olarak kabul edilen ve anti-sosyal bir davranış olan mobbingin ortaya çıkarttığı etkileri ve sonuçları çok yönlü ele almak gerekmektedir. Çünkü mobbingin yarattığı gerilim; sadece bireyi ve örgütü değil aynı zamanda bireylerin aileleri ve toplum üzerinde de tahrip edici sonuçlara yol açmaktadır. Mobbingin birey, örgüt, aile ve toplum üzerindeki psikolojik ve ekonomik sonuçları Tablo 14. yardımıyla açıklanmaya çalışılmıştır.

Tablo 14. Mobbingin Birey, Örgüt, Aile ve Toplum Üzerindeki Psikolojik ve Ekonomik Sonuçları

ETKİ ALANI	PSİKOLOJİK VE SOSYAL SONUÇLAR	EKONOMİK SONUÇLAR
BİREYLER	Stres Depresyon Duygusal rahatsızlıklar Fiziksel rahatsızlıklar Davranış bozuklukları Özgüven ve özsaygının yitilmesi Arkadaşlık kayıpları Kazalar Sakatlıklar Terk edilmişlik duygusu Ayrılmak acıları Mesleki kimlik kaybı Sosyal imajın zedelenmesi İşyerinden kaçma / uzaklaşma Travma sonrası stres bozukluğu (TSSB) İntihar / Cinayet	İlaç masrafları Terapi Masrafları Doktor / Hastane faturaları Kaza masrafları Avukat ücretleri İşsizlik İş arama
ÖRGÜTLER	Anlaşmazlıklar Genel saygı durumlarında azalma Örgüt kültürü değerlerinde çöküş Hastalıklı şirket kültürü Güvensizlik ortamı Olumsuz örgüt iklimi Düşük moral ve motivasyon İsteksizlik nedeniyle yaratıcılığın kısıtlanması	Devamsızlıkların, izinlerin ve raporların artması Örgütsel bağlılığın azalması / yol olması Düşük verim Düşük performans Düşük iş kalitesi Uzmanlık kaybı İşgücü devrinin yükselmesi Tazminat ödemeleri İşsizlik maliyetleri Yasal işlem / Dava masrafları

		Erken emeklilik Örgütün saygınlığının ve marka değerinin zarar görmesi
AİLELER	Çaresiz kalma acısı Karmaşa ve çatışmalar Eşler arası huzursuzluk Ayrılık ya da boşanma acısı Çocuklarla iletişimin bozulması	Ailenin gelir kaybı Ayrılma ya da boşanma masrafları Terapi masrafları
TOPLUM	Mutsuz bireyler Politik kayıtsızlık	Sağlık masrafları Sigorta masrafları İşsizlik Kamu yardım programlarına talebin artması Zihinsel sağlık programlarına talebin artması Malulen emeklilik taleplerinin artması

Kaynak: Davenport, Schwartz, ve Elliott, 2003: 146-148; Tokat; Cindiloğlu ve Kara, 2011: 56-60

4. BÖLÜM

İŞ AHLAKI ÇERÇEVESİNDE MOBBING KAVRAMININ DEĞERLENDİRİLMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Çalışmanın bu bölümünde anket çalışmasına dayalı olarak gerçekleştirilen araştırmaya yer verilmektedir.

Bu bölümde sırasıyla, araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın kapsamı ve sınırlılıkları, araştırmanın metodolojisi, araştırma verilerinin analizi ve değerlendirilmesi ile sonuç ve öneriler kısmı yer almaktadır.

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Ahlak değerleri, bireyler ve toplumlar için olduğu kadar işletmelerin başarısı açısından da önemli olmaktadır. İş hayatında neyin doğru neyin yanlış olduğu konusunda ahlaki değerler her zaman için yol gösterici konumundadır. Çünkü ahlak; işletmelerin tüm faaliyet sürecinde bütünleştirici bir rol oynamakta, işyerlerinde çalışanların sosyal tutum ve davranışlarını doğrudan etkilemekte ve belirlemektedir (Gök, 2008a: 551). Günümüz iş dünyasında da iş ahlaki problemleri ile sıkça karşılaşıldığı görülmektedir. Bu problemlerin başında da, iş yaşamında çok sık karşılaşılan fakat bir türlü dile getirilemeyen mobbing gelmektedir.

Bu çalışma ile; araştırmaya konu olan bankaların, kendi bankalarındaki iş ahlakı ile ilgili uygulamalarının saptanması, iş ahlakı bilincinin söz konusu kurumlarda ne derece var olduğunun belirlenmesi, iş ahlakı olgusunun kurum içerisinde yerleşip yerleşmediği ve çalışanların iş ahlakına sahip olup olmadığının tespiti ve bu kapsamda iş ahlakına aykırı bir davranış olarak kabul edilen mobbing olgusunun kurum içerisinde var olup olmadığının tespiti ve iş ahlakı ile mobbing arasında bir ilişki olup olmadığının incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışma; bu amaçlar doğrultusunda literatüre katkıda bulunacak ve bu konu ile ilgili yapılacak diğer araştırmalara ışık tutup yol gösterici nitelikte olacaktır.

Literatürde iş ahlakı ve mobbing ilişkisini inceleyen çok fazla çalışma bulunmamakla birlikte, bu konuyla ilgili dikkat çeken araştırmalardan bazıları şunlardır. "İş Etiği ve Çalışma Yaşamında Etik Dışı Davranışlar" isimli yüksek lisans tezi Ayşegül Şentürk tarafından yapılmış olup bu çalışmada mobbing, etik dışı davranışlardan bir tanesi olarak ele alınmış ve Lipt ölçeğinden sadece 24 soru alınarak inceleme yapılmıştır. Çalışma bu yönüyle; iş ahlakı ve mobbing ilişkisini inceleyen bir çalışma olmakla birlikte, etik dışı davranışların birkaç tanesini aynı anda incelediğinden iş ahlakı ve mobbing ilişkisi sınırlı tutulmuştur. Diğer bir çalışma ise, Erkan Yaman' a ait "Üniversiteler ve Etik: Baskılar Ya da Psikolojik Şiddet" isimli İş Ahlakı Dergisi' nde yayımlanmış olan bir makaledir. Bu çalışmada da üniversitelerde mobbinge maruz kalma nedenleri üzerinde durulmuştur. Ramazan Tiyek' e ait İş Ahlakı Dergisi' nde yayımlanmış bir makale olan "Yıldırma ve İş Ahlakı: Belediye Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma" da ise, katılımcılara yalnızca lipt ölçeği uygulanmış olup mobbingin iş ahlakı ile ilişkisi teorik kısımda incelenmiştir. Başka bir çalışma ise, Nurettin İbrahimoglu ve Burcu Kısa tarafından hazırlanan Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi' nde yayımlanmış olan "Psikolojik Taciz ve Etik Algı İlişkisi: Sektörel Bir Araştırma" isimli çalışmadır. Bu çalışmada ise, kişilerin etik algılarının etik davranışlara yön verdiği ifade edilerek mobbing ile etik algı arasındaki ilişki incelenmiştir. Yapılmış olan çalışmalardan farklı olarak bu çalışmada bankacılıkta etik kuralların var olduğu savı ile yola çıkılmış ve öncelikle, araştırma yapılan bankalarda iş ahlakı kurallarının bilinirliği ve mevcudiyeti ölçülmeye çalışılmış, daha sonra söz konusu bankalarda ahlak dışı bir davranış olarak kabul edilen mobbingin var olup olmadığı incelenmiş ve iş ahlakı ile mobbing ilişkisi hazırlanmış olan bir ölçekle aydınlatılmaya çalışılmıştır.

Araştırmada; katılımcıların kendi çalıştıkları bankalardaki iş ahlakı uygulamaları hakkındaki görüşleri, sorulan sorularla ayrıntılı olarak öğrenilmeye çalışılmıştır. Bununla birlikte, katılımcıların cinsiyetlerine, yaşlarına, medeni durumlarına, eğitim düzeylerine, idari pozisyonlarına ve çalışma sürelerine göre mobbing davranışlarını algılamaları ve bu davranışlara maruz kalmaları arasında bir ilişki olup olmadığı ortaya koyulmaya çalışılmıştır.

Tüm bunlara ilaveten; bu araştırma ile, mobbing olgusu hakkında çalışanlara bilgi vermek, mobbing konusundaki çalışmalara katkı sağlamak, örgüt içerisindeki mobbing olgusunun gerek çalışanlar gerekse yöneticiler tarafından farkındalığını sağlamak amaçlanmıştır.

4.2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLILIKLARI

Araştırma; Ankara' da faaliyet gösteren 6 farklı özel bankanın 17 farklı şubesinde görev alan 137 çalışan üzerinde gerçekleştirilmiştir. Ankara' da bulunan tüm bankaların genel müdürlüklerine anket çalışması için izin yazısı yazılmıştır. Ancak sadece 6 tane bankanın genel müdürlüğünden, şubelerinde araştırma yapılabileceğine dair onay yazısı gelmiştir. Belirlenen şubelerde; gişede, bireysel bankacılıkta ve ticari bankacılıkta çalışan sayıları farklılık göstermekle birlikte, örnekleme sadece şube müdürü, yönetmen, yetkili, yetkili yardımcısı ve gişe elemanı olarak görev alan çalışanlar dahil edilmiştir. 17 farklı şubede çalışan toplam kişi sayısının 214 olduğu öğrenilmiştir. Bu sebeple toplam 214 adet anket dağıtılmıştır. Bu anketlerden 137 tanesi geri dönmüştür. Buna göre; anket geri dönüş oranı % 64' tür.

Banka şubeleri seçilirken, uygun (kazara) örnekleme; daha açık bir ifadeyle zaman, para ve işgücü açısından var olan sınırlılıklar nedeniyle örneklemin kolay ulaşılabilir ve uygulama yapılabilir birimlerden seçilmesi (w3.balikesir.edu.tr/~msackes/wp, 28.04.2015) tercih edilmiştir.

Zaman ve maliyetin kısıtlı olması nedeniyle farklı şehirlerdeki banka şubelerine ulaşamamış, araştırma sadece Ankara ili ile sınırlı tutulmuştur.

İş ahlakı kavramının subjektif olması ve mobbing olgusunun da bazı kişiler tarafından psikolojik şiddet olarak algılanırken bazı kişiler tarafından bu şekilde algılanmaması sebebiyle bireysel algılama faktörü sonucu, sonuçlarının farklılık gösterebilmesi çalışmanın bir kısıtını oluşturmaktadır.

Diğer taraftan; çalışanlar mobbinge uğramış olsalar dahi, işlerini kaybetme korkusuyla bunu dile getirememeleri araştırmanın bir başka kısıtıdır. Bununla birlikte ankete cevap veren katılımcıların, yöneticilerinin cevapları görme olasılığına karşı olanı değil, olması

gereken cevabı verme eğiliminde olmaları araştırmanın bir diğer kısıtını oluşturmaktadır. Aynı zamanda, anket yönteminin bir diğer kısıtı olan Rosenthal etkisi; daha açık bir ifadeyle, anket sorularını cevaplayanların beklenen cevapları verme eğiliminde olmaları da araştırmanın başka bir kısıtıdır.

Kurum çalışanlarının iş yoğunlukları ve bununla birlikte anketlerin şube müdürlerinden teslim alınmış olması sebebiyle kimliklerinin ortaya çıkabileceği düşüncesi ile anketi doldurmak istememeleri araştırmanın diğer bir kısıtını oluşturmaktadır. Bununla birlikte, araştırmaya katılan bankalardan birine ait olan bir şubede de, şube müdürünün konumundan dolayı mobbingle alakalı olan bir anketi, personelinin endişe duyabileceği ihtimali ile personeline doldurtamayacağını ifade etmesi araştırmanın bir başka kısıtını oluşturmaktadır.

Ayrıca bir diğer kısıt ise; araştırma yapılan bankalar içerisinde yer alan iki bankanın araştırma kapsamına alınmak istenen farklı iki şubesinde, araştırma yapılan tarihlerde şube içerisinde teftiş olmasından ve teftişe bu konuyla ilgili açıklama yapamayacaklarını ifade etmelerinden dolayı araştırmaya katılmayı reddetmeleridir.

4.3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Çalışmanın bu bölümünde; araştırmada kullanılan model, araştırmanın örnekleme ve veri toplama yöntemine yer verilmiştir.

4.3.1. Araştırmanın Türü

Bu araştırma, açıklayıcı bir araştırmadır. Açıklayıcı araştırmalar; bilimin son amacı olan öngörülerde bulunma olanağı sağlamaktadırlar. Bu tip araştırmalar hipotezden yola çıkarak veri toplama araçları ile olaylar ve değişkenler arasında neden sonuç ilişkisi kurmayı ve olayları, olguları açıklamayı amaçlamaktadırlar (<http://w3.gazi.edu.tr/~iarslan/arastek.doc>, 30.04.2015).

Bu araştırmada tümevarım yöntemi uygulanmıştır. Tümevarım yöntemi; öğretimde örneklerden, sorunlardan, olaylardan ve özel durumlardan başlayarak genel sonuçlara,

kurallara ya da kanılara varma yolu olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir ifadeyle; özel durumlardan genel bir sonuca erişmek için yapılan, usavurmaya dayanan bir çalışma, araştırma ve tartışma yöntemi olarak ifade edilmektedir (<http://www.nedirmedemek.com/t%C3%BCmevar%C4%B1m-y%C3%B6ntemi-nedir-t%C3%BCmevar%C4%B1m-y%C3%B6ntemi-ne-demek>, 30.04.2015).

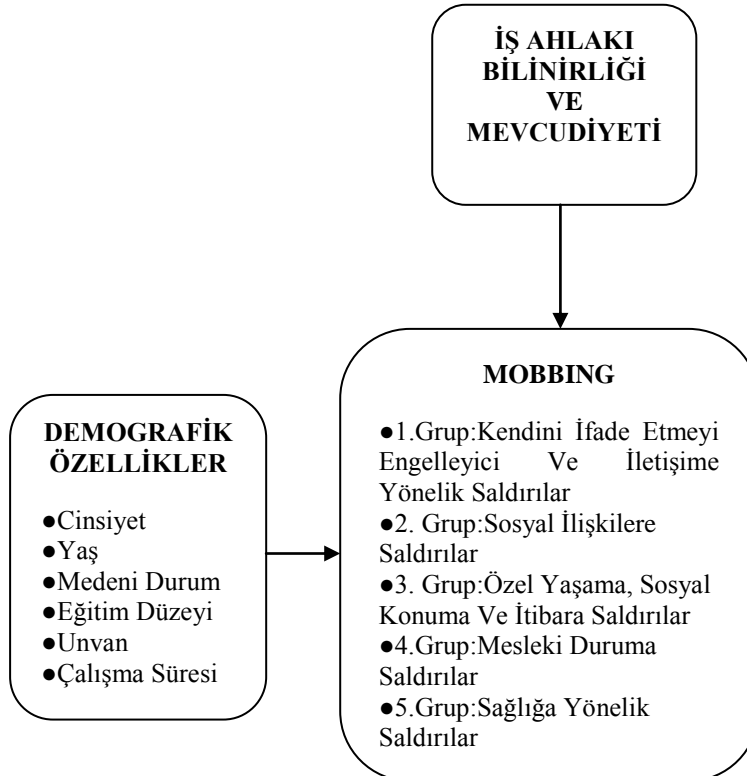
Tüm bunlarla birlikte bu araştırma, hipotez içeren araştırma modeli ile gerçekleştirilmiştir. Hipotez içeren araştırmalarda gözlem, deney ya da anket yöntemi kullanılmaktadır (Saruhan ve Özdemirci, 2011: 135).

Çalışma pozitivist bir yaklaşım ile tamamlanmıştır.

4.3.2. Araştırmanın Modeli

Bu bölümde, araştırmanın amaçlarına ve önemine uygun olarak kavramsal bir model geliştirilmiştir. Geliştirilen bu model üzerinde değişkenler arası ilişkiler açıklanmaya çalışılmış ve bu ilişkiler şekil yardımıyla gösterilmiştir. Aşağıda Şekil 7. de araştırmanın modeli yer almaktadır.

Şekil 7. Araştırmanın Modeli



4.3.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada sınanmak üzere geliştirilen ana hipotezler ve alternatif (alt) hipotezler aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

H1₀: Araştırmaya katılan bankalarda iş ahlakı kuralları yazılı olarak belirtilmemektedir.

H1₁: Araştırmaya katılan bankalarda iş ahlakı kuralları yazılı olarak belirtilmektedir.

H2₀: Araştırmaya katılan bankalarda iş ahlakına aykırı durumlarla karşılaşmamaktadır.

H2₁: Araştırmaya katılan bankalarda iş ahlakına aykırı durumlarla karşılaşmaktadır.

H3₀: Cinsiyet ile sosyal ilişkilere yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H3₁: Cinsiyet ile sosyal ilişkilere yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H4₀: Cinsiyet ile mesleki duruma yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H4₁: Cinsiyet ile mesleki duruma yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H5₀: Yaş ile kendini ifade etmeyi engelleyici ve iletişime yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H5₁: Yaş ile kendini ifade etmeyi engelleyici ve iletişime yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H6₀: Yaş ile özel yaşama, sosyal konuma ve itibara yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H6₁: Yaş ile özel yaşama, sosyal konuma ve itibara yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H7₀: Yaş ile mesleki duruma yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H7₁: Yaş ile mesleki duruma yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H8₀: Medeni durum ile özel yaşama, sosyal konuma ve itibara yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H8₁: Medeni durum ile özel yaşama, sosyal konuma ve itibara yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H9₀: Medeni durum ile mesleki duruma yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H9₁: Medeni durum ile mesleki duruma yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H10₀: Eğitim düzeyi ile kendini ifade etmeyi engelleyici ve iletişime yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H10₁: Eğitim düzeyi ile kendini ifade etmeyi engelleyici ve iletişime yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H11₀: Eğitim düzeyi ile mesleki duruma yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H11₁: Eğitim düzeyi ile mesleki duruma yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H12₀: Eğitim düzeyi ile sağlığa yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H12₁: Eğitim düzeyi ile sağlığa yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H13₀: Unvan ile kendini ifade etmeyi engelleyici ve iletişime yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H13₁: Unvan ile kendini ifade etmeyi engelleyici ve iletişime yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H14₀: Unvan ile sağlığa yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H14₁: Unvan ile sağlığa yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H15₀: Çalışma süresi ile sosyal ilişkilere yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H15₁: Çalışma süresi ile sosyal ilişkilere yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H16₀: Çalışma süresi ile mesleki duruma yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H16₁: Çalışma süresi ile mesleki duruma yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

4.3.4. Araştırmanın Örnekleme

Araştırma; Ankara' da faaliyet gösteren 6 farklı özel bankanın 17 farklı şubesinde şube müdürü, yönetmen, yetkili, yetkili yardımcısı ve gişe elemanı olarak görev alan 137 çalışan üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya konu olan bankalar seçilirken; sektörde lider konumda olmaları ve köklü bir geçmişe sahip olmaları dikkate alınmıştır. Örneklem seçimi araştırmanın kapsamı bölümünde daha detaylı olarak açıklanmıştır.

4.3.5. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada birincil veri toplama yöntemi olan anket yöntemi kullanılmıştır. Anket yönteminin tercih edilmesinin nedeni özgün verilere ulaşabilmektir.

Anket formu içerisinde katılımcılara dört bölümden oluşan toplam 48 adet soru yöneltilmiş olup araştırma ölçeğinde demografik özelliklere yönelik ifadeler kapalı uçlu, diğer ifadeler ise 5' li Likert Tipi Ölçeğe göre hazırlanmış ve puanlanmıştır. Buna göre; anketin ikinci ve dördüncü bölümlerinde kesinlikle katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), kararsızım (3), katılıyorum (4), kesinlikle katılıyorum (5) ifadeleri kullanılmış, üçüncü bölümde ise hiçbir zaman (1), nadiren (2), bazen (3), sıkça (4), her zaman (5) ifadelerine yer verilerek katılımcılardan en çok katıldıkları ifadeyi işaretlemeleri istenmiştir.

Anketin birinci bölümünde; demografik özellikleri belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. İkinci bölümde; kurum içi ahlaki politikaların bilinirliği ve mevcudiyeti ile ilgili sorular yer almaktadır. Bu sorular hazırlanırken; Kübra Taşçı' nın "Özel Sektör ve Kamu Sektöründe İş Etiği Algısı ve Karşılaştırılması" adlı yüksek lisans tezinde yer alan anket formundan, Sibel Tunçay' ın "İş Ahlakı Uygulamalarının Çalışanlar Üzerine Etkileri ve Bir Uygulama" adlı yüksek lisans tezinde yer alan anket formundan ve Zehra Çınar' ın "İş Etiğinin İnsan Kaynakları Temin ve Seçim Sürecindeki Önemi ve Bir

Araştırma" adlı yüksek lisans tezinde yer alan anket formundan yararlanılmıştır. Anketin üçüncü bölümde ise, katılımcıların maruz kaldıkları mobbing davranışlarını ölçmeye yönelik sorular yer almakta olup bu sorular için Heinz Leymann tarafından geliştirilen "LIPT: Leymann Inventory of Psychological Terrorization - Leymann Psikolojik Terör Envanteri" ölçeğinden yararlanılmıştır. Bu anket 5 gruptan oluşan 45 adet soruyu kapsamakta olup bu 45 adet sorudan, katılımcılarda ölçülmek istenen durumlar değerlendirilerek uygun görülenler anket formuna eklenmiş ve yine 5 grup altında incelenmiştir. Bu gruplar;

1. Grup: Kendini İfade Etmeyi Engelleyici ve İletişime Yönelik Saldırıları,
2. Grup: Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları,
3. Grup: Özel Yaşama, Sosyal Konuma ve İtibara Yönelik Saldırıları,
4. Grup: Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları,
5. Grup: Sağlığa Yönelik Saldırılarıdır.

Leymann tarafından 1990 yılında geliştirilen Lipt ölçeğinin orijinal haline ulaşamadığı için ölçek; Ayşegül Laleoğlu ve Emine Özmete' nin "Mobbing Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması" adlı makalesinden ve Okan Fettahlioğlu' nun "Örgütlerde Psikolojik Şiddet (Mobbing): Üniversitelerde Bir Uygulama" adlı doktora tezinden yararlanılarak hazırlanmıştır. Anketin dördüncü bölümünde ise katılımcılara, iş ahlakı ve mobbing ilişkisini ölçmeye yönelik sorular yöneltilmiş olup ölçekte yer alan sorular literatür taraması ve tez yazım süreci boyunca iş dünyasında yer alan iş ahlakı problemleri ve mobbing sorunları göz önünde bulundurularak araştırmacı tarafından hazırlanmıştır.

