

**T. C.
GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İŞLETMELERDE SİBER ZORBALIK, DUYGUSAL ZEKA VE
ÜRETİM KARŞITI DAVRANIŞLAR İLİŞKİSİ**

**Şaziye Serda KAYMAN
YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**GEBZE
2017**

T. C.
GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**İŞLETMELERDE SİBER ZORBALIK,
DUYGUSAL ZEKA VE ÜRETİM KARŞITI
DAVRANIŞLAR İLİŞKİSİ**

Şaziye Serda KAYMAN
YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Halit KESKİN

GEBZE
2017

GTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun tarih ve sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından 26/01/2017 tarihinde tez savunma sınavı yapılan Şaziye Serda KAYMAN'ın tez çalışması İşletme Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

JÜRİ

ÜYE

(TEZ DANIŞMANI) : Prof. Dr. Halit KESKİN



ÜYE

: Prof. Dr. Ali Ekber AKGÜN



ÜYE

: Yrd. Doç. Dr. Alev KOÇAK ALAN



ONAY

GTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun/...../20... tarih ve/..... sayılı kararı.

İMZA/MÜHÜR

ÖZET

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin günlük hayatta kullanımının yaygınlaşması ile siber zorbalık adı verilen yeni bir fenomen ortaya çıkmıştır. Siber zorbalık konusunda bugüne kadar yapılan çalışmaların büyük kısmı çocuklar ve ergenler üzerinedir. Ancak teknoloji ile büyüyen bu nesil iş gücüne katıldıkça ve iş yerinde bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımı arttıkça yetişkin bireylerin de siber zorbalık mağduru olma ihtimali artmaktadır. Geleneksel zorbalıktan ayrılmasına hatta mağdur üzerinde daha ciddi sonuçlarının olmasına yol açan kendine has özellikleri nedeniyle iş yeri siber zorbalığı ilgiyi hak etmektedir. İş yerindeki strese tepki olarak çalışanlar üretim karşıtı davranışlar sergileme eğilimindedir. Siber zorbalık mağduriyetinin de kanıtlanmış bir stres kaynağı olarak, üretim karşıtı davranışlara yol açması kaçınılmazdır. Ancak stres ile başa çıkmada bireyin pozitif stratejilere yönelmesine yol açtığı gösterilmiş olan duygusal zekanın bu ilişki üzerinde önemli bir rol oynaması beklenmektedir. Bu nedenle bu tez çalışmasının amacı iş yeri siber zorbalık mağduriyetinin ölçümünde kullanılmak üzere çok boyutlu bir ölçeğin geliştirilmesi ve bu ölçek kullanılarak gerçekleştirilen çalışma sonucunda iş yeri siber zorbalık mağduriyeti, duygusal zeka ve üretim karşıtı davranışlar ilişkisini açıklamaktır.

Bu bağlamda tez çalışmasında iki aşamalı bir araştırma süreci gerçekleştirilmiştir. Birinci aşamada iş yeri siber zorbalık mağduriyetinin içeriğini öğrenmek amacıyla ölçek geliştirme çalışması yapılmıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik testleri sonrasında ikinci araştırma sürecinde araştırma modeli test edilmiştir. Bu anlamda devlet üniversitelerinde çalışmakta olan akademisyenler üzerinde gerçekleştirilen ana çalışma ile 1) iş yeri siber zorbalık mağduriyetinin üretim karşıtı davranışlar sergilenmesi üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu ve 2) yüksek duygusal zeka seviyesinin iş yeri siber zorbalık mağduriyeti ile üretim karşıtı davranışlar ilişkisi üzerinde moderatör etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Siber zorbalık, duygusal zeka, üretim karşıtı davranışlar

SUMMARY

Along with the rise in the prevalence of utilization of information and communication technologies in daily life, a new phenomenon called cyberbullying emerged. Most of the studies on cyberbullying include children and adolescents. But as this generation growing with technology joins the workforce and usage of information and communication technologies at workplace increases, the possibility of adults becoming victims of cyberbullying increases as well. Because of its unique nature, which discriminates it from traditional bullying and makes its effects on victims more serious, cyberbullying at workplace deserves more attention. Employees tend to display counterproductive behaviors as a reaction to workplace stress. Cyberbullying victimization is a proven stress source and it will inevitably result in counterproductive behaviors. But emotional intelligence, which is shown to pave the way for choosing more positive coping strategies, is expected to play an important role in this relationship. Therefore, the aim of this thesis is to develop a multidimensional scale for measuring workplace cyberbullying victimization and to use this scale to reveal the relationship between workplace cyberbullying victimization, emotional intelligence and counterproductive behaviors.

In this regard, we followed a two phase study process. At the first phase, we developed a scale to understand the content of workplace cyberbullying victimization. After the validity and reliability analysis of the scale, as the second phase of the study, we tested our study model. In this sense, we carried out a main study on academicians working in state universities, which determined that 1) workplace cyberbullying victimization has a positive effect on performing counterproductive behaviors and 2) high levels of emotional intelligence has a moderator effect on the relationship between workplace cyberbullying victimization and counterproductive behaviors.

Keywords: Cyberbullying, emotional intelligence, counterproductive behavior

TEŞEKKÜR

İşletme yüksek lisansına başlama şansını vererek ufkumu genişletmemi sağlayan ve pozitif tavrıyla bana her zaman destek olan değerli danışmanım Prof. Dr. Halit KESKİN'e kişiliği, yöneticiliği, insana olan yaklaşımı ve akademisyenlikteki başarısı ile bana yol gösterdiği için teşekkür ederim.

Yüksek lisans tezimin her aşamasında yanımda olan ve bana yol gösteren, sorduğum tüm sorulara bıkmadan usanmadan güler yüzle cevap veren ve tüm analizleri bana öğretip yorumlamada destek olan değerli Araş. Gör. Dr. Hayat AYAR'a teşekkür ederim.

Bana her adımında koşulsuz destek olan sevgili annem Fatma KAYMAN'a, ağabeyim Yrd. Doç. Dr. Ahmet Yekta KAYMAN'a ve rahmetli babam Mehmet Galip KAYMAN'a teşekkür edebilmek için bugüne kadar yazılmış tüm kitaplardaki sözcükleri bir araya getirsem yine de yeterli olmaz. İyi ki varsınız, iyi ki benim ailemsiniz.

Anketimizi doldurarak çalışmamıza destek olan tüm katılımcılara da içtenlikle teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ÖZET	iv
SUMMARY	v
TEŞEKKÜR	vi
İÇİNDEKİLER	vii
KISALTMALAR DİZİNİ	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ	x
TABLolar DİZİNİ	xi
1. GİRİŞ	1
2. LİTERATÜR ÖZETİ	5
2.1. Siber Zorbalık	5
2.1.1. Siber Zorbalık Tanımı	6
2.1.2. İş Yeri Siber Zorbalık Çalışmalarının Ortaya Çıkışı	7
2.1.3. Siber Zorbalık ve Geleneksel Zorbalık Karşılaştırması	8
2.1.4. Siber Zorbalığın Mağdur Üzerine Etkileri	10
2.1.5. Siber Zorbalığın Tanıklar Üzerine Etkileri	11
2.1.6. Siber Zorbalığın Örgüt Üzerine Etkileri	12
2.1.7. Siber Zorbalık Faillerinin Davranışları	12
2.2. Üretim Karşıtı Davranışlar	14
2.3. Duygusal Zeka	15
3. HİPOTEZ GELİŞTİRME	17
3.1. Siber Zorbalık Mağduriyeti ve Üretim Karşıtı Davranışlar İlişkisi	17
3.2. Duygusal Zekanın Moderatör Etkisi	19
4. ARAŞTIRMA	23
4.1. Pilot Çalışma	23
4.1.1. Ölçeğin Oluşturulması	23
4.1.2. Örneklem Seçimi	27
4.1.3. Ölçüm Geçerliliği ve Güvenilirliği	27
4.2. Ana Çalışma	31
4.2.1. Ölçeklerin Oluşturulması	31

4.2.1.1. İş Yeri Siber Zorbalık Mağduriyeti	31
4.2.1.2. Üretim Karşıtı Davranışlar	32
4.2.1.3. Duygusal Zeka	33
4.2.2. Örneklem Seçimi	34
4.2.3. Ölçüm Geçerliliği ve Güvenilirliği	36
4.3. Hipotez Testleri	42
4.3.1. Yapısal Eşitlik Analizi	42
4.3.2. Moderatör Değişken Etkisi	43
5. TARTIŞMA, SONUÇ VE YORUMLAR	47
5.1. Tartışma ve Yorumlar	47
5.2. Yönetmel Çıkarımlar	53
5.3. Araştırmanın Kısıtları ve Gelecek Araştırmalar İçin Öneriler	54
KAYNAKLAR	56
ÖZGEÇMİŞ	61
EKLER	62
EK A: Anket Soruları	62

KISALTMALAR DİZİNİ

<u>Kısaltmalar</u>	<u>Açıklamalar</u>
AVE	: Ortalama Açıklanan Varyans
BİT	: Bilgi ve iletişim teknolojileri
CFI	: Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)
CR	: Composite Reliability (AMOS-tabanlı bileşik güvenilirlik)
Df	: Degrees of Freedom (Serbestlik Derecesi)
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
IFI	: Incremental Fit Index (Artırımsal Uyum İndeksi)
KFA	: Keşifsel Faktör Analizi
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin
PNFI	: Normlanmış Tutumluluk Uyum İndeksi
RMSEA	: Yaklaşım Hatalarının Ortalama Karekökü
SRMR	: Standartlaştırılmış Hata Kareleri Ortalamasının Karekökü
TLI	: Tucker Lewis Fit Index (Tucker Lewis Uyum İndeksi)
ÜKD	: Üretim Karşıtı Davranışlar

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil No:

Sayfa

1.1: Araştırma Modeli

4



TABLolar DİZİNİ

<u>Tablo No:</u>	<u>Sayfa</u>
4.1: İş Yeri Siber Zorbalık Mağduriyeti Değişkenine Ait İfadeler	26
4.2: Katılımcıların Demografik Özellikleri	27
4.3: KFA Faktör Yükleri	28
4.4: Ölçüm Modeline Ait Uyum İyiliği İndeksleri	29
4.5: DFA Faktör Yükleri	30
4.6: Güvenilirlik, Geçerlilik ve Korelasyon Katsayıları	31
4.7: İş Yeri Siber Zorbalık Mağduriyeti Değişkenine Ait İfadeler	32
4.8: Üretim Karşıtı Davranışlar Değişkenine Ait İfadeler	33
4.9: Duygusal Zeka Değişkenine Ait İfadeler	34
4.10: Katılımcıların Demografik Özellikleri	35
4.11: Ölçüm Modeline Ait Uyum İyiliği İndeksleri	36
4.12: DFA Faktör Yükleri	38
4.13: Güvenilirlik, Geçerlilik ve Korelasyon Katsayıları	41
4.14: Yol Modeli	42
4.15: Duygusal Zeka Boyutlarının Moderatör Etkisi	45
4.16: Moderatör Etki Hipotez Testleri	46

1. GİRİŞ

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin günlük hayatta kullanımı giderek artmaktadır. Modern iletişim araçlarına erişimin yaygınlaşması zorbalığın kurbanlarını hedef alması için alternatif bir ortam sağlamıştır (Privitera and Campbell, 2009). Günümüz iş yerlerinde bilgi ve iletişim teknolojileri ve cihazlarının kullanımının kaçınılmaz olması nedeniyle çalışanların bu durumun getirdiği siber zorbalık gibi negatif yan etkilerden kaçması imkansız hale gelmektedir. Dolayısıyla bu tip deneyimlerin giderek artması beklenmektedir (D'Cruz and Noronha, 2013).

Yeni ortaya çıkan bir fenomen olan iş yeri siber zorbalığı iş yerinde çalışanlar ve işverenler için ciddi ve giderek artan bir problem haline gelmektedir (D'Cruz and Noronha, 2013). Sabella et al. (2013) siber zorbalığın herkes tarafından tam anlamıyla anlaşılmış bir kavram olduğu görüşünün efsaneden ibaret olduğunu ileri sürmektedir. Çünkü siber zorbalık üzerinde çalışan araştırmacılar arasında bile çok fazla çeşitlilikte siber zorbalık tanımı bulunmaktadır. Bazı araştırmacılar her hareketi siber zorbalık tanımının içine alarak daha geniş bir tanım ile hareket ederken, bazıları sadece belli davranışlar üzerine odaklanmış tanımları tercih etmektedir. Araştırmacıların bir kısmı tüm teknolojilerin kullanımını dahil ederken, diğerleri bazı teknoloji ve network ortamlarını tanımın dışında tutmaktadır. İş daha da karıştıran şey, İngilizce dışındaki pek çok dilde "bullying" kelimesinin yeterli bir karşılığı olan bir kelime bulunmamasıdır. Bu da, özellikle uluslararası verilerin toplanması sırasında, rapor edilen yaygınlık oranlarını etkileyebilmektedir. Güvenilir ve herkes tarafından kabul gören bir siber zorbalık tanımının olmamasından doğan bir başka problem, bu tutarsızlıkların sanal alemdeki saldırganlık davranışlarının doğası ve yayılımını ölçmede farklı ölçümlere yol açmasıdır. Bu da en iyi ihtimalle eksik bir resim sağlayacaktır ve en kötü ihtimalle yanlış bilgilendirme ve kafa karışıklığı yaratacaktır (Sabella et al., 2013).

Literatürdeki çalışmaların çoğu çocuklar ve ergenler üzerinde gerçekleştirilmiş olsa da, bu çalışmalar yetişkinler üzerinde çıkarımlarda bulunmak için bir dayanak oluşturabilmektedir (Madan, 2014). İş yeri zorbalığı ve çalışanların taciz edilmesi konusunda son on yılda giderek artan çalışmalar göze çarpmaktadır. Ancak iş yerinde siber zorbalık olgusu ve etkileri üzerine çalışmalar son derece sınırlıdır

(Piotrowski, 2012). Bu nedenle iş yeri siber zorbalık mağduriyetini ölçmeye yönelik bir ölçeğin geliştirilmesi önem arz etmektedir.

Üretim karşıtı iş davranışları (ÜKD), çalışanların organizasyonun hedeflerine ters düşecek eylemlerde bulunması ile ortaya çıkar. Örnek olarak; çalma, zorbalık, gereksiz işe gelememe, ofis malzemelerini hor kullanma, mola odasında kahve falı bakma ve toneri biten fotokopi makinasını tekmelemek gibi davranışların tümü üretim karşıtı iş davranışları olarak sınıflandırılmaktadır (Mehdad and Nezhad, 2014). ÜKD'ler insan ve çevre arasındaki kompleks bir etkileşimin sonucudur ve bu etkileşim sürecinde bireyin çevre hakkındaki muhakemesi ve beklenen sonuçlar bireyin davranışında itici güçtür (Raman et al., 2016). ÜKD'ler ile ilgili araştırmalarda literatürde tatmin edici bir gelişme kaydedilmiş olmasına karşın, örgütlerdeki çatışma süreci ile ÜKD'ler arasında ilişkiyi öngören çalışmalara rastlanmamaktadır (Raver, 2013). İş yeri stres kaynaklarının başında kişiler arası çatışmalar gelmektedir. Siber zorbalık mağduriyetinin de önemli bir stres kaynağı olduğu yapılan çalışmalarda gösterilmiştir. Bu nedenle siber zorbalık mağduriyeti ile ÜKD'ler arasındaki ilişki incelenmelidir.

