



## ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ AKADEMİSYENLERİN İŞ YERİNDE PSİKOLOJİK ŞİDDET DAVRANIŞI (MOBBİNG) ALGISI VE DUYGUSAL ZEKÂ DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Meltem ÇINAR\*

Arzu ÖZYÜREK\*\*

### Öz

Neredeyse her kurumda var olan bir sorun olarak görülen iş yerinde şiddet davranışı, şiddete maruz kalan bireylerin çalışma hayatını oldukça önemli derecede etkilemektedir. Şiddet davranışının bireyler üzerindeki etkileri ve şiddet karşısında verilen tepkiler, farklı değişkenlerden etkilenebilmektedir. Bu çalışmada araştırma görevlisi akademisyenlerin iş yerinde karşılaştıkları psikolojik şiddet davranışları (mobbing) algısı ile duygusal zekâ düzeyleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Çalışma grubunu 103 araştırma görevlisi oluşturmuştur. Verilerin toplanması amacıyla “İş Yerinde Psikolojik Şiddet Davranışları Ölçeği” ve “Duygusal Zekâ Değerlendirme Ölçeği” kullanılmıştır. Verilerin analizinde yüzde ve frekans dağılımları, ortalama ve standart sapma puanları verilmiştir. Ölçek puanları arasındaki ilişkinin incelenmesinde Spearman Brown korelasyon katsayısından yararlanılmıştır. Sonuç olarak, iş yerinde psikolojik şiddet davranışı algısı ile duygusal zekâ düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ( $p>0,05$ ) bulunmuştur. Psikolojik şiddet davranışı algı düzeyi ile psikolojik şiddet davranışının etkileri ve bu duruma verilen tepkiler arasında anlamlı bir ilişki ( $p<0,001$ ) olduğu bulunmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** İş Yerinde Psikolojik Şiddet, Mobbing Algısı, Duygusal Zekâ, Araştırma Görevlileri, Akademisyenler.

## AN EVALUATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTIONS OF MOBBING IN WORKPLACE AND EMOTIONAL INTELLIGENCE LEVEL OF RESEARCH ASSISTANTS

### Abstract

Workplace violence observed almost everywhere significantly affects working lives of the people who are exposed to violence. The impact of violence on people and the reactions to violence depends on various variables. In this study it is aimed to evaluate the relationship between research assistants' perceptions of mobbing to which they are exposed in their workplace and their emotional intelligence level. The study group of the research has been composed of 103 research assistants and “Psychologically Violent Behaviour Assessment Scale” and “Emotional Intelligence Scale” have been used to collect data. Percentage and frequency distributions, means and standard deviation have been provided in the analysis of the data. Spearman correlation coefficients has been used to examine the relationship between the scores of the scale. As a result, it has been found out that there is no meaningful relationship between perception of mobbing and the emotional intelligence level ( $p>0,05$ ). It is observed that there is a meaningful relationship between the perception of mobbing, psychological effects of mobbing and the reactions to this situation ( $p<0,001$ ).

**Keywords:** Psychological Violence in Workplace, Perception of Mobbing, Emotional Intelligence, Research Assistants, Academics.

## 1. GİRİŞ

İş yerlerinde psikolojik şiddet (mobbing), İngilizce “mob” kökünden gelmektedir. Mob sözcüğünün tam olarak karşılığı, “kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık” şeklindedir (Şahin, 2013). Psikolojik şiddet; örgüt içinde genel olarak dışlama, yalnızlaştırarak bunaltma, taciz, cinsel taciz, istismar, kötü muamele, imâlar ve dışlayıcı tutumlar biçiminde işleyen

\* Öğr. Gör. Uzm., Karabük Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Ağız ve Diş Sağlığı Programı, [meltemcinar@karabuk.edu.tr](mailto:meltemcinar@karabuk.edu.tr)

\*\* Doç. Dr., Karabük Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu, Çocuk Gelişimi Bölümü, [a.ozyurek@karabuk.edu.tr](mailto:a.ozyurek@karabuk.edu.tr)



olumsuz bir iletişim, görev vermeme ya da kapasitesinin altında/üstünde işler verme, yasal haklarını engelleme, kasıtlı yanlış bilgilendirme, iş göreni kendi çıkarına kullanma, küçük düşürme, aşağılama tarzında olabilmektedir (Yaman, 2009).

Psikolojik şiddet, hemen hemen tüm dünyada var olan bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'ne göre 2000'li yıllarda işyerlerinde karşılaşılan en önemli sorun, psikolojik şiddet eylemleridir. Özellikle kamu kurumlarında kaba şiddetin kabul edilemezliğinden dolayı, psikolojik şiddet uygulanması yaygınlaşmaktadır (Yıldırım ve diğ., 2007). Konuyla ilgili ilk araştırma Leyman ve Gustavsson tarafından 1984'te İsveç'te yapılmış ve bu kavram bilimsel alanda ilgi odağı olmaya başlamıştır (Lüleci ve diğ., 2011). Psikolojik şiddet, rahatsız edici davranışlarla kendini gösteren, zaman geçtikçe acı vermeye başlayan ve olayların sarmal biçimde hız kazandığı bir süreçtir (Çarıkcı ve diğ., 2009). Sıradan bir çatışma ile psikolojik şiddet arasındaki temel fark; saldırgan davranışın, güç dengesizliğinin olması, davranışın sık ve uzun süreli olmasıdır. İş yerinde psikolojik şiddetin sonuçlarına bakıldığında, mağdur açısından ekonomik, ruhsal ve fiziksel birçok sorun ortaya çıkardığı görülmektedir. Psikolojik şiddete maruz kalan bireyin iş doyumunu azalır, işe karşı bıkkınlık, isteksizlik, performans düşüklüğü, üst üste sürekli izin ve rapor alması artar. Bireyler ya istifa ederler veya emekliliğe zorlanarak işyerinden uzaklaştırılırlar (Özen, 2013; Şahin, 2013). Çeşitli kaynaklarda iş yerinde uzun süreli ve sürekli psikolojik şiddet davranışına maruz kalan kişilerin benlik saygılarının düştüğü anksiyete ve depresyon yaşadığı belirtilmektedir. Birçok mağdurun travma sonrası stres bozukluğu belirtileri gösterdiği ve hatta bazılarının intihar girişiminde bulunduğu ifade edilmektedir. Sonuç olarak; psikolojik şiddet sürecinde işi yanında sağlığını da kaybeden mağdurların ekonomik, fiziksel ve duygusal olarak önemli düzeyde etkilendiği söylenebilir (Yıldırım ve diğ., 2007).

