

T.C  
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

**İLKÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİNİN DUYGUSAL  
ZEKA DÜZEYLERİ İLE YAŞADIKLARI PSİKOLOJİK  
YILDIRMA (MOBBING) ARASINDAKİ İLİŞKİ  
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**SÜMEYYE ERDEMİR**

GAZİANTEP  
HAZİRAN 2013

T.C  
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

**İLKÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİNİN DUYGUSAL  
ZEKA DÜZEYLERİ İLE YAŞADIKLARI PSİKOLOJİK  
YILDIRMA (MOBBING) ARASINDAKİ İLİŞKİ  
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**SÜMEYYE ERDEMİR**

GAZİANTEP  
HAZİRAN 2013

T.C  
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

**İLKÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİNİN DUYGUSAL  
ZEKA DÜZEYLERİ İLE YAŞADIKLARI PSİKOLOJİK  
YILDIRMA (MOBBING) ARASINDAKİ İLİŞKİ  
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**SÜMEYYE ERDEMİR**

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Mehmet MURAT

GAZİANTEP  
HAZİRAN 2013

T.C  
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

**İLKÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİNİN DUYGUSAL ZEKA DÜZEYLERİ  
İLE YAŞADIKLARI PSİKOLOJİK YILDIRMA (MOBBING) ARASINDAKİ  
İLİŞKİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

SÜMEYYE ERDEMİR

Tez Savunma Tarihi: 26/06/2013

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Onayı

  
Doç. Dr. M. Fahri ÖZMANTAR  
Enstitü Müdürü

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları sağladığını onaylıyorum.

  
Prof. Dr. Zeynep HAMAMCI  
Enstitü ABL Başkanı

Bu tez tarafımda okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

  
Yrd. Doç. Dr. Mehmet MURAT  
Tez Danışmanı

Bu tez tarafımızca okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.




Jüri Üyeleri:

Yrd. Doç. Dr. Mehmet MURAT (Jüri Başkanı)

Yrd. Doç. Dr. Eyyüp ÖZKAMALI

Yrd. Doç. Dr. K. Kaan BÜYÜKİKİZ

İmzası

## ÖZET

### İLKÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİNİN DUYGUSAL ZEKA DÜZEYLERİ İLE YAŞADIKLARI PSİKOLOJİK YILDIRMA (MOBBING) ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

ERDEMİR, Sümeyye

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Mehmet MURAT

Haziran 2013, 134 Sayfa

Bu tezin amacı ilköğretim öğretmenlerinin duygusal zeka düzeyleri ile yaşadıkları psikolojik yıldırma (mobbing) arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Araştırmanın evreni Gaziantep İli Şahinbey ve Şehitkâmil merkez ilçelerinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise Kadriye Abdülmecit Özgözen İ.Ö.O., Dr. Nilüfer Mustafa Özyurt İ.Ö.O., Hanifi Şireci İ.Ö.O., İsmet İnönü İ.Ö.O., Ayşe Mustafa Sevcan İ.Ö.O., Dr. Sadık Ahmet İ.Ö.O., Karataş İMKB İ.Ö.O., Ertuğrul Gazi İ.Ö.O., Dumlupınar İ.Ö.O., Düztepe İ.Ö.O. ve Hürriyet İ.Ö.O. okullarında görev yapan öğretmenlerden random yöntemiyle seçilmiş olan 357 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın verileri Bar-on Duygusal Zeka Ölçeği ve Psikoşiddet (Mobbing) Ölçeği ile toplanmıştır ve elde edilen veriler çok yönlü ANOVA tekniği ile test edilmiştir. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda branş değişkeninin mobbing toplam puanı üzerinde anlamlı bir fark oluşturduğu ve branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerine göre mobbing algılarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin mobbing ölçeği aşğılama alt boyutu puanları duygusal zekaya göre farklılık göstermektedir. Duygusal zeka düzeyi yüksek olanların düşük ve orta düzey duygusal zekaya sahip olanlara göre mobbing algıları daha yüksektir. Öğretmenlerin mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu puanları kıdeme göre farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puanları duygusal zekaya göre farklılık göstermektedir. Buna göre; öğretmenlerin duygusal zeka düzeyi yükseldikçe, mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutuna daha fazla maruz kaldıkları söylenebilir. Öğretmenlerin mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puanları branşa göre farklılık göstermektedir. Buna göre; mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puanlarında branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek algıladıkları söylenebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Psikolojik Yıldırma (Mobbing), Duygusal Zeka

## ABSTRACT

### INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE EMOTIONAL INTELLIGENCE LEVELS AND MOBBING THE PRIMARY SCHOOL TEACHERS FACE IN SCHOOLS

ERDEMİR, Sümeyye

M.A.Thesis, Department of Educational Sciences

Supervisor: Asist. Prof. Dr. Mehmet MURAT

June 2013, 134 Pages

The aim of this research is to present the relationship between mobbing and level of emotional intelligence of the teachers that work at primary school. The research consists of some teachers who work at schools in Şahinbey and Şehitkamil towns in Gaziantep. Examples of the research consist of randomly chosen 357 teachers that work at these schools. Datas at the research is acquired by Bar-on Emotional Intelligence scale and mobbing scale. Datas of this research are tested technique of ANOVA. In conclusion of statistical analysis there is a meaningful effect between mobbing and branch factor. According to this conclusion, branch teachers have higher sense of mobbing than class teacher. Mobbing scale insultment lower level points of teachers differ from according to emotional intelligence. The person whose emotional intelligence is higher has higher mobbing sense than the person who has low or medium emotional intelligence. Teachers' mobbing scale sexual abuse lower level points differ from according to seniority. Teachers' mobbing scale communication abstacles lower level points differ from according to emotional intelligence. According to this, when the emotional intelligence level of teachers gets higher, it is said that they are exposed to mobbing scale communication abstacles lower level too much. Teachers' mobbing scale communication abstacles lower level points differ from according to branch. Accordingly, it is said that branch teachers have higher sense about mobbing scale communication abstacles lower level points than class teachers.

**Key words:** Mobbing, Emotional Intelligence

## ÖNSÖZ

“İlköğretim Öğretmenlerinin Duygusal Zeka Düzeyleri İle Yaşadıkları Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma” konulu tezimin hazırlanmasında bana ayırdığı değerli zaman ve göstermiş olduğu destekten dolayı danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Mehmet MURAT’a, araştırmamda kullandığım ölçeklerin kullanımına izin veren değerli hocalarım Yrd. Doç. Dr. Füsun ACAR’a ve Doç. Dr. Erkan YAMAN’a ve tezime değerli katkılarından dolayı Doç. Dr. Bayram ÇETİN’e, Yrd. Doç. Dr. K. Kaan BÜYÜKİKİZ’e, Yrd. Doç. Dr. Eyyüp ÖZKAMALI’ya ve Arş. Gör. Ahmet BUĞA’ya teşekkürlerimi sunuyorum.

Yüksek lisans eğitimim süresinde bana verdikleri burs katkısıyla TÜBİTAK’a, tezimin uygulama aşamasına katkıda bulunan tüm öğretmenlere ve ölçeklerin dağıtılmasında ve uygulanmasında bana yardımcı olan değerli meslektaşlarıma teşekkür ederim.

Hayatımın her döneminde beni destekleyen anneme ve babama, anlayışı, ilgisi, fedakârlığı ve sabrı ile her an yanımda olan eşime şükranlarımı sunuyorum.

Sümeyye ERDEMİR

## İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
<b>ÖZET</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	ii
<b>ÖNSÖZ</b> .....	iii
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	iv
<b>TABLolar LİSTESİ</b> .....	vii
<b>ŞEKİLLER LİSTESİ</b> .....	x
<b>KISALTMALAR</b> .....	xi
<b>1. GİRİŞ</b> .....	1
1.1. Araştırmanın Arka Planı .....	1
1.2. Problem Cümlesi.....	3
1.3. Alt problemler.....	4
1.4. Araştırmanın Amacı.....	4
1.5. Araştırmanın Önemi.....	4
1.6. Sayıtlılar.....	5
1.7. Sınırlılıklar.....	6
1.8. Tanımlar.....	6
<b>2. KAYNAK ÖZETLERİ</b> .....	7
2.1. DUYGU.....	7
2.2. ZEKA.....	9
2.2.1. Zekanın Tanımı.....	9
2.2.2. Zekayı Etkileyen Faktörler.....	10
2.2.3. Zekanın Ölçülmesi.....	10
2.2.4. Zeka Kuramları.....	11
2.2.4.1. Spearman'ın zeka kuramı.....	11
2.2.4.2. Thorndike'ın zeka kuramı.....	11
2.2.4.3. Thurstone grup faktör kuramı.....	12
2.2.4.4. Guilford'un çok faktör kuramı.....	12
2.2.4.5. Jean Piaget'in zeka kuramı.....	13
2.2.4.6. Kuramların birleşen yönleri.....	13



	<u>Sayfa No</u>
2.3. ÇOKLU ZEKA.....	14
2.3.1. Gardner'ın Çoklu Zeka Kuramı.....	14
2.3.2. Armstorg'un Çoklu Zeka Kuramı.....	14
2.4. DUYGUSAL ZEKA.....	16
2.4.1. Duygusal Zeka Kavramının Gelişimi.....	16
2.4.2. Duygusal Zekanın Tanımı ve Özellikleri.....	17
2.4.3. Duygusal Zeka Modelleri.....	20
2.4.3.1. Karma model yaklaşımı.....	21
2.4.3.1.1. Daniel Goleman modeli.....	21
2.4.3.1.2. Mayer ve Salovey modeli.....	24
2.4.3.1.3. Bar-On modeli.....	25
2.4.3.1.4. Cooper ve Sawaf modeli.....	26
2.4.3.2. Yetenek modeli yaklaşımı.....	26
2.5. PSİKOLOJİK YILDIRMA.....	28
2.5.1. Psikolojik Yıldırmanın Tanımı ve Kapsamı.....	28
2.5.2. İşyerinde Psikolojik Yıldırma Süreci.....	32
2.5.2.1. Psikolojik yıldırmanın aşamaları.....	32
2.5.2.2. Psikolojik yıldırmanın aktörleri.....	35
2.5.2.3. Psikolojik yıldırmanın yönü.....	38
2.5.2.4. Psikolojik yıldırma davranışları.....	39
2.5.3. Psikolojik Yıldırmanın Nedenleri.....	41
2.5.4. Psikolojik Yıldırmanın Etkileri.....	42
2.5.4.1. Psikolojik yıldırmanın bireysel etkileri.....	42
2.5.4.2. Psikolojik yıldırmanın örgütsel etkileri.....	43
2.5.4.3. Toplum üzerindeki olumsuz etkileri.....	43
2.5.5. Psikolojik Yıldırma ile Mücadele ve Alınacak Önlemler.....	45
2.5.6. Psikolojik Yıldırmanın Hukuksal Yönü.....	46
2.5.7. Psikolojik Yıldırma ve Duygusal Zeka.....	47
2.6. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	48
2.6.1. Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar.....	48
2.6.1.1. Duygusal zeka ile ilgili yapılan araştırmalar.....	49
2.6.1.2. Psikolojik yıldırma (mobbing) ile ilgili yapılan araştırmalar.....	50
2.6.2. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar.....	54
2.6.2.1. Duygusal zeka ile ilgili yapılan araştırmalar.....	54
2.6.2.2. Psikolojik yıldırma (mobbing) ile ilgili yapılan araştırmalar.....	54
<b>3. MATERYAL VE YÖNTEM.....</b>	<b>57</b>
3.1. YÖNTEM.....	57
3.1.1. Araştırmanın Deseni.....	57
3.1.2. Evren ve Örneklem.....	57
3.1.3. Veri Toplama Araç ve Teknikleri.....	58
3.1.4. Verilerin Toplanması ve Çözümü.....	60
<b>4. BULGULAR VE TARTIŞMA.....</b>	<b>62</b>
4.1. Araştırmanın Alt Problemlerine İlişkin Bulgular.....	62
4.1.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular.....	63
4.1.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular.....	69
4.1.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular.....	75
4.1.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular.....	81

	<u>Sayfa No</u>
4.1.5. Araştırmanın Beşinci Alt Problemine İlişkin Bulgular .....	88
4.2. Tartışma.....	94
<b>SONUÇLAR</b> .....	<b>102</b>
<b>ÖNERİLER</b> .....	<b>105</b>
<b>KAYNAKLAR</b> .....	<b>106</b>
<b>EKLER</b> .....	<b>112</b>
EK A. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	113
EK A.1. KİŞİSEL BİLGİ FORMU.....	114
EK A.2. PSİKOŞİDDET (MOBBİNG) ÖLÇEĞİ.....	115
EK A.3. DUYGUSAL ZEKA ÖLÇEĞİ.....	116
EK B. RESMİ YAZIŞMALAR.....	120
<b>ÖZGEÇMİŞ/VITAE</b> .....	<b>123</b>

## TABLOLAR LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
Tablo 2.1. Zeka türleri.....	15
Tablo 2.2. Duygusal yeterlilik çerçevesi.....	23
Tablo 2.3. Salovey ve Mayer'in geliştirilmiş dört duygusal zeka alanı.....	27
Tablo 2.4. Psikoşiddet ile ilişkili tanımlar.....	31
Tablo 2.5. Psikolojik şiddetin psikolojik ve ekonomik maliyetleri.....	44
Tablo 4.1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet ve mesleki kıdemlerine göre dağılımları.....	62
Tablo 4.2. Mobbing ölçeği toplam puanlarının duygusal zeka ve cinsiyete göre betimsel verileri.....	63
Tablo 4.3. Mobbing ölçeği toplam puanlarının duygusal zeka ve cinsiyete göre çok yönlü varyans analizi sonuçları.....	64
Tablo 4.4. Mobbing ölçeği toplam puanlarının duygusal zeka ve medeni duruma göre betimsel verileri.....	64
Tablo 4.5. Mobbing ölçeği toplam puanlarının duygusal zeka ve medeni duruma göre çok yönlü varyans analizi sonuçları.....	65
Tablo 4.6. Mobbing ölçeği toplam puanlarının duygusal zeka ve kıdeme göre betimsel verileri.....	66
Tablo 4.7. Mobbing ölçeği toplam puanlarının duygusal zeka ve kıdeme göre çok yönlü varyans analizi sonuçları.....	67
Tablo 4.8. Mobbing ölçeği toplam puanlarının duygusal zeka ve branşa göre betimsel verileri.....	67
Tablo 4.9. Mobbing ölçeği toplam puanlarının duygusal zeka ve branşa göre çok yönlü varyans analizi sonuçları.....	68
Tablo 4.10. Mobbing ölçeği aşağılama alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve cinsiyete göre betimsel verileri.....	69
Tablo 4.11. Mobbing ölçeği aşağılama alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve cinsiyete göre çok yönlü varyans analizi sonuçları.....	69

	<u>Sayfa No</u>
Tablo 4.12. Mobbing ölçeği aşağılama alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve medeni duruma göre betimsel verileri.....	70
Tablo 4.13. Mobbing ölçeği aşağılama alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve medeni duruma göre çok yönlü varyans analizi sonuçları.....	71
Tablo 4.14. Mobbing ölçeği aşağılama alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve kıdeme göre betimsel verileri.....	72
Tablo 4.15. Mobbing ölçeği aşağılama alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve kıdeme göre çok yönlü varyans analizi sonuçları.....	73
Tablo 4.16. Mobbing ölçeği aşağılama alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve branşa göre betimsel verileri.....	73
Tablo 4.17. Mobbing ölçeği aşağılama alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve branşa göre çok yönlü varyans analizi sonuçları.....	74
Tablo 4.18. Mobbing ölçeği ayrımcılık alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve cinsiyete göre betimsel verileri.....	75
Tablo 4.19. Mobbing ölçeği ayrımcılık alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve cinsiyete göre çok yönlü varyans analizi sonuçları.....	75
Tablo 4.20. Mobbing ölçeği ayrımcılık alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve medeni duruma göre betimsel verileri.....	76
Tablo 4.21. Mobbing ölçeği ayrımcılık alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve medeni duruma göre çok yönlü varyans analizi sonuçları.....	77
Tablo 4.22. Mobbing ölçeği ayrımcılık alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve kıdeme göre betimsel verileri.....	78
Tablo 4.23. Mobbing ölçeği ayrımcılık alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve kıdeme göre çok yönlü varyans analizi sonuçları.....	79
Tablo 4.24. Mobbing ölçeği ayrımcılık alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve branşa göre betimsel verileri.....	79
Tablo 4.25. Mobbing ölçeği ayrımcılık alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve branşa göre çok yönlü varyans analizi sonuçları.....	80
Tablo 4.26. Mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve cinsiyete göre betimsel verileri.....	81
Tablo 4.27. Mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve cinsiyete göre çok yönlü varyans analizi sonuçları.....	81
Tablo 4.28. Mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve medeni duruma göre betimsel verileri.....	82
Tablo 4.29. Mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve medeni duruma göre çok yönlü varyans analizi sonuçları.....	83

	<u>Sayfa No</u>
Tablo 4.30. Mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve kídeme göre betimsel verileri.....	84
Tablo 4.31. Mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve kídeme göre çok yönlü varyans analizi sonuçları.....	85
Tablo 4.32. Mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve branş'a göre betimsel verileri.....	86
Tablo 4.33. Mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve branş'a göre çok yönlü varyans analizi sonuçları.....	86
Tablo 4.34. Mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve cinsiyete göre betimsel verileri.....	88
Tablo 4.35. Mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve cinsiyete göre çok yönlü varyans analizi sonuçları.....	88
Tablo 4.36. Mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve medeni duruma göre betimsel verileri.....	89
Tablo 4.37. Mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve medeni duruma göre çok yönlü varyans analizi sonuçları.....	90
Tablo 4.38. Mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve kídeme göre betimsel verileri.....	91
Tablo 4.39. Mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve kídeme göre çok yönlü varyans analizi sonuçları.....	92
Tablo 4.40. Mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve branş'a göre betimsel verileri.....	92
Tablo 4.41. Mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve branş'a göre çok yönlü varyans analizi sonuçları.....	93

## ŞEKİLLER LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
Şekil 2.1. Piaget'e göre zihinsel yapı.....	13
Şekil 2.2. Duygusal Zeka Bar-On Modeli.....	25
Şekil 3.1. PÖ'ye ilişkin path diagramı ve faktör yükleri.....	60

**KISALTMALAR**

PÖ: Psikoşiddet Ölçeği

TÜBİTAK: Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu

İ.Ö.O. : İlköğretim Okulu

İMKB: İstanbul Menkul Kıymetler Borsası

## BİRİNCİ BÖLÜM

### GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümü sekiz alt bölümden oluşmaktadır. Birinci alt bölümünde araştırmanın şekillenmesine yardımcı olabilmek için teorik arka plana, ikinci alt bölümünde araştırmanın problem cümlesine, üçüncü alt bölümünde problem cümlesine ilişkin alt problemlere, dördüncü alt bölümünde araştırmanın amacı, beşinci alt bölümünde araştırmanın önemine, altıncı alt bölümünde araştırmanın sayıltılarına, yedinci alt bölümünde araştırmanın sınırlılıklarına ve sekizinci alt bölümünde araştırmada kullanılan tanımlara yer verilmiştir.

#### 1.1. Araştırmanın Arka Planı

Bugünün insanı, şiddetin toplumsal hayatın her alanına yayıldığına, bütün dünyada hızla tırmandığına ve çeşitlendiğine tanıklık etmektedir. Şiddet, farklı şekillerde kendini göstermekte; baskı, eziyet, korkutma, sindirme, öldürme ya da caydırma amaçlı davranışlar sürekli bir biçimde ve her toplumda yaşanmakta, günlük yaşamın bir parçası olma özelliğini hala korumaktadır (Keleş ve Ünsal, 1996: 91). Televizyon, internet ve gazeteler de bu gibi durumlarla karşılaşmaktadır.

Her türlü fiziksel saldırı şiddet tanımı içinde değerlendirilirken, fiziksel olmayan, bireyin sağlığını ve psikolojisini olumsuz yönde etkileyen, onu üzen, kendisini baskı ve tehdit altında hissetmesine neden olan tutum ve davranışlar psikolojik şiddet kapsamında değerlendirilir (Tutar, 2004:14-146). Davenport ve arkadaşları (2003:16) taciz, rahatsız etme ve kötü davranış yoluyla herhangi bir kişiye yönelen ve kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla, kasıtlı olarak yapılan saldırıları psikolojik şiddet olarak tanımlamaktadır. Psikolojik şiddet, kalıcı psikolojik ve psikosomatik etkiler bırakabilmesi bakımından fiziksel şiddetten daha tehlikelidir (Westhues, 2002: 30-34). Bu yaklaşımlara göre, şiddetin bilinenden daha yoğun bir düzeyde yaşandığını, sanılandan fazla sayıda kişinin (farkında olsun ya da olmasın) şiddet içeren tutum ve davranışlara maruz kaldığını veya şiddet uygulayıcı



olduğunu söylenebilir. Psikolojik şiddet eylemleri kişide hem fiziksel hem de ruhsal olumsuz etkilere sebep olmaktadır.

Bugünün koşullarında çalışanlar, zamanlarının büyük bir bölümünü iş yerinde geçirmektedir ve iş ortamındaki ilişkiler çalışanın hayatında önemli bir yere sahiptir. Davranış bilimcilerin çoğu, kişisel veya örgütsel yaşamda sağlıklı olmanın, diğer kişilerle iyi ilişkiler içinde olmakla olanaklı olduğu görüşünde birleşmişlerdir (Doubtfire, 1997:89). İş yerinde yaşanan olumsuz davranışlara maruz kalan bir kişi ise psikolojik yönden zarar görebilir (Leymann, 1996:174). İletişim ve etkileşimin daha yoğun yaşandığı okullardaki örgütsel ve soysal ilişkilerin, öğretmenlerin performansında, örgüte bağlılığında ve ruh sağlığında daha özel bir önem arz edeceğini söylemek mümkündür. Bu önem yalnızca çalışan için değil, örgütün sağlığı ve etkililiği için de geçerlidir. Çünkü çalışanlar örgütün insan gücü kaynağını oluşturur. Başaran (2000)'a göre örgütü amaçlarına ulaştıracak en temel unsur insan gücü kaynağıdır.

Yıldırmanın en çok hangi sektörde görüldüğünü araştıran Hubert ve Veldhoven (2001) daha çok endüstri ve eğitim alanında, belediyelerde ve kamuda, yöneticiler ve çalışanlar arasında yıldırma yol açan saldırgan davranışların yaşandığını ortaya çıkarmıştır. Bu sektörlerin ortak noktası hepsinin hizmet sektörü olmasıdır. Hizmet sektörü işin doğası gereği psikolojik şiddetin ortaya çıkması için daha yatkın bir sektördür. Çünkü hizmet sektöründeki örgütlerde özellikle üstler ve astlar arasındaki kişisel ilişkiler ve iletişim üst düzeyde gerçekleşir. Çalışanların sürekli iletişim ortamı içinde bulunmaları çatışma ihtimalini güçlendirebilmekte, mobbing uygulamaya eğilimli kişilere bu eylemlerini gerçekleştirebilmek için uygun fırsatlar sunmaktadır (Yamada, 2000; akt. Onbaş, 2007:5). İskandinavya'da yapılan bir araştırma, psikolojik şiddetin okullar gibi kâr amacı gütmeyen örgütlerde büyük firmalara göre çok daha yaygın olduğunu göstermektedir (Davenport vd., 2003:46). Hizmet sektörünün en başında gelen kurumlarından biri de okullardır. İletişim ve etkileşimin okullarda yoğun bir biçimde yaşandığını dikkate aldığında bu kurumlarda çalışanların psikolojik şiddete maruz kalma olasılığının önemli ölçüde artacağını söylenebilir.

Bireyin, toplum içinde yaşama hazırlanmasında ve toplumsal düzenin inşasında rol oynayan en önemli "düzenleyici" kurumlarından biri de eğitim

kurumudur (Eroğlu, 2011:139). Öğrencinin eğitiminde en önemli çevre etkeni öğretmendir (Başaran, 2000:204). Eğitimin program, öğrenci ve öğretmenden oluşan üç temel ögesi bulunmaktadır. Ancak, öğretim süreçlerinin etkili ve verimli kılınmasında bu üç bileşenden en önemli ögenin öğretmen olduğu konunun uzmanlarınca dile getirilmiştir.

Kişiler, toplumlar ve örgütler üzerindeki olumsuz etkileri açıklanan yıldırma eylemleri bütün vahametiyle eğitim kurumlarında da yaşanabilir. Okul yönetimi ya da meslektaşları tarafından psikolojik şiddette maruz kalan öğretmenlerin görevlerini etkili bir şekilde yerine getirmeleri beklenemez. Söz konusu durum, astları, iş arkadaşları ya da üst yönetim tarafından psikolojik şiddet görmesiyle, okul yöneticileri için de geçerli olabilir. Sonuç olarak, okulda iletişim ve işbirliği zayıflayabilir, örgüte bağlılık azalabilir ve örgüt imajı zedelenebilir. Bu nedenlerle psikolojik şiddetin okullarda yaşanma düzeyinin belirlenmesi ve bu doğrultuda çözüm önerileri geliştirilmesi önemlidir.

Bu noktada duygusal zeka kavramı ortaya çıkmaktadır. Duygusal zeka; hem bireyin kendisiyle hem başkalarıyla başa çıkabilmeyi kolaylaştıran duyguları tanımak, anlamak ve duyguları etkin bir şekilde kullanabilme yeteneğidir. Yani, diğer insanların beklenti ve ihtiyaçlarını, güçlü ve zayıf yönlerini duygular aracılığıyla anlayabilmek, stresli durumlarda güçlü olabilmek ve insanların çevrelerinde görmek istedikleri gibi biri olmak için sahip olunması gereken bir yetkinliktir (Baltaş, 2006:7).

Yapılan çalışmalar ve incelemeler duygusal zekası yüksek iş görenlerin daha çok talep edildiğini ortaya koymaktadır. Öğretmenler okullarda görev yapan iş görenlerin en önemlisi olması nedeniyle öğretmenlerin de yüksek duygusal zekaya sahip olmaları beklenebilir bir durumdur. Bu bağlamda duygusal zekanın, hem bireyler hem de örgütler açısından önemle ele alınması gerektiği söylenebilir.

## **1.2. Problem Cümlesi**

İlköğretim öğretmenlerinin duygusal zeka düzeyleri ile yaşadıkları psikolojik yıldırma (mobbing) arasında bir ilişki var mıdır?

### 1.3. Alt problemler

Araştırmanın ana problemine bağlı olarak şu alt problemlere cevap aranmıştır:

❖ Öğretmenlerin duygusal zeka düzeyleri açısından;

1. Cinsiyet, medeni durum, kıdem ve branş değişkenlerine göre mobbing ölçeği toplam puanı açısından anlamlı bir farklılık var mıdır?
2. Cinsiyet, medeni durum, kıdem ve branş değişkenlerine göre mobbing ölçeği aşağılama alt boyutu açısından anlamlı bir farklılık var mıdır?
3. Cinsiyet, medeni durum, kıdem ve branş değişkenlerine göre mobbing ölçeği ayrımcılık alt boyutu açısından anlamlı bir farklılık var mıdır?
4. Cinsiyet, medeni durum, kıdem ve branş değişkenlerine göre mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu açısından anlamlı bir farklılık var mıdır?
5. Cinsiyet, medeni durum, kıdem ve branş değişkenlerine göre mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu açısından anlamlı bir farklılık var mıdır?

### 1.4. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; Gaziantep ili Şahinbey ve Şehitkamil merkez ilçelerinde bulunan ilköğretim öğretmenlerinin duygusal zeka düzeyleri ve yaşadıkları psikolojik yıldırma (mobbing) arasında anlamlı bir fark olup olmadığını ortaya koymaktır.

### 1.5. Araştırmanın Önemi

Bugün çağdaş bir örgütün öncelikli görevi çalışanına değer vermesi, sosyal ve duygusal açıdan ona sağlıklı, güvenli ve doyumlu bir çalışma ortamı sağlamasıdır. Yönetim bilimi ve örgüt psikolojisi alanında yapılan pek çok araştırma, çalışanlarının ruhsal ve toplumsal ihtiyaçlarını doyuran örgütlerin daha etkili ve üretken olabildiklerini ortaya koymaktadır. Çalışanların mutluluğunun önemini kavrayan örgütler, iş ve yaşam şartlarını iyileştirme yollarını araştırarak, bu konuda önlemler almakta ve bazı çalışmalar yapmaktadır.

Endüstri ve örgüt psikolojisi alanında çalışanların son zamanlarda sıkça üstünde durdukları bir konu da mobbing, psikolojik şiddet, duygusal taciz gibi isimlerle tanımlanan yıldırma eylemleridir. Çalışanların verimini, moral ve

motivasyonunu düşüren bu örgütsel hastalık hemen hemen her örgütte yaşanmakta ancak görmezden gelinmekte ya da önemsizlenmektedir. İşten ayrılmalar ve hatta intiharlarla sonuçlanabilen mobbing süreci ülkemizde ve eğitim örgütlerinde yeni yeni araştırılmaya başlanan bir konudur. Bu nedenle kişiler ve kurumlar bu konuda henüz yeterli bilgi sahibi değildir.

Eğitim-öğretim sürecinde de bireysel ve örgütsel amaçlar gerçekleştirilirken öğretmenlerin kendilerinin ve diğerlerinin duygularının farkında olabilme, diğer bireylerle iyi ilişkiler kurabilme, empati, dürtü kontrolü, stresli durumlarla baş edebilme ve ortaya çıkan çatışmaları etkin bir şekilde yönetebilme kabiliyeti gibi özel becerilere sahip olmaları gerekmektedir. Bu da duygusal zeka kavramının ele alınmasıyla mümkün olacaktır.

Bu araştırma, ilköğretim öğretmenlerinin duygusal zeka düzeyleri ile yaşadıkları psikolojik yıldırma (mobbing) arasındaki ilişkinin cinsiyet, medeni durum, kıdem ve branş değişkenleri açısından incelenmesinin çalıştıkları kurumda psikolojik şiddet mağduru olmuş veya hala bu sürecin içinde bulunan kişilerin, gözlemcilerin, psikolojik şiddet içeren eylemleri uygulayanların farkındalık ve duyarlılık geliştirmelerine yardımcı olması bakımından önemlidir. Duygusal zeka ve psikolojik yıldırma (mobbing) arasındaki ilişkinin ilköğretim öğretmenleriyle yapılan benzer bir çalışmaya ulaşılamaması da araştırmanın diğer bir önemini oluşturmaktadır.

## 1.6. Sayıtlar

1. Öğretmenler kendilerine verilen Kişisel Bilgi Formunu, Bar-On Duygusal Zeka Ölçeğini ve Mobbing (Psikolojik Yıldırma, Duygusal Şiddet) Ölçeğini içtenlikle ve samimi bir şekilde cevapladıkları düşünülmektedir.
2. Kullanılan veri toplama araçları ulaşılmak istenen bilgileri elde etmede yeterli olduğu düşünülmektedir.
3. Araştırma için seçilen örneklem grubu araştırma evrenini temsil etmektedir.

### 1.7. Sınırlılıklar

1. Araştırmada elde edilen veriler Kadriye Abdülmecit Özgözen İ.Ö.O., Dr. Nilüfer Mustafa Özyurt İ.Ö.O., Hanifi Şireci İ.Ö.O., İsmet İnönü İ.Ö.O., Ayşe Mustafa Sevcan İ.Ö.O., Dr. Sadık Ahmet İ.Ö.O., Karataş İMKB İ.Ö.O., Ertuğrul Gazi İ.Ö.O., Dumlupınar İ.Ö.O., Düztepe İ.Ö.O. ve Hürriyet İ.Ö.O. ile sınırlıdır.
2. Araştırmada elde edilen veriler duygusal zeka ve mobbing ölçme araçları ile sınırlıdır.

### 1.8. Tanımlar

- **Duygu:** Bir his ve bu hisse özgü belirli düşünceler, psikolojik ve biyolojik haller ve bir dizi hareket eğilimi anlamına gelmektedir (Goleman, 2011b:373).
- **Zeka:** Bir yetenek birleşimi olarak kabul edilmekte olup algılama, bellek, düşünme, öğrenme, akıl yürütme, kavrama, muhakeme gibi zihinsel süreçleri kapsadığı ifade edilmektedir (Akboy, 2005:114).
- **Duygusal Zeka:** Bireyin çevresel baskı ve taleplerle başa çıkmasında ona başarı kazandırma yeteneğini etkileyen bilişsel olmayan beceriler, yetenekler ve yetkinlikler sıralamasıdır (Bar-On, 1995:5; akt. Yaylacı, 2008:46).
- **Mobbing (Psikolojik Yıldırma):** Bir veya birkaç kişi tarafından yalnızca bir kişiyi hedef alan düşmanca, ahlak dışı ve sistematik iletişim biçimidir (Leymann, 1996:174) Mobbing Türkçe literatürüne yeni giren bir kavram olduğu için, Türkçe karşılığı konusunda da henüz bir netlik bulunmamakta ve bir terminoloji sorunu yaşanmaktadır. Mobbing üzerine araştırma yapanlar, bu olguyu tek bir sözcükle ifade etmek yerine kavrama Türkçe karşılık olarak “işyerinde psikolojik taciz, işyerinde psikolojik-terör, işyerinde psikolojik şiddet, işyerinde duygusal taciz, işyerinde moral taciz, işyerinde manevi taciz, duygusal şiddet, işyerinde zorbalık, yıldırma ve işyerinde yıldırmaya yönelik psikolojik saldırı” sözcüklerini kullanmaktadırlar (Tınaz, Bayram ve Ergin, 2008:9). Dolayısıyla bu çalışmada da tek bir kavram yerine yukarıda yer alan kavramlar birbirlerinin yerine kullanılmıştır.

## İKİNCİ BÖLÜM

### KAYNAK ÖZETLERİ

Bu bölümde duygu, zeka, çoklu zeka, duygusal zeka ve psikolojik yıldırma konularında kuramsal bilgiler ile yurtiçi ve yurtdışında yapılan bazı araştırmalara yer verilmiştir.

#### 2.1. DUYGU

Duygular; psikolojik tepkiler, algılar ve bilinci/ farkındalığı içeren psikolojik alt sistemleri koordine eden içsel olaylar olarak tanımlanmaktadır. Motere kökenli duygu kavramının (emotion) Latince karşılığı hareket etmek anlamını taşımaktadır (Yaylacı, 2008).

Oxford İngilizce sözlüğünde duygu şöyle tanımlanmaktadır: “Herhangi bir zihin, his, tutku çalkantısı ya da devinimi, herhangi bir şiddetli ya da uyarılmış zihinsel bir durumdur.” Bir başka tanımda ise duygu; hislerde ve zihinsel tutumda fizyolojik değişiklikler ve açıklayıcı davranışlarla birlikte ortaya çıkan bir harekettir (Barutçugil, 2002:73).

Duygular bireyden bireye farklılık gösterebilir de insanların temel duygularını şöyle sıralamak mümkündür: Öfke, korku, sevgi, üzüntü, şaşkınlık, nefret. Duygular ister olumlu ister olumsuz olsun, kişinin diğer insanlarla ilişkilerini değerlendirmelerine yardımcı olurlar. Duygular bireylerin sosyal etkileşimlere karşı verdikleri olumlu ya da olumsuz cevaplardır.

Son yıllarda çalışma yaşamında duygular ve onların yönetilmesi konusunda birçok araştırma ve inceleme yapılmıştır. Çalışanın duygularını düzenlemesi, bilinçli ve bilinçsiz olarak onun ruh halini ve ruh hali hakkındaki düşüncelerini doğrudan etkilemektedir. Duygular insana enerji verirler. Olumlu ve olumsuz duyguların insana verdikleri enerji de farklıdır. Örneğin, olumsuz duygular insana olumsuz enerji verirken, olumlu duygular olumlu enerji verirler. Çalışma yaşamında olumlu

ve olumsuz ruh hallerinin farklı etkileri vardır. Yapılan araştırmalar olumlu ruh hallerinin iş hayatinde yaratıcılığa etki ettiğini ve daha esnek karar verilmesini kolaylaştırdığını doğrulamıştır (Güney, 2011:166). Örneğin, olumlu ruh halinin çalışanların iş tatmin düzeylerini ve yardımsever davranışları arttırması, işten ayrılmaları azaltması gibi.

Çalışma yaşamında olumsuz ruh halinde iş görenler, işlerinden tatmin olmazlar. Çünkü olumsuz ruh halleri, onların olumsuz düşünceler içine girmelerine neden olur. Olumsuz düşünceler, kişinin kendini sınırlamasına neden olan inançlardan kaynaklanmaktadır. Bu tür inançlara sahip iş görenler şu özelliklere sahiptirler (Ventrella, 2004:49-65):

- Başkalarının kendilerine adil davranmadığını düşünürler.
- Zor işlerin kendilerine verilmesini istemezler.
- Tüm çalışanların kendilerine karşılıksız olarak sempati duymalarını beklerler.
- Yanlış yapmaktan korkarlar.
- Kendilerine kötü davranan insanların cezalandırılmasını isterler.
- İstedikleri şeyi istedikleri zaman elde etmek isterler.
- Duygularını kontrol edemeyeceklerini düşünürler.