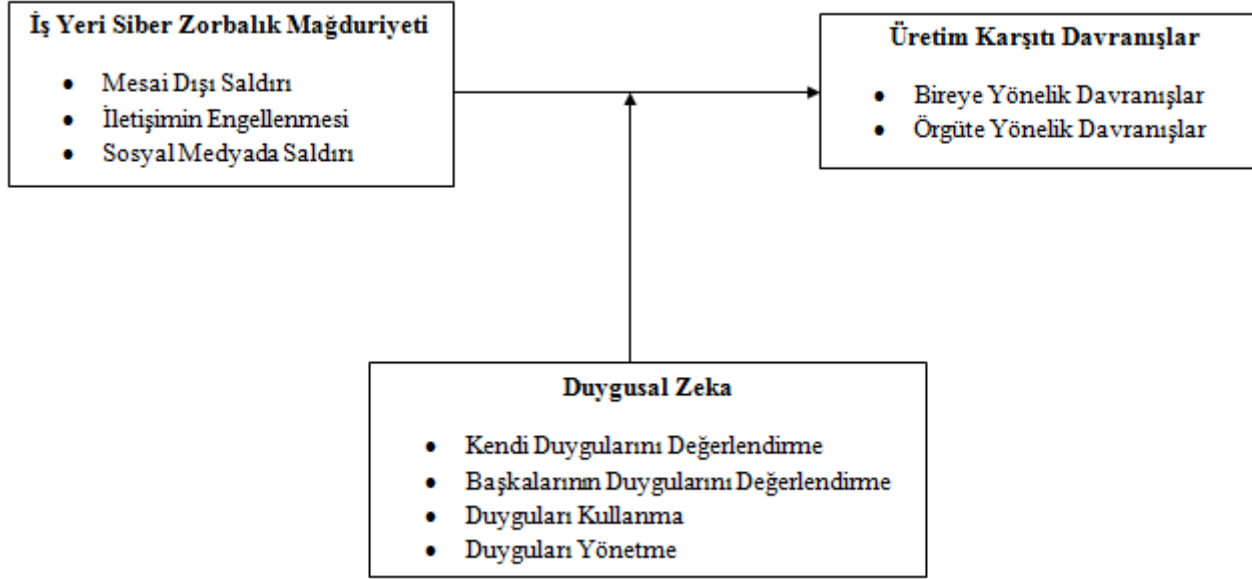
Duygusal zeka, bir bireyin duyguyu algılama, değerlendirme, ifade etme ve yönetmesi olarak tanımlanmaktadır (Ouyang et al., 2015). Daha yüksek duygusal zeka seviyelerine sahip çalışanlar öncüller ve cevaplara odaklı duyguları yönetme becerisini daha etkili şekilde kullanabildiği için diğer insanlarla olan ilişkilerine daha etkili bir şekilde hakim olmaktadır (Wong and Law, 2002). Örgütsel çıktılarının temininde temel rol oynayan ve görevler yerine getiren bireylerin duygusal zeka düzeyi oldukça önemlidir. Bu nedenle başarılı organizasyonlar etkin biçimde iletişim kurabilen, duygularını kontrol edebilen ve teknik becerilerini sergileyebilen çalışanlara ihtiyaç duymaktadır (Jung and Yoon, 2012).

Duygusal zeka teorisi, başkalarının ve kendi duygularını algılamada, anlamada, kullanmada ve yönetmede daha iyi olan bireylerin psiko-sosyal olarak dengeli olma ihtimalinin daha yüksek olduğunu öngörmektedir. Bu öngörü deneysel olarak da sağlam şekilde ortaya konmuştur. Bu çalışmalar göstermiştir ki, daha yüksek duygusal zeka düzeyi daha az agresif davranış ile ilişkilidir (García-Sancho et al., 2014). Stresli hayat deneyimlerinin ve duygusal zekanın birbiri ile olan ilişkisini açıklayan çalışma sayısı sınırlıdır (Zhang et al., 2016). Yapılan çalışmalar yüksek duygusal zeka seviyelerine sahip bireylerin tecrübe ettikleri stres düzeyinin daha az olduğunu göstermektedir. İş yeri stresi açısından değerlendirildiğinde bir çalışanın

duygusal zeka seviyesi ne kadar yüksek ise kontrol eksikliği ve destek eksikliği hissinin o kadar az olacağı çıkarımında bulunmak yanlış olmayacaktır (Konakay, 2013).

Yüksek duygusal zeka düzeyinin, stresli durumlarla başa çıkmada bireyin daha pozitif çözüm stratejilerine yönelmesini sağladığı gösterilmiştir. Bu çalışmanın amacı iş yeri siber zorbalık mağduriyeti, üretim karşıtı davranışlar ve duygusal zeka arasındaki ilişkiyi açıklamak ve ampirik olarak test etmektir. Bu bağlamda bu tez çalışması kapsamında iş yeri siber zorbalık mağduriyeti için bir ölçek geliştirilmiş olup geçerlik ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirildikten sonra Şekil 1.1'de gösterildiği gibi 1) iş yeri siber zorbalık mağduriyetinin üretim karşıtı davranışlar üzerine etkisi ve 2) duygusal zekanın iş yeri siber zorbalık mağduriyeti ve üretim karşıtı davranışlar ilişkisi üzerindeki moderatör etkisi araştırılmıştır.

Çalışma beş ana bölümden oluşmaktadır. İlk olarak giriş kısmında çalışma hakkında genel bilgi verilmektedir. Ardından ilk bölümde çalışmanın ana değişkenleri güncel literatür bilgileri eşliğinde detaylı bir şekilde incelenmektedir. Bu bölümde ilk olarak çalışmanın asıl odağı olan siber zorbalık mağduriyeti hakkında detaylı bilgi verilmekte ve daha sonra üretim karşıtı davranışlar ve duygusal zeka değişkenleri tanıtılmaktadır. İkinci bölümde literatür desteği ile araştırma modelini oluşturan hipotezler geliştirilmektedir. Bu bölümde geliştirilmiş olan siber zorbalık mağduriyeti ölçeğinin alt boyutları ile üretim karşıtı davranışlar değişkeninin alt boyutları arasındaki ilişkiler irdelenmekte ve duygusal zeka değişkeninin alt boyutlarının bu ilişkiler üzerindeki moderatör etkisinden bahsedilmektedir. Üçüncü bölümde siber zorbalık mağduriyeti ölçeğinin geliştirilme aşamaları anlatılmakta ve araştırma hipotezleri söz konusu ilişkilerin açıklanması için yapısal eşitlik modeli ile test edilmektedir. Çalışmanın son bölümü ise tartışma, sonuç ve yorumlardan oluşmaktadır. Bu bölümde yapılan analizlerin sonuçları değerlendirilmekte ve elde edilen bulgular doğrultusunda ileride yapılacak uygulamalara yönelik tavsiyeler verilmektedir. Son olarak çalışmanın sahip olduğu kısıtlardan bahsedilerek bu bölüm sonlandırılmaktadır.



Şekil 1.1: Araştırma Modeli.

2. LİTERATÜR ÖZETİ

2.1. Siber Zorbalık

2000'lerde bilgi ve iletişim teknolojilerinde (BİT) gerçekleşen devrim niteliğindeki gelişmeler, internet ve cep telefonu gibi modern teknolojileri kullanarak birbiriyle iletişime geçen insanların sayısında hızlı bir artışa neden olmuştur (Privitera and Campbell, 2009). Teknolojinin hayatlarımıza nüfuz etmesi sadece gündelik hayatla sınırlı kalmamış, BİT organizasyonlarda çalışanların birbiri ile olan iletişimini de radikal şekilde değiştirmiştir (Zhang and Leidner, 2014).

Günümüz iş ortamı yüksek teknoloji ile donatılmıştır ve teknoloji kullanımı ve erişimi çalışan basamaklarının en altında bile son derece yüksektir. Bu durum üretkenlik ve karlılık açısından olumlu sonuçlar doğursa da denetlenmediğinde ve kurallara bağlanmadığında bir felaketin tüm bileşenlerini içerebilmektedir. Çünkü günümüz iş yeri değiştikçe zorbalık (psikolojik yıldırma) da değişmektedir. Her ikisinin de temelleri aynı kalırken, teknoloji her ikisinin de yapılış yolunu değiştirmektedir (Borstorff et al., 2007). BİT çalışanların üretkenliğini arttırırken iş yeri zorbalarına da hedeflerine saldırmak için dijital alternatifler sağlamaktadır (Zhang and Leidner, 2014).

BİT'in kötüye kullanımı geçtiğimiz yıllarda yeni bir zorbalık formu olan siber zorbalık kavramının doğmasına neden olmuştur (Brewer and Kerslake, 2015). Ortaya çıkan bu yeni fenomeni tarif etmek için literatürde siber zorbalık, siber taciz, elektronik zorbalık, e-zorbalık, SMS zorbalığı, mobil zorbalık, online zorbalık, online saldırganlık, dijital zorbalık ve internet zorbalığı gibi çeşitli terimler kullanılmıştır (Privitera and Campbell, 2009; Aboujaoude et al., 2015). Görece kısa tarihine ve farklı terimlerle tanımlanmasına rağmen siber zorbalık şimdiden ciddi bir halk sağlığı tehdidi olarak adlandırılmaktadır ve Hastalık Kontrol ve Önleme Merkezi (CDC) tarafından halka uyarıların yapılmasına neden olmuştur. CDC tarafından tercih edilen isim ise elektronik saldırganlıktır (Aboujaoude et al., 2015).

2.1.1. Siber Zorbalık Tanımı

Siber zorbalık için literatürde henüz genel geçer bir tanım üzerinde anlaşılammıştır. Bu da hangi davranışların siber zorbalık kapsamına gireceği konusunda tartışmalar yaratmaktadır (Madan, 2014). Örneğin, internet yoluyla usandırma, online usandırma ve elektronik saldırıların tümü sanal gerçeklikte uygulanan eylem tipleridir. Ancak, bu eylemlerin illa zorbalığı oluşturmalarına gerek yoktur, çünkü bu negatif davranışların zaman içinde tekrarlayan şekilde yapılıp yapılmadığı veya failin kurban üzerinde gerçekten zarara yol açacak gücü olup olmadığı bilinmemektedir (Snyman and Loh, 2015).

Doğrudan saldırganlık ve dolaylı saldırganlık olmak üzere iki tip saldırganlık bulunmaktadır. Doğrudan saldırganlık, kurbanı doğrudan zarar vermeyi amaçlayan açıkça meydan okumaya yönelik davranışları kapsamaktadır. Dolaylı saldırganlık ise bireyin başkaları ile olan ilişkilerini zedelemek için yapılan yüzleşmeye dayalı olmayan yöntemlerin kullanımını içermektedir. Dolaylı saldırganlıkta fail her zaman kolayca tanımlanamayabilir. Bu da faile bir çeşit kimliksizlik ve güvenlik hissi vermektedir. Siber zorbalık davranışları dolaylı saldırganlık alanına girmektedir (Madan, 2014).

Sürmekte olan tüm tartışmalara karşın bu alandaki çalışmaların büyük çoğunluğunda siber zorbalık "kendini kolay savunamayacak bir kurbanı karşı bir kişi veya bir grup tarafından, e-posta ve cep telefonu mesajları, anlık mesajlaşma, karalayıcı kişisel web sayfaları gibi BİT kullanılarak yürütölen, tekrarlayan ve zamana yayılan, uygunsuz, istenmeyen, negatif, saldırgan ve kasıtlı davranışlar" olarak tanımlanmıştır (Hong et al., 2014; D'Cruz and Noronha, 2013; Heatherington and Coyne, 2014).

Zorbalığın karakterinde üç özelliğın altı çizilmektedir. Bunlar kurban ve fail arasında güç dengesizliği, zaman içinde tekrarlayan zarar ve zarar verme kastıdır (Madan, 2014). Ancak Siber zorbalık tanımı içinde geçen "tekrarlayan" sözcüğü tartışmalıdır. Çünkü tek bir saldırgan davranış online olarak paylaşılarak ya da yeni bir tane saldırgan tarafından gönderilerek de tekrarlanabilmektedir. Buna da "negatif tanık etkisi" denmektedir. Böylece tek bir saldırı olarak başlayan şey, sonuçta bir grup linçisi olarak algılanacaktır. Ayrıca tek bir saldırı olmasına rağmen çok daha büyük bir etkiye sahip olabilmektedir. Çünkü online gönderiler neredeyse kalıcı

niteliktedir ve karalayıcı içerik kolaylıkla silinememektedir. Bütün bu nedenlerden ötürü literatürdeki siber zorbalık tanımlarında "tekrarlayan" sözcüğünün kullanımı tercih edilmemeye başlanmıştır (Aboujaoude et al., 2015). Ayrıca online (çevrimiçi) bir ortamda failin gücü elinde bulundurmasından çok kurbanın güç sahibi olmaması söz konusudur (Madan, 2014).

Siber zorbalığın yayılım etkisi gerçekleştirilen ampirik ve vaka çalışmalarında birbirinden farklı sonuçlar göstermektedir (Brewer and Kerslake, 2015). Örneğin Kowalski ve Limber (2007) 11-13 yaş arasındaki öğrencilerin siber zorbalık kurbanı ve faili olma oranını sırasıyla % 11 ve % 4 olarak rapor ederken, Li (2007) çalışmasında 11-12 yaş aralığındaki çocukların kurban ve fail olma düzeylerini sırasıyla % 25 ve % 15 olarak tanımlamaktadır. Bu farklılığın sebebi yapılan çalışmalarda siber zorbalığın ölçümünde ortak bir ölçüm aracının olmamasıdır (Heatherington and Coyne, 2014). Örneğin, Calvete et al. (2010) çalışmalarında kendi geliştirdikleri 16 soruluk tek faktörlü siber zorbalık ölçeğini kullanırken, Akbulut et al. (2010) kapsamlı bir literatür çalışması sonrasında Erdur-Baker ve Kavşut (2007), Hinduja ve Patchin (2008), Juvonen ve Gross (2008), Lee (2004), Li (2008) ve Willard (2005)'in çalışmalarında kullanılan ölçeklerden yola çıkarak 28 sorudan oluşan tek faktörlü bir siber zorbalık mağduriyeti ölçeği geliştirmiştir. Özden ve İçellioğlu (2014) ise üniversite öğrencileri ile yaptıkları çalışmada cinsel taciz, dışlama ve hakkında dedikodu yayma olmak üzere üç faktörden oluşan 19 soruluk bir siber zorbalık mağduriyeti ölçeği kullanmıştır. Ophoff et al. (2015) ile D'Cruz ve Noronha (2013) ise çalışmalarında iş yerindeki siber zorbalığın yayılımını ve etkisini belirlemek için belirledikleri sektörlerde çalışanlar ile görüşmeler gerçekleştirerek doğrudan vaka analizi yöntemini kullanmıştır. Bu bağlamda çalışmalar arasında karşılaştırmalar yapabilmek ve sonuçlar arasında bir tutarlılık sağlayabilmek için geçerliliği ve güvenilirliği yüksek bir siber zorbalık ölçeği geliştirilmesi şarttır.