Yapılan çalışmalar, psikolojik şiddet davranışlarının hem kişisel hem de örgütsel özelliklerden kaynaklandığını göstermektedir (Alparlan ve diğ., 2009). Psikolojik şiddetin nedenleri zorba ya da eylemi uygulayan kişi, mağdur, örgütsel sistem ve sosyal sistem başlıkları altında irdelenebilmektedir. Eylemi uygulayan kişiler genellikle eksikleri olan ve bunu diğer kişileri yıldırarak telafi etmeye çalışan özgüveni düşük kişilerdir (Şahin, 2013). Psikolojik şiddet mağdurları genellikle iyi eğitim görmüş, çalışkan, işini ciddiye alan ve gelecek vaat eden kimselerden seçilmektedir (Yaman, 2010). Genel olarak kadınların erkeklerden daha fazla yıldırılmaya maruz kaldıkları, çalışanların meslektaşlarından ziyade üstleri tarafından ve yaşlı çalışanların genç çalışanlara oranla daha fazla psikolojik şiddet davranışına maruz kaldıkları görülmektedir. Yıldırma aktörlerinin yönetici olması durumunda, mağdurların daha fazla olumsuz duygular yaşadıkları ortaya konmuştur (Quine, 1999; Bayrak Kök, 2006; Palaz ve diğ., 2008; Şahin ve diğ., 2010). Bunun yanında, yapılan bazı çalışmalarda bireyin psikolojik şiddet algılarının yaşlarına, eğitim durumlarına, mesleklerine ve işi tercih etme sebeplerine göre farklılaştığı, cinsiyetleri, medeni durumları, haftalık çalışma süreleri, buldukları işteki çalışma süreleri gibi değişkenler açısından bir farklılık göstermediği saptanmıştır (Palaz ve diğ., 2008; Çarıkcı ve diğ., 2009; Lüleci ve diğ., 2011).

Statü kazanmanın büyük önem arz ettiği akademik çalışma alanları da psikolojik şiddet davranışları açısından büyük risk taşımaktadır. Akman ve diğerlerinin (2006) araştırma bulgularına göre öğretim elemanları, işin kendileri için anlamlı olmasının, sorumluluk almalarının, yöneticileri tarafından önemsenmelerinin ve çalışma koşullarının iyileştirilmesinin mesleki gelişimlerini kolaylaştırdığına vurgu yapmaktadırlar. Özgan ve Aslan'ın (2008) bulgularına göre, öğretmenler genel olarak yöneticilerinin tavırlarının



emrivaki, sert ve kaba olduğunu, okul yöneticilerinin motive edici bir iletişim biçimine sahip olmadıkları görüşündedirler. Lewis (1999) İngiltere’de yükseköğretim kurumlarında yaptığı çalışmada, katılımcıların %18’inin doğrudan iş yerinde psikolojik şiddete maruz kaldığını, %25’inin arkadaşlarının iş yerinde psikolojik şiddete maruz kaldıklarını duyduğunu ve %22’sinin başkalarının iş yerinde maruz kaldığı psikolojik şiddete tanık olduklarını saptamıştır (Akt.:Yıldırım ve diğ., 2007). Almanya, Avusturya ve İngiltere’de yapılan çalışmalarda, bir üstü tarafından şiddete maruz kalma oranının %70 ile %80 arasında olduğu ve üstleri tarafından yıldırıma uğrayanların daha fazla zarar gördüğü belirlenmiştir (Bayrak Kök, 2006). Yaman (2007), öğretim elemanlarıyla yaptığı çalışmasında psikolojik şiddete maruz kalan öğretim elemanlarının, örgüt bağımlılıklarının zedelendiğini ve özellikle örgütün kültüründen olumsuz olarak etkilendiklerini belirlemiştir.

İş hayatında yıldırımı kolaylaştıran en önemli unsurun sürekli değişen dünyada insanın da sık sık yenilebilir olması anlayışı olarak belirtilmektedir. Bunun yanında örgütün verimini azaltan, motivasyonunu düşüren ve gittikçe çözülmelere neden olan bu davranış halini etkileyen en önemli etkenlerden birisi de bu davranış sonucu mağdur olan ve taciz davranışını gösteren kişilerin duygusal zekâ düzeyleridir. Ülkemizde iş yerinde psikolojik şiddete maruz kalanların %80’ininden fazlasının duygusal zekâ açısından oldukça gelişmiş insanlar olduğu görülmüştür (Alparlan ve diğ., 2009; Babaoğlu, 2010). Duygusal zekâ, duyguların bireyin yaşamının her döneminde onun davranışlarını yönlendirebilecek bir güce sahip olmasıdır. Duygusal zekâ ile ilgili olarak “Yaşamda kullanılan pek çok beceri, gücünü düşüncelerden ve duygulardan almaktadır” ifadesi tüm dünyada kabul gören bir görüştür (Yılmaz ve diğ., 2004). Mayer ve Salloway’e göre duygusal zekâ, duyguları doğru bir şekilde değerlendirme ve ifade etme, duyguları istendik şekilde düzenleme ve duyguları istendik şekilde kullanabilme boyutlarından oluşmaktadır. Goleman’a göre ise duygusal zekâ, kişinin kendisi ile çevresindeki insanlarla arasındaki ilişkidir. Duygusal zekası yüksek bireyler duygusal açıdan duyarlı ailelerde yetişmiş, eleştiriye açık, duygularını farklı biçimlerde ve etkili biçimde ifade etmeyi bilen, duygularını paylaşabilen, tartışabilen, estetik, ahlak, etik, liderlik, sosyal, problem çözme ile ilgili ve manevi konularda ileri düzeyde bilgi birimine sahip bireylerdir (Erdoğan, 2008; Deniz ve diğ., 2013; Seyis ve diğ., 2013). Bar-On (1997), genel olarak duygusal zekâyı, bireyin hem yaşamındaki başarısını hem de bireyin genel psikolojik sağlığını etkileyen yetenekler ve hünerler bütünü olarak görmektedir. Duygusal zekâ, kişinin bilgiyi mevcut duruma nasıl uygulayacağını yansıtmaktadır. Bu nedenle, bilişsel zekanın aksine kişinin başarısının yordayıcısıdır (Akt.: Babaoğlu, 2012).