Araştırma için kullanılacak olan anket taslağı oluşturulduktan sonra, anket formunun güvenilirliğini ölçmek ve soruların katılımcı tarafından anlaşılıp anlaşılmadığını anlamak için 35 kişi üzerinde belirlenen şubelerde pilot uygulama gerçekleştirilmiştir. Bu pilot uygulama sırasında üçüncü bölüm 5. grup davranışlar içerisinde yer alan "Görevinizin gerektirdiğinden fiziksel olarak daha fazla zorlanacağınız işler yapmaya zorlandınız mı?" ifadesini içeren soru güvenilirlik analizi sonucu ölçeğin güvenilirliğinin Cronbach's Alpha (α) değerini 0,523 'e düşürdüğünden ölçekten çıkartılmıştır. Ayrıca dördüncü bölümde yer alan " Mobbing, iş ahlakına aykırı bir

davranıştır" ifadesini içeren soru ve "Çalıştığım kurumda mobbing uygulandığına tanık oldum" ifadesini içeren soru da, yapılan güvenilirlik analizinde ölçeğin güvenilirliğinin Cronbach's Alpha değerini 0,440 'a düşürmesi sonucu, ölçeğin düşük güvenilirlikte olduğuna karar verilmiş ve bu sorular da anketten çıkartılmıştır. Çünkü $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise; ölçeğin güvenilirliği düşük olarak kabul edilmektedir (Kalaycı, 2014: 405). Pilot uygulama çalışmasından sonra ankete son hali verilmiş ve toplam 51 adet olan soru sayısı 48'e düşürülerek Ek 1 de gösterilmiş olan anket formu son halini almıştır.

Veri toplamak amacıyla hazırlanmış olan toplam 214 adet anket formunun 80 tanesi, araştırmaya katılan şubelerin şube müdürlerine elden teslim edilmiş, 134 tanesi de internet ortamından e-mail yoluyla şube içerisinde çeşitli pozisyonlarda görev alan ve daha önceden bilgilendirilmiş olan ilgili kişilere gönderilmiştir. Elden dağıtılmış olan 80 anketten 52 tanesi şube müdürlerinden teslim alınmıştır. E-mail olarak gönderilen 134 anketten ise 85 tanesi ilgili kişiler tarafından cevaplanmış olarak yine e-mail yoluyla geri gönderilmiştir. 137 anket tek tek incelenmiş ve içerisinde cevaplanmamış ve eksik bırakılmış soru bulunmamıştır.

4.4. ARAŞTIRMA VERİLERİNİN ANALİZİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ

Araştırmada elde edilen veriler "SPSS for windows 21.0" İstatistik Paket Programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Katılımcıların araştırma sorularına vermiş oldukları cevapları analiz etmek için Frekans Testi, T-Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizinden (Anova) yararlanılmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek üzere Frekans Testi yapılmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin; yapılan analizler sonucunda, normal dağılıma uygun olduğu, homojen olduğu ve varyansların da eşit olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar; parametrik testlerin koşullarını sağladığı için, parametrik testlerden olan T-Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizinden (Anova) yararlanılmıştır. İki örneklem grubu arasındaki karşılaştırmaları yapabilmek için T-Testinden yararlanılmıştır. T-Testi; iki farklı ortalamayı karşılaştırmak için kullanılmakta ve bir gruptaki ortalamanın diğer gruptaki ortalamadan önemli derecede farklı olup olmadığını belirlemektedir (Kalaycı, 2014: 74). İki'den fazla örneklem grubunun karşılaştırmalarını yapabilmek için de Tek Yönlü Varyans Analizinden (Anova) yararlanılmıştır. Varyans Analizi; ikiden fazla

ortalamayı karşılaştırmak için kullanılmakta ve gruplardaki ortalamalar arasında önemli derecede fark olup olmadığını belirlemektedir (Kalaycı, 2014: 131).

4.4.1. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Ölçüde geçerlilik, ölçülmek istenen şeyin ölçülebilmiş olma derecesi olup, ölçülmek istenenin, başka şeylerle karıştırılmadan ölçülebilmesidir (http://www.istatistikanaliz.com/gecerlilik_analizi.asp, 27.04.2015).

Araştırmada kullanılan anketin geçerliliğini ölçmek için faktör analizi kullanılmıştır. Ayrıca ankette yer alan her bir gruba ilişkin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett testleri sonuçları elde edilmiştir. KMO değerlerinin yorumları Tablo 15. de gösterilmiştir.

Tablo 15. KMO Değerleri ve Yorumları

KMO Değeri	Yorumu
0,90	Mükemmel
0,80	Çok İyi
0,70	İyi
0,60	Orta
0,50	Zayıf
0,50' nin altı	Kabul Edilmez

Kaynak: Kalaycı, 2014: 322

Buna göre; KMO değerinin 0,50' nin üzerinde olması gerekmektedir. 0,50' den düşük olması durumunda faktör analizinin yapılamayacağı ifade edilmektedir. Değer ne kadar yüksek olursa veri seti faktör analizi için o kadar uygun görülmektedir. Bartlett testi ise, değişkenlerin birbirleri ile ilişkili olup olmadığını test etmek için kullanılmaktadır (Kalaycı, 2014: 322).

Ayrıca anketin güvenilirliğini ölçmek için de Alfa (α) modeli kullanılarak güvenilirlik analizleri yapılmıştır.

Bir ölçeğin güvenilirliği Alfa (α) katsayısına bağlı olarak şu şekilde yorumlanmaktadır.

- $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir,
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek güvenilirliği düşüktür,
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir,
- $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir (Kalaycı, 2014: 405).

Yapılan analizlere ilişkin sonuçlar aşağıda açıklanmıştır.

4.4.1.1. İş Ahlakı Bilinirliği ve Mevcudiyeti Ölçeğinin Geçerliliği ve Güvenilirliği

Katılımcıların çalıştıkları kurumlardaki iş ahlakı politikalarının bilinirliğini ve mevcudiyetini ölçmeye yönelik anket ölçeği için yapılan güvenilirlik analizi sonucu, ölçeğin güvenilirlik düzeyi 0,715 çıkmıştır.

Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	N
0,715	5

Bu güvenilirlik düzeyi; kurum içi ahlaki politikaların bilinirliğini ve mevcudiyetini ölçmeye yönelik ankette kullanılan faktörlerin, yeterli güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir.

Kurum içi ahlaki politikaların bilinirliğine ve mevcudiyetine ait faktörler için elde edilen Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Testi bulguları Tablo 16. da gösterilmiştir.

Tablo 16. Kurum İçi Ahlakı Politikaların Bilinirliği ve Mevcudiyeti Ölçeğine Ait KMO ve Bartlett Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Değeri	0,814
Bartlett Testi	
Yaklaşık Ki-Kare Değeri	314,390
Serbestlik Derecesi (Sd) Değeri	10
Anlamlılık Değeri	0,000

Tablo 16. nın sonuçlarına göre, KMO değerinin (0,814) yüksek çıkması, verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Bartlett Testi sonucuna göre ise, Ki-Kare değeri 314,390' dır ve anlamlılık değeri de 0,000 bulunmuştur. Bartlett testi sonucu da bize, veriler için faktör analizinin yapılabileceğini göstermektedir.

Yapılan faktör analizi sonucu bulunan varyans değerleri Tablo 17. de gösterilmiştir.

Tablo 17. Kurum İçi Ahlaki Politikaların Bilinirliğine ve Mevcudiyetine Ait Faktör Analizinin Açıkladığı Toplam Varyans Oranları

	İlk Özdeğerler (Initial Eigenvalues)		Karesi Alınan Yüklemelerin Çıkarılmış Toplamları (Extraction Sums of Squared Loadings)			
	Toplam	Varyans (%)	Kümülatif (%)	Toplam	Varyans (%)	Kümülatif (%)
1. Soru	3,008	60,157	60,157	3,008	60,157	60,157
2. Soru	0,963	19,251	79,409			
3. Soru	0,494	9,872	89,281			
4. Soru	0,342	6,831	96,112			
5. Soru	0,194	3,888	100,000			

Tablo 17. de görüldüğü üzere, kullanılan ölçekte, kurum içi ahlaki politikaların bilinirliğini ve mevcudiyetini saptamaya yönelik belirlenen 5 madde tek faktörde incelenmiştir. Toplam varyans oranı % 60,157 olup bu oran bize ölçülmeye çalışılan politikaların oranını açıklamaktadır. Kümülatif varyans oranlarının da 0,50 (% 50)' nin altına düşmemesi gerektiği ifade edilmektedir (Kalaycı, 2014: 329). Analiz sonucunda bulduğumuz değerlerin %50' nin üzerinde olduğu görülmektedir. Bu sonuç bize, kurum içi ahlaki politikaların bilinirliğine ve mevcudiyetine ilişkin politikaların 5 madde ile ölçülebileceğini göstermekte olup ölçeğin 5 madde ile ölçülebileceği doğrulanmış bulunmaktadır.

Soru maddelerinin aldıkları faktör yükleri Tablo 18. de gösterilmiştir.

Tablo 18. Kurum İçi Ahlaki Politikaların Bilinirliğine ve Mevcudiyetine Ait Sorular ve Aldıkları Faktör Yük Değerleri

İş Ahlakı Politikalarının Bilinirliği ve Mevcudiyetini Ölçmeye Yönelik Sorular	Aldıkları Faktör Yük Değerleri	
	1. Soru	2. Soru
	0,837	0,906
	0,893	0,608
	0,780	

4.4.1.2. Mobbing Davranışları Ölçeğinin Geçerliliği ve Güvenilirliği

Katılımcıların maruz kaldıkları mobbing davranışlarını belirlemeye yönelik olan, 35 sorudan oluşan üçüncü bölüm için ölçeğin tümüne yapılan güvenilirlik analizi sonucu Cronbach's Alpha değeri 0,943 çıkmıştır.

Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	N
0,943	35

Ayrıca üçüncü bölüm ölçeğinin alt başlıkları olarak belirlenen beş grup mobbing davranışına da ayrı ayrı güvenilirlik analizi yapılmıştır. Tablo 19. da bu beş davranış grubunun kendi içindeki güvenilirlik analizine yer verilmiştir.

Tablo 19. Beş Grup Mobbing Davranışının Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik Analizi (Reliability Statistics)			
Gruplar	Grup Adı	Cronbach's Alpha	N
1. Grup	Kendini İfade Etmeyi Engelleme ve İletişime Yönelik Saldırılar (6-11 arası sorular)	0,816	6
2. Grup	Sosyal İlişkilere Saldırılar (12-16 arası sorular)	0,660	5
3. Grup	Özel Yaşama, Sosyal Konuma ve İtibara Saldırılar (17-28 arası sorular)	0,883	12
4. Grup	Mesleki Duruma Saldırılar (29-38 arası sorular)	0,902	10
5. Grup	Sağlığa Yönelik Saldırılar (39-40 arası sorular)	0,846	2

Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha değerleri 1. Grup için 0,816; 2. Grup için 0,660; 3. Grup için 0,883; 4. Grup için 0,902 ve 5. Grup için de 0,846 olarak bulunmuştur.

Bu güvenilirlik değerleri, mobbing ölçeğinde yer alan 5 davranış grubunda kullanılan faktörlerin yeterli güvenilirliğe sahip olduklarını göstermektedir.

Aşağıda 5 davranış grubu tek tek ele alınıp incelenmiş ve her bir grup için KMO Testi, Bartlett Testi ve Faktör Analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 20. Beş Davranış Grubuna Ait KMO ve Bartlett Testi Sonuçları

1. Grup: Kendini İfade Etmeyi Engelleyici ve İletişime Yönelik Saldırıları	Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Değeri	0,824
	Bartlett Testi Yaklaşık Ki-Kare Değeri Serbestlik Derecesi (Sd) Değeri Anlamlılık Değeri	252,631 15 0,000
2. Grup: Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Değeri	0,705
	Bartlett Testi Yaklaşık Ki-Kare Değeri Serbestlik Derecesi (Sd) Değeri Anlamlılık Değeri	113,052 10 0,000
3. Grup: Özel Yaşama, Sosyal Konuma ve İtibara Yönelik Saldırıları	Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Değeri	0,847
	Bartlett Testi Yaklaşık Ki-Kare Değeri Serbestlik Derecesi (Sd) Değeri Anlamlılık Değeri	903,941 66 0,000
4. Grup: Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları	Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Değeri	0,872
	Bartlett Testi Yaklaşık Ki-Kare Değeri Serbestlik Derecesi (Sd) Değeri Anlamlılık Değeri	789,246 45 0,000
5. Grup: Sağlığa Yönelik Saldırıları	Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Değeri	0,510
	Bartlett Testi Yaklaşık Ki-Kare Değeri Serbestlik Derecesi (Sd) Değeri Anlamlılık Değeri	104,751 1 0,000

Tablo 20. nin sonuçlarına göre; 1. grup için KMO değeri 0,824; 2. grup için KMO değeri 0,705; 3. grup için KMO değeri 0,847; 4. grup için KMO değeri 0,872 ve 5. grup için KMO değeri 0,510' dur. KMO değerlerinin tüm davranış gruplarında yüksek çıkması, mobbing ölçeğinde yer alan 5 grupta kullanılan verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

Bartlett Testi sonucuna göre ise Ki-Kare değerleri; 1. grupta 252,631 olup anlamlılık değeri ise 0,000; 2. grupta 113,052 olup anlamlılık değeri ise 0,000; 3. grupta 903,941 olup anlamlılık değeri ise 0,000; 4. grupta 789,246 olup anlamlılık değeri ise 0,000 ve 5. grupta 104,751 olup anlamlılık değeri ise 0,000 bulunmuştur. Bartlett testi sonuçlarına göre; veri setleri için faktör analizinin yapılabileceği görülmektedir.

5 grup için yapılan faktör analizi sonucu bulunan varyans değerleri Tablo 21. de gösterilmiştir.

Tablo 21. Beş Grup Mobbing Davranışına Ait Faktör Analizinin Açıkladığı Toplam Varyans Oranları

1. Grup: Kendini İfade Etmeyi Engelleme ve İletişime Yönelik Saldırıları	İlk Özdeğerler		Karesi Alınan Yüklemelerin Çıkarılmış Toplamları			
	Toplam	Varyans (%)	Kümülatif (%)	Toplam	Varyans (%)	Kümülatif (%)
6. Soru	3,145	52,412	52,412	3,145	52,412	52,412
7. Soru	0,848	14,137	66,549			
8. Soru	0,645	10,749	77,298			
9. Soru	0,591	9,853	87,151			
10. Soru	0,418	6,975	94,126			
11. Soru	0,352	5,874	100,000			
2. Grup: Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	İlk Özdeğerler		Karesi Alınan Yüklemelerin Çıkarılmış Toplamları			
	Toplam	Varyans (%)	Kümülatif (%)	Toplam	Varyans (%)	Kümülatif (%)
12. Soru	2,249	44,971	44,971	2,249	44,971	44,971
13. Soru	0,920	18,408	63,380			
14. Soru	0,778	15,556	78,936			
15. Soru	0,631	12,626	91,561			
16. Soru	0,422	8,439	100,000			
3. Grup: Özel Yaşama, Sosyal Konuma ve İtibara Yönelik Saldırıları	İlk Özdeğerler		Karesi Alınan Yüklemelerin Çıkarılmış Toplamları			
	Toplam	Varyans (%)	Kümülatif (%)	Toplam	Varyans (%)	Kümülatif (%)
17. Soru	5,840	48,663	48,663	5,840	48,663	48,663
18. Soru	1,329	11,073	59,736			
19. Soru	1,029	8,572	68,309			
20. Soru	0,838	6,987	75,296			
21. Soru	0,663	5,522	80,818			
22. Soru	0,623	5,195	86,013			
23. Soru	0,439	3,659	89,672			
24. Soru	0,339	2,821	92,493			
25. Soru	0,272	2,269	94,763			
26. Soru	0,236	1,968	96,731			
27. Soru	0,201	1,678	98,409			
28. Soru	0,191	1,591	100,000			
4. Grup: Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları	İlk Özdeğerler		Karesi Alınan Yüklemelerin Çıkarılmış Toplamları			
	Toplam	Varyans (%)	Kümülatif (%)	Toplam	Varyans (%)	Kümülatif (%)
29. Soru	5,443	54,428	54,428	5,443	54,428	54,428
30. Soru	1,158	11,579	66,007			
31. Soru	0,811	8,105	74,113			
32. Soru	0,649	6,490	80,602			
33. Soru	0,505	5,048	85,650			
34. Soru	0,422	4,221	89,871			
35. Soru	0,354	3,544	93,415			
36. Soru	0,266	2,657	96,072			

	37. Soru	0,225	2,247	98,319			
	38. Soru	0,168	1,681	100,000			
		İlk Özdeğerler		Karesi Alınan Yüklemelerin Çıkarılmış Toplamları			
		Toplam	Varyans (%)	Kümülatif (%)	Toplam	Varyans (%)	Kümülatif (%)
5. Grup: Sağlığa Yönelik Saldırıları	39. Soru	1,736	86,778	86,778	1,736	86,778	86,778
	40. Soru	0,264	13,222	100,000			

Tablo 21. de görüldüğü üzere; kullanılan mobbing ölçeğinde, 1. Grup: Kendini İfade Etmeyi Engelleme ve İletişime Yönelik Saldırıları saptamaya yönelik belirlenen 6 madde tek faktörde incelenmiştir. Toplam varyans oranı % 52,412 olup bu oran bize ölçülmeye çalışılan davranışların oranını açıklamaktadır. 2. Grup: Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları saptamaya yönelik belirlenen 5 madde tek faktörde incelenmiştir. Toplam varyans oranı % 44,971 olup bu oran bize ölçülmeye çalışılan davranışların oranını açıklamaktadır. 3. Grup: Özel Yaşama, Sosyal Konuma ve İtibara Yönelik Saldırıları saptamaya yönelik belirlenen 12 madde üç faktörde incelenmiştir. Toplam varyans oranı % 48,663 olup bu oran bize ölçülmeye çalışılan davranışların oranını açıklamaktadır. 4. Grup: Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları saptamaya yönelik belirlenen 10 madde iki faktörde incelenmiştir. Toplam varyans oranı % 54,428 olup bu oran bize ölçülmeye çalışılan davranışların oranını açıklamaktadır. 5. Grup: sağlığa yönelik saldırıları saptamaya yönelik belirlenen 2 madde tek faktörde incelenmiştir. Toplam varyans oranı % 86,778 olup bu oran bize ölçülmeye çalışılan davranışların oranını açıklamaktadır.

Yapılan analiz sonucunda; 1. grup (% 52,412), 4. grup (% 54,428) ve 5. grup (% 86,778) için bulduğumuz değerlerin % 50' nin üzerinde olduğu görülmektedir. Bu sonuç bize, 1. grup davranışların tek faktörde 6 madde ile ölçülebileceğini ve 5. grup davranışların da tek faktörde 2 madde ile ölçülebileceğini göstermektedir. 4. grup davranışlara baktığımızda ise, özdeğerler kısmında toplam iki faktörün olduğu görülmektedir. Ancak bulunan sonuçlara göre, tek faktör bize, ölçülmeye çalışılan politikaların % 54,428' sini açıklamaktadır. Yapılan analiz sonucunda bulunan bu değer %50' nin üzerinde olduğu için, bu sonuç bize; 4. grup davranışların da tek faktörde 10 madde ile ölçülebileceğini göstermektedir. Sonuç olarak 1. grup ölçeğinin 6 madde ile,

4. grup ölçeğinin 10 madde ile ve 5. grup ölçeğinin de 2 madde ile ölçülebileceği doğrulanmış bulunmaktadır.

Ancak yapılan analiz sonucunda 2. grup (% 44,971) ve 3. grup (% 48,663) için bulunan değerlerin % 50' nin altında olduğu görülmektedir. Bu sebeple, 2. grup ve 3. grup içerisinde yer alan maddelerin her birine güvenilirlik analizleri yapılmış ve Cronbach' s Alpha değerleri bulunmuştur.

Tablo 22. 2. Grup ve 3. Grup Mobbing Davranışlarına Ait Soruların Güvenilirlik Analizleri

	Sorular	Cronbach' s Alpha Değerleri
2. Grup: Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	12. Meslektaşlarınızın sizinle diyalog kurmaktan çekindikleri oldu mu?	0,554
	13. Meslektaşlarınızın sizinle iletişime geçmeleri yasaklandı mı?	0,604
	14. Çalışma ortamınızda siz yokmuşsunuz gibi davranıldı mı?	0,615
	15. Kurumunuzla ilgili olan toplantılara ya da eğlence gibi aktivitelere çağırılmadığınız oldu mu?	0,679
	16. Diğer çalışma arkadaşlarınızdan izole edilerek ayrı bir yerde çalışmanız istendi mi?	0,596
	3. Grup: Özel Yaşama, Sosyal Konuma ve İtibara Yönelik Saldırıları	17. Özel hayatınız eleştirildi mi?
18. Arkanızdan kötü konuşmalar yapıldı mı?		0,895
19. Hakkınızda asılsız söylentiler çıkarıldı mı?		0,891
20. Meslektaşlarınızın önünde gülünç durumu düşürüldüğünüz oldu mu?		0,893
21. Bir rahatsızlığınızdan ya da fiziksel bir engelinizden dolayı alay konusu olduğunuz oldu mu?		0,891
22. Fiziksel görünümünüz, giyim tarzınız ya da saç stilinizden dolayı olumsuz eleştiri aldınız mı?		0,882
23. Dini inançlarınızı eleştirildi mi?		0,891
24. Siyasi görüşünüz eleştirildi mi?		0,890
25. Aşağılayıcı isimlerle lakap takıldı mı?		0,894
26. Şahsınıza sözlü olarak veya davranışsal olarak cinsel imalarda bulunuldu mu?		0,893
27. İşiniz ve mesleğinizle ilgili kararlarınızı eleştirildi mi?		0,891
28. Psikolojik olarak rahatsızmışsınız gibi davranıldı mı?		0,880

Tablo 22. de yer alan Cronbach' s Alpha değerlerine baktığımızda, bulunan değerlerin her bir soru için 0,50 den büyük olduğu görülmektedir. Bulunan bu değerler bize; 2. grup davranışların tek faktörde 5 madde ile, 3. grup davranışların da tek faktörde 12 madde ile ölçülebileceğini göstermektedir.

Soru maddelerinin aldıkları faktör yükleri Tablo 23. de gösterilmiştir.

Tablo 23. Beş Grup Mobbing Davranışına Ait Sorular ve Aldıkları Faktör Yük Değerleri

		Aldıkları Faktör Yük Değerleri
1. Grup: Kendini İfade Etmeyi Engelleyici ve İletişime Yönelik Saldırıları	6. soru	0,584
	7. soru	0,718
	8. soru	0,791
	9. soru	0,706
	10. soru	0,813
	11. soru	0,710
2. Grup: Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	12. soru	0,795
	13. soru	0,708
	14. soru	0,610
	15. soru	0,526
3. Grup: Özel Yaşama, Sosyal Konuma ve İtibara Yönelik Saldırıları	16. soru	0,684
	17. soru	0,708
	18. soru	0,626
	19. soru	0,643
	20. soru	0,646
	21. soru	0,694
	22. soru	0,821
	23. soru	0,691
	24. soru	0,703
	25. soru	0,623
	26. soru	0,653
	27. soru	0,675
	28. soru	0,848
4. Grup: Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları	29. soru	0,719
	30. soru	0,843
	31. soru	0,787
	32. soru	0,731
	33. soru	0,641
	34. soru	0,614
	35. soru	0,823
	36. soru	0,649
	37. soru	0,753
	38. soru	0,780
5. Grup: Sağlığa Yönelik Saldırıları	39. soru	0,932
	40. soru	0,932

Tablo 23. incelendiğinde; ölçekte yer alan maddelerin her biri yeterli bir yük aldıklarından dolayı, maddelerin hepsinin söz konusu faktör grubu içerisinde ele alınabileceği desteklenmiş bulunmaktadır.

