

	MAKALE ADI	SAYFA
1	SCHAUFELİ VE BAKKER TARAFINDAN GELİŞTİRİLMİŞ OLAN İŞE ANGAJE OLMA ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇE'DE GÜVENİLİRLİK VE GEÇERLİLİĞİNİN ANALİZİ PROF.DR. ENVER ÖZKALP-PROF.DR. BİLÇİN MEYDAN DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0285.x	4-19
2	ARAŞTIRMALARDA İSTATİSTİK VE ETİK PROF. DR. NURAN BAYRAM DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0286.x	20-29
3	LABOUR LAW AWARENESS OF EMPLOYEES: A COMPARISON FROM GERMANY AND TURKEY PROF. DR. ÖMER SADULLAH-ASSOC.PROF.DR. FULYA AYDINLI KULAK-MELTEM SERMET DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0287.x	30-48
4	SKILLED WORKFORCE TRAINING PROGRAMS FOR THE TURKISH TEXTILE AND APPAREL INDUSTRY, CASE OF DENİZLİ ASSOC.PROF.DR.SEMA PALAMUTCU, NEDİM DOĞAN DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0288.X	49-60
5	DEĞİŞEN İŞ ORTAMINDA BİREYE AİT DİNAMİKLER: ÖZ-DENETİM'İN ROLÜ YARD. DOÇ. DR. ESRA ATILLA BAL DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0289.X	61-71
6	ULUSLARARASI TİCARETİN ADALETİNİ SORGULAMAK: ADİL TİCARET SİSTEMİ, ÇALIŞMA KOŞULLARINA ETKİSİ VE FINDIK İŞÇİLERİ İÇİN "ADALET" ARAYIŞI YARD.DOÇ.DR.ASLI ŞEN TAŞBAŞI DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0290.X	72-92
7	KİŞİLİĞE YÖNELİK YILDIRMA (MOBBING) DAVRANIŞLARI ve FİZYOLOJİK ETKİLER ARASINDAKİ İLİŞKİDE PSİKOLOJİK ETKİLERİN ARACILIK ROLÜ YARD. DOÇ. DR. HAKAN SEZEREL, YARD. DOÇ. DR. SEDAT BOSTAN, YARD. DOÇ. DR. TARHAN OKAN DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0291.X	93-118
8	ETİKSEL DAVRANIŞLAR VE ETİKSEL İKLİMİN MOBBİNG ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI -DR. FİKRET SÖZBİLİR DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0292.X	119-140
9	MAVİ YAKALI ÇALIŞANLAR: NEDEN AKADEMİK ÇALIŞMALAR İÇİN CAZİP BİR ÖRNEKLEM DEĞİL? PROF. DR. SERKAN BAYRAKTAROĞLU, DOÇ. DR. YASEMİN ÖZDEMİR, ARŞ. GÖR. MUSTAFA ARAS, ARŞ. GÖR. SAMET ÖZDEMİR DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0293.X	141-157
10	KARMA ÇALIŞMA ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇE FORMUNUN GEÇERLİK VE GÜVENİRLİĞİ DOÇ.DR.AHMET AKIN , ARŞ.GÖR.MEHMET BAŞÖREN DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0294.X	161-167
11	GENDER DIFFERENCES IN WORK EXPERIENCES AND WORK AND LEARNING OUTCOMES AMONG EMPLOYEES IN THE MANUFACTURING SECTOR IN TURKEY: AN EXPLORATORY STUDY PROF.DR.RONALD BURKE, PROF.DR.MUSTAFA KOYUNCU, JACOB WOLPIN, ASST.PROF.DR.FÜSUN TEKİN ACAR, KADİFE KOYUNCU DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0295.x	168-183

İş,Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayınlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşıma katkıda bulunmaktadır. İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 'Türkçe' ve 'İngilizce' olarak iki dilde makale yayınlanmaktadır.

Is,Guc The Journal of Industrial Relations and Human Resources is peer-reviewed, quarterly and electronic open sources journal. IsGuc covers all aspects of working life and aims sharing new developments in industrial relations and human resources also adding values on related disciplines. Is,Guc The Journal of Industrial Relations and Human Resources is published Turkish or English language.

Editörler Kurulu / Editorial Board

Aşkın Keser (Uludağ University)

K.Ahmet Sevimli (Uludağ University)

Şenol Baştürk (Uludağ University)

Editör / Editor in Chief

Şenol Baştürk (Uludağ University)

Yayın Kurulu / Editorial Board

Doç.Dr.Erdem Cam (ÇASGEM)

Yrd.Doç.Dr.Zerrin Fırat (Uludağ University)

Prof.Dr.Aşkın Keser (Uludağ University)

Prof.Dr.Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)

Yrd.Doç.Dr.Ahmet Sevimli (Uludağ University)

Prof.Dr.Abdulkadir Şenkal (Kocaeli University)

Doç.Dr.Gözde Yılmaz (Marmara University)

Yrd.Doç.Dr.Dr.Memet Zencirkıran (Uludağ University)

Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board

Prof.Dr.Ronald Burke (York University-Kanada)

Assoc.Prof.Dr.Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)

Prof.Dr.Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)

Prof.Dr.Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)

Prof.Dr.Adrian Furnham (University College London-İngiltere)

Prof.Dr.Alan Geare (University of Otago- Yeni Zellanda)

Prof.Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)

Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)

Prof.Dr.George Manning (Northern Kentucky University-ABD)

Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)

Prof.Dr.Mustafa Özbilgin (Bruner University-UK)

Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)

Prof.Dr.Işık Urla Zeytinoğlu (McMaster University-Kanada)

Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board

- Prof.Dr.Yusuf Alper (Uludağ University)*
Prof.Dr.Serpil Aytaç (Uludağ University)
Prof.Dr.Veyssel Bozkurt (İstanbul University)
Prof.Dr.Toker Dereli (Işık University)
Prof.Dr.Nihat Erdoğmuş (İstanbul Şehir University)
Prof.Dr.Ahmet Makal (Ankara University)
Prof.Dr.Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Prof.Dr.Nadir Suğur (Anadolu University)
Prof.Dr.Nursel Telman (Maltepe University)
Prof.Dr.Cavide Uyargil (İstanbul University)
Prof.Dr.Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)
Doç.Dr.Arzu Wasti (Sabancı University)

Tarandığı İndeksler/ Indexes



*Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.*

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the outhors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited*

“İşGüc” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi - © 2000- 2015

“Is,Guc” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000- 2015

ETİKSEL DAVRANIŞLAR VE ETİKSEL İKLİMİN MOBBİNG ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI¹

Dr. Fikret SÖZBİLİR

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, SBE, İşletme Anabilim Dalı

fsozbilir08@hotmail.com

ÖZET

Etik uygulamalar çalışma yaşamı için önemlidir. Mobbing olarak adlandırılan işyerlerinde psikolojik taciz son yıllarda çalışma yaşamında olumsuz etkileriyle önemli bir yer tutmuştur. Bu çalışmanın amacı, çalışanların iş yaşamında etiksel davranışlara üst yönetimin desteği, etiksel iklimin bencillik, iyilikseverlik, prensiplilik boyutları, etiksel davranış ve kariyer başarısı arasındaki ilişki gibi etiksel faktörlerin genel mobbing üzerindeki etkisini belirlemektir. Aynı zamanda mobbingi azaltan etik uygulamalar ile ilgili öneriler sunmaktır. Yapılan alan çalışmasında, Türkiye genelinde faaliyet gösteren sulama birliklerindeki 158 çalışandan anket yardımıyla kurumlarındaki etiksel davranış, etiksel iklim ve mobbing algılarına ilişkin veriler toplanmıştır. Elde edilen verilerin içerik analizi SPSS 16 programı ile yapılarak tablolar halinde sunumu yapılmıştır. Elde edilen bulgular, etiksel iklim boyutlarından iyilikseverlik ve etiksel davranışla kariyer başarısı arasındaki ilişkinin mobbing üzerinde olumlu etkisi, bencilliğin olumsuz etkisi olduğunu göstermiştir. Buna karşın etiksel davranışlara üst yönetimin desteğinin ve etiksel iklimin diğer boyutu olan prensipliliğin genel mobbing üzerinde etkisi bulunmamıştır.

Anahtar Sözcükler: Etik, bencillik, iyilikseverlik, prensiplilik, kariyer başarısı, mobbing.

¹ Bu makalede kullanılan veriler farklı verilerle birlikte Journal of Business Ethics'e gönderilen "The Relationship among Ethical Climate, Job Satisfaction and Mobbing Behaviour: A Field Study" başlıklı makalede de kullanılmıştır.

IMPACT OF ETHICAL BEHAVIOUR AND ETHICAL CLIMATE ON MOBBING: AN EMPIRICAL STUDY.

ABSTRACT

Ethical practices are important for working life. Psychological harassment at workplace that is called as mobbing has an important place with the negative effects on working life in recent years. This study aims to determine the impact of top management support for ethical behaviour, ethical climate dimensions; egoistic, benevolent, and principled, and association ethical behaviour and career success on overall mobbing. At the same time, it is aimed to provide recommendations, based on ethical practices decreasing of mobbing. In this empirical study, the data on perceptions concerning ethical behaviour, ethical climate (egoistic, benevolence, and principled), and mobbing was gathered by means of a questionnaire from 158 participating employees working in different irrigation unions in Turkey. Data were subjected to analysis with SPSS 16.0 software and presented in tables. The findings showed that one dimension of ethical climate, benevolent and the association between ethical behaviour and career success have positive impact, egoistic have negative impact, on the other hand top management support for ethical behaviour and one another dimension of ethical climate, principled have no significant impact on overall mobbing.

Key Words: Ethic, egoistic, benevolence, principled, career success, mobbing.

1. GİRİŞ

Etığe uygun olmayan davranışlar ve mobbing daha çok baskıcı/otoriter yönetim anlayışının egemen olduğu organizasyonlarda görölmektedir. Çağdaş yönetim yaklaşımlarının uygulandığı organizasyonlarda mobbingin ve şiddetin ortaya çıkması ve devam edebilmesi olanaklı görölmeyen bir durumdur. Etik dışı davranışlara, mobbinge engel olacak önlemler alınmazsa bu durum örgüt kültürü ve iklimine yansır (Yaman, 2008: 93).

Çalışanların etik anlayışı, organizasyonda oluşan etiksel iklimin kaynaklarından biridirler. Lider/yöneticinin etik anlayışı, çalışanların etik anlayışını da etkilemektedir. Bu etkileşim, sosyal öğrenme (Bandura, 1978: 15) denilen yöntemle, organizasyonda liderlik pozisyonunda olan yöneticinin davranışları ile çalışanlarına model olması ve ondan etik ya da etik dışı davranışları ve sonuçlarını öğrenmeleri şeklinde gerçekleşir (Lussier, 2009: 72; Trevino ve Brown, 2005: 72).

Çalışma yaşamında daha çok gereksinim duyulan iş etiğinin algılanma şekli ile iş yaşamında uygulanması tarihsel süreç içerisinde farklılık göstermiştir. Endüstriyel gelişmelerin yaşandığı dönem öncesi toplumlarda iş etiği, gelenekler ve dini kurallar ekseninde kabul edilirken (Osthaus, 2004: 760-782), 20. yüzyılda etik değerler arasına, sosyal sorumluluk, katılım ve insan hakları konularının da girmesiyle iş etiği anlayışında farklılaşmalar oluşmuştur (Colonos, 2005: 459). Günümüzde ise, küreselleşmenin de etkisiyle iş ve çalışma değerleri çok hızlı bir değişim ve gelişim göstermiştir. Geleneksellikten ve toplumsallıktan bireyselliğe doğru yönelim başlamıştır (Inglehart ve Baker, 2000: 22-23).