İş yaşamında psikolojik şiddet davranışı mağduriyetinde, mağdurların karakter ve psikolojik yapılarının etkili olduğu, duygusal tacize uğrayan kişilerin duygusal zekâ yönünden oldukça zeki olduğu ileri sürülmekle birlikte, bu konuda henüz tatmin edici düzeylerde araştırmalar bulunmamaktadır. Esnek, hassas ve kendi davranışlarını gözden geçirebilen, başkalarının davranış ve duygularını yüksek seviyede hissedebilen, yeni fikirler üretebilen, farklı bakış açıları ile dünyayı yorumlayabilen insanlar psikolojik şiddet kurbanı olabilmektedirler. Eğitim, dış görünüş, entelektüel birikim açısından parlak kimseler, çalışanlar, rekabetçi ve bencil kişilik sahibi kimseler için kolay hedef olabilmektedirler (Çobanoğlu, 2005). Akbolat ve Işık (2012), çalışmalarında sağlık çalışanlarının öğrenim düzeyi yükseldikçe duygusal zekâ düzeylerinin de arttığını olduğunu belirlemiştir. California Üniversitesi’nde yapılan bir çalışmada, mesleki başarıyı ve saygınlığı belirlemede duygusal zeka yetilerinin IQ’dan yaklaşık dört kat daha önemli olduğu bulunmuştur (Akt.:Avşar ve diğ., 2010). Yaşarsoy (2006), çalışmasında özel eğitim sınıfı öğrencilerine yönelik hazırlanan duygusal zekâ gelişim



programının öğrencilerin davranış problemlerini azalttığını belirlemiştir. Babaoğlu (2010), okul yöneticilerinin duygusal zekâlarını incelediği çalışmada yöneticinin branşının ve çalıştığı kurumun ilköğretim veya ortaöğretim olmasına göre duygusal zekâ puanlarının farklılık gösterdiğini belirlemiştir. Liderin başkalarının duygularının farkında olma ve yönetebilme, aynı zamanda empati gibi duygusal zekanın göstergesi olarak ifade edilebilecek değerlere sahip olması, örgüt bünyesindeki rahatsızlıkların zamanında belirlenmesi ve gereken önlemlerin alınmasında etkili olacaktır. Erken uyarı belirtilerinin dikkate alınması, psikolojik şiddetin getireceği işgücü maliyetlerini azaltır, verimliliği artırır, moral bozukluğunu engelleyerek psikolojik şiddet mağduru veya bu durumu gözlemleyenlerin motivasyonlarını olumlu etkiler (Kırel, 2007).

Dünyanın hemen her yerinde görülebilen iş yerinde yıldırma davranışları hakkında çalışanların bilinçlendirilmesi ve erken dönemde mücadele edilmesi gerekmektedir. Seçkin ve diğerleri (2014), çalışanların örgütsel algı düzeyleri yükseldikçe psikolojik yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarının da azaldığını tespit etmişlerdir. Bu konuda, özellikle gelişmiş ülkelerde önlemler ve iyileştirme yapılmaktadır (Kırel, 2007). Şahin (2013), çalışmada, üniversitelerde yaşanan psikolojik şiddet eylemlerinin en temel nedeninin kısıtlı kadrolar için yapılan yarış olduğunu vurgulamaktadır. Son zamanlarda, işyerinde psikolojik şiddet olaylarının artışı konuya ilgiyi artırmış olmasına rağmen ülkemizde konuyla ilgili tatmin edici çalışmalar bulunmamaktadır (Özen, 2013). Yükselmenin ve kadro alma kriterlerinin her geçen gün zorlaştığı ve öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısının iş yüküyle beraber giderek arttığı, iş stresinin yoğun olarak yaşandığı üniversitelerde çalışan akademik personelin psikolojik şiddet davranışlarına maruz kalma durumları çalışma hayatını daha da zorlaştıracaktır. Yakın gelecekte öğretim elemanı olacak gençlerin, yaptığı işten memnuniyeti ve görevlerini daha iyi benimsemeleri için desteklenmesi gerekmektedir. Bu açıdan bakıldığında, psikolojik şiddet davranışların oluşmasında etkili olan faktörlerin belirlenmesi, konuyla ilişkili çözüm önerilerinin geliştirilmesi açısından önem taşımaktadır. Bu nedenle bu çalışmanın problem cümlesini, “Araştırma görevlisi akademisyenlerin iş yerinde psikolojik şiddet davranışları algısı üzerinde duygusal zekâ düzeylerinin etkisi var mıdır?” oluşturmuştur. Bu bağlamda, çalışmanın alt problemleri işe şunlardır:

- Araştırma görevlilerinin iş yerinde psikolojik şiddet davranışları algı düzeyi ve duygusal zeka düzeyleri nasıldır?
- İş yerinde karşılaşılan psikolojik şiddet davranışlarının, araştırma görevlileri üzerindeki etkileri nelerdir?
- Araştırma görevlilerin, karşılaştıkları psikolojik şiddet davranışları karşısında verdikleri tepkiler nelerdir?

## 2. YÖNTEM

### 2.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Karabük Üniversitesi’nde çalışan tüm araştırma görevlileri oluşturmaktadır. Bu evrenin tamamına ulaşmak hedeflenmiş, çalışmaya katılmaya gönüllü olan 103 araştırma görevlisi, çalışma grubunu oluşturmuştur. Çalışma grubuna ilişkin kişisel bilgiler Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1. Çalışma Grubunun Kişisel Özelliklerinin Dağılımı**

Cinsiyet	N	%	Kıdem Yılı	N	%
Kadın	26	25,2	1-5 yıl	98	95,1
Erkek	77	74,8	6 yıl ve üzeri	5	4,9
Yaş	Öğrenim Durumu				
20-25 yaş	26	25,2	Lisans	19	18,4
26-30 yaş	61	59,2	Yüksek lisans	60	58,3
31-35 yaş	16	15,5	Doktora	24	23,3
Mesleğe Bakışı	Medeni Durumu				
Olumlu	76	73,8	Evli	44	42,7
Olumsuz	10	9,7	Bekâr	59	57,3
Kararsız/cevapsız	17	16,5			

Tablo 1'e göre, çalışma grubunu oluşturan araştırma görevlilerinin %74,8'ini erkekler, %25,2'sini kadınlar oluşturmaktadır. Mesleki kıdem açısından dağılım incelendiğinde %95,1'inin 1-5 yıl arası kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Yaş aralığı olarak katılımcıların en fazla sayıda 26-30 yaş (%59,2) aralığında olduğu, %73,8 'inin mesleğe bakış açısının olumlu olduğu görülmektedir.

## 2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada katılımcıların iş yerinde maruz kaldıkları psikolojik şiddet düzeyini belirlemek için "İş Yerinde Psikolojik Şiddet Davranışları Ölçeği", duygusal zekâ düzeylerinin belirlemek için "Duygusal Zeka Değerlendirme Ölçeği" kullanılmıştır. Ayrıca, araştırma görevlilerinin psikolojik şiddet davranışlarına tepki olarak yaşadıkları psikolojik, sağlık ve çalışma performansına yönelik davranışlar ile psikolojik şiddetten kurtulmak için neler yaptıkları sorgulanmıştır.