Tüm bu bulgular doğrultusunda mobbing ölçeğinin geçerliliği ve güvenilirliği kabul edilmiş olup, bu ölçeğin 5 faktörlü ve oldukça güvenilir bir ölçek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4.4.1.3. İş Ahlakı ve Mobbing İlişkisi Ölçeğinin Geçerliliği ve Güvenilirliği

İş ahlakı ve mobbing ilişkisini ölçmeye yönelik olan ölçeğin güvenilirlik analizi sonucu Cronbach' s Alpha değeri 0,619 çıkmıştır. Bu değer ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	N
0,619	2

Bu güvenilirlik düzeyi; iş ahlakı ve mobbing ilişkisini ölçmeye yönelik ankette kullanılan faktörlerin, yeterli güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir.

İş ahlakı ve mobbing ilişkisine ait faktörler için elde edilen Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Testi bulguları Tablo 24. de gösterilmiştir.

Tablo 24. İş Ahlakı ve Mobbing İlişkisi Ölçeğine Ait KMO ve Bartlett Testi

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Değeri	0,510
Bartlett Testi	
Yaklaşık Ki-Kare Değeri	31,324
Serbestlik Derecesi (Sd) Değeri	1
Anlamlılık Değeri	0,000

Tablo 24' ün sonuçlarına göre, KMO değerinin 0,510 çıkması, verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Bartlett Testi sonucuna göre ise, Ki-Kare değeri

31,324' dür ve anlamlılık değeri de 0,000 bulunmuştur. Bartlett testi sonucu da bize, veriler için faktör analizinin yapılabileceğini göstermektedir.

Faktör analizi sonucu açıklanan toplam varyans değerleri Tablo 25. de gösterilmiştir.

Tablo 25. İş Ahlakı ve Mobbing İlişkisine Ait Faktör Analizinin Açıkladığı Toplam Varyans Oranları

	İlk Özdeğerler		Karesi Alınmış Yüklemelerin Çıkarılmış Toplamları			
	Toplam	Varyans (%)	Kümülatif (%)	Toplam	Varyans (%)	Kümülatif (%)
41. Soru	1,456	72,790	72,790	1,456	72,790	72,790
42. Soru	0,544	27,210	100,000			

Tablo 25. de görüldüğü üzere, iş ahlakı ve mobbing ilişkisini saptamaya yönelik belirlenen 2 madde tek faktörde incelenmiştir. Toplam varyans oranı % 72,790 olup bu oran bize ölçülmeye çalışılan politika ve davranışların oranını açıklamaktadır. Yapılan analiz sonucunda bulduğumuz değer %50' nin üzerinde olduğu için, iş ahlakı ve mobbing ilişkisini ölçmeye ilişkin davranışların 2 madde ile ölçülebileceği doğrulanmış bulunmaktadır.

Faktöre ilişkin maddeler ve maddelerin faktör yükleri Tablo 26. da gösterilmiştir.

Tablo 26. İş Ahlakı ve Mobbing İlişkisine Ait Sorular ve Faktör Yük Değerleri

İş Ahlakı ve Mobbing İlişkisini Ölçmeye Yönelik Sorular	Aldıkları Faktör Yük Değerleri	
	41. Soru	0,853
	42. Soru	0,853

Ölçek içerisinde yer alan 2 madde de yeterli bir yük aldıklarından dolayı, maddelerin hepsinin söz konusu faktör grubu içerisinde ele alınabileceği desteklenmiş bulunmaktadır.

4.4.2. Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Analizi ve Değerlendirilmesi

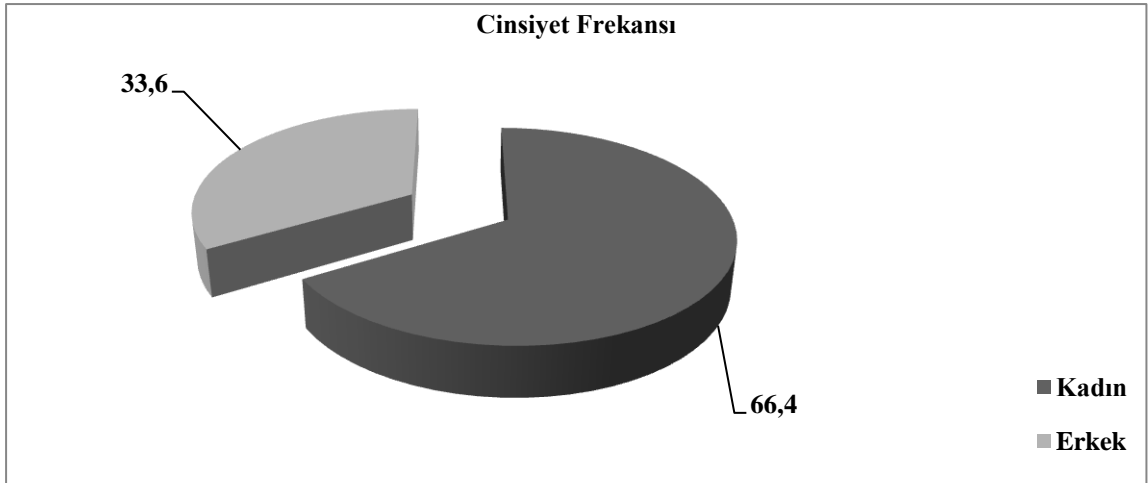
Araştırmanın bu bölümünde; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, unvan ve kurumdaki çalışma süresi ile ilgili demografik verilere ait frekans dağılımlarına değinilmektedir. Araştırmaya katılan toplam 137 katılımcının demografik özellikleri Tablo 27. de gösterilmektedir.

Tablo 27. Katılımcıların Demografik Özellikleri

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER (N=137)			
		FREKANS	YÜZDE (%)
CİNSİYET	Kadın	91	66,4
	Erkek	46	33,6
YAŞ	21-30	55	40,1
	31-40	61	44,5
	41-50	21	15,4
	51-60	-	-
	61 ve +	-	-
MEDENİ DURUM	Evli	72	52,6
	Bekar	65	47,4
EĞİTİM DÜZEYİ	Lise	12	8,8
	Ön lisans	13	9,5
	Lisans	93	67,9
	Yüksek lisans	19	13,8
	Doktora	-	-
UNVAN	Gişe Elemanı	34	24,8
	Yetkili Yrd	27	19,7
	Yetkili	33	24,1
	Yönetmen	32	23,4
	Şube Müdürü	11	8,0
KURUMDAKİ ÇALIŞMA SÜRESİ	0-5 yıl	61	44,5
	6-10 yıl	46	33,6
	11-15 yıl	15	10,9
	16-20 yıl	12	8,8
	21-25 yıl	3	2,2
	26 yıl ve +	-	-

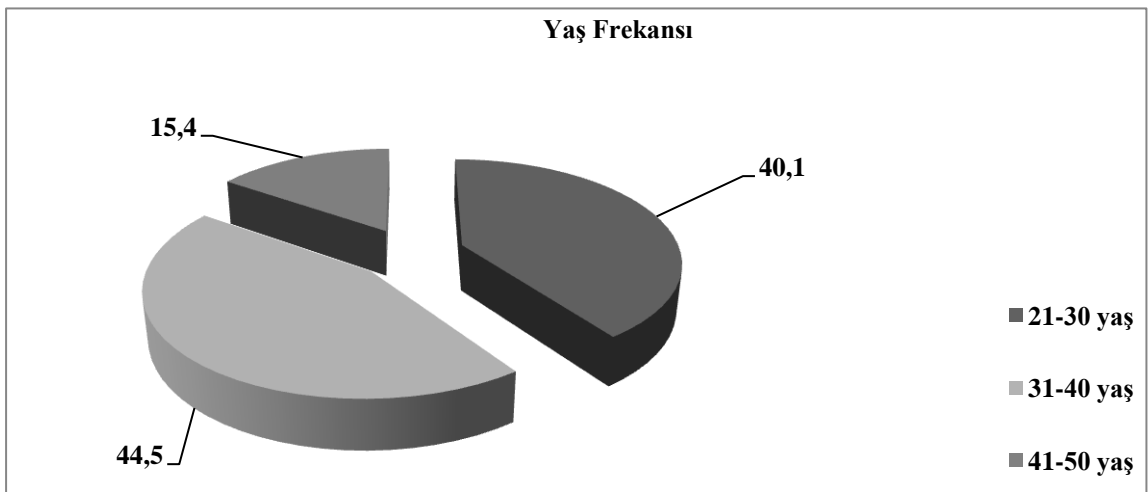
Demografik özelliklere ait olan soruları, 137 katılımcının tümü eksiksiz olarak cevaplamışlardır.

137 adet anket verisine göre, katılımcıların % 66,4' ü kadın, % 33,6' sı erkektir.



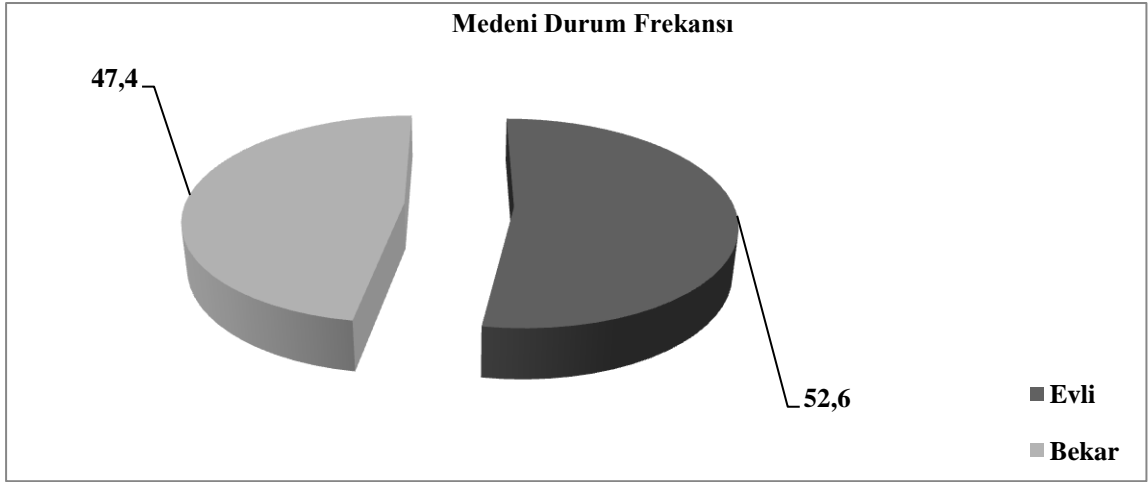
Şekil 8. Cinsiyet Frekans Grafiği

Katılımcıların % 40,1' i 21-30 yaş, % 44,5' i 31-40 yaş, % 15,4' ü 41-50 yaş, aralığındadır. Katılımcılar arasında 51-60 yaş arası ile 61 yaş ve üstü çalışan bulunmamakta olup katılımcıların yaş dağılımında çoğunluğun 31-40 yaş arası olduğu görülmektedir. Bu durumda anketi cevaplayan katılımcıların, genç çalışanlardan oluştuğunu söylememiz mümkündür.



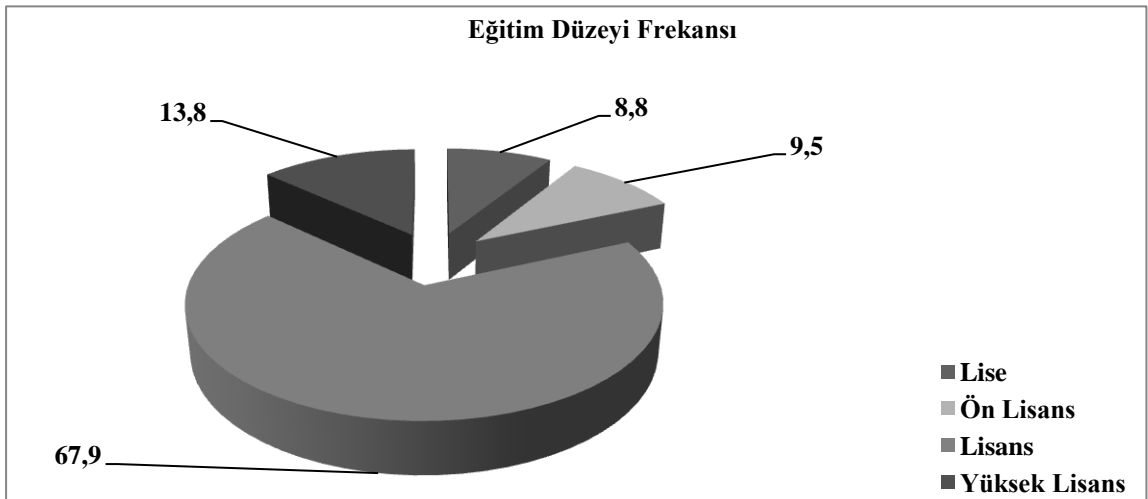
Şekil 9. Yaş Frekans Grafiği

Katılımcıların medeni durumlarına göre % 52,6' sı evli, %47,4' ü bekarıdır. Burada ankete katılan katılımcıların çoğunluğunun evli olduğu görülmektedir.



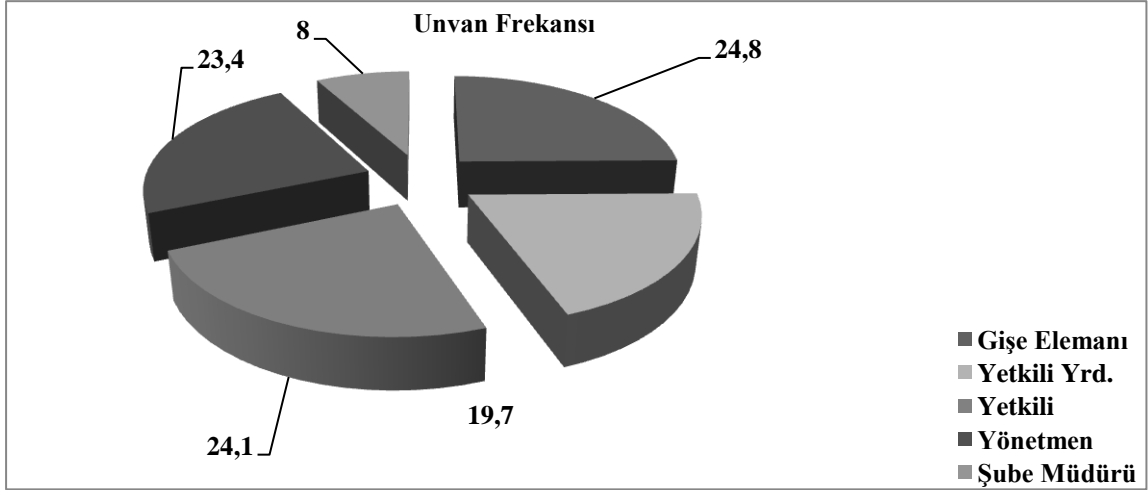
Şekil 10. Medeni Durum Frekans Grafiği

Katılımcıların eğitim düzeylerine baktığımızda ise; % 8,8' i lise, % 9,5' i ön lisans, % 67,9' u lisans, % 13,8' i yüksek lisans mezunudur. Katılımcılar arasında doktora mezunu çalışan bulunmamaktadır. Ankete katılım sağlayanların büyük çoğunluğunun lisans mezunu olduğu görülmektedir.



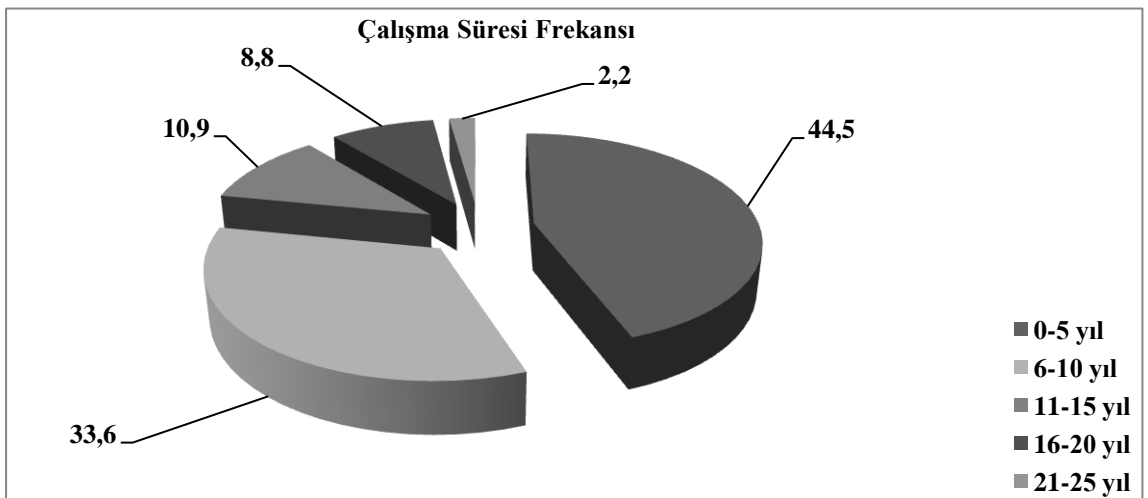
Şekil 11. Eğitim Düzeyi Frekans Grafiği

Katılımcıların unvanlarına göre; % 24,8' i gişe elemanı, % 19,7' si yetkili yardımcısı, % 24,1' i yetkili, % 23,4' ü yönetmen ve % 8'i de şube müdürüdür. Burada ankete katılanların çoğunluğunun gişe elemanı olarak görev yaptığı görülmektedir.



Şekil 12. Unvan Frekans Grafiği

Katılımcıların kurumlarındaki çalışma sürelerine baktığımızda ise; % 44,5' i 0-5 yıl, % 33,6' sını 6-10 yıl, % 10,9' u 11-15 yıl, % 8,8' i 16-20 yıl, % 2,2' si 21-25 yıl arası çalıştığı görülmektedir. Katılımcılar arasında aynı kurumda 26 yıl ve üstü çalışan bulunmamaktadır.



Şekil 13. Çalışma Süresi Frekans Grafiği

4.4.3. Ahlaki Politikaların Bilinirliği ve Mevcudiyetine İlişkin Sorular İçin Tanımlayıcı Bulgular

Araştırmaya katılan katılımcıların kurum içerisindeki iş ahlakı politikaların bilinirliği ve mevcudiyetine ait verilere frekans analizi yapılmış ve bulunan sonuçlar Tablo 28. de gösterilmiştir.

Tablo 28. Kurum İçi Ahlaki Politikaların Bilinirliği ve Mevcudiyeti

SORULAR	N	X	SS	F	Kesinlikle	Katılmıyorum	F	F	F	F	F	F	F
					Katılmıyorum	Katılmıyorum							
					(%)	(%)							(%)
1.Kurumumuzda iş ahlakı kuralları (etik kurallar) yazılı olarak belirtilmektedir.	137	3,87	1,205	13	9,5	6	4,4	13	9,4	59	43,1	46	33,6
2.İş ahlakı kuralları ve uygulamaları kurumumuzda çalışan herkes için aynı şekilde uygulanmaktadır.	137	3,41	1,304	18	13,1	14	10,2	30	21,9	44	32,1	31	22,7
3.Kurumumuzda iş ahlakına aykırı davranışlar kayıt altına alınmakta ve hemen çözüm getirilmektedir.	137	3,46	1,306	18	13,2	10	7,3	35	25,5	39	28,5	35	25,5
4.Kurumumuzda iş ahlakına aykırı olan durumlarla karşılaşmaktadır.	137	3,41	1,179	12	8,8	20	14,6	27	19,7	56	40,8	22	16,1
5.Kurumumuzda çalışanlar birbirlerine karşı dürüst ve saygılıdır.	137	3,21	1,147	12	8,8	24	17,5	42	30,7	41	29,9	18	13,1

Katılımcıların % 76,7 (% 43,1 + % 33,6)' si çalıştıkları kurumda iş ahlakı politikalarının kendilerine yazılı olarak belirtildiğini ifade etmiş olup bu soruya ilişkin bulunan ortalama $x=3,87$ 'dir. % 76,7' lik oran; hem, iş ahlakı politikalarının kendilerine yazılı olarak belirtilmediğini ifade eden ve katılmıyorum seçeneğinin işaretleyen % 13,9 (%)

9,5 + % 4,4)' luk kesime karşın, hem de % 9,4' lük kararsız olduğunu ifade eden kesime karşın ciddi yüksek bir orandır. Bu durumda araştırmaya katılan bankaların büyük bir kesiminin iş ahlakı politikalarını çalışanlarına yazılı olarak belirttiklerini söylememiz mümkündür. Sonuç olarak; H_{10} hipotezi reddedilmiştir, H_{11} hipotezi kabul edilmiştir.

İş ahlakı kurallarının kurumda çalışan herkes için aynı şekilde uygulandığını belirtenlerin oranı % 54,8 (% 32,1 + % 22,7) olarak bulunmuş olup ortalaması $x=3,41'$ dir. %54,8' lik orana karşın, % 23,3 (% 13,1 + % 10,2)' lük bir kesim, kurumlarında iş ahlakı kurallarının çalışan herkes için aynı şekilde uygulanmadığını belirterek katılmıyorum ifadesini işaretlerken, % 21,9' luk bir kesim ise bu soru için kararsız olduklarını ifade etmişlerdir. % 54,8 gibi bir sonuçtan yola çıkarak; araştırmaya katılan bankaların iş ahlakı politikalarını bünyelerinde çalışan tüm çalışanları için aynı şekilde uyguladığını söylememiz mümkündür.

Katılımcıların % 54 (% 28,5 + % 25,5)' ü; kurum içerisinde gerçekleşen iş ahlakına aykırı davranışların, kayıt altına alındığını ve hemen çözüm getirildiğini ifade etmişler ve katılıyorum seçeneğini işaretlemişlerdir. Bu soru için ortalama, $x=3,46$ bulunmuştur. % 20,5 (% 13,2 + % 7,3)' lik bir kesim ise iş ahlakına aykırı davranışların kayıt altına alınmadığını ve çözüm getirilmediğini belirtmek üzere katılmıyorum seçeneğini işaretlemişlerdir. Bu ifadeye katılmayan % 20,5' lik kesime karşın %25,5 'lik bir kesim ise bu konuda kararsız olduklarını belirtmişlerdir.

Çalıştıkları kurumda iş ahlakına aykırı durumlarla karşılaştıklarını ifade edenlerin oranı % 56,9 (% 40,8 + % 16,1) olup ortalaması $x=3,41'$ dir. Bu oran; katılmıyorum seçeneğini işaretleyen % 23,4 (% 8,8 + % 14,6)' lük kesime ve % 19,7' lik kararsız olan kesime karşın ciddi yüksek bir oran olarak görülmektedir. Bu sonuç bize, kurum içerisinde iş ahlakına aykırı durumlarla karşılaşılabildiğini göstermektedir. Sonuç olarak; H_{20} reddedilmiştir, H_{21} hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcıların % 43 (% 29,9 + % 13,1)' ü kurum içerisinde çalışanların birbirlerine karşı dürüst ve saygılı olduklarını belirtmiş olup ortalaması $x=3,21$ bulunmuştur. % 30,7' lik bir kesim bu soru için kararsız kalırken, % 26,3 (% 8,8 + % 17,5)' lük kesim; çalışanların kurum içerisinde birbirlerine karşı dürüst ve saygılı olmadığını ifade etmişlerdir.