Goleman (2011b)'a göre duygu, bir his ve bu hisse özgü belirli düşünceler, psikolojik ve biyolojik haller ve bir dizi hareket eğilimi anlamına gelmektedir. Bazı kuramcılar temel duygu kümeleri olduğunu söylüyor: Bu kümelerin başlıca adayları ve bazı üyeleri şöyle:

- Öfke: Hiddet, hakaret, içlerleme, gazap, tükenme, kızma, sinirlenme, hınç, kin, rahatsızlık, alınganlık, düşmanlık ve belki de en uç noktada, patolojik nefret ve şiddet.
- Üzüntü: Acı, keder, neşesizlik, kasvet, melankoli, kendine acıma, yalnızlık, can sıkıntısı, umutsuzluk ve patolojik olduğunda şiddetli depresyon.
- Korku: Kaygı, kuruntu, sinirlilik, tasa, hayret, şüphe, uyanıklık, vicdan azabı, huzursuzluk, çekinme, ürkme, dehşet; patolojik olduğunda ise fobi ve panik.

- Zevk: Mutluluk, coşku, rahatlama, tatmin, haz, sevinç, eğlenme, gurur, tensel zevk, heyecan, vecd hali, hoşnutluk, kendinden geçme, aşırı zindelik, kapris ve en uç noktada mani.
- Sevgi: Kabul görme, dostluk, güven, iyilik, yakın ilgi, sadakat, hayranlık, aşırı tutkunluk, muhabbet.
- Şaşkınlık: Şok, hayret, afallama, merak.
- İğrenme: Hor görme, aşağılama, küçümseme, tikslenme, nefret etme, hoşlanmama, itici bulma.
- Utanç: Suçluluk, mahcubiyet, hayal kırıklığı, pişmanlık, küçük düşme, üzülme, çile ve nedamet.

## 2.2. ZEKA

### 2.2.1. Zekanın Tanımı

Zeka, psikologların üzerinde uzlaşmakta zorluk çektikleri konulardan biridir. Zeka hangi zeka testi kullanılmakta ise o testin ölçtüğü şeydir veya kim zekadan bahsediyorsa kendi zeka anlayışından bahsetmekte, başkalarının zeka anlayışı ile kısmen uyuşmakta, kısmen de ayrı düşmektedir. Yani, zeka anlayışları oldukça farklıdır (Bacanlı, 2003:58).

Selçuk (2005)'a göre zeka, yeni ve şaşırtıcı durumlarda çevreye uyum yapabilme, soyutlama ve problem çözme gücü olarak ifade edilir. Piaget'e göre zeka çevreye uyum yapabilme yeteneğidir (Bacanlı, 2003:58). Piaget 1920'lerden itibaren çocuklarda zeka gelişimi üzerinde çalışmalar yapmaya başlamıştır. Geleneksel zeka anlayışına karşı çıkararak zekanın zeka testinden alınan puan olmadığını belirtmiştir (Selçuk, 2005:80). Piaget'e göre zeka zihnin değişme ve kendini yenileme gücüdür.

Bozdağ (2008)'a göre zeka insanın hayatını her alanda çevresine uyumlu ve başarılı yöneterek amacına taşıyabilme becerisidir. Zeka, bir yetenek birleşimi olarak kabul edilmekte olup algılama, bellek, düşünme, öğrenme, akıl yürütme, kavrama, muhakeme gibi zihinsel süreçleri kapsadığı ifade edilmektedir (Akboy, 2005:114).

S. Binet, zekanın beş özelliği olduğunu ifade etmiştir (Merrill, 1972; akt. Akboy, 2005:115).



Bu özellikler:

- Anlamak
- Hüküm vermek
- Akıl yürütmek
- Düşünceye belirli bir yön vermek ve bunu devam ettirmek
- Düşüncenin istenilen yönde gerçekleşmesini sağlamak.

### 2.2.2. Zekayı Etkileyen Faktörler

Zekayı etkileyen faktörler genel olarak 2 başlık altında toplanabilir:

#### 1. Kalıtım

Zekanın doğuştan getirildiğine, çocuğun zeka gücünün annesiyle babasının zeka ortalamasına yakın olacağı ve büyük ölçüde zekanın kalıtımın etkisinde kaldığı ifade edilmektedir.

#### 2. Çevre

- Doğum öncesi nedenler: Yetersiz beslenme, aşırı alkol ve sigara kullanımı, hamileyken alınan bazı ilaçlar,...
- Doğum sırasındaki nedenler: Erken doğum, geç doğum, güç doğum,...
- Doğum sonrası nedenler: Travmalar, ateşli hastalıklar,...
- Eğitim: Yapılan araştırmalar beyini uyaran zengin ortamlarda yetiştirilen çocukların zeka testlerinden daha yüksek puan aldıkları ve okulda daha başarılı oldukları saptanmıştır.
- Ailenin sosyo-ekonomik düzeyi (Akboy, 2005:112-114).

### 2.2.3. Zekanın Ölçülmesi

Zeka testleri sözel, sayısal ve performans alanlarına ilişkin çeşitli sorulardan oluşmaktadır. Her yaş grubu için ayrı testler geliştirilmekte ve standartlar konulmaktadır (Selçuk, 2005:73). Zeka bir tek etkenle açıklanamayacak kadar çok sayıda yetenekleri içermektedir.

## 2.2.4. Zeka Kuramları

### 2.2.4.1. Spearman'ın zeka kuramı

Spearman, 1927'de zeka ile ilgili çift faktör kuramını geliştirmiştir: Genel bir zihinsel enerji, her türlü zihin etkinliğine rol oynar ve bu enerjiye genel faktör denir ve (g) ile gösterilir. İhtiyaç duyduğunda, belirli bir zihin etkinliğinde kullanılan enerjiye ise özel faktör denir ve (s) ile gösterilir. Özel faktörlerin sayısı pek çoktur ve her zihinsel etkinlikte kullanılan genel (g) ve özel (s) faktör oranı ve miktarı farklıdır (Akboy, 2005:115).

Charles E. Spearman ve onu izleyen psikologların geliştirdiği zeka kuramı, zekanın bir genel yetenek ve bu genel yeteneğe bağlı özel yeteneklerden oluştuğunu savunur. Bir bilişsel etkinliğin yapılabilmesi için gerekli olan genel yetenek, birinci etkeni; özel yetenek ise ikinci etkeni oluşturur. Bu kurama göre tüm bilişsel güçlerin ortak yönüne genel yetenek denir. Zekanın temel etkeni olan bu genel yetenek, insanın her türlü etkinliğinde görev alan genel bir bilişsel güçtür (Başaran, 2000:73). Ama insanın her bilişsel etkinliği için, genel yeteneğin yanı sıra özel bir yeteneğe de gereklilik vardır. Özel yetenek, bir bilişsel etkinlik için genel yeteneğin dışında gerekli olan bilişsel bir güçtür. Genel yetenekte bireysel ayrılıklar vardır. Ama özel yeteneklerin sayısı da insandan insana değişir.

### 2.2.4.2. Thorndike'in zeka kuramı

Thorndike'a göre zeka birbirinden bağımsız ayrı ayrı faktörlerden oluşmuş olup genel bir faktör yoktur. Zihnin ayrı faktörleri olup bu faktörler ortak özelliklerine göre gruplandırılabilirler (Bacanlı, 2003:121).

Bu gruplama şu şekildedir:

- Kelime anlamı
- Aritmetik akıl yürütme
- Kavrama
- İlişkileri görsel algılama

Thorndike zekayı soyut zeka, sosyal zeka ve mekanik zeka olmak üzere üç tür içinde sınıflamıştır. Soyut zekayı sayı ve sözcük cinsinden sembolleri, sosyal zekayı insanları anlama ve onlarla iyi ilişkiler kurabilme, mekanik zekayı ise çeşitli

araç, gereç ve makineleri anlama ve kullanma yeteneği olarak tanımlamıştır (Özgüven, 1994:167).

Thorndike zekanın üç yönünün olduğunu ifade etmiştir: Seviye yönü, genişlik yönü, sürat yönü. Seviye yönü zorluk derecesini, genişlik yönü güçlük derecesini ve sürat yönü de hızlılık derecesini ifade etmiştir (Özgüven, 1994:167; Kuzgun, 2006:18; Akboy, 2005:116).

#### **2.2.4.3.Thurstone grup faktör kuramı**

Thurstone'a göre zihin etkinliğini gerekli kılan işler gruplandırılabilir. Her gruptaki iş için belli ve diğerlerinden ayrı zihin gücü gereklidir. Thurstone zeka için 7 temel faktör belirlemiştir (Akboy, 2005:117; Başaran, 2000:73-74):

- 1) Sayısal işlemleri doğru ve çabuk yapabilmeyi sağlayan sayısal yetenek.
- 2) Söz ve kavramlar arasındaki ilişkileri görmeye yarayan sözel yetenek.
- 3) Nesnelerin uzaydaki durumlarını bilişte canlandırmaya yarayan uzaysal yetenek.
- 4) Bir düşüncenin anlatılmasında, belli bir süre içinde çok sözcük kullanmaya yarayan konuşma akıcılığı.
- 5) Kurallar ve ilkeler koymayı sağlayan uslamlama yeteneği.
- 6) Ezberleme hızını gösteren anlamsız sözcükleri belleme yeteneği.
- 7) Nesnelere ve kavramlar arasındaki incelikleri ayırmaya yarayan algısal yetenek.

#### **2.2.4.4. Guilford'un çok faktör kuramı**

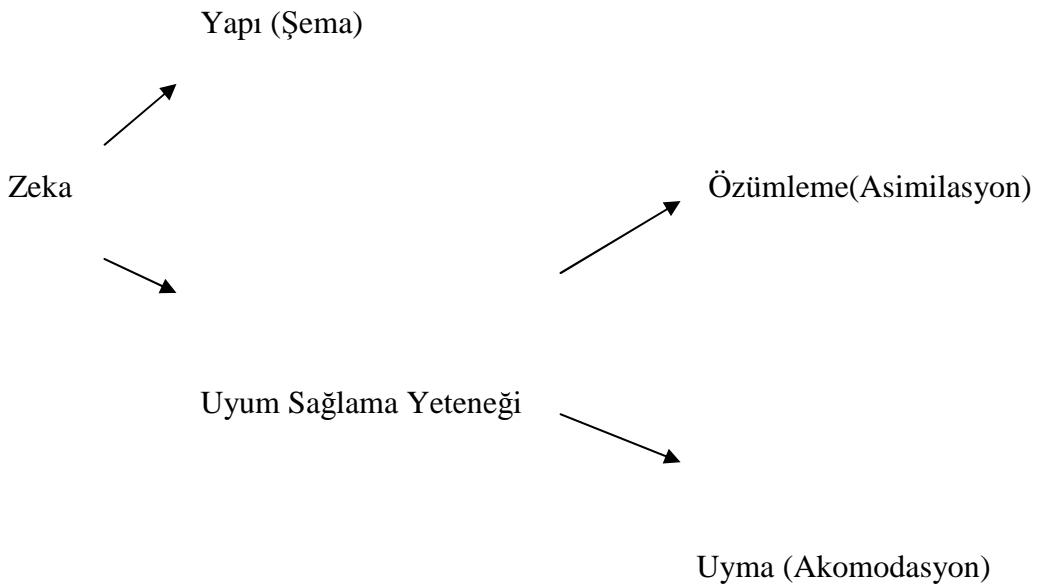
Guilford, kuramını aşağıda verilen açıklamalara dayandırmıştır (Akboy, 2003:117).

- Zihin birbirinden bağımsız çalışan faktörlerden oluşmakta olup bu faktörler belli yönlerde birbirlerine benzedikleri için sınıflandırılabilir.
- Birey her zihni etkinlik alanında aynı ölçüde yeteneğe sahip olmayabilir.
- Her zihin etkinliğinin üç yönü vardır: Muhteva, zihni ürün, işlemler.

#### 2.2.4.5. Jean Piaget'in zeka kuramı

Piaget, zekayı genetik gelişimi içinde ele alarak bunu temeldeki yapı ve uyum yeteneği olarak 2 biyolojik özelliğe dayandırır. Zekanın gelişimini biyolojik ve fiziksel gelişim prensipleriyle açıklar (Maier, 1978; akt. Akboy, 2005:118).

Zihinsel yapı, çevresinden gelen uyarıcıyı alır ve onu kendi zihin yapısına uydurur. Uyum sağlama yeteneği özümleme ve uygunluk sağlama sürecini içine alır.



Şekil 2.1. Piaget'e göre zihinsel yapı (Akboy, 2005:118)

#### 2.2.4.6. Kuramların Birleşen Yönleri

Yukarıdaki zeka kuramlarının birleşen yönleri şunlardır (Başaran, 2000):

- İnsanın zekasının da içinde bulunduğu gizilgücü, kalıtımla gelmektedir.
- İnsanın çevre ile etkileşimi, gizil gücünün bir kesimini ortaya çıkararak yeteneklere dönüştürmektir.
- Bu yeteneklerin, zekayı oluşturan etkenler olduğu varsayılmaktadır.
- İnsan, yeteneklerini kullanarak çevresiyle etkileşir ve geçici de olsa çevreye uyumunu sağlayabilir.
- Çevreyle yapılan her etkileşim, insanın zekasının gelişmesini dolayısıyla bilişsel örüntüsünün değişmesini sağlar.

- İnsanın çevresi ile etkileşiminin niteliği, bilişsel örüntüsünün gücüne bağlıdır.
- Her insanın bilişsel örüntüsü birbirinden değişik olduğundan, insanlar arasında bilişsel ayrılıklar vardır.
- İnsanın bilişsel gücü, davranışa dönüştürdüğü yeterliklerinin ölçülmesi ile tanınabilir.

## **2.3. ÇOKLU ZEKA KURAMI**

### **2.3.1. Gardner'ın Çoklu Zeka Kuramı**

Gardner'ın çoklu zeka kuramı 1980'li yılların başlarında ortaya atılmıştır. Gardner'a göre bir tek zeka yerine birçok zeka alanından söz edilebilir. Gardner 7 farklı zeka alanı olduğunu öne sürmüştür: Bedensel-kinestetik zeka, kişilerarası-sosyal zeka, kişiye dönük zeka, mantıksal-matematiksel zeka, müzik-ritmik zeka, sözel-dilbilimsel zeka, görsel-uzaysal zeka (Bacanlı, 2003:121; Akboy, 2005:257). Gardner daha sonra 8. zeka alanı olarak doğacı zekadan ve dokuzuncu zeka alanı olarak da varoluşçu zekadan söz etmiştir. Gardner, bireylerin bu alanlardan bir ya da bir kaçında baskın olabileceklerini öne sürmektedir.

### **2.3.2. Armstorg'un Çoklu Zeka Uygulamaları**

Armstorg 1985 yılından bu yana Gardner'ın çoklu zeka kuramından etkilenmiş ve o yıldan itibaren bu kuramı sınıf öğretmenliği yaptığı sınıflarda kullanmıştır. Bu uygulamaların sonunda Gardner'ın kuramını eğitimcilerin, öğretmenlerin kullanabileceği bir model haline getirmiş ve bu alanda çalışanların hizmetine sunmuştur (Akboy, 2005:245).

Tablo 2.1. Zeka türleri (Selçuk, 2005:78)

Zeka Türü	Yetenekler ve Özellikler	Yetenekleri Geliştirmek İçin Etkinlikler
Sözel-Dilsel	Konuşkandır, iyi dinleyicidir, kütüphaneyi çok ziyaret eder, şakalar yapar, kolay hatırlar, yabancı dilleri kolay öğrenir, hikâyelerin ayrıntılarını iyi hatırlar, yazmayı sever.	Okuma, yazma, öğretme, tartışma, mektup yazma, hikâye yazma, hikaye anlatma, kulüpler ve kollarda görev alma, bulmaca doldurma, kelime oyunları ile oynama.
Mantıksal-Matematiksel	Analitiktir, ayrıntıcıdır, sayılarla arası iyidir, mantık problemlerini sever, neden-sonuç ilişkilerini merak eder.	Bilgisayar, mantık oyunları, bilim projeleri, astronomi, koleksiyonculuk, bilim müzesi ziyareti.
Müziksel-Ritmik	Melodileri kolay hatırlar, ritme duyarlıdır, yüksek sesle şarkı söyler, saat sesi gibi gürültülere duyarlıdır, sakız çiğnemeyi sever, bir şeyin sesini kolayca hatırlar.	Şarkı söyleme, müzik dinleme, enstrüman çalma, ritmik etkinlikler yapma, çevredeki sesleri dinleyip ayımsama yapma.
Görsel-Uzamsal	Zihninde canlı imgeler oluşturur, imgelerin ayrıntılarını kolay hatırlar, harita ve grafikleri kolay algılar, hayal kurmayı sever, gittiği yerleri kolay hatırlar.	Fotoğrafçılık, el sanatları, inşa oyunları, yap-bozlar oluşturma, sanat müzelerine gitme, bulmaca çözme, resim, lego, satranç, resimli kitap okuma.
Kişilerarası	İnsanları sever, danışmanlık yapar, insanları güdüler, yönetir, öğretmeyi sever, öneride bulunur, birlikte çalışmaktan hoşlanır, doğal liderdir, yeni insanlarla tanışmaktan hoşlanır, kalabalıkta kendini rahat hisseder.	Sosyal oyunlar, grup projeleri, organizasyonlara gönüllü katılma, ikili sessiz çalışma, grup sporları ve kulüplere katılma.
İçsel	Kişisel tepkide bulunur, değerlere duyarlıdır, yaratıcıdır, gündüz rüyası görür, buluşçudur, fikir üretir, planlıdır, rahat hedef belirleyen, bağımsız düşünme sahibidir.	Kişisel gelişim seminerlerine katılma, kişisel gelişim kitapları okuma, meditasyon yapma, sessizlik.
Bedensel-Ritmik	Dokunmaktan hoşlanır, macera ruhludur, alet kullanmaktan hoşlanır, konuşurken elleriyle destekler, eğlenceli yarışlara katılmaktan hoşlanır, rahatça denge kurabilir.	Drama, fiziksel alıştırma, mekanik işler, dans, atletik sporlar, el sanatları, masaj, yemek pişirme, bahçe işleri,...
Doğa	Hayvanlara meraklıdır, kırlarda olmaktan hoşlanır, bahçe işlerini sever, mevsimlerle ilgilidir, doğa olaylarını merak eder.	Doğa müzelerini ziyaret, piknik, doğa yürüyüşleri, bitki yetiştirme, hayvan besleme, çevre hareketlerine katılma.

## 2.4. DUYGUSAL ZEKA

### 2.4.1. Duygusal Zeka Kavramının Gelişimi

Duygusal zeka kavramının gelişiminin temellerini ilk kez sosyal zeka kuramıyla Thorndike'nin attığı kabul edilmektedir. Duygusal zeka kuramının 19.yüzyıldan sonra ivme kazandığı görülmektedir. Bunun en büyük nedenleri ise; yapılan çalışmaların IQ (Duygusal Zeka)'nun başarıda tek ölçüt olmadığına ispatlanması, sosyal bilimlere olan ihtiyaç ve yönelişin giderek artması ve insan odaklı yaklaşımların önem kazanması gibi gelişimler sıralanabilir. Bu gelişimlerden hareketle, 1990'lı yıllara gelindiğinde zekanın bilişsel olmayan boyutlarının kişisel yaşam ve kariyer yaşamında başarı için gerekli olduğuna ilişkin görüşler hız kazanmaya başlamıştır (Bradbery ve Greaves, 2006:45-46; Yaylacı, 2008:45).

Klasik zeka ve mantıksal zeka asırlardır batı toplumunda egemendir. Bilinçaltı analiziyle bizim için mantıksal düşünmeden daha önemli olduğunu gösteren Freud'dur. Freud'dan beri psikolojinin gelişimi bir insanın hareketinin sadece mantıksal akılsal olmadığı kavrayışını akla getirmiştir. Bu zekanın kaynağı araştırmacıları psikoloji, antropoloji ve sosyoloji gibi alanlarda son 150 yıldır meşgul etse de mantıksal olmayan düşünme ve varlık şeklimizi isimlendirmek için duygusal zeka iyi bir yol gibi görünür (Merlevede vd., 2003:28-29).

Entellektüel ve duygusal yetiler arasındaki ayrıma işaret eden en etkili zeka kuramcılarında biri, yaygın biçimde itibar gören "çoklu zeka" modelini 1983 yılında ileri sürmüş bir harvard'lı psikolog olan Howard Gardner'dı. Gardner'ın yedi zeka çeşidinden oluşan listesi sadece sözel ve matematiksel yetileri değil, iki kişisel çeşidi daha içeriyordu: kendi iç dünyasını ve sosyal becerilerdeki ustalığını bilmek (Goleman, 2011a:393; b:66-68).

1940'larda David Wechsler geliştirdiği IQ testlerinde genel zekanın entelektüel olmayan bölümlerinin de ölçülebileceğini ortaya koymuştur. 1950'li yıllarda yönetim bilimine çalışmalarıyla önemli katkılar sağlayan Maslow bu alanla ilgili olarak da önemli araştırmalar yapmış ve bireylerin nasıl kendi duygusal, fiziksel, ruhsal ve zihinsel güçleri geliştirebileceği üzerine çalışmıştır (Yaylacı, 2008:45-46; Stein ve Book, 2003:29).

1980'ler kişisel ve içsel zekanın entelektüel zeka kadar önemli olduğunun onaylanmasıyla, duygusal zeka kavramının literatürde daha sık kullanıldığı yıllar olmuştur. 1985'de Dr. Reuven literatürde Bar-On olarak adlandırılan çalışmaları ile “duygusal alan” (emotional quotient) kavramını kullanmaya başlamış ve araştırmalarda insanların yaşamlarında kendilerini başarıya ulaştıracak faktörleri ele almıştır (Yaylacı, 2008:46; Stein ve Book, 2003:29-30).

1990 yılında Yale Üniversitesi'nin Psikoloji Bölümü'nden John Mayer ve Peter Salovey tarafından üretilen duygusal zeka kavramı, 1997'lere gelindiğinde daha ileri boyutlu araştırmalarda derinlemesine araştırılmıştır (Güney, 2011:172-173; Yaylacı, 2008:46).

Goleman zekanın farklı bir boyutu üzerinde incelemeler yapmıştır. Bu konuda “Duygusal Zeka” adlı kitabını 1995 yılında yazmıştır. Bu kitap ile insanlar duygusal zeka diye adlandırılan yeni bir kavram ile tanışmışlardır (Güney, 2011:173; Baltaş, 2006:6).

#### **2.4.2. Duygusal Zekanın Tanımı ve Özellikleri**

Duygusal zekanın sözlük anlamı içinde sevinç, keder, korku, nefretin veya ilginin olduğu etki biliş durumu, bilincin bilişsel ve gönüllü yapılarını birbirinden ayırt edebilme konusunda deneyimli olma durumu şeklinde tanımlanmaktadır (Yaylacı, 2008:44).

Salovey ve Mayer duygusal zekayı, kendisinin ve başkalarının hislerini gözleyip düzenleyebilmek, hisleri düşünce ve eyleme yol gösterecek şekilde kullanmak olarak tanımladılar (Goleman, 2011a:293-294).

Reuven Bar-On'un duygusal zeka tanımı şöyledir: “Bireyin çevresel baskı ve taleplerle başa çıkmasında ona başarı kazandırma yeteneğini etkileyen bilişsel olmayan beceriler, yetenekler ve yetkinlikler sıralamasıdır.” (Bar-On, 1995:5; akt. Yaylacı, 2008:46).

Gardner'ın çok yönlü zeka tanımlamasının evrimi devam ediyor. Kuramını yayınladıktan on yıl sonra, Gardner kişisel zekaların şu özlü tanımını yapmıştır (Goleman, 2011:69):



“kişiler arası ilişkilerde zeka, diğer insanları anlamaktır. Onları ne harekete geçirir, nasıl çalışırlar, onlarla nasıl işbirliği yapılabilir? Başarılı satıcılar, politikacılar, öğretmenler, klinik doktorlar ve dini liderler büyük olasılıkla yüksek düzeyde kişiler arası zekaya sahiptir. Birey *içindeki* zeka... içe dönük, karşılıklı bir yetenektir. Kişinin kendisi hakkında dikkatli, doğru bir model oluşturup bunu etkili bir yaşam sürebilmek için kullanma becerisidir.”

Salovey ve Mayer duygusal zekayı, kişinin kendisini ve diğerlerinin hislerini ve duygularını izleme, bunlar arasında ayırım yapma ve bu bilgiyi düşünce ve eylemlerinde kullanma becerisini içeren, sosyal zekanın bir alt kümesi olarak tanımlamışlardır. Salovey ve Mayer'e göre duygusal zeka üç ana başlığı içermektedir: Duyguların ifade edilmesi, duyguların düzenlenmesi (regülasyonu), problemlerin çözümünde duyguların kullanılması (Güney, 2011:174).

Martinez'in tanımında ise duygusal zeka, bilişsel olmayan becerilerin düzeni, çevresel talepler ve baskılarla başa çıkmak yönünde bireyin yeteneğini etkileyen yetkinlikler olarak tanımlamıştır (Martinez, 1997:72; akt. Yaylacı, 2008:47).

Duygusal zeka üzerinde çalışan Hendrie Weisinger duygusal zekayı, duyguların akıllıca kullanımı olarak tanımlamakta ve duygusal zekanın dört yapıtaşından söz etmektedir. Bunlar (Weisinger, 1998:12):

1. Duyguları fark etme ve doğru biçimde kavrayabilme ve tanımlayabilme yeteneği
2. Bireyin kendisini veya başkasını anlamaya yardımcı olacak biçimde, gerek duyulduğunda ve istendiğinde duygulara ulaşabilme ve üretebilme yeteneği
3. Duyguları ve onlardan gelen bilgiyi anlama yeteneği
4. Duygusal ve entelektüel gelişmeye itici güç olacak duyguları düzenleme yeteneği.

Bir başka tanımda ise duygusal zeka, duyguların gücünü ve hızlı algılayışını, insan enerjisi, bilgisi, ilişkileri ve etkisinin bir kaynağı olarak

duyumsama, anlama ve etkin bir biçimde kullanma yeteneği olarak ifade edilmektedir (Cooper ve Sawaf, 2000:377).

Salovey meslektaşı Gardner ile birlikte, duygusal zekanın ayrıntılı bir tanımını sunarak, bu yetenekleri beş ana başlık altında toplamıştır (Goleman, 2011b:73-74):

- *Özbilinç*. Kendini tanıma, bir duyguyu oluşurken fark edebilme duygusal zekanın temelidir.
- *Duyguları ifade edebilmek*. Duyguları uygun biçimde idare yeteneği özbilinç temeli üstünde gelişir.
- *Kendini harekete geçirmek*. Duyguları bir amaç doğrultusunda toparlayabilmek, dikkat edebilme, kendine hakim olabilme ve yaratıcılık için gereklidir.
- *Başkalarının duygularını anlamak*. Duygusal özbiliç temeli üzerinde gelişen diğer bir yetenek olan empati, insanlarla ilişkide temel beceridir.
- *İlişkileri yürütebilmek*. İlişki sanatı, büyük ölçüde başkalarının duygularını idare etme becerisidir. Bu beceriler popüler olmanın, liderliğin, kişiler arası etkililiğin altında yatan unsurlardır.

Goleman, Salovey ve Mayer'in modelini çalışma hayatında ne kadar önemli olduğunu anlamak açısından en kullanışlı bulduğu versiyona uyarladı. Bu uyarlama beş temel duygusal ve sosyal yeterliliği içermektedir: Özbilinç, kendine çeki düzen verme, motivasyon, empati ve sosyal beceriler (Goleman, 2011a:394).

Duygusal zeka becerileri, IQ ya da bilişsel becerilerin karşıtı değil aksine onun tamamlayıcısı niteliğindedir. Toplumsal hayatta başarılı olmak için yüksek IQ tek başına yeterli değildir. Yüksek IQ'nun yanında yüksek düzeyde duygusal zekaya da sahip olmak gerektiği son yıllarda yapılan araştırmalarla doğrulanmıştır (Güney, 2011:170-171).

Böylece duygusal zekayı; yaşamı hissetme, anlama, etkili biçimde gücün ve duyguların keskin zekasına başvurma yeteneği; insan enerjisi enformasyon, güven, yaratıcılık ve etki kaynağı olarak ifade etmek yanlış olmayacaktır. Duygusal zeka duygular yoluyla düşüncelerin daha akılcı olması ve bireyin duyguları hakkında daha akılcı düşünebilme becerisinin bileşeni olarak da ifade edilebilir. Bütün bu açıklama

ve tanımlamaların ışığında duygusal zeka yönetimini; bireyin hem kendisinin hem karşısındakinin duygularını algılama, anlamlandırma, kontrol etme, duygusal beklentilere uygun ve yaşamında pozitif yönde etki ve enerji yaratacak biçimde stratejiler geliştirme süreci olarak tanımlamak mümkündür (Yaylacı, 2008:48-49). Dolayısıyla duygusal zeka bireyin içsel ve kişiler arası alanda başarı ve tatmin elde etmek için duygu dünyasında etkili manevralar yapma yeteneğini ifade eden bir yaklaşımdır.

Ömrümüzün gençlik yıllarından sonra çok az değişen IQ'nun tersine, duygusal zeka öyle görünüyor ki büyük oranda öğrenilmekte ve ömür boyunca tecrübelerimizden yararlanılarak gelişmeye devam etmektedir. İnsanların geçen zaman içerisinde duygusal zeka seviyelerindeki değişimi inceleyen çalışmalar gösteriyor ki, insanlar duygu ve dürtülerini kontrol becerilerini artırdıkça, kendilerini motive ettikçe, empatik ilişki kurdukça ve oysal ilişkilerini geliştirdikçe duygusal zeka becerileri de daha iyiye gitmektedir (Güney, 2011:171).

Duygusal zekanın üç ana başlıkta toplanabilen sekiz temel maddesi vardır (Güney, 2011:175):

- Kendini Tanıma
  1. Kişilerin kendi duyguları hakkında bilgi sahibi olmaları,
  2. Kalıpları tanıma,
- Kendini Seçme
  3. Sıralı düşünmeyi uygulama,
  4. Değerlendirme yapma ve yeniden seçim yapma,
  5. Kendini motive etme
  6. İyimserliği seçme
- Kendini Verme
  7. Empatik olma,
  8. Büyük hedeflere kendini adama.

### **2.4.3. Duygusal Zeka Modelleri**

Literatürde duygusal zeka ile ilgili görüşler incelendiğinde bu görüşlerin iki farklı akım ve/veya yaklaşım altında toplandığı görülmektedir. Mayer, Caruso ve Salovey (2000) ilk yaklaşımı sadece genel yetenekler değil, kişilik özelliklerini de

hesaba katan sosyo-duygusal yaklaşım olan karma model olarak tanımlamaktadırlar. Geleneksel görüşlere alternatif olan ‘Karma Model’ sadece duygu ve zekayı değil, geniş bir perspektif içinde motivasyon, tabiat/yaratılış ve kişilik özellikleri ile kişisel ve sosyal fonksiyonların birlikteliğini içermektedir. Model çok farklı yaklaşımları bir araya getirdiği için karma görüşler olarak anılmaktadır. Bu yaklaşıma göre duygusal zeka özellikle popüler literatürde algılama, özümseme, anlama ve duyguları yönetme becerisinden daha fazlasını içeren bir kavram olarak tartışılmalıdır. İkinci yaklaşım ise duygusal zekayı daha dar kapsamlı olarak karma modelin içinde yer alan kişilik özelliklerinin çoğunun dışında tutarak tanımlamaya çalışan ‘Yetenek Modeli’dir (Yaylacı, 2008:50-51).

Yetenek modeli; duygusal zekayı bir yetenekler grubu olarak tanımlamakta ve duygusal bilgilerin öneminden ve bu bilgilerden hareketle mantık yürütmenin potansiyel kullanımları üzerinde durmaktadır. Karma modeller ise duygusal zekayı sosyal beceriler, özellikler ve davranışların karışımı olarak ele almakta ve duygusal zekanın kişiyi ulaştıracağı başarılarla ilişkin olumlu vaatlerde bulunmaktadır (Cobb ve Mayer, 2000).

### **2.4.3.1. Karma model yaklaşımı**

#### **2.4.3.1.1. Daniel Goleman modeli**

Duygusal zekanın karma model içinde değerlendirilmesi gerektiği görüşünü ilk önerenlerden birisi Daniel Goleman’dır. Goleman çalışmalarında sinir bilim ve psikolojik bilimin verilerinden büyük ölçüde yararlanmıştır.

Goleman, Gardner’ın çoklu zeka modelindeki, kişisel zeka ve kişilerarası zekayı, psikolojik teorilere ve nörolojik bilime dayandırarak oluşturmaktadır. Akademik açıdan zeki ama duygusal zekadan yoksun olan kişilerin ve IQ’ları düşük ama duygusal zeka becerileri mükemmel olan kişilerin iş yaşamında, ya da sosyal yaşamlarında sorun yaşadıklarını düşünmektedir. O’na göre kişinin kendisinin ve başkalarının hislerini tanıma, kendisini motive etme, içindeki ve ilişkilerindeki duyguları yönetme yetisi duygusal zekayı tanımlamaktadır (Goleman, 2000:393).

Goleman, duygusal ve entelektüel olmak üzere iki çeşit zeka olduğunu savunmaktadır ve her iki zeka kavramının farklı özellikleri olduğuna inanmaktadır. Ayrıca duygusal zekanın, entelektüel zeka gibi değil, ondan farklı olarak geliştirilebileceğini savunmaktadır (Goleman, 2002:7).

Duygusal zekaya ilişkin farklı uzmanlar tarafından farklı göstergelere işaret edilmiştir. Goleman, bunlardan birisi olarak, duygusal zekanın beş unsurundan söz etmektedir. Bunlar: Özbilinç, motivasyon, kendine çeki düzen verme, empati ve ilişkilerde ustalık olarak sıralanabilir. Bu beş alan kendi içinde gruplara ayrılmakta ve her biri derinlerde yaratan ortak bir duygusal zeka kapasitesine dayanmaktadır (Yaylacı, 2008:58).

Goleman tarafından geliştirilen tabloda duygusal zekanın 5 göstergesi ile 25 duygusal yeterlilik arasındaki ilişki değerlendirilmektedir (Bkz. Tablo 2.2.).