İş Yerinde Psikolojik Şiddet Davranışları Ölçeği, Yıldırım ve Yıldırım (2008) tarafından geliştirilmiştir. Orijinal adı "Development and Psychometric Evaluation of Workplace Psychologically Violence Behaviors Instrument" olan ölçek 33 maddeden oluşmaktadır. Çalışanların iş yerinde yaşadıkları psikolojik şiddet davranışlarının içeriğini ve bu davranışların şiddetini değerlendirmektedir. İş yerinde psikolojik şiddet davranışları bireylerin işten izolasyonu, mesleki statüye saldırı, kişiliğe saldırı ve doğrudan yapılan olumsuz davranışlar olmak üzere dört ana başlık altında ele alınmaktadır. Davranışların sıklığını belirlemede 0=hiç karşılaşmadım ile 5=her zaman karşılaşıyorum şeklinde derecelendirilmiş 6'lı likert yöntemi kullanılmıştır. Ölçekten alınan toplan puanın madde sayısına bölünmesiyle elde edilen sayı 1 ve üzerinde ise, kişinin iş yerinde kasten psikolojik şiddet davranışlarına maruz kaldığı anlaşılmaktadır. Sağlık alanında çalışan akademisyenlerle yapılan çalışmada ölçeğin iç tutarlık katsayısı .93 olarak bulunmuştur (Yıldırım ve diğ., 2007).

Duygusal Zekâ Değerlendirme Ölçeği, Hall (1999) tarafından geliştirilmiş, Türkçe geçerlilik güvenilirlik çalışması Ergin (2000) tarafından yapılmıştır. Ölçekte yer alan 30 maddenin ilk ve son uygulamalardaki güvenilirlik katsayısı .76 ile .92 arasında hesaplanmıştır. Ölçeğin birinci alt boyutunun ilk ve son uygulama arasındaki korelasyonu.76, ikinci alt boyutun ilk ve son uygulama arasındaki korelasyonu .92; üçüncü alt boyutunun ilk ve son uygulama arasındaki korelasyonu .91; dördüncü alt boyutunun ilk ve son uygulama arasındaki korelasyonu .88; beşinci alt boyutunun ilk ve son uygulama arasındaki korelasyonu .86 bulunmuştur. Ölçeğin toplam puanı açısından bakıldığında, korelasyon katsayısı ilk ve son



uygulama arasında .84 düzeyinde hesaplanmıştır. Ölçek, toplam puana göre 155 ve üzeri yüksek, 130 normal, 129 ve altı düşük olarak hesaplanmaktadır. Duygusal Zekâ Değerlendirme Ölçeği 30 madde ve beş alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar:

1. Duygularının Farkında Olma
2. Duygularını Yönetme
3. Kendini Motive Etme
4. Empati
5. İlişkilerini Kontrol Etme maddeleridir (Yılmaz ve diğ.,2004).

İş yerinde psikolojik şiddet davranışlarının bireyler üzerindeki etkileri anketi ile çalışma grubunun iş yerinde psikolojik şiddet davranışları karşısında verdikleri psikolojik tepkiler 12 maddede, çalışma performansı ile ilgili tepkiler sekiz maddede ve sağlık durumuna yönelik tepkiler dokuz maddede ele alınmıştır. Çalışma grubundan, son 12 ay boyunca iş yerinde karşılaştıkları psikolojik şiddet davranışlarının çalışma performansı, psikolojik ve sağlık durumları üzerindeki etkilerini 0= hiç yaşamadım, 5=her zaman yaşıyorum şeklinde değerlendirerek formda işaretlemeleri istenmiştir. Anket soruları, Yıldırım ve Yıldırım (2010) tarafından, iş yerinde psikolojik şiddet davranışları karşısında yaşanan psikolojik, fizyolojik ve çalışma performansı ile ilgili durumlar, akademik alanda psikolojik şiddeti yakın geçmişte deneyimlemiş ya da halen deneyimleyen kişilerle (yedi kişi) yapılan derinlemesine bireysel görüşmeler ve literatür incelemesi sonucu belirlenmiştir. İş yerinde psikolojik şiddet davranışlarından kurtulmak için yapılanlarla ilgili ankette ise, (10 madde) çalışma grubuna iş yerinde psikolojik şiddet davranışı ile karşılaştıklarında ne yaptıkları sorulmuştur. Katılımcılardan her bir maddeyi 0= hiçbir zaman yapmadım/ düşünmedim ve 5= her zaman yapıyorum/ düşünüyorum şeklinde 6'lı likert yöntemine göre işaretlemeleri istenmiştir.

### 2.3. Verilerin Toplanması ve Analizi

Verilerin toplanmasında, veri toplama araçları araştırmacılar tarafından araştırma görevlilerine ulaştırılmış ve çalışmanın amacı açıklanarak anketleri doldurmaları istenmiştir. Araştırmadan elde edilen veriler bilgisayar ortamında, SPSS 16.0 paket programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediği Kolmogorov Smirnov normal dağılımına uygunluk testi ile analiz edilmiş olup verilerin normal dağılıma uygun olmadığı belirlenmiştir ( $p < 0,05$ ). Araştırma görevlilerinin cinsiyeti ile iş yerinde psikolojik şiddet algıları arasındaki ilişkinin incelenmesinde Mann Witney U Testi; iş yerinde psikolojik şiddetin psikolojik, sağlık ve çalışma performansına etkilerini, Psikolojik Şiddet Davranışları Ölçeği ile Duygusal Zekâ Değerlendirme Ölçeği puanları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Spearman Brown katsayısından yararlanılmıştır.

### 3. BULGULAR ve TARTIŞMA

Bu bölümde çalışma grubunun psikolojik şiddet algısı ve duygusal zekâ düzeyleri, psikolojik şiddet davranışına verilen tepkiler, psikolojik şiddet davranışından kurtulmak için yapılanlar, psikolojik şiddet algısı ve duygusal zekâ düzeyi arasındaki ilişkiyi gösterir bulgulara yer verilmiştir.



**Tablo 2. Katılımcıların İş Yerinde Psikolojik Şiddet Davranışı Algısı ve Duygusal Zekâ Düzeyi Yüzde ve Frekans Dağılımı**

İş Yerinde Psikolojik Şiddet Davranışı Algısı	N	%	Duygusal Zekâ Düzeyi	N	%
Düşük	80	77,7	Düşük	44	42,7
Yüksek	23	22,3	Normal	42	40,8
			Yüksek	17	16,5
<b>Toplam</b>	<b>103</b>	<b>100,0</b>	<b>Toplam</b>	<b>103</b>	<b>100,0</b>

Tablo 2 incelendiğinde, çalışma grubunda yer alan araştırma görevlilerinin %77,77'sinin düşük, %22,3'ünün yüksek düzeyde iş yerinde psikolojik şiddet davranışı algısına sahip olduğu görülmektedir. Araştırma görevlilerinin %42,7'sinin duygusal zekâ düzeyinin düşük, %40,8'inin normal ve %16,5'inin yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre; iş yerinde psikolojik şiddet algısı ve duygusal zekâ düzeyi düşük olan araştırma görevlilerinin çoğunluğu oluşturduğu söylenebilir.