4.4.4.Mobbing Davranışlarına Maruz Kalmaya İlişkin Sorular İçin Tanımlayıcı Bulgular

Bu bölümde beş grup mobbing davranışı frekans analizi ile ayrı ayrı incelenmiş ve her birinin aritmetik ortalaması, standart sapması ve yüzde değerleri tablolar yardımıyla açıklanmıştır.

4.4.4.1.Bireyin Kendini İfade Etmesini Engelleyici ve İletişimine Yönelik Saldırlara İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Bireyin kendini ifade etmesini engelleyici ve iletişimine yönelik saldırılara ait maddeler ve bu maddelere ait istatistiksel bulgulara Tablo 29. da yer verilmiştir.

Tablo 29. Kendini İfade Etmeyi Engelleyici ve İletişime Yönelik Saldırlar Alt Boyutuna İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

1. Grup Kendini İfade Etmeyi Engelleyici ve İletişime Yönelik Saldırlar	X		Hiçbir Zaman		Nadiren		Bazen		Sıkça		Her Zaman	
	X	SS	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
6.Konuşurken çevrenizdekiler tarafından sözünüz kesildi mi?	2,47	0,892	19	13,9	49	35,7	57	41,6	9	6,6	3	2,2
7.Çalışma arkadaşlarınızın önünde yüksek sesle azarlandınız mı?	1,80	0,961	69	50,4	34	24,8	28	20,4	4	2,9	2	1,5
8.Sözlü veya yazılı olarak tehdit aldınız mı?	1,69	0,904	76	55,5	33	24,1	23	16,8	4	2,9	1	0,7
9.Haberleşme araçları ile rahatsız edildiniz mi?	1,68	1,000	84	61,3	23	16,8	23	16,8	4	2,9	3	2,2
10.Bakış, mimik ya da jestlerle rahatsız edildiniz mi?	2,05	0,980	49	35,8	43	31,4	36	26,2	7	5,1	2	1,5
11.Çeşitli imalarla çevrenizdeki kişilerle iletişim kurmanız engellendi mi?	1,69	0,922	76	55,5	37	27,0	16	11,7	7	5,1	1	0,7

Tablo 30. incelendiğinde; mobbing davranışlarından kendini ifade etmeyi engelleyici ve iletişime yönelik saldırılar alt boyutunda en yüksek aritmetik ortalamanın, bireyin konuşurken çevresindekiler tarafından sözünün kesilmesi ($x=2,47$) maddesi için hesaplandığı görülmektedir. Bu bulgu bize, 1. grup mobbing davranışları içerisinde katılımcıların en çok karşılaştıkları mobbing davranışı olarak, konuşurken çevresindekiler tarafından sözlerinin kesilmesi olduğunu göstermektedir. Bu soru için katılımcıların % 41,6' sını bazen seçeneğini işaretlemişlerdir. Bu davranışın ardından katılımcılar en çok, $x=2,05$ ortalama ile bakış, mimik ve jestlerle rahatsız edildiklerini ifade etmişlerdir. Bu grup içerisinde yer alan, "çalışma arkadaşlarının önünde yüksek sesle azarlanma ($x=1,80$), sözlü veya yazılı tehdit alma ($x=1,69$) ve ima yoluyla çevredeki kişilerle iletişim kurmayı engellenme ($x=1,69$)" maddeleri, diğer iki maddeye oranla daha az karşılaşılan davranışlar olarak görülmektedir. Katılımcılar bu grup içerisinde yer alan ve en az karşılaştıkları mobbing davranışının ise, haberleşme araçları ile rahatsız edilmeleri ($x=1,68$) olduklarını ifade etmişlerdir.

4.4.4.2. Bireyin Sosyal İlişkilerine Yönelik Saldırlara İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Bireyin sosyal ilişkilerine yönelik saldırılara ait maddeler ve bu maddelere ait istatistiksel bulgulara Tablo 30. da yer verilmiştir.

Tablo 30. Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırlar Alt Boyutuna İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

2. Grup Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırlar	Hiçbir Zaman		Nadiren		Bazen		Sıkça		Her Zaman			
	X	SS	F	%	F	%	F	%	F	%		
12. Meslektaşlarınızın sizinle diyalog kurmaktan çekindikleri oldu mu?	1,57	0,847	87	63,5	25	18,2	23	16,9	1	0,7	1	0,7
13. Meslektaşlarınızın sizinle iletişime geçmeleri yasaklandı mı?	1,26	0,676	116	84,7	10	7,3	9	6,6	1	0,7	1	0,7
14. Çalışma ortamınızda siz yokmuşsunuz gibi davranıldı mı?	1,55	0,874	87	63,5	31	22,6	14	10,2	3	2,2	2	1,5

15.Kurumunuzla ilgili olan toplantılara ya da eğlence gibi aktivitelere çağırılmadığınız oldu mu?	1,80	1,158	83	60,6	18	13,1	23	16,8	7	5,1	6	4,4
16.Diğer çalışma arkadaşlarınızdan izole edilerek ayrı bir yerde çalışmanız istendi mi?	1,31	0,692	109	79,6	18	13,1	6	4,4	4	2,9	---	---

Tablo 30. da yer alan veriler incelendiğinde; mobbing davranışlarından sosyal ilişkilere yönelik saldırılar alt boyutunda en yüksek aritmetik ortalamanın, $x=1,80$ değeri ile bireyin kurumla ilgili olan toplantılara ve eğlence gibi aktivitelere çağırılmadığı maddesi için hesaplandığı görülmektedir. Bu bulgu, katılımcıların 2. grup mobbing davranışları içerisinde en çok karşılaştıkları mobbing davranışının kurumla ilgili olan toplantılara ve eğlence gibi aktivitelere çağırılmamaları olduğunu göstermektedir. Bu davranışın ardından katılımcıların sırasıyla karşılaştıkları davranışlar ise; $x=1,57$ ortalama değeri ile meslektaşlarının kendileriyle diyalog kurmaktan çekinmeleri, $x=1,55$ ortalama değeri ile çalışma ortamında kendilerine yokmuş gibi davranılması ve $x=1,31$ ortalama değeri ile diğer çalışma arkadaşlarından izole edilerek ayrı bir yerde çalışmalarının istenmesi şeklindedir. Katılımcılar bu grup içerisinde yer alan ve en az karşılaştıkları mobbing davranışının ise, meslektaşlarının kendileriyle iletişime geçmelerinin yasaklanması ($x=1,26$) olduğunu ifade etmişlerdir.

4.4.4.3. Bireyin Özel Yaşamına, Sosyal Konumuna ve İtibarına Yönelik Saldırlara İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Bireyin özel yaşamına, sosyal konumuna ve itibarına yönelik saldırılara ait maddeler ve bu maddelere ait istatistiksel bulgulara Tablo 31. de yer verilmiştir.

Tablo 31. Özel Yaşama, Sosyal Konuma ve İtibara Yönelik Saldırıları Alt Boyutuna İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

3. Grup Özel Yaşama, Sosyal Konuma ve İtibara Yönelik Saldırıları			Hiçbir Zaman		Nadiren		Bazen		Sıkça		Her Zaman	
	X	SS	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
17.Özel hayatınız eleştirildi mi?	1,46	0,805	95	69,3	27	19,7	9	6,6	6	4,4	---	---
18.Arkanızdan kötü konuşmalar yapıldı mı?	1,88	1,078	67	48,9	37	27,0	18	13,1	12	8,8	3	2,2
19.Hakkınızda asılsız söylentiler çıkarıldı mı?	1,61	0,918	83	60,6	34	24,8	11	8,0	8	5,8	1	0,7
20.Meslektaşlarınızın önünde gülünç durumu düşürdüğünüz oldu mu?	1,27	0,647	111	81,0	18	13,1	6	4,4	1	0,7	1	0,7
21.Bir rahatsızlığınızdan ya da fiziksel bir engelinizden dolayı alay konusu olduğunuz oldu mu?	1,17	0,637	126	92,0	4	2,9	3	2,2	3	2,2	1	0,7
22.Fiziksel görünümünüz, giyim tarzınız ya da saç stilinizden dolayı olumsuz eleştiri aldınız mı?	1,47	0,900	99	72,3	21	15,3	8	5,8	8	5,8	1	0,7
23.Dini inançlarınız eleştirildi mi?	1,24	0,636	116	84,7	12	8,8	6	4,4	3	2,2	---	---
24.Siyasi görüşünüz eleştirildi mi?	1,36	0,829	110	80,3	12	8,8	10	7,3	3	2,2	2	1,5
25.Aşağılayıcı isimlerle lakap takıldı mı?	1,20	0,554	118	86,1	13	9,5	4	2,9	2	1,5	---	---
26.Şahsınıza sözlü olarak veya davranışsal olarak cinsel imalarda bulunuldu mu?	1,25	0,673	116	84,7	12	8,8	6	4,4	2	1,5	1	0,7
27.İşiniz ve mesleğinizle ilgili kararlarınız eleştirildi mi?	1,87	0,961	60	43,8	46	33,6	22	16,1	7	5,1	2	1,5
28.Psikolojik olarak rahatsızmışsınız gibi davranıldı mı?	1,48	0,948	102	74,5	15	10,9	11	8,0	7	5,1	2	1,5

Tablo 31. incelendiğinde; mobbing davranışlarından özel yaşama, sosyal konuma ve itibara yönelik saldırılar alt boyutunda en yüksek aritmetik ortalamanın, bireyin arkasından kötü konuşmalar yapılması ($x=1,88$) maddesi için hesaplandığı görülmektedir. Bu bulgu bize, 3. grup mobbing davranışları içerisinde katılımcıların en çok karşılaştıkları mobbing davranışı olarak, arkalarından diğer çalışma arkadaşları tarafından kötü konuşmalar yapıldığını ifade ettiklerini göstermektedir. Bu davranışın ardından katılımcılar en çok, $x=1,87$ ortalama işleri ve meslekleri ile ilgili kararlarının eleştirilmesi olduğunu ifade etmişlerdir. Bir diğer yüksek ortalamaya sahip olan madde ise haklarında asılsız söylentilerin çıkarılması ($x=1,61$) olmuştur. Bu davranışları takiben katılımcıların; onlara psikolojik olarak rahatsızlanmış gibi davranmaları ($x=1,48$), fiziksel görünümünün eleştirilmesi ($x=1,47$), özel hayatlarının eleştirilmesi ($x=1,46$), siyasi görüşlerinin eleştirilmesi ($x=1,36$), meslektaşlarının önünde gülünç durumu düşürülmesi ($x=1,27$), şahıslarına sözlü olarak veya davranışsal olarak cinsel imalarda bulunulması ($x=1,25$), dini inançlarının eleştirilmesi ($x=1,24$), aşağılayıcı isimlerle lakap takılması ($x=1,20$) davranışlarının geldiği görülmektedir. Katılımcılar bu grup içerisinde yer alan ve en az karşılaştıkları mobbing davranışının ise, bir rahatsızlıklarından ya da fiziksel bir engellerinden dolayı alay konusu olmaları ($x=1,17$) olduklarını ifade etmişlerdir.

4.4.4.4. Bireyin Mesleki Durumuna Yönelik Saldırlara İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Bireyin mesleki durumuna yönelik saldırılara ait maddeler ve bu maddelere ait istatistiksel bulgulara Tablo 32. de yer verilmiştir.

Tablo 32. Mesleki Duruma Yönelik Saldırıların Alt Boyutuna İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

4. Grup Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları	Hiçbir Zaman		Nadiren		Bazen		Sıkça		Her Zaman			
	X	SS	F	%	F	%	F	%	F	%		
29.Yeteneklerinizin altında veya uzmanlık alanınızın dışında işler verildiği oldu mu?	2,07	1,132	54	39,4	43	31,4	23	16,8	11	8,0	6	4,4

30. Aşağılayıcı ve özgüveninizi etkileyecek işler verildi mi?	1,53	0,932	95	69,3	21	15,3	12	8,8	8	5,8	1	0,7
31. Anlamsız işler yapmanız istendi mi?	2,10	1,107	51	37,2	43	31,4	25	18,2	14	10,2	4	2,9
32. Branşınız dışında işler yapmanız istendi mi?	2,12	1,118	49	35,8	48	35,0	19	13,9	17	12,4	4	2,9
33. Görev yeriniz değiştirildi mi?	2,04	1,124	59	43,1	33	24,1	29	21,2	12	8,8	4	2,9
34. Şahsınıza mali yük getirecek zararlar verildi mi?	1,40	0,911	110	80,3	9	6,6	10	7,3	6	4,4	2	1,5
35. Çalışma faaliyetleriniz engellendi mi?	1,44	0,890	105	76,6	13	9,5	10	7,3	9	6,6	---	---
36. Size bilgi verilmeden çalışma odanız değiştirildi mi?	1,41	0,845	105	76,6	15	10,9	11	8,0	5	3,6	1	0,7
37. Çalışmanız için gerekli olan kaynakları ve materyalleri kullanmanız engellendi mi?	1,32	0,747	111	81,0	13	9,5	8	5,8	5	3,6	---	---
38. Size verilen görevler elinizden alınarak başkalarına verildi mi?	1,55	0,985	95	69,3	21	15,3	10	7,3	9	6,6	2	1,5

Tablo 32. de yer alan veriler incelendiğinde; mobbing davranışlarından mesleki duruma yönelik saldırılar alt boyutunda en yüksek aritmetik ortalamanın, $x=2,12$ değeri ile bireyin branşı dışında işler yapmasının istenmesi maddesi için hesaplandığı görülmektedir. Bu bulgu, 4. grup mobbing davranışları içerisinde katılımcıların en çok karşılaştıkları mobbing davranışının, kendilerinden branşları dışında işler yapmalarını istemeleri olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle bu davranış tarzı, bu alt boyutta en çok karşılaşılan davranış tarzı olmaktadır. Bu davranışın ardından katılımcıların sırasıyla karşılaştıkları davranışlar ise; $x=2,10$ ortalama değeri ile anlamsız işler yapmalarının istenmesi, $x=2,07$ ortalama değeri ile yeteneklerinin ve uzmanlık alanlarının dışında işler verilmesi ve $x=2,04$ ortalama değeri ile görev yerlerinin değiştirilmesi şeklindedir. Bu davranışları sırasıyla, bireye verilen görevlerin ellerinden alınarak başkalarına verilmesi ($x=1,55$), bireyi aşağılayıcı ve bireyin özgüvenini etkileyecek işler verilmesi ($x=1,53$), bireyin çalışma faaliyetlerinin engellenmesi ($x=1,44$), bireye bilgi verilmeden çalışma odasının değiştirilmesi ($x=1,41$) ve bireyin

şahsına mali yük getirecek zarar verilmesi ($x=1,40$) davranışlarının izlediği görülmektedir. Katılımcılar bu grup içerisinde yer alan ve en az karşılaştıkları mobbing davranışının ise, çalışmaları için gerekli olan kaynakları ve materyalleri kullanmalarının engellenmesi ($x=1,32$) olduğunu ifade etmişlerdir.

4.4.4.5. Bireyin Sağlığına Yönelik Saldırlara İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Bireyin sağlığına yönelik saldırılara ait maddeler ve bu maddelere ait istatistiksel bulgulara Tablo 33. de yer verilmiştir.

Tablo 33. Sağlığa Yönelik Saldırlar Alt Boyutuna İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

5. Grup Sağlığa Yönelik Saldırlar	Hiçbir Zaman		Nadiren		Bazen		Sıkça		Her Zaman			
	X	SS	F	%	F	%	F	%	F	%		
39.Fiziksel şiddet tehditleri aldınız mı?	1,20	0,666	122	89,1	7	5,1	4	2,9	3	2,2	1	0,7
40.Gözünüzü korkutmak için hafif bir fiziksel şiddete maruz kaldınız mı?	1,21	0,722	124	90,5	4	2,9	3	2,2	5	3,6	1	0,7

Tablo 33. incelendiğinde; mobbing davranışlarından sağlığa yönelik saldırılar alt boyutunda en yüksek aritmetik ortalamanın, bireyin gözünü korkutmak için hafif bir fiziksel şiddete maruz kalması ($x=1,21$) maddesi için hesaplandığı görülmektedir. Bu bulgu ile, katılımcıların fiziksel şiddet tehditlerine oranla ($x=1,20$), hafif bir fiziksel şiddete daha çok maruz kaldıkları görülmektedir.

4.4.5. Katılımcıların Mobbing Davranışlarına Maruz Kalmalarında Demografik Özelliklerin Etkisi

Bu bölümde; katılımcıların demografik özelliklerine göre mobbing davranışlarına maruz kalma arasında ilişki olup olmadığı incelenmektedir. Katılımcıların cinsiyet ve medeni durumuna göre T-Testi, yaş, eğitim düzeyi, unvan ve çalışma süresine göre Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) yapılmıştır.

4.4.5.1. Mobbing Davranışları ve Cinsiyet Arasındaki İlişki

Katılımcıların cinsiyetlerine göre mobbing davranışına maruz kalma arasındaki ilişki, mobbing ölçeğinin tümüne T-Testi uygulanarak analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 34. de gösterilmiştir.

Tablo 34. Mobbing Davranışları ve Cinsiyet İlişkisi

Mobbing Davranışları (Alt Boyutlar)	Cinsiyet	N	X	SS	Sd	t	p
1.Grup:Kendini İfade Etmeyi Engelleyici ve İletişime Yönelik Saldırılar	Kadın	91	1,96	0,719	135	1,73	0,086
	Erkek	46	1,75	0,579			
2.Grup:Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar	Kadın	91	1,56	0,609	135	2,088	0,039
	Erkek	46	1,35	0,435			
3.Grup:Özel Yaşama, Sosyal Konuma ve İtibara Yönelik Saldırılar	Kadın	91	1,44	0,578	135	-0,015	0,988
	Erkek	46	1,44	0,53			
4.Grup:Mesleki Duruma Yönelik Saldırılar	Kadın	91	1,71	0,753	135	1,535	0,127
	Erkek	46	1,52	0,601			
5.Grup:Sağlığa Yönelik Saldırılar	Kadın	91	1,21	0,663	135	0,298	0,766
	Erkek	46	1,18	0,617			

Mobbing davranışlarının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koyabilmek için yapılan T-Testi sonuçlarına göre anlamlılık seviyesine bakıldığında; 1. grupta $p=0,086$, 3. grupta $p=0,988$, 4. grupta $p=0,127$ ve 5. grupta $p=0,766$ olarak bulunmuş olup bu alt davranış boyutlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Diğer bir ifadeyle; $p>0,05$ olduğundan, bu mobbing davranışları cinsiyete göre farklılaşmamakta ve bu davranışlara maruz kalmada çalışanların kadın ya da erkek olmalarının herhangi bir etkisi bulunmamaktadır.

Bununla birlikte, 2. grup davranışlarda yani bireyin sosyal ilişkilerine saldırılarda anlamlı bir farklılık saptanmıştır ve $p=0,039$ bulunmuştur. Mobbingin bu alt davranış boyutuna ilişkin olarak, $p<0,05$ olduğundan bu davranış türünde cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Tablo 34 incelendiğinde; kadın çalışanların aritmetik ortalamaları ($x=1,56$), erkek çalışanların aritmetik ortalamalarına ($x=1,35$) göre istatistiksel açıdan daha yüksektir. Bu durumda; kadın çalışanların sosyal ilişkilerine yönelik saldırılara maruz kalma düzeylerinin, erkek çalışanlara oranla daha yüksek olduğunu söylememiz mümkündür. Sonuç olarak; mobbingin sosyal ilişkilere saldırılar

alt boyutu ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunmakta ve bu davranış tarzına maruz kalma da cinsiyetin bir etkisi bulunmaktadır. Bu durumda, H_{30} reddedilmiştir, H_{31} hipotezi kabul edilmiştir.

Ayrıca; mesleki duruma yönelik saldırılar alt boyutunda $p=0,127$ bulunduğundan ($p>\alpha$), cinsiyet değişkeni ile bu davranış boyutunda anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle; cinsiyet ile mesleki duruma yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Bu durumda H_{40} hipotezi reddedilemez. Sonuç olarak H_{40} hipotezi kabul edilmiştir.

4.4.5.2. Mobbing Davranışları ve Yaş Arasındaki İlişki

Katılımcıların yaşlarına göre mobbing davranışlarına maruz kalma arasındaki ilişki Tablo 35. de gösterilmiştir.

Tablo 35. Mobbing Davranışları ve Yaş İlişkisi Arasındaki Anlamlı Fark

Mobbing Davranışları (Alt Boyutlar)	Yaş	N	X	SS	F	p	Anlamlı Fark
1.Grup:Kendini İfade Etmeyi Engelleyici ve İletişime Yönelik Saldırılar	21-30	55	1,80	0,692	2,429	0,092	---
	31-40	61	1,88	0,664			
	41-50	21	2,18	0,649			
2.Grup:Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar	21-30	55	1,40	0,506	1,779	0,173	---
	31-40	61	1,52	0,585			
	41-50	21	1,66	0,620			
3.Grup:Özel Yaşama, Sosyal Konuma ve İtibara Yönelik Saldırılar	21-30	55	1,33	0,502	3,155	0,046	21-30 yaş ile 41-50 yaş arasında
	31-40	61	1,45	0,525			
	41-50	21	1,69	0,730			
4.Grup:Mesleki Duruma Yönelik Saldırılar	21-30	55	1,45	561	5,394	0,006	21-30 yaş ile 41-50 yaş arasında
	31-40	61	1,70	0,729			
	41-50	21	2,02	0,851			
5.Grup:Sağlığa Yönelik Saldırılar	21-30	55	1,12	0,579	0,887	0,414	---
	31-40	61	1,23	0,686			
	41-50	21	1,33	0,695			

Katılımcıların yaşları ile mobbing davranışlarına maruz kalma arasındaki ilişkinin farklılaşp farklılaşmadığını test etmek amacıyla; istatistiksel test tekniklerinden, parametrik testlerden biri olan Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) kullanılmıştır. Anova testi sonucunda ise; p değeri 1. grupta $p=0,092$, 2. grupta $p=0,173$ ve 5. grupta $p=0,414$ olarak bulunmuş olup bu alt davranış boyutlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Diğer bir ifadeyle; $p>0,05$ olduğundan, bu mobbing davranışları yaşa göre farklılaşmamaktadır.

Sonuç olarak; 1. grupta $p=0,092$ bulunduğundan ($p>\alpha$), yaş ile kendini ifade etmeyi engelleyici ve iletişime yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Bu durumda, H_{50} hipotezi reddedilemez. Diğer bir ifadeyle H_{50} hipotezi kabul edilmiştir.