2.1.2. İş Yeri Siber Zorbalık Çalışmalarının Ortaya Çıkışı

Siber zorbalık en çok online jenerasyon arasında yaygındır ve bunlar da çoğunlukla çocuklar ve ergenlerden oluşmaktadır (Brewer and Kerslake, 2015). Ancak Siber zorbalık sadece çocukluk veya ergenlik dönemindeki bir aşama değildir.

Siber zorbalık davranışı yetişkinliğe de taşınabilmekte ve yetişkin bireylerin iş hayatlarına da dahil olabilmektedir (Snyman and Loh, 2015).

Yüz yüze zorbalıkta olduğu gibi, nispeten yeni olan bu çalışma alanında da ilk başta çocuklar ve ergenler üzerine odaklanılmış ve iş yerinde siber zorbalık çalışmalarının başlaması yavaş kalmıştır (Privitera and Campbell, 2009). Bu nedenle literatürde çalışan yetişkinler arasında siber zorbalık ile ilgili çok sınırlı bilgi bulunmaktadır. Yetişkin popülasyonlardaki siber zorbalık nispeten yeni bir fenomendir ve henüz yeteri kadar araştırılmamıştır. Ancak yapılan çalışmalar siber zorbalığın günümüz işyerlerinde yetişkinler arasında yaygınlaşmakta olan bir mesele olduğunu gözler önüne sermektedir (Snyman and Loh, 2015). Bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımı bireylerin ofis ve iş zamanları dışında da herhangi bir zamanda ve herhangi bir yerde zorbalığa maruz kalmasına imkan tanımaktadır. Günümüz iş hayatında teknolojinin kullanımı kaçınılmazdır ve rekabetçi iş hayatı da çalışanların iş ile ilgili olarak her zaman ulaşılabilir olmasını talep etmektedir. Bu da zamansal ve mekansal sınırların kaybedilmesine neden olmaktadır. Bu durum da çalışanların sınırsız ve sınırlanamaz şekilde siber zorbalığa maruz kalmalarına izin vermektedir (D'Cruz and Noronha, 2013).

Zhang ve Leidner (2014) çalışmalarında genel siber zorbalığın ve iş yeri zorbalığının tanımlarından yararlanarak iş yeri siber zorbalığının bir tanımını geliştirmiştir: "Failin hedeften daha çok güce sahip olduğu bir durumda, bir çalışanın uzun bir zaman periyodu boyunca elektronik iletişim türleri yoluyla üstleri, çalışma arkadaşları veya astlarından tekrarlayan negatif muameleye sistematik olarak maruz kalmasıdır.". Zhang ve Leidner (2014) iş yeri siber zorbalığı davranışlarına örnek olarak "birinin performansını etkileyecek şekilde e-posta yoluyla bilginin saklanması", "SMS mesajlarında aşağılayıcı ve/veya saldırgan yorumlar" ve "birinin hatalarının sürekli olarak e-posta yoluyla hatırlatılması" eylemlerini vermiştir.

2.1.3. Siber Zorbalık ve Geleneksel Zorbalık Karşılaştırması

Siber zorbalık, geleneksel zorbalığın üç kriterini taşımaktadır. Bunlar; zamana yayılan ve tekrarlayan olması, kasıtlı olarak zarar verilmek istenmesi ve kişiler arası ilişkide güç dengesizliğinin olmasıdır (Mehdad and Nezhad, 2014). Ancak siber zorbalık benzersiz bir fenomendir ve pek çok yönü ile geleneksel zorbalıktan

ayrılmaktadır. Bazı araştırmacılar sanal ortamın kendine has bazı özellikleri olduğunu ve bunun da siber zorbalığın ortaya çıkışını açıklayabileceğini ve siber zorbalığın etkisini yüz yüze zorbalıktan daha kötü hale getirdiğini ileri sürmektedir (Heatherington and Coyne, 2014).

İlk olarak, siber zorbalıkta güç dengesi kurbanın kaçamamasından kaynaklanmaktadır (Heatherington and Coyne, 2014). Pek çok açıdan siber zorbalık geleneksel zorbalıktan daha kötü olarak algılanabilmektedir. Çünkü saldırılar daha şiddetli, daha sık, daha kuşulanılmayan ve durdurulması görünürde daha zor olan şekillerde olabilmektedir. Geleneksel zorbalık ile karşılaştırıldığında siber zorbalık zaman veya mekan açısından sınırlandırılmamıştır (Sabella et al., 2013). Siber zorbalık günün herhangi bir zamanında herhangi bir yerde gerçekleşebilmektedir. Siber zorbalıkların kurbanlarına erişimi sınırsızdır; çünkü e-posta, mobil telefonlar, sosyal medya siteleri ve anlık mesajlaşma uygulamaları ile kurbanlarına her zaman ve her yerde ulaşabilmektedirler. Bu nedenle bu teknolojileri kullanmaktan vazgeçemedikleri sürece kurbanların faillerden kaçması son derece zordur. Sonuç olarak kurbanlar işten uzakta bile olsa zorbalık devam etmektedir. Siber zorbalığın bu benzersiz özelliklerinden ötürü araştırmacılar, tek bir saldırgan davranışın bile zorbalık davranışını teşkil etmek için yeterli olduğunu savunmaktadır (Snyman and Loh, 2015).

İkincisi, siber iletişimdeki empati eksikliği, daha kolay iletişim bozukluklarına ve sonunda siber zorbalığa yol açmaktadır. İletişimde sosyal göstergelerin eksik olması yanlış yorumlamalara neden olmaktadır. Bu da siber zorbalığa yol açabilmektedir. Durum gönderenin amaçladığından daha negatif algılanmaktadır (Hong et al., 2014). Failler açısından değerlendirildiğinde, siber zorbalık davranışlarının mağdurlar üzerinde yol açtığı yaralardan daha az haberdar olabilmektedirler, çünkü mağdurun acısını ve korkusunu doğrudan görmek ve hissetmek zorunda değillerdir (Zhang and Leidner, 2014).

Üçüncü olarak siber zorbalıkta failler genellikle saklıdır, zorbalığa maruz kalan bireylerin sayısı daha fazladır ve bilginin paylaşım hızı daha hızlıdır (Hong et al., 2014). Modern teknoloji vasıtasıyla siber zorbalık "düşünce hızında" meydana gelebilmektedir ve geleneksel zorbalıkta belirli mekan ve zamanla sınırlı kalan saldırgan davranışlar siber zorbalıkta çok daha geniş izleyici kitlelerinin önünde gerçekleşebilmektedir (Sabella et al., 2013). Etkileşimin çoğu kez kimliksiz oluşu, dağıtımın hızı, materyalin kalıcılığı ve kurbanların devamlı olarak erişilebilir olması

zorbalık kurbanları üzerindeki negatif etkiyi daha da şiddetlendirmektedir (Brewer and Kerslake, 2015). Geleneksel zorbalıktan farklı olarak siber zorbalık "Dalga Etkisi" olarak adlandırılan bir özelliğe sahiptir. Elektronik ortamda kişi hakkındaki bir gönderi büyük kitlelere ulaşabilmekte ve hiç tanımadığı insanlar tarafından eleştirilebilmektedir (D'Cruz and Noronha, 2013).

Bu kendine has özellikleri nedeniyle siber zorbalık konusunda geleneksel zorbalık literatüründeki bulgulara dayanarak tahminde bulunmaktan çok, özellikle siber zorbalığı inceleyen araştırmaların yapılması gerekmektedir (Brewer and Kerslake, 2015).

2.1.4. Siber Zorbalığın Mağdur Üzerine Etkileri

Çalışmalar insanların iş yerinde uzun süre boyunca zorbalığa maruz kalmaları durumunda sıklıkla negatif etkiler deneyimlediklerini göstermektedir (Hong et al., 2014). Etkiler fiziksel, duygusal ve davranışsal olabileceği gibi sağlıkta bozulma ve refahta azalma, düşük kendine güven, düşük öz saygı, kendinden nefret etme, uyku problemleri, anksiyete, öfke, depresyon, asabiyet, güvensizlik, şüphe, saygısızlık, odaklanma güçlüğü, kronik yorgunluk ve intihara meyilli düşünceler sıklıkla rapor edilmektedir (D'Cruz and Noronha, 2013). Çalışanların fiziksel ve mental sağlığı ciddi şekilde olumsuz yönde etkilendiğinde, iş tatmininde azalma ve stres düzeylerinde artış gözlemlenmektedir. Stresin tehlikeli veya zorlayıcı durumlara karşı normal bir insan tepkisi olmasına karşın aşırı veya uzun süreli stres bir bireyin fiziksel, duygusal ve mental sağlığına zarar verebilir. Ayrıca çalışmalar stresin, çalışanın motivasyonu, görev performansı, konsantrasyonu ve enerjisi üzerine negatif bir etkisi olduğunu göstermektedir (Snyman and Loh, 2015). Ayrıca mağdur zorbalık sonucunda uzun zamanlı veya tekrarlayan hastalık izinleri alacağı için kariyerinde ilerlemesi zarar görecektir veya tehdit altına girecektir (Privitera and Campbell, 2009).

Siber zorbalık sanal alemde gerçekleşiyor diye bu problem daha önemsiz görülmemelidir (Sabella et al., 2013). Siber zorbalık "görünmez yumruk" olarak tanımlanmaktadır (Hong et al., 2014). Negatif sanal etkileşimlerin genellikle kurbanlar üzerinde geleneksel yüz yüze ve telefondaki karşılaşmalardan daha güçlü kötü etki yaptığı belirlenmiştir. Çünkü zamansal ve mekansal ayrılıktan ötürü bireyler anında açıklama arama fırsatından veya geribildirim alma şansından

yoksundur (Lim and Teo, 2009). Mağdurlar açısından bakıldığında, siber zorbalıktan kaçmak onlar için daha zordur, çünkü işleriyle ilgili e-posta veya yazılı mesajları almak zorundadırlar ve üstlerinden, iş arkadaşlarından gelen mesajları basitçe görmezden gelememektedirler (Zhang and Leidner, 2014). Mevcut BİT insanların diledikleri yer ve zamanda sosyal ağlar ile etkileşebilmesine imkan sağlamaktadır. Bu da "asla durmayan (kesintisiz) zorbalık"a maruz kalma riskini arttırmaktadır (Madan, 2014). Bunlara ek olarak, biri hakkında uygunsuz bir fotoğrafın sosyal medyaya yüklenmesi ya da çalışanlardan biri hakkında söylentilerin yayılması gibi bazı siber zorbalık davranışları çok daha büyük bir izleyici kitlesine ulaşabilmektedir. Bu tip davranışlar mağdurlara daha çok zarar vermektedir, çünkü fotoğraf veya söylentiler geleneksel zorbalığa göre daha fazla çalışan tarafından gözlemlenebilmektedir (Zhang and Leidner, 2014).

Genellikle mağdurlar durumu çözmek veya iyileştirmek için problem odaklı başa çıkma stratejilerini başarılı şekilde uygulayamamakta ve sonuç olarak duygu odaklı, pasif ve çekimser stratejileri seçmeyi tercih etmektedir. Özellikle şirketten ayrılma ve yeni pozisyonlar arama en çok tercih edilen mağduriyetle başa çıkma stratejisi olarak göze çarpmaktadır (D'Cruz and Noronha, 2013).

2.1.5. Siber Zorbalığın Tanıklar Üzerine Etkileri

Araştırmalar, iş ile ilgili sonuçların tanıklar için de mağdurlar için olduğu kadar ciddi olabileceğini göstermiştir. İş yerinde siber zorbanın üstler olduğu durumlarda, sadece mağdur değil tanıklar da etkilenecektir. Çünkü çalışma arkadaşlarına yardım etme konusunda kendilerini güçsüz hissedeceklerdir (Zhang and Leidner, 2014). İş yerinde zorbalığa tanık olanlarda da düşük çalışan morali, azalan bağlılık, azalan iş tatmini ile iş ilişkilerinin ve takımların bozulması gibi durumlar gözlenmektedir (Privitera and Campbell, 2009). Ayrıca iş yeri zorbalığına tanık olanlar tehdit altında hissedebilmekte ve saldırgan iş ortamı işten ayrılma niyetinde de artışa neden olmaktadır (Madan, 2014; Zhang and Leidner, 2014).

2.1.6. Siber Zorbalığın Örgüt Üzerine Etkileri

Geçtiğimiz on yılda işyerlerinde yapılan çalışmaların sonuçlarına göre, organizasyonlarda BİT'in kötüye kullanımı giderek artmaktadır. Bu davranışların organizasyonlar açısından kayda değer bir maliyeti olduğuna dair güçlü kanıtlar bulunmaktadır (Weatherbee, 2010). Çünkü bir organizasyonun en önemli ve en büyük kaynağı insandır ve bu insan kaynağı organizasyonun tüm diğer yatırımlarını etkilemektedir (Mehdad and Nezhad, 2014).

Siber zorbalığa maruz kalma deneyimleri bireyleri doğrudan etkilerken aynı zamanda organizasyona da zararlı olabilmektedir (Lim and Teo, 2009). İş yeri siber zorbalığı davranışlarına iş yeri suçları olarak muamele edilmemekle birlikte, bu davranışlar düşmanca bir iş yeri iklimi oluşturabilmekte ve yasa dışı olmasa bile organizasyonun normlarını ve politikalarını ihlal edebilmektedir. Yapılan çalışmalar iş yeri zorbalığına maruz kalan mağdurların örgütsel bağlılığının zayıfladığını ve işten ayrılma niyetinin arttığını göstermektedir (Zhang and Leidner, 2014). Çalışanların ayrılmasının iş yerine maliyeti büyüktür, çünkü yeni eleman işe alma ve eğitime basamaklarını yeniden gerçekleştirmek zorunda kalacaktır ve bu da zaman alan bir süreçtir. Strese bağlı hastalıkların zorbalık mağdurlarında sıklıkla görülmesi nedeniyle organizasyonların sağlık harcamalarına bağlı olarak ciddi maddi zarara uğradığı da bilinmektedir (Lim and Teo, 2009). Pekçok örgüt için çalışan üretkenliğinin kaybı problematiktir (Borstorff et al., 2007). Ayrıca iş yerinin "çalışmak için zor bir yer" olarak görülmesi ve halkın gözünde imajının zayıflaması mümkündür (Privitera and Campbell, 2009). Geleneksel zorbalıkta problem mekansal olarak daha kontrollüdür ve çoğunlukla organizasyon içi bir meseledir. Ancak siber zorbalık söz konusu olduğunda, teknoloji bu sınırları aşmakta ve zorbalık organizasyonel sınırların dışına taşabilmektedir. Bu tip organizasyon içi meselelerin halka açık hale gelmesi hem kişinin itibarına hem de organizasyonun itibarına zarar verecektir (D'Cruz and Noronha, 2013).