Tablo 2.2. Duygusal yeterlilik çerçevesi (Goleman, 2000:38-39; akt. Yaylacı, 2008:59)

Kişisel Yeterlilik	Sosyal Yeterlilik
<p style="text-align: center;"><b>Özbilinç</b></p> <p>Kendi iç hallerini, tercihlerini, kaynaklarını ve sezgilerini bilmek.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Duygusal bilinç: Kendi duygularını ve bu duyguların etkilerini tanımak</li> <li>❖ Doğru değerlendirme: Kendi güçlü yanlarını ve sınırlarını bilmek</li> <li>❖ Özgüven: Kendi değerini ve yeteneklerini güçlü biçimde duyumsamak</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Empati</b></p> <p>Başkalarının hislerini, ihtiyaçlarını ve endişelerini anlamak</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Başkalarını anlamak: Başkalarının hislerini ve bakış açılarını sezmek ve sorunlarıyla etkin biçimde ilgilenmek</li> <li>❖ Başkalarını geliştirmek: Başkalarının kişisel gelişim ihtiyaçlarını sezmek ve yeteneklerini pekiştirmek</li> <li>❖ Hizmete yönelik olmak: Müşterilerin ihtiyaçlarını önceden görmek, kabul etmek ve karşılamak</li> <li>❖ Çeşitlilikten yararlanmak: Farklı türlerden insanlar aracılığıyla fırsatları kullanmak</li> <li>❖ Politik bilinç: Bir grubun duygusal akımlarını ve güçlü ilişkilerini okumak</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Kendine çeki düzen verme</b></p> <p>Kendi iç hallerini, dürtülerini ve kaynaklarını yönetmek.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Özdenetim: Yıkıcı duygu ve dürtüleri kontrol altında tutmak</li> <li>❖ Güvenilirlik: Doğruluk ve dürüstlük standartlarını korumak</li> <li>❖ Vicdanlılık: Kişisel edimlerin sorumluluğunu üstlenmek</li> <li>❖ Uyumluluk: Değişim karşısında esneklik</li> <li>❖ Yenilikçilik: Yeni fikir ve yaklaşımlara, yeni bilgilere açık olmak</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Sosyal beceriler</b></p> <p>Başkalarında istenen tepkileri uyandırmakta usta olmak.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Etki: Etkili ikna taktikleri kullanmak</li> <li>❖ İletişim: Açık olarak dinlemek ve inandırıcı mesajlar yollamak</li> <li>❖ Çatışma yönetimi: Anlaşmazlıklarda uzlaşma ve çözüm sağlamak</li> <li>❖ Liderlik: Bireylere ve gruplara ilham vermek ve yol göstermek</li> <li>❖ Değişim katalizörlüğü: Değişimi başlatmak ya da yönetmek</li> <li>❖ Bağ kurmak: Amaca hizmet edebilecek ilişkileri geliştirmek</li> <li>❖ İmece ve işbirliği: Ortak hedefler doğrultusunda başkalarıyla çalışmak</li> <li>❖ Ekip yetileri: Kolektif hedefleri izlerken grup sinerjisi yaratmak.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Motivasyon</b></p> <p>Hedeflere ulaşmayı sağlayan ya da kolaylaştıran duygusal eğilimler.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Başarma dürtüsü: Bir mükemmellik standardını yakalama veya yükseltme arayışı</li> <li>❖ Bağlılık: Grup ya da kuruluşun hedeflerini benimsemek</li> <li>❖ İnsiyatif: Fırsat doğruluğunda harekete geçmeye hazır olmak</li> <li>❖ İyimserlik: Engellere ve yenilgilere rağmen hedefler doğrultusunda yol almakta ısrar etmek</li> </ul>	

### 2.4.3.1.2. Mayer ve Salovey modeli

Mayer ve Salovey'in konuyla ilgili çalışmaları ve elde ettikleri bulgular, teorik alan içinde önemli bir yer tutmaktadır. Her ikisinin görüşlerini 1997'den önceki ve sonraki çalışmalar olarak iki ayrı bölümde incelemek daha doğru olacaktır. Burada dikkati çeken nokta, Mayer ve Salovey'in 1997'den önceki döneme ait çalışmalarının karma görüşler içinde değerlendirilirken, 1997'den sonraki çalışmalarının ise daha sınırlayıcı boyutta yani yetkinlik modeli içinde ele alınmasıdır. Karma görüşler içinde değerlendirilen çalışmalarında Mayer ve Salovey 1997'den önceki dönemde duygusal zekayı 4 alan içinde araştırmalarıdır (Yaylacı, 2008:51-52). Bunlar:

*Duyguları tanımlama-algılama:* Duyguları fark etmek; çeşitli duygusal durumların anlamlarını tanımlamak ve yorumlamak. Sizin ve etrafınızdakilerin neler hissettiğini fark edebilme becerisi. Nasıl hissediyorum? Diğerleri ne hissediyor? Ses tonu, beden dili, yüz ve mimikten duyguları anlama ve yorumlama yeteneği.

*Düşünceleri kolaylaştırmak üzere duyguları kullanmak:* duyguyu üretmek ve ardından bu duyguyu çözmek, yorumlamak, duyguları düşünce ile entegre etmeyi ifade eder. Ruh hali, modumuz yararlı mıdır? Bizi motive mi eder? Dikkatimizi mi yoğunlaştırır? Yoksa duyarsızlaştırır mı?

*Duyguları anlamak:* Temel bazı duyguların nasıl karmaşık duygular haline dönüştüğüne, çevresel deneyimlerle ilgili olaylardan nasıl etkilendiğine ve çeşitli duyguların hangi sosyal dokulardan oluştuğuna ilişkin bilinç. Karmaşık duyguları ve duygusal zincirleri, duyguların bir aşamadan diğer bir aşamaya nasıl geçiş yaptığını anlama becerisidir. Neden bu şekilde hissediyorum? Diğer insanlar neden bu şekilde hissediyor? Daha sonra ne hissedeceğim?

*Duyguları yönetmek:* Kendimizin ve diğerlerinin duygularını yönetebilme yeteneği. Duygular üzerindeki kara ve eylemelerimiz, uyarlanmış çıktılara ulaşmada duygusal ve rasyonel veriler içeriyor mu?

### 2.4.3.1.3. Bar-On modeli

Dr. Bar-On ise kendi çalışmasının Salovey ve Mayer'in çalışmaları ile benzerlik ve farklılıklarına işaret etmektedir. Buna göre her iki yaklaşımda bilişsel düzeni varsaymakta ve bu yapının kişilik olmadığının ampirik olarak gösterme çabasıdır. Bununla birlikte Salovey ve Mayer temelde spesifik duygusal yetenekler dizisi ve davranışın potansiyeli ile ilgilenirken, Bar-On duygusal ve sosyal zeka davranışı üzerinde odaklanmaktadır. Six Second yaklaşımı ile benzerlik taşıyan bu yaklaşım ile Bar-On, gerçek yaşam sonuçları ve etkili performans olgusu üzerine odaklanmaktadır. Bar-On çalışmalarında EQ, beş genel alan ile ölçülmektedir. Etkili performansa öncülük eden her bir alan ise kendi içinde alt bölümlerden oluşmaktadır (Yaylacı, 2008:52):

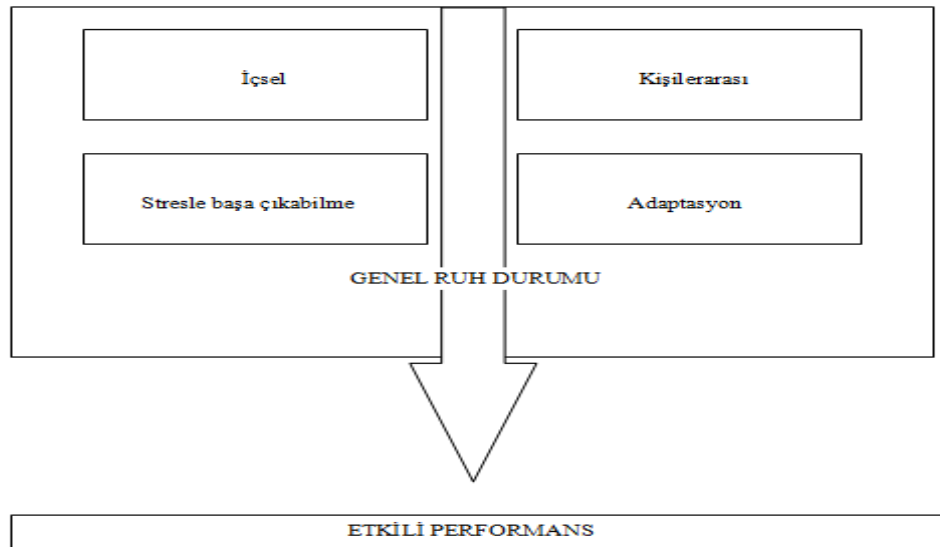
*Öz iletişim:* İçsel iletişim yani duygusal öz farkındalık, kendini ifade etme/dışavurum, kendini gerçekleştirme, öz saygı ve bağımsızlık.

*Kişilerarası iletişim düzeyi:* Empati, kişilerarası ilişkiler, sosyal sorumluluk.

*Stres yönetimi:* Strese dayanıklılık, dürtü kontrolü.

*Uyum-adaptasyon:* Problem çözme, gerçekliğin test edilmesi, esneklik.

*Genel ruh hali-mod:* Mutluluk, optimist olma.



Şekil 2.2. Duygusal Zeka Bar-On Modeli (Stein ve Book, 2003:36; akt. Yaylacı, 2008:53)



#### 2.4.3.1.4. Cooper ve Sawaf modeli

Cooper ve Sawaf “Yönetici EQ’su” adlı kitaplarında yöneticiler için duygusal zekayı örgütsel yapı içinde değerlendirmişlerdir. Bu amaçla oluşturdukları 4 duygusal zeka yapı taşı modeli şöyledir (Cooper, 1997:32; akt. Yaylacı, 2008:54):

- *Duygusal okuryazarlık*: Duygulara ilişkin açık ve yararlı sözlük geliştirmeyi ve duyguları fark edip, onlara duyarlı olmayı içerir. Duygusal dürüstlük, duygusal enerji, duygusal geribildirim ve pratik sezgi duygusal okuryazarlığa katkı sağlayan unsurlardır.
- *Duygusal uygunluk*: İkinci önemli yapı taşı olarak güven, gerçeklik, dayanıklılık, yapıcı hoşnutsuzluk ve yenilenmeyi içerir. Bu nitelikler ise bizim kişisel değerlerimize, kişiliğimize ve hislerimize ışık tutar.
- *Duygusal derinlik*: İnsiyatif, vicdanlılık, sorumluluk, potansiyeli ve alinyazısını belirleme, dürüstlük, otorite ve eski kullanımı gibi nitelikleri içerir.
- *Duygusal simya*: Daha küçük fikirleri daha büyük fikirler haline dönüştürme ve yaratıcı fırsatları keşfetme yeteneğini bize kazandıran güçlerin karmasıdır.

#### 2.4.3.2. Yetenek modeli yaklaşımı

Mayer ve Salovey, duygusal zeka tanımlarında, duygu ve akıl arasındaki bağlantıya işaret etmişlerdir. Bu, Mayer ve Salovey’in perspektifinde kritik buldukları kararların iletilmesi ve duyguları akılcı düşünmek için kullanma yeteneği kadar, duygular hakkında akılcı biçimde düşünme yeteneğidir. Daha dar boyutlu bu perspektif duygusal zeka tanımını diğer ölçülebilen zeka türlerine sınırlandırmaktadır. Sadece Mayer, Salovey ve Caruso yetenek modeli içinde duygusal zeka kavramını daha sınırlı bakış açılarıyla geliştiren isimler olarak bilinmektedir (Yaylacı, 2008:55). Yetenek modeli içinde en büyük sınırlardan birisi de bu bakış açısını kullanan araştırmacıların sınırlı sayıda olmasıdır.

Mayer ve Salovey 1997’den sonraki dönemde tanımlamış oldukları duygusal zekanın dört bölümünü yeniden ve detaylı biçimde ele alıp değerlendirmişler ve çoklu faktörlü duygusal zeka skalasını-MEIS (The Multifactor Emotional Intelligence Scale) geliştirmişlerdir. MEIS kendi içinde algılama,

özümseme, anlama ve duygu yönetimini içeren dört bölüme bölünen on iki görevden oluşmaktadır (Yaylacı, 2008:55).

Tablo 2.3. Salovey ve Mayer'in geliştirilmiş dört duygusal zeka alanı (Yaylacı, 2008:57)

<p><b>Algısal değerlendirme ve duyguları ifade etme</b></p> <p>Bireyin fiziksel yapısı, kendi birçok düşünce ve duyguları içinde duygularını tanımlayabilme yeteneği-kişisel farkındalık, diğerlerinin tasarımları, sanatsal çalışmaları vb. Ses, dil, görüntü, beden dili ve davranış yoluyla duyguları tanımlama yeteneği duyguları tam olarak ve doğru biçimde ifade edebilme ve bu hislerle ilişkili ihtiyaçları ifade edebilme, etkili iletişim kurabilme yeteneği-Duygusal okuryazarlık duyguların doğru ve yanlış, dürüst veya hilekâr gibi ifade biçimleri arasındaki ayrımı yapabilme yeteneğidir.</p>
<p><b>Düşüncenin duygusal açıdan kolaylaştırması</b></p> <p>Duygular, dikkati önemli enformasyona yönetmek yoluyla düşünceyi önem sırasına göre düzenler. Neyin önemli olduğunu düşünmemize rehberlik eder. Duygular yeterli düzeyde canlı ve güçlü olup hüküm vermeye yardımcı olur ve hafıza oluştururlar. Duygusal mod geçişleri bireylerin perspektifini optimist yönden pesimist yöne doğru değiştirirler, iki yönlü bakış açısı oluşturabilmeyi sağlarlar. Duygusal yapılar spesifik problem çözme yaklaşımlarını destekler. Örneğin mutluluk halinin tümevarımsal ilişkilendirme ve yaratıcılığı kolaylaştırması gibi.</p>
<p><b>Duyguların analiz edilmesi ve anlaşılması, duygusal bilgiyi kullanma</b></p> <p>Duyguları sınıflandırmak ve duygu, düşünce ve davranış arasındaki ilişkiyi anlamak. Örneğin düşüncelerin duyguları veya duyguların düşünceleri nasıl etkileyebildiğini ve duyguların kendimize ve başkalarının davranışlarına nasıl liderlik edebileceğini görmek gibi. İlişkiler ile ilgili duyguların ilettiği anlamları yorumlama yeteneği. Örneğin umutsuzluğun sıklıkla olumsuz sonuçlara, kayıplara neden olması gibi. Karmaşık hisleri anlama yeteneği; aşk ve nefret veya her iki duygunun karışımının anlık yarattığı hisler. Örneğin şaşkınlık, korku ve sürprizin bileşenidir. Duygular arsında olası geçişleri fark edebilme yeteneği örneğin ; öfke, sinir duygusundan tatmin olma veya utanç duygusuna geçiş gibi.</p>
<p><b>Duygusal ve zihinsel büyümeyi sağlamak için dışa yansıyan duyguların düzenlenmesi</b></p> <p>Her türlü olumlu veya olumsuz hislere açık olabilme ve olumsuz duyguları pozitif öğrenme ve fırsatlara dönüştürebilme yeteneği. Öngörülen bilgilendirme veya yararına bağlı olarak, duyguyla bütünleşme veya duygudan tarafsız düşünme yeteneği. Bireyin kendisi ve diğerleri hakkında dışa yansıyan duyguları izleme yeteneği. Örneğin ne kadar açık, etkili veya mantıklı olduğunu fark edebilme. Bireyin kendisi ve diğerlerinin duygularını yönetebilme yeteneği; negatif duyguları yatıştırma ve pozitif duyguları bastırmadan veya abartmadan güçlendirme gibi.</p>

## 2.5. PSİKOLOJİK YILDIRMA (MOBBING)

### 2.5.1. Psikolojik Yıldırmanın Tanımı ve Kapsamı

Son yıllarda yönetim ve çalışma psikolojisi alanında yapılan araştırmalar sonucunda yeni bir iş yerinden uzaklaşma olgusu ortaya çıkmıştır. Başlangıcı rekabet kaynaklı olan ve psikolojik baskılarla ortaya çıktığı düşünülen bu olgunun varlığı ve boyutunun önemi daha önce fark edilememiştir. Özellikle istifa ederek iş yerinden ayrılan çalışanlar arasında sık görülen bu olguya “mobbing” adı verilmektedir (Tınaz, 2006:7).

Latince “kararsız kalabalık” anlamına gelen “mobile vulgus” sözcüklerinden türeyen “mob” sözcüğü, İngilizce kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık veya “çete” anlamına gelmektedir. “Mob” kökünün İngilizce eylem biçimi olan “mobbing” ise; psikolojik şiddet, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı verme anlamına gelmektedir (Oxford Advanced Learner’s Dictionary, p.819; akt. Tınaz, Bayram ve Ergin, 2008:3).

İngiltere’de ve İngilizce konuşulan bazı ülkelerde, mobbing davranışları olarak adlandırılan pek çok davranışı ifade etmek amacıyla, “bullying” (zorbalık) kavramının kullanıldığı bilinmektedir. Askeri örgütlerde, okullarda ya da çeşitli iş yerlerinde, bireye öncelikle ruhsal yönde zarar verici, kişiliğini taciz edici davranış ve eylemlerin incelenmesine yönelik yapılan çalışmalarda, farklı araştırma grupları tarafından farklı terminoloji kullanılmaktadır. Ancak ayırt edici özelliği belirtmek için “bullying at school” (okulda bullying), “bullying at workplace” (işyerinde bullying) vb. gibi bullyingin ortaya çıktığı yer belirtilmektedir. Ancak bullying, mobbing’den farklı olarak, fiziksel saldırı ve tehdit anlamı da içermektedir. Bullying, daha çok kaba davranış ve sözler olarak uygulanırken mobbing, her tür incitici ve küçük düşürücü tutum ve davranış örüntüsü olarak ortaya çıkmaktadır. İşyerlerinde soyut bir şiddet biçiminde başlayan mobbing olgusu sonucunda, mobbinge maruz kalan kişi, sosyal ortamdan uzaklaştırılır. Bu olguda fiziksel şiddet çok nadir görülmektedir. Bullyingin aksine, sadece psikolojik veya manevi şiddeti ifade eden mobbingin sonuçları ise hem psikolojik hem de fiziksel olabilir (Tınaz, Bayram ve Ergin, 2008:6-7).

Mobbing kurbanın mevkiini, statüsünü, ve değerini yok etmeye ve onun işyerinden uzaklaştırılmasına yönelik kötü niyetli eylemler zinciridir. Psikolojik

baskı, haksız suçlamalar, küçük düşürmeler veya dedikodu, kurbanın yıpratılıp dışlanmasını, amirine karşı zor durumda bırakılmasını ve işten çıkarılma noktasına getirilmesini hedefler (Baykal, 2005:8).

Psikoşiddet, birilerine karşı cephe almak, zorbalık ya da psikolojik terör olarak adlandırılmaktadır. Bir çatışma şekli olan psikoşiddette mağdur, sistematik bir küçük düşürülme ve kişisel haklarına el koyma süreci yaşar. Çaresiz ve savunmasız bireye karşı etik dışı ve düşmanca uygulamalar söz konusudur (Leymann ve Gustafsson, 1996; akt. Yaman, 2009:23). Bu tanıma göre psikoşiddetin oldukça sık (en az haftada bir) ya da uzun zamanda (en az altı ay) ortaya çıkması beklenir.

Field, psikoşiddet kavramını “hedef kişilerin kendilerine olan özgüvenine ve özsaygısına yönelik sürekli ve acımasız bir saldırı” olarak tanımlamaktadır. Bu anlamıyla da mağdurun benliğini öldürme çabası olarak görülebilir. Bu davranışın altında yatan temel neden, diğer birey karşısında üstünlük kurmak, onu buyruğu altına almak ve yok etmek arzusudur (Field, 1996; akt. Yaman, 2009:23).

Mobbing olgusunun tarihsel gelişimi 1960’lı yıllara kadar uzanmaktadır. Mobbing olgusu ilk olarak hayvan davranışlarını inceleyen Lorenz tarafından 1960’lı yıllarda kullanılmıştır. Lorenz, psikoşiddet (mobbing) kavramını, hayvanların bir tehdit unsuru veya avlanmakta olan bir düşmanı kaçırmak için yaptıkları davranışları tanımlamak için kullanmıştır. Lorenz, doğada bir kazın bir tilkiye saldırmadığını, ancak birden fazla kazın bir araya gelip güç birliği yapmaları durumunda bir tilkiyi kaçırabildiklerini, hatta sakatlayabildiklerini gözlemiştir (Dökmen, 2008:162). Gerçekten de tavuk sürüsünün içine dalmış yabancı bir horoz, diğer horozlar tarafından acımasızca hatta ölesiye taciz edilebilir (Çobanoğlu, 2005:26; Özler ve Mercan, 2009:3).

Daha sonra psikoşiddet kavramı İsveçli hekim Peter-Poul Heinemann tarafından çocuklardan oluşan küçük grupların, tek ve güçsüz bir çocuğa karşı giriştiği zarar verici saldırgan davranışları tanımlamak amacıyla kullanıldığını görmekteyiz (Tınaz, 2006:11).

Psikoşiddet kavramı 1984 yılında İsveç’te “İş Hayatında Güvenlik ve Sağlık” konulu bir raporun içinde Heinz Leymann tarafından ortaya atıldığı ileri sürülmektedir. Psikoşiddet fiziksel şiddet içermemekte, daha çok işin psikolojik yönü ağır basan ince taktikler, sindirmeler, baskılar ve yıldırımlardan müteşekkil bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Yaman, 2009:22).

1990 yılında Andrea Adams adındaki gazeteci bir BBC dizisinde İngiltere'deki mobbing olaylarına dikkatleri çekmiştir. Bunun ardından 1992 yılında mobbing kurbanlarına yardım için Andrea Adams'ın adıyla bir vakıf kurulmuştur. Vakıf, mobbingin boyutlarını ve tacizci e-postalarını araştırmış, “patlama” olarak adlandırdıkları ve elektronik zorbalık ve sesli mailleri de içeren cinsel ve ırksal tacizleri ortaya çıkarmıştır (Lee, 2000:594; akt. Özler ve Mercan, 2009:4). 1998 yılında ise Dünya Çalışma Örgütü (ILO) Duncan Chappell ve Vittoria Di Martino tarafından kaleme alınan Violence at Work (İşyerinde Şiddet) başlıklı raporu yayınlamıştır. Bu raporda mobbing, adam öldürme ve bilinen diğer şiddet hareketleriyle birlikte ele alınmıştır (Duncann ve Di Martino, 1998:3; akt. Özler ve Mercan, 2009:4).

Mobbing literatüre yeni giren bir kavram olduğu için, Türkçe karşılığı konusunda da henüz bir netlik bulunmamakta ve bir terminoloji sorunu yaşanmaktadır. Mobbing üzerine araştırma yapanlar, bu olguyu tek bir sözcükle ifade etmek yerine kavrama Türkçe karşılık olarak “işyerinde psikolojik taciz, işyerinde psikolojik-terör, işyerinde psikolojik şiddet, işyerinde duygusal taciz, işyerinde moral taciz, işyerinde manevi taciz, duygusal şiddet, işyerinde zorbalık, yıldırma ve işyerinde yıldırma yönelik psikolojik saldırı” sözcüklerini kullanmaktadırlar (Tınaz, Bayram ve Ergin, 2008:9).

Tınaz (2008) kavramın Türkçeleştirilmesi gereksinimi de göz önünde bulundurulduğunda, yabancı dillerde kullanılan “mobbing” sözcüğüne karşılık olarak Türkçe'de “yıldırkaçır” kavramını türetmiştir.

Tablo 2.4. Psikoşiddet ile ilişkili tanımlar (Einarsen, 2000; akt. Yaman, 2009:24)

REFERANS	TARİH	TERİM	TANIM
Brodsky	1976	Taciz (Harassment)	Bir kişi tarafından başkasına ısrarla devam eden işkencevari olan, yıprata, hayal kırıklığına uğratan davranışlardır. Bu tür davranışla kurbanı tahrik eder, baskı altında bırakır, korkuya, yılgınlığa veya en azından kurbanda rahatsızlığa neden olur.
Thylefors	1987	Günah Keçisi İlan Etme (Scapegoating)	Bir kişinin veya grubun, bir veya birden fazla bireylere belli bir periyot boyunca sürekli olarak olumsuz davranışlarda bulunmasıdır.
Matthiesen, Rakness, Rrökkum	1989	Yıldırma Mobbing	Bir veya daha fazla kişinin iş grupları içindeki bir veya daha fazla kişiyi hedef alan sürekli olarak devam eden olumsuz davranışlarıdır.
Leymann	1990	Yıldırma (Mobbing), Psikolojik Terör (Psychological Terror)	Bir veya birkaç kişi tarafından yalnızca bir kişiyi hedef alan düşmanca, ahlak dışı ve sistematik iletişim biçimidir.
Kile	1990	Sağlığı Tehdit Eden Liderlik (Health Endangering Leadership)	Bir yönetici tarafından astlarına açık veya gizlice ama sürekli olarak uygulanan, utandıran ve taciz eden davranışlardır.
Wilson	1991	İşyeri Travması (Workplace Trauma)	Çalışanın maruz kaldığı, başka bir çalışan veya yönetici tarafından sürekli olarak yapılan istemli ve kötü niyetli davranışlardır. Bu davranışlar kurbanda işyerine karşı yabancılaşma, adaptasyon sorunu ve izole edilmişlik izlenimi uyandırır.
Ashfort	1994	Adi Zorbalık (Petty Tyranny)	Bir yöneticinin sahip olduğu yetkiyi astlarını aşağılamada, farklı fikirleri susturmada, anlayıp dinlemeden keyfi cezalandırmada kullanarak kendini yüceltmesi davranışlarıdır.
Vartia	1993	Taciz (Harassment)	Bir kişinin, bir kişi veya grup tarafından tekrarlı olarak olumsuz davranışlara maruz kalmasıdır.
Björkqvist, Österman ve Hjelt- Bäck	1994	Taciz (Harassment)	Karşı tarafın kendini müdaafasını engellemek için bir veya birkaç nedeni bahane ederek fiziksel veya zihinsel acı vermek yoluyla tekraren rahatsız edilmesidir.
Adams	1992	Zorbalık (Bullying)	Özel veya kamusal alanda bir kişiyi hedef alan ve kurbanı utandıran, sindiren; ısrarcı, eleştirici, suistimal ve olumsuz davranışlar bütünüdür.

## 2.5.2. İşyerinde Psikolojik Yıldırma Süreci

İşyerinde psikolojik şiddet çeşitli aşamaları içeren bir süreç şeklinde devam eder. Mobbing oluştuğca çeşitli psikolojik faktörler etkileşime girer ve kurbanın sağlığını olumsuz biçimde etkiler. Psikolojik şiddet genel olarak çalışanların şerefi, doğruluğu, güvenilirliği ve mesleki yeterliliğine saldırıyla başlar. Mobbing sürecinin ikinci aşamasında ise kurban, olumsuz, küçük düşürücü, yıldırıcı, taciz edici, kötü niyetli ve kontrol edici iletişimle kronik kaygı ve endişe içinde bırakılmaya çalışılır. Olumsuz iletişim yoluyla kurbanın aşağılanması, utandırılması ve küçük düşürülmesi amaçlanır (Tutar, 2004:16).

Mobbing rahatsız edici davranışlarla kendini gösteren, zaman geçtikçe acı vermeye başlayan ve olayların sarmal biçimde hız kazandığı bir süreçtir (Tınaz, vd., 2008:30).

### 2.5.2.1. Psikolojik yıldırmanın aşamaları

Alman ve İsveçli çalışma psikologları, işyerinde psikolojik şiddet sürecinin daha iyi anlaşılabilmesi için çeşitli modeller geliştirmişlerdir. Bunların içinde en bilineni, Leymann'ın ileri sürdüğü ve Tınaz'ın "İşyerinde Psikolojik Taciz" adlı kitabında da belirttiği beş aşamalı modeldir. Ancak bu kitapta model, üçüncü ve dördüncü aşamaların birlikte ele alınabileceği görüşünden hareketle dört aşamalı olarak sunulmaktadır (Tınaz, vd., 2008:30-35).

#### ➤ Leymann'ın dört aşamalı modeli (İsveç-Alman modeli)

##### **Birinci Aşama: Çatışma**

Bu aşamada çatışma olarak tanımlanan, tetikleyici kritik bir olayın ortaya çıkması söz konusudur. Bu nedenle mobbing, bazen tırmanmış bir çatışma gibi algılanabilir. Bu aşamada süreç, henüz işyerinde psikolojik taciz niteliğini kazanmış değildir. Ancak sergilenen davranış, kısa bir süre içinde mobbing davranışına dönüşebilir. Bu evrede mağdur, herhangi bir psikolojik veya fiziksel rahatsızlık hissetmeyebilir.

##### **İkinci Aşama: İşyerinde psikolojik şiddetin başlaması**

Bu evreye, "çatışmanın olgunlaşması" adı da verilebilir. Saldırıları, süreklilik ve sistematiklik arz etmeye başlar. Hedef kişiye yönelik geliştirilen davranışlar, zaman geçtikçe kişiyi, grup içinde yalnız bırakıp cezalandırmaya yönelik

saldırgan eylemlere dönüşebilir. Mağdur birey ne yaparsa yapsın bu zor durumdan kendini kurtaramaz. Zamanla kendini beceriksiz ve başarısız değerlendirmesiyle psikosomatik rahatsızlıklar yaşamaya başlar. Bu devrede mağdurların büyük bölümü ilaç desteği almak zorunda kalır.

### **Üçüncü Aşama: İşletme yönetiminin devreye girmesi ve yanlış yakıştırma ve tanımlamalar**

Bu evrede yönetim, negatif döngü içindeki yerini almış olur. Bireyin çalışma arkadaşları ve yönetim, bireyin işi ile ilgili temel nitelikleri yerine, kişisel özellikleri ile ilgili hatalar bulma ve kişiyi damgalamaya yönelik açıklamalar üretmeye başlarlar. İş yerinde psikoloji şiddete maruz kalan kişi karşılaştığı sorunları çözebilmek için psikolog ya da psikiyatristten destek almaya çalışırsa, özellikle yeterli eğitimden yoksun kişilerin çalıştığı işyerlerinde kişinin durumu hakkında geliştirilen yanlış yorumlar daha da artar. Bu aşama özel önem taşır. Çünkü bu yanlış yorumlar sonucunda mobbing kurbanları “zor insan”, “paranoyak kişilik” veya “akıl hastası” olarak damgalanırlar.

### **Dördüncü Aşama: Çalışma yaşamından uzaklaşma**

Bu aşamada mağdur birey çalışma yaşamından bir şekilde uzaklaşır. Kişinin çalışma yaşamından uzaklaşmasına yol açan nedenlerle ilgili herhangi bir çaba gösterilmemesi sonucunda, kişinin yaşadığı duygusal gerilim ve onu izleyen psikosomatik hastalıklar tablosu daha da ağırlaşır. Bu evrede ortaya çıkması olası durumlar şunlardır:

- Başka bir bölüm veya merkeze nakil olma ya da sürekli yer değiştirilmesi,
- Bulunulan mevkinin düşürülmesi ve daha az önemli görevler verilmesi,
- Erken emeklilik,
- Maluliyet,
- Uzun süren hastalık dönemi veya psikiyatri kliniğine yatma,
- Zorlu fikirlerin gelişmesi ve arzu edilmeyen sabit düşüncelerin yerleşmesi,
- Ağır saldırgan bir yük binimi sonucunda suç unsuru taşıyan davranışların gelişmesi,
- İntihar.



➤ **Ege'nin altı aşamalı modeli (İtalyan modeli)**

İtalyan kültürü içinde işyerinde psikolojik şiddet sürecini inceleyen Harald Ege, Leymann'ın modelini geliştirerek İtalyan toplumuna uygun altı evreli Ege modelini önermiş ve bu altı evreye ek olarak "sıfır durumu" adını verdiği bir ön evre ve "çift mobbing" olgusunu tanımlamıştır (Tınaz vd., 2008:33-35).

**"Sıfır Durumu"**

Bu noktada henüz mobbing niteliğini kazanmış olmasa da iş yerinde psikolojik şiddetin oluşmasına uygun zemin yaratan çatışma anlatılmak istenmektedir. Belli bir kurban seçilmiş değildir. Ancak gitgide daha yaygın bir rekabetin yaşandığı ve ayakta kalabilmek için yoğun mücadelenin verildiği, adeta herkesin herkese karşı olduğu bir çatışma ortamı söz konusudur. Tartışmalar, iğnelemeler, suçlamalar, başkalarından daha üstün olduğunun gösterilmesi için harcanan çabalar, iş yerlerinde bu çatışmanın pek de gizli olmadığını göstergeleridir.

**Birinci Aşama: Hedefli çatışma**

Bu aşamada bir hedef veya diğer bir deyişle bir kurban seçilir ve tüm çatışma ona doğru yönlendirilir. Fizyolojik çatışma şekil değiştirir. Şiddet, iş ortamı ile sınırlı değildir, mağdur bireyin özel yaşamına da dil uzatılmaya başlanır.

**İkinci Aşama: İşyerinde psikolojik şiddetin başlaması**

Saldırgan bireyin tacizci davranışları, kurban bireyde henüz psikosomatik semptomların ortaya çıkmasına neden olmamakla birlikte, son derece rahatsız edici ve sıkıntı verici niteliktedir. Mağdur, çalışma ortamında bir takım şeylerin değiştiğini, gerginliklerin yaşandığını, kasıtlı suskunlukların oluşturulduğunu algılar.

**Üçüncü Aşama: İlk psikosomatik belirtiler**

Bu evrede mağdur bireyde sağlık sorunları ortaya çıkmaya başlar. Sindirim sistemi rahatsızlıkları, dikkat ve hafıza bozuklukları, yarım baş ağrısı, uykusuzluk, gerginlik, güvensizlik gibi psikosomatik rahatsızlıklar hissedilir.

**Dördüncü Aşama: İnsan kaynakları veya personel yönetim bölümünün hataları**

Mobbing eylemine maruz kalan birey, insan kaynakları bölümünün yanlış değerlendirme ve davranışlarından etkilenmeye başlar. Kurban bireyin hastalık nedeniyle sık sık işe gelmemesi yanlış değerlendirilir ve şüpheye yol açar.

**Beşinci Aşama: Kurbanın psikofizik sağlığının iyiden iyiye bozulması**

Bu evrede kurban birey, büyük umutsuzluk içindedir. Bir çeşit

depresyondadır. İlaçlardan medet ummaktadır; fakat aldığı ilaçlar, gördüğü tedaviler pek bir işe yaramadığı gibi işyerindeki sorun da gün güne daha da artmaktadır. Bu evrede yönetimin bireye yaptığı uyarılar, onun durumunu daha da kötüleştirir. Çok daha ağır bir depresyon tablosuna girer.

#### **Altıncı Aşama: Çalışma yaşamından uzaklaşma**

İşyerinde psikolojik şiddet öyküsünün son evresidir. Mağdur birey kendi isteği ile işten atılma ile, erken emeklilik ile veya bazen aşırı olgularda intihar, manik depresif tezahürler ya da cinayet nedeniyle çalışma yaşamından uzaklaşır.

#### **“Çift Taraflı Mobbing”**

Koruyucu tip ailede, aile üyelerinden biri işyerinde psikolojik şiddete maruz kaldığında aile içinde de belli dinamikler harekete geçer. İşyerinde kurban olarak seçilmiş birey, tüm dertlerini ve sıkıntılarını aile ortamında boşaltarak kendine teselli ve çözüm bulmaya çalışır. Aile elindeki kaynaklarla işyerinde psikolojik şiddete maruz kalan mağdura yardım sunabilir. Ancak zamanla ailenin de birdenbire davranışlarını değiştirmesi mümkündür. Aile adeta kendini mobbingin etkisinden koruyucu bir davranış içine girebilir. İşyerinde tüm şiddeti, aşağılanmayı ve dışlanmayı hisseden mağdur, aile bireylerinin kendisine sunduğu değerli desteğin birden bire kesilmesiyle tam bir dışlanmışlık ve çaresizlik yaşamaya başlar. İşte iki farklı ortamda yaşanan acılar, birey için “çift taraflı mobbing” oluşturur.

#### **2.5.2.2. Psikolojik yıldırmanın aktörleri**

Psikolojik şiddet temelde çift taraflı bir olgudur. İki taraf arasında meydana gelen bu etkileşimde taraflar kimi zaman iki tekil şahıs olabileceği gibi, kimi zaman da tekil bir şahıs ve bir grup olabilmektedir. Bu süreçte taraflar; tacizde bulunan veya bulunanlar ile tacize maruz kalan kurbandır. Temelde yer alan bu ikili yapıya bir üçüncü tarafı daha eklemek gerekir. Seyirciler olarak nitelendirdiğimiz bu üçüncü taraf, doğrudan sürece katılmasa da süreci etkilemektedir (Güngör, 2008:48; Tınaz, vd., 2008:36-51).

*Psikolojik tacizde bulunanlar*, çoğu zaman yönetim güçlerinden kaynaklı olarak yöneticiler, zaman zaman rekabet kaynaklı olarak çalışma arkadaşları, nadiren de astlardır. Her kişi veya grubun taciz olarak nitelendirebileceğimiz davranışlar sergilemesinin nedenleri, kişilik özellikleri ve hareket dinamikleri çok çeşitli olabilmektedir. Kimileri kişilik özelliklerinden, kimileri kurumsal yapıdan, kimileri ise sosyal bir takım etkilerden ötürü psikolojik tacizde bulunmaktadır. Psikolojik

tacizde bulunanlar, bu süreçte aktif olarak rol alan taraftır.

Namie, tacizde bulunanlarla ilgili, kişilik özelliklerinden hareketle dört farklı profil belirlemiştir (Güngör, 2008:50-51):

1. *Çığırkanlar* klasik psikolojik taciz tiplmesini yansıtır. Yaşadıkları duygusal dalgalanmalar ve önceden kestirilemeyen ani öfke nöbetleri ile çalışma ortamını olumsuz etkilerler. Çevresindekileri kendisinden korkulması gerektiğine inandırmak için kurbanını topluluk önünde azarlar, eleştirir veya gülünç duruma düşürürler.
2. *Sürekli eleştirmenler* genellikle çalışma arkadaşları ve astlarının davranışlarında kusur arar ve bunları kişiler üzerinde bir baskı aracı olarak kullanırlar. Bu sayede kendi kusur ve eksiklerini gizlemeye çalışırlar. Sürekli eleştirmenler, kurbanlarının kafasını karıştırmak ve onu herkes karşısında küçük düşürmek için hatalarını özellikle biriktirirler ve zamanı geldiğinde ortaya çıkarırlar. Eylemlerini genellikle kapalı kapılar ardında gerçekleştirmelerine karşın, zaman zaman kurbanlarına topluluk içinde de saldırıda bulunabilirler.
3. *İki başlı yılan* ise bir başka profildir. Bu kişiler hiyerarşik kademelerde yukarı doğru ilerlerken, aşağıdakilerin gelişimi ve ilerlemesini engellemek için bir takım planlar yaparlar. Bu kişiler kurbanlarının sosyal imajını özellikle kendi imajlarını güçlendirecek şekilde karalamaya çalışırlar. Dedikodular ve çeşitli çarpıtmalarla iş arkadaşlarını kurbanına karşı kıskırtır ve kurbanı bir hedef haline getirir. Yaptığı propagandalar neticesinde hedef aldığı kişinin argümanlarına inanılmazken, bu kişiler herkesi kendisine inandırmakta oldukça başarılıdır.
4. *Kapıcılar* ise, hedef aldıkları kişinin başarısızlığı için tüm zamanını ve bilgisini harcar. Kurbanın işyerinde herkes tarafından başarısız olarak algılanması için her şeyi yapmaya hazırdır. Dolayısıyla kurbanın performansı konusunda her zaman bir şikayeti vardır.