Mobbing, ülkelere göre farklı kavramlarla ifade edilmesine karşın içerdiği anlam hep aynıdır. Günlük yaşamda, özellikle de işyerinde kişi ya da kişiler tarafından bir başka kişiyi hedef alan sistemli bir şekilde psikolojik ve fiziksel şiddet, aşağılama, iftira atma, hakkında söylenti çıkarma, işini sabote etme vb. zarar verici eylem ve davranışlardır (Leymann, 1990: 120; Tevrüz vd., 1999: 115; Davenport vd., 2003: 3; Tınaz, 2006: 14-15; Karcıoğlu ve Çelik, 2012: 66). Bu davranışların, sadece hedefteki kişiyi değil aynı zamanda içinde bulunulan örgüt ve topluma da farklı şekillerde ve önemli oranlarda zarar verdiği bilinmektedir. Örgütlerde; işgücü kayıpları, örgüt içi çatışmalar, örgüt kültürünün, örgüt ikliminin ve örgütsel bağlılığın olumsuz etkilenmesi örgütler için çok büyük maliyetlere neden olmaktadır. Toplumsal bakımdan ise mobbing nedeniyle oluşan hastalıkların tedavisi için sosyal güvenlik kurumlarının karşıladığı giderler, işsizlik, psikolojik bakımdan sorunlu bireylerin yaydığı tedirginlikler ve bölünmüş ailelerin yol açtığı toplumsal huzursuzluklar oluşmaktadır (Rayner ve Hoel, 1997; Hoel vd., 1999; Einarsen, 000; Einarsen vd., 2003; Zapf ve Einarsen, 2003; Zapf vd., 2003; Davenport vd., 2003: 3; Tınaz, 2006: 13-14; Matthiesen, 2006: 77-78; Kirel, 2007: 325).

İşyerlerinde etiksel davranışlar ve etiksel iklimin pozitif değerlerinin ve ilkelerinin mobbingin olumsuz etkilerini bir panzehir gibi yok etmesi veya azaltması bakımından incelenmesi gereklidir. Bu çalışma, etiksel davranışlara üst yönetimin desteği, etiksel iklimin bencillik, iyilikseverlik, prensiplilik boyutları, etiksel davranış ve kariyer başarısı arasındaki ilişki gibi etiksel değişkenlerin genel mobbingi etkileyip etkilemediğini ortaya çıkarmak için yapılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde etiksel davranışlara üst yönetimin desteği, etiksel iklim ve boyutları (bencillik, iyilikseverlik ve prensiplilik), etiksel davranışla kariyer başarısı arasındaki ilişki ve mobbing kavramsal olarak ele alınıp, tanımlanarak boyutları belirtilecektir. etiksel davranışlara üst yönetimin desteği ve etiksel davranışla kariyer başarısı arasındaki ilişki boyutları etiksel davranışlar olarak da ifade edilecektir.

2.1. Etik

Etik kavramı genellikle ahlak ve ahlaki değerler olarak algılanmakta ve ahlak kavramı yerine kullanılmaktadır. Ancak etik ve ahlak kavramları anlam bakımından yakın gibi görünmelerine rağmen birbirinden farklıdır (Kuçuradi, 2003: 8). Etik sözcüğünün etimolojik kökenine baktığımızda Yunancada karakter, yaşamın alışılmış yolu, geleneksel alışkanlık anlamlarına gelen “ethos” sözcüğünden türetilmiştir (Galbraith ve Webb, 2010: 1).

Etik, çok değişik bakış açılarıyla farklı ifadelerle tanımlanmıştır. Schulze’ye (1997: 36) göre etik, “yarar, iyi ve kötü gibi kavramları inceleyen, başka bir deyişle bireysel ve grupsal davranışların ve ilişkilerin doğru ya da yanlış olduğunu belirleyen ahlaki değerler, ilkeler ve standartlardır.” Tınar’a (1999: 157) göre ise etik, “kurallara dayalı insan davranışlarını, ahlak ve normlara uymanın içsel yükümlülüğünü bilimsel olarak inceleyen bir bilim dalıdır.” Etik farklı ahlaki değerlerin bulunduğu noktadan çıkarılan ortak payda ile oluşturulan evrensel normlardır (Tansal, 2002: 10). Böylece, etiğe evrensel boyut, kazandıracak ahlak davranışlarını sistemleştiren, hukuksal bir yapı içinde düzenleyen etiğin toplumlari kontrol eden bir özelliği olduğu söylenebilir (Hartog, 2004: 398).

Etiğin boyutları etiksel davranışlara üst yönetimin desteği, etiksel iklim (bencillik, iyilikseverlik ve prensiplilik) ve etiksel davranışla kariyer başarısı arasındaki ilişki olarak belirlenmiştir. Bunlar (Hunt vd., 1984: 316; Cullen vd., 1993; Koh ve Boo, 2001);

2.1.1. Etiksel Davranışlara Üst Yönetimin Desteği

Son yıllarda yaşanan skandallar nedeniyle, işyerlerinde etiksel davranışlara olan ilgi artmıştır (D’Aquila vd., 2004: 156). Hunt ve arkadaşları (1984: 317) etiksel davranışlara üst yönetimin desteğini, etik dışı davranışlara tolerans göstermeme ve derhal sert tepki gösterme gibi tutumların yanı sıra böyle davranışları engelleyici şirket kuralları yerleştirme olarak kabul etmişlerdir. House (1987: 137) üst yönetimin desteğini; araç-gereç sağlama, duygusal destek, bilgilendirme ve övgüsel olmak üzere dört boyutta ele almıştır. Üst yönetimin desteği, üst yöneticinin çalışanlarına içten ve anlayışla yaklaşarak onlara yardımcı olması (Luthans, 2002) ve çalışanlarının problemlerini paylaşarak onların üstesinden gelmelerine yardımcı olması (Bulutlar ve Öz, 2009: 279) şeklinde tanımlanabilir. Adalet teorisine göre, etiksel davranışlara üst yönetimin desteği çalışanlar için bir centilmenliktir (Viswesvaran vd., 1998: 367).

2.1.2. Etiksel İklim

Martin ve Cullen’e (2006: 177) göre etiksel iklim, bir çeşit örgütsel çalışma iklimidir. En çok ahlak çerçevesinde örgütsel prosedür, politika ve uygulamaları yansıtan kurallar grubu olarak anlaşılmaktadır. Etiksel iklim, Schneider (1975: 474) tarafından “psikolojik olarak insanların bütünleşebildikleri belirgin bir sistemin, örgütsel uygulamaların ve prosedürlerin yüklendiği anlama ilişkin algı” olarak tanımlanmıştır. Victor ve Cullen’e (1988: 101) göre etiksel iklim, “ tipik organizasyonel uygulamaların ve içeriğini etiksel iş ortamının oluşturduğu prosedürlerin hâkim olduğu algılardır”. İnsan kaynakları bakımından etiksel iklim, üyelerin hem “iyi” hem de “kötü” davranış kalıplarının önemli bir belirleyicisi olarak görülmüştür (Vardi, 2001: 334). Büte (2011: 188) tarafından Gaziantep’te bir sentetik çuval fabrikasında yapılan araştırmada, etiksel iklimin yöneticiye, çalışma arkadaşlarına ve işletmeye güveni ve buna bağlı olarak da bireysel performansı olumlu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Etiksel iklim kendi içinde bencillik, iyilikseverlik ve prensiplilik olarak üç boyutta değerlendirilmiştir (Cullen vd., 1993; Koh ve Boo, 2001).

Bencilik: Bencilik, kişisel çıkarı odaklı ve kişisel çıkarı her zaman ön planda tutan bir davranıştır. (Cullen vd., 1993; Cullen vd., 2003: 130; Victor and Cullen, 1988: 106). Bencil çalışanlar, başkalarının zararına bile olsa davranışlarını ve kararlarını bencilce kendi çıkarları doğrultusunda düzenlerler (Martin ve Cullen, 2006: 177). Bencilik, çıkarıcı (instrumental) bir etiksel iklimin bulunduğu organizasyonlarda daha yaygındır. Çıkarıcı (instrumental) bir etiksel iklim ise, organizasyon üyelerinin başkalarının zararına bile olsa önce kendi çıkarlarını koruduğu ortam olarak tanımlanmıştır. Enron, WorldCom ve Tyco skandallarında bunun örnekleri görülmüştür (Appelbaum vd., 2005: 45; Wimbush ve Shepard, 1994: 639). Bu tip organizasyonlarda çalışanlardan, organizasyonun verimlilik ve kar gibi menfaatlerinin en üst düzeyde sağlanması istenir ve organizasyonlarda başarılar genellikle ekonomik değerlerle ödüllendirilir (Parboteeah ve Kapp, 2007: 518; Wimbush ve Shepard, 1994: 641). Bu durumda çalışanların organizasyonun menfaatlerini (ve dolayısıyla kendi menfaatlerini) sağlamak için performans gösterirken ortaya çıkabilecek rekabetçi ortamlar mobbingin oluşması için de uygun ortam oluşturur (Wimbush ve Shepard, 1994: 641; Vartia, 1996: 207).

İyilikseverlik: Yararlılık veya iyilikseverlik, başkalarının da ya da başka bir ifade ile çok sayıda insanın çıkarlarının ve refahının göz önünde bulundurulması ve en üst düzeye çıkarılmasının hedeflenmesidir (Cullen vd., 1993; Cullen vd., 2003: 130; Victor ve Cullen, 1988: 107; Martin ve Cullen, 2006: 177). Konfüçyanist düşünürlerden Luo Congyan'a göre iyilikseverlik, dürüstlük ve adaletlilik ile ilişkili bir kavram olup, insan olmanın özüdür (Guorong, 2006: 102). Konfüçyanizmde ise iyilikseverlik; akıl, güvenilirlik, doğruluk, cesaret ve kararlılık gücü gibi altı erdemden biridir (Lai, 2010: 281). İyilikseverlik etik ikliminin egemen olduğu işyerleri, çalışanların birbirlerinin yararının en çok düşünüldüğü iş ortamları olduğundan çalışanlar tarafından tercih edildiği yapılan araştırmalarda görülmüştür (Cullen vd., 2003: 138; Koh ve Boo, 2001: 319). Etiksel iklimin iyilikseverlik boyutunda, "ben" yerine "biz", anlayışı vardır. İyilikseverlik boyutunun analizinin bireysel boyutunda arkadaşlık, yerel boyutunda takım çıkarı, genel boyutunda ise sosyal sorumluluk ön plana çıkar. Dostluk, takım ruhu ve toplumsal refah gibi kavramlar iyilikseverlik boyutunun temel eksenini oluşturur (Victor and Cullen, 1988:108).

Prensiplilik: Prensiplilik boyutu kişinin eylemlerini kurallar, yasa ve prosedürler ile özel kararlar çerçevesinde başkalarının iyiliği için gerçekleştirmesidir (Cullen vd., 1993; Cullen vd., 2003: 131; Victor and Cullen, 1988: 105; Martin ve Cullen, 2006: 177). Etiksel iklimin prensiplilik boyutunda, bireylerin kararlarını verirken kendilerinin sıkı sıkıya uymaları gerektiğine inandıkları kişisel ahlak inançları etkisini gösterir. Bunun yanında, örgütsel kararlar, güçlü ve yaygın davranış kuralları veya bir takım yerel kuralların rehberliğinde alınır (Appelbaum vd., 2005). Ancak, burada temel faktör, yasalar ve kuralların egemenliği altında diğer insanların da iyiliğine olacak şekilde davranışların ve kararların düzenlenmesidir.