2.1.7. Siber Zorbalık Faillerinin Davranışları

BİT'in kullanım kolaylığı, hızı ve etkinliği bu teknolojileri giderek artan popüleriteye sahip bir iletişim ortamı haline getirmiştir. Özellikle e-postalar,

günümüz işyerlerinde en çok tercih edilen iletişim yöntemidir (Lim and Teo, 2009). Teknolojinin getirdiği değişimler çalışan davranışlarında da değişikliğe neden olmaktadır. Yüzyüze iletişimde alınan duygusal işaretlerin saldırganlığı engellediği gösterilmiştir. Ancak BİT kullanıldığında bu işaretlerden yoksun kalındığı için fail kurban ile empati kuramamakta ve bu da saldırganlığı kolaylaştırmaktadır. Çalışanlar elektronik olarak iletişim kurdukları zaman, bu tip iletişimin doğası gereği kendilerini belirli ölçüde soyutlanmış ve özgür hissedebilmektedir. Örneğin e-posta yoluyla oluşan uzaklık, kimliksizliği (anonimlik) de sürece katmaktadır. Bu da bu kişilerin geleneksel bir toplantıda asla söylemeyecekleri şeyleri söylemelerine veya iletmelerine neden olabilmektedir (Madan, 2014; Borstorff et al., 2007; Snyman and Loh, 2015).

Siber zorbalığın özellikleri onu zorbaların neden oldukları zararı inkar etmeleri için daha elverişli hale getirmektedir. Çünkü zorbalar bu zarar verici davranışları sergilerken zorbalık davranışlarının sonuçları ile doğrudan yüzleşmek zorunda değildirler (Zhang and Leidner, 2014). Ayrıca teknoloji kullanımı topluluğun zorbalıktan sadece zorbanın istediği kadar haberdar olmasına imkan sağlamaktadır. Çünkü zorbalar yüz yüze iletişimde tarafsız kalırken dijital iletişimde saldırganlık sergileyebilmektedir (D'Cruz and Noronha, 2013).

Sanal zorbalar, geleneksel zorbalardan potansiyel olarak çok daha zalim olabilmektedir. Çünkü sözcüklere ek olarak saldırılarının bir parçası olarak "ses, değiştirilmiş fotoğraf, yazı, video, slide show ve oylama" gibi zengin bir medyanın kullanımını da saldırgan davranışa dahil edebilmektedirler (Sabella et al., 2013). Buna ek olarak, fiziksel ebatların önemli olduğu geleneksel zorbalıktakinin aksine siber zorbalar, kurbanlarından yapı olarak küçük ve fiziksel olarak daha zayıf olabilmektedir. Sonuç olarak sanal ortamda herkes bir zorba haline gelebilir (Snyman and Loh, 2015).

Performans odaklı işletmelerde çalışanlar, eğer zorbalık davranışının asıl amacı bir işin yapılmasını sağlamak ise, zorbalık davranışlarının daha kabul edilebilir olduğunu hissedebilmektedir. Failler zorbalık davranışlarının, şimdiye kadar sergiledikleri yüksek performans ve şirket politikalarına bağlılıkları ile telafi edilebileceğini düşünmektedir (Zhang and Leidner, 2014). Ayrıca örgütsel adalet algısı ile iş yerinde teknolojinin kötüye kullanımı arasında da bir bağlantı bulunmuştur (Weatherbee, 2010). Araştırmacılar, bir birey daha önce bir kurban olma deneyimi yaşamışsa bir zorbaya dönüşme ihtimalinin daha güçlü olduğunu

rapor etmiştir. Buna göre; kurbanların kurban olmayanlara oranla saldırgan davranışlar sergileme ihtimalinin daha yüksek olduğu sonucuna varılabilmektedir (Ak et al., 2015).

2.2. Üretim Karşıtı Davranışlar

ÜKD'ler örgüt çalışanlarının önemli örgütsel normları ihlal eden ve böyle yaparak örgüt ve/veya örgüt çalışanlarının refahını tehdit eden gönüllü davranışları olarak tanımlanabilir (Jung and Yoon, 2012). Literatürde ÜKD için pek çok araştırmacı tarafından farklı tanımlamalar yapılmıştır. Ancak bu tanımlamaların çoğu ÜKD'lerin "toplumsal ve örgütsel kural ve değerleri hiçe sayma" ile karakterize edilebileceği noktasında ortak bir görüşe varmaktadır (Raman et al., 2016).

ÜKD bir şemsiye tanımdır, iş yerindeki zararlı davranışları kapsayan benzer yapılardan oluşmaktadır (Spector and Fox, 2010). Çalışan davranışlarının karanlık yanını kapsayan bir yapı olduğu için ÜKD'ler örgüt bağlamında anormal, saldırgan, fonksiyonel olmayan, tacize yönelik, nezaketsiz ve el altından zarar vermeye yönelik çalışan davranışların tamamını kapsamaktadır (Raver, 2013). ÜKD'ler, doğrudan saldırganlık ve hırsızlık gibi açık davranışlar ile bir amaç doğrultusunda talimatları takip etmede başarısızlık ve işi yanlış yapmak gibi örtülü davranışların her iki tipini de içermektedir (Fida et al., 2015). ÜKD'lere örnek olarak, bilerek yavaş çalışmak, uzun molalar almak, ekipmanı sabote etmek, örgüte ait malzemeleri çalmak, adam kayırma, dedikodu, cinsel taciz, başkalarını suçlama, sözlü taciz ve rüşvet almak gibi davranışlar sayılabilmektedir (Raman et al., 2016).

ÜKD'ler pek çok örgütte çalışanlar arasında oldukça yaygındır, ancak görünüşe göre bu davranışların çoğu fark edilmemekte, bildirilmemekte veya her ikisi birden olmaktadır. ÜKDler kasti veya kasti olmayan davranışlar olabilmektedir ve çok geniş çapta neden ve motivasyonlardan kaynaklanabilmektedir (Raman et al., 2016). Dahası bazı ÜKD formlarının altında yatan nedenler (motives) diğer formlardan, örneğin hırsızlık gibi, daha düşmanca olabilmektedir (Spector et al., 2006).

ÜKD'ler basitçe, örgüte veya çalışanlarına zarar vermek için yapılan kasti eylemler olarak tanımlanabilmektedir. ÜKD'ler hedeflerine göre ikiye ayrılmaktadır: Örgütteki bireylere karşı sergilenen ÜKD'ler (ÜKD-B) ve bir bütün olarak örgütün kendisine karşı sergilenen ÜKD'ler (ÜKD-Ö). Örgüte ait mallara zarar vermek, işi

kasten yanlış yapmak ve izin verilenin dışında molalar kullanmak ÜKD-Ö örnekleri iken, bir çalışma arkadaşına vurmak, başkalarına hakaret etmek ve birine bağırarak ÜKD-B davranışlarına örnektir (Cohen, 2016; Fida et al., 2015).

ÜKD davranışlarının tümü, örgütün üyelerine veya bir bütün olarak örgüte zarar vererek nihayetinde örgütün çıkarlarına zarar vermektedir. Nitekim araştırmacılar çalışanların ÜKD'lerinin örgütler için muhtemelen milyarlarca dolara mal olan devasa ekonomik ve sosyal zararlara yol açmakta olduğunu göstermiştir (Ramanet al., 2016; DeShong et al., 2015).

2.3. Duygusal Zeka

İnsan beyni üzerine yapılan çalışmalar insan zekasının gerçek ölçütünün yalnızca bilişsel zeka olmadığını, hayatta başarılı olma konusunda asıl belirleyici olanın bireyin duygusal zeka seviyesi olduğunu göstermektedir. Duygusal zeka bireyin tüm davranışlarını yönlendiren ihtiyaç, dürtü ve değer yargılarını temsil etmekte ve diğer bireylerle olan ilişkilerin ve iş hayatındaki başarının belirleyicisi olmaktadır (Güllüce ve İşcan, 2010).

Duygusal zekanın kökeni ilk kez 1920'de Thorndike tarafından tanımlanan sosyal zeka kavramına dayanmaktadır. Thorndike sosyal zekayı "insan ilişkilerinde akılcı davranabilmek için kadın, erkek, kız çocuk ve erkek çocukları anlayabilme ve idare edebilme becerisi" olarak tanımlamıştır. Mayer et al. (1999), insanların kendi duyguları ile başa çıkabilme becerisini tanımlamak için duygusal zeka kavramını öneren ilk araştırmacılar arasında yer almıştır. Teorisyenler duygusal zekayı sosyal zekanın, kişinin başkalarının ve kendisinin his ve duygularını gözleme ve aralarında ayırım yapabilme ve bu bilgiyi kendi düşünce ve davranışlarına rehberlik etmek için kullanma becerisini içeren bir alt kümesi olarak tanımlamışlardır (Baroncelli and Ciucci, 2014; Sony and Mekoth, 2016).

Bar-On ve Orme (2002) duygusal zekanın, bir kişinin duygusal, sosyal ve çevresel gereksinimlere cevap verebilme becerisi olduğunu önermektedir (Jung and Yoon, 2012). Jung ve Yoon (2012) duygusal zekayı "Duyguları doğru şekilde algılama, değerlendirme ve ifade etme becerisi, düşünceyi oluşturma sürecinde duygulara ulaşabilme veya üretebilme becerisi, duyguları ve duygusal bilgiyi

anlayabilme becerisi, ve duygusal ve zihinsel gelişimi ilerletmek için duyguları kontrol edebilme becerisi" olarak tanımlamıştır.

Tanımlardan da anlaşılabilceği gibi duygusal zeka çok boyutlu bir kavram olarak kabul edilmektedir (Sony and Mekoth, 2016). Wong ve Law (2002) çalışmalarında duygusal zekayı ölçmek için 4 faktörden oluşan bir ölçek geliştirmiştir. Bu faktörler kendi duygularını değerlendirme, başkalarının duygularını değerlendirme, duyguları kullanma ve duyguları yönetmedir. Kendi duygularını değerlendirme, bireyin derin duygularını anlayabilme ve bu duyguları doğal olarak ifade edebilme becerisidir. Bu alanda büyük yeteneği olan insanlar çoğu insandan önce kendi duygularını hissedebilmekte ve anlayabilmektedir. Başkalarının duygularını değerlendirme, bireyin çevresindeki insanların duygularını algılama ve anlaması becerisidir. Bu alanda yüksek beceriye sahip olan insanlar başkalarının hissettiklerine ve duygularına karşı daha hassas olacaktır ve onların düşüncelerini okuma konusunda daha başarılı olacaktır. Duyguları kullanma, bireyin duygularını yapıcı aktivitelere ve kişisel performansa yöneltmek için kullanma becerisidir. Duyguları yönetme ise, bireyin duygularını etkin şekilde yönetebilme becerisidir. Bu beceri psikolojik çöküntü durumundan daha hızlı şekilde çıkılmasını mümkün kılmaktadır.

Organizasyonlardaki insan ilişkileri akılcı faktörlerden çok duygusal faktörlerden etkilenmektedir. Bu nedenle duygusal zekanın önemini vurgulamak gerekmektedir. İşe alım testlerinde zihinsel becerilerin en önemli faktör olmasına karşın, işe girdikten sonra örgüte adaptasyon, promosyonlar ve çıktılar duygusal zeka tarafından belirlenmektedir (Jung and Yoon, 2012). Çalışanların işte daha başarılı olabilmesi için kişiler arası ilişkiler ve işle ilgili problemlerin yönetimi açısından arzu edilen kişilik özellikleri ve zekaya ek olarak iyi geliştirilmiş duygusal zeka becerilerine sahip olmaları gerekmektedir (Wan et al., 2014). Çünkü çalışanlar bir takıma dahil olduklarında sadece bilgi ve becerilerini değil duygularını da parçası oldukları takıma taşımaktadır (Günsel et al. 2010).

3. HİPOTEZ GELİŞTİRME

3.1. Siber Zorbalık Mağduriyeti ve Üretim Karşıtı Davranışlar İlişkisi

Yapılan çalışmalar herhangi bir iş yeri stres kaynağı ile karşılaştıklarında çalışanların negatif duygular deneyimlediklerini; bu durumun örgüte karşı öfke duymalarına ve duygusal açıdan hoşnutsuzluk yaratan koşulları azaltıcı bir strateji olarak gördükleri ÜKD'lere yönelmelerine neden olduğunu göstermektedir (Fida et al., 2015). Çalışanlar perspektifinden değerlendirildiğinde bakış açısından iş yerindeki kişilerarası çatışma en sık bahsedilen stres ve gerilim kaynağıdır ve çalışanların sağlığı ve refahı üzerinde belirgin bir negatif etkisi vardır (Raver, 2013). Snyman ve Loh (2015)'un çalışmalarının sonuçları siber zorbalık mağduriyeti ve stres arasında belirgin bir pozitif ilişki olduğunu göstermiştir. Bu sonuç literatürdeki diğer çalışmalar ile de uyumludur. Örneğin Ybarra et al. (2006) çalışmasında siber zorbalık kurbanlarının % 38'inin depresyon ve anksiyete gibi psikolojik sonuçlardan mustarip olduğunu saptamıştır. Yine çocuklar ve ergenler üzerinde yapılan Mishna et al. (2009), Perren et al. (2010), Raskauskas (2010) ve Wang et al. (2011)'un çalışmalarında siber zorbalık mağdurlarının depresyon ve akli kafa karışıklığı yaşadığını, suçlu ve yalnız hissettiklerini, yüksek düzeyde öfke ve üzüntü ile hareket ettiklerini, kendine güvenlerini kaybettiklerini ve saygısız davranışlar sergilediklerini saptamıştır. Ayrıca siber zorbalık kurbanlarının çoğunlukla psikolojik rahatsızlıklar ve duygusal çöküntü yaşadıkları rapor edilmiştir (Mazari, 2013). Bu bilgiler ışığında bu tez çalışmasında önemli bir iş yeri stres kaynağı olan siber zorbalık mağduriyetinin üretim karşıtı davranışlar sergilemede güçlü bir motivatör olduğu ileri sürülmektedir.

Geçtiğimiz on yılda ÜKD çalışmalarında çok hızlı bir gelişme olmuştur ve bu gelişmeler bu fenomeni daha iyi anlamamızı sağlayan teorik perspektifler ve bulgular üretmiştir (Spector et al., 2006). Spector et al. (2006) çalışmalarında bireylerin ÜKD'ye yönelmesinin altında çok farklı nedenler olabileceğini göstermiştir. Farklı ÜKD formları için çoklu nedenler öneren modeller, bu fenomenle ilgili daha derin

bir anlayışa sahip olmamızı sağlayacak ve sonuçta çalışanlarda ve örgütlerde oluşabilecek zararı minimize etmeye yardımcı olacaktır (Spector et al., 2006).