**Kurban**, psikolojik taciz sürecinde kimi zaman aktif, kimi zaman da pasif bir unsur olarak karşımıza çıkabilmektedir. Bu durum kurbanların kişilik özelliklerinden ve davranışlarından kaynaklanmakla birlikte, bazen de tacizin oluşum sürecinden kaynaklanmaktadır. Tacizde bulunan kişi ile kurbanın konumları, tacizin

altında yatan nedenler ve ortaya çıkış biçimine göre kurban pasif veya aktif olarak nitelendirilebilir. Temelde iki farklı kurban tipolojisinden bahsedilmektedir; zayıf kurbanlar ve provakatif kurbanlar. Zayıf kurbanlar kişilik yapılarındaki bir takım zafiyetler nedeniyle tacize hedef olurlar ve süreç içinde pasif bir rol alırlar. Provakatif kurbanlar ise kişilik yapılarındaki bir takım unsurlar nedeniyle karşılarındakini kışkırtarak tacizin hedefi haline gelirler ve aslında bu kişiler süreç içinde aktif bir rol almaktadırlar.

Huber ise konuya farklı bir açıdan yaklaşarak psikolojik tacize maruz kalanları genel olarak dört grupta toplamaktadır:

1. *Yalnız olanlar*, çalıştıkları ortamdaki baskın gruptan farklı bir takım özelliklere sahiptirler. Örneğin sadece erkeklerin çalıştığı bir işyerinde çalışmaya başlayan bir kadın veya tersi bir durum söz konusu olduğunda grubun o zamana kadar kendi içinde oluşturduğu homojen yapı bozulmuş olduğundan, grup bu duruma tepki gösterir. Genellikle farklılık arz eden bu kişinin, grubun o zamana kadarki uyumunu ve alışkanlıklarını değiştireceği düşüncesi hâkimdir.
2. *Farklı olanlar*, bu durumda çalışma ortamının homojen bir yapısı bulunmasa da hedef alınan kişinin bir takım farklı özellikleri bulunmaktadır. Örneğin, özürlüler, farklı bir etnik kökene veya dine mensup olanlar gibi.
3. *Başarılı olanlar*, daha önce de belirttiğimiz gibi kurum içinde tüm tepkileri üzerlerine çekerler.
4. *İşyerinde işe yeni başlayanlar*, işyerinde halihazırda belli gruplaşmalar mevcut ise kişilerin bu gruplara kendini kabul ettirmesi en çok karşılaşılan sorunlardan biridir. Bazı durumlarda ise taciz gruba kabul edilmenin bir ön koşulu ya da kabul öncesinde yerine getirilen bir ritüel halidir.

*Seyirciler*, psikolojik taciz sürecindeki üçüncü taraf olan seyirciler, işyerinde kurban ve tacizde bulunanlar dışındaki çalışanların tümüdür. Bu kişiler çalışma ortamında meydana gelen psikolojik taciz olgusunun farkına vardıklarından itibaren seyirci olarak nitelendirilirler. Doğrudan doğruya tacizin içinde yer almamakla birlikte, bu durumun farkında olduklarından bir şekilde tacize katılmakta, onu algılamakta ve etkilerine maruz kalmaktadırlar. Seyirciler bu durum karşısındaki

tavırlarına bağılı olarak işyerinde çatışmayı sona erdirebilecekleri gibi bu çatışmanın daha şiddetlenmesine de sebep olabilirler. Dolayısıyla seyircilerin tavrı işyerinde psikolojik taciz saldırılarının geleceğini de belirlemektedir. Bu süreçte seyircilerin bazıları pasif bazıları ise aktif rol almaktadır. Pasif seyirciler genellikle bu duruma ilgisiz ve duyarsız kalmakta ve tacizde bulunan kişiyle ilişkilerini sürdürmektedirler. Aktif seyirciler ise, açıkça tacizde bulunanın yanında yer alan kişilerdir.

### 2.5.2.3. Psikolojik yıldırmanın yönü

Çalışanların iş hayatında karşı karşıya kaldıkları psikolojik şiddet temel olarak dikey ve yatay psikolojik şiddet olarak ikiye ayrılmaktadır. Buna ek olarak eşitler arası psikolojik şiddet de tanımlanmaktadır (Güngör,2008:55-57; Tutar, 2004:91-94):

*Yukarıdan aşağıya (dikey) psikolojik şiddet*, aralarında ast üst ilişkisi bulunan kişilerin birbirlerine yaptıkları şiddettir. Yukarıdan aşağıya psikolojik taciz en yaygın olarak karşılaşılan taciz biçimidir. Kimi yöneticiler baskı ve tacizi bir yönetim biçimi olarak benimsemektedir. Özellikle otokratik yönetim tarzının benimsendiği kurumlarda bu psikolojik taciz daha çok görülmektedir. Bu yöneticilerin tüm çalışanlara yönelik geliştirdikleri bu tavır psikolojik taciz kapsamında değerlendirilmezken, bu yaklaşımları sadece belirli kişilere yönelik olduğunda bu durum taciz olarak değerlendirilebilir. Yöneticilerin psikolojik tacizde bulunmalarının altında yatan nedenler ise; kişisel çatışmalar, sübjektif önyargılar, başarılı astlarının ileride kendilerine rakip olabileceği düşüncesi veya başarısız olan ekip elemanların tasfiye edilmesi olabilmektedir.

*Aşağıdan yukarıya (yatay) psikolojik şiddet* ile ilgili araştırmalarda, istisna olarak nitelendirilebilecek kadar az rastlanan bu taciz biçimi aslında bir otoriteyi tanımama durumudur. Yöneticiyi dışlamaya ve sabote etmeye yönelik olarak; verdiği görevlerin yerine getirilmemesi veya uzun sürede gerçekleştirilmesi, yöneticinin aldığı kararların sorgulanması, sürekli bir hatasının aranması ve bir hata yaptığında üzerine gidilmesi gibi davranışlar sergilenir. Aşağıdan yukarıya psikolojik tacizde, tacizde bulunan genellikle tek bir kişi değildir, çoğu zaman tüm birim çalışanları veya bir grup çalışan tacizde bulunmaktadır. Astların psikolojik tacizde bulunmalarının altında yatan nedenler ise, eski yöneticiye karşı duyulan aşırı bağlılık ve sevgi, kişisel çatışmalar, yöneticinin bu makamı hak etmediği veya yöneticiyi sabote ederek yerini alma düşüncesi olabilmektedir.

*Eşitler arası psikolojik şiddet*, yukarıdan aşağı psikolojik şiddetten sonra en sık rastlanan şiddet türüdür. Eşitler arsında meydana gelen psikolojik şiddet; kişisel çatışmalar, rekabet ve çıkar çatışması gibi çeşitli nedenlere dayanmaktadır. Diğer taraftan kurumsal yapı da eşitler arası psikolojik şiddetin meydana gelmesinde etken olabilmektedir. Özellikle yatay organizasyonlarda hakim olan belirsizlik ortamı ve beraberindeki rekabet baskısı aynı unvandaki kişileri karşı karşıya getirebilmektedir.

#### **2.5.2.4. Psikolojik yıldırma davranışları**

Psikolojik şiddet sürecinde oldukça çeşitli davranış kalıplarına rastlanabilmektedir. Leymann psikolojik şiddet davranışlarını, bu davranışların kurban üzerindeki etkilerine göre beş gruba ayırmış ve şiddet sürecinde meydana gelen 45 farklı davranış kalıbı tanımlanmıştır. Bu davranış kalıpları sadece Kuzey Avrupa ülkelerinde yapılan araştırmaların sonuçlarına dayanmakta ve bu ülkelerin davranışsal özelliklerini taşımaktadır. Bu davranış kalıplarına diğer ülkelerde de rastlanabileceği gibi, kültürel farklılıklara dayalı olarak değişik davranışlar da gözlemlenebilmektedir (Güngör, 2008:58-63, Tınaz, vd., 2004:53-55):

1. *İletişim olanaklarının sınırlandırılması*: Bu grupta, kurbanın çevresiyle olan ilişkilerine müdahale edilir. Sürekli eleştiriye maruz bırakılarak kendisine olan güveni zedelenir, yapılan tehditlerle korkutularak sindirilir ve kendisini ifade etmesine izin verilmeyerek kurban savunmasız bırakılır. Bu gruba girmekte olan davranışlar ise; üstü tarafından kendini gösterme olanaklarının kısıtlanması, sürekli sözünün kesilmesi, meslektaşları veya birlikte çalıştığı kişiler tarafından kendini gösterme olanaklarının kısıtlanması, yüksek sesle azarlamak, yaptığı işin sürekli olarak eleştirilmesi, özel yaşamının sürekli olarak eleştirilmesi, telefonla rahatsız edilmek, sözlü tehditler almak, yazılı tehditler almak, jestler ve bakışlarla ilişki kurmanın reddedilmesi, imalar yoluyla ilişki kurmanın reddedilmesi, imalar yoluyla ilişki kurmanın reddedilmesidir.
2. *Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar*: Bu davranışlarla kurbanı gruptan soyutlamak ve yalnız bırakmak amaçlanmaktadır. Bu stratejiyi uygularken tacizde bulunan çoğu zaman yalnız değildir veya seyirciler de pasif olarak sürece katılmaktadırlar. Bunun altında yatan neden genellikle, güçlü olanın tarafında olma

kaygısıdır. Bu gruba girmekte olan davranışlar ise; işyerindeki diğer çalışanların kurbanla konuşmaması, başkalarıyla konuşmasını engellemek, diğer çalışanlardan ayrı bir işyeri verilmesi, çalışma arkadaşlarının kurbanla konuşmasını yasaklamak, sanki orada değilmiş gibi davranılması.

3. *Sosyal imaja dönük saldırılar:* Bu grupta kurbanın kişisel bütünlüğüne yönelik saldırılarda bulunulur. Bu gruba girmekte olan davranışlar; işyerindeki diğer çalışanların arkasından olumsuz yorumlar yapması, kurban hakkında asılsız söylentiler çıkarılması, gülünç durumlar düşürülmesi, akıl hastasıymış gibi davranılması, psikolojik muayene/tedavi görmesi için baskı yapılması, özürli ise bu durum alay konusu yapılması, kurbanı gülünç duruma düşürmek için yürüyüşünün, jestlerinin veya sesinin taklit edilmesi, dini veya siyasi görüşü ile alay edilmesi, özel yaşamı ile alay edilmesi, milliyeti ile alay edilmesi, çabalarının yanlış ve küçültücü şekilde yargılanması, kararlarının sürekli sorgulanması, alçaltıcı isimler takılması, cinsel imalarda bulunulmasıdır.
4. *Mesleki gelişim ve kariyerine yönelik saldırılar:* Bu grupta kurbanın performansını doğrudan etkileyecek müdahalelerde bulunulur. Aslında bu durum kurbanın kariyeri açısından bir baltalama stratejisidir ve kişinin mesleki özgüvenini zedelemektedir. Bu gruba girmekte olan davranışlar; hiçbir özel görev verilmemesi, verilen işlerin geri alınması, yapması için anlamsız işler verilmesi, vasıflarının altında işler verilmesi, işinin sürekli olarak değiştirilmesi, özgüvenini etkileyecek işler verilmesi, itibarını düşürecek şekilde, vasıflarına uygun olmayan işler verilmesi, kurbanı mali yük getirecek genel zararlara sebep olmak, evi ya da işyerine zarar verilmesi.
5. *Sağlığa yönelik saldırılar:* Bunlar kurbanın fiziksel sağlığını olumsuz etkilemeye yönelik olarak yapılan saldırıları ve tehditlerdir. Psikolojik şiddet stratejisi olarak çok nadir uygulansa da bazı vakalarda görülebilen bir tavidir. Bu gruba girmekte olan davranışlar; fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanması, fiziksel şiddet tehditleri yapılması, gözünü korkutmak için hafif şiddet

uygulamak, fiziksel zarar verilmesi, doğrudan cinsel tacizde bulunulmasıdır.

### 2.5.3. Psikolojik Yıldırmanın Nedenleri

Bir işyerinde psikolojik şiddet, fail ya da mağdur konumunda bulunan birey, işletme ortamı, çalışma şartları, çalışma grubundaki sosyal sistem olarak adlandırılan meslektaşların birbirleriyle etkileşimi, müşterilerin işçilerle etkileşim tarzı, işçilerle yöneticiler arasındaki etkileşim gibi çeşitli sebepler birleşiminden ileri gelmektedir. Bu sebepler faile ilişkin ve işyeri kaynaklı olanlar olmak üzere iki ana başlık altında toplanıp, incelenmesi mümkündür (Savaş, 2007:9-11):

*Faile ilişkin manevi taciz sebepleri:* Leymann'a göre insanların manevi tacize başvurularında birisini bir grup kuralını kabul etmeye zorlamak, düşmanlıktan hoşlanmak, can sıkıntısı içinde zevk arayışı, önyargıları pekiştirmek olmak üzere dört temel neden bulunmaktadır. Bu dört temel nedenin yanı sıra, mağduru işten çıkarmak, birtakım ahlaksız istekleri tatmin etmek için, insan kaynaklarının yönetiminde biraz sert ama etkili bir yöntem olduğu düşünüldüğü için, ayrıcalıklı hak sahibi olunduğuna inanıldığı için, bencillik veya diğerlerinde olmayan ama o kişinin sahip olduğu güzellik, gençlik, zenginlik, gibi bir özelliğe karşı olan istek nedeniyle tacize başvurulmaktadır. Kimi zaman da herhangi bir nedene dayanan bir anlaşmazlık veya çatışma işyerinde psikolojik şiddeti harekete geçirmektedir. Önemli olan çatışmanın nedeninin belirlenememesi ve üzerine gidilememesidir. Böylece çatışma kolay kolay yatışmamakta hatta şiddetlenebilmektedir. Çünkü mağdur, işyeri içinde bu çatışmanın kaynağında yer alan kişiyi bulamamakta, bu da çatışmayı daha karmaşık hale getirmektedir.

*İşyeri kaynaklı psikolojik taciz sebepleri:* İşyerinde psikolojik şiddet in gerçekleşmesinde rol alan bir diğer faktör de işyerlerinin kültürü ve yapısı ile psikolojik şiddetin işletme stratejisi olarak benimsenmiş olmasıdır. Bir işyerinde psikolojik şiddet mümkünse, bunun nedeni işyerinin şiddetin ortaya çıkmasını engelleyecek şekilde yapılanamamış olması, bu tür davranışlara göz yumuluyor ya da cesaret veriliyor olmasıdır. İşyerleri çoğunlukla, bireylerin asgari haklarına saygı gösterilmesini sağlamakta yetersiz kalmakta, kendi bünyelerinde ırkçılığın ve cinsel ayrımcılığın gelişmesine izin verilmektedirler. Uygulamada psikolojik şiddetin en çok görüldüğü işyerleri, kar amacı gütmeyen işyerleri, sağlık ve yüksek öğrenim kurumları, katı kuralların uygulandığı işyerleri, devlet daireleri ve bankalardır. İşyeri



kaynaklı psikolojik şiddet nedenleri olarak; kötü yönetim, var olan yoğun stres veya monotonluk, yöneticilerin inanmama ve inkar şeklindeki tutumları, yönetimin mükemmellik anlayışı, süregelen ahlakdışı uygulamalar, yatay organizasyonlar, küçülme, yeniden yapılanma, şirket evlilikleri gibi örgüt yapısındaki değişiklikler gösterilebilir. Ayrıca, işyerinde arabulucu ve karşı bir gücün yokluğu da bu tarz davranışların yaşanmasına kaynak teşkil edebilmektedir.

#### **2.5.4. Psikolojik Yıldırmanın Etkileri**

Son yıllarda çalışma hayatının başlıca sorunlarından biri haline gelen psikolojik şiddetin sonuçları ve etki alanı oldukça çok yönlüdür. Öncelikle hem kurban hem de diğer çalışanlar açısından pek çok olumsuz sonuç doğurmaktadır. Ayrıca kurum ve toplum üzerinde de olumsuz etkiler yaratmaktadır. Dolayısıyla psikolojik şiddetin sadece şiddette bulunan/bulunanlar ile kurban arasında gelişen bir süreç olmadığını, söz konusu olgunun bir zincir etkisi yaratarak, olumsuz sonuçların, kişilerden kurumlara ve topluma doğru giderek yayıldığını söylemek mümkündür (Güngör, 2008:70, Minibaş ve İdiğ, 2009:63-71).

##### **2.5.4.1. Psikolojik yıldırmanın bireysel etkileri**

Leymann (1992), psikolojik şiddetin mağdurlar üzerindeki etkilerini yapılan faktör analizi sonucu yedi grupta toplamıştır. Bu bulgular Amerikan Psikologlar Derneği (APA) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından yayınlanan psikiyatrik sendromlarla karşılaştırılmış ve travma sonrası stres bozuklukları ve genel kaygı bozuklukları olarak adlandırılmıştır (Leymann & Gustafsson, 1996; akt. Yaman, 2009:40-44):

- *Bilişsel bozukluklar:* Hatırlama bozuklukları, konsantrasyon bozuklukları, isteksizlik, moral bozukluğu, hissizlik, kolay sinirlenme, huzursuzluk, saldırganlık, güvensizlik duygusu, yenilgi duygusu.
- *Fiziksel ve ruhsal stres belirtileri:* Gece kabusları, karın ve mide ağrısı, ishal, kusma, halsizlik, iştah kaybı, boğaz kuruluğu, ağlama, yalnızlık duygusu.
- *Otonom sinir sistemi ve stres hormonlarının üretimiyle ilgili belirtiler:* Göğüs ağrısı, terleme, ağız kuruluğu, kalp çarpıntısı, nefes alamama, tansiyon değişikliği.

- *Kas gerginliği:* Sırt ağrısı, boyun ağrısı, kas ağrısı.
- *Uyku problemleri:* Uykuya dalmada zorluk, aralıklı uyku, erken uyanma.
- *Hareket zorluğu:* Bacaklarda güçsüzlük, zayıflık, baygınlık, titreme.

#### **2.5.4.2. Psikolojik yıldırmanın örgütsel etkileri**

Psikolojik şiddet olgusunun birey üzerinde olduğu kadar örgüt üzerinde de tahrip edici sonuçları vardır. Örgüt açısından ortaya çıkan hasarlar, öncelikle ekonomik niteliktedir. Örgüt içinde takım çalışması ve birliktelik ruhunun bozulması sonucunda başarılı iş sonuçlarının ortaya çıkmasının engellenmesiyle, örgütün saygınlığının ve adının lekelenmesi, acımasız rekabetin yaşandığı günümüz iş dünyasında kaçınılmaz bir sonuçtur (Yaman, 2009:44; Kirel, 2008:124-127).

#### **2.5.4.3. Toplum üzerindeki olumsuz etkileri**

Çalışanlar ve kurumlar açısından ele alınan sonuçların pek çoğunun yansıması aslında toplum üzerinde de gözlemlenmektedir. Psikolojik şiddet nedeniyle ruhsal veya fiziksel bir takım rahatsızlıklar geçiren kurbanların uzun dönemli devamsızlıkları nedeniyle meydana gelen iş kayıpları da topluma bir maliyet olarak yansımaktadır (Güngör, 2008:78-79).

Tablo 2.5. Psikolojik şiddetin psikolojik ve ekonomik maliyetleri (Davenport, Schwartz & Elliott, 2003:146-148; akt. Yaman, 2009:46)

<b>Etki Alanı</b>	<b>Psikolojik Maliyetler</b>	<b>Ekonomik Maliyetler</b>
<b>BİREYLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stres</li> <li>• Duygusal rahatsızlıklar</li> <li>• Fiziksel rahatsızlıklar</li> <li>• Kazalar</li> <li>• Sakatlıklar</li> <li>• Tecrit edilme</li> <li>• Ayrılık acıları</li> <li>• Mesleki kimlik kaybı</li> <li>• Arkadaşlıkların kaybı</li> <li>• İntihar/cinayet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İlaçla ayakta tedavi</li> <li>• Terapi masrafları</li> <li>• Doktor faturaları</li> <li>• Hastane faturaları</li> <li>• Kaza masrafları</li> <li>• Sigorta primleri</li> <li>• Avukat ücretleri</li> <li>• İşsizlik</li> <li>• Kapasite altı çalıştırılma</li> <li>• İş arama</li> <li>• Taşınma</li> </ul>
<b>AİLELER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Çaresiz kalma acısı</li> <li>• Karmaşa ve çatışmalar</li> <li>• Ayrılık ve/veya boşanma acısı</li> <li>• Çocuklara etkileri</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ailenin gelir kaybı</li> <li>• Ayrılma ve/veya boşanma masrafları</li> <li>• Terapi masrafları</li> </ul>
<b>ÖRGÜTLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anlaşmazlıklar</li> <li>• Hastalıklı örgüt kültürü</li> <li>• Düşük moral</li> <li>• Kısıtlanmış yaratıcılık</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hastalık izinlerinin artması</li> <li>• Yüksek personel hareketinin maliyeti</li> <li>• Düşük verim</li> <li>• Düşük iş kalitesi</li> <li>• Uzmanlık kaybı</li> <li>• Çalışanlara ödenen tazminatlar</li> <li>• İşsizlik maliyetleri</li> <li>• Yasal işlem/dava masrafları</li> <li>• Erken emeklilik</li> <li>• Yükselen personel yönetim maliyetleri</li> </ul>
<b>TOPLUM/TOPLULUK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mutsuz bireyler</li> <li>• Politik kayıtsızlık</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sağlık masrafları</li> <li>• Sigorta masrafları</li> <li>• İşsizlik veya kapasite altı çalıştırılmadan doğan vergi kayıpları</li> <li>• Kamu yardım programlarına talebin artması</li> <li>• Zihinsel sağlık programlarına talebin artması</li> <li>• Malulen emeklilik taleplerinin artması</li> </ul>

### 2.5.5. Psikolojik Yıldırma ile Mücadele ve Alınacak Önlemler

Psikolojik şiddetle mücadelede en önemli husus, soruna ilişkin farkındalığın, mağdurun kendisi tarafından olduğu kadar, işveren, iş arkadaşları ve tüm toplum tarafından aynı önemde sağlanmış olmasıdır. Konuyla ilgili herkes psikolojik şiddeti durdurmak için bir şeyler yapmalıdır (Tınaz, 2008: 187; Baykal, 2005:208-209).

Davenport, Schwartz & Elliott'a (2003) göre psikolojik şiddetle başa çıkmanın beş yolu vardır:

1. Bilmezden gelmek veya bu olguyla beraber yaşamak,
2. Kabul edip teslim olmak,
3. Kendi yolunu kabul ettirmek,
4. Uzlaşmak,
5. Herkesi tatmin etmeye çalışmaktır.

Yukarıda bahsedilen psikolojik şiddetle başa çıkmada kullanılacak stratejilere bakıldığında bu stratejilerden birçoğunun aslında çatışmalara kalıcı çözümler sağlayamayacağı söylenebilir. Şöyle ki; birinci strateji *bilmezden gelmek veya bu olguyla beraber yaşamak* ve ikinci strateji *kabul edip teslim olmak* mağdura kazanım olarak bir şey sağlayamayacağı gibi tam tersi saldırıların daha da artmasına yol açabilecek özellikte tavır ve davranışlara yönelmektedir. Çünkü hep karşı tarafa taviz verme durumu gerçekleşmektedir. Üçüncü stratejiye bakıldığında *kendi yolunu kabul ettirmek* de uzlaşmaya yönelik değildir. Bu kez tam tersi mağduru tamamen kendi çıkarlarını ve ağırlığını ortaya koymak, karşı tarafı yok saymak temeline dayanmaktadır ki bu strateji de sorunun çözümü adına sağlıklı olmayabilir. Dördüncü stratejiye baktığımızda *uzlaşmak* çözüm adına en sağlıklı olan strateji olarak gözükmektedir. Beşinci strateji olarak sunulan *herkesi tatmin etmeye çalışmak* stratejisi ise makûl görülmekte fakat gerçekleştirme adına çok zor gözükmektedir. Çünkü herkesi memnun etmek hiç de kolay değildir (Yaman, 2007: 61).

Psikolojik saldırı ile ilgili sorunun çözümünde yöneticilerin, mağdurun kendisinin ve ailesi ile arkadaşlarının yapması gerekenler ve yapmaması gereken şeyler vardır. Bunlar aşağıda belirtilmiştir (Gün, 2010:269-300):

Psikolojik şiddetin önlenmesinde yöneticinin rolleri:

- Hiçbir problem ertelenmemelidir.
- Yönetici kıyaslama ve ayrımcılık yapmamalıdır.
- Yönetici hiçbir astının özel hayatına karışmamalıdır.
- Yönetici psikolojik şiddeti asla yapmamalıdır.
- Başarı için personel ihmal edilmemelidir.
- Yönetici şikâyet ve müracaat kanallarını açık tutmalıdır.
- Yönetici adaletle işlem yapmalıdır.
- Yönetici ile personelin ilişkisi rasyonel olmalıdır.

Mağdurun alması gereken önlemler:

- Pozitif yaklaşıma sahip olmalıdır.
- Problem analiz edilmelidir.
- Yaşanılan problemler doğru insanlar ile mutlaka paylaşılmalıdır.
- Mağdur gerekiyorsa psikolojik yardım almalıdır.
- Mağdur stresi sona erdirecek tedbirleri almalıdır.

Mağdurun ailesi ve arkadaşları neler yapabilir:

- Mağdurun ailesi ve arkadaşları sorunu ciddiye almalıdır.

### 2.5.6. Psikolojik Yıldırmanın Hukuksal Yönü

İşyerinde psikolojik şiddet, işverenin hedefindeki bir işçiye uyguladığı ve onun onur ve saygınlığını hedef alan sistematik ve kararlı davranışları ile oluşturduğu bir süreçtir. Kısmen veya tamamen hukuka aykırı olmayan fiillerden de oluşsa; psikolojik şiddet sürecinin hukuka aykırılık niteliği, süreci oluşturan davranışların hukuka aykırılık niteliklerinden bağımsız olarak; bu sürecin bizatihi kendisinin, diğer bir ifade ile işçiyi bu sürece katlanmak zorunda bırakmanın gözetme borcuna, eşitlik ilkesine ve dürüstlük kuralına aykırı olmasından kaynaklanmaktadır. Gözetme borcunun kamu hukukundan kaynaklanan yükümlülük boyutu olmasının yanında, iş sözleşmesinden kaynaklanan bir borç olması niteliği, psikolojik şiddetin haksız fiil yanında aynı zamanda sözleşmeye (borca) aykırı davranış olması sonucu da beraberinde getirmektedir (Tınaz, Bayram ve Ergin, 2008:81).

Psikolojik şiddet sürecinin hedefinde mağdur işçinin kişilik hakkı, özellikle kişilik hakkı kapsamında korunan onur ve saygınlık değeri bulunmaktadır. Süreci oluşturan davranışların işyerinde işveren veya diğer işçiler tarafından icra edilmesi,

sürecin odağında olan ve kişilik hakkı ihlal edilen kişinin işçi olması, gözetme borcu kapsamında işverenin, işçinin tüm kişilik değerlerini korumakla yükümlü olması geçeceği, işyerinde psikolojik şiddet konusunda Türk iş hukukundaki yapının ana ekseninin “haksız fiil ve borca aykırılık yolu il işçinin kişilik hakkının ihlal edilmesi” olduğunu göstermektedir (Tınaz, Bayram ve Ergin, 2008:81-82).

İş Kanunu’nda işçinin işyerinde maruz kalabileceği şiddet türlerinden sadece cinsel taciz düzenleme konusu yapılmış ve gerek işverenin ve gerekse diğer işçilerin cinsel tacizine maruz kalan işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmesine imkân sağlanmıştır. Psikolojik şiddet kanunda açıkça düzenlenmemiştir. Türk iş hukukunda işçiye yönelik psikolojik şiddetle ilgili açık ve doğrudan bir düzenleme olmamakla birlikte bu davranış biçimlerine temas eden hiçbir hükmün olmadığı da söylenemez. Türk iş hukuku mevzuatında psikolojik şiddet kapsamında mütalaa edilebilecek, işveren veya işçi davranışlarını ele alan ve bu davranışlara hukuki sonuçlar bağlayan önemli düzenlemeler bulunmaktadır. Diğer bir ifade ile Türk iş hukukunun işçiyi koruyucu yapısı, psikolojik şiddet niteliğindeki davranışlara karşı yetersiz de olsa koruyucu bir hukuki yapı oluşturmaktadır (Tınaz, Bayram ve Ergin, 2008:82).

### **2.5.7. Psikolojik Yıldırma ve Duygusal Zeka**

Duygusal zeka, kişisel zekaya göre kişinin daha sosyal ve dışa dönük yönünü ifade etmektedir. Duygusal zeka; kişinin kendini tanımasını, duygularını eksik ve zayıf yönlerini anlamasını, diğer insanlarla ilişkilerinde sağlıklı iletişim kurmasını ve duygularının farkında olmasını kolaylaştırmaktadır (Özler ve Mercan, 2009:60-62).

Çağdaş yönetim anlayışında yöneticini bilişsel zekasının yanında, çalışanlarının duygusal güçlerini örgütsel sinerjiye katabilecek duygusal zekasının olması da önem kazanmaktadır. Duygusal zekası yeterli olmayan liderler tarafından yönetilen kurumlarda dikey veya hiyerarşik mobbing kaçınılmaz olmaktadır (Tutar, 2004:91-93).

Örgütün verimini azaltan, motivasyonunu düşüren ve gittikçe çözümlere neden olan mobbing’i etkileyen en önemli etkenlerden birisi de mağdurların ve zorbaların duygusal zeka düzeyleridir. Kişisel gelişim bağlamında duygusal donanımı fazla olan çalışanlar arasında olumsuz etkileşim veya çatışmalar yaşanmakta ve bundan dolayı da iş başarısı ve verimliliği önemli ölçüde

etkilenmektedir. Tamamen pozitif düşüncelerle ve çok büyük hayallerle başlanılan iş hayatı gün geçtikçe örgüt içi aşırı verimlilik baskısı, artan egoizm ve bireysellik duygusu, ahlaki değer kayıpları ve sürekli değişim ve yenilik gereği gibi nedenlerden dolayı artan mobbing eylemleri sayesinde negatif bir ortam olmaya doğru ilerleyebilmektedir (Alparslan ve Tunç, 2009:156).

Duygusal sağlık, örgütün kendisini nasıl hissedeceğine ve örgüt içindeki ilişkilerin kalitesine bağlıdır. Örgüt başarısının temel belirleyicileri; verimlilik, etkinlik ve kalitedir. İnsanlar arası ilişkilerin kalitesi bir örgütün duygusal sağlığını ölçmek için kullanılan bir göstergedir (Batlaş, 2000:80). Duygusal yeterlilik ise, özellikle liderlikte son derece önemlidir. Liderlik, başkalarının işlerini daha etkili bir biçimde yapmalarını sağlayan bir roldür. Liderin kişilerarası beceri eksikliği çalışanların performansını düşürür, zaman kaybına yol açar, kırgınlık yaratır, motivasyonu ve bağlılığı azaltır, kişilerarası düşmanlık ve kayıtsızlık oluşturur. Bir liderin duygusal yeterliliğindeki güçlü ya da zayıf yanlar, yönettiği kişilerin tüm yeteneklerinin kuruluşa tam olarak kazandırılıp kazandırılmayacağı ile ölçülebilir (Goleman, 2000:44).

Kişilerarası duygusal zeka farklılıkları, duygusal bir saldırı olarak nitelendirilen mobbing eylemlerinin oluşmasında ve yayılmasında etkili olmaktadır. Duygusal zekadan yoksun liderler ve yöneticiler tarafından yönlendirilen çalışanların mobbing eylemlerine maruz kalmaları kaçınılmaz olmaktadır. Yüksek duygusal zekaya sahip çalışanlar hem kendi kendilerini motive ederek bireysel iş performanslarını arttırabilmekte hem de buldukları ortamda pozitif bir atmosfer oluşturulmasına imkân sağlayabilmektedir. Düşük duygusal zekaya sahip bireyler ise karşısındaki bireylerin duygu ve düşüncelerine önem vermemekte ve ben merkezli bir davranış içerisinde diğer bireyleri kırmaktan çekinmemektedirler. Mobbing eylemlerinin oluşumunu önleme ya da mücadele etmede duygusal zekanın önemi tartışılmaz bir gerçektir (Özler ve Mercan, 2009:62).

## **2.6. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR**

### **2.6.1. Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar**

Yurt içinde 2011'e kadar yapılan ulaşabildiğim/ulaşılabilen araştırmalar arasında duygusal zeka ile mobbing arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanılmadığı için araştırmanın bu bölümünde yurtiçinde yapılan araştırmalar içinde

duygusal zeka ve psikolojik şiddet ile ilgili araştırma sonuçları ayrı ayrı verilecektir. Duygusal zeka ile ilgili araştırmaların sadece duygusal zeka ile ilgili sonuçları verilecek, psikolojik şiddet (mobbing) ile ilgili yapılan araştırmaların da sadece psikolojik şiddet ile ilgili sonuçları verilecektir.

### **2.6.1.1. Duygusal zeka ile ilgili yapılan araştırmalar**

Akgül (2011) tarafından yapılan araştırmanın amacı ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin duygusal zeka düzeyleri ile çatışma yönetimi stratejileri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Araştırmanın evreni 2010-2011 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Sultanbeyli ilçesinde bulunan resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise söz konusu okullarda görev yapan öğretmenlerden random yöntemiyle seçilmiş olan 232 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre, öğretmenlerin duygusal zeka düzeyleri ile medeni durum, branş, yaş, mezun olunan okul, kıdem, arasında anlamlı ilişki yok. Ayrıca duygusal zeka düzeyi ile cinsiyet arasında anlamlı ilişki bulunmuştur.

Özmen (2009) tarafından yapılan çalışmanın örneklemini İstanbul ili Anadolu yakasındaki 26 okul 365 öğretmenden elde edilen veriler oluşturmuştur. Bulunan sonuçlar şöyledir. İlköğretim okulu öğretmenlerinin duygusal zeka düzeyleri yeterlidir. Ancak sınıf öğretmenleri branş öğretmenlerine göre; bayan öğretmenler erkek öğretmenlere göre duygusal zeka alanında daha yeterlidir. Duygusal zekanın özbilinç alt boyutu hariç diğer alt boyutlar ve toplam duygusal zeka puanı yaş ve kıdem arttıkça artmaktadır. Yine yaş ve kıdemle bağlantılı olması sebebiyle özbilinç boyutu hariç mezun olunan bölüme göre iki yıllık eğitim yüksek okulu mezunu öğretmenler daha yüksek puan almışlardır. Çalışılan kurum, (sosyal beceriler hariç) çalışılan ilçe, medeni durum, çocuk sayısı, okutulan sınıf seviyesi ve sınıf mevcuduyla duygusal zeka arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Gürol (2008) tarafından yapılan çalışmada amaç; İstanbul ili Anadolu yakasında görev yapan öğretmenlerin duygusal zeka düzeylerinin ne olduğu ve buna bağlı olarak stresle başa çıkma becerileri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Araştırmanın evrenini 2007/2008 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Anadolu yakasındaki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Örneklemini ise tesadüfî örnekleme yöntemiyle belirlenen 10 okulda bulunan 247



öğretmen oluşturmaktadır. Yapılan araştırma sonucunda İlköğretim Öğretmenlerinin Demografik Özelliklerine Göre Duygusal Zeka Düzeyleri Arasındaki Farklılaşmalara İlişkin Yapılan İstatistiksel analizde Cinsiyet değişkenine göre duygulardan faydalanma alt boyutunda  $p<.01$  anlamlılık düzeyde bir farklılaşma bulunmuştur. Diğer demografik özellikler ile Duygusal Zeka Düzeyleri arasındaki farklılaşmalara ilişkin yapılan istatistiksel analizde anlamlı düzeyde farklılaşma bulunamamıştır.