2.1.3. Etiksel Davranışla Kariyer Başarısı Arasındaki İlişki

Hunt vd. (1984: 315), etiksel davranışla kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi etik ilkelere uygun davranan bir yöneticinin bu davranışlarının kariyer başarısı üzerindeki olumlu ya da olumsuz etkisi olarak değerlendirmişlerdir. Yöneticilerin başarılı görülme için etik ilkelere taviz vermesi, kişisel çıkarları için başkalarından bilgi saklaması, rakiplerini önemli insanların gözüne kötü göstermesi, kendi başarısızlığı için günah keçisi araması, başkalarının görüş ve düşüncelerini kendine aitmiş gibi göstermesi gibi etik dışı davranışlar sergilemesi sonucunda amaçlarına ulaştığını gören çalışanların da etik dışı davranışlara yönelmesine neden olur (Hunt vd., 1984: 315). Buna karşın, etik davrananların başarılı olduğu organizasyonlarda ise çalışanlar da etik davranmaya özen gösterirler. Ayrıca,

yöneticilerin etiksel davranışları organizasyonda etik iklimi şekillendirir ve etiksel davranışlar sergileyen yöneticilere çalışanlar tarafından güven duyulur ve organizasyonun amaçlarına ulaşabilmesi için gösterilen performans artar (Bews ve Rossouw, 2002: 388).

2.2. Mobbing

Mobbingin çok fazla tanımı yapılmış olmasına rağmen bu tanımların çoğu genellikle Leymann'ın (1990:120) yapmış olduğu tanıma çok yakın içeriktedirler. Mobbing, Leymann (1990: 120) tarafından , “çalışma yaşamında bir bireye yönelik, bir veya birden fazla kişiler tarafından sistematik bir şekilde uygulanan düşmanca ve etiksel olmayan iletişim yoluyla, psikolojik terör ya da yıldırma politikası izlenmesidir” şeklinde tanımlanmıştır.

Bu yıldırma politikalarını çatışmadan ayıran fark ise, altı aydan fazla ve haftada bir veya hemen her gün uygulanması, gözle görülür bir şekilde psikolojik, psikosomatik, psikiyatrik rahatsızlıklarla sonuçlanmasıdır (Leymann, 1990: 120). Mobbing belli bir süreç içerisinde aşamalar halinde gelişir. Leymann'a (1990: 121) göre bu süreç, mobbinge başlangıç oluşturan olay, mobbingin ortaya çıkması ve damgalama, personel yönetimi(nin mağduru gözden çıkarması) ve işten çıkarılma olmak üzere dört aşamada gerçekleşir.

Başlangıç aşamasında hedef alınmış kurbanı uygulanan saldırgan davranışlar kesin belirlenemez. Ancak daha sonra her şey açığa çıkmaya başlar. Kurban, açıkça izole edilmeye kendisinden uzaklaşmaya, topluluk halinde gülünç duruma düşürülmeye, hedefteki kişiye sonuna kadar fiziksel ve psikolojik şiddet uygulanmaya başlanır. Çatışma arttıkça saldırılar da aynı şekilde sert ve daha sık aralıklarla, haftada ya da günde bir kez uygulanır (Einarsen ve Skogstad, 1996: 197; Matthiesen, 2006). Leymann'ın (1990: 121) tarafından belirlenen ve mobbingin varlığını gösteren uygulamalar aşağıda belirtilmiştir.

2.2.1. Kendini ifade etme ve iletişim oluşturma tarzını etkileme

Kurbanın kendini ifade etmesine izin verilmemesi, sürekli yüksek sesle (bağırarak) eleştirilmesi, hakaret edilmesi, kimsenin onunla konuşmaması ve imalı bakışlarla rahatsız edilmesidir. Kişileri yalnızlaştırmanın başlıca yöntemlerinden biri onunla iletişimin kesilmesidir. İletişimi reddedilerek yalnızlaştırılan birey, bu durumdan bunalarak içinde bulunduğu ortamdan uzaklaşmak ister. Mobbing uygulayan zorba/lar da böylece amaçlarına ulaşmış olurlar.

2.2.2. Sosyal ilişkilere saldırılar

Kurbanın yaşadığı, özellikle çalıştığı işyerinde çevresi ile oluşturması gereken bağların ve ilişkilerin oluşumunun engellenerek ve sanki orada değilmiş gibi davranılarak onun dışlanması ve yalnızlığa itilerek psikolojik şiddet uygulanmasıdır. İnsanlar sosyal varlıklardır. İçinde bulunduğu ortama uyum sağlaması gerektiği için insanlar ile ilişkiler kurma ve çevresi tarafından kabullenilmeyi ister. Bunun gerçekleşmemesi durumunda mutsuz olur hatta depresyona bile girerler.

2.2.3. İtibara saldırılar

Kurbanın hakkında asılsız dedikodular çıkarılıp yayılarak, iftira atılarak ve onun diğer insanlar karşısında gülünç duruma düşürülerek, inançlarıyla alay edilerek ve alçaltıcı isimlerle anılarak zor durumda bırakılması ve itibarının sarsılması ve hatta çevresi tarafından ayıplanması için etik dışı davranışlara maruz bırakılmasıdır. İnsanların toplum içerisindeki saygınlıkları ve itibarları kendileri için

çok önemlidir. İtibar, sosyal bir motivasyon aracıdır ve insanlar buna ihtiyaç duyarlar. Çalışanın sahip olduğu itibarı kaybetmesi durumunda, sosyolojik ve psikolojik sıkıntılar yaşamaya kaçınılmazdır.

2.2.4. Mesleki ve yaşam kalitesine saldırılar

Çalışanın yaptığı işi ve performansını görmezden gelme, gücünün üstünde veya yeteneğinin dışında işleri yapmaya zorlama, hiç iş vermeme, onurunu zedeleyici ya da anlamsız işler yaptırma gibi davranışlarla çalışanın kariyerinin ve dolayısıyla yaşam kalitesini geliştirmesinin engellenmesidir. Oysa, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi modeline göre kişinin kendini ispatlaması ve göstermesi (self-esteem) önemli bir ihtiyaçtır (Schermerhorn, 2007: 39). Çalışanın bu ihtiyacını karşılama çabası engellenerek ona psikolojik baskı uygulanır.

2.2.5. Bireyin sağlığına doğrudan saldırılar

Kurbanın fiziksel ve ruhsal sağlığına yönelik doğrudan saldırı uygulanması ve yıldırılmaya çalışılmasıdır. Buna, cinsel taciz, fiziksel şiddet uygulanması, kurbanın kendisine veya sevdiğilerine fiziksel şiddet uygulamakla tehdit edilmesi, fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanması örnek verilebilir.

3. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Bu bölümde etiksel davranışlara üst yönetimin desteğinin, etiksel iklimin boyutlarından bencilliğin, iyimserliğin ve prensipliliğin ve ayrıca etiksel davranışla kariyer başarısı arasındaki ilişkinin genel mobbing üzerindeki etkilerine yer verilmiştir.

3.1. Etiksel Davranışlara Üst Yönetimin Desteğinin Mobbing Üzerindeki Etkisi

Üst yönetimin desteği, üst yöneticinin çalışanlarına içten ve anlayışla yaklaşarak onlara yardımcı olması (Luthans, 2002) ve çalışanlarının problemlerini paylaşarak onların üstesinden gelmelerine yardımcı olması (Bulutlar ve Öz, 2009: 279) şeklinde tanımlanmıştır. Üst yönetim çalışanların etiksel davranışlarını ister ve bu davranışları teşvik ederse çalışanlar da buna göre bir çalışma anlayışına sahip olurlar (Özgener, 2008: 48; Wimbush ve Shepard, 1994: 642) ve karşılıklı saygıyı artırıp mobbingi azaltmış olur (Yamada, 2008: 6). Organizasyon içerisinde yönetici etik dışı bir davranış olan mobbinge karşı tavır ve tutum sergilerse ve hem zorba hem kurban mobbingin hoş görülmediğini bilirlerse zorba mobbing uygulamaya cesaret edemez ve kurban da kendini çaresiz hissetmediği gibi savunma gücüne sahip olur (Einarsen, 1999: 21). Hunt vd. (1984: 319) tarafından yapılan bir araştırmada, bir organizasyonda üst yönetimin etik dışı davranışlara tolerans göstermemesi durumunda organizasyonun diğer üyeleri etiksel davranmaya özen gösterdikleri görülmüştür. Yapılan başka bir araştırmada, üst yönetim tarafından sağlanan destek cinsel taciz kurbanlarının yaşadığı tacizin çalışma performansı üzerindeki olumsuz etkisini azalttığı belirlenmiştir (Murry vd., 2001: 22).

Yukarıda belirtilen çalışmaların sonuçlarına göre, üst yönetimin desteğinin etik davranışları geliştirdiği ve mobbingin ortadan kalkmasında veya azalmasında önemli ölçüde olumlu etkisi olduğundan hareketle araştırmanın ilk hipotezi H1: *"Etiksel davranışlara üst yönetimin desteğinin, genel mobbing üzerinde olumsuz etkisi vardır."* şeklinde kurgulanmıştır.

3.2. Bencilliğin Mobbing Üzerindeki Etkisi

Bencillik, çıkarıcı (instrumental) bir etiksel iklimin bulunduğu organizasyonlarda daha yaygındır. Bu tip organizasyonlarda çalışanlardan, organizasyonun verimlilik ve kar gibi menfaatlerinin

en üst düzeyde sağlanması istenir ve organizasyonlarda başarılar genellikle ekonomik değerlerle ödüllendirilir (Parboteeah ve Kapp, 2007: 518; Wimbush ve Shepard, 1994: 641). Bu durumda çalışanların organizasyonun menfaatlerini (ve dolayısıyla kendi menfaatlerini) sağlamak için performans gösterirken ortaya çıkabilecek rekabetçi ortamlar mobbingin oluşması için de uygun ortam oluşturur (Wimbush ve Shepard, 1994: 641; Vartia, 1996: 207). Peterson (2002: 59) da bunu doğrular bir şekilde, etiksel olmayan davranış ile bencil iklim arasında olumlu bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Aydemir ve Acılar (2009: 91) tarafından devlet ve üniversite hastanelerinde çalışan hemşireler üzerinde yapılan bir araştırmada, çıkarıcı etiksel iklimin cinsel tacize uygun ortam olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, yapılan bir araştırmada da (Wimbush vd., 1997: 68) çıkarıcı (instrumental) bir etiksel iklim ile yanlış davranış arasında anlamlı düzeyde olumlu ilişki bulunmuştur.

Dolayısıyla, etiksel iklimin bir boyutu olan bencillik ile mobbing arasında ilişki olduğu öngörüsünden hareketle, H2: *“Etiksel iklim boyutlarından bencilliğin, genel mobbing üzerinde etkisi vardır.”* hipotezi geliştirilmiştir.