Bununla birlikte, 3. grup ve 4. grup davranışlarda yani özel yaşama, sosyal konuma ve itibara yönelik saldırılar ile mesleki duruma yönelik saldırılarda yapılan Anova testi sonucunda bu iki grupta anlamlı farklılıklar saptanmıştır ve 3. grup için $p=0,046$, 4. grup için $p=0,006$ bulunmuştur. Mobbingin bu alt davranış boyutuna ilişkin olarak, $p<0,05$ olduğundan bu iki davranış türünde yaşa göre anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu farklılığın kaynağını tespit etmek amacıyla Post Hoc testlerinden Tukey ve Bonferroni Testleri kullanılmış olup 3. grup ve 4. gruplarda 21-30 yaş grubu 41-50 yaş grubu arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Bulunan sonuçlara göre;

- 41-50 yaş grubunda olan çalışanların özel yaşamına, sosyal konumuna ve itibarına yönelik yapılan saldırılar, 21-30 yaş grubundaki çalışanlara oranla daha fazladır. Aralarındaki ortalama farkı, 0,355' dir ve anlamlılık düzeyi 0,05' in altındadır.
- 41-50 yaş grubunda olan çalışanların mesleki durumuna yönelik yapılan saldırılar, 21-30 yaş grubundaki çalışanlara oranla daha fazladır. Aralarındaki ortalama farkı, 0,564' tür ve anlamlılık düzeyi 0,05'in altındadır.

Diğer bir ifadeyle; 3. ve 4. grup mobbing davranışlarına maruz kalma ile yaş arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Sektörde yapılan araştırma sonucu bulunan bu bulgu; çalışanların özel yaşamına, sosyal konumuna ve itibarına yönelik yapılan saldırılar ile mesleki durumuna yönelik yapılan saldırılara maruz kalmada yaşın bir etkisi bulunduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak; 3. grupta $p=0,046$ ($p < \alpha$) bulunduğu için, yaş ile özel yaşama, sosyal konuma ve itibara yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bu durumda H_0 reddedilmiştir, H_1 kabul edilmiştir.

Ayrıca, 4. grup için $p=0,006$ ($p < \alpha$) olduğundan, yaş ile mesleki duruma yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bu durumda H_0 reddedilmiştir, H_1 kabul edilmiştir.

4.4.5.3. Mobbing Davranışları ve Medeni Durum Arasındaki İlişki

Mobbing ve medeni durum arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını test etmek amacıyla, mobbing ölçeğine T Testi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 36. da gösterilmiştir.

Tablo 36. Mobbing Davranışları ve Medeni Durum İlişkisi

Mobbing Davranışları (Alt Boyutlar)	Medeni Durum	N	X	SS	Sd	t	p
1.Grup:Kendini İfade Etmeyi Engelleiyici ve İletişime Yönelik Saldırılar	Evli	72	1,96	0,764	135	1,180	0,240
	Bekar	65	1,82	0,572			
2.Grup:Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar	Evli	72	1,51	0,577	135	0,503	0,616
	Bekar	65	1,47	0,552			
3.Grup:Özel Yaşama, Sosyal Konuma ve İtibara Yönelik Saldırılar	Evli	72	1,44	0,584	135	0,021	0,983
	Bekar	65	1,43	0,537			
4.Grup:Mesleki Duruma Yönelik Saldırılar	Evli	72	1,68	0,722	135	0,520	0,604
	Bekar	65	1,61	0,700			
5.Grup:Sağlığa Yönelik Saldırılar	Evli	72	1,19	0,608	135	-0,258	0,797
	Bekar	65	1,22	0,690			

Mobbing davranışlarının medeni duruma göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koyabilmek için yapılan T-Testi sonuçlarına göre anlamlılık seviyesine bakıldığında; 1. grupta $p=0,240$, 2. grupta $p=0,616$, 3. grupta $p=0,983$, 4. grupta $p=0,604$ ve 5. grupta $p=0,797$ olarak bulunmuş olup bu alt davranış boyutlarında medeni duruma göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Diğer bir ifadeyle; $p > 0,05$ olduğundan, bu mobbing davranışları medeni durum değişkenine göre farklılaşmamakta ve bu davranışlara maruz kalmada, çalışanların evli ya da bekar olmalarının herhangi bir etkisi bulunmamaktadır.

Sonuç olarak; 3. grupta $p=0,983$ bulunduğundan ($p>\alpha$), medeni durum ile özel yaşama, sosyal konuma ve itibara yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Bu durumda, H_{80} hipotezi reddedilemez. Diğer bir ifadeyle; H_{80} hipotezi kabul edilmiştir.

Ayrıca, 4. grupta $p=0,983$ bulunduğundan ($p>\alpha$), medeni durum ile mesleki duruma yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Bu durumda, H_{90} hipotezi reddedilemez. Sonuç olarak; H_{90} hipotezi kabul edilmiştir.

4.4.5.4. Mobbing Davranışları ve Eğitim Düzeyi Arasındaki İlişki

Katılımcıların eğitim düzeylerine göre mobbing davranışına maruz kalma arasındaki ilişki Tablo 37. de gösterilmiştir.

Tablo 37. Mobbing Davranışları ve Eğitim Düzeyi İlişkisi Arasındaki Anlamlı Fark

Mobbing Davranışları (Alt Boyutlar)	Eğitim Düzeyi	N	X	SS	F	p	Anlamlı Fark
1.Grup:Kendini İfade Etmeyi Engelleyici ve İletişime Yönelik Saldırılar	Lise	12	2,22	0,410	1,789	0,152	---
	Önlisans	13	1,76	0,525			
	Lisans	93	1,83	0,692			
	Yüksek Lisans	19	2,07	0,794			
2.Grup:Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar	Lise	12	1,40	0,330	2,420	0,069	---
	Önlisans	13	1,60	0,541			
	Lisans	93	1,43	0,528			
	Yüksek Lisans	19	1,49	0,564			
3.Grup:Özel Yaşama, Sosyal Konuma ve İtibara Yönelik Saldırılar	Lise	12	1,43	0,519	1,395	0,247	---
	Önlisans	13	1,53	0,492			
	Lisans	93	1,38	0,536			
	Yüksek Lisans	19	1,66	0,713			
4.Grup:Mesleki Duruma Yönelik Saldırılar	Lise	12	1,43	0,652	7,310	0,000	Lise ile Yüksek Lisans arasında ve Lisans ile Yüksek Lisans arasında
	Önlisans	13	1,95	0,812			
	Lisans	93	1,51	0,572			
	Yüksek Lisans	19	2,22	0,945			

5.Grup:Sağlığa Yönelik Saldırıları	Lise	12	1,25	0,452	3,497	0,017	Önlisans ile Lisans arasında
	Önlisans	13	1,73	1,393			
	Lisans	93	1,12	0,471			
	Yüksek Lisans	19	1,21	0,608			

Katılımcıların yaşları ile mobbing davranışlarına maruz kalma arasındaki ilişkinin farklılaşp farklılaşmadığını test etmek amacıyla; Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) kullanılmıştır. Anova testi sonucuna göre; p değeri 1. grupta $p=0,152$, 2. grupta $p=0,069$ ve 3. grupta $p=0,247$ olarak bulunmuş olup bu alt davranış boyutlarında eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Diğer bir ifadeyle; $p>0,05$ olduğundan, bu mobbing davranışları eğitim düzeyine göre farklılaşmamakta ve bu davranışlara maruz kalmada eğitim düzeyinin herhangi bir etkisi bulunmamaktadır. Bu durumda; 1. grupta $p=0,152$ ($p>\alpha$) bulunduğundan, eğitim düzeyi ile kendini ifade etmeyi engelleyici ve iletişime yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Sonuç olarak, H_{10} hipotezi reddedilemez. Diğer bir ifadeyle; H_{10} hipotezi kabul edilmiştir.

Ancak 4. grup ve 5. grup davranışlara bakıldığında yani mesleki duruma yönelik saldırılar ile sağlığa yönelik yapılan saldırılarda, Anova testi sonucunda bu iki grupta anlamlı farklılıklar saptanmıştır ve 4. grup için $p=0,000$, 5. grup için $p=0,017$ bulunmuştur. Mobbingin bu iki alt davranış boyutuna ilişkin olarak, $p<0,05$ olduğundan bu iki davranış türünde eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu farklılığın kaynağını tespit etmek amacıyla Post Hoc testlerinden Tukey ve Bonferroni Testleri kullanılmış olup 4. grupta lise ile yüksek lisans grubu arasında ve lisans ile yüksek lisans grubu arasında, 5. grupta ise önlisans ve lisans grubu arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Bulunan sonuçlara göre;

- Eğitim düzeyleri yüksek lisans olan çalışanların; mesleki durumlarına yönelik yapılan saldırılar, eğitim düzeyleri lise ve lisans olan çalışanlara göre daha fazladır. Aralarındaki ortalama farkı; lise ve yüksek lisans arasında 0,792, lisans ve yüksek lisans arasında 0,708' dir ve anlamlılık düzeyi 0,05' in altındadır.

- Eğitim düzeyleri önlisans olan çalışanların; sağlıklarına yönelik yapılan saldırılar, eğitim düzeyleri lisans olan çalışanlara göre daha fazladır. Aralarındaki ortalama farkı; 0,601' dir ve anlamlılık düzeyi 0,05' in altındadır.

Diğer bir ifadeyle; 4. ve 5. grup mobbing davranışlarına maruz kalma ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmakta ve bu saldırılara maruz kalmada eğitim düzeyinin etkisi olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak; 4. grupta $p=0,000$ ($p<\alpha$) bulunduğu için, eğitim düzeyi ile mesleki duruma yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bu durumda $H11_0$ hipotezi reddedilmiştir, $H11_1$ hipotezi kabul edilmiştir.

Ayrıca, 5. grup için $p=0,017$ ($p<\alpha$) olduğundan, eğitim düzeyi ile sağlığa yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bu durumda $H12_0$ hipotezi reddedilmiştir, $H12_1$ hipotezi kabul edilmiştir.

4.4.5.5. Mobbing Davranışları ve Unvan Arasındaki İlişki

Katılımcıların unvanlarına göre mobbing davranışlarına maruz kalma arasındaki ilişki Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) ile incelenmiş ve aralarında anlamlı bir farklılık olup olmadığı test edilmiştir. Bulunan sonuçlar Tablo 38. de gösterilmiştir.

Tablo 38. Mobbing Davranışları ve Unvan Arasındaki Anlamlı Fark

Mobbing Davranışları (Alt Boyutlar)	Unvan	N	X	SS	F	p	Anlamlı Fark
1.Grup:Kendini İfade Etmeyi Engelleyici ve İletişime Yönelik Saldırılar	Gişe Elemanı	34	2,00	0,829	1,216	0,307	---
	Yetkili Yrd.	27	1,87	0,692			
	Yetkili	33	1,94	0,636			
	Yönetmen	32	1,89	0,565			
	Şube Müdürü	11	1,50	0,527			
2.Grup:Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar	Gişe Elemanı	34	1,55	0,658	0,926	0,451	---
	Yetkili Yrd.	27	1,58	0,597			
	Yetkili	33	1,50	0,578			
	Yönetmen	32	1,43	0,447			
	Şube Müdürü	11	1,23	0,398			

3.Grup:Özel Yaşama, Sosyal Konuma ve İtibara Yönelik Saldırıları	Gişe Elemanı	34	1,55	0,674			
	Yetkili Yrd.	27	1,54	0,539			
	Yetkili	33	1,47	0,628	1,619	0,173	---
	Yönetmen	32	1,26	0,365			
	Şube Müdürü	11	1,28	0,382			
4.Grup:Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları	Gişe Elemanı	34	1,75	0,838			
	Yetkili Yrd.	27	1,83	0,771			
	Yetkili	33	1,53	0,621	1,754	0,142	---
	Yönetmen	32	1,44	0,458			
	Şube Müdürü	11	1,83	0,868			
5.Grup:Sağlığa Yönelik Saldırıları	Gişe Elemanı	34	1,26	0,761			
	Yetkili Yrd.	27	1,44	0,923			
	Yetkili	33	1,18	0,597	1,893	0,115	---
	Yönetmen	32	1,00	0,000			
	Şube Müdürü	11	1,13	0,323			

Yapılan Anova testi sonucunda; p değeri 1. grupta $p=0,307$, 2. grupta $p=0,451$ ve 3. grupta $p=0,173$, 4. grupta $p=0,142$ ve 5. grupta $p=0,115$ olarak bulunmuş olup bu alt davranış boyutlarında unvana göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Anlamlılık düzeyi $p>0,05$ olduğundan, unvan ile mobbing davranışına maruz kalma arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Başka bir deyişle; kurumda çalışılan pozisyon ile mobbing davranışlarına maruz kalma arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Sonuç olarak; 1. grupta $p=0,307$ bulunduğundan ($p>\alpha$), unvan ile kendini ifade etmeyi engelleyici ve iletişime yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Bu durumda, H_{130} hipotezi reddedilemez. Diğer bir ifadeyle; H_{130} hipotezi kabul edilmiştir.

Ayrıca, 5. grupta $p=0,115$ bulunduğundan ($p>\alpha$), unvan ile sağlığa yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Bu durumda, H_{140} hipotezi reddedilemez. Sonuç olarak; H_{140} hipotezi kabul edilmiştir.

4.4.5.6. Mobbing Davranışları ve Çalışma Süresi Arasındaki İlişki

Katılımcıların kurumdaki çalışma sürelerine göre mobbing davranışına maruz kalma arasındaki ilişki Tablo 39. da gösterilmiştir.

Tablo 39. Mobbing Davranışları ve Çalışma Süresi Arasındaki Anlamlı Fark

Mobbing Davranışları (Alt Boyutlar)	Çalışma Süresi	N	X	SS	F	p	Anlamlı Fark
1.Grup:Kendini İfade Etmeyi Engelleyici ve İletişime Yönelik Saldırılar	0-5 yıl	61	1,85	0,745	0,664	0,618	---
	6-10 yıl	46	1,90	0,613			
	11-15 yıl	15	1,88	0,579			
	16-20 yıl	12	1,95	0,785			
	21-25 yıl	3	2,50	0,166			
2.Grup:Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırılar	0-5 yıl	61	1,53	0,621	2,717	0,033	6-10 yıl ile 21-25 yıl arasında
	6-10 yıl	46	1,33	0,388			
	11-15 yıl	15	1,62	0,618			
	16-20 yıl	12	1,53	0,640			
	21-25 yıl	3	2,26	0,305			
3.Grup:Özel Yaşama, Sosyal Konuma ve İtibara Yönelik Saldırılar	0-5 yıl	61	1,41	0,584	1,432	0,227	---
	6-10 yıl	46	1,38	0,443			
	11-15 yıl	15	1,56	0,593			
	16-20 yıl	12	1,50	0,649			
	21-25 yıl	3	2,11	1,018			
4.Grup:Mesleki Duruma Yönelik Saldırılar	0-5 yıl	61	1,58	0,750	1,573	0,185	---
	6-10 yıl	46	1,59	0,608			
	11-15 yıl	15	1,76	0,611			
	16-20 yıl	12	1,87	0,829			
	21-25 yıl	3	2,44	1,059			
5.Grup:Sağlığa Yönelik Saldırılar	0-5 yıl	61	1,17	0,651	0,803	0,526	---
	6-10 yıl	46	1,18	0,561			
	11-15 yıl	15	1,26	0,798			
	16-20 yıl	12	1,25	0,723			
	21-25 yıl	3	1,83	0,763			

Katılımcıların kurumlarındaki çalışma süreleri ile mobbing davranışlarına maruz kalma arasındaki ilişkinin farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla; Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) kullanılmıştır. Anova testi sonucuna göre; p değeri 1. grupta $p=0,618$, 3. grupta $p=0,227$ ve 4. grupta $p=0,185$ ve 5. grupta $p=0,526$ olarak bulunmuş olup bu alt davranış boyutlarında, çalışanların kurumlarındaki çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Diğer bir ifadeyle; $p>0,05$ olduğundan, bu mobbing

davranışlarına maruz kalma, çalışanların çalışma yıllarına göre farklılaşmamakta ve bu davranışlara maruz kalmada çalışma yılının herhangi bir etkisi bulunmamaktadır.

Ancak 2. grup davranışlara bakıldığında yani sosyal ilişkilere yönelik yapılan saldırılar ile çalışanların kurumlarındaki çalışma süreleri arasında, Anova testi sonucunda anlamlı farklılıklar saptanmıştır ve 2. grup için $p=0,033$ bulunmuştur. Mobbingin bu alt davranış boyutuna ilişkin olarak, $p<0,05$ olduğundan bu davranış türünde, çalışanların kurumlarındaki çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu farklılığın kaynağını tespit etmek amacıyla Post Hoc testlerinden Tukey ve Bonferroni Testleri kullanılmış olup 2. grupta 6-10 yıl ile 21-25 yıl grupları arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Bulunan sonuçlara göre;

- Aynı kurumda 21-25 yıl çalışanların, sosyal ilişkilerine yapılan saldırılar, aynı kurumda 6-10 yıl çalışanlara oranla daha fazladır. Aralarındaki ortalama farkı; 0,927' dir ve anlamlılık düzeyi 0,05' in altındadır.

Diğer bir ifadeyle; 2. grup mobbing davranışlarına maruz kalma ile kurumda çalışma süresi arasında anlamlı bir ilişki bulunmakta ve bu saldırılara maruz kalmada çalışma yılının etkisi olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak; 2. grupta $p=0,033$ ($p<\alpha$) bulunduğu için, çalışma süresi ile sosyal ilişkilere yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bu durumda H_{150} reddedilmiştir, H_{151} kabul edilmiştir.

Ayrıca, 4. grupta $p=0,185$ olduğundan ($p>\alpha$), çalışma süresi ile mesleki duruma yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Bu durumda, H_{160} hipotezi reddedilemez. Sonuç olarak; H_{160} hipotezi kabul edilmiştir.

4.4.6. İş Ahlakı ve Mobbing İlişisini Ölçmeye Yönelik Sorular İçin Tanımlayıcı Bulgular

İş ahlakı ve mobbing ilişkisini ölçmek amacıyla çalışanlara yöneltilen sorulara ilişkin bulunan bulgular Tablo 40. da gösterilmiştir.

Tablo 40. İş Ahlakı ve Mobbing İlişkisi

SORULAR			Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		
	N	X	SS	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
41. Sevmediğim ya da konuşmak istemediğim bir kişiye mobbing uygulamam normaldir.	137	1,61	0,980	85	62,1	34	24,8	10	7,3	3	2,2	5	3,6
42. Ben bir başka çalışma arkadaşına mobbing uyguladım.	137	1,62	1,177	97	70,8	18	13,1	9	6,6	3	2,2	10	7,3

Katılımcıların % 86,9 (% 62,1 + % 24,8)' u sevmedikleri ya da konuşmak istemedikleri bir kişiye mobbing uygulamalarının normal olmadığını ifade ederek katılmıyorum seçeneğini işaretlemişlerdir. Ortalama değeri $x=1,61$ bulunan bu soru için, % 7,3' lük bir kesim, sevmedikleri bir kişiye mobbing uygulamalarının normal olduğu konusunda kararsız kalırken, % 5,8' lik bir kesim ise bu soruya katıldıklarını ve sevmedikleri bir kişiye mobbing uygulamalarının normal olduğunu belirtmişlerdir.

Bir başka çalışma arkadaşına mobbing uyguladım sorusuna ise katılımcıların % 83,9 (%70,8 + % 13,1)' u katılmadıklarını belirtmişlerdir. Ortalaması $x=1,62$ bulunan bu soruya, % 6,6' lık bir kesim kararsız kalırken, % 9,5' lik bir kesim ise katılıyorum ifadesini işaretleyerek bir başka çalışma arkadaşlarına mobbing uyguladıklarını belirtmişlerdir. Sonuçlara bakıldığında, kararsız kalan % 6,6' lık kesime ve bu soruya katıldığını ifade eden % 9,5' lik kesime karşın, katılmadıklarını ifade eden % 83,9' luk oran ciddi yüksek bir orandır. Bu durumda katılımcıların bir başka çalışma arkadaşlarına mobbing uygulamadıkları sonucuna varılmaktadır.

4.4.7. İş Ahlakı Mevcudiyeti ve Mobbing Davranışları Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi, iki değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi veya bir değişkenin iki veya ikiden fazla değişken ile olan ilişkisini bulmak, eğer ilişki varsa bu ilişkinin

derecesini ölçmek için kullanılmaktadır. Korelasyon analizi sonucunda, değişkenler arasında doğrusal bir ilişki olup olmadığı ve ilişki varsa bu ilişkinin derecesi korelasyon katsayısı ile hesaplanmaktadır. Korelasyon katsayısı "r" ile gösterilmekte ve -1 ile +1 arasında değer almaktadır (Kalaycı, 2014: 115).

İş ahlakı bilinirliğinin ve mevcudiyetinin mobbing davranışları üzerindeki ilişkisini, diğer bir ifadeyle aralarındaki ilişkiyi analiz etmek amacıyla Korelasyon Analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucu değişkenlerin dağılımlarının normal olduğu görülmüş ve bu sebeple Pearson Korelasyon Katsayısı hesaplanmıştır. Pearson Korelasyon Katsayısı, iki değişkenin doğrusal ilişkisinin derecesinin ölçümünde kullanılmaktadır. Diğer bir ifadeyle iki değişken arasında anlamlı bir ilişki var mıdır sorusuna cevap aranmaktadır. Pearson Korelasyon katsayısı (r) eğer;

$r = -1$ ise, tam negatif doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Diğer bir ifadeyle, bir değişken artarken diğer değişken azalmakta ya da tam tersi olmaktadır.

$r = 1$ ise, tam pozitif doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Diğer bir ifadeyle, bir değişken artarken diğer değişken de artar ya da bir değişken azalırken diğer değişken de azalmaktadır.

$r = 0$ ise, iki değişken arasında ilişki bulunmamaktadır.

İki değişken arasındaki Pearson Korelasyon Katsayısının yorumu şu şekildedir (Kalaycı, 2014: 116).

Tablo 41. Pearson Korelasyon Katsayısı Yorumu

r	İlişki
0,00-0,25	Çok Zayıf
0,26-0,49	Zayıf
0,50-0,69	Orta
0,70-0,89	Yüksek
0,90-1,00	Çok Yüksek

Kaynak: Kalaycı, 2014: 116

Yapılan Pearson Korelasyon Analizi sonuçlarına göre bulunan değerler Tablo 42. de gösterilmiştir.

Tablo 42. İş Ahlakı Mevcudiyeti ve Mobbing Davranışları İlişkisi

Korelasyon Analizi

		İş Ahlakı Kurallarının Bilinirliği ve Mevcudiyeti	5 Grup Mobbing Davranışları
İş Ahlakı Kurallarının Bilinirliği ve Mevcudiyeti	Pearson Korelasyon	1	-0,510**
	p		0,000
	N	137	137
5 Grup Mobbing Davranışları	Pearson Korelasyon	-0,510**	1
	p	0,000	
	N	137	137

**Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı

Pearson Korelasyon analizi sonuçlarına göre, iş ahlakı kurallarının mevcudiyeti ile mobbing davranışları arasında orta düzeyde, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu ilişki; hem % 99 (0,01) güven aralığında hem de % 95 (0,05; $p < \alpha$) güven aralığında anlamlıdır. Korelasyon katsayısı ($r = -0,510$) olarak hesaplanmıştır.