Kelloway et al. (2010) ÜKD'lerin, birey ve grupların örgütsel olaylar ile ilgili memnuniyetsizliğini ifade etme, bu olaylara dikkat çekme veya bu olayları telafi etme çabaları olan bir çeşit protesto davranışı olarak görülebileceğini savunmaktadır. Bireyler olayların ahlaki ya da etik açıdan uygunsuzluğuna karşı duyarlıdır ve ahlaki ve etik standartların çiğnendiğini algıladıklarında verdikleri tepkilerden biri protesto davranışdır. Bu protesto davranışının temelinde deneyimlenen ya da tanık olunan adaletsizlik karşısında adaletin yeniden sağlanması çabası yatmaktadır. Siber zorbalık davranışına mağruz kalan bireylerin adaletsizlik duygusu hissetmesi ve maruz kaldığı etik olmayan ve ahlaksız davranışlara tepki olarak üretim karşıtı davranışlara yönelmesi kaçınılmaz olacaktır. Örneğin bir çalışanın mesai dışı saatlerde hatta izinli ya da raporluken iş ile ilgili konularda erişilebilir olmasını beklemek, rahatsızlık verme niyetiyle ve kasten iş bahane edilerek taciz etmek etik açıdan uygunsuz bir davranıştır. Ayrıca bu şekilde kişinin kendine ait olan zamana ve özel hayatına müdahale edilmesi ahlaki değerler ile bağdaşmamaktadır. Yine çalışanın performansını kötü etkilemeye yönelik olarak işin saklanması ve iş ile ilgili iletişim kanallarının kasten sekteye uğratılması da iş etiği ve ahlakına aykırıdır. Sosyal medyada çalışanın iş arkadaşları tarafından dışlanması, hakkında asılsız dedikodular yayılması ya da aşağılama ve alay içerikli paylaşımlarda bulunması da en basit tanımla ahlak ve etik standartlarının çiğnenmesidir.

Çalışanlar düzenli olarak kişilerarası çatışma yaşadıklarını bildirdiklerinde, ÜKD'ler yoluyla örgütteki diğer bireylere ve örgüte karşı negatif davranışlar sergileme eğiliminde olmaktadır (Raver, 2013). Çünkü çatışma, çalışanların çatışmanın algılanan failine yönelik, örneğin yönetici gibi, intikam arayışına girmesini de beraberinde getirmektedir. Bu da "sosyal değiş tokuş teorisi" ile örtüşmektedir. Sosyal değiş tokuş teorisi, insanların diğer insanlarla neden ve nasıl belirsiz karşılıklı ilişkiler kurduğunu ve sağduyulu olarak kendilerine yardımcı olan veya engelleyen kişilere aynı şekilde geri dönüş yaptıklarını açıklamaya yardımcı olmaktadır. BİT'in iş yerlerinde ve günlük hayatta kullanımının yaygınlaşması ile yüz yüze çatışmaların yerini siber çatışmalar almaya başlamıştır. Siber zorbalığa maruz kalan çalışanlar sadece kendilerine zorbalık faillerine ya da izleyicilerine karşı ÜKD-B'ler sergilemeye yönelmekle kalmayıp aynı zamanda örgütün temsilcisi olarak gördükleri yöneticilerin ve iş arkadaşlarının kendilerine karşı sergilediği

haksız davranışların bir sonucu olarak örgütten intikam almak istemekte ve ÜKD-Ö'leri sergileyerek deneyimlemekte oldukları negatif durumlara karşılık vermektedir (Madan, 2014).

ÜKD'lerin ortaya çıkışının tahmin edilmesine yönelik yapılan çalışmalarda iş yerinde yüksek seviyede bireyler arası çatışma deneyimlenmesinin örgüte ve bireye yönelik ÜKD'lerin her ikisinin de sergilenmesiyle pozitif bir ilişkisi olduğu belirlenmiştir (Raver, 2013). Ancak araştırmalar örgütsel stres kaynaklarının ÜKD-Ö ile daha yakından ilişkili olduğunu gösterirken kişiler arası çatışmaların ÜKD-B ile daha yakından ilişkili olduğunu göstermiştir (Fida et al., 2015).

Bu çalışma kapsamında geliştirmiş olduğumuz iş yeri siber zorbalık mağduriyeti ölçeği üç alt boyuta sahiptir. Bunlar, mesai dışı saldırı, iletişimin engellenmesi ve sosyal medyada saldırı boyutlarıdır. Buna göre aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H1a: Mesai dışı saldırı ile bireye yönelik üretim karşıtı davranışlar arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

H1b: Mesai dışı saldırı ile örgüte yönelik üretim karşıtı davranışlar arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

H2a: İletişimin engellenmesi ile bireye yönelik üretim karşıtı davranışlar arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

H2b: İletişimin engellenmesi ile örgüte yönelik üretim karşıtı davranışlar arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

H3a: Sosyal medyada saldırı ile bireye yönelik üretim karşıtı davranışlar arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

H3b: Sosyal medyada saldırı ile örgüte yönelik üretim karşıtı davranışlar arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

3.2. Duygusal Zekanın Moderatör Etkisi

Son yıllarda çeşitli disiplinlerde yapılan çalışmalar, iş yerinde verimli ilişkiler geliştirmek için gerekli olan kişilerarası becerilerin anahtarının kişilerarası

etkileşimler sırasında duyguları değerlendirme, yorumlama ve yönetme yeteneği olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu duygu odaklı beceriler duygusal zekanın bileşenleridir (Konakay, 2013). Zhang et al. (2016)'un çalışmaları daha yüksek duygusal zeka seviyesine sahip insanların stresli durumların getirdiği duygusal gereksinimlerle daha iyi başa çıkabildiği teorisini desteklemektedir. Yapılan çalışmalar yüksek duygusal zeka seviyesine sahip çalışanların düşük duygusal zeka seviyesine sahip olanlara görece çatışmaları daha verimli şekilde çözebildiklerini göstermiştir. Duygusal zeka çatışma ile başa çıkmada önemli bir role sahiptir. Çünkü çatışma ile ilgili yapıcı çözümler üretebilmek duyguları anlama ve yönetme becerisine dayanan uzlaşmaları gerektirebilmektedir (Gunkel et al., 2016).

Duygusal zekası daha yüksek olan çalışanların pozitif duygusal durumlarını koruyabilme konusunda daha becerikli olduğu ve iş yerindeki zorlukların üstesinden gelmede daha başarılı oldukları ve diğerlerinin ve kendilerinin ruh halini yükseltebildikleri ve etraflarındakileri bir hedefe doğru motive ederken duyguları idare edebildikleri saptanmıştır. Ancak, duygusal zekası düşük olan çalışanların stresi ve negatif etkilerini yönetme konusunda daha az etkin oldukları ve kendi duygularının daha az farkında oldukları düşünülmektedir. Bu durum işten kendini izole etmek veya tamamen el çekmek gibi mesleklerine karşı negatif tutumlara yol açabilir, çünkü bu çalışanlar için pozitif başa çıkma davranışları göstermek daha zordur (Wan et al., 2014).

Bu nedenle duygusal zeka araştırmacıların ilgisini çeken cazip bir araştırma konusu haline gelmiştir. Yapılan çalışmaların büyük kısmı duygusal zekanın hem örgütlerin etkinliğine hem de çalışanların görevle ilgili olmayan yani gönüllü davranışlarına etkisini araştırmıştır. Bu davranışlar pozitif örgütsel vatandaşlık davranışları ve negatif üretim karşıtı iş yeri davranışları olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Fonksiyonel olmayan ve sapkın iş yeri sapkın iş yeri davranışlarını kapsayan ÜKD'ler hem örgütlere hem de çalışanlara zarar verme potansiyeli olan yıkıcı davranışlardır (Jung and Yoon, 2012). Mayer et al. (1999)'a göre duygusal zeka, örgütsel görevlerle ilgili ÜKD'leri azaltmada belirgin bir rol oynamaktadır (Raman et al., 2016).

Sosyal etkileşimler söz konusu olduğunda, duygusal farkındalık ve duyguların yönetimi becerisi bu etkileşimlerin kalitesini etkileyen ana faktörler olarak ön plana çıkmaktadır (Wong and Law, 2002). Duygularını kontrol edemeyen çalışanların sosyal etkileşimlerde başarısız olma ve negatif duygular deneyimlemeleri olasıdır.

Bu da üretim karşıtı iş yeri davranışlarına yönelmeleri ile sonuçlanmaktadır. Duygusal zekadan yoksun olan çalışanların daha yüksek üretim karşıtı iş yeri davranışı seviyesine sahip olduklarını öne süren Jung ve Yoon (2012) çalışmalarında duygusal zekanın başkalarının duygularını değerlendirme, duyguların kullanımı ve kendi duygularını değerlendirme boyutlarının ÜKD'ler üzerinde belirgin bir negatif etkisi olduğunu saptamışlardır. Özellikle başkalarının duygularını değerlendirme boyutunun ÜKD'ler üzerinde en büyük etkiye sahip olduğunu belirlemişlerdir. Bu da başkalarının duygularını algılama ve anlama becerisi yetersizse, ÜKD'lerin etkisinin daha kötü olacağına işaret etmektedir.

Yüksek duygusal zeka seviyesine sahip insanlar kendi duygularını kolayca tanımlayabildiği ve kontrol edebildiği için iş stresi kaynağını iyi şekilde anlayabilmekte ve işle ilgili tükenmişliği azaltmak için uygun başa çıkma mekanizmalarını benimsemektedirler. Örneğin, yüksek duygusal zeka seviyesine sahip çalışanlar stresi hissettikleri anda stresin kaynaklarını hızlıca algılayabilmekte ve saptayabilmektedir. Böylece baskı yaratan faktörlere karşı duygusal tepkilerini yönetmek için doğru başa çıkma yollarını geliştirebilmektedir (Ouyang et al., 2015).

Stresli olarak algılanana durumlar negatif duygular ortaya çıkarmaktadır ve bunun bir sonucu olarak çalışanlar saldırgan davranışlar sergileyebilmektedir. Duygular, iş stresinin işlenmesinde çok önemli bir rol oynamaktadır, çünkü duygular algılanan stresli durumlara karşı ilk tepkiyi temsil etmektedir ve davranışsal cevaplara olanak sağlamaktadır. Bu nedenle negatif duygular, stres kaynakları ile ÜKD'ler arasındaki ilişkide kritik bir oynamaktadır (Fida et al., 2015). Bu bilgiler göz önünde bulundurularak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H4a: Duygusal zeka mesai dışı saldırı ile örgüte yönelik üretim karşıtı davranışlar arasındaki ilişkide moderatör (ılımlaştırıcı) rol oynamaktadır.

H4b: Duygusal zeka mesai dışı saldırı ile bireye yönelik üretim karşıtı davranışlar arasındaki ilişkide moderatör (ılımlaştırıcı) rol oynamaktadır.

H5a: Duygusal zeka iletişimin engellenmesi ile örgüte yönelik üretim karşıtı davranışlar arasındaki ilişkide moderatör (ılımlaştırıcı) rol oynamaktadır.

H5b: Duygusal zeka iletişimin engellenmesi ile bireye yönelik üretim karşıtı davranışlar arasındaki ilişkide moderatör (ılımlaştırıcı) rol oynamaktadır.

H6a: Duygusal zeka sosyal medyada saldırı ile örgüte yönelik üretim karşıtı davranışlar arasındaki ilişkide moderatör (ılımlaştırıcı) rol oynamaktadır.

H6b: Duygusal zeka sosyal medyada saldırı ile bireye yönelik üretim karşıtı davranışlar arasındaki ilişkide moderatör (ılımlaştırıcı) rol oynamaktadır.



4. ARAŞTIRMA

Bu araştırmada karmaşık ve çok boyutlu bir fenomen olan iş yeri siber zorbalık mağduriyetinin ölçümünde kullanılmak üzere alt boyutlardan oluşan bir ölçek geliştirilmesi için ilk olarak bir pilot çalışma gerçekleştirilmiştir. Daha sonra yapılan ana çalışmada pilot çalışma sonucunda geliştirilen iş yeri siber zorbalık mağduriyeti ölçeği kullanılarak iş yerinde siber zorbalık mağduriyeti, üretim karşıtı davranışlar ve duygusal zeka ilişkisinin test edilmesi için ilgili analizler gerçekleştirilmiştir.

Pilot çalışmada belli bir iş dalına yönelmeksizin daha genel bir çalışan kitlesi ile çalışılmıştır. Ancak ana çalışmanın hedef kitlesi olarak devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenler seçilmiştir.

4.1. Pilot Çalışma

4.1.1. Ölçeğin Oluşturulması

Literatürde iş yeri siber zorbalık mağduriyeti üzerine yapılan çalışmaların sayısı son derece sınırlıdır. Yapılan çalışmalarda kullanılan ölçekler ergenler üzerinde yapılan çalışmalardaki ölçeklerin yeniden uyarlanması ya da geleneksel zorbalık ölçeklerinin siber zorbalık ölçekleri ile birleştirilmesi şeklindedir. İş yeri siber zorbalık mağduriyeti çok yönlü bir kavramdır ve alt boyutları ile birlikte ölçüm sağlayacak bir ölçeğin geliştirilmesi önem arz etmektedir. Bu amaçla pilot çalışma kapsamında öncelikle siber zorbalık üzerine ayrıntılı bir literatür taraması yapılmıştır. Kullanılan kabul görmüş ölçeklerdeki ifadelerden yola çıkılarak ifadeler iş yeri siber zorbalık mağduriyetini ölçmeye yönelik olarak revize edilmiştir. Bu literatür taraması sonucunda elde edilen taslak iş yeri siber zorbalık ölçeğinde 4 ana başlık altında yer alan toplam 26 ifade bulunmaktadır. Öngörülen bu boyutlar mesai dışı saldırı (MDS), iletişimin engellenmesi (İE), açık saldırı (AS) ve sosyal medyada saldırı (SMS) olarak adlandırılmıştır.

MDS boyutuna ait ifadelerin geliştirilmesinde D'Cruz ve Noronha (2013)'nın çalışmasındaki katılımcıların gerçek iş yeri siber zorbalık deneyimlerini aktardıkları vaka analizlerinden yararlanılmıştır. Bu çalışmadaki katılımcılar tarafından, siber

zorbalık davranışının mesai saatleri dışında telefon, SMS, e-posta, anlık mesajlaşma gibi bilgi ve iletişim teknolojileri (BİT) kullanılarak devam ettiğinin altı çizilmektedir. Privitera ve Campbell (2009)'in çalışmasında kullandığı olumsuz davranışlar ölçeğinde yer alan “üstesinden gelinemeyecek kadar iş yüküne maruz kalma” ve “mantıklı olmayan hedeflere yönelik ve mümkün olmayan son tarihler konularak iş verilmesi” ifadeleri de mesai dışı saldırı boyutu ifadeleriyle birleştirilmiştir.