3.3. İyilikseverliğin Mobbing Üzerindeki Etkisi

Etiksel kriterlerin iyilikseverlik boyutunda, “ben” yerine “biz”, anlayışı vardır. İyilikseverlik boyutunun analizinin bireysel boyutunda arkadaşlık, yerel boyutunda takım çıkarı, genel boyutunda ise sosyal sorumluluk ön plana çıkar (Victor ve Cullen, 1988:108). Dostluk, takım ruhu ve toplumsal refah gibi kavramlar iyilikseverlik boyutunun temel eksenini oluşturur. Etik iklimin iyilikseverlik boyutu ile ilgili yapılan bazı araştırmalarda iyilikseverliğin çalışanların bir birine gönüllü yardım etmesini ve bağlılığın yüksek olmasını sağladığı (Cullen vd., 2003: 137; Putranta ve Kingshott, 2011: 57) ve mobbingi azaltıcı etkisi olduğu belirtilmiştir (Ertureten, 2013: 213). Upchurch (1998: 1354) tarafından ABD’de bazı pansiyon/otellerin sahipleri, genel müdürleri ve üst yöneticileri ile yapılan bir araştırmada da organizasyon içerisinde iyilikseverlik, etiksel iklimin diğer boyutlarından daha baskın bir tür olarak ortaya çıkmıştır.

Etiksel iklimin ikinci boyutu olan iyilikseverliğin yukarıda belirtilen etkileri ve ilişkilerine bakıldığında, temel ekseninin güven, bağlılık, dostluk, takım ruhu ve örgütsel iletişimi etkilediğinden bireye ve organizasyona olumlu katkı sağladığı şeklindedir. Buradan hareketle, iyilikseverliğin mobbingi azalttığı varsayılarak H3: *“Etiksel iklim boyutlarından iyilikseverliğin, genel mobbing üzerinde olumsuz etkisi vardır.”* hipotezi geliştirilmiştir.

3.4. Prensipliliğin Mobbing Üzerindeki Etkisi

Etiksel iklimin prensiplilik boyutunda, bireylerin kararlarını verirken kendilerinin sıkı sıkıya uymaları gerektiğine inandıkları kişisel ahlak inançları etkisini gösterir. Bunun yanında, örgütsel kararlar, güçlü ve yaygın davranış kuralları veya bir takım yerel kuralların rehberliğinde alınır (Appelbaum vd., 2005). Ancak, burada temel faktör, yasalar ve kuralların egemenliği altında diğer insanların da iyiliğine olacak şekilde davranışların ve kararların düzenlenmesidir. Robinson ve Bennett (1995: 567), işyerindeki kuralların ve örgütsel normların ihlallerini, hem etik dışı hem de sapkın davranış olarak belirlemişlerdir. Bir davranışın sapkın olarak görülmesi için o davranışın hem organizasyona hem de mensuplarına zararlı olması gerekir. Mobbing de hem organizasyona hem de mensuplarına zarar verdiği için etik dışı bir davranış olarak görülmüştür (Peterson, 2002: 57-58). Şahin ve Dündar, (2011: 155) tarafından yapılan bir araştırmanın sonucuna göre çalışanlarının mobbinge maruz kalıp kalmamalarının etik iklim ile ilgili değerlendirmeleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını belirtmişlerdir. Eğitimcilerin mobbing algısı üzerine yapılan bir araştırmada ise

ETİKSEL DAVRANIŞLAR VE ETİKSEL İKLİMİN MOBBİNG ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI DR.FİKRET SÖZBİLİR

prencipsiz ve kuralsız okullarda mobbingin ortaya çıktığı anlaşılmıştır (de Wet, 2014: 13-14). Harvey vd. (2009: 36) organizasyon içinde mobbingin kontrolü için açık ve akılcı kurallar ve prensipler konulması gerektiğini önermişlerdir.

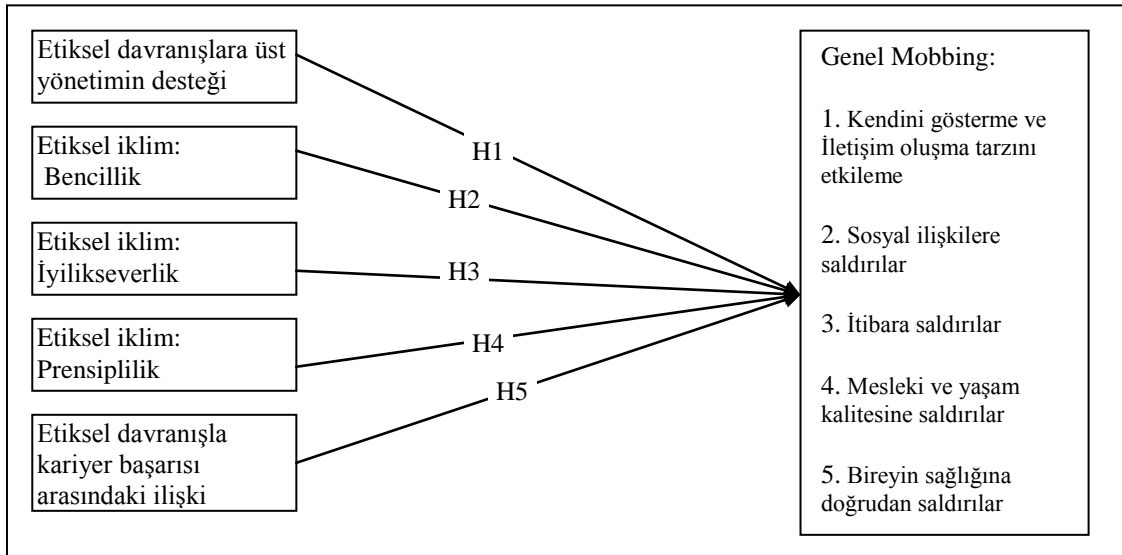
Etiksel iklimin üçüncü boyutu olan prensipliliğin çok çeşitli etki ve ilişkileri üzerinde yapılan araştırmalara göre yasalar, kurallar, prosedürler ve profesyonel uygulamaların egemen olduğu iklimlerde iş tatmini, örgütsel bağlılık, güven vb. sonuçlar elde edilmiştir. Bu sonuçların mobbing ile negatif ilişkisi olduğu literatürde yaygın bir şekilde yer aldığından hareketle, prensiplilik ile mobbing arasında ilişki olduğu düşünülerek H4: *“Etiksel iklim boyutlarından prensipliliğin, genel mobbing üzerinde olumsuz etkisi vardır”* hipotezi kurgulanmıştır.

3.5. Etiksel Davranışla Kariyer Başarısı Arasındaki İlişki ve Mobbing Üzerindeki Etkisi

Etik davranışlar ile kariyer başarısı arasında pozitif ilişki bulunan organizasyonlarda, çalışanların etik davranışları güçlendirilmiş olur. Tersini durumda, etik davranan çalışanlar ödüllendirilmezse ya da etik değerleri ile bağdaşma olmazsa hayal kırıklığı yaşarlar (Koh ve Boo, 2001: 313-314). Bireysel davranışlar para, geribildirim ve sosyal tanınma gibi üç tip güçlendirici ile teşvik edilir (Luthans ve Stajkovic, 1999: 56). Kariyer başarısı para, geribildirim ve sosyal tanınmayı sağlayan bir unsurdur. Koh ve Boo (2001: 320) tarafından yapılan araştırmada da, etiksel davranış ile kariyer başarısı arasında olumlu ilişki bulunmuştur. Buna göre, etiksel davranışa bağlı olarak kariyer başarısı oluşmakta ve kariyer başarısı da kıskançlığı ve dolayısıyla mobbingi oluşturduğundan (Leymann, 1990: 120; Einarsen, 1999: 20) hareketle, etiksel davranış ile kariyer başarısı arasındaki ilişkinin mobbing üzerinde etkisi olduğu düşünülerek H5: *“Etiksel davranış ile kariyer başarısı arasındaki ilişkinin, genel mobbing üzerinde olumsuz etkisi vardır”* hipotezi kurgulanmıştır.

Yukarıdaki açıklamalar ışığında çalışmanın araştırma modeli ve modeldeki ilişkileri temsil eden Hipotezler Şekil 1’de gösterilmiştir.

Şekil 1. Araştırma Modeli: Çalışanların etiksel algılarının genel mobbing üzerindeki etkisi.



4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

4.1. Veri Toplama Yöntemi ve Örneklem Yapısı

Bu çalışma kapsamında Türkiye genelinde faaliyet gösteren sulama birliklerinde çalışanlara anket uygulaması yapılmıştır. Araştırma sürecinde aktif olan ve personel çalıştıran 364 sulama birliğine ikişer tane anket formu gönderilmiştir. Araştırmanın evrenini oluşturan 3.236 personel içerisinde tesadüfi olarak seçilen 728 kişilik ana kütle içerisinde 166 personel ankete katılmıştır ancak, özensiz doldurulduğu anlaşılan 8 anket formu çıkarılarak 158 anket araştırma kapsamına alınmıştır. Anketlerin dönüş oranı % 21,7'dir. Aynı zamanda sulama birliklerinde bu alanda yapılan en yüksek katılımlı bir araştırmadır.

4.2. Ölçüm Aracı

Araştırmanın bağımsız değişkenleri üç boyut olarak ölçülmüştür. Birinci boyut etiksel davranışlara üst yönetimin desteği (4 önerme) ve ikinci boyut etiksel davranış ile kariyer başarısı arasındaki ilişki boyutu (7 önerme) Hunt vd. (1984) tarafından geliştirilmiş olup, Koh ve Boo (2001: 314) tarafından her iki ölçeğe de birer önerme eklenerek kullanılmış olan ölçekle ölçümlenmiştir. Üçüncü boyut olan etiksel iklim bencillik, iyilikseverlik ve prensiplilik olmak üzere üç kategoride değerlendirilmiştir. Etiksel iklim Cullen vd. (1993) tarafından her kategori için 3 önerme şeklinde geliştirilmiş olup, yine Koh ve Boo (2001: 314) tarafından her üç ölçeğe de birer önerme eklenerek kullanılmış olan ölçekle ölçümlenmiştir. Bütün ölçeklerin soruları 5'li Likert tipinde hazırlanmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum-5=Kesinlikle katılıyorum). Araştırmada bağımlı değişken olan mobbing için Leymann (1990) tarafından geliştirilen ölçek (LIPT: Leymann Inventory of Psychological Terror) kullanılmıştır. Mobbing ölçeğinin soruları da 5'li Likert tipinde hazırlanmıştır (1=Hiçbir zaman-5=Her zaman).

5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırma bulgularının bir bütün olarak daha iyi açıklanabilmesi için SPSS 16.00 programından yararlanılmıştır. Araştırma bulguları, demografik özelliklerin ortaya konulması, faktör (geçerlilik), güvenilirlik, korelasyon ve regresyon analizleri ile verilmiştir.