Bu bulguya göre, iş ahlakı kurallarının mevcudiyeti ve bilinirliği arttıkça, mobbing davranışlarının ortaya çıkması azalmaktadır. Diğer bir ifadeyle mobbing davranışlarının azalması isteniliyorsa, iş ahlakı kurallarının bilinirliği artırılmalıdır.

4.4.8. Araştırma Sonucu Hipotez Sonuçları

Araştırma sonucunda ortaya çıkan hipotez sonuçları Tablo 43. de gösterilmiştir.

Tablo 43. Hipotez Sonuçları

HİPOTEZLER	SONUÇLAR
H1 ₀ : Araştırmaya katılan bankalarda iş ahlakı kuralları yazılı olarak belirtilmemektedir.	H1 ₀ Reddedildi
H2 ₀ : Araştırmaya katılan bankalarda iş ahlakına aykırı durumlarla karşılaşmamaktadır.	H2 ₀ Reddedildi

H3 ₀ : Cinsiyet ile sosyal ilişkilere yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.	H3 ₀ Reddedildi
H4 ₀ : Cinsiyet ile mesleki duruma yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.	H4 ₀ Kabul Edildi
H5 ₀ : Yaş ile kendini ifade etmeyi engelleyici ve iletişime yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.	H5 ₀ Kabul Edildi
H6 ₀ : Yaş ile özel yaşama, sosyal konuma ve itibara yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.	H6 ₀ Reddedildi
H7 ₀ : Yaş ile mesleki duruma yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.	H7 ₀ Reddedildi
H8 ₀ : Medeni durum ile özel yaşama, sosyal konuma ve itibara yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.	H8 ₀ Kabul Edildi
H9 ₀ : Medeni durum ile mesleki duruma yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.	H9 ₀ Kabul Edildi
H10 ₀ : Eğitim düzeyi ile kendini ifade etmeyi engelleyici ve iletişime yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.	H10 ₀ Kabul Edildi
H11 ₀ : Eğitim düzeyi ile mesleki duruma yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.	H11 ₀ Reddedildi
H12 ₀ : Eğitim düzeyi ile sağlığa yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.	H12 ₀ Reddedildi
H13 ₀ : Unvan ile kendini ifade etmeyi engelleyici ve iletişime yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.	H13 ₀ Kabul Edildi
H14 ₀ : Unvan ile sağlığa yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.	H14 ₀ Kabul Edildi

H15 ₀ : Çalışma süresi ile sosyal ilişkilere yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.	H15 ₀ Reddedildi
H16 ₀ : Çalışma süresi ile mesleki duruma yönelik saldırılar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.	H16 ₀ Kabul Edildi

SONUÇ VE ÖNERİLER

Zamanlarının büyük bir kısmını işyerlerinde geçiren çalışanlar için iş yaşamı, onların hayatlarında önemli bir yer teşkil etmektedir. Çünkü kişilerin işlerinde sergiledikleri performans ve verimlilik gibi işini iyi düzeyde yapabilmeleri için gerekli olan faktörlerin hepsi, çalıştıkları kurumlardaki iş yaşamının iyi ve kaliteli olmasına bağlı bulunmaktadır. İşte bu noktada devreye iş ahlakı girmektedir. Çünkü nasıl ki ahlak; toplum içerisinde, insanların bir arada refah ve mutluluk içinde yaşamaları için gerekli olan kurallar bütünüyse, iş ahlakı da; insanların iş yaşamında bir arada refah ve mutluluk içinde yaşamaları için gerekli ve zorunlu olan kurallar bütünüdür. Diğer bir ifadeyle; iş ahlakı, iş yaşamında ahlaki davranış ilkelerinin ne olduğunu tanımlayan kurallar bütünüdür.

Çok farklı yapılarıdaki insanların bir arada buldukları iş ortamında her zaman çalışanlar arasında dayanışmanın, işbirliğinin ve huzurun olması istense de, kişilerin ahlaki algılarının birbirlerinden farklı olmasından dolayı bu çok da mümkün olamamaktadır. Çünkü iş hayatındaki kişiler arasında hiyerarşik bir ilişki bulunmaktadır. Böylesi durumlarda da çalışanlar arasında çatışmalar yaşanmaktadır. Rekabetin var olduğu ve ast-üst ilişkisinin her daim bulunduğu iş yaşamında ortaya çıkan bu tür çatışmalar, bazen kendiliğinden ortadan kaybolmakta bazen de daha da şiddetlenerek mobbing olgusunun ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Küçük çatışmalar şeklinde ortaya çıkarak kendini göstermeye başlayan mobbing olgusu, zaman geçtikçe saldırgan ve ahlaka aykırı davranışlar içeren eylemlere dönüşmektedir.

Ahlak dışı bir davranış olarak tanımlanan mobbing, basit bir çatışmadan çok daha ileri boyutta yapılan, psikolojik bir saldırı olarak görülmektedir. Burada; gücü elinde bulunduran kişi ya da kişilerin, zayıf gördükleri kişi ya da kişilere yönelerek onları sindirmeleri söz konusu olmaktadır. Bunu yaparken de, ahlak kurallarını hiçe sayarak davranmaktadırlar.

İş ahlakı ve mobbing ilişkisinin incelendiği bu çalışmada, hem iş ahlakı olgusunun katılımcılar tarafından bilinirliği, hem mobbing davranışlarının alt boyutu olan 5 grup mobbing davranışına maruz kalma durumunun katılımcıların demografik özelliklerine göre değişip değişmediği hem de iş ahlakı ile mobbing arasındaki ilişki araştırılmıştır.

Araştırma sonuçlarına bakıldığında; kurum içerisinde iş ahlakı bilinirliği ve mevcudiyetine ilişkin bulunan sonuçlar şu şekildedir.

137 katılımcının 105 (% 76,7)' i, iş ahlakı kurallarının çalıştıkları kurum içerisinde mevcut olduğunu ve bu kuralların kendilerine yazılı olarak belirtildiğini ifade etmişlerdir. İş ahlakı kurallarının kendilerine yazılı olarak belirtilmediğini ifade eden katılımcıların sayısı ise 19 (% 13,9)' dur. Bu kuralların kendilerine belirtildiği konusunda kararsız kalan katılımcı sayısı ise 13 (% 9,4)' tür. Bu bulgulardan hareketle, araştırmaya katılan bankaların büyük bir kısmının iş ahlakı kurallarına sahip oldukları, bu kuralları çalışanlarına yazılı olarak bildirdikleri ve bu kuralların çalışanlar tarafından bilindiği sonucuna ulaşılmıştır.

Diğer yandan, belirtilen bu iş ahlakı kurallarının kurumda çalışan herkes için aynı şekilde uygulandığını söyleyen katılımcı sayısı 75 (% 54,8)' tir. Katılımcıların 32 (% 23,3)' si bu ifadeye katılmadıklarını ve iş ahlakı kurallarının çalışan herkes için aynı şekilde uygulanmadığını belirtirken, 30 kişi de bu konuda kararsız olduklarını ifade etmişlerdir. Katılımcıların yarısından fazlasının bu ifadeye katılmalarına karşın, katılmayan ve kararsız kalan katılımcıların oranlarının birbirlerine yakın olması da kurum içerisinde çalışanlar arasında gizli bir ayrımcılık olabileceğini de düşündürmektedir.

Araştırmaya katılan bankalarda, iş ahlakına aykırı davranışların kayıt altına alındığını ve hemen çözüm getirildiğini ifade eden kişi sayısı 74 (% 54)' tür. 28 katılımcı bu ifadeye katılmazken, 35 katılımcı da bu konuda kararsız olduklarını ifade etmişlerdir. Bununla birlikte, çalıştıkları kurumda iş ahlakına aykırı davranışlarla karşılaştıklarını ifade eden kişi sayısı 78 (% 56,9)' dir. Bu ifadeye 32 (% 23,4) kişi katılmazken, 27 kişi de bu konuda kararsız olduklarını ifade etmişlerdir. Ancak burada dikkat çeken bir nokta bulunmaktadır. Katılımcıların 78 (% 56,9)' i, çalıştıkları kurumda iş ahlakına aykırı durumlarla karşılaştığını ifade ederken, 74 (% 54)' ü ise karşılaşılan bu aykırı davranışların kayıt altına alındığını ve hemen çözüm getirildiğini söylemektedir. Bu durumda; araştırmaya katılan banka şubelerinde iş ahlakına aykırı durumlarla karşılaşılmasına rağmen bu aykırı durumların hemen kayıt altına alındığını ve çözüm getirildiğini söylememiz mümkündür.

137 katılımcının 59 (% 43)' u; çalışanların kurum içerisinde birbirlerine karşı dürüst ve saygılı olduklarını ifade etmişlerdir. 36 (% 26,3) kişi bu ifadeye katılmazken, 42 (% 30,7) kişi de bu konuda kararsız olduklarını belirtmişlerdir. Bu bulgulardan hareketle % 43' lük bir kesimin bu ifadeye katılmalarından dolayı, katılımcıların büyük bir kesiminin kişisel iş ahlaklarının var olduğu ve bunu kurum içerisinde sergiledikleri sonucuna ulaşabiliriz.

Araştırmaya katılan katılımcıların, 5 gruptan oluşan mobbing davranışları arasında en çok karşılaştıkları davranışlara ilişkin bulunan sonuçlar ise şu şekildedir.

Katılımcıların; kendini ifade etmeyi engelleyici ve iletişime yönelik saldırılardan oluşan 1. grup mobbing davranışları içerisinde en çok karşılaştıkları davranışın, çevrelerindeki tarafından sözlerinin kesilmesi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu bize, kişinin kendini ifade etme özgürlüğünün elinden alındığını ve iletişiminin engellenerek onu sindirmenin amaçlandığını göstermektedir.

Sosyal ilişkilere yönelik saldırılardan oluşan 2. grup mobbing davranışları içerisinde ise katılımcıların en çok, kurumla ilgili olan toplantı ve aktivitelere çağırılmama davranışı ile karşılaştıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bulunan bu sonuç bize, bireyi sosyal ortamlardan uzak tutarak onunla iletişimin engellenmesinin sağlanmasını ve onu ortamdaki uzak tutmanın amaçlandığını göstermektedir. Bu davranış tarzıyla karşılaşan kişi, çalışma arkadaşlarının onu aralarına almak istemediğini düşünmekte ve geri rolde kalmaktadır. Bu şekilde davranarak bireyi sindirmek ve yıldırma amaçlanmaktadır.

Katılımcıların; özel yaşama, sosyal konuma ve itibara yönelik saldırılardan oluşan 3. grup mobbing davranışları içerisinde ise en çok karşılaştıkları davranışın, arkalarından kötü konuşmalar yapılması olduğu sonucu bulunmuştur. Bu bulgu; bireye bu şekilde davranarak, onun hakkında asılsız söylentiler ortaya çıkararak bireyin rahatsız olmasının amaçlandığını ve bireyin itibarını kötülemek olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların; mesleki durumlarına yönelik saldırılardan oluşan 4. grup mobbing davranışları içerisinde de en çok karşılaştıkları davranışın, kendi branşlarının dışında işler yapmalarının istenmesi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu davranışla birlikte, bireyin bilgisi olmadığı bir konuda yanlış yapması söz konusu olmakta ve bu sebeple de

maddi ya da manevi zarar görebilmesi ortaya çıkabilmektedir. Ayrıca bireye branşının dışında işler verilerek kendi işini yapması da engellenmektedir.

Sağlığa yönelik saldırılardan oluşan 5. grup mobbing davranışları içerisinde de katılımcıların en çok hafif bir fiziksel şiddete maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Her davranış boyutunda en çok karşılaşılan davranışların hangileri olduğu sonucuna ulaşıldıktan sonra tüm davranış boyutları incelendiğinde ise, katılımcıların en çok karşılaştıkları davranışların sırasıyla; çevresindekiler tarafından sözlerinin kesilmesi (x=2,47), branşlarının dışında işler verilmesi (x=2,12), anlamsız işler verilmesi (x=2,10), yeteneklerinin ve uzmanlıklarının altında işler verilmesi (x=2,07), bakış, mimik ve jestlerle rahatsız edilmeleri (x=2,05) ve görev yerlerinin değiştirilmesi (x=2,04) olduğu sonucuna varılmıştır. Burada görülmektedir ki, katılımcılar en çok mesleki duruma yönelik saldırılardan oluşan olumsuz davranışlara maruz kalmaktadırlar. Araştırmanın yapıldığı bankacılık sektörü de rekabetin yoğun olduğu bir sektör olduğu için, katılımcıların mesleki durumlarına yönelik saldırılarla daha çok karşılaşmalarının normal olduğu düşünülmektedir.

Katılımcıların demografik özelliklerine göre mobbing davranışlarına maruz kalma arasında ilişki olup olmadığına dair bulunan sonuçlar ise şu şekildedir.

Mobbing davranışlarının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koyabilmek için yapılan analiz sonuçlarına göre katılımcıların; kendini ifade etmeyi engelleyici ve iletişime yönelik saldırılar, özel yaşama, sosyal konuma ve itibara yönelik saldırılar, mesleki duruma yönelik saldırılar ve sağlığa yönelik saldırılar alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık saptanmamıştır. Katılımcıların bu gruplarda yer alan davranışlara maruz kalmalarında kadın ve erkek olmalarının herhangi bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ancak sosyal ilişkilere yönelik saldırılara ilişkin davranışlara maruz kalma da, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar da; çalışanların bireyle iletişimi kesmeleri, çalışma ortamında birey yokmuş gibi davranmaları, bireyle iletişimin yasaklanması, bireyin ayrı bir yerde çalıştırılması, toplantı ve eğlencelerden bireyin haberdar edilmemesi gibi davranışlar yer almaktadır. Yapılan analiz sonucunda da; kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla daha fazla sosyal ilişkilere yönelik saldırılara maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların yaşlarına göre mobbing davranışlarına maruz kalma arasındaki ilişkiyi tespit etmek için yapılan analiz sonuçlarına göre; kendini ifade etmeyi engelleyici ve iletişime yönelik saldırılar, sosyal ilişkilere yönelik saldırılar ve sağlığa yönelik saldırılar ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Bu bulgu bize, bu davranışlara maruz kalma da yaşın herhangi bir etkisi bulunmadığını göstermektedir. Bununla birlikte, özel yaşama, sosyal konuma ve itibara yönelik saldırılar ile mesleki duruma yönelik saldırılarda yapılan analiz sonucu bu davranışlara maruz kalmada yaşa göre anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Analiz sonuçlarına göre ilginç bir bulgu elde edilmiştir. 41-50 yaş grubundaki çalışanların özel yaşamına, sosyal konumuna ve itibarına yönelik yapılan saldırılar ($x=1,69$) ile mesleki durumuna yönelik yapılan saldırılar ($x=2,02$), 21-30 yaş grubundaki çalışanlara oranla daha fazladır. Leymann (1996) ile Chappell ve Di Martino (1999) araştırmalarında genelde genç yaştakilerin mobbinge maruz kalma durumlarının daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir (Çögenli, 2010: 97). Ancak bu çalışmada bulunan sonuçlara bakıldığında, 41-50 yaş aralığında bulunan kişilerin 21-30 yaş aralığında bulunan kişilere oranla daha fazla mobbing davranışlarına maruz kaldıkları görülmektedir.

Katılımcıların medeni durumlarına göre mobbing davranışlarına maruz kalmaları arasındaki ilişkiyi tespit etmek için yapılan analiz sonuçlarına bakıldığında tüm davranış grupları ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu bulgu bize, mobbing davranışlarına maruz kalmada medeni durumun herhangi bir etkisi bulunmadığını göstermektedir. Aslında literatür araştırmalarında, mobbing davranışlarına maruz kalma ile medeni durum arasında bir ilişki bulunduğu ve hatta özellikle bekar olan kişilerin evli olan kişilere oranla daha fazla mobbing davranışlarına maruz kaldıkları belirtilmektedir (Fettahlıoğlu, 2008: 290). Ancak bu çalışmada yapılan analiz sonucunda, katılımcıların mobbing davranışlarına maruz kalmaları ile evli ya da bekar olmaları arasında bir ilişki bulunamamıştır.

Eğitim düzeyi ile mobbing davranışlarına maruz kalma arasında bir ilişki olup olmadığını tespit etmek için yapılan analiz sonuçlarına göre; eğitim düzeyi ile kendini ifade etmeyi engelleyici ve iletişime yönelik saldırılar, sosyal ilişkilere yönelik saldırılar ve özel yaşama, sosyal konuma ve itibara yönelik saldırılar arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ancak mesleki duruma yönelik saldırılar ve sağlığa yönelik saldırılara

maruz kalma da eğitim düzeyine göre anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Araştırma sonuçları; eğitim düzeyi yüksek lisans olanların mesleki duruma yönelik saldırılara maruz kalmalarının, eğitim düzeyi lise ve lisans olanlara göre daha fazla olduğunu göstermektedir. Diğer bir sonuç ise; eğitim düzeyi önlisans olanların sağlığa yönelik saldırılara maruz kalmalarının, eğitim düzeyi lisans olan katılımcılara göre daha fazla olduğudur. Mesleki duruma yönelik saldırılarda amaç; eğitim düzeyi yüksek olan kişiye yeteneklerinin ve uzmanlığının altında işler verilerek, anlamsız işler verilerek veya branşı dışında işler verilerek birey yıldırılmaya çalışılmaktadır. Araştırmanın bu sonucundan hareketle; mesleki duruma yönelik saldırılar da, eğitim düzeyi arttıkça mobbing davranışına maruz kalma durumunun artması söz konusu olmaktadır sonucuna varabiliriz. Ayrıca mesleki duruma yönelik saldırılar da bulunmanın, kişinin iş tatminini azalttığını ve kişiyi başarı hissinden mahrum bıraktığını söylememiz mümkündür.

Hiyerarşik düzene göre mobbing davranışlarına bakacak olduğumuzda ise, unvana göre mobbing davranışlarına maruz kalma arasında bir ilişki olup olmadığını tespit etmek için yapılan analiz sonuçlarına bakıldığında; tüm davranış grupları ile unvan arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Diğer bir ifadeyle bu bulgu; birbirlerinden farklı pozisyonlarda çalışan herkesin, kurum içerisinde mobbing davranışlarına maruz kalabileceğini göstermektedir.

Kurumdaki çalışma süresi ile mobbing davranışlarına maruz kalma arasındaki ilişki sonuçlarına baktığımızda ise, kendini ifade etmeyi engelleyici ve iletişime yönelik saldırılar, özel yaşama, sosyal konuma ve itibara yönelik saldırılar, mesleki duruma yönelik saldırılar ve sağlığa yönelik saldırılar ile çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık saptanamamıştır. Diğer bir ifadeyle; bu davranışlara maruz kalmada çalışma süresinin herhangi bir etkisi bulunmamaktadır. Ancak araştırma sonuçlarına göre, sosyal ilişkilere yönelik saldırılar ile kurumdaki çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre; aynı kurumda 21-25 yıl çalışanların sosyal ilişkilerine yönelik yapılan saldırıların, aynı kurumda 6-10 yıl çalışanlara oranla daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu bize; mobbing davranışlarına maruz kalmanın, sadece kurumdaki çalışma süreleri az olanlarla ilgisi olmadığını, aynı kurumda uzun yıllar çalışmış olanların da mobbing davranışlarına maruz kalabileceklerini göstermektedir.

İş ahlakı ve mobbing ilişkisini ölçmek için yöneltilen soruların analiz sonuçlarına baktığımızda ise, "sevmediğim bir kişiye mobbing uygulamam normaldir" ifadesine 137 katılımcının 119 (% 86,9)' u katılmadıklarını belirtmişlerdir. 10 (% 7,3) kişi bu soru için kararsız kalırken, 5 (% 5,8) kişi de bunun normal olduğunu ve uygulayabileceklerini ifade etmişlerdir. Bu bulguya dayanarak % 5,8' lik bir kesimin ahlaki ilkelerden yoksun olduğunu söylememiz mümkündür. Araştırma sonuçlara bakıldığında, % 86,9' luk bir oranın ciddi yüksek bir oran olduğu görülmektedir. Bu durumda, çalışanların bir kişiyi sevmediklerinden ya da konuşmak istemediklerinden dolayı o kişiye mobbing uygulamalarının normal olmadığını ifade ederek iş ahlakına sahip olduklarını söylememiz mümkündür.

"Ben bir başka çalışma arkadaşına mobbing uyguladım" ifadesine ise, 137 katılımcının 115 (% 83,9)' i katılmadıklarını belirtmişlerdir. 9 (% 6,6) kişi bu soru için kararsız kalırken, 13 (% 9,5) kişi de bu ifadeye katıldıklarını ve bir başkasına mobbing uyguladıklarını ifade etmişlerdir. Mobbing uyguladığını ifade eden bu 13 kişi için de, ahlaki ilkelerden yoksun olduklarını söyleyebiliriz. Sonuç olarak bu bulgulardan hareketle; iş ahlakına uygun olmayan ve ahlak dışı davranışlardan biri olarak gösterilen mobbingin; araştırma yapılan sektörde katılımcılar tarafından ahlak dışı olarak kabul edildiğini ve hem kendilerine yapılmasını istemediklerini hem de bir başka çalışma arkadaşlarına uygulanmasının ahlaki olmadığı sonucu çıkartılmaktadır.

Ayrıca, iş ahlakı ve mobbing arasındaki ilişkiyi ölçmek için Korelasyon Analizi yapılmıştır. Yapılan analiz doğrultusunda, iş ahlakı kurallarının mevcudiyeti ve bilinirliği ile mobbing davranışları arasında negatif yönlü ($r = -0,510$) ve anlamlı ($p=0,000 < \alpha$) bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, iş ahlakı kurallarının mevcudiyeti ve bilinirliği arttıkça, mobbing davranışlarının ortaya çıkması azalmaktadır. Diğer bir ifadeyle mobbing davranışlarının azalması isteniliyorsa, iş ahlakı kurallarının bilinirliği artırılmalıdır. Sonuç olarak bu tez çalışmasının amacına uygun olarak; iş ahlakı ile mobbing arasında bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmadan elde edilen bulgulardan yola çıkarak bazı öneriler geliştirilmiştir. Bunlar şu şekilde özetlenmektedir.

Çok farklı yapılardaki insanların bir arada buldukları iş ortamında, çalışanlar arasında birliği, beraberliği ve en önemlisi huzuru sağlamak iş ahlakı kurallarıyla mümkün olabilmektedir. Çünkü huzurun olmadığı bir çalışma ortamında ne motivasyondan ne de iyi bir performans ve verimlilikten bahsedilebilir. Kurumlarda iş ahlakı kurallarının açıkça belirtilmesi; güvenli ve sağlıklı bir iş ortamının oluşmasını sağlamakta ve böylece çalışanların motivasyonlarının artmasına ve performanslarının yükselmesine olanak sağlamaktadır. Ayrıca iş ahlakı kurallarının yazılı olarak belirtilmesi; rekabetin çok fazla olduğu iş hayatında, çalışanlar arasında barışın sağlanmasına da olanak sağlamaktadır. İş ahlakına sahip kişiler ve kurumlar arttıkça, iş ortamlarında daha ılımlı ve açık bir iletişimin olabileceği düşünülmektedir. Çünkü iş ahlakına sahip ve bunu uygulayan kurumlar, iyi kurumlar olabilmekte ve bu ahlaki değerlerini çalışanlarına da yansıtabilecekleri düşünülmektedir.