Yancı (2011) tarafından yapılan araştırmanın evrenini Şanlıurfa İli merkezinde 2009-2010 eğitim-öğretim yılında genel liselerde görevli öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma 13 genel liseden 188 erkek ve 116 kadın olmak üzere 304 kişilik bir örneklem grubu üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre Araştırmaya katılan ortaöğretim okulu öğretmenleri genel olarak orta düzeyde duygusal zekaya sahiptirler. Araştırmaya katılan orta öğretim kurumu öğretmenlerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem ve buldukları okuldaki hizmet sürelerine göre duygusal zeka düzeyleri farklılaşmamaktadır.

Bu çalışmada, genel liselerde görev yapan öğretmenlerin duygusal zeka düzeyleriyle örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. Genel liselerde çalışan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde duygusal zeka, yaş, cinsiyet, medeni durum, branş, mesleki kıdem ve buldukları okuldaki hizmet süresi değişkenlerinin temel ve ortak etkileri araştırılmıştır.

#### **2.6.1.2. Psikolojik yıldırma (Mobbing) ile ilgili yapılan araştırmalar**

Eğerci (2009) tarafından yapılan araştırmanın amacı ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin maruz kaldıkları psikoşiddetin (mobbingin) örgütsel güven düzeyine etkisini incelemektir. Araştırmanın örneklemini Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan 385 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucunda ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin maruz kaldıkları psikoşiddet düzeyi ile örgütsel güven düzeyi arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmada ortaya çıkan bir diğer sonuç 0-10 yıl görev süresine sahip öğretmenlerin 11-20 yıl görev süresine sahip öğretmenlerden daha çok psikoşiddet davranışına maruz kalmakta olduğudur. Araştırma sonuçlarında ilköğretim okullarında görev yapan branş öğretmenlerinin maruz kaldıkları psikoşiddet düzeyinin sınıf öğretmenlerine göre daha fazla olduğu

ve sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyinin de branş öğretmenlerine göre daha fazla olduğu bulunmuştur.

Yıldırım (2010) tarafından yapılan araştırmanın amacı, ilköğretim okullarında görev yapan okul müdürlerinin sınıf öğretmenlerine uyguladıkları yıldırma (mobbing) davranışlarını incelemektir. Araştırmanın verileri, Kırıkkale İli'nde yer alan ilköğretim okullarından elde edilmiştir. Buna göre, araştırmaya 250 sınıf öğretmeni katılmıştır.

Elde edilen bulgulara göre; boşanmış veya dul bayan öğretmenlerin okul müdürleri tarafından kendilerini göstermelerine yönelik, sosyal ilişkilerine, itibarlarına, yaşam kalitelerine yönelik ve mesleki durumlarına yönelik yıldırma (mobbing) davranışlarına maruz kaldıkları saptanmıştır.

Bununla birlikte, kıdemleri daha çok olan öğretmenlerin mesleğe yeni başlamış öğretmenlere oranla daha fazla kişilerarası iletişim kurma, yaşam kalitesi ve mesleki gelişimlerine yönelik yıldırma (mobbing) davranışlarına maruz kaldıkları belirlenmiştir.

Araştırmanın sonuçları eğitim düzeyi yüksek olan kadın öğretmenlerin eğitim düzeyi düşük olan kadın öğretmenlere oranla daha fazla iletişim kurma boyutunda yıldırma (mobbing) davranışlarına maruz kaldıklarını göstermiştir. Özellikle müdürler tarafından öğretmenlere yapılan mesleğe yönelik yıldırma (mobbing) davranışları öğretmenlerin performansını, yine öğretmenlerin öğretim kurumuna ilişkin saygısını ve kendisine yönelik özgüvenini olumsuz etkilediği görülmüştür. Bununla birlikte; okul müdürleri tarafından yapılan öğretmenlerin diğer öğretmenler ve/veya veliler ile iletişimini engellemeye ve yaşam kalitesine yönelik yıldırma (mobbing) davranışları benzer şekilde öğretmenin kendisine olan özgüveni olumsuz şekilde etkilemektedir.

Ertek (2009) tarafından yapılan araştırmada İstanbul'da orta dereceli devlet okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışları, yıldırma uygulayan kişinin konumu, yıldırmanın süresi, etkileri, mağdur tarafından algılanan nedenleri ve başa çıkma yöntemlerini belirlemek hedeflenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre başa çıkma yöntemleri bir bütün olarak değerlendirildiğinde öğretmenlerin en çok göz ardı etme seçeneklerini tercih ettikleri görülmüştür. Yıldırmaya en çok psikolojik etkenlerin neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yıldırıcı davranış olarak ise en fazla iletişime yönelik saldırıların

yapıldığı belirlenmiştir. Uygulanan anketin sonucuna göre orta dereceli okullarda yöneticilerin, eşit düzeyde çalışanlardan daha fazla yıldırma uyguladığı, genellikle genç, az kıdemli, orta gelirli kadınların hedef alındığı görülmüştür.

Aydın (2009) tarafından yapılan çalışmada ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin psikolojik şiddete maruz kalma düzeylerini belirlemeyi amaçlamaktadır. Çalışmada ayrıca cinsiyet, okul türü, kıdem, görev ve branş değişkenlerinin okul yöneticisi ve öğretmenlerin psikolojik şiddete maruz kalma düzeyine etkisi olup olmadığı araştırılmıştır. Kavramsal altyapısı doğrultusunda psikolojik şiddet; “iletişim biçimine saldırılar”, “sosyal ilişkilere saldırılar”, “itibara saldırılar”, “yasam kalitesi ve mesleki duruma saldırılar” ve “sağlığa saldırılar” olmak üzere beş boyutta ele alınmıştır.

Bu araştırmanın evreni 2007-2008 eğitim-öğretim yılında, Çanakkale ilindeki ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenlerdir. Evreni yüzde 48’lik bir oranla temsil eden örneklem grubu ise Çanakkale merkez ilçe dâhil olmak üzere, toplam 12 ilçede bulunan 52 ortaöğretim kurumunda görevli 705 okul yöneticisi ve öğretmenden oluşmaktadır.

Araştırmanın amacı ve alt amaçlarına bağlı olarak ulaşılan sonuçlar, okul yöneticisi ve öğretmenlerin beş boyutta sınıflanan psikolojik şiddet davranışlarının tamamıyla karşılaştıklarını, ancak karşılaşımla düzeyinin hem davranışlara hem de boyutlara göre farklılaştığını göstermektedir. Ayrıca basta cinsiyet açısından olmak üzere, okul türü, kıdem, görev ve branş değişkenleri açısından bazı davranışların ve psikolojik şiddet boyutlarının algılanmasında anlamlı farklılıklar olduğu araştırma ile elde edilen bulgular arasındadır. Psikolojik şiddet boyutları düzeyinde elde edilen bulgulara göre, iletişim biçimine ve sosyal ilişkilere saldırılar boyutlarında, erkekler kadınlara göre daha fazla şiddete maruz kalmaktadır. Sosyal ilişkilere saldırılar boyutundaki bir başka farklılaşmanın okul türüne göre yaşandığı; akademik liselerde çalışanların, mesleki ve teknik liselerde çalışanlara göre bu boyutta daha yoğun bir algıya sahip olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonuçları kıdem, görev ve branş değişkenlerinin bazı davranışlara maruz kalmada belirleyici olabilirken, boyutlar düzeyinde kıdeme, görev ve branşa göre bir farklılaşma olmadığını göstermektedir. Okul yöneticisi ve öğretmenlerin en çok iletişim biçimine saldırılar boyutunda psikolojik şiddete maruz kaldığı ve boyutların sırasına paralel olarak psikolojik

şiddet algısının azaldığı saptanmıştır. Çalışmada elde edilen bulgulara dayanarak yönetici ve öğretmenlerin psikolojik şiddet konusunda bilgilendirilmesi ve eğitilmesi gerektiği, farkındalık ve duyarlılık çalışmalarının yapılması gerektiği, yasa ve yönetmeliklerin gözden geçirilerek psikolojik şiddet davranışlarını dikkate alacak şekilde yeniden düzenlenmesi gerektiği söylenebilir.

Gökçe (2006) tarafından yapılan araştırmanın amacı, resmi ve özel ilköğretim okullarında (İÖO) görev yapmakta olan öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin okullarında yıldırılma durumlarını, bunun yoğunluk derecesini, yıldırmanın öğretmenler ve okul yöneticileri tarafından algılanan nedenlerini ve yıldırma ile basa çıkmada öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin kullandıkları başa çıkma stratejilerini saptamaktır.

Araştırmadan elde edilen bulgular şu şekildedir. Hem resmi hem de özel İÖO'da öğretmenler ve okul yöneticileri zaman zaman yıldırılmaktadır. En sık karşılaşılan yıldırıcı davranışlarda, okul türüne göre bir farklılık görülmemektedir. Hem öğretmenlerin hem de okul yöneticilerinin en sık yaşadıkları yıldırıcı davranışlar, “sözünün kesilmesi, yaptığı işlerin haksızca eleştirilmesi ve başarılarının küçümsenmesi” biçiminde ortaya çıkmaktadır. Öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırıcı davranışlar, cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Kadın öğretmenler sosyal ilişkilere ve mesleki konulara yönelik, erkek öğretmenler ise biraz daha kişisel ve şiddete yönelik yıldırıcı davranışlarla karşılaşmaktadırlar. Hem öğretmenlerin hem de okul yöneticilerinin yıldırılmalarında, yas faktörü, farklılık ortaya çıkarmamaktadır. Mesleki deneyim, örneklem üzerinde farklılık yaratmakla birlikte herhangi bir deneyim grubunu daha çok veya daha az yıldırıldığı söylenemez. Hem öğretmenler, hem de okul yöneticileri en fazla okul yöneticileri tarafından yıldırıcı davranışlara maruz kalmaktadır. Öğretmenlerin branşı yıldırmada önemli bir etkiye sahip değildir. Hem öğretmenler hem de okul yöneticileri, yıldırmaya en çok, mağdurun kendisinin yol açtığını düşünmektedir. Hem öğretmenlerin hem de okul yöneticilerinin yıldırma ile basa çıkmada en sık kullandıkları strateji ‘bağlılık’ ve en az kullandıkları strateji, ‘göz ardı etme’ biçiminde ortaya çıkmaktadır.

## 2.6.2. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

### 2.6.2.1. Duygusal zeka ile ilgili yapılan araştırmalar

Stein ve Book (2003)'e göre Toronto, Buffalo ve New York'ta Multi Health System Inc. tarafından 3831 kişi üzerinde yapılan araştırma sonuçlarına göre, insanlar yaşlandıkça duygusal zekaları da artmaktadır. Bar-On'un geliştirdiği duygusal zeka ölçeği kullanılarak çeşitli yaş gruplarından insanlarla yapılan araştırmada, duygusal zeka skorunun, yaşın artmasıyla birlikte, belli oranda yükseldiği ve 50'li yaşların ortasında en üst düzeye ulaştığı sonucu elde edilmiştir. Diğer yandan, IQ'nun da, 19-20 yaşlarında en üst seviyeye çıktığı ve yaş ilerledikçe düştüğü bilinmektedir. Araştırmayı yürüten Dr.Stein'e göre, duygusal olgunluğa, geçen zaman ve yaşanan deneyimlerle ulaşılmaktadır.

Kafetsios ve Loumakou (2007), 475 öğretmen üzerinde yaptığı araştırmada, duygusal zeka ve duyguları düzenlemenin, işte yaşanan duygular ve iş doyumunu ile ilişkisini incelemiştir. Duygusal zekayı ölçmek için Bar-On'un EQ-i adlı ölçeğini kullanmıştır. Verilerin gençler ve yaşlılar olmak üzere iki grup için ayrı ayrı analiz edildiği bu araştırmanın sonucunda; sadece duygusal zekanın "genel ruh hali" boyutunun, işte yaşanan duyguların anlamlı bir yordayıcısı olduğu, duyguları düzenlemenin ise genç öğretmen grubunda hem işte yaşanan duyguları hem de iş doyumunu anlamlı olarak yordadığı görülmüştür.

Fox ve Spector (2000) tarafından yapılan çalışmada duygusal zekanın unsurlarından olan empati, ruh halinin düzenlenmesi ve kendini ifade etme ile iş başarısı ve iş görüşmesi performansı ile olan ilişkinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini 116 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Katılımcılar kâğıt kalem testinden ve videoya alınan yapılandırılmış bir görüşmeden oluşan bir değerlendirme sürecine alınmışlardır. Elde edilen sonuçlar duygusal zekanın genel ve pratik zekanın yanı sıra görüşme başarısına olumlu katkıda bulunduğunu ortaya koymuştur.

### 2.6.2.2. Psikolojik yıldırma (mobbing) ile ilgili yapılan araştırmalar

Einarsen ve Skogstad (1996) tarafından Norveç'te yapılan "İşyerinde Yıldırma: Kamu ve Özel Sektör Kuruluşlarındaki Epidemiyolojik Bulgular" konulu

araştırmanın amacı işyerinde yıldırmanın yaygınlığını, risk olan kuruluşları ve yıldırma mağdurlarını incelemektir. Araştırma sonuçlarına göre Norveç iş yaşamında yıldırmanın yaygın bir sorun olduğu görülmüştür. Bu çalışmaya göre yaşlı çalışanların gençlere kıyasla daha yüksek oranda zorbalık mağduru olma riski taşıdığı, erkeklerin kadınlardan daha fazla zorbalık yaptıkları saptanmıştır. Ayrıca erkeklerin erkekler, kadınların ise kadınlar tarafından yıldırma uğradığı, büyük kuruluşlarda ve işyerlerinde yıldırmanın küçük işyerlerine kıyasla daha fazla olduğu belirlenmiştir.

Psikolojik şiddet, özellikle Avrupa ve Amerika'da olmak üzere yurt dışındaki birçok araştırmaya kaynaklık etmiştir. Çalışma psikologu Heinz Leymann (1996)'ın, İsveç'te 2400 kişi üzerinde yaptığı çalışma bu araştırmaların başında gelir. Bu araştırmanın sonuçlarına göre erkek çalışanların yüzde 45'i, kadın çalışanların ise yüzde 55'i psikolojik şiddet görmüştür. Erkek çalışanların yüzde 76'sı, kadınların yüzde 3'ü hemcinsleri tarafından psikolojik şiddete maruz kalmışlardır. Her iki cins tarafından psikolojik şiddete maruz kalanların oranı ise yüzde 21'dir. Araştırma sonuçları tüm çalışanların bir kişiye psikolojik şiddet uygulamasının pek yaygın bir durum olmadığını göstermektedir. Mağdurların üçte biri sadece bir kişinin saldırısına, yüzde 40'tan biraz fazlası da ortalama iki ila dört kişinin saldırılarına maruz kalmıştır. Psikolojik şiddete maruz kalarak psikiyatri kliniklerine başvuran kişilerin çoğunluğu okullarda, üniversitelerde, hastanelerde, çocuk yuvalarında ve dini kurumlarda çalışmaktadır. Ayrıca 21-40 yaş arasında olan çalışanların 41 yaş ve üstünde olanlara göre daha fazla psikolojik şiddete maruz kaldığı bu araştırmadan elde edilen bulgular arasındadır.

Niedhammer, David ve Degioanni ve 143 mesleki doktor (2006) tarafından Fransa'da "Fransız çalışanlarda görülen depresif semptomlar ile yıldırma arasındaki ilişki" konulu araştırma Fransız çalışanlar arasındaki 3132 erkek ve 4562 kadın üzerinde yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; işyerinde yıldırmanın depresif belirtiler görülmesi açısından hem erkekler hem de kadınlar için kuvvetli bir risk unsuru olduğu görülmüştür. Ayrıca bu çalışma yıldırma önleme çabalarının yoğunlaştırılması gerektiğini göstermiştir.

Almanya'da, Sosyal Araştırmalar Enstitüsü tarafından yayınlanan araştırma raporu, Almanya'daki çalışanların yüzde 2.7'sinin (yaklaşık 800.000 çalışanın)

psikolojik şiddetten etkilendiğini göstermektedir. Aynı araştırma, kadınların erkeklere göre yüzde 75 oranında daha fazla psikolojik şiddete maruz kaldıklarını ve çalışanların 1/9'unun tüm yaşamları boyunca psikolojik şiddetin baskısını hissettiklerini ortaya koymuştur (Tutar, 2004:62). Yine Almanya'da yapılan bir araştırma psikolojik şiddetin büyük ölçüde örgütsel üst tarafından ya da bu üstün diğer çalışanlarla birlikte uygulandığını, psikolojik şiddet uygulayanların ise genellikle, 35-45 yaşlarda uzun süredir örgütte çalışan bir üst olduğunu ortaya koymaktadır (Arpacıoğlu, 2005:261).

Avusturya'da yapılan başka bir araştırma da 40 yaş altı çalışan grubun 40 yaş üstü çalışan gruba göre daha fazla yıldırma mağduru olduğunu ortaya koymuştur (Niedl, 1995; akt: Leymann, 1996:175). Yine Finlandiya'da yapılan bir araştırma sonuçları, yaşlı çalışanların gençlerden daha fazla psikolojik şiddet mağduru olduklarını göstermektedir. Araştırmacılar bunun nedenini, yaşlı çalışanların, yeni iş bulma konusunda gençlere göre daha az şanslarının olmasına bağlamaktadırlar. Yeni iş bulma şanslarının gençlere göre daha az olduğunu düşünen yaşlı çalışanlar psikolojik şiddet içeren davranışlarla karşılaştıklarında daha az savunmada kalabilmektedir (Einarsen ve Skogstad, 1996:196).

Hubert ve Veldhoven (2001) psikolojik şiddetin en çok hangi sektörde görüldüğünü araştırmış; psikolojik şiddet içeren saldırgan davranışların en çok endüstri ve eğitim alanında, belediyelerde ve kamuda, yöneticiler ve çalışanlar arasında yaşandığını ortaya çıkarmıştır. Ayrıca bu araştırmada psikolojik şiddetin yüzde 37.3'ünün eğitim sektöründeki çalışanlar arasında yaşandığı da belirlenmiştir.

Eğitimciler üzerine yapılan bir araştırmada da psikolojik şiddet sonucunda öğretmenlerde stresten çok fiziksel semptomların ortaya çıktığı belirlenmiştir (Dick ve Wagner, 2001:255).

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### MATERYAL VE YÖNTEM

#### 3.1. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın deseni, evren ve örnekleme, veri toplama araç ve teknikleri, verilerin toplanması ve çözümlenmesine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

##### 3.1.1. Araştırmanın Deseni

Bu çalışma, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin duygusal zeka düzeyleri ile yaşadıkları psikolojik yıldırma (mobbing) arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla hazırlanmış, ilişkisel tarama modelinde, nicel bir araştırmadır.

Tarama modelleri; geçmişte ya da halen varolan bir durumu olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. İlişkisel tarama modelleri ise iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 2006:77).

##### 3.1.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2011-2012 eğitim öğretim yılında Gaziantep ili merkez ilçeleri Şahinbey ve Şehitkâmil'de yer alan ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklem olarak sosyo-ekonomik düzey açısından evreni temsil edebileceği düşünülen farklı sosyo-ekonomik düzeyden 11 ilköğretim okulu (Kadriye Abdülmecit Özgözen İ.Ö.O., Dr. Nilüfer Mustafa Özyurt İ.Ö.O., Hanifi Şireci İ.Ö.O., İsmet İnönü İ.Ö.O., Ayşe Mustafa Sevcan İ.Ö.O., Dr. Sadık Ahmet İ.Ö.O., Karataş İMKB İ.Ö.O., Ertuğrul Gazi İ.Ö.O., Dumlupınar



İ.Ö.O., Düztepe İ.Ö.O., Hürriyet İ.Ö.O.) seçilerek bu okullara toplamda 400 anket uygulanmıştır. Uygulanan anketlerden Bar-On Duygusal Zeka Ölçeğinin 88. maddesinde yer alan “Yukarıdaki ifadelere samimi ve doğru şekilde cevap verdim” ifadesine “Tamamen katılıyorum” seçeneği dışında cevap verenlerin, eksik dolduranların ve hiç doldurmayanların olmak üzere toplam 43 ölçme aracı değerlendirme dışında tutulmuştur. Bunun sonucunda araştırmanın örneklemini toplam 357 anketten oluşmuştur.

### 3.1.3. Veri Toplama Araç ve Teknikleri

Araştırmada öğretmenlerin demografik bilgilerini belirlemek amacıyla “Kişisel Bilgi Formu”, duygusal zeka düzeylerinin belirlenmesi için “Bar-On Duygusal Zeka Ölçeği” ve öğretmenlerin yaşadıkları psikolojik şiddet (mobbing) düzeyini de belirlemek için Yaman (2009) tarafından hazırlanan “Psikoşiddet (mobbing)” ölçeği kullanılmıştır.

#### **Kişisel Bilgi Formu**

Öğretmenlerin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu; cinsiyet, medeni durum, meslekteki kıdem, kurumdaki görev, branş, statülerini belirlemeye yönelik sorulardan oluşmaktadır.

#### **Bar-On Duygusal Zeka Ölçeği**

Reuven Bar-On tarafından geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan ölçeğin Türkçe’ye uyarlama çalışmaları Tekin Acar (2001) tarafından yapılmıştır. Üç İngilizce okutmanı tarafından Türkçe’ye çevrilen ölçek ilgili alan uzmanlarından dördüncü kişi tarafından da tekrar İngilizce’ye çevrilmiştir. Ölçeğin orijinali ve yapılan çeviri karşılaştırılmış ve yanlış anlaşılma ihtimali olan ifadeler tekrar gözden geçirilmiştir.

Ölçeğin pilot uygulaması sırasında 5 banka müdürü ve iki tane müdür yardımcısıyla yüz yüze görüşme yöntemiyle ölçek uygulanmış ve ifadelerin içerik geçerliği test edilmiştir. Ölçekte yer alan 133 ifadeden, anketin hiçbir boyutunda yer almayan fakat araştırmaya katılanların ölçeği doldurma eğilimini ölçen 15 ifade ölçekten çıkartılmıştır. Daha sonra uzmanlarla yapılan görüşmeler sonrasında belirsiz ifadeler, çift anlamlılar ve benzer ifadeler belirlenerek ölçekten çıkartılmıştır. Bunun sonucunda 5 boyut ve onun altında 15 boyutu ölçen ve 87 ifadeden oluşan bir ölçek oluşturulmuştur. Ölçeğin güvenilirliği için ölçeğin içinde yer alan önermeler arasında iç tutarlılık güvenilirlik analizi yapılmıştır. Ölçeğin orijinalinde Cronbach Alpha

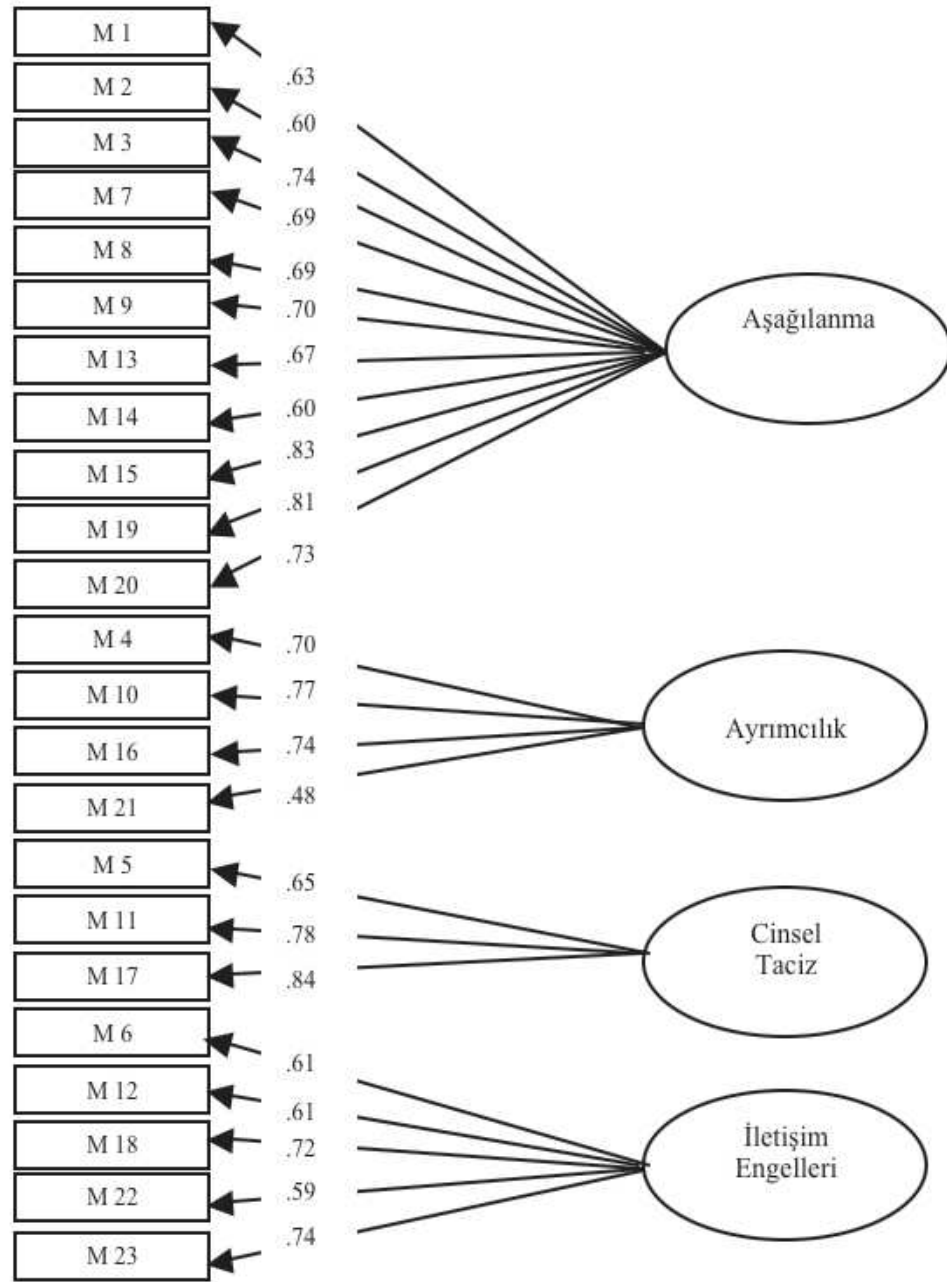
güvenirlilik katsayısı ise .92 olarak bulunmuştur (Acar, 2001:115-116). Bu araştırmada ise ölçeğin güvenirlik katsayısı .93 olarak bulunmuştur. Ölçek beşli likert tipi bir ölçme aracıdır. Ölçeğin 88. Maddesinde yer alan “yukarıdaki ifadelere samimi ve doğru şekilde cevap verdim” ifadesine “tamamen katılıyorum” seçeneği dışında cevap verenlerin ölçme araçları değerlendirme dışında tutulmaktadır.

### **Psikoşiddet (Mobbing) Ölçeği**

Katılımcıların psikoşiddet görme düzeylerini değerlendirmek amacıyla Yaman (2009) tarafından geliştirilen Psiko-şiddet Ölçeği (PÖ) kullanılmıştır. PÖ Aşağılanma, Ayrımcılık, Cinsel Taciz ve İletişim Engelleri şeklinde dört alt ölçekten oluşan 23 maddelik bir ölçme aracıdır. Ölçekte yer alan maddelerle ilgili katılma düzeyini ifade etmek için 5’li likert tipi derecelendirme kullanılmıştır. Bu derecelendirme, “Her Zaman (5), Sıklıkla (4), Ara Sıra (3), Nadiren (2) ve Asla (1)” şeklinde oluşturulmuştur.

PÖ’deki toplam madde sayısı yirmi üçtür. 5’li Likert tipi bir derecelendirme sunduğu için bu ölçekten alınabilecek en yüksek puan 115, en düşük puan ise 23’tür. Ters madde bulunmayan PÖ’nün içsel ve dışsal boyutlarından alınan puanlar yükseldikçe işgörenin ilgili boyuta ait özelliklere yüksek düzeyde sahip olduğu söylenebilir (Yaman, 2009: 979).

Ölçeğin düzeltilmiş madde-toplam korelasyonları .47 ile .78, faktör yükleri ise .61 ile .85 arasında değişmektedir. Psikoşiddet Ölçeği’nin iç tutarlık katsayıları ölçeğin bütünü için .92, aşağılanma alt ölçeği için .91, ayrımcılık alt ölçeği için .77, cinsel taciz alt ölçeği için .79 ve iletişim engelleri alt ölçeği için .79 olarak bulunmuştur. Ölçeğin test-tekrar test güvenirlik katsayıları ölçeğin bütünü için .89, aşağılanma için .91, ayrımcılık için .78, cinsel taciz için .82 ve iletişim engelleri için .82 olarak bulunmuştur (Eğerci, 2009:110).



Şekil 3.1. PÖ'ye ilişkin path diagramı ve faktör yükleri (Yaman, 2009:977)

### 3.1.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmaya yönelik verileri toplamak amacı ile gerekli resmi izinler alındıktan sonra belirlenmiş örneklem grubundaki öğretmenlerin okullarındaki psikolojik danışmanlar ile görüşülmüştür. Araştırmada kullanılan Bar-on Duygusal Zeka Ölçeği ve Psikoşiddet (Mobbing) Ölçeği 400 tane çoğaltılarak 2011–2012 eğitim öğretim yılı Şubat ayı içerisinde uygulanmıştır. Uygulama araştırmacı ve

uygulama yapılan okulun psikolojik danışmanı ile birlikte uygulanarak tamamlanmıştır. Uygulamadan önce öğretmenler araştırmanın amacı hakkında detaylı olarak bilgilendirilmiştir. Uygulama yapılan okullar araştırmacı tarafından random yöntemiyle belirlenmiştir. Uygulama iki hafta içerisinde gerçekleştirilmiştir.

Okullarda öğretmenlere uygulanan ölçeklerden değerlendirmeye alınacak olanlar 1'den 357'e kadar numaralandırılmıştır. Daha sonra istatistiksel analizlerinin yapılabilmesi için anket ve ölçekteki veriler SPSS 15,0 (Statistical Package for the Social Science) paket programına girilmiştir. Verilerin analizinde betimsel istatistik ve çok yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Duygusal zeka düzeyleri belirlenirken öncelikle her bireyin ölçeğe verdiği toplam puanlar bulunmuştur. Daha sonra ise toplam puanlar üzerinden aritmetik ortalama ( $188.0056$ ) ve standart sapma ( $31.24758$ ) hesaplanmış ve ortalamanın  $0,5$  standart sapma altı ( $188.0056 - 31.24738 = 156.75822$  ve altı puana sahip) olanlar düşük duygusal zeka düzeyi, ortalamanın  $0.5$  standart sapma üstü ( $188.0056 + 31.24738 = 219.25298$  ve üstü puana sahip) olanlar ise yüksek duygusal zeka düzeyi, ortalamanın  $0.5$  altı ve  $0.5$  üstü arasında ( $156.75822$  ve  $219.25298$  puan arasında) olanlar orta duygusal zeka düzeyi olarak belirlenmiştir.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### BULGULAR

#### 4.1. Araştırmanın Alt Problemlerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerinin kişisel ve mesleki bilgilerine (cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem ve branş) yer verilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri tablo 4.1.'de verilmiştir.

Tablo 4.1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet ve mesleki kıdemlerine göre dağılımları

Demografik Özellikler		N	%
Cinsiyet	Kadın	203	56.9
	Erkek	154	43.1
Medeni Durum	Evli	310	86.8
	Bekâr	47	13.2
Kıdem	5 yıl ve altı	62	17.4
	6-10 yıl	88	24.6
	11-15 yıl	127	35.6
	16-20 yıl	48	13.4
	21 yıl ve üzeri	32	9.0
Branş	Sınıf Öğretmeni	189	52.9
	Branş Öğretmeni	168	47.1

Tablo 4.1'de görüldüğü gibi araştırmanın %56.9'unu kadın, %43.1'ini ise erkekler oluşturmaktadır. Medeni durum açısından dağılım incelendiğinde araştırmanın %86.8'ini evliler, %13.2'sini ise bekârlar oluşturmaktadır. Mesleki kıdem açısından dağılım incelendiğinde araştırmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerinin en fazla 11-15 yıl kıdeme (%35.6), en az ise 21 yıl ve üzeri kıdeme

(%9.0) sahip oldukları görülmektedir. Branş açısından dağılım incelendiğinde araştırmanın %52.9'unu sınıf öğretmenleri, %47.1'ini branş öğretmenleri oluşturmaktadır.

#### 4.1.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

**1. Duygusal zekanın cinsiyet, medeni durum, kıdem ve branş değişkenlerine göre mobbing ölçeği toplam puanı açısından anlamlı bir farklılık var mıdır?**

**1.a.** Araştırmaya katılan öğretmenlerin mobbing ölçeği toplam puanlarının duygusal zeka ve cinsiyete göre betimsel verileri Tablo 4.2'de ve çok yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 4.3'de verilmiştir.

Tablo 4.2. Mobbing ölçeği toplam puanlarının duygusal zeka ve cinsiyete göre betimsel verileri

Duygusal Zeka Düzeyi	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss
Düşük	Erkek	38	25.24	4.07
	Kadın	60	26.17	6.83
	Toplam	98	25.80	5.91
Orta	Erkek	68	27.13	5.29
	Kadın	93	26.08	4.59
	Toplam	161	26.52	4.91
Yüksek	Erkek	48	28.98	6.76
	Kadın	50	28.94	8.00
	Toplam	98	28.96	7.38
Toplam	Erkek	154	27.24	5.68
	Kadın	203	26.81	6.35
	Toplam	357	26.99	6.06

Tablo 4.2.'deki veriler incelendiğinde mobbing ölçeği toplam puan ortalamaları açısından; kadın (26.81) ve erkekler (27.24) birbirine yakın puan ortalamalarına sahipken, duygusal zeka düzeyi yüksek öğretmenlerin puan ortalamaları (28.96), duygusal zeka düzeyi orta öğretmenlerin puan ortalamaları (26.52), duygusal zeka düzeyi düşük öğretmenlerin puan ortalamalarının (25.80) olduğu görülmektedir.

Tablo 4.3. Mobbing ölçeği toplam puanlarının duygusal zeka ve cinsiyete göre çok yönlü varyans analizi sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Duygusal Zeka	151.719	2	75.860	2.16	.117
Cinsiyet	.591	1	.591	.02	.897
DZ*C	69.505	2	34.752	.99	.373
Hata	11695.981	333	35.123		
Toplam	13086.997	356			

Tablo 4.3.'deki veriler incelendiğinde; öğretmenlerin mobbing ölçeğinin toplam puan ortalamaları arasında duygusal zeka düzeylerine göre anlamlı bir farklılık yoktur,  $F_{(2,333)}=2.16$ ,  $p>.05$ . Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre mobbing ölçeği toplam puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur,  $F_{(1,333)}=.02$ ,  $p>.05$ . Bununla birlikte, mobbing ölçeği toplam puanları üzerinde duygusal zeka ve cinsiyet değişkenlerinin ortak etkisi anlamsızdır  $F_{(2,333)}=.99$ ,  $p>.05$ . Buna göre; öğretmenlerin duygusal zeka düzeyleri ve cinsiyetlerine göre mobbing ölçeği toplam puanlarının benzerlik gösterdiği ifade edilebilir.

**1.b.** Araştırmaya katılan öğretmenlerin mobbing ölçeği toplam puanlarının duygusal zeka ve medeni duruma göre betimsel verileri Tablo 4.4'de ve çok yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 4.5'de verilmiştir.

Tablo 4.4. Mobbing ölçeği toplam puanlarının duygusal zeka ve medeni duruma göre betimsel verileri

Duygusal Zeka Düzeyi	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	Ss
Düşük	Evli	87	25.89	6.24
	Bekâr	11	25.18	1.78
	Toplam	98	25.81	5.91
Orta	Evli	146	26.43	4.86
	Bekâr	15	27.47	5.46
	Toplam	161	26.53	4.91
Yüksek	Evli	77	28.87	7.80
	Bekâr	21	29.29	5.73
	Toplam	98	28.96	7.38
Toplam	Evli	310	26.88	6.19
	Bekâr	47	27.75	5.17
	Toplam	357	26.99	6.06

Tablo 4.4.'deki veriler incelendiğinde mobbing ölçeği toplam puanlarının ortalamaları açısından; evli (26.88) ve bekârlar (27.75) birbirine yakın puan ortalamalarına sahipken, duygusal zeka düzeyi yüksek öğretmenlerin puan ortalamaları (28.96), duygusal zeka düzeyi orta öğretmenlerin puan ortalamaları (26.53), duygusal zeka düzeyi düşük öğretmenlerin puan ortalamalarının (25.81) olduğu görülmektedir.