5.1. Demografik Özellikler

Anketimizde yöneticilere ilişkin demografik değişkenler olarak bulunduğu statüsü, eğitim düzeyi, yaşları, çalıştığı süre, medeni durumu ve cinsiyet sorulmuştur. Örneklemin %17'si bayan, %83'ü erkektir. Ankete katılanların çoğunluğu (%80,3) 25-44 yaş aralığındadır. Buna paralel olarak katılımcıların çoğunluğunun (%40,5) lise ve dengi okul mezunu ve bulunduğu görevdeki tecrübeleri bakımından çoğunluğu (%47,5) 5-10 yıl arasındadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu (79,5) evli olup, buldukları statü olarak alt, orta ve üst düzey yönetici (%37,9), şoför ve işçi (35,5) ve büro personeli (%26,6) olarak dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Demografik özellikler Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Buldukları Statü Dağılımı	Sayı	Yüzde (%)	Eğitim Durumları	Sayı	Yüzde (%)
Üst düzey yönetici	18	11,4	İlköğretim	20	12,7
Orta Düzey Yönetici	34	21,5	Lise ve dengi okullar	64	40,5
Alt düzey yönetici	8	5,0	Meslek yüksekokulu	27	17,1
Büro personeli	42	26,6	Lisans (Fakülte)	43	27,2
Şoför/Operatör	20	12,7	Yüksek lisans	3	1,9
İşgören/diğer personel	36	22,8	Doktora	1	,6
Toplam	158	100,0	Toplam	158	100,0
Yaş Dağılımı	Sayı	Yüzde (%)	Çalışma Süreleri Dağılımı	Sayı	Yüzde (%)
25 yaşın altı	6	3,8	5 yıldan az	40	25,3
25-34	72	45,9	5-10 yıl	75	47,5
35-44	54	34,4	11-15 yıl	33	20,9
45-54	24	15,3	16-20 yıl	9	5,7
55 yaşın üstü	1	,6	25yıl ve üzeri	1	,6
Toplam	157	100,0	Toplam	158	100,0
Medeni Durumları	Sayı	Yüzde (%)	Cinsiyet Dağılımı	Sayı	Yüzde (%)
Evli	124	79,5	Erkek	131	82,9
Bekâr	32	20,5	Kadın	27	17,1
Toplam	156	100,0	Toplam	158	100,0

5.2. Geçerlilik Analizi

Araştırmanın geçerlilik analizinde Keşfedici Faktör Analizi (Exploratory Factor Analysis- EFA) kullanılmıştır. Araştırma modelinde yer alan kurumsal yaratıcılık ve 8 boyut olan yaratıcılık ölçeklerinin analize uygun olup olmadıklarını ölçmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett küresellik (Bartlett's test of sphericity) testi uygulanmıştır. Faktör analizi sonucunda; ankette yer alan etik ölçeğindeki "etiksel davranışlara üst yönetimin desteği" boyutundan bir, bencillik boyutundan bir, prensiplilik boyutundan iki değişken, etiksel davranış ile kariyer başarısı arasındaki ilişki boyutundan iki ve mobbing ölçeğinden üç değişken olmak üzere toplam 9 değişkenin faktör yükü ,30'un altında bulunduğu için ölçekten çıkarılmışlardır. Ölçekteki diğer değişkenlerin tamamının faktör yüklerinin düzey olarak yeterli kabul edilen ,30'un üzerinde olduğu belirlenmiştir (Kalaycı, 2002: 474). KMO değerleri bakımından etiksel davranışla kariyer başarısı arasındaki ilişkiye dair genel değerlendirmelerde mükemmel uyum, mobbing (genel) ölçeğinde çok iyi uyum; ancak etiksel davranışlara üst yönetimin desteği ve etiksel iklimin boyutları olan bencillik, iyilikseverlik ve prensiplilikte ise kabul edilir düzeyde uyum bulunduğu belirlenmiştir (Field, 2009: 659; Kalaycı, 2002: 474). Ankette yer alan altı ölçeğin tamamı Bartlett küresellik testi sonucu ,000 düzeyinde anlamlı çıkmış olup, bu test sonucu örneklemin yeterli olduğunu göstermektedir Araştırmanın ölçeklerini oluşturan boyutların faktör analizine ilişkin sonuçları Tablo 2.'de gösterilmiştir.

Tablo 2. KMO ve Bartlett Testi

Ölçekler	KMO Değerleri	Yaklaşık ki-kare (χ^2)	df	Özdeğer	Varyans %	Anlamlılık (Sig./p)
Etiksel davranışlara üst yönetimin desteği	,529	159,650	3	1,975	65,830	,000
Etik iklim						
-Bencillik*	,688	118,985	3	2,052	68,412	,000
-İyilikseverlik*	,606	124,826	6	2,056	51,391	,000
-Prensiplilik*	,500	59,606	1	1,564	78,214	,000
Etiksel davranışla kariyer başarısı arasındaki ilişki	,896	570,471	10	3,579	71,586	,000
Mobbing (Genel)	,737	322,817	10	2,877	57,547	,000

*Etik iklim türlerinden olup, etik ölçeğinin boyutlarındandır.

5.3. Ölçeğin Güvenilirlik Analizi

Araştırma kapsamına alınan 728 kişilik anakütleden 158 kişinin katılımı %95 güven seviyesinde, %6,9 kabul edilebilir hataya karşılık gelmektedir (Sekaran, 1999: 255). Bu sonuç, araştırmaya katılımın güven seviyesinin iyi olduğunu göstermektedir. Uygulanan anket daha önce geliştirilen, geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ölçek sorularından oluşturulmuştur. Ölçekte yer alan ifadelerin güvenilirliğini belirlemek amacıyla literatürde yaygın olarak kullanılan Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı (Cronbach, 1951) hesaplanmıştır. Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı ,70 civarında ise (α :.65-.84 arası) ölçeğin yeterli derecede güvenilir, alfa katsayısı ,85 ve üzeri ise oldukça güvenilir bir ölçek olduğu kabul edilir (Field, 2009: 675). Yapılan analiz sonucunda ölçekte bulunan beş faktörün alfa değeri ,69 ile ,89 arasında olup, oldukça güvenilir ve bir faktörün alfa değeri ise ,93 bulunmuştur ve mükemmel derecede güvenilir olduğu sonucu elde edilmiştir. Yapılan güvenilirlik testinde her bir faktöre ait Cronbach Alpha katsayıları Tablo 3.'de verilmiştir.

Tablo 3. Güvenilirlik Analizi Tablosu

Değişken	Önerme Sayısı	Cronbach's Alpha (α) Katsayısı
Etiksel davranışlara üst yönetimin desteği	3	.733
Etiksel iklim: Bencillik	3	.812
Etiksel iklim: İyilikseverlik	4	.695
Etiksel iklim: Prensiplilik	2	.689
Etiksel davranışla kariyer başarısı arasındaki ilişki	5	.896
Mobbing (Genel)	42	.930

5.4. Betimleyici İstatistikler

Ölçek kapsamında oluşturulan değişkenler Tablo 4.'de verilmiştir. Buna göre, katılımcıların organizasyonlarındaki etiksel davranışlara ve iklime ilişkin algıları ortalamasının üzerindedir (ort. 3,36-3,56 arası). Modelde bağımlı değişken olarak ele alınan genel mobbinge ilişkin katılımcıların algısının ortalamasının altında olduğu (ort. 1,25) sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4: Betimleyici istatistikler tablosu

Değişken	Ortalama	Std. Sapma
Etiksel davranışlara üst yönetimin desteği	3,39*	1,002
Etiksel iklim: Bencillik	3,56*	,964
Etiksel iklim: İyilikseverlik	3,40*	,906
Etiksel iklim: Prensiplilik	3,51*	1,055
Etiksel davranışla kariyer başarısı arasındaki ilişki	3,36*	,872
Genel Mobbing	1,25**	,329

* Etik ile ilgili ölçek: 1= Kesinlikle katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Az katılıyorum, 4= Katılıyorum ve 5= Kesinlikle katılıyorum

** Mobbing ile ilgili ölçek: 1= Hiç, 2= Ara sıra, 3= Bazen, 4= Oldukça sık ve 5= Her zaman

5.5. Korelasyon Analizi

Araştırma verilerinde yer alan bağımsız değişkenler olan etiksel davranışlara üst yönetimin desteği, etiksel iklimlerden bencillik boyutu, etiksel iklimlerden iyilikseverlik boyutu, etiksel iklimlerden prensiplilik boyutu ile bağımlı değişkenler olan genel mobbing değişkeni ile onun alt değişkenleri olarak, kendini gösterme ve iletişim oluşma tarzını etkileme, sosyal ilişkilere saldırılar, itibara saldırılar, mesleki ve yaşam kalitesine saldırılar, bireyin sağlığına doğrudan saldırılar arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını test edebilmek için korelasyon analizi kullanılmıştır.

Korelasyon katsayılarına bakıldığında Mobbing 1: Kendini gösterme ve iletişim oluşma tarzını etkileme ve Genel mobbing arasında çok yüksek düzeyde (,890), Etiksel iklim: Bencillik ve Mobbing 1: Kendini gösterme ve iletişim oluşma tarzını etkileme arasında anlamlı ancak çok düşük düzeyde (- ,174) bir ilişki olduğu görülmüştür. Araştırmanın ölçeklerini oluşturan boyutların korelasyon analizine ilişkin sonuçları Tablo 4.'te belirtilmiştir.

Tablo 4: Korelasyon Tablosu

Değişkenler	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11
X1	X										
X2	,605**	X									
X3	,648**	,609**	X								
X4	,491**	,582**	,547**	X							
X5	,466**	,553**	,521**	,409**	X						
X6	-,340**	-,174*	-,382**	-,293**	-,489**	X					
X7	-,310**	-,123	-,284**	-,226**	-,265**	,657**	X				
X8	-,152	-,154	-,309**	-,256**	-,363**	,613**	,423**	X			
X9	-,244**	-,138	-,371**	-,263**	-,357**	,598**	,488**	,664**	X		
X10	-,019	,092	-,064	-,018	-,141	,352**	,075	,509**	,254**	X	
X11	-,278**	-,144	-,391**	-,277**	-,441**	,890**	,687**	,830**	,833**	,405**	X

X1: Etiksel davranışlara üst yönetimin desteği; X2: Etiksel iklim: Bencillik; X3: Etiksel iklim: İyilikseverlik; X4: Etiksel iklim: Prensiplilik; X5: Etiksel davranışla kariyer başarısı arasındaki ilişki; X6: Mobbing 1: Kendini gösterme ve iletişim oluşma tarzını etkileme; X7: Mobbing 2: Sosyal ilişkilere saldırılar; X8: Mobbing 3: İtibara saldırılar; X9: Mobbing 4: Mesleki ve yaşam kalitesine saldırılar; X10: Mobbing 5: Bireyin sağlığına doğrudan saldırılar; X11: Genel Mobbing

* Korelasyon, anlamlılık düzeyi 0.05'dir (2-tailed).

** Korelasyon, anlamlılık düzeyi 0.01'dir (2-tailed).

Korelasyon tablosunda da (Tablo 4.) görüldüğü gibi, “Etiksel iklim: Bencillik” ile “Genel Mobbing” ve mobbingin bütün alt boyutları arasında; ayrıca “Mobbing 5: Bireyin sağlığına doğrudan saldırılar” değişkeni ile etğin bütün boyutları ve “Mobbing 2: Sosyal ilişkilere saldırılar” arasında; “Etiksel davranışlara üst yönetimin desteği” ve “Mobbing 3: İtibara saldırılar” ilişki olmadığı belirlenmiştir. Ancak, Tablo 4’de yer alan “Etiksel iklim: Bencillik” ve “Mobbing 1: Kendini gösterme ve iletişim oluşturma tarzını etkileme” arasında $p < 0,05$ düzeyinde, diğer bütün değişkenler arasında $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

5.6. Regresyon Analizi Sonuçları

Tablo 4’de yapılan korelasyon analizinde etik değişkenleri ile mobbing değişkenleri arasında $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Tablo 5’de yer alan etik boyutlarının, mobbingin boyutları ve genel mobbing üzerinde etkilerinin olup olmadığını ve etki varsa düzeyini ve yönünü ortaya çıkarabilmek için Koh ve Boo’nun (2001: 317-319) makalesindeki analiz tarzına uygun bir şekilde regresyon analizleri yapılmıştır ve sonuçları Tablo 5’de görülmektedir.