İE boyutuna ait ifadelerin geliştirilmesinde Privitera ve Campbell (2009)'in çalışmasında kullandığı olumsuz davranışlar ölçeğinde yer alan “performansı etkileyecek şekilde bilginin saklanması”, “fikir ve görüşlerin dikkate alınmaması” ve “dışlanma, yokmuş gibi davranılma” ifadelerinden yola çıkılmıştır. Lim ve Teo (2009)'nun çalışmasında kullandığı Siber Nezaketsizlik ölçeğindeki “e-postalara cevap vermeme”, “e-posta ile yapılan bir isteğin (örneğin toplantı tarihi belirlenmesi gibi) yok sayılması”, “e-postaya verilen cevabın gerçekte sorulmuş olan sorunun yanıtını içermemesi”, “zaman hassasiyeti bulunan konularda (örneğin bir toplantının aniden ertelenmesi veya zamanının değişmesi gibi) haberleşme için e-posta kullanımının tercih edilmesi”, “e-posta ile sunulan bir ifadeye ilgi gösterilmemesi” ve “e-postanın alındığına dair rapor gelmesine karşın karşıdaki kişinin e-postayı aldığını reddetmesi” ifadeleri de göz önünde bulundurulmuştur. Yine D'Cruz ve Noronha (2013)'nin çalışmasındaki katılımcılardan biri yeteneğini kendine tehdit olarak gören amirinin kışkırtması ile diğer çalışanların kendisine siber zorbalık uygulayarak performansını düşürmeye çalıştıklarını belirtmiştir.

AS boyutuna ait ifadelerin geliştirilmesinde Lim ve Teo (2009)'nun çalışmasında kullandığı Siber Nezaketsizlik ölçeğindeki “e-posta yoluyla kırıcı bir şey söylemek”, “yüz yüze iken söyleyemeyeceği hakkındaki negatif şeyleri e-posta ile söylemek”, “e-posta yoluyla hakkında küçük düşürücü yorumlar yapmak”, “e-postada paragraflar arasına alaycı ya da kaba yorumlar yerleştirmek”, “e-posta yoluyla moral bozmak”, “kaba ve nezaketsiz bir üslup ile yazılmış e-postalar göndermek” ve “e-postada bağırdığını belli etmek için büyük harfler kullanmak” ifadelerinden yola çıkılmıştır. Yine literatürdeki araştırmaların pek çoğunda ortak olan “tehdit veya hakaret içeren e-posta veya smsler” ifadesi de göz önünde bulundurulmuştur. D'Cruz ve Noronha (2013)'nin çalışmasındaki katılımcılar mobil telefon ve e-posta yoluyla açık saldırıya maruz kaldıklarını bildirmiştir.

SMS boyutuna ait ifadelerin geliştirilmesinde Akbulut ve Eristi (2011)'nin çalışmalarında kullandığı “sosyal platformlarda kişinin fiziksel görüntüsü, karakteri veya gerçekleşen bir olayla ilgili alay edilmesi”, “kişi hakkında doğru olmayan ya da kaba şeylerin yazılması”, “kişisel bilgilerin izinsiz online olarak paylaşımı sonucunda problemler deneyimleme”, “online bir gruptan dışlanma”, “kişisel bilginin izinsiz kullanımı” ve “ kişisel fotoğraf veya videoların izinsiz yayınlanması” ifadelerinden yola çıkmıştır. D'Cruz ve Noronha (2013)'nın çalışmasındaki katılımcılardan biri işten çıkarılan astları tarafından bir sosyal medya platformunda kendisi ve diğer amirler hakkında halka açık olarak olumsuz yorumlar yayınlandığını bildirmiştir. Bir başka katılımcı grup konferans görüşmeleri ve e-postalarında dini görüşü ve etnik kökeniyle ilgili kendisine yönelik saldırılar olduğunu rapor etmiştir. Çetin et al. (2011)'un çalışmasında kullanılan “internette dedikodu yapmak” ve “internette paylaşılan bilgilerle alay etmek” ifadeleri ile Hong et al. (2014)'un çalışmasındaki “iş ile ilgili yeterliliğim hakkında online ortamda alay edilmesi”, “online ortamda asılsız söylenti yayılması”, “online ortamda verilmiş olan sırların yayılması” ve “online ortamda tehdit edilme” ifadeleri de ölçeğin bu alt boyutu oluşturulurken göz önünde bulundurulmuştur.

Taslak ölçek ilk önce Kocaeli’de rastgele seçilen on çalışana okutulmuş ve onlardan anketin içeriğini ve ifadelerin anlamlılığını değerlendirmeleri istenmiştir. Sonraki adım, konusunda uzman akademisyenler tarafından ifadelerin yeniden tartışılıp değerlendirilmesi ve ifadelerin anlaşılabilirliğini arttırmak için revizyonlar yapılarak ankete son şeklinin verilmesi olmuştur. Ölçeği oluşturan ifadeler Tablo 4.1’de yer almaktadır.

Tabblo 4.1: İş Yeri Siber Zorbalık Mağduriyeti Değişkenine Ait İfadeler.

MDS (Mesai Dışı Saldırı)	
MDS1	Gece geç saatte <u>kasıtlı olarak telefon</u> ile aranarak kısa sürede yetiştirmem için yeni bir iş verilir ve/veya daha önce verilmiş olan bir işin takibi yapılır.
MDS2	Gece geç saatte <u>kasıtlı olarak bilgi ve iletişim teknolojileri</u> yoluyla bana ulaşılarak kısa sürede yetiştirmem için yeni bir iş verilir ve/veya daha önce verilmiş olan bir işin takibi yapılır.
MDS3	İzinliyken veya raporluysen <u>kasıtlı olarak telefon</u> ile aranarak kısa sürede yetiştirmem için yeni bir iş verilir ve/veya daha önce verilmiş olan bir işin takibi yapılır.
MDS4	İzinliyken veya raporluysen <u>kasıtlı olarak bilgi ve iletişim teknolojileri</u> yoluyla bana ulaşılarak kısa sürede yetiştirmem için yeni bir iş verilir ve/veya daha önce verilmiş olan bir işin takibi yapılır.
MDS5	Öğle tatilinde veya mesai saatleri dışında <u>kasıtlı olarak telefon</u> ile aranarak kısa sürede yetiştirmem için yeni bir iş verilir ve/veya daha önce verilmiş olan bir işin takibi yapılır.
MDS6	Öğle tatilinde veya mesai saatleri dışında <u>kasıtlı olarak bilgi ve iletişim teknolojileri</u> yoluyla bana ulaşılarak kısa sürede yetiştirmem için yeni bir iş verilir ve/veya daha önce verilmiş olan bir işin takibi yapılır.
İE (İletişimin Engellenmesi)	
İE1	İş ile ilgili acil durumlarda <u>kasıtlı olarak telefon</u> ile aranmam veya geç aranırım.
İE2	İş ile ilgili acil durumlarda <u>bilgi ve iletişim teknolojileri</u> yoluyla <u>kasıtlı olarak</u> bana ulaşılmaz veya geç ulaşılır.
İE3	İş ile ilgili olarak <u>telefonla</u> aramalarım <u>kasıtlı olarak</u> dikkate alınmaz, aramalarım cevap verilmez veya aramadığım iddia edilir.
İE4	İş ile ilgili olarak <u>bilgi ve iletişim teknolojilerini</u> kullanarak gönderdiğim mesajlar <u>kasıtlı olarak</u> dikkate alınmaz, mesajlarıma cevap verilmez veya mesaj atmadığım iddia edilir.
İE5	İş ile ilgili rapor, belge ve bilgi güncellemeleri <u>kasıtlı olarak bilgi ve iletişim teknolojileri</u> yoluyla bana çok geç ulaştırılır veya ulaştırılmaz.
İE6	İş ile ilgili benim tarafımdan hazırlanarak gönderilen rapor, belge ve bilgi güncellemeleri <u>kasıtlı olarak</u> üst yönetime <u>bilgi ve iletişim teknolojileri</u> yoluyla ulaştırılmaz ya da çok geç ulaştırılır.
AS (Açık Saldırı)	
AS1	<u>Bilgi ve iletişim teknolojileri</u> yoluyla işle ilgili yaptığım görüşmelerimde <u>kasıtlı olarak</u> bana hakaret edilir, aşağılanırım, tehdit edirim, rahatsızlık veren imalarda bulunulur ve/veya benimle alay edilir.
AS2	İş ile ilgili <u>telefon</u> görüşmelerimde <u>kasıtlı olarak</u> bana hakaret edilir, aşağılanırım, tehdit edirim, rahatsızlık veren imalarda bulunulur ve/veya benimle alay edilir.
AS3	<u>Bilgi ve iletişim teknolojileri</u> yoluyla işle ilgili yaptığım görüşmelerimde <u>kasıtlı olarak</u> dinim, ırkım ve/veya politik görüşüm ile ilgili olarak bana hakaret edilir, aşağılanırım ve/veya benimle alay edilir.
AS4	İş ile ilgili <u>telefon</u> görüşmelerimde <u>kasıtlı olarak</u> dinim, ırkım ve/veya politik görüşüm ile ilgili olarak bana hakaret edilir, aşağılanırım ve/veya benimle alay edilir.
AS5	<u>Bilgi ve iletişim teknolojileri</u> yoluyla işle ilgili yaptığım görüşmelerde kızgınlık ifade etmek için <u>kasıtlı olarak</u> büyük harfler ve/veya emojiler kullanılır.
SMS (Sosyal Medyada Saldırı)	
SMS1	Sosyal medyada çalışma arkadaşlarım tarafından <u>kasıtlı olarak</u> hakkımda asılsız dedikodu yayılır.
SMS2	Sosyal medyada çalışma arkadaşlarım tarafından bana <u>kasıtlı olarak</u> hakaret, aşağılama ve/veya alay içerikli lakap takılır.
SMS3	Sosyal medyadaki paylaşımlarıma çalışma arkadaşlarım tarafından <u>kasıtlı olarak</u> hakaret, aşağılama ve/veya alay içerikli yorum yapılır.
SMS4	Sosyal medyadaki paylaşımlarım çalışma arkadaşlarım tarafından <u>kasıtlı olarak</u> yanlış yorumlanarak amacından saptırılır.
SMS5	Sosyal medyada çalışma arkadaşlarım tarafından işimle ilgili <u>kasıtlı olarak</u> hakaret, aşağılama ve/veya alay içerikli yorum yapılır.
SMS6	Sosyal medyada çalışma arkadaşlarımın paylaşımlarında <u>kasıtlı olarak</u> dışlanırım.
SMS7	Sosyal medyada çalışma arkadaşlarım tarafından <u>izinsiz olarak</u> fotoğrafım, videom ve/veya yazılarımla paylaşılır.
SMS8	Sosyal medyada çalışma arkadaşlarım tarafından <u>izinsiz olarak</u> kişisel ve/veya özel bilgilerim paylaşılır.
SMS9	Sosyal medyada çalışma arkadaşlarım tarafından dinim, ırkım ve/veya politik görüşüm ile ilgili <u>kasıtlı olarak</u> hakaret, aşağılama ve/veya alay içerikli yorum yapılır ve/veya gönderi paylaşılır.

Pilot çalışma anketi uygulanırken katılımcıların cevapları 1-5 tipi Likert ölçeği (1=Hiç, 2=Nadiren, 3=Ara sıra, 4=Sıkça ve 5=Oldukça fazla) kullanılarak 26 ifade ile ölçülmüştür.

4.1.2. Örneklem Seçimi

Sorular teyit edildikten sonra anketler devlet üniversitesinde çalışan 153 akademik ve idari personele elden dağıtım yoluyla uygulanarak siber zorbalık mağduriyetine uğrama algıları belirlenmeye çalışılmıştır. Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 4.2’de gösterilmiştir.

Tablo 4.2: Katılımcıların Demografik Özellikleri.

Demografik Özellikler	Sayı	%
Cinsiyet		
Erkek	64	41,8
Kadın	89	58,2
Yaş		
18-25	18	11,8
26-33	55	35,9
34-41	48	31,4
42-49	18	11,8
50 ve üstü	14	9,2
Eğitim Durumu		
Orta Okul	0	0
Lise	6	3,9
Ön Lisans	3	2
Lisans	54	35,3
Yüksek Lisans	47	30,7
Doktora	43	28,1
Aylık Gelir Durumu		
1800-2599 TL	34	22,2
2600-3399 TL	33	21,6
3400-4199 TL	55	35,9
4200-4999 TL	16	10,5
5000 TL ve üstü	15	9,8

4.1.3. Ölçüm Geçerliliği ve Güvenilirliği

Pilot çalışma verilerinin toplanmasının ardından iş yeri siber zorbalık mağduriyeti ölçeğinin güvenilirlik ve geçerliliğini test etmek için analizler gerçekleştirilmiştir. İlk olarak 26 soru üzerinde varimax rotasyon yöntemi ile keşifsel faktör analizi (KFA) gerçekleştirilmiştir. Problemler sorular atıldıktan sonra örneklem yeterliliğini gösteren Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerinin 0.819 olduğu

belirlenmiştir. Keşifsel faktör analizi için değişkenler arasında yeterli ilişkinin varlığını gösteren Barlett's testinin de $p < .001$ düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir ($\chi^2 = 1842,795$). Keşifsel faktör analizi sonucunda 13 soru üç faktöre ayrılmıştır. Bu üç faktör tarafından açıklanan toplam varyans oranı ise %79,070 olmuştur. İş yeri siber zorbalık mağduriyeti ölçeğine ait KFA sonuçları Tablo 4.3'te verilmiştir.

Tablo 4.3: KFA Faktör Yükleri.

Değişken	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3
Sosyal Medyada Saldırı			
SMS3	0.859		
SMS4	0.827		
SMS5	0.870		
SMS6	0.741		
SMS7	0.839		
Mesai Dışı Saldırı			
MDS3		0.878	
MDS4		0.836	
MDS5		0.880	
MDS6		0.885	
İletişimin Engellenmesi			
İE2			0.673
İE3			0.796
İE4			0.814
AS2			0.810
Özdeğerler	3.913	3.437	2.929
Açıklanan Varyans %	30.1	26.4	22.5

Daha sonra bütün faktörler tek bir doğrulayıcı faktör analizi (DFA) modelinde test edilmiştir. AMOS 22.0 (Analysis of Moment Structure) paket programı aracılığı ile 13 soru içeren 3 değişken tek bir DFA modeli ile incelenmiştir (N=153). Modelin veri ile uyumunu test etmek için araştırmada ki-kare değeri ve df değeri, artırımsal uyum indeksi (IFI), karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI), Tucker-Lewis indeksi (TLI), standartlaştırılmış hata kareleri ortalamasının karekökü (SRMR) ve son olarak yaklaşım hatalarının ortalama karekökü (RMSEA) kullanılmıştır (Hair, 2006). Bu uyum indekslerinden CFI, TLI ve IFI değerlerinin 0.90'ın üzerinde olması öngörülen

modelin ideal bir model olduğunu göstermektedir (Bagozzi and Yi, 1988; Bentler, 1990; Byrne, 1994). RMSEA ve SRMR değerinin ise 0.05 ile 0 arasında değer alması iyi, 0.08 ile 0.05 arasında değer alması ise kabul edilebilir, 1 ile 0.08 arasında değer alması ise zayıf bir uyum iyiliği değerine sahip olduğunu belirtmektedir (Byrne, 1994; Hu and Bentler, 1995; Schermelleh-Engel and Moosbrugger, 2003). Buna ek olarak χ^2/df oranının 5'ten küçük olması da iyi bir model-veri uyumunu ifade etmektedir (Jöreskog and Sörbom, 1993).