Tablo 4.5. Mobbing ölçeği toplam puanlarının duygusal zeka ve medeni duruma göre çok yönlü varyans analizi sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Duygusal Zeka	151.719	2	75.860	2.16	.117
Medeni Durum	1.442	1	1.442	.04	.840
DZ*MD	25.968	2	12.984	.37	.691
Hata	11695.981	333	35.123		
Toplam	13086.997	356			

Tablo 4.5'deki veriler incelendiğinde; öğretmenlerin mobbing ölçeği toplam puanlarının ortalamaları arasında duygusal zeka düzeylerine göre anlamlı bir farklılık yoktur,  $F_{(2,333)}=2.16$ ,  $p > .05$ . Öğretmenlerin medeni durumlarına göre mobbing ölçeği toplam puanlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur,  $F_{(1,333)}=.04$ ,  $p > .05$ . Bununla birlikte, mobbing ölçeği toplam puanları üzerinde duygusal zeka ve medeni durum değişkenlerinin ortak etkisi anlamsızdır  $F_{(2,333)}=.37$ ,  $p > .05$ . Buna göre; öğretmenlerin duygusal zeka düzeyleri ve medeni duruma göre mobbing ölçeği toplam puanlarının benzerlik gösterdiği ifade edilebilir.



1.c. Araştırmaya katılan öğretmenlerin mobbing ölçeği toplam puanlarının duygusal zeka ve kıdeme göre betimsel verileri Tablo 4.6'da ve çok yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 4.7'de verilmiştir.

Tablo 4.6. Mobbing ölçeği toplam puanlarının duygusal zeka ve kıdeme göre betimsel verileri

Duygusal Zeka Düzeyi	Kıdem	N	$\bar{X}$	Ss
Düşük	5 yıl ve altı	15	25.47	4.73
	6 – 10 yıl	22	25.41	3.47
	11 – 15 yıl	40	26.45	8.14
	16 – 20 yıl	13	24.77	2.59
	21 yıl ve üzeri	8	26.00	4.07
	Toplam	98	25.80	5.90
Orta	5 yıl ve altı	19	25.74	3.54
	6 – 10 yıl	42	26.95	5.21
	11 – 15 yıl	62	26.53	4.96
	16 – 20 yıl	20	25.95	5.35
	21 yıl ve üzeri	18	27.00	5.14
	Toplam	161	26.52	4.91
Yüksek	5 yıl ve altı	28	30.21	8.32
	6 – 10 yıl	24	29.92	6.81
	11 – 15 yıl	25	29.60	8.77
	16 – 20 yıl	15	24.87	2.44
	21 yıl ve üzeri	6	26.83	3.54
	Toplam	98	28.95	7.38
Toplam	5 yıl ve altı	62	27.69	6.69
	6 – 10 yıl	88	27.37	5.55
	11 – 15 yıl	127	27.11	6.97
	16 – 20 yıl	48	25.29	3.91
	21 yıl ve üzeri	32	26.72	4.52
	Toplam	357	26.99	6.06

Tablo 4.6.'deki veriler incelendiğinde mobbing ölçeği toplam puan ortalamaları açısından; yüksek puandan düşük puana doğru sıraladığımızda; 5 yıl ve altı (27.69), 6-10 yıl (27.37), 11-15 yıl (27.11), 21 yıl ve üzeri (26.72) ve 16-20 yıl (25.29) puan ortalamalarına sahipken, duygusal zeka düzeyi yüksek öğretmenlerin puan ortalamaları (28.95), duygusal zeka düzeyi orta öğretmenlerin puan ortalamaları (26.52), duygusal zeka düzeyi düşük öğretmenlerin puan ortalamalarının (25.80) olduğu görülmektedir.

Tablo 4.7. Mobbing ölçeği toplam puanlarının duygusal zeka ve kıdeme göre çok yönlü varyans analizi sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Duygusal Zeka	151.719	2	75.860	2.16	.117
Kıdem	150.199	4	37.550	1.07	.372
DZ*Kıdem	146.104	8	18.263	.52	.841
Hata	11695.981	333	35.123		
Toplam	13086.997	356			

Tablo 4.7.'deki veriler incelendiğinde; öğretmenlerin mobbing ölçeği toplam puanlarının ortalamaları arasında duygusal zeka düzeylerine göre anlamlı bir farklılık yoktur,  $F_{(2,333)}=2.16$ ,  $p >.05$ . Öğretmenlerin kıdeme göre mobbing ölçeği toplam puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur,  $F_{(4,333)}=1.07$ ,  $p>.05$ . Bununla birlikte, mobbing ölçeği toplam puanları üzerinde duygusal zeka ve kıdem değişkenlerinin ortak etkisi anlamsızdır  $F_{(8,333)}=.52$ ,  $p>.05$ . Buna göre; öğretmenlerin duygusal zeka düzeyleri ve kıdeme göre mobbing ölçeği toplam puanlarının benzerlik gösterdiği ifade edilebilir.

**1.d.** Araştırmaya katılan öğretmenlerin mobbing ölçeği toplam puanlarının duygusal zeka ve branşa göre betimsel verileri Tablo 4.8'de ve çok yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 4.9'da verilmiştir.

Tablo 4.8. Mobbing ölçeği toplam puanlarının duygusal zeka ve branşa göre betimsel verileri

Duygusal Zeka Düzeyi	Branş	N	$\bar{X}$	Ss
Düşük	Sınıf Öğretmeni	53	25.88	7.18
	Branş Öğretmeni	45	25.71	4.00
	Toplam	98	25.80	5.91
Orta	Sınıf Öğretmeni	92	25.61	4.13
	Branş Öğretmeni	69	27.73	5.60
	Toplam	161	26.52	4.91
Yüksek	Sınıf Öğretmeni	44	27.04	5.69
	Branş Öğretmeni	54	30.51	8.24
	Toplam	98	28.95	7.38
Toplam	Sınıf Öğretmeni	189	26.02	5.50
	Branş Öğretmeni	168	28.08	6.48
	Toplam	357	26.99	6.06

Tablo 4.8.'deki veriler incelendiğinde mobbing ölçeği toplam puan ortalamaları açısından; sınıf öğretmenleri (26.02) ve branş öğretmenleri (28,08) puan ortalamalarına sahipken, duygusal zeka düzeyi yüksek öğretmenlerin puan ortalamaları (28.95), duygusal zeka düzeyi orta öğretmenlerin puan ortalamaları (26.52), duygusal zeka düzeyi düşük öğretmenlerin puan ortalamalarının (25.80) olduğu görülmektedir.

Tablo 4.9. Mobbing ölçeği toplam puanlarının duygusal zeka ve branşa göre çok yönlü varyans analizi sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Duygusal Zeka	151.719	2	75.860	2.16	.117
Branş	173.163	1	173.163	4.93	.027
DZ*Branş	83.578	2	41.789	1.19	.306
Hata	11695.981	333	35.123		
Toplam	13086.997	356			

Tablo 4.9'daki veriler incelendiğinde; öğretmenlerin mobbing ölçeği toplam puan ortalamaları arasında duygusal zeka düzeylerine göre anlamlı bir farklılık yoktur,  $F_{(2,333)}=2.16$ ,  $p>.05$ . Öğretmenlerin branşa göre mobbing ölçeği toplam puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır,  $F_{(1,333)}=4.93$ ,  $p<.05$ . Bununla birlikte, mobbing ölçeği toplam puanları üzerinde duygusal zeka ve branş değişkenlerinin ortak etkisi anlamsızdır  $F_{(2,333)}=1.19$ ,  $p>.05$ . Buna göre; branş öğretmenlerinin mobbing toplam puanları sınıf öğretmenlerinin mobbing toplam puanlarından daha yüksektir, bu da branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerine oranla mobbing algılarının daha yüksek olduğunu gösterir. Ayrıca öğretmenlerin duygusal zeka düzeyleri ve branşa göre mobbing ölçeği toplam puanlarının benzerlik gösterdiği ifade edilebilir.

#### 4.1.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

**2. Duygusal zekanın; cinsiyet, medeni durum, kıdem ve branş değişkenlerine göre mobbing ölçeği aşağılama alt boyutu açısından anlamlı bir farklılık var mıdır?**

**2.a.** Araştırmaya katılan öğretmenlerin mobbing ölçeği aşağılama alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve cinsiyete göre betimsel verileri Tablo 4.10'da ve çok yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 4.11'de verilmiştir.

Tablo 4.10. Mobbing ölçeği aşağılama alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve cinsiyete göre betimsel verileri

Duygusal Zeka Düzeyi	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss
Düşük	Erkek	38	11.74	1.75
	Kadın	60	12.62	4.28
	Toplam	98	12.28	3.54
Orta	Erkek	68	12.73	2.45
	Kadın	93	12.46	2.25
	Toplam	161	12.57	2.33
Yüksek	Erkek	48	13.69	3.31
	Kadın	50	13.92	4.55
	Toplam	98	13.80	3.97
Toplam	Erkek	154	12.79	2.69
	Kadın	203	12.86	3.61
	Toplam	357	12.83	3.25

Tablo 4.10.'daki veriler incelendiğinde mobbing ölçeği aşağılama alt boyutu puan ortalamaları açısından; kadın (12.86) ve erkekler (12.79) birbirine yakın puan ortalamalarına sahipken, duygusal zeka düzeyi yüksek öğretmenlerin puan ortalamaları (13.80), duygusal zeka düzeyi orta öğretmenlerin puan ortalamaları (12.57), duygusal zeka düzeyi düşük öğretmenlerin puan ortalamalarının (12.28) olduğu görülmektedir.

Tablo 4.11. Mobbing ölçeği aşağılama alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve cinsiyete göre çok yönlü varyans analizi sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Duygusal Zeka	62.481	2	31.241	3.07	.048
Cinsiyet	8.280	1	8.280	.81	.368
DZ*C	23.409	2	11.704	1.15	.318
Hata	3387.238	333	10.172		
Toplam	3754.577	356			

Tablo 4.11.'deki veriler incelendiğinde; öğretmenlerin mobbing ölçeğinin aşağılama alt boyutu puan ortalamaları arasında duygusal zeka düzeylerine göre anlamlı bir farklılık vardır,  $F_{(2,333)}=3.07$ ,  $p < .05$ . Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre mobbing ölçeği aşağılama alt boyutu puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur,  $F_{(1,333)}=.81$ ,  $p > .05$ . Bununla birlikte, mobbing ölçeği aşağılama alt boyutu puanları üzerinde duygusal zeka ve cinsiyet değişkenlerinin ortak etkisi anlamsızdır  $F_{(2,333)}=1.15$ ,  $p > .05$ . Buna göre; öğretmenlerin duygusal zeka düzeyi yükseldikçe, mobbing ölçeği aşağılama alt boyutuna daha fazla maruz kaldıkları söylenebilir iken cinsiyete göre öğretmenlerin mobbing ölçeği aşağılama alt boyutu puanlarının benzerlik gösterdiği ifade edilebilir.

**2.b.** Araştırmaya katılan öğretmenlerin mobbing ölçeği aşağılama alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve medeni duruma göre betimsel verileri Tablo 4.12'de ve çok yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 4.13'de verilmiştir.

Tablo 4.12. Mobbing ölçeği aşağılama alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve medeni duruma göre betimsel verileri

Duygusal Zeka Düzeyi	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	Ss
Düşük	Evli	87	12.35	3.72
	Bekâr	11	11.63	1.20
	Toplam	98	12.27	3.54
Orta	Evli	146	12.53	2.28
	Bekâr	15	13.00	2.88
	Toplam	161	12.57	2.33
Yüksek	Evli	77	13.88	4.28
	Bekâr	21	13.52	2.66
	Toplam	98	13.81	3.98
Toplam	Evli	310	12.82	3.34
	Bekâr	47	12.92	2.54
	Toplam	357	12.83	3.25

Tablo 4.12.'deki veriler incelendiğinde mobbing ölçeği aşağılama alt boyutu puan ortalamaları açısından; evli (12.82) ve bekârlar (12.92) birbirine yakın puan ortalamalarına sahipken, duygusal zeka düzeyi yüksek öğretmenlerin puan ortalamaları (13.81), duygusal zeka düzeyi orta öğretmenlerin puan ortalamaları (12.57), duygusal zeka düzeyi düşük öğretmenlerin puan ortalamalarının (12.27) olduğu görülmektedir.

Tablo 4.13. Mobbing ölçeği aşağılama alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve medeni duruma göre çok yönlü varyans analizi sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Duygusal Zeka	62.481	2	31.241	3.07	.048
Medeni Durum	2.096	1	2.096	.21	.065
DZ*MD	10.459	2	5.229	.51	.599
Hata	3387.238	333	10.172		
Toplam	3754.577	356			

Tablo 4.13'deki veriler incelendiğinde; öğretmenlerin mobbing ölçeğinin aşağılama alt boyutu puan ortalamaları arasında duygusal zeka düzeylerine göre anlamlı bir farklılık vardır,  $F_{(2,333)}=3.07$ ,  $p < .05$ . Öğretmenlerin medeni durumlarına göre mobbing ölçeği aşağılama alt boyutu puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur,  $F_{(1,333)}=.21$ ,  $p > .05$ . Bununla birlikte, mobbing ölçeği aşağılama alt boyutu puanları üzerinde duygusal zeka ve medeni durum değişkenlerinin ortak etkisi anlamsızdır  $F_{(2,333)}=.51$ ,  $p > .05$ . Buna göre; öğretmenlerin duygusal zeka düzeyi yükseldikçe, mobbing ölçeği aşağılama alt boyutuna daha fazla maruz kaldıkları söylenebilir iken medeni duruma göre öğretmenlerin mobbing ölçeği aşağılama alt boyutu puanlarının benzerlik gösterdiği ifade edilebilir.

**2.c.** Araştırmaya katılan öğretmenlerin mobbing ölçeği aşağılama alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve kıdeme göre betimsel verileri Tablo 4.14’de ve çok yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 4.15’de verilmiştir.

Tablo 4.14. Mobbing ölçeği aşağılama alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve kıdeme göre betimsel verileri

Duygusal Zeka Düzeyi	Kıdem	N	$\bar{X}$	Ss
Düşük	5 yıl ve altı	15	11.87	2.07
	6 – 10 yıl	22	11.96	1.56
	11 – 15 yıl	40	12.93	5.17
	16 – 20 yıl	13	11.69	1.38
	21 yıl ve üzeri	8	11.63	1.06
	Toplam	98	12.28	3.54
Orta	5 yıl ve altı	19	12.05	1.62
	6 – 10 yıl	42	12.91	2.51
	11 – 15 yıl	62	12.55	2.31
	16 – 20 yıl	20	12.30	2.64
	21 yıl ve üzeri	18	12.72	2.40
	Toplam	161	12.57	2.33
Yüksek	5 yıl ve altı	28	13.82	3.23
	6 – 10 yıl	24	14.38	3.75
	11 – 15 yıl	25	14.64	5.77
	16 – 20 yıl	15	11.87	1.06
	21 yıl ve üzeri	6	12.83	2.32
	Toplam	98	13.81	3.98
Toplam	5 yıl ve altı	62	12.81	2.69
	6 – 10 yıl	88	13.07	2.84
	11 – 15 yıl	127	13.08	4.22
	16 – 20 yıl	48	12.00	1.92
	21 yıl ve üzeri	32	12.47	2.13
	Toplam	357	12.83	3.25

Tablo 4.14.’deki veriler incelendiğinde mobbing ölçeği aşağılama alt boyutu puan ortalamaları açısından; yüksek puandan düşük puana doğru sıraladığımızda; 11-15 yıl (13.08), 6-10 yıl (13.07), 5 yıl ve altı (12.81), 21 yıl ve üzeri (12.47) ve 16-20 yıl (12.00) puan ortalamalarına sahipken, duygusal zeka düzeyi yüksek öğretmenlerin puan ortalamaları (13.81), duygusal zeka düzeyi orta öğretmenlerin puan ortalamaları (12.57), duygusal zeka düzeyi düşük öğretmenlerin puan ortalamalarının (12.28) olduğu görülmektedir.

Tablo 4.15. Mobbing ölçeği aşağılama alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve kıdeme göre çok yönlü varyans analizi sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Duygusal Zeka	62.481	2	31.241	3.07	.048
Kıdem	74.194	4	18.549	1.82	.124
DZ*Kıdem	43.089	8	5.386	.53	.834
Hata	3387.238	333	10.172		
Toplam	3754.577	356			

Tablo 4.15.'deki veriler incelendiğinde; öğretmenlerin mobbing ölçeğinin aşağılama alt boyutu puan ortalamaları arasında duygusal zeka düzeylerine göre anlamlı bir farklılık vardır,  $F_{(2,333)}=3.07$ ,  $p < .05$ . Öğretmenlerin kıdeme göre mobbing ölçeği aşağılama alt boyutu puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur,  $F_{(4,333)}=1.82$ ,  $p > .05$ . Bununla birlikte, mobbing ölçeği aşağılama alt boyutu puanları üzerinde duygusal zeka ve kıdem değişkenlerinin ortak etkisi anlamsızdır  $F_{(8,333)}=.53$ ,  $p > .05$ . Buna göre; öğretmenlerin duygusal zeka düzeyi yükseldikçe, mobbing ölçeği aşağılama alt boyutuna daha fazla maruz kaldıkları söylenebilir iken kıdeme göre öğretmenlerin mobbing ölçeği aşağılama alt boyutu puanlarının benzerlik gösterdiği ifade edilebilir.

**2.d.** Araştırmaya katılan öğretmenlerin mobbing ölçeği aşağılama alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve branşa göre betimsel verileri Tablo 4.16'da ve çok yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 4.17'de verilmiştir.

Tablo 4.16. Mobbing ölçeği aşağılama alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve branşa göre betimsel verileri

Duygusal Zeka Düzeyi	Branş	N	$\bar{X}$	Ss
Düşük	Sınıf Öğretmeni	53	12.45	4.40
	Branş Öğretmeni	45	12.07	2.14
	Toplam	98	12.28	3.54
Orta	Sınıf Öğretmeni	92	12.31	2.22
	Branş Öğretmeni	69	12.91	2.45
	Toplam	161	12.57	2.33
Yüksek	Sınıf Öğretmeni	44	12.82	2.76
	Branş Öğretmeni	54	14.61	4.61
	Toplam	98	13.81	3.98
Toplam	Sınıf Öğretmeni	189	12.47	3.09
	Branş Öğretmeni	168	13.23	3.38
	Toplam	357	12.83	3.25



Tablo 4.16.'deki veriler incelendiğinde mobbing ölçeği aşağılama alt boyutu puan ortalamaları açısından; sınıf öğretmenleri (12.47) ve branş öğretmenleri (13.23) puan ortalamalarına sahipken, duygusal zeka düzeyi yüksek öğretmenlerin puan ortalamaları (13.81), duygusal zeka düzeyi orta öğretmenlerin puan ortalamaları (12.57), duygusal zeka düzeyi düşük öğretmenlerin puan ortalamalarının (12.28) olduğu görülmektedir.

Tablo 4.17. Mobbing ölçeği aşağılama alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve branşa göre çok yönlü varyans analizi sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Duygusal Zeka	62.481	2	31.241	3.07	.048
Branş	28.356	1	28.356	2.79	.096
DZ*Branş	35.802	2	17.901	1.76	.174
Hata	3387.238	333	10.172		
Toplam	3754.577	356			

Tablo 4.13.'deki veriler incelendiğinde; öğretmenlerin mobbing ölçeğinin aşağılama alt boyutu puan ortalamaları arasında duygusal zeka düzeylerine göre anlamlı bir farklılık vardır,  $F_{(2,333)}=3.07$ ,  $p < .05$ . Öğretmenlerin branşa göre mobbing ölçeği aşağılama alt boyutu puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur,  $F_{(1,333)}=2.79$ ,  $p > .05$ . Bununla birlikte, mobbing ölçeği aşağılama alt boyutu puanları üzerinde duygusal zeka ve branş değişkenlerinin ortak etkisi anlamsızdır  $F_{(2,333)}=1.76$ ,  $p > .05$ . Buna göre; öğretmenlerin duygusal zeka düzeyi yükseldikçe, mobbing ölçeği aşağılama alt boyutuna daha fazla maruz kaldıkları söylenebilir iken branşa göre öğretmenlerin mobbing ölçeği aşağılama alt boyutu puanlarının benzerlik gösterdiği ifade edilebilir.

#### 4.1.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular

**3. Duygusal zekanın; cinsiyet, medeni durum, kıdem ve branş değişkenlerine göre mobbing ölçeği ayrımcılık alt boyutu açısından anlamlı bir farklılık var mıdır?**

**3.a.** Araştırmaya katılan öğretmenlerin mobbing ölçeği ayrımcılık alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve cinsiyete göre betimsel verileri Tablo 4.18’de ve çok yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 4.19’da verilmiştir.

Tablo 4.18. Mobbing ölçeği ayrımcılık alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve cinsiyete göre betimsel verileri

Duygusal Zeka Düzeyi	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss
Düşük	Erkek	38	4.71	1.31
	Kadın	60	4.68	1.28
	Toplam	98	4.69	1.29
Orta	Erkek	68	4.96	1.59
	Kadın	93	4.66	1.23
	Toplam	161	4.78	1.40
Yüksek	Erkek	48	5.56	1.89
	Kadın	50	5.12	1.70
	Toplam	98	5.34	1.80
Toplam	Erkek	154	5.08	1.65
	Kadın	203	4.78	1.38
	Toplam	357	4.91	1.51

Tablo 4.18.’deki veriler incelendiğinde mobbing ölçeği ayrımcılık alt boyutu puan ortalamaları açısından; kadın (4.78) ve erkekler (5.08) birbirine yakın puan ortalamalarına sahipken, duygusal zeka düzeyi yüksek öğretmenlerin puan ortalamaları (5.34), duygusal zeka düzeyi orta öğretmenlerin puan ortalamaları (4.78), duygusal zeka düzeyi düşük öğretmenlerin puan ortalamalarının (4.69) olduğu görülmektedir.

Tablo 4.19. Mobbing ölçeği ayrımcılık alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve cinsiyete göre çok yönlü varyans analizi sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Duygusal Zeka	1.132	2	.566	.26	.772
Cinsiyet	7.662	1	7.662	3.50	.062
DZ*C	2.176	2	1.088	.50	.609
Hata	728.515	333	2.188		
Toplam	811.132	356			

Tablo 4.19.'daki veriler incelendiğinde; öğretmenlerin mobbing ölçeğinin ayrımcılık alt boyutu puan ortalamaları arasında duygusal zeka düzeylerine göre anlamlı bir farklılık yoktur,  $F_{(2,333)}=.26$ ,  $p >.05$ . Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre mobbing ölçeği ayrımcılık alt boyutu puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur,  $F_{(1,333)}=3.50$ ,  $p>.05$ . Bununla birlikte, mobbing ölçeği ayrımcılık alt boyutu puanları üzerinde duygusal zeka ve cinsiyet değişkenlerinin ortak etkisi anlamsızdır  $F_{(2,333)}=.50$ ,  $p>.05$ . Buna göre; öğretmenlerin duygusal zeka düzeyleri ve cinsiyetlerine göre mobbing ölçeği ayrımcılık alt boyutu puanlarının benzerlik gösterdiği ifade edilebilir.

**3.b.** Araştırmaya katılan öğretmenlerin mobbing ölçeği ayrımcılık alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve medeni duruma göre betimsel verileri Tablo 4.20'de ve çok yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 4.21'de verilmiştir.

Tablo 4.20. Mobbing ölçeği ayrımcılık alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve medeni duruma göre betimsel verileri

Duygusal Zeka Düzeyi	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	Ss
Düşük	Evli	87	4.65	1.30
	Bekâr	11	5.00	1.18
	Toplam	98	4.69	1.29
Orta	Evli	146	4.77	1.40
	Bekâr	15	4.93	1.44
	Toplam	161	4.78	1.40
Yüksek	Evli	77	5.34	1.88
	Bekâr	21	5.33	1.56
	Toplam	98	5.34	1.80
Toplam	Evli	310	4.88	1.52
	Bekâr	47	5.13	1.42
	Toplam	357	4.91	1.51

Tablo 4.20.'deki veriler incelendiğinde mobbing ölçeği ayrımcılık alt boyutu puan ortalamaları açısından; evli (4.88) ve bekârlar (5.13) birbirine yakın puan ortalamalarına sahipken, duygusal zeka düzeyi yüksek öğretmenlerin puan ortalamaları (5.34), duygusal zeka düzeyi orta öğretmenlerin puan ortalamaları (4.78), duygusal zeka düzeyi düşük öğretmenlerin puan ortalamalarının (4.69) olduğu görülmektedir.

Tablo 4.21. Mobbing ölçeği ayrımcılık alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve medeni duruma göre çok yönlü varyans analizi sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Duygusal Zeka	1.132	2	.566	.26	.772
Medeni Durum	.132	1	.132	.06	.806
DZ*MD	3.329	2	1.665	.76	.468
Hata	728.515	333	2.188		
Toplam	811.132	356			

Tablo 4.21.'deki veriler incelendiğinde; öğretmenlerin mobbing ölçeğinin ayrımcılık alt boyutu puan ortalamaları arasında duygusal zeka düzeylerine göre anlamlı bir farklılık yoktur,  $F_{(2,333)}=.26$ ,  $p>.05$ . Öğretmenlerin medeni durumlarına göre mobbing ölçeği ayrımcılık alt boyutu puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur,  $F_{(1,333)}=.06$ ,  $p>.05$ . Bununla birlikte, mobbing ölçeği ayrımcılık alt boyutu puanları üzerinde duygusal zeka ve medeni durum değişkenlerinin ortak etkisi anlamsızdır  $F_{(2,333)}=.76$ ,  $p>.05$ . Buna göre; öğretmenlerin duygusal zeka düzeyleri ve medeni durumlarına göre mobbing ölçeği ayrımcılık alt boyutu puanlarının benzerlik gösterdiği ifade edilebilir.

**3.c.** Araştırmaya katılan öğretmenlerin mobbing ölçeği ayrımcılık alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve kıdeme göre betimsel verileri Tablo 4.22’de ve çok yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 4.23’de verilmiştir.

Tablo 4.22. Mobbing ölçeği ayrımcılık alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve kıdeme göre betimsel verileri

Duygusal Zeka Düzeyi	Kıdem	N	$\bar{X}$	Ss
Düşük	5 yıl ve altı	15	5.00	1.56
	6 – 10 yıl	22	4.73	1.28
	11 – 15 yıl	40	4.66	1.37
	16 – 20 yıl	13	4.54	.88
	21 yıl ve üzeri	8	4.38	1.06
	Toplam	98	4.69	1.29
Orta	5 yıl ve altı	19	4.79	1.32
	6 – 10 yıl	42	4.88	1.45
	11 – 15 yıl	62	4.77	1.35
	16 – 20 yıl	20	4.65	1.69
	21 yıl ve üzeri	18	4.72	1.27
	Toplam	161	4.78	1.40
Yüksek	5 yıl ve altı	28	5.79	2.29
	6 – 10 yıl	24	5.67	1.69
	11 – 15 yıl	25	5.12	1.67
	16 – 20 yıl	15	4.47	.92
	21 yıl ve üzeri	6	5.00	1.27
	Toplam	98	5.34	1.80
Toplam	5 yıl ve altı	62	5.29	1.89
	6 – 10 yıl	88	5.06	1.51
	11 – 15 yıl	127	4.81	1.41
	16 – 20 yıl	48	4.56	1.27
	21 yıl ve üzeri	32	4.69	1.20
	Toplam	357	4.91	1.51

Tablo 4.22.’deki veriler incelendiğinde mobbing ölçeği ayrımcılık alt boyutu puan ortalamaları açısından; yüksek puandan düşük puana doğru sıraladığımızda; 5 yıl ve altı (5.29), 6-10 yıl (5.06), 11-15 yıl (4.81), 21 yıl ve üzeri (4.69) ve 16-20 yıl (4.56) puan ortalamalarına sahipken, duygusal zeka düzeyi yüksek öğretmenlerin puan ortalamaları (5.34), duygusal zeka düzeyi orta öğretmenlerin puan ortalamaları (4.78), duygusal zeka düzeyi düşük öğretmenlerin puan ortalamalarının (4.69) olduğu görülmektedir.

Tablo 4.23. Mobbing ölçeği ayrımcılık alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve kıdeme göre çok yönlü varyans analizi sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Duygusal Zeka	1.132	2	.566	.26	.772
Kıdem	9.413	4	2.353	1.08	.368
DZ*Kıdem	8.964	8	1.120	.51	.847
Hata	728.515	333	2.188		
Toplam	811.132	356			

Tablo 4.23.'deki veriler incelendiğinde; öğretmenlerin mobbing ölçeğinin ayrımcılık alt boyutu puan ortalamaları arasında duygusal zeka düzeylerine göre anlamlı bir farklılık yoktur,  $F_{(2,333)}=.26$ ,  $p>.05$ . Öğretmenlerin kıdeme göre mobbing ölçeği ayrımcılık alt boyutu puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur,  $F_{(4,333)}=1.08$ ,  $p>.05$ . Bununla birlikte, mobbing ölçeği ayrımcılık alt boyutu puanları üzerinde duygusal zeka ve kıdem değişkenlerinin ortak etkisi anlamsızdır  $F_{(8,333)}=.51$ ,  $p>.05$ . Buna göre; öğretmenlerin duygusal zeka düzeyleri ve kıdemlerine göre mobbing ölçeği ayrımcılık alt boyutu puanlarının benzerlik gösterdiği ifade edilebilir.

**3.d.** Araştırmaya katılan öğretmenlerin mobbing ölçeği ayrımcılık alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve branşa göre betimsel verileri Tablo 4.24'de ve çok yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 4.25'de verilmiştir.

Tablo 4.24. Mobbing ölçeği ayrımcılık alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve branşa göre betimsel verileri

Duygusal Zeka Düzeyi	Branş	N	$\bar{X}$	Ss
Düşük	Sınıf Öğretmeni	53	4.66	1.37
	Branş Öğretmeni	45	4.73	1.20
	Toplam	98	4.69	1.29
Orta	Sınıf Öğretmeni	92	4.52	1.15
	Branş Öğretmeni	69	5.13	1.60
	Toplam	161	4.78	1.39
Yüksek	Sınıf Öğretmeni	44	4.91	1.43
	Branş Öğretmeni	54	5.69	1.99
	Toplam	98	5.34	1.80
Toplam	Sınıf Öğretmeni	189	4.65	1.28
	Branş Öğretmeni	168	5.20	1.68
	Toplam	357	4.91	1.51

Tablo 4.24.'deki veriler incelendiğinde mobbing ölçeği ayrımcılık alt boyutu puan ortalamaları açısından; sınıf öğretmenleri (4.65) ve branş öğretmenleri (5.20) puan ortalamalarına sahipken, duygusal zeka düzeyi yüksek öğretmenlerin puan ortalamaları (5.34), duygusal zeka düzeyi orta öğretmenlerin puan ortalamaları (4.78), duygusal zeka düzeyi düşük öğretmenlerin puan ortalamalarının (4.69) olduğu görülmektedir.

Tablo 4.25. Mobbing ölçeği ayrımcılık alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve branşa göre çok yönlü varyans analizi sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Duygusal Zeka	1.132	2	.566	.26	.772
Branş	6.553	1	6.553	2.99	.084
DZ*Branş	6.460	2	3.230	1.48	.230
Hata	728.515	333	2.188		
Toplam	811.132	356			

Tablo 4.25'deki veriler incelendiğinde; öğretmenlerin mobbing ölçeğinin ayrımcılık alt boyutu puan ortalamaları arasında duygusal zeka düzeylerine göre anlamlı bir farklılık yoktur,  $F_{(2,333)}=.26$ ,  $p>.05$ . Öğretmenlerin branşa göre mobbing ölçeği ayrımcılık alt boyutu puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur,  $F_{(1,333)}=2.99$ ,  $p>.05$ . Bununla birlikte, mobbing ölçeği aşağılama alt boyutu puanları üzerinde duygusal zeka ve branş değişkenlerinin ortak etkisi anlamsızdır  $F_{(2,333)}=1.48$ ,  $p>.05$ . Buna göre; öğretmenlerin duygusal zeka düzeyleri ve branşlarına göre mobbing ölçeği ayrımcılık alt boyutu puanlarının benzerlik gösterdiği ifade edilebilir.

#### 4.1.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular

**4. Duygusal zekanın; cinsiyet, medeni durum, kıdem ve branş değişkenlerine göre mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu açısından anlamlı bir farklılık var mıdır?**

**4.a.** Araştırmaya katılan öğretmenlerin mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve cinsiyete göre betimsel verileri Tablo 4.26’da ve çok yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 4.27’de verilmiştir.

Tablo 4.26. Mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve cinsiyete göre betimsel verileri

Duygusal Zeka Düzeyi	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss
Düşük	Erkek	38	3.02	.16
	Kadın	60	3.18	1.29
	Toplam	98	3.12	1.01
Orta	Erkek	68	3.06	.29
	Kadın	93	3.03	.23
	Toplam	161	3.04	.26
Yüksek	Erkek	48	3.12	.61
	Kadın	50	3.12	.72
	Toplam	98	3.12	.66
Toplam	Erkek	154	3.07	.40
	Kadın	203	3.10	.80
	Toplam	357	3.09	.66

Tablo 4.26.’daki veriler incelendiğinde mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu puan ortalamaları açısından; kadın (3.10) ve erkekler (3.07) birbirine yakın puan ortalamalarına sahipken, duygusal zeka düzeyi yüksek öğretmenlerin puan ortalamaları (3.12), duygusal zeka düzeyi orta öğretmenlerin puan ortalamaları (3.04), duygusal zeka düzeyi düşük öğretmenlerin puan ortalamalarının (3.12) olduğu görülmektedir.

Tablo 4.27. Mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve cinsiyete göre çok yönlü varyans analizi sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Duygusal Zeka	1.887	2	.943	2.35	.097
Cinsiyet	.195	1	.195	.49	.487
DZ*C	.872	2	.436	1.09	.339
Hata	133.761	333	.402		
Toplam	154.308	356			



Tablo 4.27.'deki veriler incelendiğinde; öğretmenlerin mobbing ölçeğinin cinsel taciz alt boyutu puan ortalamaları arasında duygusal zeka düzeylerine göre anlamlı bir farklılık yoktur,  $F_{(2,333)}=2.35$ ,  $p >.05$ . Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur,  $F_{(1,333)}=.49$ ,  $p>.05$ . Bununla birlikte, mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu puanları üzerinde duygusal zeka ve cinsiyet değişkenlerinin ortak etkisi anlamsızdır  $F_{(2,333)}=1.09$ ,  $p>.05$ . Buna göre; öğretmenlerin duygusal zeka düzeyleri ve cinsiyetlerine göre mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu puanlarının benzerlik gösterdiği ifade edilebilir.

**4.b.** Araştırmaya katılan öğretmenlerin mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve medeni duruma göre betimsel verileri Tablo 4.28'de ve çok yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 4.29'da verilmiştir.

Tablo 4.28. Mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve medeni duruma göre betimsel verileri

Duygusal Zeka Düzeyi	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	Ss
Düşük	Evli	87	3.12	1.07
	Bekâr	11	3.09	.30
	Toplam	98	3.12	1.02
Orta	Evli	146	3.05	.27
	Bekâr	15	3.00	.00
	Toplam	161	3.04	.26
Yüksek	Evli	77	3.14	.74
	Bekâr	21	3.05	.22
	Toplam	98	3.12	.66
Toplam	Evli	310	3.09	.70
	Bekâr	47	3.04	.20
	Toplam	357	3.09	.66

Tablo 4.28.'deki veriler incelendiğinde mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu puan ortalamaları açısından; evli (3.09) ve bekârlar (3.04) birbirine yakın puan ortalamalarına sahipken, duygusal zeka düzeyi yüksek öğretmenlerin puan ortalamaları (3.12), duygusal zeka düzeyi orta öğretmenlerin puan ortalamaları (3.04), duygusal zeka düzeyi düşük öğretmenlerin puan ortalamalarının (3.12) olduğu görülmektedir.

Tablo 4.29. Mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve medeni duruma göre çok yönlü varyans analizi sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Duygusal Zeka	1.887	2	.943	2.35	.097
Medeni Durum	.668	1	.668	1.66	.198
DZ*MD	.952	2	.476	1.19	.307
Hata	133.761	333	.402		
Toplam	154.308	356			

Tablo 4.29.'daki veriler incelendiğinde; öğretmenlerin mobbing ölçeğinin cinsel taciz alt boyutu puan ortalamaları arasında duygusal zeka düzeylerine göre anlamlı bir farklılık yoktur,  $F_{(2,333)}=2.35$ ,  $p>.05$ . Öğretmenlerin medeni durumlarına göre mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur,  $F_{(1,333)}=1.66$ ,  $p>.05$ . Bununla birlikte, mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu puanları üzerinde duygusal zeka ve medeni durum değişkenlerinin ortak etkisi anlamsızdır  $F_{(2,333)}=1.19$ ,  $p>.05$ . Buna göre; öğretmenlerin duygusal zeka düzeyleri ve medeni durumlarına göre mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu puanlarının benzerlik gösterdiği ifade edilebilir.