Tablo 5. Etiksel Alt Değişkenlerin Genel Mobbing Üzerindeki Etkisi

Değişkenler	β	t-değeri	Sig./p
<i>Mobbing: 1. Kendini gösterme ve İletişim oluşturma tarzını etkileme</i>			
-Etiksel davranışlara üst yönetimin desteği	-,071	-,728	,468
-Etiksel iklim: Bencillik	,305	2,998	,003
-Etiksel iklim: İyilikseverlik	-,235	-2,270	,025
-Etiksel iklim: Prensiplilik	-,158	-1,800	,074
-Etiksel davranışla kariyer başarısı arasındaki ilişki	-,454	-5,325	,000
Model	(Düzeltilmiş $R^2=,311$)	($F=14,291$)	,000
<i>Mobbing: 2. Sosyal ilişkilere saldırılar</i>			
-Etiksel davranışlara üst yönetimin desteği	-,213	-1,956	,052
-Etiksel iklim: Bencillik	,287	2,537	,012
-Etiksel iklim: İyilikseverlik	-,189	-1,625	,106
-Etiksel iklim: Prensiplilik	-,129	-1,314	,191
-Etiksel davranışla kariyer başarısı arasındaki ilişki	-,183	-1,918	,057
Model	(Düzeltilmiş $R^2=,140$)	($F=5,760$)	,000
<i>Mobbing: 3. İtibara saldırılar</i>			
-Etiksel davranışlara üst yönetimin desteği	,162	1,519	,131
-Etiksel iklim: Bencillik	,203	1,833	,069
-Etiksel iklim: İyilikseverlik	-,319	-2,819	,006
-Etiksel iklim: Prensiplilik	-,138	-1,447	,150
-Etiksel davranışla kariyer başarısı arasındaki ilişki	-,335	-3,597	,000
Model	(Düzeltilmiş $R^2=,181$)	($F=7,465$)	,000
<i>Mobbing: 4. Mesleki ve yaşam kalitesine saldırılar</i>			

ETİKSEL DAVRANIŞLAR VE ETİKSEL İKLİMİN MOBİNG ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI
DR.FİKRET SÖZBİLİR

-Etiksel davranışlara üst yönetimin desteği	,030	0,285	,776
-Etiksel iklim: Bencillik	,315	2,926	,004
-Etiksel iklim: İyilikseverlik	-,389	-3,524	,001
-Etiksel iklim: Prensiplilik	-,121	-1,297	,197
-Etiksel davranışla kariyer başarısı arasındaki ilişki	-,311	-3,434	,001
Model	(Düzeltilmiş R ² =.018)	(F=9,396)	,000
<i>Mobbing: 5. Bireyin sağlığına doğrudan saldırılar</i>			
-Etiksel davranışlara üst yönetimin desteği	,020	0,173	,863
-Etiksel iklim: Bencillik	,238	1,968	,051
-Etiksel iklim: İyilikseverlik	-,094	-,757	,450
-Etiksel iklim: Prensiplilik	-,029	-,279	,781
-Etiksel davranışla kariyer başarısı arasındaki ilişki	-,224	-2,193	,030
Model	(Düzeltilmiş R ² =.223)	(F=1,542)	,181
<i>Genel Mobbing</i>			
-Etiksel davranışlara üst yönetimin desteği	,032	0,323	,747
-Etiksel iklim: Bencillik	,341	3,303	,001
-Etiksel iklim: İyilikseverlik	-,359	-3,419	,001
-Etiksel iklim: Prensiplilik	-,148	-1,656	,100
-Etiksel davranışla kariyer başarısı arasındaki ilişki	-,411	-4,755	,000
Model	(Düzeltilmiş R ² =.290)	(F=13,024)	,000

Tablo 5'e göre, genel mobbingin birinci alt değişkeni olarak "Kendini gösterme ve iletişim oluşturma tarzını etkileme" değişkenini etiğin boyutlarının F=14,291 (p<,001) anlamlılık düzeyinde ve %31,1 oranında etkiledikleri ortaya çıkmıştır. Bu sonuç, bir mobbing faktörü olan "kendini gösterme ve iletişim oluşturma tarzını etkileme" deki değişimin %31,1'ini "kendini gösterme ve iletişim oluşturma tarzını etkileme" yi olumlu ve anlamlı etkileyen etiğin boyutlarından bencillikteki ($\beta=,305$; p<,01), olumsuz (azaltıcı) ve anlamlı bir düzeyde etkisi olan iyilikseverlik ($\beta= -,235$; p<,05) ve etiksel davranışla kariyer başarısı arasındaki ilişkinin ($\beta= -,454$; p<,001) gösterdiği değişimler tarafından açıklandığını ortaya çıkarmıştır. Modeli oluşturan diğer boyutlar; etiksel davranışlara üst yönetimin desteği ($\beta= -,071$; p>,05) ve prensipliliğin ($\beta= -,158$; p>,05) kendini gösterme ve iletişim oluşturma tarzını etkileme üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır.

Genel mobbingin ikinci alt değişkeni olan "sosyal ilişkilere saldırılar" üzerinde etiğin boyutlarının etkisinin olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda etiğin boyutlarından hiçbirinin "sosyal ilişkilere saldırılar" üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır.

Genel mobbingin üçüncü alt değişkeni olarak "İtibara saldırılar" değişkenini etiksel davranışlara ilişkin alt değişkenlerin F=7,465 (p<,001) düzeyinde ve %18,1 oranında etkilediği ortaya çıkmıştır. Buna göre, mobbing faktörlerinden biri olan "itibara saldırılar" daki değişimin %18'ini itibara saldırıları, olumsuz (azaltıcı) ve anlamlı bir düzeyde etkileyen iyilikseverlik ($\beta= -,319$; p<,01) ve etiksel davranışla kariyer başarısı arasındaki ilişki ($\beta= -,335$; p<,001) faktörlerindeki değişimler tarafından açıklandığını göstermiştir. Modeli oluşturan diğer boyutlar; etiksel davranışlara üst yönetimin desteği

($\beta=,162$; $p>,05$), bencillik ($\beta=,203$; $p>,05$) ve prensipliliğin ($\beta= -,138$; $p>,05$) itibara saldırılar üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır.

Genel mobbingin dördüncü alt değişkeni olarak “mesleki ve yaşam kalitesine saldırılar” değişkenini etiksel davranışlara ilişkin alt değişkenlerin $F=9,396$ ($p<,001$) düzeyinde ve %1,8 oranında etkilediği ortaya çıkmıştır. Elde edilen sonuca göre, mobbingi oluşturan faktörlerden biri olan “mesleki yaşam kalitesine saldırılar” daki değişimin %1,8’ini mesleki yaşam kalitesine saldırıları olumlu ve anlamlı etkileyen etiğin boyutlarından bencillikteki ($\beta=,315$; $p<,01$), olumsuz (azaltıcı) ve anlamlı bir düzeyde etkisi olan iyilikseverlik ($\beta= -,389$; $p<,01$) ve etiksel davranışla kariyer başarısı arasındaki ilişkinin ($\beta= -,311$; $p<,01$) gösterdiği değişimler tarafından açıklandığını ortaya çıkarmıştır. Modeli oluşturan diğer boyutlar; etiksel davranışlara üst yönetimin desteği ($\beta=,030$; $p>,05$) ve prensipliliğin ($\beta= -,311$; $p>,05$) mesleki yaşam kalitesine saldırılar üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır. Ayrıca, etik değişkenlerinin mesleki yaşam kalitesine saldırıları açıklama düzeyi (%1,8) çok küçük ve yetersiz olmasına karşın anlamlı düzeyde etkilemeler görülmüştür.

Genel mobbingin beşinci alt değişkeni olarak “bireyin sağlığına doğrudan saldırılar” değişkenini etik boyutlarının etkileyip etkilemediğini belirlemek üzere yapılan regresyon analizinin model olarak geçerliliğini test eden F değeri çok düşük olup, ($F=1,542$) modelin anlamlı olmadığı görülmüştür ($p>,05$) ve dolayısıyla değişkenlerin etkileşim düzeyleri incelenmemiştir. İncelenmek istenmesi halinde analiz sonuçları Tablo 5’de verilmiştir.

Yukarıdaki regresyon denklemlerinde etik boyutları ile genel mobbingi ifade eden alt değişkenler arasındaki ilişkiler açıklanmıştır. Ancak, mobbing değişkeni genel bir değişken olarak düşünüldüğünde etik boyutlarının genel mobbingi (alt değişkenlere ayrılmaksızın) hangi düzeyde açıkladığını göstermek için de regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 5’in son bölümündeki sonuçlardan araştırmanın hipotezlerinin sınıandığı testte; bağımlı değişken genel mobbingin %29’unun bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı ve modelin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ($F=13,024$; $p<,001$) olduğu ortaya çıkmıştır. Başka bir ifade ile genel olarak mobbing faktörlerindeki değişimin %29’u etiğin boyutlarından genel mobbingi olumlu ve anlamlı etkileyen bencillik ($\beta= ,341$; $p=,001$) ve iyilikseverlik ($\beta= -,359$; $p=,001$) ayrıca genel mobbing üzerinde olumsuz (azaltıcı) ve anlamlı bir düzeyde etkisi olan etiksel davranışla kariyer başarısı arasındaki ilişkiden ($\beta= -,411$; $p<,001$) kaynaklanan değişimler tarafından açıklanmaktadır. Modeli oluşturan diğer boyutlar; etiksel davranışlara üst yönetimin desteği ($\beta= ,032$; $p>,05$) ve prensipliliğin ($\beta= -,148$; $p>,05$) genel mobbing üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır. Yukarıda da belirtildiği gibi, etiğin boyutları içerisinde “etiksel davranışlara üst yönetimin desteği” ve “prensiplilik” dışında hepsinin anlamlı bir düzeyde genel mobbingi etkilediği açığa çıkmıştır.

Yapılan analizler sonucunda, araştırma hipotezlerinin kabul veya red edilmelerine ilişkin durum Tablo 6’da belirtilmiştir.

Tablo 6. Araştırma Hipotezlerinin Kabul/Red Durumu

<i>Araştırmanın Hipotezleri</i>	<i>Kabul/Red Durumu</i>
H1: Etiksel davranışlara üst yönetimin desteğinin, genel mobbing üzerinde olumsuz etkisi vardır.	Red
H2: Etiksel iklim: Bencilliğin, genel mobbing üzerinde etkisi vardır	Kabul
H3: Etiksel iklim: İyilikseverliğin, genel mobbing üzerinde olumsuz etkisi vardır	Kabul
H4: Etiksel iklim: Prensipliliğin, genel mobbing üzerinde olumsuz etkisi vardır	Red
H5: Etiksel davranışla kariyer başarısı arasındaki ilişkinin, genel mobbing üzerinde olumsuz etkisi vardır	Kabul

5. SONUÇ

Bu çalışmanın amacı, etiğin boyutları olan etiksel davranışlara üst yönetimin desteği, etiksel iklim: bencillik, iyilikseverlik ve prensiplilik ve etiksel davranışla kariyer başarısı arasındaki ilişkinin genel mobbing üzerindeki etkisinin ölçülmesidir. Etiksel davranışlara üst yönetimin desteği ve etiksel davranışla kariyer başarısı arasındaki ilişkinin ölçümünde Hunt vd. (1984) ve Koh ve Boo (2001) tarafından geliştirilen ölçek; etiksel iklim: bencillik, iyilikseverlik ve prensipliliğin ölçümünde Cullen vd. (1993) tarafından geliştirilen ölçek; mobbingin ölçümünde ise Leymann'ın (1990) ölçeği kullanılmıştır. Bu çalışma kapsamında Türkiye genelinde sulama birliklerinin çalışanlarına anket uygulaması yapılmıştır. Araştırmada etik boyutları için etiksel davranışlara üst yönetimin destek vermesi ve etik dışı davranışlara tolerans göstermemesi, olumsuz etkisi bakımından bencilliğin dikkate alınması, iyilikseverliğe önem verilmesi, örgütsel kurallara uyma ve başarılı bir yöneticilik etik davranma ölçütü olarak kabul edilmiştir. Ayrıca, çalışanın kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkileme, sosyal ilişkilerine saldırılar, itibarına saldırılar, mesleki ve yaşam durumuna saldırılar ve sağlığına doğrudan saldırılar mobbingi oluşturan ve etkileyen faktörler için ölçüt olarak alınmıştır. Bulgular, genel mobbingin üzerinde; etiksel iklim türlerinden bencilliğin olumlu ve anlamlı etkisinin, etiksel iklim türlerinden iyilikseverliğin ve etiksel davranışla kariyer başarısı arasındaki ilişkinin olumsuz ve anlamlı bir etkisinin olduğunu, Etiksel davranışlara üst yönetimin desteğinin ve etiksel iklim türlerinden prensipliliğin ise anlamlı bir etkisinin bulunmadığını göstermektedir.