Buna göre, elde edilen ölçüm modeli ile veriler arasında uyumun zayıf olduğu gözlemlenmiştir. İyileştirme için SMS3 ifadesi modelden çıkarılarak faktörler özelinde programın önerdiği kovaryanslar eklenmiştir. Elde edilen düzeltilmiş modele ait uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir düzeydedir: $\chi^2_{(47)} = 106.529$, CFI = .962, IFI = .963, TLI = .947, $\chi^2/df = 2.267$, SRMR = .066 ve RMSEA = .091 olarak hesaplanmıştır.

Bunlara ilave olarak, göstergelerin her biri kendi değişkenine anlamlı bir şekilde yüklenmiştir (en düşük t değeri 2.5'tir). Bu da yakınsama geçerliliğini desteklemektedir. Tablo 4.4 yapılan analizler sonucu elde edilen uyum indeksleri değerlerini göstermektedir.

Tablo 4.4: Ölçüm Modeline Ait Uyum İyiliği İndeksleri.

χ^2	χ^2/df	CFI	IFI	TLI	RMSEA	SRMR
106.529	2.267	.962	.963	.947	.091	0,066

Ayrıca göstergelerin standardize edilmiş yüklemeleri de hesaplanarak yakınsak geçerliliği test edilmiştir. Analiz sonucu elde edilen değerler tablo 4.5'te gösterilmiştir. Tüm ölçümler 0.60'ın üzerindedir.

Tablo 4.5: DFA Faktör Yükleri.

Değişken	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3
Sosyal Medyada Saldırı			
SMS4	0.877		
SMS5	0.854		
SMS6	0.754		
SMS7	0.844		
Mesai Dışı Saldırı			
MDS3		0.782	
MDS4		0.789	
MDS5		0.928	
MDS6		0.945	
İletişimin Engellenmesi			
İE2			0.720
İE3			0.900
İE4			0.939
AS2			0.802

Tablo 4.6’da değişkenlerin güvenilirlikleri, korelasyon katsayıları ve tanımlayıcı değerleri (ortalama ve standart sapma) verilmiştir. Bunlara ek olarak, her bir faktörün Alpha katsayısı (coefficient alpha), ortalama açıklanan varyans (average variance extracted- AVE) değerleri ve AMOS-tabanlı bileşik güvenilirlik (composite reliability-CR) değerlerini de tablo 4.6’da gösterilmektedir. Tüm değerlerin Nunnally (1978) ile Fornell ve Larcker (1981)’in önerdiği şekilde sınırlara uygun veya bu değerlerin çok üstünde olduğu görülmektedir. Ayırışma geçerliliğinin kontrolü için, yine Fornell ve Larcker (1981)’in önerdiği şekilde, her bir faktör için AVE’lerinin karekökünün değişken çiftler arasındaki örtük değişkenler korelasyonundan daha büyük olduğu hesaplanmıştır. Bu testleri tamamladıktan sonra söz konusu tez çalışması için kullanılacak olan iş yeri siber zorbalık mağduriyeti ölçeğinin yakınsama ve ayırışma geçerliliklerinin yeterli olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 4.6: Güvenilirlik, Geçerlilik ve Korelasyon Katsayıları.

Değişkenler		1	2	3
Sosyal Medyada Saldırı (SMS)	1	(.834)		
Mesai Dışı Saldırı (MDS)	2	.385**	(.864)	
İletişimin Engellenmesi (İE)	3	.636**	.536**	(.845)
Ortalama		1.33	1.73	1.41
Standart Sapma		.69	.93	.74
AVE		.695	.747	.713
CR		.901	.921	.908
Cronbach's Alpha		.901	.926	.888

**p < .01

4.2. Ana Çalışma

Bu bölümde, üzerinde çalışılan araştırma sorusunu ve kavramsal modeli test edebilmek için atılan adımlar anlatılmaktadır. İlk olarak detaylı bir şekilde ölçekler incelenecek, bunu takiben ilgili analizler yapılacak ve bulgular ortaya konacaktır.

4.2.1. Ölçeklerin Oluşturulması

Araştırmamızda literatür ile tutarlı olarak geliştirilen araştırma modelinde değişkenler arasında öngörülen ilişkileri gösteren hipotezleri test etmek üzere çoktan seçmeli ölçek kullanılmıştır. Anket 4 bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm demografik değişkenleri içermekte, ikinci bölüm 12 soruluk iş yeri siber zorbalık mağduriyeti, üçüncü bölüm 19 soruluk üretim karşıtı davranışlar ve dördüncü bölüm 12 soruluk duygusal zeka ölçeğinden oluşmaktadır. Anketin tamamının bulunduğu ölçek formu Ek-A'da yer almaktadır.

4.2.1.1. İş Yeri Siber Zorbalık Mağduriyeti

Pilot çalışmada geliştirilen iş yeri siber zorbalık mağduriyeti ölçeği 3 faktör altında ayrılan 12 sorudan oluşmaktadır. Pilot çalışmada KFA ve DFA analizleri sırasında atılan sorulardan anlamı bozmadan diğer ifadeler eklenebilecek olanlar ölçek ifadelerine katılmış ve ifadeler yeniden adlandırılmıştır. Ankette ölçeğin

hemen başında BİT kavramının açık bir tanımı yapılmıştır. Geliştirilen iş yeri siber zorbalık mağduriyeti ölçeğini oluşturan ifadeler Tablo 4.7’de yer almaktadır. Katılımcıların cevapları 1-5 tipi Likert ölçeği (1=Hiç, 2=Nadiren, 3=Ara sıra, 4=Sıkça ve 5=Oldukça fazla) kullanılarak ölçülmüştür.

Tablo 4.7: İş Yeri Siber Zorbalık Mağduriyeti Değişkenine Ait İfadeler.

Mesai Dışı Saldırı (MDS)	
MDS1	İzinliyen veya raporluymken <u>kasıtlı olarak telefon</u> ile aranarak kısa sürede yetiştirmem için yeni bir iş verilir ve/veya daha önce verilmiş olan bir işin takibi yapılır.
MDS2	İzinliyen veya raporluymken <u>kasıtlı olarak BİT</u> yoluyla bana ulaşarak kısa sürede yetiştirmem için yeni bir iş verilir ve/veya daha önce verilmiş olan bir işin takibi yapılır.
MDS3	Öğle tatilinde veya mesai saatleri dışında <u>kasıtlı olarak telefon</u> ile aranarak kısa sürede yetiştirmem için yeni bir iş verilir ve/veya daha önce verilmiş olan bir işin takibi yapılır.
MDS4	Öğle tatilinde veya mesai saatleri dışında <u>kasıtlı olarak BİT</u> yoluyla bana ulaşarak kısa sürede yetiştirmem için yeni bir iş verilir ve/veya daha önce verilmiş olan bir işin takibi yapılır.
İletişimin Engellenmesi (İE)	
İE1	İş ile ilgili telefon ve/veya BİT yoluyla yaptığım görüşmelerimde <u>kasıtlı olarak</u> bana hakaret edilir, aşağılanırım, tehdit edirim, rahatsızlık veren imalarda bulunulur ve/veya benimle alay edilir.
İE2	İş ile ilgili acil durumlarda telefon ve/veya BİT yoluyla <u>kasıtlı olarak</u> bana ulaşılmaz veya geç ulaşılır.
İE3	İş ile ilgili olarak telefonla aramalarım <u>kasıtlı olarak</u> dikkate alınmaz, aramalarıma cevap verilmez veya aramadığım iddia edilir.
İE4	İş ile ilgili olarak BİT i kullanarak gönderdiğim mesajlar <u>kasıtlı olarak</u> dikkate alınmaz, mesajlarıma cevap verilmez veya mesaj atmadığım iddia edilir.
Sosyal Medyada Saldırı (SMS)	
SMS1	Sosyal medyadaki paylaşımlarım çalışma arkadaşlarım tarafından <u>kasıtlı olarak</u> yanlış yorumlanarak amacından saptırılır.
SMS2	Sosyal medyada çalışma arkadaşlarım tarafından işimle ilgili <u>kasıtlı olarak</u> hakaret, aşağılama ve/veya alay içerikli yorum yapılır, hakkımda asılsız dedikodu yayılır.
SMS3	Sosyal medyada çalışma arkadaşlarımda paylaşımlarımda <u>kasıtlı olarak</u> dışlanırım.
SMS4	Sosyal medyada çalışma arkadaşlarım tarafından <u>izinsiz olarak</u> fotoğrafım, videom, yazılarım, kişisel ve/veya özel bilgilerim paylaşılır.

4.2.1.2. Üretim Karşıtı Davranışlar

Bennett ve Robinson (2000)’un ÜKD ölçeği 2 faktör altında ayrılan 17 sorudan oluşmaktadır. Siber zorbalık mağduriyetinden kaynaklanan üretim karşıtı davranışlar ölçülmek istendiği için ölçek “Yukarıdaki davranışlardan en az birine maruz kaldığımda ...” ifadesi ile başlamakta ve ankette siber zorbalık mağduriyeti ölçeğinin hemen ardında yer almaktadır. ÜKD ölçeğini oluşturan ifadeler Tablo 4.8’de yer almaktadır. Katılımcıların cevapları 1-5 tipi Likert ölçeği (1=Hiçbir zaman, 2=Bir

veya iki kere, 3=Ayda bir veya iki kere, 4=Haftada bir veya iki kere ve 5=Her gün) kullanılarak ölçülmüştür.

Tablo 4.8: Üretim Karşıtı Davranışlar Değişkenine Ait İfadeler.

Bireye Yönelik Üretim Karşıtı Davranışlar (ÜKD-B)	
BYD1 iş yerinde birisi ile alay ederim.
BYD2 iş yerinde birisine kırıcı sözler söylerim.
BYD3 iş yerinde etnik, dini veya ırkçı söylemlerde bulunurum.
BYD4 iş yerinde birisine hakaret ederim.
BYD5 iş yerinde birisine kötü bir şaka yaparım.
BYD6 iş yerinde birisine kaba davranırım.
BYD7 iş yerinde birisini herkesin içinde utandırırım.
Örgüte Yönelik Üretim Karşıtı Davranışlar (ÜKD-Ö)	
ÖYD1 iş yerine ait bir eşyayı izinsiz alırım.
ÖYD2 çalışmak yerine hayal kurup, düşüncelere dalarak çok fazla zaman harcarım.
ÖYD3 sarfların geri ödemesi sırasında iş masrafları için harcadığımdan daha fazla para alabilmek için bir fatura üzerinde oynama yaparım.
ÖYD4 iş yerinde izin verileden daha uzun molalar kullanırım veya ekstra molalar alırım.
ÖYD5 işe izinsiz geç gelirim.
ÖYD6 iş ortamımı kirletirim.
ÖYD7 yöneticimin talimatlarına uymayı göz ardı ederim.
ÖYD8 bilinçli olarak, çalışmam gereken hızdan daha yavaş çalışırım.
ÖYD9 iş yerine ait gizli bilgileri, yetkisi olmayan insanlarla paylaşıyorum.
ÖYD10 iş yerinde sigara içerim, yasal olmayan bir madde kullanırım veya alkol alırım.
ÖYD11 işim için gerekenden daha az efor sarf ederim.
ÖYD12 fazla mesai ücreti almak için çalışma saatlerimi arttırırım.

4.2.1.3. Duygusal Zeka

Wong ve Law (2002)'un duygusal zeka ölçeği 4 faktör altında ayrılan 16 sorudan oluşmaktadır. Duygusal zeka ölçeğini oluşturan ifadeler Tablo 4.9'da yer almaktadır. Katılımcıların cevapları 1-5 tipi Likert ölçeği (1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Fikrim yok, 4=Katılıyorum ve 5=Kesinlikle katılıyorum) kullanılarak ölçülmüştür.

Tablo 4.9: Duygusal Zeka Değişkenine Ait İfadeler.

Kendi Duygularını Değerlendirme (KDD)	
KDD1	Çoğu zaman hissettiğim duyguların farkında olurum.
KDD2	Kendi duygularımı iyi tanırım.
KDD3	Gerçekten ne hissettiğimi bilirim.
KDD4	Mutlu olup olmadığımı her zaman bilirim.
Başkalarının Duygularını Değerlendirme (BDD)	
BDD1	Arkadaşlarımdan duygularını davranışlarından her zaman anlarım.
BDD2	Diğer insanların duyguları konusunda iyi bir gözlemciyimdir.
BDD3	Diğer insanların duygu ve hisleri hakkında duyarlıyım.
BDD4	Çevremdeki insanların duygularını iyi anlarım.
Duyguları Kullanma (DK)	
DK1	Her zaman kendime hedefler koyarım ve onlara ulaşmak için elimden gelenin en iyisini yapmaya çalışırım.
DK2	Her zaman kendime yetenekli biri olduğumu söylerim.
DK3	Kendi kendimi motive eden biriyim.
DK4	Her zaman elimden gelenin en iyisini yapmak için kendimi cesaretlendiririm.
Duyguları Yönetme (DY)	
DY1	Öfkemi kontrol edebilir ve zorlukların üstesinden rasyonel bir şekilde gelebilirim.
DY2	Kendi duygularımı kontrol etmede oldukça becerikliyim.
DY3	Çok sinirli olduğumda her zaman hızlıca sakinleşebilirim.
DY4	Duygularım üzerinde güçlü bir kontrolüm vardır.

4.2.2. Örneklem Seçimi

Literatürde akademisyenlerin geleneksel zorbalığa maruz kaldıklarını gösteren pek çok çalışma bulunmaktadır. Ancak teknoloji kullanımının son derece yaygın olduğu bir iş kolu olmasına karşın akademisyenler üzerine yapılmış bir siber zorbalık mağduriyeti çalışması bulunmamaktadır. Devlet Üniversitelerinde bulunan akademisyenlerin seçilme nedeni bu kurumların bir üst merci tarafından sıkı şekilde denetlenmekte olan kurallar doğrultusunda işliyor olmasıdır. Bu da çalışmaya katılan akademisyenlerin çalışma koşulları arasında belli bir standanın bulunmasını ve test sonuçlarını etkileyebilecek diğer olası değişkenlerin bu bağlamda minimuma indirgenmesini sağlamaktadır. Bunlara ek olarak akademisyenlerin duygusal zeka düzeylerinin yüksek olması beklenmektedir. Yapılan çalışmalar bu hususta bulgular sağlamakta ve eğitim seviyesi yükseldikçe duygusal zeka seviyesinde de bir artışın gözlemlendiğini belirtmektedir.