4.c. Araştırmaya katılan öğretmenlerin mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve kıdeme göre betimsel verileri Tablo 4.30'da ve çok yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 4.31'de verilmiştir.

Tablo 4.30. Mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve kıdeme göre betimsel verileri

Duygusal Zeka Düzeyi	Kıdem	N	$\bar{X}$	Ss
Düşük	5 yıl ve altı	15	3.00	.00
	6 – 10 yıl	22	3.05	.21
	11 – 15 yıl	40	3.03	.16
	16 – 20 yıl	13	3.00	.00
	21 yıl ve üzeri	8	4.25	3.54
	Toplam	98	3.12	1.02
Orta	5 yıl ve altı	19	3.00	.00
	6 – 10 yıl	42	3.05	.21
	11 – 15 yıl	62	3.05	.28
	16 – 20 yıl	20	3.00	.00
	21 yıl ve üzeri	18	3.11	.47
	Toplam	161	3.04	.26
Yüksek	5 yıl ve altı	28	3.32	1.09
	6 – 10 yıl	24	3.00	.00
	11 – 15 yıl	25	3.12	.60
	16 – 20 yıl	15	3.00	.00
	21 yıl ve üzeri	6	3.00	.00
	Toplam	98	3.12	.66
Toplam	5 yıl ve altı	62	3.14	.74
	6 – 10 yıl	88	3.03	.18
	11 – 15 yıl	127	3.05	.34
	16 – 20 yıl	48	3.00	.00
	21 yıl ve üzeri	32	3.38	1.79
	Toplam	357	3.09	.66

Tablo 4.30.'daki veriler incelendiğinde mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu puan ortalamaları açısından; yüksek puandan düşük puana doğru sıraladığımızda; 21 yıl ve üzeri (3.38), 5 yıl ve altı (3.14), 11-15 yıl (3.05), 6-10 yıl (3.03) ve 16-20 yıl (3.00) puan ortalamalarına sahipken, duygusal zeka düzeyi yüksek öğretmenlerin puan ortalamaları (3.12), duygusal zeka düzeyi orta öğretmenlerin puan ortalamaları (3.04), duygusal zeka düzeyi düşük öğretmenlerin puan ortalamalarının (3.12) olduğu görülmektedir.

Tablo 4.31. Mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve kıdeme göre çok yönlü varyans analizi sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Duygusal Zeka	1.887	2	.943	2.35	.097
Kıdem	4.777	4	1.194	2.97	.020
DZ*Kıdem	13.610	8	1.701	4.24	.000
Hata	133.761	333	.402		
Toplam	154.308	356			

Tablo 4.31.'deki veriler incelendiğinde; öğretmenlerin mobbing ölçeğinin cinsel taciz alt boyutu puan ortalamaları arasında duygusal zeka düzeylerine göre anlamlı bir farklılık yoktur,  $F_{(2,333)}=2.35$ ,  $p>.05$ . Öğretmenlerin kıdeme göre mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır,  $F_{(4,333)}=2.97$ ,  $p<.05$ . Bununla birlikte, mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu puanları üzerinde duygusal zeka ve kıdem değişkenlerinin ortak etkisi anlamlıdır,  $F_{(8,333)}=4.24$ ,  $p<.05$ . Buna göre; öğretmenlerin kıdemlerine göre mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutunda anlamlı bir farklılık vardır. Ayrıca; duygusal zeka düzeyi yüksek 5 yıl ve altı kıdeme sahip olanların duygusal zeka düzeyi düşük 5 yıl ve altı kıdeme sahip öğretmenlere göre mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu algılarının daha yüksek olduğu, duygusal zeka düzeyi yüksek 6-10 yıl kıdeme sahip olanların duygusal zeka düzeyi düşük 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu algılarının daha düşük olduğu, duygusal zeka düzeyi yüksek 11-15 yıl kıdeme sahip olanların duygusal zeka düzeyi düşük 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu algılarının daha yüksek olduğu, duygusal zeka düzeyi yüksek 16-20 yıl kıdeme sahip olanların duygusal zeka düzeyi düşük 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu algılarının benzer olduğu, duygusal zeka düzeyi yüksek 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanların duygusal zeka düzeyi düşük 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlere göre mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu algılarının daha düşük olduğu söylenebilir.

**4.d.** Araştırmaya katılan öğretmenlerin mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve branşa göre betimsel verileri Tablo 4.32’de ve çok yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 4.33’de verilmiştir.

Tablo 4.32. Mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve branşa göre betimsel verileri

Duygusal Zeka Düzeyi	Branş	N	$\bar{X}$	Ss
Düşük	Sınıf Öğretmeni	53	3.02	.14
	Branş Öğretmeni	45	3.24	1.49
	Toplam	98	3.12	1.01
Orta	Sınıf Öğretmeni	92	3.03	.23
	Branş Öğretmeni	69	3.06	.29
	Toplam	161	3.04	.26
Yüksek	Sınıf Öğretmeni	44	3.13	.63
	Branş Öğretmeni	54	3.11	.69
	Toplam	98	3.12	.66
Toplam	Sınıf Öğretmeni	189	3.05	.35
	Branş Öğretmeni	168	3.13	.88
	Toplam	357	3.09	.66

Tablo 4.32.’deki veriler incelendiğinde mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu puan ortalamaları açısından; sınıf öğretmenleri (3.05) ve branş öğretmenleri (3.13) puan ortalamalarına sahipken, duygusal zeka düzeyi yüksek öğretmenlerin puan ortalamaları (3.12), duygusal zeka düzeyi orta öğretmenlerin puan ortalamaları (3.04), duygusal zeka düzeyi düşük öğretmenlerin puan ortalamalarının (3.12) olduğu görülmektedir.

Tablo 4.33. Mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve branşa göre çok yönlü varyans analizi sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Duygusal Zeka	1.887	2	.943	2.35	.097
Branş	1.007	1	1.007	2.51	.114
DZ*Branş	3.405	2	1.703	4.24	.015
Hata	133.761	333	.402		
Toplam	154.308	356			

Tablo 4.33.’deki veriler incelendiğinde; öğretmenlerin mobbing ölçeğinin cinsel taciz alt boyutu puan ortalamaları arasında duygusal zeka düzeylerine göre anlamlı bir farklılık yoktur,  $F_{(2,333)}=2.33$ ,  $p>.05$ . Öğretmenlerin branşa göre mobbing

ölçeği cinsel taciz alt boyutu puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur,  $F_{(1,333)}=2.51$ ,  $p>.05$ . Bununla birlikte, mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu puanları üzerinde duygusal zeka ve branş değişkenlerinin ortak etkisi anlamlıdır,  $F_{(2,333)}=4.24$ ,  $p<.05$ . Buna göre; duygusal zeka düzeyi yüksek sınıf öğretmenleri duygusal zeka düzeyi orta ve düşük sınıf öğretmenlerine göre mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu algılarının daha yüksek olduğu, duygusal zeka düzeyi yüksek branş öğretmenleri duygusal zeka düzeyi orta branş öğretmenlerine göre mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu algılarının daha yüksek iken duygusal zeka düzeyi düşük branş öğretmenlerine göre mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu algılarının daha düşük olduğu söylenebilir.

#### 4.1.5. Araştırmanın Beşinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

**5. Duygusal zekanın; cinsiyet, medeni durum, kıdem ve branş değişkenlerine göre mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu açısından anlamlı bir farklılık var mıdır?**

**5.a.** Araştırmaya katılan öğretmenlerin mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve cinsiyete göre betimsel verileri Tablo 4.34'de ve çok yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 4.35'de verilmiştir.

Tablo 4.34. Mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve cinsiyete göre betimsel verileri

Duygusal Zeka Düzeyi	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss
Düşük	Erkek	38	5.76	1.40
	Kadın	60	5.68	1.84
	Toplam	98	5.71	1.68
Orta	Erkek	68	6.38	1.94
	Kadın	93	5.94	1.69
	Toplam	161	6.13	1.81
Yüksek	Erkek	48	6.60	2.01
	Kadın	50	6.78	2.38
	Toplam	98	6.69	2.19
Toplam	Erkek	154	6.30	1.86
	Kadın	203	6.07	1.95
	Toplam	357	6.17	1.92

Tablo 4.34.'deki veriler incelendiğinde mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puan ortalamaları açısından; kadın (6.07) ve erkekler (6.30) birbirine yakın puan ortalamalarına sahipken, duygusal zeka düzeyi yüksek öğretmenlerin puan ortalamaları (6.69), duygusal zeka düzeyi orta öğretmenlerin puan ortalamaları (6.13), duygusal zeka düzeyi düşük öğretmenlerin puan ortalamalarının (5.71) olduğu görülmektedir.

Tablo 4.35. Mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve cinsiyete göre çok yönlü varyans analizi sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Duygusal Zeka	22.865	2	11.432	3.26	.040
Cinsiyet	1.742	1	1.742	.50	.481
DZ*C	4.156	2	2.078	.59	.553
Hata	1166.929	333	3.504		
Toplam	1310.577	356			

Tablo 4.35.'deki veriler incelendiğinde; öğretmenlerin mobbing ölçeğinin iletişim engelleri alt boyutu puan ortalamaları arasında duygusal zeka düzeylerine göre anlamlı bir farklılık vardır,  $F_{(2,333)}=3.26$ ,  $p < .05$ . Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur,  $F_{(1,333)}=.50$ ,  $p > .05$ . Bununla birlikte, mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puanları üzerinde duygusal zeka ve cinsiyet değişkenlerinin ortak etkisi anlamsızdır  $F_{(2,333)}=.59$ ,  $p > .05$ . Buna göre; öğretmenlerin duygusal zeka düzeyi yükseldikçe, mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutuna daha fazla maruz kaldıkları söylenebilir iken cinsiyete göre öğretmenlerin mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puanlarının benzerlik gösterdiği ifade edilebilir.

**5.b.** Araştırmaya katılan öğretmenlerin mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve medeni duruma göre betimsel verileri Tablo 4.36'da ve çok yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 4.37'de verilmiştir.

Tablo 4.36. Mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve medeni duruma göre betimsel verileri

Duygusal Zeka Düzeyi	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	Ss
Düşük	Evli	87	5.74	1.75
	Bekâr	11	5.45	.93
	Toplam	98	5.71	1.67
Orta	Evli	146	6.08	1.84
	Bekâr	15	6.53	1.45
	Toplam	161	6.13	1.81
Yüksek	Evli	77	6.50	2.13
	Bekâr	21	7.38	2.33
	Toplam	98	6.69	2.19
Toplam	Evli	310	6.10	1.91
	Bekâr	47	6.66	1.95
	Toplam	357	6.17	1.92

Tablo 4.36.'daki veriler incelendiğinde mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puan ortalamaları açısından; evli (6.10) ve bekârlar (6.66) birbirine yakın puan ortalamalarına sahipken, duygusal zeka düzeyi yüksek öğretmenlerin puan ortalamaları (6.69), duygusal zeka düzeyi orta öğretmenlerin puan ortalamaları (6.13), duygusal zeka düzeyi düşük öğretmenlerin puan ortalamalarının (5.71) olduğu görülmektedir.



Tablo 4.37. Mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve medeni duruma göre çok yönlü varyans analizi sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Duygusal Zeka	22.865	2	11.432	3.26	.040
Medeni Durum	2.040	1	2.040	.58	.446
DZ*MD	3.964	2	1.982	.57	.569
Hata	1166.929	333	3.504		
Toplam	1310.577	356			

Tablo 4.37.'deki veriler incelendiğinde; öğretmenlerin mobbing ölçeğinin iletişim engelleri alt boyutu puan ortalamaları arasında duygusal zeka düzeylerine göre anlamlı bir farklılık vardır,  $F_{(2,333)}=3.26$ ,  $p<.05$ . Öğretmenlerin medeni durumlarına göre mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur,  $F_{(1,333)}=.58$ ,  $p>.05$ . Bununla birlikte, mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puanları üzerinde duygusal zeka ve medeni durum değişkenlerinin ortak etkisi anlamsızdır  $F_{(2,333)}=.57$ ,  $p>.05$ . Buna göre; öğretmenlerin duygusal zeka düzeyi yükseldikçe, mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutuna daha fazla maruz kaldıkları söylenebilirken öğretmenlerin duygusal zeka düzeyleri ve medeni durumlarına göre mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puanlarının benzerlik gösterdiği ifade edilebilir.

**5.c.** Araştırmaya katılan öğretmenlerin mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve kıdeme göre betimsel verileri Tablo 4.38’de ve çok yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 4.39’da verilmiştir.

Tablo 4.38. Mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve kıdeme göre betimsel verileri

Duygusal Zeka Düzeyi	Kıdem	N	$\bar{X}$	Ss
Düşük	5 yıl ve altı	15	5.60	1.55
	6 – 10 yıl	22	5.68	1.21
	11 – 15 yıl	40	5.82	2.13
	16 – 20 yıl	13	5.54	1.13
	21 yıl ve üzeri	8	5.75	1.39
	Toplam	98	5.71	1.67
Orta	5 yıl ve altı	19	5.89	1.10
	6 – 10 yıl	42	6.11	1.69
	11 – 15 yıl	62	6.16	1.95
	16 – 20 yıl	20	6.00	2.03
	21 yıl ve üzeri	18	6.44	2.01
	Toplam	161	6.13	1.81
Yüksek	5 yıl ve altı	28	7.29	2.69
	6 – 10 yıl	24	6.87	2.09
	11 – 15 yıl	25	6.72	2.19
	16 – 20 yıl	15	5.53	1.25
	21 yıl ve üzeri	6	6.00	.63
	Toplam	98	6.69	2.19
Toplam	5 yıl ve altı	62	6.45	2.17
	6 – 10 yıl	88	6.22	1.75
	11 – 15 yıl	127	6.16	2.06
	16 – 20 yıl	48	5.72	1.58
	21 yıl ve üzeri	32	6.19	1.67
	Toplam	357	6.17	1.92

Tablo 4.38.’deki veriler incelendiğinde mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puan ortalamaları açısından; yüksek puandan düşük puana doğru sıraladığımızda; 5 yıl ve altı (6.45), 6-10 yıl (6.22), 21 yıl ve üzeri (6.19), 11-15 yıl (6.16) ve 16-20 yıl (5.72) puan ortalamalarına sahipken, duygusal zeka düzeyi yüksek öğretmenlerin puan ortalamaları (6.69), duygusal zeka düzeyi orta öğretmenlerin puan ortalamaları (6.13), duygusal zeka düzeyi düşük öğretmenlerin puan ortalamalarının (5.71) olduğu görülmektedir.

Tablo 4.39. Mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve kıdeme göre çok yönlü varyans analizi sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Duygusal Zeka	22.865	2	11.432	3.26	.040
Kıdem	8.151	4	2.038	.58	.676
DZ*Kıdem	12.214	8	1.527	.44	.899
Hata	1166.929	333	3.504		
Toplam	1310.577	356			

Tablo 4.39.'daki veriler incelendiğinde; öğretmenlerin mobbing ölçeğinin iletişim engelleri alt boyutu puan ortalamaları arasında duygusal zeka düzeylerine göre anlamlı bir farklılık vardır,  $F_{(2,333)}=3.26$ ,  $p<.05$ . Öğretmenlerin kıdeme göre mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur,  $F_{(4,333)}=.58$ ,  $p>.05$ . Bununla birlikte, mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puanları üzerinde duygusal zeka ve kıdem değişkenlerinin ortak etkisi anlamsızdır,  $F_{(8,333)}=.44$ ,  $p>.05$ . Buna göre; öğretmenlerin duygusal zeka düzeyi yükseldikçe, mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutuna daha fazla maruz kaldıkları söylenebilir iken kıdeme göre öğretmenlerin mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puanlarının benzerlik gösterdiği ifade edilebilir.

**5.d.** Araştırmaya katılan öğretmenlerin mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve branşa göre betimsel verileri Tablo 4.40'da ve çok yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 4.41'de verilmiştir.

Tablo 4.40. Mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve branşa göre betimsel verileri

Duygusal Zeka Düzeyi	Branş	N	$\bar{X}$	Ss
Düşük	Sınıf Öğretmeni	53	5.76	1.97
	Branş Öğretmeni	45	5.67	1.26
	Toplam	98	5.71	1.68
Orta	Sınıf Öğretmeni	92	5.75	1.29
	Branş Öğretmeni	69	6.64	2.22
	Toplam	161	6.13	1.80
Yüksek	Sınıf Öğretmeni	44	6.18	1.74
	Branş Öğretmeni	54	7.11	2.44
	Toplam	98	6.69	2.19
Toplam	Sınıf Öğretmeni	189	5.85	1.62
	Branş Öğretmeni	168	6.53	2.15
	Toplam	357	6.17	1.92

Tablo 4.40.'daki veriler incelendiğinde mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puan ortalamaları açısından; sınıf öğretmenleri (5.85) ve branş öğretmenleri (6.53) puan ortalamalarına sahipken, duygusal zeka düzeyi yüksek öğretmenlerin puan ortalamaları (6.69), duygusal zeka düzeyi orta öğretmenlerin puan ortalamaları (6.13), duygusal zeka düzeyi düşük öğretmenlerin puan ortalamalarının (5.71) olduğu görülmektedir.

Tablo 4.41. Mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puanlarının duygusal zeka ve branşa göre çok yönlü varyans analizi sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Duygusal Zeka	22.865	2	11.432	3.26	.040
Branş	18.239	1	18.239	5.21	.023
DZ*Branş	14.476	2	7.238	2.07	.128
Hata	1166.929	333	3.504		
Toplam	1310.577	356			

Tablo 4.41.'deki veriler incelendiğinde; öğretmenlerin mobbing ölçeğinin iletişim engelleri alt boyutu puan ortalamaları arasında duygusal zeka düzeylerine göre anlamlı bir farklılık vardır,  $F_{(2,333)}=3.26$ ,  $p<.05$ . Öğretmenlerin branşa göre mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır,  $F_{(1,333)}=5.21$ ,  $p<.05$ . Bununla birlikte, mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puanları üzerinde duygusal zeka ve branş değişkenlerinin ortak etkisi anlamsızdır,  $F_{(2,333)}=2.07$ ,  $p>.05$ . Buna göre; öğretmenlerin duygusal zeka düzeyi yükseldikçe, mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutuna daha fazla maruz kaldıkları söylenebilirken branşa göre öğretmenlerin mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puanlarında branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek algıladıkları söylenebilir.

## 4.2. Tartışma

- Araştırmanın ilk alt problemi: “Duygusal zekanın cinsiyet, medeni durum, kıdem ve branş değişkenlerine göre mobbing ölçeği toplam puanı açısından anlamlı bir farklılık var mıdır?” şeklindedir. Elde edilen bulgular ışığında aşağıdaki yorumlar yapılabilir:

Öğretmenlerin mobbing ölçeği toplam puanları duygusal zeka, cinsiyet, medeni durum ve kıdem değişkenlerine göre farklılık göstermemektedir ve mobbing ölçeği toplam puanları üzerinde duygusal zeka-cinsiyet, duygusal zeka-medeni durum, duygusal zeka-kıdem, duygusal zeka-branş değişkenlerinin ortak etkisi anlamsızdır.

Bu sonuç Abay (2009), Eğerci (2009), Tanoğlu (2006), Çalışkan (2005) ve Işık (2007)’in çalışmalarındaki araştırma bulguları ile tutarlılık göstermektedir. Buna göre öğretmenlerin psikolojik şiddet algıları ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Niedle kadın ve erkeklerin, aynı sıklıkta psikolojik şiddete maruz kaldıklarını ve bundan dolayı cinsiyetler arasında belirli bir fark bulunmadığını öne sürmektedir (Tınaz, 2006: 98).

Mikkelsen ve Einarsen (2002), İsveç’teki araştırma sonuçlarına göre psikoşiddet eylemlerine maruz kalmada cinsiyet farkının anlamlı bir değişken olmadığını bulmuşlardır.

Einarsen ve Skogstad (1996)’ın Norveç’te 13 ayrı iş kolunda, 7986 çalışan üzerinde yürüttükleri çalışmaya göre de psikoşiddet eylemlerine maruz kalmada cinsiyet farkının anlamlı bir değişken olmadığı tespit edilmiştir.

Araştırma bulgusuyla farklılık gösteren araştırma sonuçları da mevcuttur. Bunlar ise:

Cemaloğlu ve Ertürk (2007) tarafından yapılan araştırmanın sonucunda ise erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre daha fazla psikoşiddete maruz kaldıkları görülmektedir. Yine bu çalışmada İskandinav ülkelerindeki toplumlarda kadın ve erkekler arasında fark gözlemlenmediğini, ABD’de ise kadınların zayıflığına karşı daha saldırgan bir tutum izlenip daha çok mağdur olarak seçilmiş olduklarından söz edilmektedir.

Yılmaz, Özler ve Mercan (2008) tarafından yapılan araştırma kapsamında kadınların erkeklere oranla daha fazla psikolojik şiddete maruz kaldıkları görülmektedir. Bunun nedeni olarak; Türk toplumunun ataerkil özelliklere sahip olması, işyerlerinde erkek çalışanların ve yöneticilerin kadınlara sayısal üstünlüğünün olması ve kadınların psikolojik yapılarının daha yıpranabilir olması faktörlerini belirtmişlerdir. Ayrıca Kök (2006) tarafından banka çalışanları üzerine yapılan araştırmada kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha fazla psikoşiddete maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Aydın ve Özkul (2007) tarafından “Otel İşletmelerinde Yaşanan Psikoşiddetin Yapısı ve Boyutları” konulu çalışmada cinsiyet temelinde kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha fazla şiddete maruz kaldıkları yapılan analiz sonucunda ortaya çıkmıştır.

Abay (2009)’un “İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet Algıları İle Sosyal Destek Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” isimli çalışmasında öğretmenlerin psikolojik şiddet algıları ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Bulut (2007)’un “Ortaöğretim Öğretmenlerinde Psikolojik Şiddet Düzeyi (Mobbing)” isimli çalışmasında orta öğretim kurumlarında çalışan evli öğretmenlere yönelik uygulanan mobbingin sosyal ilişkilere ve yaşam kalitelerine saldırılar; bekâr öğretmenlere yönelik mobbing kendini göstermenin engellenmesi ve itibara saldırılar şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Abay (2009)’un “İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet Algıları İle Sosyal Destek Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” isimli çalışmasında Öğretmenlerin psikolojik şiddet algıları ile mesleki kıdem arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır.

Yıldız (2007) ve Yılmaz (2008)’in yaptığı çalışmada göreve yeni başlayanların daha fazla psikolojik şiddete maruz kaldıklarını tespit etmiştir.

Bulut (2007)’un “Ortaöğretim Öğretmenlerinde Psikolojik Şiddet Düzeyi(Mobbing)” isimli çalışmada Ortaöğretim kurumlarında kıdemi 6–10 yıl olan öğretmenler mobbinge daha fazla maruz kalmaktadırlar. 6–10 yıllık öğretmenlik tecrübesine sahip bir öğretmen en verimli dönemini yaşar. Bu durum diğer

öğretmenleri gölgede bırakır. Bu nedenle en parlak döneminde olan öğretmenler 'Meyve veren ağaç taşlanır.' misali mobbing süreci içinde kurban rolünü oynayabilirler. Ancak Ceylan (2005)'a göre 11–20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin meslek içindeki aktivitelerini yitirmelerinden dolayı daha çok mobbinge maruz kaldıklarını ifade etmektedir.

Öğretmenlerin mobbing ölçeği toplam puanları branşa göre farklılık göstermektedir. Branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerine oranla psikolojik şiddeti algılama oranı daha yüksektir. Bu sonuç bazı çalışmalar ile tutarlılık göstermektedir.

Eğerci (2009)'nin "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikoşiddetin (Mobbingin) Örgütsel Güven Düzeyine Etkisi" isimli çalışmada branş öğretmenlerinin, sınıf öğretmenlerine göre maruz kaldıkları psikoşiddet düzeylerinin daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Ertürk (2005) ve Cemaloğlu (2007) çalışmalarında sınıf öğretmenlerinin psikolojik şiddeti daha fazla algıladığını tespit etmiştir.

Abay (2009)'un "İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet Algıları İle Sosyal Destek Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" isimli çalışmasında öğretmenlerin psikolojik şiddet algıları ile branşları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

- Araştırmanın ikinci alt problemi: "Duyusal zekanın; cinsiyet, medeni durum, kıdem ve branş değişkenlerine göre mobbing ölçeği aşağılama alt boyutu açısından anlamlı bir farklılık var mıdır?" şeklindedir. Elde edilen bulgular ışığında aşağıdaki yorumlar yapılabilir:

Öğretmenlerin mobbing ölçeği aşağılama alt boyutu puanları duygusal zekaya göre farklılık göstermektedir. Duyusal zeka düzeyi yüksek olanlar düşük ve orta düzey duygusal zekaya sahip olanlara göre mobbing algıları daha yüksektir. Öğretmenlerin mobbing ölçeği aşağılama alt boyutu puanları cinsiyet, medeni durum, kıdem ve branş değişkenlerine göre farklılık göstermemektedir ve mobbing ölçeği aşağılama alt boyutu puanları üzerinde duygusal zeka-cinsiyet, duygusal zeka-medeni durum, duygusal zeka-kıdem, duygusal zeka-branş değişkenlerinin ortak etkisi anlamsızdır.

Tüzel (2009)'in "Araştırma Görevlilerinin Maruz Kaldıkları Yıldırma (Mobbing) Davranışlarının Araştırma Görevlilerinin Sahip Oldukları Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi (Gazi Eğitim Fakültesi Örneği)" isimli araştırmada araştırma görevlilerinin psikolojik yıldırma maruz kalma düzeylerinin sahip oldukları cinsiyet, medeni durum ve mesleki kıdem değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

İş ortamlarında bireye yönelik sistematik olarak yapılan psikolojik şiddetin kökeninde duyguların suiistimali önemli bir neden olmaktadır. Bu suiistimale duygusal zekası yüksek derecede olan hassas kişilikler önemli ölçülerde maruz kalabilmektedir. Bir diğer açıdan da bu taciz haline karşı koyabilmenin de en önemli araçlarından biri olarak da yüksek duygusal zeka olarak belirtilebilir. Bu bağlamda örgüt yöneticilerine, iş görenlere yönelik psikolojik şiddetin nedenlerinin ortadan kaldırılmasında ve iş görenlerin sağlıklı duygu yönetimine sahip olmalarında önemli görevler düşmektedir (Töremen ve Çankaya, 2008: 35-42).

Eğitim sistemindeki çarpıklardan dolayı her ne kadar insanlar sevdikleri işte çalışmıyor olsalar da işinde kendini geliştirme çabası içerisinde olanlar ve genellikle işini sevenler psikolojik baskı altındadır. Çünkü bu kişilerin hem eğitim hem de çalışma süresince verdikleri emek küçümsenemez. Psikolojik baskı karşısında sessiz direnmesi, kolay kolay pes etmemesi, çektiği sıkıntıları kendi içinde saklaması işe duyduğu güven ve işine karşı beslediği güçlü bağlılıktandır. İşte sayılan bu çabalar kişinin yüksek duygu yönetimi yeteneğine bağlı olarak gelişmektedir. Görüldüğü gibi motivasyonu, yaratıcılığı, duygusal zekası ve IQ derecesinin yüksekliği ile başlanılan çalışma hayatı süreci insanların gaddarca davranışları sonucu olumsuzlukla noktalanmaktadır (Paksoy, 2007).

- Araştırmanın üçüncü alt problemi: "Duygusal zekanın; cinsiyet, medeni durum, kıdem ve branş değişkenlerine göre mobbing ölçeği ayrımcılık alt boyutu açısından anlamlı bir farklılık var mıdır?" şeklindedir. Elde edilen bulgular ışığında aşağıdaki yorumlar yapılabilir:

Öğretmenlerin mobbing ölçeği ayrımcılık alt boyutu puanları duygusal zeka, cinsiyet, medeni durum, kıdem ve branş değişkenlerine göre farklılık göstermemektedir ve mobbing ölçeği ayrımcılık alt boyutu puanları üzerinde duygusal zeka-cinsiyet, duygusal zeka-medeni durum, duygusal zeka-kıdem, duygusal zeka-branş değişkenlerinin ortak etkisi anlamsızdır.



Acar ve Dündar (2008)'ın “İşyerinde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı İle Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” isimli çalışmalarında mobbinge maruz kalma sıklığı açısından cinsiyet noktasında bir farklılık bulunmamaktadır.

Kök (2006)'ün “İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri” isimli çalışmasında yıldırma boyutları ile banka çalışanlarının cinsiyeti arasında fark olduğu bulunurken, yıldırma boyutları ile medeni durumları arasında “yıldırma aktörünün pozisyonu” dışındaki diğer bütün boyutlar için reddedilmiştir.

- Araştırmanın dördüncü alt problemi: “Duygusal zekanın; cinsiyet, medeni durum, kıdem ve branş değişkenlerine göre mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu açısından anlamlı bir farklılık var mıdır?” şeklindedir. Elde edilen bulgular ışığında aşağıdaki yorumlar yapılabilir:

Öğretmenlerin mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu puanları duygusal zeka, cinsiyet, medeni durum ve branş değişkenlerine göre farklılık göstermemektedir ve mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu puanları üzerinde duygusal zeka-cinsiyet, duygusal zeka-medeni durum değişkenlerinin ortak etkisi anlamsızdır.

Öğretmenlerin mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu puanları kıdeme göre farklılık göstermektedir. Mobbing algısı yüksekten düşüğe doğru sırasıyla mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri, 5 yıl ve altı, 11-15 yıl, 6-10 yıl ve 16-20 yıl olarak sıralanmaktadır.

Mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu puanları üzerinde duygusal zeka ve kıdem değişkeninin ortak etkisi anlamlıdır. Duygusal zeka düzeyi yüksek 5 yıl ve altı kıdeme sahip olanların duygusal zeka düzeyi düşük 5 yıl ve altı kıdeme sahip öğretmenlere göre mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu algılarının daha yüksek olduğu, duygusal zeka düzeyi yüksek 6-10 yıl kıdeme sahip olanların duygusal zeka düzeyi düşük 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu algılarının daha düşük olduğu, duygusal zeka düzeyi yüksek 11-15 yıl kıdeme sahip olanların duygusal zeka düzeyi düşük 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu algılarının daha yüksek olduğu, duygusal zeka düzeyi yüksek 16-20 yıl kıdeme sahip olanların duygusal zeka

düzeyi düşük 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu algılarının benzer olduğu, duygusal zeka düzeyi yüksek 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanların duygusal zeka düzeyi düşük 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlere göre mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu algılarının daha düşük olduğu söylenebilir.

Mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu puanları üzerinde duygusal zeka ve branş değişkeninin ortak etkisi anlamlıdır. Buna göre; duygusal zeka düzeyi yüksek sınıf öğretmenleri duygusal zeka düzeyi orta ve düşük sınıf öğretmenlerine göre mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu algılarının daha yüksek olduğu, duygusal zeka düzeyi yüksek branş öğretmenleri duygusal zeka düzeyi orta branş öğretmenlerine göre mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu algılarının daha yüksek iken duygusal zeka düzeyi düşük branş öğretmenlerine göre mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu algılarının daha düşük olduğu söylenebilir.

Yavuz (2007)'un "Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: Sdü Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma" isimli çalışmasında Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi çalışanlarının mobbing (psikolojik şiddet) algılarıyla ilgili tutumları cinsiyetlerine ve medeni durumlarına göre farklılaşmamaktadır.

Bulut ve Koç (2009)'un "Ortaöğretim Öğretmenlerinde Mobbing: Cinsiyet Yaş ve Lise Türü Değişkenleri Açısından İncelenmesi" isimli çalışmalarında mobbing alt ölçeklerinden kendini gösterme, sosyal ilişkilere saldırılar, itibara saldırılar ve yaşam kalitesine saldırılar ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonuçları bulunmuştur.

Çarıkçı ve Yavuz (2009)'un "Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısı: Sağlık Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma" isimli çalışmalarında çalışanların cinsiyetlerine göre mobbing algıları değişmemektedir.

- Araştırmanın beşinci alt problemi: "Duygusal zekanın; cinsiyet, medeni durum, kıdem ve branş değişkenlerine göre mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu açısından anlamlı bir farklılık var mıdır?" şeklindedir. Elde edilen bulgular ışığında aşağıdaki yorumlar yapılabilir:

Öğretmenlerin mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puanları duygusal zekaya göre farklılık göstermektedir. Buna göre; öğretmenlerin duygusal

zeka düzeyi yükseldikçe, mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutuna daha fazla maruz kaldıkları söylenebilir.

Öğretmenlerin mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puanları cinsiyet, medeni durum ve kıdem değişkenlerine göre farklılık göstermemektedir ve mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puanları üzerinde duygusal zeka-cinsiyet, duygusal zeka-medeni durum, duygusal zeka-kıdem, duygusal zeka-branş değişkenlerinin ortak etkisi anlamsızdır.

Öğretmenlerin mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puanları branşa göre farklılık göstermektedir. Buna göre; mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puanlarında branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek algıladıkları söylenebilir.

Onbaş (2007)'ın "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Eğitim Örgütlerinde Duygusal Şiddete İlişkin Görüşleri Üzerine Bir Araştırma" isimli çalışmasında ilköğretim okulu öğretmenlerinin bu boyutta yer alan duygusal şiddet davranışlarına ilişkin algıları, cinsiyet, medeni duruma kıdeme ve öğrenim durumuna göre farklılaşmamaktadır.

Demirci vd. (2009)'nin "Beş Faktör Kişilik Modelinin İşyerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri-Hastane İşletmelerinde Bir Uygulama" isimli araştırmasında işyerinde duygusal tacizin alt boyutlarından olan, sosyal ilişkileri etkilenmesi alt boyutuna ilişkin görüşleri arasında cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

Cemaloğlu ve Ertürk (2007)'ün "Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi" isimli araştırmalarında "Kendini Gösterme ve İletişim", "Sosyal İlişkiler", "İtibara Saygı" ve "Yasam Kalitesi ve Mesleki Durum" alt boyutlarında yaşanan yıldırma ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Çarıkçı ve Yavuz (2009)'un "Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısı: Sağlık Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma" isimli çalışmalarında çalışanların medeni durumlarına göre mobbing algıları değişmemektedir.

Köse ve Uysal (2010)'ın “Kamu Personelinin Yıldırma (Mobbing) ve Boyutları Hakkındaki Düşünceleri Üzerine Bir Çalışma: Manisa Tarım İl Müdürlüğü Örneği” isimli çalışmalarında çalışanların medeni durumlarına göre mobbing algıları değişmektedir.

Yeşiltaş ve Demirçivi (2010)'nin “İş Görenlerin Yıldırma Eylemlerine Maruz Kalma Durumları Üzerine Bir Araştırma: Antalya Örneği” isimli çalışmalarında katılımcıların medeni halleri ile yöneticileri tarafından yıldırılma durumları karşılaştırıldığında, istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmüştür. Bu sonuca göre, bekâr personel evli personele oranla yöneticileri tarafından daha çok yıldırma eylemlerine maruz kalmaktadır. Aynı şekilde, katılımcıların medeni halleri ile mesai arkadaşları tarafından yıldırılma durumları karşılaştırıldığında da, sonucun istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve bekâr personelin evli personele oranla meslektaşları tarafından daha çok yıldırma eylemlerine maruz kaldıkları görülmüştür. Son olarak, katılımcıların medeni halleri ile genel olarak yıldırılma durumlarına bakıldığında da, istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. Bu sonuca göre de, bekâr personel, evli personele oranla daha çok yıldırma eylemlerine maruz kalmaktadır. Yine bu çalışmada sektörde daha az tecrübeye sahip personelin iş arkadaşları tarafından yapılan yıldırma eylemlerine, sektörde daha uzun yıllarını geçirmiş personele oranla daha fazla maruz kaldıkları anlaşılmaktadır. 1-3 yıl arası tecrübeye sahip personelin, diğer mesai arkadaşlarının yaptıkları yıldırma eylemlerine en fazla maruz kalan grup oldukları görülmektedir.

Çalışkan (2005) tarafından yapılan çalışmada da benzer bir sonuç görülmektedir. Bu sonuçla ilgili olarak, bekâr personelin, bu tarz eylemleri yapanlar için daha kolay bir hedef gibi düşünüldükleri söylenebilir. Öte yandan, evli personelin, özel ve iş hayatlarında daha fazla sorumluluk sahibi olmaları sonucu, iş çevresindekilerle daha iyi iletişim ve ilişki kurdukları ve bu tarz eylemlere mahal vermedikleri de düşünülebilir.

## SONUÇ

Yapılan araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda şu sonuçlara ulaşılmıştır.