Etiksel davranışlara üst yönetimin desteği, araştırmada ele alınan etik boyutlarından birincisidir. Etiksel davranışlara üst yönetimin desteği, organizasyonda üst yönetimin etik dışı davranışlara tolerans göstermemesi, yöneticilerin etik davranışlarıyla çalışanlarına model olmaları ve etik davranışları desteklemeleri şeklinde sağlanır. Etiksel davranışlara üst yönetimin desteğinin genel mobbing üzerinde olumsuz (azaltıcı) etkisi olduğu çalışmanın hipotezlerinden biridir (H1). Bu konuda daha önce yapılan çalışmalarda etiksel davranışlara üst yönetimin desteğinin genel mobbing üzerinde anlamlı etkisi olduğuna ilişkin sonuçlar alınmıştır (Hunt vd. 1984: 319; Wimbush ve Shepard, 1994: 642; Murry vd., 2001: 22; Özgener, 2008: 48; Yamada, 2008: 6). Ancak bu çalışmada önceki araştırmalardan farklı olarak etiksel davranışlara üst yönetimin desteğinin genel mobbing üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır. Bu sonuç, araştırmaya katılanların çalıştıkları organizasyonlarındaki üst yönetimin etiksel davranışları önemsemediği ve etiksel davranışlarından dolayı çalışanlarını mobbinge karşı korumaya değer görmedikleri algısı olarak yorumlanmıştır. Organizasyonlarda mobbingi azaltıcı veya engelleyici bir etkisinin olması için üst yönetimin çalışanlarının etik davranışlarını önemsemeleri, etik davranmada kendilerinin onlara model olmaları ve etik dışı davranışlara tolerans göstermemeleri önerilmektedir.

Etik iklimin türlerinden bencillik, araştırmada ele alınan etik boyutlarından ikincisidir. Bencillik, çalışanların her zaman organizasyonun çıkarlarını korumaya zorlanması, organizasyonun çıkarları için etik dışı davranışların bile kabul edilmesi ve çıkarıcı bir ilişki ortamı oluşturulması ile ortaya çıkar. Bencilliğin, genel mobbing üzerinde etkisi olduğu çalışmanın hipotezlerinden ikincisidir (H2). Bu konuda daha önce yapılan çalışmalarda bencilliğin genel mobbing üzerinde anlamlı etkisi olduğuna ilişkin sonuçlar alınmıştır (Vartia, 1996: 207; Wimbush ve Shepard, 1997: 68; Peterson, 2002: 59; Aydemir ve Acılar, 2009: 91). Bu çalışmada da bencilliğin mobbing üzerinde olumlu ve anlamlı etkisi olduğu görülmüştür. Bu sonucun, çıkarıcı yaklaşımların ve bencil davranışların sergilendiği iş ortamlarında etik davranışların mobbinge uğradığı algısı olarak yorumlanmıştır. Mobbingin önlenmesi için bencil ve çıkarıcı tutumların ortadan kaldırılması ve etik davranışların özendirilmesi önerilmektedir.

Etik iklimin türlerinden iyilikseverlik, araştırmada ele alınan etik boyutlarından üçüncüsüdür. İyilikseverlik, organizasyon tarafından çalışanların refahı ve huzuruna önem verilmesi, kararların ve eylemlerin herkesin iyiliği için olmasının hedeflenmesi şeklinde gerçekleşir. İyilikseverliğin, genel mobbing üzerinde etkisi olduğu çalışmanın hipotezlerinden üçüncüsüdür (H3). Bu konuda daha önce yapılan çalışmalarda iyilikseverliğin genel mobbing üzerinde anlamlı etkisi olduğuna ilişkin sonuçlar alınmıştır (Putranta ve Kingshott, 2011: 57; Ertureten, 2013: 213). Bu çalışmada da iyilikseverliğin mobbing üzerinde olumsuz (azaltıcı) ve anlamlı etkisi olduğu görülmüştür. Bu sonuç, iyiliksever anlayışın egemen olduğu iş ortamlarında mobbing olaylarının az ya da hiç yaşanmadığının göstermiştir. Organizasyonlarda iyiliksever tutumların desteklenmesi ve özendirilmesi mobbingi azaltıcı etkisi nedeniyle önerilmektedir.

Etik iklimin türlerinden prensiplilik, araştırmada ele alınan etik boyutlarından dördüncüsüdür. Prensiplilik, organizasyonda kurallara ve ilkelere çok önem verildiği ve çalışanların da bunlara uymalarının istendiği etik iklimdir. Prensipliliğin genel mobbing üzerinde olumsuz (azaltıcı) etkisi olduğu çalışmanın dördüncü hipotezidir (H4). Aynı alanda daha önce yapılan çalışmalarda Harvey vd., (2009: 36) ve De Wet (2014: 13-14) tarafından prensipliliğin genel mobbing üzerinde anlamlı etkisi olduğuna, Şahin ve Dünder (2011: 155) tarafından ise anlamlı bir etkisinin olmadığına ilişkin sonuçlar alınmıştır. Bu çalışmada Şahin ve Dünder'in (2011: 155) ulaştığı sonuca benzer bir şekilde prensipliliğin genel mobbing üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır. Çalışanların, organizasyonun prensipli bir etik iklimine sahip olmasının işyerinde mobbingin olup olmaması ile ilgili değerlendirmeleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı düşüncesini oluşturmuştur. Organizasyonlarda bir kuralsızlık ve psikolojik şiddet olan mobbing için önleyici ve caydırıcı unsur olduğundan kurallar ve prensiplerin objektif uygulanması ve uyulması önerilmektedir.

Etiksel davranışla kariyer başarısı arasındaki ilişki, araştırmada beşinci ve son olarak ele alınan etik boyutlarındandır. Söz konusu etik boyutu, organizasyonda başarılı bir yönetici olmanın etik davranışlara endeksli olması, bencillikle ve başkalarını engelleyerek başarılı olunamamasına dayalıdır. Etiksel davranışla kariyer başarısı arasındaki ilişkinin genel mobbing üzerinde etkisi olduğu çalışmanın hipotezlerinden beşincisidir (H5). Bu konuda da daha önce yapılan çalışmalarda etiksel davranışla kariyer başarısı arasındaki ilişkinin genel mobbing üzerinde anlamlı etkisi olduğuna ilişkin sonuçlar alınmıştır (Leymann, 1990: 120; Einarsen, 1999: 20). Bu çalışmada da etiksel davranışla kariyer başarısı arasındaki ilişkinin mobbing üzerinde olumsuz (azaltıcı) ve anlamlı etkisi olduğu görülmüştür. Etiksel davranışla kariyer başarısı arasındaki ilişki başarılı yöneticilerin etik davranışlara sahip olduğu ve böyle yöneticilerin de işyerinde mobbing uygulanmasına fırsat vermediğine/vermeyeceğine dair çalışanlarda algı olduğu şeklinde yorumlanmıştır. Yöneticilerin kariyer başarısının etiksel davranışlarına göre değerlendirilmesi, hatalarını başkasına yüklemeyen, astlarını günah keçisi yapmayan ve etik davranışlarıyla örnek olan yöneticilerin mobbinge geçit vermeyeceği düşünülerek etik davranışların da yöneticinin başarısında kriter olarak kabul edilmesi önerilmektedir.

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular, Türkiye genelindeki sulama birliklerinin sayısının önemli bir kısmından gelmesine ve ankete katılımın ısrarla hatırlatılmasına rağmen toplam personel sayısına oranla az sayıda personele ait sonuçlar olması araştırmanın kısıtlarıdır. Bu sonucun geliştirilmesi için farklı sektörlerde veya kurumlarda farklı kişilerle yine benzeri çalışmaların yapılması ve sonuçlarının karşılaştırılması gerekir. Tersine durumda bu sonuçların bütün sektörlerde veya bütün kurumlara genelleştirilmesi mümkün değildir. Sonuçların genelleştirilebilmesi için farklı sektörlerde veya farklı kurumlarda farklı kişilerle daha geniş katılımlı araştırmaların yapılması önerilmektedir.

Sonuç olarak etik ve mobbing son yıllarda daha çok dikkat çeken ve çalışma yaşamının içinde iki farklı uçta yer alan önemli unsurlardır. Her ikisinin de varlığı, çalışanların işine ve çevresine bakış

açısını ve yaklaşımını etkilemektedir. Etik, organizasyonlarda güven, bağlılık, yardımseverlik ve ilkeli bir çalışma ortamı sağlar. Mobbing ise etğin tam tersi stres, uyumsuzluk ve psikolojik problemlere neden olan bir olgudur. Dolayısıyla, çalışanların etiksel davranışlarını geliştirmek, mobbingi ve/veya mobbinge yol açan davranışları azaltmak için bencillikten uzak, iyilikseverlik, yardımseverlik, kariyer başarısının etiksel davranışlara dayalı olduğu ve çalışanların kendilerini daha iyi hissettikleri ve dayanışma içinde oldukları bir iş ortamı sağlanmalıdır.

KAYNAKLAR

- Appelbaum, Steven H.; Deguire, Kyle J. ve Lay, Mathieu (2005), "The relationship of ethical climate to deviant workplace behaviour", *Corporate Governance*, Vol. 5 No. 4, pp. 43-55, DOI 10.1108/14720700510616587
- Aydemir, Muzaffer ve Aclar, Ali (2009), "The Relationships between Ethical Climate and Sexual Harassment: An Empirical Study with Nurses", *İş Ahlakı Dergisi*, Mayıs, Cilt 2, Sayı 3, ss. 75-95.
- Bandura, Albert (1978), "Social Learning Theory of Aggression" *Journal of Communication*, Vol. 28, Is. 3, pp.12-29.
- Bews, Neville F. ve Rossouw, Gedeon J. (2002). "A Role for Business Ethics in Facilitating Trustworthiness", *Journal of Business Ethics*, Vol. 39, No. 4, pp.377-390.
- Bulutlar, Füsün ve Öz, Ela Ü. (2009), "The Effects of Ethical Climates on Bullying Behaviour in the Workplace", *Journal of Business Ethics*, Vol. 86, pp.273-295.
- Büte, Mustafa (2011). "Algılanan Örgüt İkliminin Etik Olmayan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 25, Sayı: 2, ss.103-122.
- Colonomos, Ariel (2005), "The morality of belief in the profits of virtue", *International Social Science Journal*, Volume: 57, Issue: 185, September, pp. 457-467.
- Cronbach, Lee J. (1951), "Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests", *Psychometrika*, 16(3), ss. 297-334.
- Cullen, John B.; Victor, Bart ve Bronson, James W. (1993), "The Ethical Climate Questionnaire: An assessment of its development and validity", *Psychological Reports*, Vol 73(2), 667-674.
- Cullen, John B.; Parboteeah, Praveen K. ve Victor, Bart (2003), 'The Effects of Ethical Climates on Organisational Commitment: A Two-Study Analysis', *Journal of Business Ethics* 46(2), 127-141. doi:10.1023/A:1025089819456.
- Davenport, Noa; Schwartz, Ruth D. ve Elliott, Gail P. (2003), *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz*, Sistem Yayıncılık: İstanbul
- D'Aquila, Jill M.; Bean, David F. ve Procaro-Foley, Elena G. (2004), 'Students' Perception of the Ethical Business Climate: A Comparison with Leaders in the Community', *Journal of Business Ethics* 51(2), 155-166. doi:10.1023/B:BUSI.0000033609.90950.54.
- de Wet, Corene (2014), "Educators' understanding of workplace bullying", *South African Journal of Education*, 34(1), pp. 1-16.
- Einarsen, Ståle ve Skogstad, Anders (1996), "Bullying at Work: Epidomological Findings in Public and Private Organizations", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol: 5, No: 2, pp.185-201.
- Einarsen, Stale (1999), "The Nature and Causes of Bullying at Work", *International Journal of Manpower*, Vol. 20(1/2), pp. 16-27.