Quine (1999), çalışmasında çalışanların bir önceki yıla oranla daha fazla türde zorbalık yaşadıklarını, %42 oranında ise başkalarına uygulanan zorbalığa tanık olduklarını belirlemiştir. Zorbalığın bir yönetici tarafından yapılma ihtimalinin daha yüksek olduğu, zorbalığa maruz kalan personelin iş memnuniyetinin anlamlı ölçüde düşük seviyede olduğu, iş kaynaklı stres, depresyon, anksiyete ve işten ayrılma niyetinin yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Yıldırım ve Yıldırım (2010), sağlık alanında çalışan akademisyenlere yaptıkları çalışmalarında akademisyenlerin büyük kısmının (%90) üniversitede iş yerinde psikolojik şiddet davranışı ile karşılaştığını, %17'sinin ise iş yerinde kasten psikolojik şiddet davranışlarına maruz kaldıklarını raporlamışlardır. Çalışanların cinsiyeti, unvanı ve eğitim durumu ne olursa olsun akademik alanda iş yerinde psikolojik şiddet davranışlarıyla karşılaşılabilceği sonucuna varmışlardır. Bu çalışmada, duygusal zeka düzeyine paralel olarak psikolojik şiddet algısının düşük olması yanında, çalışma grubunu oluşturan araştırma görevlilerinin meslekten memnuniyet oranının yüksek olmasının, iş yerinde psikolojik şiddet algısının düşük olmasında etkili olduğu söylenebilir.

Araştırma görevlilerinin iş yerinde psikolojik şiddet davranışı algı düzeylerinin onların psikolojileri, çalışma performansları ve sağlıklarının bozulması ile ilişkili olup olmadığını değerlendirmek amacıyla yapılan korelasyon analizi Tablo 3'te verilmiştir.

**Tablo 3. İş Yerinde Psikolojik Şiddet Davranışı Algısı ile Psikolojik Şiddet Davranışının Etkileri Arasındaki İlişki (Spearman Brown)**

Psikolojik Şiddet Davranışının Etkileri	Psikolojik Şiddet Davranışı Algı Düzeyi	
	r	Sig.
Psikolojik Etkileri	0,543	0,000*
Çalışma Performansına Etkisi	0,485	0,000*
Sağlık Üzerine Etkileri	0,454	0,000*

\*p<0,001

Tablo 3'e göre araştırma görevlilerinin iş yerinde psikolojik şiddet davranışlarıyla karşılaşma durumunun onların psikolojileri, çalışma performansları ve sağlıklarının bozulması arasında anlamlı bir ilişki vardır (p< 0,001). Buna göre iş yerinde psikolojik şiddete maruz kalma ile



çalışanların psikolojilerinin ( $r: 0,543$ ;  $p < 0,001$ ), çalışma performanslarının ( $r: 0,485$ ;  $p < 0,001$ ) ve sağlıklarının ( $r: 0,454$ ;  $p < 0,001$ ) bozulması arasında pozitif ilişki olduğu, psikolojik şiddet davranışı algı düzeyi arttıkça psikolojik şiddet davranışının olumsuz etkilerinin de arttığı söylenebilir.

Palaz ve diğerleri (2008), çalışmalarında eğitim ve sağlık çalışanlarının iş yerinde psikolojik tacize maruz kalma oranının oldukça yüksek olduğunu vurgulamışlardır. En çok karşılaşılan olumsuz davranışlar ise sürekli eleştirme, kişinin sözünü kesme ve kendini gösterme fırsatı verilmemesi olarak belirlenmiştir. Yıldırım ve Yıldırım (2007, 2010), hemşirelerle yaptıkları çalışmada, hastanede çalışan hemşirelerin son bir yıl içinde işyerinde psikolojik yıldırma davranışıyla yüz yüze geldikleri rapor edilmiştir. Psikolojik yıldırma davranışına maruz kalan hemşirelerin farklı psikolojik, duygusal ve sosyal tepkiler verdikleri belirlenmiştir. Psikolojik şiddet davranışlarının depresyon, düşük iş motivasyonu, konsantrasyon yeteneğinin azalması, verimsizlik, işe gitmek istememe, hasta, yönetici veya meslektaşlarla yetersiz iletişime neden olduğu belirlenmiştir. Şahin ve Türk (2010), üniversitede çalışan kadın akademisyenlerle yaptıkları çalışmada, akademisyenlerin genel olarak iş stresi ve iş performanslarının psikolojik yıldırma ile aralarında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Yıldırım ve Yıldırım (2010), iş yerinde psikolojik şiddet davranışları ile karşılaşan akademisyenlerin psikolojileri, sağlık durumları ve çalışma performanslarının olumsuz etkilendiğini belirlemişlerdir. Celep ve Konaklı (2013), üniversitelerde görev yapan akademisyenlerle yaptığı nitel çalışmada, öğretim elemanlarının iş performansları, meslektaşları ile iletişimleri ve ilişkileri, karakteristik özellikleri ve değerleri ile ilgili saldırılara, tehdit ve şiddet davranışlarına maruz kaldıkları belirlenmiştir. Bu durumun psikolojik, fiziksel, ekonomik ve iş performanslarını ve aile hayatı açısından problemler oluşturduğu gözlenmiştir. Bu bulgular araştırma bulguları ile örtüşmektedir.

Araştırma görevlilerinin karşılaştıkları psikolojik şiddet davranışı karşısında verdikleri tepkilerin neler olduğuna ilişkin yüzde ve frekans dağılımları Tablo 4'te verilmiştir.

**Tablo 4. Katılımcıların İş Yerinde Karşılaştıkları Psikolojik Şiddet Davranışı Karşısında Verdikleri Tepkilerin Yüzde ve Frekans Dağılımı**

İş Yerinde Psikolojik Şiddet Davranışı Karşısında Verilen Tepki/Baş Etme Yöntemleri	%	$\bar{x}$	S
Bazen bana karşı davranış sergileyen kişilerden öç almayı düşünüyorum.	28,2	0,563	1,117
Bana bu davranışları yapanlara beddua ediyorum.	29,1	0,708	1,340
Yasadıklarımın acısını başka birini aşağılayarak çıkarıyorum.	4,9	0,097	0,475
Maruz kaldığım davranışlar nedeniyle, bir psikolojik danışmanın desteğini alıyorum.	14,6	0,378	1,030
Uğradığım haksızlığı, ilgili kişiyle yüz yüze konuşarak çözmeye çalışıyorum.	55,3	1,359	1,667
Maruz kaldığım olumsuz davranışları üst makama bildiriyorum.	50,5	1,155	1,545
İş yerinde olumsuz davranış sergileyen kişilere karşı yargıya başvurmayı düşünüyorum.	24,3	0,519	1,105
Ciddi olarak isten ayrılmayı düşünüyorum.	50,5	0,990	1,279
Kurum içinde görev yerimi değiştirmeyi düşünüyorum.	31,1	0,611	1,139
Zaman zaman intihar etmeyi düşünüyorum.	13,6	0,291	0,881