- Öğretmenlerin mobbing ölçeği toplam puanları duygusal zeka, cinsiyet, medeni durum ve kıdem değişkenlerine göre farklılık göstermemektedir ve mobbing ölçeği toplam puanları üzerinde duygusal zeka-cinsiyet, duygusal zeka-medeni durum, duygusal zeka-kıdem, duygusal zeka-branş değişkenlerinin ortak etkisi anlamsızdır.

- Öğretmenlerin mobbing ölçeği toplam puanları branşa göre farklılık göstermektedir. Branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerine göre mobbing algıları daha yüksektir.

- Öğretmenlerin mobbing ölçeği aşağılama alt boyutu puanları duygusal zekaya göre farklılık göstermektedir. Duygusal zeka düzeyi yüksek olanlar düşük ve orta düzey duygusal zekaya sahip olanlara göre mobbing algıları daha yüksektir.

- Öğretmenlerin mobbing ölçeği aşağılama alt boyutu puanları cinsiyet, medeni durum, kıdem ve branş değişkenlerine göre farklılık göstermemektedir ve mobbing ölçeği aşağılama alt boyutu puanları üzerinde duygusal zeka-cinsiyet, duygusal zeka-medeni durum, duygusal zeka-kıdem, duygusal zeka-branş değişkenlerinin ortak etkisi anlamsızdır.

- Öğretmenlerin mobbing ölçeği ayrımcılık alt boyutu puanları duygusal zeka, cinsiyet, medeni durum, kıdem ve branş değişkenlerine göre farklılık göstermemektedir ve mobbing ölçeği ayrımcılık alt boyutu puanları üzerinde duygusal zeka-cinsiyet, duygusal zeka-medeni durum, duygusal zeka-kıdem, duygusal zeka-branş değişkenlerinin ortak etkisi anlamsızdır.

- Öğretmenlerin mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu puanları duygusal zeka, cinsiyet, medeni durum ve branş değişkenlerine göre farklılık göstermemektedir ve mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu puanları üzerinde duygusal zeka-cinsiyet, duygusal zeka-medeni durum değişkenlerinin ortak etkisi anlamsızdır.

- Öğretmenlerin mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu puanları kıdeme göre farklılık göstermektedir. Mobbing algısı yüksekte düşük doğru sırasıyla mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri, 5 yıl ve altı, 11-15 yıl, 6-10 yıl ve 16-20 yıl olarak sıralanmaktadır.

- Mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu puanları üzerinde duygusal zeka ve kıdem değişkeninin ortak etkisi anlamlıdır. Duygusal zeka düzeyi yüksek 5 yıl ve altı kıdeme sahip olanların duygusal zeka düzeyi düşük 5 yıl ve altı kıdeme sahip öğretmenlere göre mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu algılarının daha yüksek olduğu, duygusal zeka düzeyi yüksek 6-10 yıl kıdeme sahip olanların duygusal zeka düzeyi düşük 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu algılarının daha düşük olduğu, duygusal zeka düzeyi yüksek 11-15 yıl kıdeme sahip olanların duygusal zeka düzeyi düşük 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu algılarının daha yüksek olduğu, duygusal zeka düzeyi yüksek 16-20 yıl kıdeme sahip olanların duygusal zeka düzeyi düşük 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu algılarının benzer olduğu, duygusal zeka düzeyi yüksek 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanların duygusal zeka düzeyi düşük 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlere göre mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu algılarının daha düşük olduğu söylenebilir.

- Mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu puanları üzerinde duygusal zeka ve branş değişkeninin ortak etkisi anlamlıdır. Buna göre; duygusal zeka düzeyi yüksek sınıf öğretmenleri duygusal zeka düzeyi orta ve düşük sınıf öğretmenlerine göre mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu algılarının daha yüksek olduğu, duygusal zeka düzeyi yüksek branş öğretmenleri duygusal zeka düzeyi orta branş öğretmenlerine göre mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu algılarının daha yüksek iken duygusal zeka düzeyi düşük branş öğretmenlerine göre mobbing ölçeği cinsel taciz alt boyutu algılarının daha düşük olduğu söylenebilir.

- Öğretmenlerin mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puanları duygusal zekaya göre farklılık göstermektedir. Buna göre; öğretmenlerin duygusal zeka düzeyi yükseldikçe, mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutuna daha fazla maruz kaldıkları söylenebilir.
- Öğretmenlerin mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puanları cinsiyet, medeni durum ve kıdem değişkenlerine göre farklılık göstermemektedir ve mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puanları üzerinde duygusal zeka-cinsiyet, duygusal zeka-medeni durum, duygusal zeka-kıdem, duygusal zeka-branş değişkenlerinin ortak etkisi anlamsızdır.
- Öğretmenlerin mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puanları branşa göre farklılık göstermektedir. Buna göre; mobbing ölçeği iletişim engelleri alt boyutu puanlarında branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek algıladıkları söylenebilir.

## ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde araştırma bulgularına dayalı olarak geliştirilen öneriler bulunmaktadır. Okullarda psikolojik şiddet eylemlerinin engellenmesi için;

1. Araştırmada branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerine göre mobbing algıları daha yüksektir. Öğretmenlere branş ayrımı yapmadan eşit mesafede yaklaşılmalıdır.

2. Duygusal zeka düzeyi yüksek olanlar düşük ve orta düzey duygusal zekaya sahip olanlara göre mobbing algıları daha yüksektir. İl milli eğitim müdürlükleri tarafından okul müdürlerine ve sınıf öğretmenlerine yıldırma davranışları ile ilgili farkındalık kazandırmak için hizmet içi eğitimler verilebilir.

3. İlköğretim okulları dışındaki okullarda da benzer araştırmalar yapılabilir.

4. Psikolojik şiddet üzerine yapılan araştırmalar MEB bünyesinde çalışan diğer personellere (müfettişler, şefler, müdürler...) de uygulanabilir.

5. Öğretmenlerin okul yöneticileri, öğrenciler ve veli tarafından yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarına ilişkin ayrı ayrı çalışmalar yapılabilir.



## KAYNAKLAR

- Abay, A. (2009). *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet Algıları İle Sosyal Destek Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, İstanbul, ss.100-110.
- Acar, A. B. ve DüNDAR, G. (2008). İşyerinde Psikolojik Yıldırmaya (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı İle Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2):8-9.
- Acar, F.T. (2001). *Duygusal Zeka Yeteneklerinin Göreve Yönelik ve İnsana Yönelik Liderlik Davranışları ile İlişkisi: Banka Şube Müdürleri Üzerine Bir Alan Araştırması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, ss.115-116.
- Akboy, R. (2005). *Eğitim Psikolojisi ve Çoklu Zeka*. Kanyılmaz Matbaası, İzmir.
- Alparşlan, A.M. ve Tunç, H. (2009). Mobbing Olgusu ve Mobbing Davranışında Duygusal Zeka Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1):146-159.
- Arpacıoğlu, G. (2005). "Türkiyede Zorbalık Bir Çalışma Biçimi" *İnsan Kaynaklarında Yeni Eğilimler*, Yalın, D. (Ed.). Hayat Yayınları, İstanbul.
- Arşlan, M. (2007). *Öğretim Hizmetinin Niteliği ve Öğretmen Öğretim İlke ve Yöntemleri*. Anı Yayıncılık, Ankara, ss.252.
- Aydın, Ö. B. (2009). *Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Okul Yöneticisi Ve Öğretmenlerin Mobbing (Psikolojik Şiddet)'e Maruz Kalma Düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale, ss.4-5.
- Aydın, Ş., Özkul, E. (2007). İş Yerinde Yaşanan Psikoşiddetin Yapısı ve Boyutları. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2):169-186.
- Aygül, G. (2011). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Duygusal Zeka Düzeyleri İle Çatışma Yönetimi Stratejileri Arasındaki İlişki-İstanbul İli Sultanbeyli İlçesi Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, ss.4.

- Bacanlı, H. (2003). *Gelişim ve Öğrenme*. 7. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, ss.58.
- Baltaş, A. (2000). *Ekip Çalışması ve Liderlik*. 4. Basım, Remzi Kitapevi, İstanbul, ss.80.
- Baltaş, Z. (2006). *Duygusal Zeka*. 3. Baskı, Remzi Kitapevi, İstanbul, ss.6.
- Barutçugil, İ. (2002). *Organizasyonlarda Duyguların Yönetimi*. 2. Baskı, Kariyer Yayıncılık, İstanbul, ss.73.
- Başaran, İ.E. (2000). *Eğitimin Psikolojik Temelleri-Eğitim Psikolojisi*. 5. Baskı, Feryal Matbaası, İstanbul, ss.204.
- Baykal, A. N. (2005). *Yutucu Rekabet Kanuni Devrindeki Mobbing'den Günümüze*. Sistem Yayıncılık, İstanbul, ss.8, 208-209.
- Bozdağ, M. (2008). *Sevgi Zekası*. 40. Baskı, Yakamoz Yayınları, İstanbul, ss. 18.
- Bradbery, T. ve Greaves, J. (2006). *Duygusal Zekanızı Keşfedin*. Kubilay, S. (Çev.), Truva Yayınları, İstanbul, 1. Baskı, ss.45-46.
- Bulut, H. U. (2007). *Ortaöğretim Öğretmenlerinde Psikolojik Şiddet Düzeyi(Mobbing)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde, ss.100.
- Bulut, H. U. ve Koç, M. (2009). Ortaöğretim Öğretmenlerinde Mobbing: Cinsiyet Yaş ve Lise Türü Değişkenleri Açısından İncelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, 1(1):64-80.
- Cemaloğlu, N. (2007a). The Exposure of Primary School Teachers To Bullying: An Analysis Of Various Variables. *Social Behavior And Personality*, 35(6):789-802.
- Cemaloğlu, N. (2007b). "Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Psikoşiddet Arasındaki İlişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education)*, 33:77-87.
- Cemaloğlu, N. ve Ertürk, A. (2007c). Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2):345-362.
- Ceylan, L. (2005). *Psikolojik Baskı ve Sınıf Öğretmenleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde, ss.
- Cobb, C.D. ve Mayer, J.D. (2000). Emotional Intelligence: What the Research Says. *Educational Leadership*, 58(3):14-18.
- Cooper, R. K. ve Sawaf, A. (2000). *Liderlikte Duygusal Zeka*. Ayman, B. ve Sancar, B. (Çev.), Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2. Baskı, ss.377.
- Çalışkan, O. (2005). *Turizm İşletmelerinde Çalışanlara Yapılan Psikoşiddet Davranışları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin, ss.

- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing, İş Yerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*. Timaş Yayınları, İstanbul, ss.26.
- Davenport, N., Schwartz , R.D. & Elliott, G. P. (2003), *İş Yerinde Duygusal Taciz*. ÖnerToy, O. C. (Çev.), Sistem Yayıncılık, İstanbul, ss.137.
- Demirci, M. K., Özler, D. E. ve Girgin, B. (2009). Beş Faktör Kişilik Modelinin İşyerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri-Hastane İşletmelerinde Bir Uygulama. *Khazar Journal of Humanities and Social Sciences*, 12(2):13-39.
- Dick, R. and U. Wagner (2001). Stres and Strain in Teaching: A Structural Equation Approach. *British Journal of Educational Psychology*, (71):243- 259.
- Doubtfire, D. (1997). *İnsanlarla İyi Geçinmenin Yolları*. Kaya, E. (Çev.), Rota Yayınları, İstanbul, ss.89.
- Dökmen, Ü. (2008). *Yaşama Yerleşmek*. Remzi Kitabevi, İstanbul, ss.162.
- Eğerci, T. Ç. (2009). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikoşiddetin (Mobbingin) Örgütsel Güven Düzeyine Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, ss.13-138.
- Einarsen, S.&Skogstad, A. (1996). Bullying At Work: Epidemiological Findings In Public And Private Organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2):185-201.
- Eroğlu, F. (2011). *Davranış Bilimleri*. 11. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, ss.139.
- Ertek, S. Ş. (2009). *Yıldırma ve Yıldırma Mağduru Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, ss.5.
- Ertürk, A. (2005). *Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, ss.92.
- Fox, S. ve Spector P. E. (2000). Relations of Emotional Intelligence, Practical, General, and Trait Affectivity with Interview Outcomes:It's not all just. *Journal of Organizational Behavior*, 21:203-220.
- Goleman, D. (2000). *İş Başında Duygusal Zeka*. Varlık Yayınları, İstanbul, ss.393.
- Goleman, D., Boyatzıs, R., McKee, A. ( 2002 ). *Yeni Liderler*. Nayır, F., Deniztekin, O. (Çev.), Varlık Yayınları, İstanbul, ss.7.
- Goleman, D. (2011a). *İşbaşında Duygusal Zeka*. Balkara, H. (Çev.9, Varlık Yayınları, İstanbul, 9. Basım, ss.393.
- Goleman, D. (2011b). *Duygusal Zeka: Neden IQ'dan Daha Önemlidir?*. Seçkin, B. (Çev.), Varlık Yayınları, İstanbul, 34. Baskı, ss.373.
- Gökçe, A. T. (2006). *İş Yerinde Yıldırma: Özel Ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen Ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, ss.4-5.

- Gün, H. (2010). *Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz*. Lazer Yayınları, Ankara, ss.269-300.
- Güney, S. (2011). *Davranış Bilimleri*. 6. Basım, Nobel Yayınları, Ankara, ss.165.
- Güngör, M. (2008). *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*. Derin Yayınları, İstanbul, ss.48.
- Gürol, Ö. (2008). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Duygusal Zeka Düzeyleri İle Stresle Başa Çıkma Becerileri Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, ss.7-91.
- Hubert, A. B. and Veldhoven, M. (2001). Risk Sectors For Undesirable Behaviour and Mobbing. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4):415-424.
- Işık, E. (2007). *İşletmelerde Mobbing Uygulamaları ile İş Stresi İlişkisine Yönelik Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, ss.
- Kafetsios, K., & Loumakou, M. (2007). A comparative evaluation of the effects of trait emotional intelligence and emotion regulation on affect at work and job satisfaction. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 2(1):71-87.
- Karasar. N. (2006). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. 16.Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, ss.77.
- Keleş, R. ve Ünsal, A. (1996). Kent ve Siyasal Şiddet. *Cogito Dergisi*, 6(7):90-101.
- Kırel, Ç. (2008). *Örgütlerde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Yönetimi*. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, ss.124-127.
- Kök, S. B. (2006). İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri. 14. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Erzurum, ss.12.
- Köse, S. ve Uysal, Ş. (2010). Kamu Personelinin Yıldırma (Mobbing) ve Boyutları Hakkındaki Düşünceleri Üzerine Bir Çalışma: Manisa Tarım İl Müdürlüğü Örneği. *Celal Bayar Üniversitesi Soysa Bilimler Dergisi*, 8(1):11-15.
- Kuzgun, Y. (2006). Zeka ve yetenekler. *Eğitimde Bireysel Farklılıklar*, Kuzgun, Y. ve Deryakulu, D. (Ed.). Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, ss.13-73, 2. Baskı.
- Leymann, H. (1996). The Contend and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2):174.
- Leymann, Heinz and A. Gustafsson (1996). Mobbing at Work and The Development of Post-Traumatic Stres Disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2):251-275.
- Merlevede, P. E., Vandanme, R. ve Bridoux, D. (2006). *7 Adımda Duygusal Zeka*. Kırca, T. (Çev.), Omega Yayınları, İstanbul, 1. Baskı, ss.28-29.

- Mikkelsen, E. G. & Einarsen S. (2002). Relationships Between Exposure To Bullying At Work and Psychological and Psychosomatic Health Complaints: The Role of State Negative Affectivity and Generalized Self-Efficacy. *Scandinavian Journal of Psychology*, 43
- Minibaş, J. ve İdiğ, M. (2009). *Psikolojik Taciz-İşyerindeki Kâbus*. Nobel Yayın, Ankara, ss.63-71.
- Niedhammer, I., David, S., Degioanni, S. (2006). Association Between Workplace Bullying And Depressive Symptoms Gn The French Working Population. *Journal Of Psychosomatic Research* (61):251-259.
- Onbaş, N. (2007). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Eğitim Örgütlerinde Duygusal Şiddete İlişkin Görüşleri Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa, ss.5, 86-88.
- Özgüven, İ. E. (1994). *Psikolojik Testler*. Yeni Doğu Matbaası, Ankara, ss.167.
- Özler, D.E. ve Mercan, N. (2009). *Yönetmel ve Örgütsel Açından Mobbing-Psikolojik Terör*. Detay Yayıncılık, Ankara, ss.3.
- Özmen, Z. K. (2009). *İlköğretim Öğretmenlerinin Duygusal Zeka Düzeyleriyle Öğrencilerin İstenmeyen Davranışlarını Algılamaları ve Başa Çıkma Yöntemleri Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, ss.7-8.
- Paksoy, N. (2007). *Psikolojik Taciz ve Yıldırma*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Projesi.
- Savaş, F.M. (2007). *İşyerinde Manevi Taciz*. Beta Yayınları, İstanbul, ss.9-11.
- Selçuk, Z. (2005). *Gelişim ve Öğrenme*. 12. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, ss.73
- Stein, S. J. ve Book, H. E. (2003). *Duygusal Zeka ve Başarının Sırrı*. Işık, M. (Çev.), Özgür Yayınları, İstanbul, 1. Basım, ss.29-30.
- Tanoğlu, Ş. Ç. ( 2006). *İşletmelerde Yıldırmanın (Mobbing) Değerlendirilmesi ve Bir Yüksek Öğrenim Kurumunda Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya, ss.
- Tınaz, P. (2006). *İşyerinde Psikolojik Taciz*. Beta Basın Yayın Dağıtım, İstanbul, ss.11.
- Tınaz,P., Bayram, F. ve Ergin, H. (2008). *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. Beta Yayıncılık, İstanbul, ss.4-35.
- Titrek, O. (2006). *Öğretmenlik Mesleği-Eğitim Bilimine Giriş*. Erçetin, Ş.Ş. ve Tozlu, N. (Ed.), Hegem Yayınları, Ankara, ss.327.
- Töremen, F. ve Çankaya, İ. (2008). Yönetimde Etkili Bir Yaklaşım: Duygu Yönetimi. *Kuramsal Eğitimbilim*, 1 (1):33-47.
- Tutar, H. (2004). *İşyerinde Psikolojik Şiddet*. 3. Baskı, Platin Yayınları, Ankara, ss.16, 91-93.

- Tüzel, E. (2009). Araştırma Görevlilerinin Maruz Kaldıkları Yıldırma (Mobbing) Davranışlarının Araştırma Görevlilerinin Sahip Oldukları Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi (Gazi Eğitim Fakültesi Örneği). *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(26):334-357.
- Ventrella, W. S. (2004). *Pozitif Düşüncenin Gücü*. Akbaş, F. (Çev.), Kariyer Yayıncılık, İstanbul, ss.49-65.
- Weisinger, H. (1998). *İş Yaşamında Duygusal Zeka*. Süleymangil, N. (Çev.), MNS Yayıncılık, İstanbul, ss.12.
- Westhues, K. (2002). At the Mercy Of Mob. *Occupational Health and Safety (Canada)*, 18(8):30-34.
- Yaman, E. (2009a). *Yönetim Psikolojisi Açısından İş Yerinde Psikoşiddet-Mobbing*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, ss.22.
- Yaman, E. (2009b). Psikoşiddet (Mobbing) Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Sakarya Üniversitesi Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri / Educational Sciences: Theory & Practice*. 9 (2):967-988.
- Yancı, F. (2011). *Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Duygusal Zeka Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki (Şanlıurfa İli Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa, ss.98-108.
- Yaylacı, G. Ö. (2008). *Kariyer Yaşamında Duygusal Zeka ve İletişim Yeteneği*. 2. Baskı, Hayat Yayıncılık, İstanbul, ss.50-51.
- Yeşiltaş, M. ve Demirçivi, B. M. (2010). İş Görenlerin Yıldırma Eylemlerine Maruz Kalma Durumları Üzerine Bir Araştırma: Antalya Örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 21(2):199-217.
- Yıldırım, G. (2010). *İlköğretim Okulu Sınıf Öğretmenlerinin Okul Müdürleri Tarafından Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumları (Kırıkkale İli Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale, ss.3.
- Yıldız, S. (2007). A'New' Problem İn The Work-Place: Psychological Abuse (Bullying). *Akademik Araştırmalar Dergisi*, 34(..):113-128.
- Yılmaz, A., Özler, D., Mercan, N. (2008). Mobbing ve Örgüt İklimi ile İlişisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(26):334-357.

**EKLER**

## **EK A. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI**



## EK A.1. KİŞİSEL BİLGİ FORMU

### Saygıdeğer Meslektaşım;

İlköğretim öğretmenlerinin duygusal yeterlilik düzeyleri ile yaşadıkları psikolojik yıldırma (mobbing) arasındaki ilişki üzerine olan araştırmamızda veri sağlamak amacıyla siz değerli öğretmenlerimizin anket ve ölçüklere vereceği cevaplar bilimsel çalışmamıza katkı sağlayacaktır.

Lütfen her maddenin karşısında bulunan seçeneklerden size uygun olanını (X) şeklinde işaretleyiniz. Hiçbir soruyu yanıtızsız bırakmamanız araştırma açısından önemlidir. Kişisel değerlendirme yapılmayacağından ankete isim yazmanıza gerek yoktur. Cevaplarınız gizli tutulacak ve sadece bu araştırma için kullanılacaktır.

Katılımınız ve desteğiniz için teşekkür ederiz.

Tez Danışmanı:

**Yard.Doç.Dr. Mehmet MURAT**

Gaziantep Üniversitesi

**Sümeyye ERDEMİR**

Gaziantep Üniversitesi

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık

Yüksek Lisans Öğrencisi

## BÖLÜM I

### I. Cinsiyetiniz?

1. ( )Erkek      2. ( )Kadın

### II. Medeni Durumunuz?

1. ( )Evli      2. ( )Bekar      3. ( )Diğer (boşanmış, dul, eşinden ayrı yaşıyor, vb.)

### III. Meslekteki kıdem süreniz?

1. ( )5 yıl ve altı  
2. ( )6-10 yıl  
3. ( )11-15 yıl  
4. ( )16-20 yıl  
5. ( )21 yıl ve üzeri

### V. Branşınız?

1. ( )Sınıf öğretmeni  
2. ( )Branş öğretmeni

## EK A.2. PSİKOŞİDDET (MOBBING) ÖLÇEĞİ

Değerli katılımcı, aşağıdaki cümlelerde size en uygun olan seçeneğe (X) işareti ile belirtmeniz gerekiyor. İfadelerin doğru veya yanlışlığı yoktur.

		Asla	Nadiren	Ara sıra	Sıklıkla	Her zaman
1	İş yerimde kişisel özelliklerim alay konusu olur.	( )	( )	( )	( )	( )
2	İş yerimde korku kültürü oluşturulmuş durumdadır.	( )	( )	( )	( )	( )
3	İş yerimde gruptan dışlanarak izole ediliyim.	( )	( )	( )	( )	( )
4	Toplantılarda iş arkadaşlarımda önünde küçük düşürülürüm.	( )	( )	( )	( )	( )
5	İş yerimde cinsel içerikli davranışlara maruz kalırım.	( )	( )	( )	( )	( )
6	İş yerimde özel yaşantıma müdahalede bulunulur.	( )	( )	( )	( )	( )
7	İş yerimde bana iğneleyici sözler söylenir.	( )	( )	( )	( )	( )
8	İşyerimde açık vermeye ve suçlu duruma düşürülmeye tahrik ediliyim.	( )	( )	( )	( )	( )
9	Beden diliyle (el/kol işaretleri, jest/mimikler) tehdit ediliyim.	( )	( )	( )	( )	( )
10	İş yerimde ideolojik/siyasi görüşlerimden dolayı ayrımcılık yapılır.	( )	( )	( )	( )	( )
11	Cinsel nitelikli jestlerle ve açık saçık şakalarla cinsel tacize uğrarım.	( )	( )	( )	( )	( )
12	İş arkadaşlarımla sağlıklı bir iletişim kuracak örgüt atmosferi sunulmaz.	( )	( )	( )	( )	( )
13	İş yerimde iyi niyetli bütün çabalarım rağmen küçük görülürüm.	( )	( )	( )	( )	( )
14	İş arkadaşlarıma verilmeyen angarya işler bana verilir.	( )	( )	( )	( )	( )
15	İş yerimde küçük düşürücü bakışlarla dışlanırım.	( )	( )	( )	( )	( )
16	İş yerimde bazı yasal haklarım tarafıma verilmez.	( )	( )	( )	( )	( )
17	Cinsel içerikli teklif; kariyerimin ön koşulu olarak ima edilir.	( )	( )	( )	( )	( )
18	İş yerimde benimle ilgili dedikodular dolaşır.	( )	( )	( )	( )	( )
19	İş arkadaşlarımda yanında hakarete uğrarım.	( )	( )	( )	( )	( )
20	İş arkadaşlarımda bana uygulanan psikolojik şiddet karşısında haz duyar.	( )	( )	( )	( )	( )
21	İş yerimde cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılır.	( )	( )	( )	( )	( )
22	İş yerimdeki sosyal faaliyetlerden haberdar edilmem.	( )	( )	( )	( )	( )
23	İş yerimde yaptığım işler sürekli eleştirilir.	( )	( )	( )	( )	( )

### EK A.3. DUYGUSAL ZEKA ÖLÇEĞİ

Sayın katılımcı, aşağıdaki cümlelerde size en uygun olan seçeneğe (X) işareti ile belirtmeniz gerekiyor. İfadelerin doğru veya yanlışlığı yoktur. Bu nedenle ifadeyi okuduğunuzda aklınıza gelen ilk cevap sizin tutumunuzu en iyi yansıtan olacaktır.

	Tamamen katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Zorluklarla baş edebilme yaklaşımım adım adım ilerlemektir.					
2. Duygularımı göstermek benim için oldukça kolaydır.					
3. Çok fazla strese dayanamam.					
4. Hayallerimden çok çabuk sıyrılabilir ve o anki durumun gerçekliğine kolayca dönebilirim.					
5. Zaman zaman ortaya çıkan tersliklere rağmen, genellikle işlerin düzeleceğine inanırım.					
6. Üzücü olaylarla yüz yüze gelmek benim için zordur.					
7. Biriyle aynı fikirde olmadığımında bunu ona söyleyebilirim.					
8. Kendimi kötü hissettiğimde beni neyin üzdüğünü bilirim.					
9. Başkaları benim iddiasız biri olduğumu düşünürler.					
10. Çoğu durumda kendimden eminimdir.					
11. Huysuz bir insanımdır.					
12. Çevremde olup bitenlerin farkında değilimdir.					
13. Derin duygularımı başkaları ile kolayca paylaşamam.					
14. İyi ve kötü yanlarıma baktığım zaman kendimi iyi hissedirim.					
15. Yaşamımı elimden geldiğince anlamlı hale getirmeye çalışırım.					
16. Sevgimi belli edemem.					
17. Tam olarak hangi konularda iyi olduğumu bilmiyorum.					
18. Eski alışkanlıklarımı değiştirebilirim.					
19. Hoşuma giden şeyleri elimden geldiğince sonuna kadar öğrenmeye çalışırım.					
20. Başkalarına kızdığımında bunu onlara söyleyebilirim.					
21. Hayatta neler yapmak istediğime dair kesin bir fikrim yok.					

	Tamamen katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
22. Yapacaklarımın bana sık sık söylendiği bir işte çalışmayı tercih ederim.					
23. Bir problemi çözerken her bir olasılığı inceler, daha sonra en iyisine karar veririm.					
24. Bir liderden çok, takipçiyimdir.					
25. Doğrudan ifade etmeseler de, başkalarının duygularını çok iyi anlarım.					
26. Fiziksel görüntümden memnunum.					
27. İnsanlara ne düşündüğümü kolayca söyleyebilirim.					
28. İlgimi çeken şeyleri yapmaktan hoşlanırım.					
29. Sabırsız bir insanım.					
30. Diğer insanların duygularını incitmemeye özen gösteririm.					
31. İşler gittikçe zorlaşsa da genellikle devam etmek için motivasyonum vardır					
32. Başkalarıyla iyi ilişkiler kurarım.					
33. Güç bir durumla karşılaştığımda konuyla ilgili olabildiğince çok bilgi toplamayı isterim.					
34. İnsanlara yardım etmekten hoşlanırım.					
35. Son birkaç yılda çok az başarı elde ettim.					
36. Öfkemi kontrol etmem zordur.					
37. Hayattan zevk almıyorum.					
38. Duygularımı tanımlamak benim için zordur.					
39. Haklarımı savunamam.					
40. Oldukça neşeli bir insanımdır.					
41. Düşünmeden hareket edişim problemler yaratır.					
42. İnsanlar benim sosyal olduğumu düşünürler.					
43. Kurallara uyan bir vatandaş olmak çok önemlidir.					
44. Kendimi olduğum gibi kabul etmek bana zor geliyor.					
45. Aynı anda başka bir yerde bulunmak zorunda olsam da, ağlayan bir çocuğun anne ve babasını bulmasına yardım ederim.					

	Tamamen katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
46. Arkadaşlarım bana özel şeylerini anlatabilirler.					
47. Kendi başıma karar veremem.					
48. Başka insanlara saygı duyarım.					
49. Başkalarına neler olduğunu önemserim.					
50. Bazı şeyler hakkında fikrimi değiştirmem zordur.					
51. Problemlerin çözümüne ilişkin farklı çözüm yolları düşünmeye çalışınca genellikle tıkanır kalırım.					
52. Fanteziler ya da hayaller kurmadan her şeyi gerçekte olduğu gibi görmeye çalışırım.					
53. Neler hissettiğimi bilirim.					
54. Benimle birlikte olmak eğlencelidir.					
55. Sahip olduğum kişilik tarzından memnunum.					
56. Hayal ve fantezilerime kendimi kaptırırım.					
57. Yakın ilişkilerim benim ve arkadaşlarım için çok önemlidir					
58. Yeni şeylere başlamak benim için zordur.					
59. Eğer yasaları çiğnemem gerekirse, bunu yaparım.					
60. Endişeliyimdir.					
61. Yeni şartlara ayak uydurmak benim için kolaydır.					
62. Kolayca arkadaş edinebilirim.					
63. Can sıkıcı problemlerle nasıl baş edebileceğimi bilirim.					
64. Başkaları ile çalışırken kendi fikirlerimden çok onlarınkine güvenirim.					
65. Kendimi çok sık, kötü hissederim.					
66. Konuşmaya başlayınca zor susarım					
67. Çevremdekilerle iyi geçinemem.					
68. Zor şartlarda serin kanlılığımı nasıl koruyacağımı bilirim.					
69. Kendimi takdir ederim.					
70. İnsanlarla tartışırken, bana sesimi alçaltmamı söylerler.					
71. Tarzımı değiştirmem zordur.					

	Tamamen katlıyorum	Katlıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
72. Hayatımdan memnunum.					
73. Başkalarının bana ihtiyaç duymalarından çok, ben başkalarına ihtiyaç duyarım.					
74. Hafta sonlarını ve tatilleri severim.					
75. Çok sinirlenmeden stresle baş edebilirim.					
76. Çok zor durumların üstesinden geleceğime inanıyorum.					
77. Acı çeken insanların farkına varamam.					
78. Genellikle en iyisini ümit ederim.					
79. Başkalarına göre, bana güvenmek zordur.					
80. Endişemi kontrol etmemin zor olduğunu biliyorum.					
81. Başkalarının duygusal ihtiyaçlarını, kolaylıkla fark ederim.					
82. Abartmayı severim.					
83. Gülümsemek benim için zordur.					
84. Uygun bir zamanda negatif duygularıyla yüzleşir, onları gözden geçiririm.					
85. Yeni bir şeye başlamadan önce genellikle başarısız olacağım hissine kapılırım.					
86. İstedğim zaman “hayır” demek benim için zordur.					
87. Bir problemle karşılaştığımda önce durur ve düşünürüm.					
88. Yukarıdaki ifadelere samimi bir şekilde cevap verdim.					

**EK B. RESMİ YAZIŞMALAR**

T.C.  
GAZİANTEP VALİLİĞİ  
Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.27.00.09-605.01/  
Konu : Araştırma İzin Talebi

20.12.2011+ 37090

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünün 01/12/2011 tarih ve 324/377 sayılı yazısı.

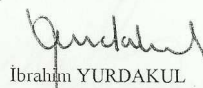
Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı yüksek lisans programı öğrencisi Sümeyye ERDEMİR (YILDIRIM)'in "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Duygusal Zeka Düzeyleri ile Yaşadıkları Psikolojik Yıldıma (Mobbing) Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu tez çalışmasına veri oluşturmak amacıyla, İlimiz Şahinbey ve Şehitkamil İlçelerindeki resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlere anket uygulamak isteği ilgi yazıda belirtilmektedir.

Bu nedenle, İlimiz Şahinbey ve Şehitkamil İlçelerindeki resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlere anket uygulanması, Bakanlığımız Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığının 28/02/2007 tarih ve 311/1084 sayılı Bakanlığımıza Bağlı Okul ve Kurumlarda Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesinin 5.maddesinin (o) bendi uyarınca, Araştırmacı araştırmasının bitiminden itibaren 15 gün içerisinde araştırma sonuçlarını 2 kopya halinde CD içerisinde Müdürlüğümüze bildirmek üzere İlgili Yönergeye göre Müdürlüğümüz Ar-Ge Bürosu bünyesinde oluşturulan komisyonun uygunluk raporu doğrultusunda Müdürlüğümüzce uygun mütalaa edilmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde, olurlarınıza arz ederim.

  
Fikret ATAK  
Milli Eğitim Müdür V.

OLUR  
20/12/2011

  
İbrahim YURDAKUL  
Vali a.  
Vali Yardımcısı



Adres  
Ayrıntılı bilgi için irtibat  
Telefon  
E-mail  
İnternet

: Yeni Valilik Binası 3. Kat Büyükkşehir/GAZİANTEP  
: Md.Yrd. İbrahim GÜNEŞ-Strateji Geliştirme Şefi M.KÖK  
: (0342) 231 10 58 - 232 63 77 Fax: (0342) 232 24 10  
: gaziantepmem@meb.gov.tr  
: http://gaziantep.meb.gov.tr - www.gaziantep-meb.gov.tr





**T.C.**  
**GAZİANTEP VALİLİĞİ**  
**İl Millî Eğitim Müdürlüğü**

**ARAŞTIRMA DEĞERLENDİRME FORMU**

<b>ARAŞTIRMA SAHİBİNİN</b>	
Adı Soyadı	Sümeyye ERDEMİR (YILDIRIM)
Kurumu / Üniversitesi	Gaziantep Üniversitesi
Araştırma yapılacak iller	Gaziantep
Araştırma yapılacak eğitim kademesi	Şahinbey ve Şehitkamil İlçe Merkezindeki İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenler.
Araştırmanın konusu	İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Duygusal Zeka Düzeyleri ile Yaşadıkları Psikolojik Yıldıma (Mobbing) Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi
Üniversite / Kurum onayı	Var
Araştırma/proje/ödev/tez önerisi	Var
Veri toplama araçları	Anket (4 Sayfa)
Görüş istenilecek Birim/Birimler	----
<b>KOMİSYON GÖRÜŞÜ</b>	
<p>Bu araştırma, "Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi" kapsamında değerlendirilmiştir. Çalışmanın bu yönergede belirtilen şartları taşıdığı tespit edilmiş ve Gaziantep İlî kapsamında adı geçen okullarda yapılması uygun görülmüştür.</p> <p>İlgili Yönergenin 5.Maddesinin (o) bendi uyarınca; araştırmacı, yapılan araştırmanın tamamlanmasından itibaren en geç iki hafta içinde, Müdürlüğümüze araştırmanın iki örneğini CD'ye kayıtlı olarak vermeyi taahhüt eder.</p>	
Komisyona karar	Oybirliği ile alınmıştır.

**KOMİSYON**

16.11.2011  
Komisyon Başkanı  
Ayşe ERGİL BELGE  
İl Millî Eğitim Md. Yrd.

Üye  
Murat BAĞLIBEL  
Öğretmen

Üye  
Mustafa SAMANCI OĞLU  
Öğretmen

## **ÖZGEÇMİŞ**

Araştırmacı 1988 yılında Diyarbakır'da doğdu. İlk ve orta öğrenimini Diyarbakır'da tamamladıktan sonra 2010 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik bölümünden bölüm 3.'sü olarak mezun oldu. Aynı yıl Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışma programında yüksek lisans öğrenimine başladı. Aralık 2010 tarihinden bu yana Kadriye Abdülmecit Özgözen Ortaokulu'nda Psikolojik Danışman olarak görev yapmaktadır. Araştırmacı evlidir.

## **VİTEA**

The researcher was born in Diyarbakır in 1988. After the completion of primary and high school education in Diyarbakır, she graduated third in section from the Department of Psychological Counseling and Guidance at the Dokuz Eylül University in 2010. She was accepted to the Guidance and Psychological Counseling Program in the Department of Educational Science at the Institute of Social Sciences. From December 2010 on, she has been working as a Psychologic Counselor at the Kadriye Abdülmecit Özgözen Junior High School. The researcher is married.