- Einarsen, Stale (2000). Harassment and bullying at work: a review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 4(5), 379-401.
- Einarsen, Stale; Hoel, Helge; Zapf, D. ve Cooper, Cary L. (2003). The concept of bullying at work: the European tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, and C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace* (pp. 3-30). London: Taylor & Francis.
- Ertureten, Aysegul; Cemalcilar, Zeynep ve Aycan, Zeynep (2013). The Relationship of Downward Mobbing with Leadership Style and Organizational Attitudes, *Journal of Business Ethics*, 116, pp. 205-216
- Field, Andy P. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. Third edition, Sage Publication, London.
- Galbraith, Diane D. ve Webb, Fred L. (2010), "Business Ethics: A View from the Classroom", IABR ve ITLC Conference Proceedings, Orlando, FL, USA.
- Guorong, Yang (2006), "On Luo Congyan's Ethics", *Front. Philos. China*, 1, ss.102–113
- Hartog, Mary (2004), "Critical action learning: Teaching business ethic", *Reflective Practice*, Volume 5, Issue 3, pp. 395 – 407.
- Harvey, Michael; Treadway, Darren; Heames, T. Joyce ve Duke, Allison (2009), "Bullying in the 21st Century Global Organization: An Ethical Perspective", *Journal of Business Ethics*, 85, pp.27-40.
- Hoel, Helge; Rayner, Charlotte ve Cooper, Cary L. (1999). Workplace bullying. In C. L. Cooper & I. T.Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 14, pp. 195-230). London: John Wiley.
- House, James S. (1987), "Notes and Insights: Social Support and Social Structure", *Sociological Forum*, Volume: 2 Number: 1, pp.135-146.
- Hunt, Shelby D.; Chonko, Lawrence B. ve Wilcox, James B. (1984), "Ethical Problems of Marketing Researchers", *Journal of Marketing Research*, Vol. 21, Nu. 3, pp.309-324.
- Inglehart, Ronald ve Baker, Wayne E. (2000), "Modernization, Culture Change And The Persistence Of Traditional Values", *American Sociological Review*, Vol. 65, No:1, February, pp. 19–51.
- Kalaycı, Şeref (2002). "Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı", *Kuram ve Uygulamada Eğitim yönetimi*, Sayı: 32, ss. 470-483.
- Karcioğlu, Fatih ve Çelik, Ülke H. (2012). Mobbing (Yıldırma) ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 26, Sayı: 1, ss. 59-75.
- Kirel, Çiğdem (2007). "Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt.:7, Sayı: 2, ss. 317-334
- Koh, Hian C. ve Boo, El'fred H. Y. (2001), The Link Between Organizational Ethics and Job Satisfaction: A Study of Managers in Singapore, *Journal of Business Ethics*, Vol. 29, pp.309–324.
- Kuçuradi, Ioanna (2003), "Etik ve 'Etikler'", *Türkiye Mühendislik Haberleri Dergisi*, Sayı:423/1, ss.7-9.
- Lai, Chen (2010), "Virtue Ethics and Confucian Ethics", *Dao*, Vol. 9, pp.275–287. DOI 10.1007/S11712-010-9174-1
- Lussier, Robert N. (2009), *Management Fundamentals: Concepts, Applications, Skill Development*, Fourth Edition, South-Western Cengage Learning, USA.
- Luthans, Fred (2002), *Organisational Behaviour*, 9th Edition, McGraw-Hill, New York.
- Luthans, Fred ve Stajkovic, Alexander D. (1999), "Reinforce for performance: The need to go beyond pay and even rewards", *The Academy of Management Executive*, Vol. 13, No: 2, pp. 49-57.

ETİKSEL DAVRANIŞLAR VE ETİKSEL İKLİMİN MOBİNG ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI
DR.FİKRET SÖZBİLİR

- Leymann, Heinz (1990), "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces", *Violence and Victims*, Vol. 5, Nu. 2, pp. 119-126.
- Matthiesen, Stig B. (2006), "Bullying at work: Antecedents and outcomes", Department of Psychosocial Science Faculty of Psychology, University of Bergen, Norway, Ph. D Thesis, p.96.
- Martin, Kelly D. ve Cullen, John B. (2006), "Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta-Analytic Review", *Journal of Business Ethics*, Vol. 69(2), pp. 175-194. doi:10.1007/s10551-006-9084-7.
- Murry, William D.; Sivasubramaniam, Nagaraj; Jacques, Paul H. (2001), "Supervisory Support, Social Exchange Relationships and Sexual Harassment Consequences: A Test of Competing Models", *The Leadership Quarterly* 12(1), pp.1-29. doi:10.1016/S1048-9843(01)00062-5.
- Osthaus, Carl R. (2004), "The Work Ethic of the Plain Folk: Labor and Religion in the Old South", *The Journal of Southern History*, Vol. 70, No. 4 (Nov., 2004), pp. 745-782.
- Özgener, Şevki (2008), İş Ahlakının Kurumsallaşmasında Üst Yönetim Kademesinin Rolü", *İş Ahlakı Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 1, pp. 31-54,
- Parboteeah, Praveen K. ve Kapp, Edward A. (2007), "Ethical Climates and Safety-Enhancing Behaviours: An Empirical Test", *Journal of Business Ethics*. doi:10.1007/s10551-007-9452-y.
- Peterson, Dane K. (2002), "Deviant Workplace Behaviour and the Organisation's Ethical Climate", *Journal of Business and Psychology* 17(1), 47-61. doi:10.1023/A:1016296116093.
- Putranta, Martinus P. ve Kingshott, Russel P.J. (2011), "The Relationships Between Ethical Climates, Ethical Ideologies and Organisational Commitment within Indonesian Higher Education Institutions", *J Acad Ethics*, Vol. 9, pp.43-60. DOI 10.1007/s10805-010-9122-z
- Rayner, Charlotte ve Hoel, Helge (1997). "Summary review of literature related to workplace bullying", *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 7(3), 181-191-255.
- Robinson, Sandra L. ve Bennett, Rebecca J. (1995), "A Typology of Workplace Deviant Behaviour: A Multidimensional Scaling Study", *Academy of Management Journal* 38(2), 555-572. doi:10.2307/256693.
- Schermerhorn, John R. (2007), *Exploring Management: in modules*, John Wiley and Sons Inc., USA.
- Schneider, Benjamin (1975), "Organizational climate: An essay" *Personnel Psychology*, 28, pp. 447-479.
- Schulze, Nergis (1997), "İşletme Etiği Sorununa Kavramsal Bir Yaklaşım", *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt:30, Sayı:4, ss.35-51.
- Sekaran, Uma (1999). *Research Methods For Business: A skill building approach*, (3. Basım). New York: John Wiley and Sons Inc.
- Şahin, Bayram ve DüNDAR, Tuğba (2011), "Sağlık Sektöründe Etik İklim ve Yıldırma (Mobbing) Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Vol. 66, Nu. 1, pp. 129-159.
- Tansal, Sabih (2002), "Etik Değerlere Evrensel Yaklaşım", *Executive Excellence Dergisi*, Sayı: 64, Temmuz, ss.10-11.
- Tevrüz, Suna; Artan, İnci ve Bozkurt, Tülay (1999), *Davranışlarımızdan Seçmeler: Örgütsel Yaklaşım*, Beta Yayınları, İstanbul
- Tınar, Mustafa Y. (1999), *Çalışma Psikolojisi*, Necdet Bükey Yayınları, İzmir.
- Tınaz, Pınar (2006), *Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz*, *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 4, ss. 13-28.

- Trevino, Linda K. ve Brown, Michael E. (2005), "The Role of Leaders in Influencing Unethical Behavior in the Workplace", *Managing Organizational Deviance*, Eds:Roland E. Kidwell ve Christopher L. Martin, Chapter: 3, Sage Publication, USA, pp.69-87.
- Upchurch, Randall S. (1998), "A Conceptual Foundation for Ethical Decision Making: A Stakeholder Perspective in the Lodging Industry (U.S.A.)", *Journal of Business Ethics*, Vol. 17, pp.1349–1361.
- Vardi, Yoav (2001), "The Effects of Organizational and Ethical Climates on Misconduct at Work", *Journal of Business Ethics*, Vol. 29, pp. 325–337.
- Vartia, Maarit (1996), "Sources of Bullying – Psychological Work Environment and Organisational Climate", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 203–214. doi:10.1080/13594329608414855
- Victor, Bart ve Cullen, John B. (1988), "The Organisational Bases of Ethical Work Climates", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 33, 101–125. doi:10.2307/2392857.
- Viswesvaran, Chockalingam; Deshpande, Satish P.; Joseph, Jacob (1998), "Job Satisfaction as a Function of Top Management Support for Ethical Behavior: A Study of Indian Managers", *Journal of Business Ethics* Vol. 17, 365-371
- Wimbush, James C. ve Shepard, Jon M. (1994), "Toward an Understanding of Ethical Climate: Its Relationship to Ethical Behaviour and Supervisory Influence", *Journal of Business Ethics* 13(8), 637–647. doi:10.1007/BF00871811.
- Wimbush, James C. ve Shepard, Jon M.-Markham, Steven E. (1997), "An Empirical Examination of the Multi- Dimensionality of Ethical Climate in Organisations", *Journal of Business Ethics*, 16(1), 67–77. doi:10.1023/A:1017962229330.
- Yamada, David (2008). "Workplace Bullying and Ethical Leadership", *The Journal of Values-Based Leadership*, Vol. 1, Iss. 2, Article 5. Retrieved from <http://scholar.valpo.edu/jvbl/vol1/iss2/5> (29.12.2014).
- Yaman, Erkan (2008), "Üniversiteler ve Etik: Baskılar ya da Psikolojik Şiddet", *İş Ahlakı Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 1, pp. 81-97.
- Zapf, D. ve Einarsen, Stale. (2003). Individual antecedents of bullying. In S. Einarsen & H. Hoel & D. Zapf & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace* (pp. 165-184). London: Taylor & Francis.
- Zapf, D.; Einarsen, Stale; Hoel, Helge ve Vartia, M. (2003). Empirical findings on bullying in the workplace. In S. Einarsen & H. Hoel & D. Zapf & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace* (pp. 103-126). London: Taylor & Francis.