Tablo 4 incelendiğinde; araştırma görevlilerinin iş yerinde karşılaştıkları psikolojik şiddet davranışlarından kurtulmak için yaptıklarının başında “Uğradığı haksızlığı, ilgili kişiyle yüz yüze konuşarak çözmeye çalışma” (%55,3), “Ciddi olarak işten ayrılmayı düşünme” ve “Maruz kaldığı olumsuz davranışları üst makama bildirme” (%50,5), gelmektedir. Bu tepkileri sırasıyla “Kurum içinde görev yerini değiştirmeyi düşünme” (%31,1), “Beddua etme” (%29,1), “Öç almayı düşünme” (%28,2), “Yargıya başvurma” (%24,3), “Psikolojik destek alma” (%14,6), “İntihar etmeyi düşünme” (%13,6) ve “Başkalarını aşağılama” (%4,9) izlemektedir. İntihar etmeyi düşünen 15 kişinin 7’si bunu ender olarak, 5’i ara sıra, 1’i sık sık, 2’si çoğunlukla düşündüklerini belirtmişlerdir.

Yıldırım ve Yıldırım (2010) çalışmalarında, akademik personelin iş yerinde karşılaştıkları psikolojik şiddet davranışlarından kurtulmak için yaptıklarının başında % (66) “Kişiyle yüz yüze konuşarak çözmeye çalışma” ve ardından (%51) “Maruz kaldığı davranışı bir üst makama bildirme” ve (%50) “Ciddi olarak işten ayrılma”, geldiğini belirlemişlerdir. Bu tepkileri sırasıyla (%50) “Olumsuz davranış sergileyen kişilerden öç alma”, (%41) “Beddua etme”, (%32) “Kurum içinde görev yerini değiştirmeyi düşünme”, (%25) “Yargıya başvurma”, (%18) “Psikolojik destek alma”, (%11) “Başkalarını aşağılama”, (%7) “İntihar etmeyi düşünme” izlemektedir. Bu bulguların, yapılan araştırma bulgularını desteklediği söylenebilir.

ILO’nun 1996 yılında Avrupa Birliği’nin 15 ülkesinde gerçekleştirdiği 15.800 görüşmeler sonucunda, görüşülen kişilerin %8’ini oluşturan yaklaşık 12 milyon kişinin son altı ay içinde psikolojik şiddet ile karşılaştığı belirlenmiştir. Yine ILO tarafından İsveç’te yapılan araştırmada, son altı ay içerisinde gerçekleşen intiharların %10-15’inin sebebinin iş yerinde psikolojik şiddet görme olduğu belirlenmiştir (Quine, 1999). Yıldırım ve Yıldırım (2010), iş yerinde psikolojik şiddet davranışları ile karşılaşan akademisyenlerin iş yerinde psikolojik şiddetten kurtulmak için yaptıklarının başında “uğradığı haksızlığı ilgili kişiyle yüz yüze konuşarak çözmeye çalışma” ve “maruz kaldığı davranışı bir üst makama bildirme” geldiğini belirlemişlerdir. Bununla birlikte %7 oranında katılımcı “zaman zaman intihar etmeyi düşündüklerini” belirlenmiştir. Yıldırım ve diğerleri (2007), hemşirelik okulu öğretim elemanlarıyla yaptıkları çalışmada %91’inin çalıştıkları kurumda psikolojik şiddet davranışlarıyla karşılaştıkları ve %17’sinin iş yerinde doğrudan psikolojik şiddet davranışına maruz kaldıkları belirlenmiştir. Psikolojik şiddet davranışıyla karşılaşan akademik personelin farklı psikolojik, duygusal ve sosyal tepkiler gösterdikleri belirlenmiştir. Onlar sıklıkla psikolojik şiddet davranışından kaçınmak için “daha sıkı ve daha organize çalıştıklarını” ve “çok dikkatli çalıştıklarını” ifade etmişlerdir. İlâveten katılımcıların %9’u arasına da olsa intiharı düşündüklerini ifade etmişlerdir. Palaz ve diğerleri (2008), sağlık ve eğitim sektörü çalışanları ile yaptıkları çalışmada çalışanların çoğunluğu psikolojik tacize maruz kaldıklarında uğradığı haksızlığı çoğunlukla “ilgili kişiyle yüz yüze konuşarak çözmeye çalışmak, daha planlı ve daha çok çalışarak eleştiri almamaya çalışmak” şeklinde tepki göstereceklerini belirtmişlerdir. Bu bulgular, araştırma bulgularıyla genel olarak örtüşmektedir. Akademik ortamda öğrenim düzeyinin yüksek olmasının, bireylerin sorunları konuşarak çözmekten yana tavır sergilemelerinde etkili olabileceği düşünülebilir. Bunun yanında işten ayrılmayı düşünme, görev yerini değiştirme, beddua etme gibi şiddet içerikli olmayan tepkilerin görülmesinin sevindirici olduğu söylenebilir. Karşıdaki kişiye zarar verici öç alma ve bireyin kendisine zarar verici intihar etme düşüncesinin de yadsınamaz düzeyde olduğu söylenebilir. Araştırmalar, çalışanların kendilerine güvenmelerine rağmen fikirlerini açıklamada tereddüt ettikleri, tartışmalara katılmanın veya açıkça konuşmanın riskli olduğuna



inandıklarını ortaya koymaktadır. Pek çok öğretim elemanı, örgütün sağlığı için yukarı doğru iletişimin gerekliliğini vurgularken, birçok iş gören sorunlar hakkında yukarı doğru iletişim kuramadığını belirtmektedir (Yaman ve diğ., 2014).

Tablo 5'te, araştırma görevlilerinin psikolojik şiddet davranışı algısı ile duygusal zeka düzeyleri arasındaki ilişkiyi değerlendirmek amacıyla yapılan korelasyon analizi verilmiştir.

**Tablo 5. Katılımcıların İş Yerinde Psikolojik Şiddet Davranışı Algısı ile Duygusal Zekâ Düzeyi Arasındaki Korelasyon (Spearman Brown)**

	Duygusal Zekâ Düzeyi	
	r	Sig.
Psikolojik Şiddet Davranışı Algısı	-0,026	0,791

Tablo 5 incelendiğinde araştırma görevlilerinin iş yerinde psikolojik şiddet davranışı algılarıyla duygusal zekâ düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir ( $r: -0,026; p > 0,05$ ). Buna göre, araştırma görevlilerinin duygusal zekâ düzeylerinin, iş yerinde psikolojik şiddet algılarını anlamlı ölçüde etkilemediği söylenebilir.