İşyerlerinde çok uzun yıllardır var olan ancak çalışanların işlerini kaybetme korkularından dolayı bir türlü dile getirilemeyen mobbingin, öncelikle kurumların iş ahlakı kuralları, politikaları ve prosedürleri içerisinde yer alması gerekmektedir. Böylece çalışanlar; çalıştıkları kurumların kendilerinin kişilik değerlerine önem verdiklerini göreceklerdir. Kendilerine değer verildiğini gören çalışanlar da, çalıştıkları kurumların değerlerine saygı göstereceklerdir.

Ayrıca ahlaki değerlere önem verilen ve ahlaki değerlerin kurum içerisinde var olabilmesi için uğraşan kurumlarda, mobbingin ortaya çıkmasına neden olabilecek bir ortamın oluşmayacağı düşünülmektedir. Ahlaki açıdan zayıf politikalara sahip olan kurumlarda mobbingin oluşabileceği düşünülmekte ve bu sebeple de kurumların iş ahlakı politikalarının, çalışan herkese göre kesin doğruları olabilecek şekilde düzenlenmesi gerektiği düşünülmektedir.

Mobbinge uğrayan kişinin, çalışma hayatında hem performansı ve verimliliği düşmekte hem de kişinin kuruma olan bağlılığı yok olmaktadır. Bu sebeple, ayrıca yönetim tarafından mobbingin kurum içerisinde farkındalığının sağlanması gerekmektedir. Bu sayede, basit bir çatışmadan farklı olarak ilerleyen mobbingin önüne geçilebileceği düşünülmektedir. Diğer taraftan, kişilerin ve kurumların ahlak bilinçlerini arttırarak da bunun önüne geçilebilir. Bu doğrultuda da, kurum içerisinde ahlak komiteleri oluşturulabilir veya iş ahlakı değerlerine ilişkin çalışanlara ahlaki eğitim programları

verilebilir. Bununla birlikte, kurum içerisinde nasıl ki iyi davranışlar ödüllendiriliyorsa, ahlak dışı bir davranış olarak tanımlanan mobbingi uygulayan kişi ya da kişilere de yaptırım uygulanması gerektiği düşünülmektedir. Diğer bir ifadeyle; ahlaki ilkelerin sağlıklı bir şekilde uygulanabilmesi için ödül ve ceza sisteminin kurumlarda var olması gerekmektedir. Bu sayede ahlaki ilkelerin çalışan herkes tarafından umursanması söz konusu olabilecektir.

Sonuç olarak; iş ahlakı ile mobbing arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Nasıl ki ahlak; tüm insanların sahip olması gereken bir olgu ise, iş ahlakı da iş yaşamında var olan tüm örgütlerin ve çalışanların sahip olması gereken önemli bir olgudur. Bu bağlamda, örgütlerde ahlaki değerlerin artması ile mobbingin önüne geçilebileceği düşünülmektedir. Ahlaki değerleri kendine ilke edinen kurumların var olması ile insan kaynaklarına verilen değer ve önem artacak bu sayede de, ahlak dışı bir davranış olan mobbingin insan kaynağına zarar vermesi önlenilecektir.

KAYNAKÇA

Kitap, Dergi Makaleleri ve Tezler

- Akan, Perran; "Uygulama Açısından İş Etiği Kuralları ve Evrensel Turizm Etiği İlkeleri", **Turizm Araştırmaları Dergisi**, Sayı:1, Cilt:18, 2007, s.9, (Erişim), <http://ulakbim.tubitak.gov.tr/> 08.12.2014
- Akbulut, Emine Ebru, "Etik Davranış Kuralları ve Türkiye Sermaye Piyasası Aracı Kuruluşları İçin Öneri", **Sermaye Piyasası Kurulu Yayını**, 2000, s.3 (Erişim), <http://www.spk.gov.tr/yayingoster.aspx?yid=461&ct=f&action=displayfile> 24.12.2014
- Akçay, Vildan Hilal; "Değişen İş Ahlakı ve İnsan Merkezli Düşünmek", **Sosyoloji Konferansları Dergisi**, Sayı: 41, 2010, s.2, (Erişim), <http://www.journals.istanbul.edu.tr/iuoskon/article/view/1023004770> 18.01.2015
- Akgeyik, Tekin ve diğ.; "İşyerinde Psikolojik Taciz: Bankacılık Sektörüne İlişkin Bir Araştırma", **İktisat Fakültesi Mecmuası**, Sayı:2, Cilt:56, 2006, s.6 (Erişim), <http://www.journals.istanbul.edu.tr/iuifm/article/view/1023007141/1023006659> 03.03.2015
- Aksakal Kaymakçı, Hülya; **Çalışma Hayatında Mobbing: Sakarya İmalat Sektöründe Bir Araştırma**, Sakarya Üniversitesi, Doktora Tezi, 2008, ss.12-107.
- Aktan, Coşkun Can; **Toplam Ahlak-Temiz Topluma Doğru**, İstanbul, Zaman Kitap, 2004, s.14.
- Aktan, Coşkun Can; "Toplam Ahlak Yönetimi Ahlakta Kalite Vurgusu", **Görüş Dergisi**, Ocak 2001, s.93, (Erişim),

http://www.tedmer.org.tr/akademik_makaleler/coskun_can_aktan.pdf
24.12.2014

- Alayoğlu, Nihat; Öztürk, Ali Osman ve Babacan, Mehmet; "Üniversite Öğrencilerinin İş Ahlakı Algısı ile Özel Sektör ve Kamu Çalışanlarının İş Ahlakı Uygulamalarının Karşılaştırılması", **İş Ahlakı Dergisi**, Sayı:1, Cilt:5, 2012 s.10, (Erişim), <http://isahlakidergisi.com/makale/universite-ogrencilerinin-is-ahlaki-algisi-ile-ozel-sektor-ve-kamu-calisanlarinin-is-ahlaki-uygulamalarinin-karsilastirilmesi/> 18.01.2015
- Aliyev, Rizvan; **Örgüt Kültürü ve İş Etiği Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma**, Dumlupınar Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2010, ss.60-114.
- Arat, Nejla; **Etik ve Estetik Değerler**, 2. Baskı, İstanbul, Say Yayınları, 2006 ss.24-25.
- Arslan, Mahmut; **İş ve Meslek Ahlakı Dünya ve Türkiye Örnekleri**, 3.Baskı, Ankara, Siyasal Kitabevi, 2012, ss. 17-248.
- Arslan, Mahmut ve Berkman, Ümit; "Dünya' da ve Türkiye' de İş Etiği ve Etik Yönetimi", **TÜSİAD**, Yayın No: TÜSİAD/T-2009-06-492, Haziran, 2009, ss.37-113, (Erişim), <http://www.etik.gov.tr/dosyagoster.ashx?id=38&sayfaid=4> 30.01.2015
- Avcı, Umud ve Kaya, Ufuk; "Yıldırma Algısı ve Etkileri: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma", **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, No:2, Cilt:68, 2013, ss.1-25, (Erişim), <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/ausbf/article/view/5000053194> 03.03.2015
- Aydın, İnalet; **Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel Etik**, 6. Baskı, Ankara, Pegem Akademi, 2014, ss.5-7.
- Aydın, Şule ve Özkul, Emrah; "İş Yerinde Yaşanan Psikolojik Şiddetin Yapısı ve Boyutları: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği", **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı:2, Cilt:7, 2007, s.172, (Erişim),

<http://asosindex.com/journal-article-abstract?id=753#.VOXcDS6ovIU>
17.02.2015

- Aygün, Hacı Ali; "Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Üzerine Nitel Bir Araştırma", **Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi**, Sayı 5, Ocak, 2012, s.106, (Erişim), <http://sbedergi.gumushane.edu.tr/belgeler/sbe-cilt3-sayi5/sayi5-910HaciAliAygün5.pdf> 16.02.2014
- Başaran, İbrahim Ethem; **Örgütsel Davranış**, Ankara, Gül Yayınevi, 1991, ss.242-243.
- Bayer, Ertuğrul; **Kurumsallaşma Yönelimli Entelektüel Sermayenin Etkinleştirilmesinde Liderin Stratejik Rolü**, Süleyman Demirel Üniversitesi, Doktora Tezi, 2003, s.23.
- Bayrak Kök, Sabahat; "İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri", **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 01/2006, ss.433-448, (Erişim), <http://dergisosyalbil.selcuk.edu.tr/susbed/article/download/539/519> 03.03.2015
- Billington, Ray; **Felsefeyi Yaşamak**, çev. Abdullah Yılmaz, İstanbul, Ayrıntı Yayınları, 1997, s.45.
- Bingöl, Bahar; **İşyerinde Yıldırma (Mobbing) ve Yıldırma Üzerine Bir Araştırma**, Dokuz Eylül Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2007, ss. 20-104.
- Bozkurt, Veysel; **Püritanizmden Hedonizme Yeni Çalışma Etiği**, Bursa, Alesta Yayınları, 2000, ss.16-18.
- Bulut, Esra; **İş Ahlakı ve Neoliberal Dönüşüm**, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2011, ss.6-17.
- Cemaloğlu, Necati; "Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Yıldırma Arasındaki İlişki", **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı:33, 2007, s.79, (Erişim), <http://www.efdergi.hacettepe.edu.tr/200733NECAT%C4%B0%20CEMALO%C4%9ELU.pdf> 17.02.2015

- Cemaloğlu, Necati; "Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma", **Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı:42, 2007, ss.111-126, (Erişim), <http://asosindex.com/journal-article-abstract?id=6651> 03.03.2015
- Cevizci, Ahmet; **Uygulamalı Etik**, 1. Baskı, İstanbul, Say Yayınları, 2013, s.17.
- Cevizci, Ahmet; **Etiğe Giriş**, İstanbul, Paradigma Yayıncılık, 2008, ss.6-194.
- Cevizci, Ahmet; **Felsefe Sözlüğü**, 3. Basım, İstanbul, Paradigma Yayınları, 1999, s.18.
- Çalışlar, Aziz; **Ansiklopedik Kültür Sözlüğü**, İstanbul, Altın Kitaplar Yayınevi, 1983, ss.10-135.
- Çınar, Zehra; **İş Etiğinin İnsan Kaynakları Temin ve Seçim Sürecindeki Önemi ve Bir Araştırma**, İstanbul Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2012, s.179.
- Çobanoğlu, Şaban; **Mobbing-İş Yerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri**, İstanbul, Timaş Yayınları, 2005, s.19.
- Çögenli, M. Zahid; **Üniversitelerde Psikolojik Şiddet (Mobbing) Maruziyeti ve Akademik Personel Üzerine Bir Uygulama**, Atatürk Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2010, s.23.
- Çüçen, A. Kadir; **Felsefeye Giriş**, İstanbul, Asa Yayınevi, 2001, ss.71-72.
- Dangaç, Gönül; **Örgütlerde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) ve Bir Araştırma**, Balıkesir Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2007, ss.13-15.
- Davenport, Noa; Schwartz, Ruth Distler ve Elliott, Gail Pursell; **Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz**, çev. Osman Cem Önertoy, İstanbul, Sistem Yayıncılık, 2003, ss.3-148.
- Doğan, Nilhun; "İş Etiği ve İşletmelerde Etik Çöküş", **Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Sayı:16, 2009, s.181 (Erişim), <http://sead.selcuk.edu.tr/sead/article/view/244> 18.01.2015

- Durkheim, Emile; **Meslek Ahlakı**, çev. Mehmet Karasan, 3. Basım, İstanbul, Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı, 1986, s.7.
- Eğri, Taha ve Sunar, Lütfi; "Türkiye' de İş Ahlakı Çalışmaları: Mevcut Durum ve Yönelimler", **İş Ahlakı Dergisi**, Cilt:3, Sayı:5, Mayıs, 2010, ss.41- 67, (Erişim), <http://asosindex.com/journal-article-abstract?id=7730#.VMJWGS6ovIU> 08.12.2014
- Elmas, Sevgi; **İşyerinde Mobbing ve Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerine İlişkin Bir Araştırma**, İstanbul Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2012, ss.20-21.
- Emiroğlu, Akif; **Toplumbilimsel Siyasa: Siyasal Sosyolojiye Giriş**, Ankara, Ekin Kitabevi, 2006, ss.445- 446.
- Ermumcu, Senem; **İşyerinde Psikolojik Taciz**, Dokuz Eylül Üniversitesi, Doktora Tezi, 2011, ss.26-34.
- Erturhan, Hilal; **İş Etiği ve Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma**, Cumhuriyet Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2011, ss.16-63.
- Fettahlıoğlu, Okan; **Örgütlerde Psikolojik Şiddet (Mobbing): Üniversitelerde Bir Uygulama**, Dokuz Eylül Üniversitesi, Doktora Tezi, 2008, ss.8-119.
- Fındık, Elif; **Y Kuşağında Mobbing Algısı Üzerine Bir Araştırma**, Bahçeşehir Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2013, s.23.
- Gök, Sibel; "Çalışma Yaşamında İş Etiği: Bir Alan Araştırması", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı:1, Cilt:57, 2008a, ss.549-577, (Erişim), <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/iusskd/rt/captureCite/1023000053/0> 08.12.2014
- Gök, Sibel; "İş Etiği ile İş Ahlakı Arasındaki İlişki ve Çalışma Yaşamında İş Etiğini Etkileyen Faktörler", **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, Sayı:1, Cilt:5, 2008b, ss.7-9, (Erişim), <http://www.j-humansciences.com/ojs/index.php/IJHS/article/download/373/266> 17.01.2015

- Gökalp, Nurten; **Duygu ve Etik**, Ankara, Ebabil Yayıncılık, 2010, s.21.
- Gökberk, Macit; **Felsefe Tarihi**, İstanbul, Remzi Kitabevi, 1980, s.50.
- Gökberk, Macit; **Felsefe Tarihi**, 9.Baskı, İstanbul, Remzi Kitabevi, 1998, s. 361.
- Gündüz, Mustafa; **Ahlak Sosyolojisi**, Ankara, Anı Yayıncılık, 2005, s.20.
- Güngör, Meltem; **Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz**, İstanbul, Derin Yayınevi, 2008, s.549.
- Halıcı, Ali; **İşletme İşlevleri Açısından İş Etiği ve İstanbul Menkul Kıymetler Borsasında İşlem Gören İşletmelere Yönelik Bir Araştırma**, İstanbul Üniversitesi, Doktora Tezi, 2000, ss.5-45.
- İbrahimioğlu, Nurettin ve Kısa, Burcu; "Psikolojik Taciz ve Etik Algı İlişkisi: Sektörel Bir Araştırma", **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Sayı:1, Cilt:14, 2013, s.171, (Erişim), <http://iibfdergi.cumhuriyet.edu.tr/archive/psikolojiktacizveetikalgikisisektrelbirarartrma.pdf> 16.02.2015
- Kant, Immanuel; **Ahlak Metafiziğinin Temellendirilmesi**, çev. Ioanna Kuçuradi, Ankara, Hacettepe Üniversitesi Felsefe Dizisi No:3, Hacettepe Üniversitesi Yayınları, No:324, 1982, s.15.
- Kapu, Hüsnü; **İş Ahlakı ve Japon İşletme Geleneğindeki Yeri**, Kırıkkale Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 1996, s.10.
- Karacaoğlu, Korhan ve Reyhanoğlu, Metin; "Kıbrıs Türkü ve Türkiyeli Ayrımı Bağlamında İşyerinde Yıldırma, KKTC' deki Sağlık Sektöründe Çalışanlara Yönelik Bir Araştırma", **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Sayı:4, Cilt:61, 2006, ss.147-148, (Erişim), http://www.politics.ankara.edu.tr/dergi/pdf/61/4/8_korhan_karacaoğlu_metin_reyhanoglu.pdf 17.02.2015

- Karakale, S. Berna; **Mobbing ve Mobbinge Başa Çıkma Yöntemleri: Mobbing Mağdurlarına Yönelik Bir Araştırma**, Yalova Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2011, s.17.
- Karatepe, Fulya; **İşletmelerde İş Etiği ve Sosyal Sorumluluk: İlaç Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Uygulama**, Gazi Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2011, s.19.
- Karyagdı, Ajlan; **Örgütlerde Yıldırma (Mobbing) ve Bir Araştırma**, İnönü Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2007, s.13.
- Keleş, Ruşen ve diğ.; **İnsan-Çevre-Toplum**, Ankara, İmge Kitabevi, 1992, s.258.
- Kılıç, Recep; **Ahlakın Dini Temeli**, Ankara, Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları, 1996, s.18.
- Kınran, Şükrüye Burcu; **İş Ahlakı ve Etik Değerlerin Türk İşletmeciliğindeki Yeri**, İstanbul Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2006, s.53.
- Kirel, Çiğdem; "Örgütlerde Etik, Ahlak ve Sosyal Sorumluluk Kavramına Kültürel Yaklaşımlar", **Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S:1, C:16, 2000a, ss.231-248, (Erişim), <http://ulakbim.tubitak.gov.tr/> 08.12.2014
- Kirel, Çiğdem; **Örgütlerde Etik Davranışlar, Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması**, Eskişehir, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2000b, ss.2-34.
- Kirel, Çiğdem; "Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler", **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı:2, Cilt:7, 2007, ss.317-334, (Erişim), <https://earsiv.anadolu.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11421/452/457214.pdf?sequence=3&isAllowed=y> 17.02.2015
- Köknel, Özcan; **Bireysel ve Toplumsal Şiddet**, İstanbul, Altın Kitaplar, 1996, s.81.

- Köse, Hüseyin; "Örgüt İçi İletişimde Negatif Bir Olgı: Psikolojik Yıldırma ve Sistemli Bir Ötekileştirme Süreci Olarak Mobbing", **II. Ulusal Halkla İlişkiler Sempozyumu**, Kocaeli, 2006, ss.282-283, (Erişim), http://if.kocaeli.edu.tr/hitsempozyum2006/kitap/20-Huseyin_Kose.pdf
17.02.2015
- Köseoğlu, Mehmet Ali; **Etik Kodlarının Rekabet Stratejilerine Etkileri ve Bir Alan Araştırması**, 2007, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi, Doktora Tezi, s.13.
- Kurtuluş, Berrak; "İş Ahlakı: Geçmişte ve Günümüzde", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı:50, 2005, s.739, (Erişim), <http://www.journals.istanbul.edu.tr/iusskd/article/view/1023000269>
08.12.2014
- Laleoğlu, Ayşegül ve Özmete, Emine; Mobbing Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması, **Sosyal Politika Çalışmaları**, Yıl:13, Sayı:31, Temmuz-Aralık 2013, ISSN: 1303-0256, ss.21-22, (Erişim), <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/spcd/article/download/5000083194/5000077311>
20.03.2015
- Mehmetoğlu Güneri, Beysun; **Öğretim Elemanlarının Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışlarının İşe Yabancılaşmaları Üzerine Etkisi**, Akdeniz Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2010, s.9.
- Mimaroğlu, Hande ve Özgen, Hüseyin; "Örgütlerde Güncel Bir Sorun: Mobbing", **Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Sayı:15 2008, ss.201-226, (Erişim), <http://sead.selcuk.edu.tr/sead/article/view/273>
03.03.2015
- Nirun, Nihat; **Sistemik Sosyoloji Açısından Aile ve Kültür**, Ankara, Atatürk Kültür Merkezi Yayınları, 1994, s.63.
- Nurmakhmatuly, Arman; **Kamu ve Özel Sektör İşletmelerindeki Yöneticilerin İş Etiği ve Bireyselleşmeye İlişkin Tutum ve Davranışları**

Üzerinde Kültürlerarası Bir Araştırma: Azerbaycan, Kazakistan, Kırgızistan, Özbekistan, Türkmenistan ve Türkiye Örneği, Hacettepe Üniversitesi, Doktora Tezi, 2009, s.13.

- Nuttall, Jon; **Ahlak Üzerine Tartışmalar: Etiğe Giriş**, çev. Abdullah Yılmaz, İstanbul, Ayrıntı Yayınları, 1997, ss.15-43.
- Orha, Ramazan; **Yöneticilerin İş Etiğini Algılamalarına Yönelik Bir Araştırma**, 2013, Sakarya Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, ss.8-12.
- Öcal, Aslan Tolga; **İşletmelerin Sosyal Sorumluluğu: Ahlaki Bir Değerlendirme**, İstanbul, Beta Yayınları, 2007, s.14.
- Özdemir, Muhsin ve Açıkgöz, Betül; "Mobbing' e Maruz Kalanların Tepki Seviyelerinin Ölçümü", **Sakarya Üniversitesi XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri**, Sakarya, 2007, s.914.
- Özen, Yener; "Sorumluluk Bağlamında İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk: Sosyal Psikolojik Bir Yaklaşım", **Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi**, Sayı:4, 2011, s.181 (Erişim), <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/gumussosbil/article/view/5000004291>
27.01.2015
- Özgener, Şevki; "İş Ahlakının Kurumsallaşmasında Üst Yönetim Kademesinin Rolü", **İş Ahlakı Dergisi**, Sayı:1, Cilt:1, 2008, ss. 31-54, (Erişim), <http://isahlakidergisi.com/wp-content/uploads/2014/05/sayi01-ozgener.pdf>
24.12.2014
- Özgener, Şevki; **İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk: İmalat Sanayiinde Bir Uygulama**, Selçuk Üniversitesi, Doktora Tezi, 2000, ss.9-36.
- Özgener, Şevki; "İmalat Sanayi İşletmelerindeki Kamu ve Özel Sektör Yöneticilerinin İş Ahlakına İlişkin Tutumları", **Amme İdaresi Dergisi**, Sayı:1, Cilt:35, Ankara, 2002, s.177, (Erişim), http://www.todaie.edu.tr/yayinlar/dergi_goster.php?kodu=993 23.01.2015

- Özkalp, Enver; **Davranış Bilimlerine Giriş**, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2003, s.63.
- Öztürk Başpınar, Nuran ve Çakıroğlu, Demet; **Meslek Etiği**, 2. Basım, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2012, ss.12-15.
- Pehlivan Aydın, İnalet; **Yönelisel, Mesleki ve Örgütsel Etik**, Ankara, Pegem A Yayıncılık, 2002, ss.6-75.
- Pieper, Annemarie; **Etiğe Giriş**, çev. Veysel Atayman, ve Gönül Sezer, İstanbul, Ayrıntı Yayınları, 1999, s.45
- Polat, Sibel; **Çalışanların Duygusal Zeka Düzeyleri ile İşyerlerindeki Mobbing' i Algılama Düzeyleri Arasındaki Farklılığın Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma**, Niğde Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2013, ss.69-74.
- Poole, Ross; **Ahlak ve Modernlik**, çev. Mehmet Küçük, Ayrıntı Yayınları, 1. Basım, İstanbul, 1993, s.9.
- Ruddell, Larry; **İş Etiği: Verimli İnanç**, çev. Nur Nivan, 1. Basım, İstanbul, Haberci Yayınevi, 2007, s.29.
- Saruhan, Şadi Can ve Özdemirci Ata; **Bilim, Felsefe ve Metodoloji**, Alkım Kitapçılık Yayıncılık, 2011, s.135.
- Savaş, Fatma Burcu; **İşyerinde Manevi Taciz**, İstanbul, Beta Basım, 2007, s. 1.
- Savaş, Fatma Burcu; **İşyerinde Manevi Taciz**, Galatasaray Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2006, s.13.
- Sökmen, Alptekin ve Tarakçıoğlu, Serdar; **Mesleki Etik**, 1. Baskı, Ankara, Detay Yayıncılık, 2011, ss.3-43.
- Şentürk, Ayşegül; **İş Etiği ve Çalışma Yaşamında Etik Dışı Davranışlar**, Dokuz Eylül Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2011, ss.26-40.