Literatürde, araştırmada elde edilen bu bulgunun aksine bilgilere rastlanmaktadır. Erdemir ve Murat'ın (2014) ilkökul öğretmenleri üzerinde yaptıkları çalışmada, duygusal zekâ düzeyi yüksek öğretmenlerin, duygusal zekâ düzeyi düşük ve orta düzeyde olanlara göre psikolojik yıldırma algılarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Yüksek duygusal zekâyâ sahip çalışanlar hem kendi kendilerini motive ederek bireysel iş performanslarını artırabilmekte hem de buldukları ortamda pozitif bir atmosfer oluşturulmasına imkân sağlayabilmektedirler. Düşük duygusal zekâyâ sahip bireyler ise karşılarındaki kişilerin duygu ve düşüncelerine önem vermeyip ben merkezli davranışlarla diğer bireyleri kırabilmektedirler. Psikolojik yıldırma eylemleriyle mücadelede duygusal zeka oldukça önemli bir yere sahiptir (Mercan, 2009'dan Akt.: Erdemir ve diğ., 2014). Akbolat ve Işık (2012), sağlık çalışanlarının duygusal zeka ve motivasyonları arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında, zeka ile motivasyon arasında pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Duygusal zekanın, çalışanların motivasyonlarını olumlu yönde etkilediğini, motivasyon ve duygusal zeka arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki bulunduğunu belirlemişlerdir. Çetinkaya ve Alparslan (2011), üniversite öğrencileriyle yaptıkları çalışmada duygusal zekânın alt boyutlarından empatik duyarlık boyutunun iletişim becerileri üzerindeki etkisinin anlamlı olduğunu belirlemişlerdir. Duygularını tanıyan ve yönetebilen, başkalarının duygularına, istek ve ihtiyaçlarına duyarlı olan yöneticiler ve çalışanları işyerlerinde güvene dayalı kişilerarası ilişkiler kurmaktadır. Çalışma hayatında kişinin hangi mesleki bilgi ve becerilere sahip olması gerektiğinin yanı sıra birbirleriyle nasıl ilişki kurdukları ve nasıl anlaştıkları da önem kazanmaktadır. Karşılaşılan kişiler arası ve kişisel sorunların bir kısmı bireylerin duygularını anlatmada ya da ilgi ve isteklerini kendileri için önemli olan bireylere iletmede başarısız olmalarından kaynaklanmaktadır. Sağlıklı bir yaşam için, iletişim becerilerine gereksinim duyulmaktadır (Çetinkaya ve diğ., 2011). Lüleci ve diğerleri (2011), Tıp Fakültesi asistanlarıyla yaptıkları çalışmada, asistan arkadaşlarıyla sosyal aktivitede bulunma sıklığının artmasının, psikolojik şiddete maruz kalma oranını anlamlı ölçüde azalttığı belirlenmiştir.

Bireyin düşünceleri duygusal durumunu, duygular da algıları ve hatırlananları etkilemektedir. Zihinsel yetenekler, sağlıklı duyguların sağlıklı duygulardan ayırt edilmesinde etkilidir. Duygu ve zekâyı birbirinden ayırmak mümkün değildir (Yaşarsoy, 2006). Duygusal zeka,



yalnızca duyguları bilme, anlama ve onların farkında olmak, kendini ve başkalarını motive etme ve yönetme, empati kurma veya kontrollü olma anlamına gelmemektedir. Duygusal zekâ, bu becerilerin tümünün birleşimi ve bir arada kullanımudur. Geleneksel yönetim anlayışında, insan bir makine parçası olarak görülürken modern yönetim anlayışında sistemin en önemli unsuru olarak görülmektedir. İş yaşamında duyguları yok sayan, teknik ve mantıksal becerilerin kurumsal başarıda en önemli etken olduğunu savunan bir dönüşüm geçirilmiştir. Özellikle iş yaşamında duyguların göz ardı edilmemesi, etkili bir şekilde yönetilmesi gerektiğini ortaya koyan araştırmalar yapılmıştır. Kurum içinde ve dışında, kurumun ilişki içerisinde olduğu her kesimle iletişim sürecinde duygularının farkında olan, onları yönetebilen, karşısındaki insanların duygularını anlayıp yönetebilen ve onlarla iletişim olumlu iletişim kurabilen yöneticilere gereksinim duyulmaktadır (Sezgin ve diğ., 2014).

#### 4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma görevlilerinin iş yerinde karşılaştıkları psikolojik şiddet davranışları algısı ve duygusal zekâ düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan bu çalışmada, araştırma görevlilerinin %22,3'ünün iş yerinde psikolojik şiddet davranışı algısına yüksek düzeyde sahip olduğu, %40,8'inin normal ve %16,5'inin yüksek duygusal zekâ düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir. Çalışmada sonuç olarak; araştırma görevlilerinin iş yerinde psikolojik şiddet davranışlarıyla karşılaşma durumunun onların psikolojileri, çalışma performansları ve sağlıklarının bozulması arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. İş yerinde psikolojik şiddete maruz kalma algısı arttıkça çalışanların psikolojileri, çalışma performansları ve sağlıkları üzerindeki olumsuz etkinin arttığı belirlenmiştir. Yine araştırma görevlilerinin iş yerinde karşılaştıkları psikolojik şiddet davranışlarından kurtulmak için yaptıklarının başında “Uğradığı haksızlığı, ilgili kişiyle yüz yüze konuşarak çözmeye çalışma” (%55,3), “Ciddi olarak işten ayrılmayı düşünme” ve “Maruz kaldığı olumsuz davranışları üst makama bildirme” (%50,5) tepkisel davranışının geldiği belirlenmiştir. İntihar etmeyi düşünen 15 kişinin (%13,6)7'si bunu ender olarak, 5'i ara sıra, 1'i sık sık, 2'si çoğunlukla düşündüklerini belirtmişlerdir. Son olarak, araştırma görevlilerinin iş yerinde psikolojik şiddet davranışı algılarıyla duygusal zekâ düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir.

Araştırma sonuçları ve literatür bilgileri dikkate alınarak, araştırma görevlisi akademisyenlerin iş yerinde psikolojik şiddet algılarını azaltmak veya maruz kalınan durumdan kurtulmak ve olumsuz etkilerini en aza indirmek için bireysel ve kurumsal bazlı tedbirler alınabilir. Kurum çalışanlarına, psikolojik şiddet davranışı ile ilgili eğitim ve etkinlikler düzenlenerek bireysel ve kurumsal farkındalık oluşturulabilir. Kurumlarda psikolojik şiddet mağduru bireylere konunun çözümü ve gerekli danışmanlığın verileceği, alan uzmanlarının yer aldığı birimler oluşturulabilir. Araştırma görevlilerinde ve diğer akademik personelde, strese neden olan durumlar belirlenerek stres düzeyini azaltıcı etkinlikler planlanabilir. Üniversite kurumlarında, araştırma görevlilerinin ortak etkinliklerde bulunabilecekleri ve kendilerini ifade edebilecekleri sosyal faaliyetlere katılım, sorunların paylaşılması için ortamlar oluşturulabilir. Böylece psikolojik şiddet algısı ve bu algı sonucu düşünülen olumsuz durumlar azaltılabilir. Araştırmacılar açısından, benzer çalışmaların daha geniş bir örneklem grubunda gerçekleştirilmesi önerilebilir.