- Şimşek, Ayşe Selcan; "Mobbing Kaderimiz midir?", **Barış Araştırmaları ve Çatışma Çözümleri Dergisi**, Sayı:2, Cilt:1, 2013, ss.36-45, (Erişim), <http://dergi.cicr.org.tr/article/view/5000066426> 03.03.2015
- Şimşek, Birgül; **Yöneticilerin Çalışanlara Karşı İş Etiğine Yönelik Değerlerinin Tespit ve Analizine İlişkin Bir Çalışma (Bursa İli İmalat Sanayi İşletmelerindeki Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama)**, Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Doktora Tezi, 1999, s.34.
- Taşçı, Kübra; **Özel Sektör ve Kamu Sektöründe İş Etiği Algısı ve Karşılaştırılması**, Atılım Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2010, s.109.
- Tepe, Harun; **Etik ve Metaetik: 20. Yüzyıl Eşiğinde Normatiflik Tartışması**, Ankara, Türkiye Felsefe Kurumu, Türk Felsefesi: 2, Meteksan A.Ş., 1992, s.26.
- Tevrüz, Suna; **İş Hayatında Etik**, İstanbul, Beta Yayınevi, 2007, s.2.
- Tınar, Mustafa Yasar; **Çalışma Psikolojisi**, İzmir, Necdet Bukey Yayınları, 1999, s.157.
- Tınaz, Pınar; **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, 3. Baskı, İstanbul, Beta Basım, 2011, ss.7-145.
- Tiyek, Ramazan; "Yıldırma ve İş Ahlakı: Belediye Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma", **İş Ahlakı Dergisi**, Sayı:9, Cilt:5, Mayıs, 2012, ss.97-130, (Erişim), <http://isahlakidergisi.com/makale/yildirma-ve-is-ahlaki-belediye-calisanlarina-yonelik-bir-arastirma/> 16.02.2015
- Tokat, Bülent; Cindiloğlu, Mihriban ve Kara, Hakan; **Değerlerin Psikolojik Kuşatması Mobbing**, Bursa, Ekin Basım, 2011, s.8.
- Toker Gökçe, Asiye; **İşyerinde Yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma**, Ankara Üniversitesi, Doktora Tezi, 2006, s.28.
- Topçu, Nurettin; **Felsefe**, İstanbul, Dergah Yayınları, 2002, s.82.

- Torlak, Ömer; **Pazarlama Ahlakı**, 2.Baskı, İstanbul, Beta Basım, 2003, ss.69-104.
- Tunç, Ramazan; **Çalışma Hayatında İş Etiği ve Turizm Sektöründe Bir Uygulama**, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2010, s.33.
- Tunçay, Sibel; **İş Ahlakı Uygulamalarının Çalışanlar Üzerine Etkileri ve Bir Uygulama**, Fatih Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2009, ss.43-44.
- Tutar, Hasan; **İş Yerinde Psikolojik Şiddet**, Ankara, Platin Yayınları, 2003, s.112.
- Ural, Tülin; **İşletme ve Pazarlama Etiği**, Ed. Cemal Yükselen, 1. Baskı, Ankara, Detay Yayıncılık, 2003, s.3-6.
- Ural, Şafak; "Epistemolojik Açından Değerler ve Ahlak", **Doğu- Batı Düşünce Dergisi**, Sayı:4, 1998, ss.45-47, (Erişim), http://www.safakural.com/sites/safakural.com/files/Safak_Ural-Epistemolojik_Acidan_Degerler_ve_Ahlak.pdf 08.12.2014
- Usta, Aydın; "Kamu Örgütlerinde Meslek Etiği ve Çalışma Ahlakı Üzerine Bir Değerlendirme", **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı:1, Cilt:17, 2012, ss.403-421, (Erişim), <http://sablon.sdu.edu.tr/fakulteler/iibf/dergi/files/2012-1-20.pdf> 08.12.2014
- Uzel, Uğur; "İş Ahlakı, Cinsiyetler Arasındaki Farklılıklar Açısından Literatür İncelemesi", **Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı:1, Cilt:13, 2006, s.2, (Erişim), <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/yonveek/article/view/5000069141> 08.12.2014
- Uzunçarşılı, Ülkü; Toprak, Meral ve Ersun, Oğuz; **Şirket Kültürü ve İş Prensipleri**, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No: 2000-4, 2000, ss.34-43.
- Uzunçarşılı, Ülkü ve Yoloğlu, Nurhayat; "Mobbing / İş Yerinde Duygusal Taciz: Ulusal ve Uluslararası Boyutu ile Çatışma Yüklü Bir İletişim Biçimi", **Öneri**

- Dergisi**, Sayı:27, Cilt:7, Ocak, 2007, ss.1-8, (Erişim), <http://www.academia.edu/5576911/Mobbing> 24.02.2015
- Ülgen, Hayri ve Mirze, Kadri; **İşletmelerde Stratejik Yönetim**, 4.Baskı. İstanbul, Arıkan Basım Yayınları, 2007, s.441.
- Ünal, Aylin ve Çelik, İhsan Taylan; "Çalışma Ahlakı Üzerine Kültürler Arası Bir Araştırma", **İş Ahlakı Dergisi**, Sayı:2, Cilt:1, Kasım, 2008, ss.39-60, (Erişim), <http://isahlakidergisi.com/wp-content/uploads/2014/05/sayi02-unal.pdf> 27.01.2015
- Vural Akıncı, Beril; "21. Yüzyılın Yükselen Değerleri: İş Ahlakı ve Kurumsal Yönetişim", **Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi**, Sayı:01, Cilt:7, Ocak, 2011, s.32, (Erişim), <http://ulakbim.tubitak.gov.tr/> 08.12.2014
- Yalçın, Deniz Yıldız; **İşletmelerde İş Ahlakı ve Niğde İlinde Bir Uygulama**, Niğde Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2003, s.46.
- Yaman, Erkan; "Üniversiteler ve Etik: Baskılar ya da Psikolojik Şiddet", **İş Ahlakı Dergisi**, Sayı:1, Cilt:1, 2008, s.84, (Erişim), <http://asosindex.com/journal-article-abstract?id=7692#.VOXetS6ovIU> 17.02.2015
- Yapıcı, Nuray; **İşyerinde Sistemik Yıldırma (Mobbing), Algılanan Nedenleri ve İş Tatmini İle İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Antalya İli Tarım Sektöründe Bir Araştırma**, Akdeniz Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2008, ss.16-18.
- Yaran, Cafer Sadık; **Ahlak ve Etik**, İstanbul, Rağbet Yayınları, 2010, s.337.
- Yeşil, Salih; "Küresel İş Etiği Üzerine Alternatif Stratejiler, Eleştiriler ve Değerlendirmeler", **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı:35, Cilt:10, 2011, ss.180-201, (Erişim), <http://asosindex.com/journal-article-abstract?id=9589> 08.12.2014
- Yıldız, Ahmet; **Meta-Etik Bir Teori Olarak Ahlaki Sezgiciliğin Savunulabilirliği**, Ankara Üniversitesi, Doktora Tezi, 2012, s.15.

- Yıldız, Arif; **Kobi' lerde İş Ahlakı: Adapazarı Örneği**, Sakarya Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2007, s.22.
- Yıldız, Selver ve Kılıkış, İlknur; "Psikolojik Taciz Olgusuna 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Bir Bakış", **Çalışma İlişkileri Dergisi**, 1(1), 2010, ss.71–93. (Erişim), <http://asosindex.com/journal-article-abstract?id=8457#.VPMSHS6ovIU> 28.02.2015
- Yılmaz Aydin ve Eroğlu Cemal; **Davranış Bilimleri ve Örgütsel Davranış**. Ankara, Detay Yayıncılık, 2008, s. 95.
- Yılmaz Aydin ve Çevik, Hamdi; "Yöneticilerin İş Etiği Yaklaşımlarının İncelenmesi: Bir Organize Sanayi Bölgesi' nde Uygulama", **Yönetim Bilimleri Dergisi**, Sayı:2, Cilt:9, 2011, s.165, (Erişim), <http://asosindex.com/journal-article-abstract?id=19539#.VLukvnuovIU> 18.01.2015
- Yurttaş, Bilge; **Mobbing' in Çalışanların Performansına Etkisi Üzerine Bir Araştırma**, Niğde Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2010, ss.5-6.
- Yüksel, Cüneyt; **Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik**, Cilt:1, İstanbul, Tüsiad Yayınları, 2005, ss.49-66.
- Zaim, Halil; "İş Ahlakı", **Müsiad Çerçeve Dergisi**, Ocak 2009, ss.126-129, (Erişim), <http://www.musiad.org.tr/tr-tr/musiad-kitapligi?keyword=&page=1&year=2009&month=T%C3%BCm%20Aylar&category=1542> 23.01.2015
- Zora, Belkıs; **İşyerinde Psikolojik Taciz ve İş İlişisine Etkileri**, Marmara Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2012, ss.27-29.
- (Erişim) http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5496d9adb4e8e0.69604811 21.12.2014
- (Erişim) <http://tr.wikipedia.org/wiki/Töre> 25.12.2014
- (Erişim) <http://nenedir.com.tr/orf-ve-adet-nedir/> 25.12.2014

- (Erişim) <http://www.bilgi-bul.com/degerahlakorfveadetkavramlarininanlamlarinelerdirt7028.html>
25.12.2014
- (Erişim) <http://www.nedirnedemek.com/betimleyici-etik-nedir-betimleyici-etik-ne-demek> 30.12.2014
- (Erişim) <http://yadas.blogcu.com/etik-kuramlar/7779915> 30.12.2014
- (Erişim) <http://www.msxlabs.org/forum/felsefe/8875-ahlak-ve-ahlak-felsefesi.html#ixzz3OJyOsz6j> 09.01.2015
- (Erişim) http://www.dersimiz.com/ders_notlari/Ahlak-Felsefesi-Etik-oku-21673.html#.VK-xa3uovIU 09.01.2015
- (Erişim) http://www.felsefe.gen.tr/ahlak_felsefesi_nedir.asp 09.01.2015
- (Erişim) <http://www.msxlabs.org/forum/felsefe/8875-ahlak-ve-ahlak-felsefesi.html> 09.01.2015
- (Erişim) http://www.felsefe.gen.tr/bazi_filozoflarin_ahlak_anlayislari.asp
09.01.2015
- (Erişim)
http://www.felsefe.gen.tr/filozoflar/platonunmutlulukahlakiveerdemanlayisinedir_nedemektir.asp 10.01.2015
- (Erişim) <http://www.canaktan.org/din-ahlak/ahlak/ahlak-felsefesi/ilkcagdan-gunumuze.html> 10.01.2015
- (Erişim) <http://ahlakfel.blogspot.com.tr/2014/03/sokrates-ve-ahlak-felsefesi.html> 10.01.2015
- (Erişim)
<http://www.felsefe.gen.tr/filozoflar/aristotelesveerdemahlakanlayisi.asp>
10.01.2015

- (Erişim) <http://www.spk.gov.tr/yayingoster.aspx?yid=461&ct=f&action=displayfile>
10.01.2015
- (Erişim) <http://www.dinibil.com/default.asp?L=TR&mid=907> 11.01.2015
- (Erişim) http://www.emo.org.tr/ekler/4affa4f6b27df04_ek.pdf 11.01.2015
- (Erişim) <http://www.forumalew.org/soru-lar-ve-cevap-lar/518511-din-ile-ahlak-arasinda-nasil-bir-iliski-vardir.html> 11.01.2015
- (Erişim) <https://www.nkfu.com/etik-ve-ahlak-kavramlari-iliskisi/>
11.01.2015
- (Erişim) <http://www.risaleforum.net/islamiyet-72/din-kulturu-ve-ahlak-bilgisi-73/din-kultur-ve-ahlak-74/32497-kultur-ve-din-iliskisi.html> 11.01.2015
- (Erişim) <http://tore.nedir.com/> 11.01.2015
- (Erişim) <http://ismailhakkialtuntas.com/2012/02/22/etik-ve-ahlak/>
11.01.2015
- (Erişim) <http://www.zaman.com.tr/yorumyorum-nevzat-bayhan-etik-ahlak-ve-tore-850986.html> 11.01.2015
- (Erişim) <http://www.ito.org.tr/itoyayin/0020577.pdf> 17.01.2015
- (Erişim) <http://www.tusiad.org.tr/tusiad/etik/is-etigi/> 17.01.2015
- (Erişim) <http://www.j-humansciences.com/ojs/index.php/IJHS/article/download/373/266> 17.01.2015
- (Erişim) <http://www.canaktan.org/din-ahlak/ahlak/ahlak-felsefesi/calisma-ahlak.html> 27.01.2015
- (Erişim) <http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/tekmakale/1974-4/1.pdf>
27.01.2015

- (Erişim) <http://nasilbasardik.meb.gov.tr/genel/TematikKonular6.aspx>
27.01.2015
- (Erişim) <http://www.kigem.com/meslek-ahlaki.html> 27.01.2015
- (Erişim) <http://www.gençbilim.com/sanaldershane/ao/47/529> 27.01.2015
- (Erişim) <http://kurumsallasma.nedir.com/#ixzz3QUPu9kWn> 30.01.2015
- (Erişim) <http://www.rga.com.tr/makale.aspx?s=2> 30.01.2015
- (Erişim) <http://www.tusiad.org.tr/tusiad/tusiadin-vizyonu/> 05.02.2015
- (Erişim) <http://www.tusiad.org.tr/tusiad/etik/is-etigi/>
17.01.2015/05.02.2015
- (Erişim)
<http://www.tusiad.org.tr/rsc/shared/file/UmitBerkmanMahmutArslan.pdf>
05.02.2015
- (Erişim) <http://www.tusiad.org.tr/tusiad/tuzuk/> 05.02.2015
- (Erişim) <http://www.tedmer.org.tr/index.php?sayfa=tarihce> 05.02.2015
- (Erişim) <http://www.tedmer.org.tr/index.php?sayfa=misyon> 05.02.2015
- (Erişim) <http://www.tedmer.org.tr/index.php?sayfa=vizyon> 05.02.2015
- (Erişim) <http://www.tedmer.org.tr/index.php?sayfa=amac> 05.02.2015
- (Erişim) <http://www.igiad.com/tr/igiad> 05.02.2015
- (Erişim) <http://tr.wikipedia.org/wiki/Mobbing> 16.02.2015
- (Erişim) <http://travmasonrasistresbozuklugu-ptsd.nedir.com/#ixzz3ZNOV2ZiY> 28.02.2015
- (Erişim) <http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/turler.htm>
02.03.2015

- (Erişim) http://mebk12.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/25/21/969720/dosyalar/2014_12/19125807_mobbngyerndeduygusalddet.pdf 03.03.2015
- (Erişim) <https://www.youtube.com/channel/UCAOst6FBNUH40YvAcSNis0Q> 10.04.2015
- (Erişim) <https://www.youtube.com/user/istatistikcozumleri> 13.04.2015
- (Erişim) http://www.istatistikanaliz.com/gecerlilik_analizi.asp 27.04.2015
- (Erişim) w3.balikesir.edu.tr/~msackes/wp 28.04.2015
- (Erişim) <http://w3.gazi.edu.tr/~iarslan/arastek.doc> 30.04.2015
- (Erişim) <http://www.nedirnedemek.com/t%C3%BCmevar%C4%B1m-y%C3%B6ntemi-nedir-t%C3%BCmevar%C4%B1m-y%C3%B6ntemi-nedemek> 30.04.2015

EK 1**ANKET FORMU**

Değerli katılımcı,

Bu anket; Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı çerçevesinde, Yrd. Doç. Dr. Ayşe Gözde Gözüm danışmanlığında yürütülmekte olan "İş Ahlakı Çerçevesinde Mobbing Kavramının Değerlendirilmesi ve Bankacılık Sektöründe Bir Çalışma" konulu tez çalışmasının araştırmasına yön verecektir. Anket sadece bilimsel bir araştırma için kullanılacağından, anket formunda kişisel bilgileriniz ve iletişim bilgileriniz istenmemektedir. Ankete vereceğiniz cevaplar gizli kalacak ve tarafınıza herhangi bir sorumluluk getirmeyecektir. Soruları, çalıştığınız kurumda gözlemlemiş olduğunuz uygulamalara göre cevaplandırmanızı rica ederim.

Araştırmaya katıldığınız için teşekkür ederim.

Özlem YUMURTACI
Ufuk Üniversitesi
İnsan Kaynakları Yönetimi
Yüksek Lisans Öğrencisi

Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()

Yaşınız: 21-30 () 31-40 () 41-50 () 51-60 () 61 ve + ()

Medeni Durumunuz : Evli () Bekar ()

Eğitim Düzeyiniz : Lise () Ön Lisans () Lisans ()

Yüksek Lisans () Doktora ()

Unvanınız: Gişe Elemanı () Yetkili Yrd. () Yetkili ()

Yönetmen () Şube Müdürü ()

Kurumunuzdaki çalışma süreniz: 0-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl ()

16-20 yıl () 21-25 yıl () 26 yıl ve + ()

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.Kurumumuzda iş ahlakı kuralları (etik kurallar) yazılı olarak belirtilmektedir.					
2.İş ahlakı kuralları ve uygulamaları kurumumuzda çalışan herkes için aynı şekilde uygulanmaktadır.					
3.Kurumumuzda iş ahlakına aykırı davranışlar kayıt altına alınmakta ve hemen çözüm getirilmektedir.					
4.Kurumumuzda iş ahlakına aykırı olan durumlarla karşılaşmaktadır.					
5.Kurumumuzda çalışanlar birbirlerine karşı dürüst ve saygılıdırlar.					

	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Sıkça	Her Zaman
6.Konuşurken çevrenizdekiler tarafından sözünüz kesildi mi?					
7.Çalışma arkadaşlarınızın önünde yüksek sesle azarlandınız mı?					
8.Sözlü veya yazılı olarak tehdit aldınız mı?					
9.Haberleşme araçları ile rahatsız edildiniz mi?					
10.Bakış, mimik ya da jestlerle rahatsız edildiniz mi?					
11.Çeşitli imalarla çevrenizdeki kişilerle iletişim kurmanız engellendi mi?					
12.Meslektaşlarınızın sizinle diyalog kurmaktan çekindikleri oldu mu?					
13.Meslektaşlarınızın sizinle iletişime geçmeleri yasaklandı mı?					
14.Çalışma ortamınızda siz yokmuşsunuz gibi davranıldı mı?					
15.Kurumunuzla ilgili olan toplantılara ya da eğlence gibi aktivitelere çağırılmadığınız oldu mu?					
16.Diğer çalışma arkadaşlarınızdan izole edilerek ayrı bir yerde çalışmanız istendi mi?					
17.Özel hayatınız eleştirildi mi?					
18.Arkanızdan kötü konuşmalar yapıldı mı?					
19.Hakkınızda asılsız söylentiler çıkarıldı mı?					
20.Meslektaşlarınızın önünde gülünç durumu düşürüldüğünüz oldu mu?					
21.Bir rahatsızlığınızdan ya da fiziksel bir engelinizden dolayı alay konusu olduğunuz oldu mu?					
22.Fiziksel görünümünüz, giyim tarzınız ya da saç stilinizden dolayı olumsuz eleştiri aldınız mı?					
23.Dini inançlarınız eleştirildi mi?					
24.Siyasi görüşünüz eleştirildi mi?					
25.Aşağılayıcı isimlerle lakap takıldı mı?					
26.Şahsınıza sözlü olarak veya davranışsal olarak cinsel imalarda bulunuldu mu?					
27.İşiniz ve mesleğinizle ilgili kararlarınız eleştirildi mi?					
28.Psikolojik olarak rahatsızmışsınız gibi davranıldı mı?					
29.Yeteneklerinizin altında veya uzmanlık alanınızın dışında işler verildiği oldu mu?					
30.Aşağılayıcı ve özgüveninizi etkileyecek işler verildi mi?					
31.Anlamsız işler yapmanız istendi mi?					
32.Branşınız dışında işler yapmanız istendi mi?					
33.Görev yeriniz değiştirildi mi?					
34.Şahsınıza mali yük getirecek zararlar verildi mi?					

	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Sıkça	Her Zaman
35.Çalışma faaliyetleriniz engellendi mi?					
36.Size bilgi verilmeden çalışma odanız değiştirildi mi?					
37.Çalışmanız için gerekli olan kaynakları ve materyalleri kullanmanız engellendi mi?					
38.Size verilen görevler elinizden alınarak başkalarına verildi mi?					
39.Fiziksel şiddet tehditleri aldınız mı?					
40.Gözünüzü korkutmak için hafif bir fiziksel şiddete maruz kaldınız mı?					
Mobbing; Bir ya da birden fazla kişinin genellikle bir kişiye yönelik uyguladıkları, sistematik olarak (en az haftada bir) uzun dönemde (en az altı ay) düşmanca ya da ahlak dışı iletişim kurması ve devam eden bu olumsuz iletişim sonucunda, düşmanca davranışlara maruz kalan kişinin kendini yardıma muhtaç ve savunmasız hissetmesidir. Buna göre;	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
41.Sevmediğim ya da konuşmak istemediğim bir kişiye mobbing uygulamam normaldir.					
42.Ben bir başka çalışma arkadaşıma mobbing uyguladım.					

Ankete katıldığınız için teşekkürler.

EK 2**ÖZGEÇMİŞ****Kişisel Bilgiler**

Adı Soyadı : Özlem YUMURTACI

Doğum Yeri ve Tarihi : Ankara, 25.07.1982

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Atılım Üniversitesi (2001-2005)

İşletme (Burslu - 3,45 / 4,00)

Yüksek Lisans Öğrenimi : Ufuk Üniversitesi (2013-2015)

İnsan Kaynakları Yönetimi (Tezli - 3,75 / 4,00)

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

İş Deneyimi

Stajlar : T.C. Merkez Bankası / Dış İlişkiler (2004)

Hazine Müsteşarlığı / Kamu Finansman (2004)

Çalıştığı Kurumlar : Vakıf Pazarlama San. ve Tic. A.Ş. (Vakıfbank İştiraki)

İnsan Kaynakları (2013-2014)

Vakıf Pazarlama San. ve Tic. A.Ş. (Vakıfbank İştiraki)

Muhasebe (2011-2013)

Tere Gıda San. ve Tic. Ltd. Şti.

Muhasebe (2006-2010)

İletişim

E-Posta Adresi : ozlemyum@hotmail.com

Tarih : 26.05.2015