## KAYNAKÇA

**Alparslan, A. M. & Tunç, H. (2009).** Mobbing Olgusu ve Mobbing Davranışında Duygusal Zekâ Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi, Vizyoner Dergisi*, 1(1): 146-159.

**Akman, Y., Kelecioğlu, H. & Bilge, F. (2006).** Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarını Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (30), 11-20.

**Avşar, G.&Kaşıkçı M. (2010).** Hemşirelik Yüksekokulu Öğrencilerinde Duygusal Zeka Düzeyi, *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 13(1), 1-6.

**Babaoğlu, E. (2012).** Okul Yöneticilerinde Duygusal Zeka, *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 119-136.

**Bayrak Kök, S. (2006).** İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13: 434-448.

**Celep, C. & Konaklı, T. (2013).** Mobbing Experiences of Instructors: Causes, Results, and Solution Suggestions, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 13(1), 193-199.

**Çarıkçı, İ. H. & Yavuz, H. (2009).** Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısı: Sağlık Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(10), 47-62.

**Çobanoğlu, Ş. (2005).** Mobbing; İş Yerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri. *Timaş Yayınları Psikoloji Dizisi*, İstanbul.

**Çetinkaya, Ö. & Alparslan, A. M. (2011).** Duygusal Zekanın İletişim Becerileri Üzerine Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 16(1), 363-377.

**Deniz, M. E., Özer, E. & Işık, E. (2013).** Duygusal Zekâ Özelliği Ölçeği-Kısa Formu: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Eğitim ve Bilim*, 38 (169), 407-419.

**Erdemir, S. & Murat, M. (2014).** İlköğretim Öğretmenlerinin Duygusal Zeka Düzeyleri ile Yaşadıkları Psikolojik Yıldırma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(25), 323-340.

**Erdoğan, M. Y. (2008).** Duygusal Zekânın Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(3), 62-76.

**Ergin, E. F. (2000).** Üniversite Öğrencilerinin Sahip Oldukları Duygusal Zeka Düzeyi İle 16 Kişilik Özelliği Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.



**Kırel, Ç. (2007).** Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici Ve Risk Azaltıcı Öneriler. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 317-334 .

**Lüleci, E, Keskin, Y, Asan, S., Değirmenci, F., Karadayı, S. & Kocabıyık, Ö. (2011).** Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi Asistanlarında Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısı, *Maltepe Tıp Dergisi*, 3(1), 34-40.

**Özen, Y. (2013).** Saldırganlık, Psikolojik Şiddet ve Duygusal Zeka Arasındaki İlişki, *Akademik Bakış Dergisi*, 35, 1-14.

**Özgan, H. & Aslan, N. (2008).** İlköğretim Okul Müdürlerinin Sözlü İletişim Biçiminin Öğretmenlerin Motivasyonuna Etkisinin İncelenmesi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 190-206.

**Palaz, S., Özkan, S., Sarı, N., Göze, F., Şahin, N. & Akkurt, Ö. (2008).** İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışları Üzerine Bir Araştırma; Bandırma Örneği, “İş, Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(4), 41-58.

**Quine, L. (1999).** Workplace Bullying in NHS Community Trust: Staff Questionnaire Survey. *British Medical Journal*, 318(7178), 228-232.

**Seçkin, Z. & Demirel, Y. (2014).** The Relationship between the Employees’ Organizational Justice Perceptions and Mobbing Behavior, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(1), 329-348.

**Seyis, S., Yazıcı, H. & Altun, F. (2013).** Ortaöğretim Öğrencilerinin Motivasyonları ve Duygusal Zekaları ile Akademik Başarıları Arasındaki İlişki, *Milli Eğitim*, 42(197), 51-63.

**Sezgin, D. & Ateş, S. (2014).** Halkla İlişkiler Yöneticileri ve Duygusal Zeka, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(33), 855-871.

**Şahin, M. (2013).** Mobbing Olgusuna Anatomik Bir Bakış: Üniversite Özelinde Vaka Analizi, *Akademik Bakış Dergisi-Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 38, 1-20.

**Şahin, S. & Türk, M. (2010).** Çalışanlarda Psikolojik Şiddet Algılaması ve Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma, *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(2), 1-9.

**Yaman, E. (2009).** Psikoşiddet (Mobbing) Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 9(2), 967-988.

**Yaman, E. & Ruçlar, K. (2014).** Örgüt Kültürünün Yordayıcısı Olarak Üniversitelerde Örgütsel Sessizlik, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 4(1), 36,50.

**Yaman, E. (2007).** Üniversitelerde Bir Eğitim Yönetimi Sorunu Olarak Öğretim Elemanlarının Maruz Kaldığı İnfomal Cezalar: Nitel Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.



**Yaşarsoy, E. (2006).** Duygusal Zekâ Gelişim Programının Eğitilebilir Zihinsel Engelli Öğrencilerin Davranış Problemleri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

**Yıldırım, A. & Yıldırım, D. (2007).** Mobbing in the Workplace by Peers and Managers: Mobbing Experienced by Nurses Working in Healthcare Facilities in Turkey and its Effect on Nurses, *Journal of Clinical Nursing*, 1444-1453.

**Yıldırım, D., Yıldırım, A. & Timuçin, A. (2007).** Mobbing Behaviors Encountered by Nursing Teaching Staff, *Nursin Ethics, SAGE Publication*.14(4), 446-463.

**Yıldırım, D. & Yıldırım, A. (2008).** Development and Psychometric Evaluation of Workplace Psychologically Violence Behaviors Instrument. *Journal of Clinical Nursing*, 17(10), 1361-1370.

**Yıldırım, D. (2009).** Bullying among Nurses and Its Effects, *International Nursing Review* 56, 504-511.

**Yıldırım, D. & Yıldırım, A. (2010).** Sağlık Alanında Çalışan Akademisyenlerin Karşılaştıkları Psikolojik Şiddet Davranışları ve Bu Davranışların Etkileri. *Türkiye Klinikleri Dergisi*, 30 (2), 559-570.

**Yılmaz, M. & Şahin, Ş. (2004).** Okul Öncesi Öğretmen Adaylarının Duygusal Zeka Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. XII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6-9 Temmuz, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Malatya.