Sorular teyit edildikten sonra anketler Türkiye'deki seçilen Devlet Üniversitelerinde çalışmakta olan akademik personele anket verilmiştir. Katılımcılara anket formunda katılımcının kim olduğunu anlamaya dair kişisel bilgilere yer verilmediği ve anket sorularına verdikleri yanıtlar ile kendi şahısları ve üniversiteleri arasında bir bağlantı kurulamayacağı da belirtilmiştir. Ayrıca verilen cevapların kesinlikle gizli tutulacağına ve verdikleri cevaplarla ilgili doğru veya yanlış diye bir kavram olmadığına dair bilgi verilmiştir. Anketin içsel geçerliliğini kontrol etmek için, anketin değişik sayfalarında aynı sorulara yer verilmiştir. Eğer katılımcılar bu soruya birbirleriyle tutarlı cevaplar vermezse (+/-1), o anket analiz dışında bırakılmıştır. Veriler gözden geçirildikten sonra anketlerin hiçbirinde tutarsızlık saptanmamıştır.

Çalışmaya katılan 373 akademisyenin demografik özellikleri Tablo 4.10'da gösterilmiştir.

Tablo 4.10: Katılımcıların Demografik Özellikleri.

Demografik Özellikler	Sayı	%
Cinsiyet		
Erkek	196	52,5
Kadın	177	47,5
Yaş		
18-25	12	3,2
26-33	170	45,6
34-41	95	25,5
42-49	54	14,5
50 ve üstü	42	11,3
Eğitim Durumu		
Lisans	36	9,7
Yüksek Lisans	136	36,5
Doktora	201	53,9
Aylık Gelir Durumu		
1800-2599 TL	0	0
2600-3399 TL	5	1,3
3400-4199 TL	194	52
4200-4999 TL	82	22
5000 TL ve üstü	92	24,7
Akademik Unvan		
Araştırma Görevlisi	163	43,7
Uzman	4	1,1
Öğretim Görevlisi	65	17,4
Yardımcı Doçent	75	20,1
Doçent	34	9,1
Profesör	32	8,6

4.2.3. Ölçüm Geçerliliği ve Güvenilirliği

Veri toplama aşamasından sonra, ölçüklerin güvenilirlik, ayrıştırıcı geçerlilik (discriminant validity), uyumsal geçerlilik (convergent validity) ve değerlendirilme aşamasına geçilmiştir.

Ölçüklerin geçerliliklerini incelemek için yapısal eşitlik modeli (YEM) AMOS 22.0 yazılım programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Modelin veri ile uyumunu test etmek için araştırmada ki-kare değeri ve df değeri, artırimsal uyum indeksi (IFI), karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI), Tucker-Lewis indeksi (TLI), standartlaştırılmış hata kareleri ortalamasının karekökü (SRMR) ve son olarak yaklaşım hatalarının ortalama karekökü (RMSEA) kullanılmıştır (Hair, 2006). Bu uyum indekslerinden CFI, TLI ve IFI değeri 0.90'ın üzerinde olması öngörülen modelin ideal bir model olduğunu göstermektedir (Bagozzi and Yi, 1988; Bentler, 1990; Byrne, 1994). RMSEA ve SRMR değerinin ise 0.05 ile 0 arasında değer alması iyi, 0.08 ile 0.05 arasında değer alması ise kabul edilebilir, 1 ile 0.08 arasında değer alması ise zayıf bir uyum iyiliği değerine sahip olduğunu belirtmektedir (Byrne, 1994; Hu and Bentler, 1995; Schermelleh-Engel and Moosbrugger, 2003). Buna ek olarak χ^2/df oranının 5'ten küçük olması da iyi bir model-veri uyumunu ifade etmektedir (Jöreskog and Sörbom, 1993).

Buna göre, sorunlu ifadeler modelden çıkarıldıktan sonra elde edilen ölçüm modeli ile veriler arasında uyumun oldukça iyi olduğu gözlemlenmiştir: $\chi^2_{(484)} = 912.155$, CFI = .939, IFI = .940, TLI = .930, $\chi^2/df = 1.885$, SRMR = .049 ve RMSEA = .049 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca, Normlaştırmış Tutumluluk Uyum İndeksi (PNFI) = .759 olarak hesaplanmış olup bu değer kesme noktası olan 0.70'ten yüksektir.

Bunlara ilave olarak, göstergelerin her biri kendi değişkenine anlamlı bir şekilde yüklenmiştir (en düşük t değeri 2.5'tir). Bu da yakınsama geçerliliğini desteklemektedir. Tablo 4.11 yapılan analizler sonucu elde edilen uyum indeksleri değerlerini göstermektedir.

Tablo 4.11: Ölçüm Modeline Ait Uyum İyiliği İndeksleri.

χ^2	χ^2/df	CFI	IFI	TLI	RMSEA	PNFI	SRMR
912.155	1.885	.939	.940	.930	.049	.759	0,049

Göstergelerin standardize edilmiş yüklemeleri hesaplanmış ve yakınsak geçerliliği test edilmiştir. Analiz sonucu elde edilen değerler Tablo 4.12’te gösterilmiştir.



Tablo 4.12: DFA Faktör Yükleri.

Değişken	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4	Faktör 5	Faktör 6	Faktör 7	Faktör 8	Faktör 9
Sosyal Medyada Saldırı									
SMS1	.711								
SMS2	.804								
SMS3	.716								
SMS4	.687								
Mesai Dışı Saldırı									
MDS1		.790							
MDS2		.833							
MDS3		.922							
MDS4		.938							
İletişimin Engellenmesi									
İE1			.519						
İE2			.513						
İE3			.924						
İE4			.915						
Bireye Yönelik Üretim Karştı Davranışlar									
BYD2				.689					
BYD4				.638					
BYD6				.796					
Örgüte Yönelik Üretim Karştı Davranışlar									
ÖYD2					.685				
ÖYD4					.768				
ÖYD5					.691				
Kendi Duygularını Değerlendirme									
KDD1						.782			
KDD2						.869			
KDD3						.872			
KDD4						.779			

Tablo 4.12 (Devam): DFA Faktör Yükleri.

Değişken	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4	Faktör 5	Faktör 6	Faktör 7	Faktör 8	Faktör 9
Başkalarının Duygularını Değerlendirme									
BDD1							.807		
BDD2							.835		
BDD3							.675		
BDD4							.908		
Duyguları Kullanma									
DK1								.701	
DK2								.616	
DK3								.866	
DK4								.788	
Duyguları Yönetme									
DY1									.798
DY2									.851
DY3									.666
DY4									.916

Tablo 4.13'te değişkenlerin güvenilirlikleri, korelasyon katsayıları ve tanımlayıcı değerleri (ortalama ve standart sapma) verilmiştir. Bunlara ek olarak, her bir faktörün Alpha katsayısı (coefficient alpha), ortalama açıklanan varyans (average variance extracted- AVE) değerleri ve AMOS-tabanlı bileşik güvenilirlik (composite reliability-CR) değerlerini de tablo 4.13'te gösterilmektedir. Tüm değerlerin Nunnally (1978) ile Fornell ve Larcker (1981)'ın önerdiği şekilde sınırlara uygun veya bu değerlerin çok üstünde olduğu görülmektedir. Ayrışma geçerliliğinin kontrolü için, yine Fornell ve Larcker (1981)'ın önerdiği şekilde, her bir faktör için AVE'lerinin karekökünün değişken çiftler arasındaki örtük değişkenler korelasyonundan daha büyük olduğu hesaplanmıştır. Bu analizlerin sonuçları ölçeklerin yakınsama ve ayrışma geçerliliklerinin yeterli olduğunu göstermektedir.



Tablo 4.13: Güvenilirlik, Geçerlilik ve Korelasyon Katsayıları.

Değişkenler		1	2	3	4	5	6	7	8	9
Sosyal Medyada Saldırı (SMS)	1	(.731)								
Mesai Dışı Saldırı (MDS)	2	.205**	(.873)							
İletişimin Engellenmesi (İE)	3	.622**	.431**	(.746)						
Bireye Yönelik Üretim Karşıtı Davranışlar (ÜKD-B)	4	.193**	.198**	.241**	(.711)					
Örgüte Yönelik Üretim Karşıtı Davranışlar (ÜKD-Ö)	5	.075	.177**	.208**	.353**	(.716)				
Kendi Duygularını Değerlendirme (KDD)	6	.058	.044	.013	-.143**	-.106*	(.827)			
Başkalarının Duygularını Değerlendirme (BDD)	7	-.010	.115*	.040	-.184**	-.126*	.515**	(.811)		
Duyguları Kullanma (DK)	8	.089	.113*	.083	-.100	-.103*	.438**	.376**	(.749)	
Duyguları Yönetme (DY)	9	-.113*	-.040	-.101	-.244**	-.105*	.404**	.331**	.438**	(.813)
Ortalama		1.17	1.73	1.32	1.21	1.59	4.24	3.97	3.84	3.49
Standart Sapma		.42	.86	.59	.36	.71	.65	.64	.76	.81
AVE		.534	.762	.556	.505	.512	.684	.657	.560	.661
CR		.820	.927	.823	.752	.759	.896	.884	.834	.885
Cronbach's Alpha		.814	.804	.936	.663	.738	.895	.879	.810	.863

** p < .01, * p < .05

4.3. Hipotez Testleri

Teorik çerçevesi sunulan araştırma AMOS programı kullanılarak yapısal eşitlik analizine tabi tutulmuştur. Daha sonra duygusal zekanın, iş yeri siber zorbalık mağduriyeti ve üretim karşıtı davranışlar ilişkisi üstündeki moderatör etkisi incelenmiştir.

4.3.1. Yapısal Eşitlik Analizi

Tablo 4.14'te iş yeri siber zorbalık mağduriyeti ve üretim karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiler gösterilmektedir.

Tablo 4.14: Yol Modeli.

Hipotezler	Yol	Yol Değeri (β)	Sonuç
H1a	Mesai dışı saldırı \rightarrow ÜKD-B	.173***	Desteklendi
H1b	Mesai dışı saldırı \rightarrow ÜKD-Ö	.142**	Desteklendi
H2a	İletişimin engellenmesi \rightarrow ÜKD-B	.214**	Desteklendi
H2b	İletişimin engellenmesi \rightarrow ÜKD-Ö	.342***	Desteklendi
H3a	Sosyal medyada saldırı \rightarrow ÜKD-B	.005	Desteklenmedi
H3b	Sosyal medyada saldırı \rightarrow ÜKD-Ö	-.209**	Desteklenmedi

$\chi^2_{(124)} = 356.788$, CFI = .933, IFI = .934, TLI = .918, $\chi^2/df = 2.877$, PNFI = .731, RMSEA = .071

*p < .1, **p < .05, ***p < .01

Tablo 4.14 incelendiğinde kavramsal modelin veri ile uyum içinde olduğu görülmektedir. Artımsal uyum indeksleri ve karşılaştırmalı uyum indeksleri Hatcher (1994)'ün önerdiği gibi eşik değer olarak görülen 0.90'ın üzerindedir. ($\chi^2/d.f.$) Ki-kare ve serbestlik derecesi oranı önerildiği gibi 5'ten küçük bir değerdir. Ayrıca 0.071 olan RMSEA değeri uyumun iyi olduğunu göstermektedir.

Mesai dışı saldırı ile üretim karşıtı davranışlar arasındaki ilişkinin incelendiği H1a ve H1b hipotezlerinde, mesai dışı saldırının bireye yönelik üretim karşıtı davranışlar ($\beta = .173$ p < .01) ve örgüte yönelik üretim karşıtı davranışlar ($\beta = .142$ p < .05) ile pozitif ilişki içerisinde olduğu görülmektedir. Bu durumda H1a ve H1b hipotezleri desteklenmektedir.

İletişimin engellenmesi ile üretim karşıtı davranışlar arasındaki ilişkinin incelendiği H2a ve H2b hipotezlerinde, iletişimin engellenmesinin bireye yönelik üretim karşıtı davranışlar ($\beta = .214$ $p < .05$) ve örgüte yönelik üretim karşıtı davranışlar ($\beta = .342$ $p < .01$) ile pozitif ilişki içerisinde olduğu görülmektedir. Dolayısıyla H2a ve H2b hipotezleri desteklenmektedir.

Sosyal medyada saldırı ile bireye yönelik üretim karşıtı davranışlar ($\beta = .005$ $p > .1$) arasında istatistiki bir ilişki tespit edilemediği görülmektedir. Bu nedenle H3a hipotezi desteklenmemiştir. Ayrıca sosyal medyada saldırının örgüte yönelik üretim karşıtı davranışlar ($\beta = -.209$ $p < .05$) ile negatif yönlü bir ilişki içerisinde olduğu görülmektedir. Bu durumda H3b hipotezi de desteklenmemektedir.

4.3.2. Moderatör Değişken Etkisi

Duygusal Zekanın alt boyutlarının moderator etkisinin değerlendirildiği H4a, H4b, H5a, H5b, H6a ve H6b hipotezlerini test etmek için çoklu hiyerarşik regresyon kullanılmıştır (Irwin and McClelland, 2001). Çoklu bağlantı ihtimali göz önünde bulundurularak, Aiken ve West (1991)'in önerdiği şekilde doğrusal regresyon uygulanmadan siber zorbalık mağduriyeti, üretim karşıtı davranışlar ve duygusal zeka değişkenlerinin alt boyutlarının ortalama merkezleri alınmıştır. Çoklu bağlantı seviyesini değerlendirmek amacıyla tolerans ve varyans etkileme faktörü (variance inflation factor-VIFs) hesaplanmış ve bulunan değerlerin istenilen değerler arasında olduğu görülmektedir ($VIF \leq 10$) (Neter et al., 1996).

Duygusal zekanın, mesai dışı saldırı ile örgüte yönelik üretim karşıtı davranışlar arasındaki ilişki üzerine etkisinin değerlendirildiği H4a hipotezi için, kendi duygularını değerlendirme (KDD)'nin MDS ve ÜKD-Ö ($\beta = -.20$, $p < .01$) arasındaki ilişki üzerinde negatif moderator etkisi olduğu görülmektedir. Ancak başkalarının duygularını değerlendirme (BDD)'nin MDS ve ÜKD-Ö ($\beta = .17$, $p < .05$) arasındaki ilişki üzerinde pozitif moderator etkisi olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte duyguları kullanma (DK)'nin ($\beta = -.02$, $p > .1$) ve duyguları yönetme (DY)'nin ($\beta = .11$, $p > .1$) MDS ve ÜKD-Ö arasındaki ilişki üzerinde moderator etkiye sahip olmadığı görülmüştür. Bu nedenle H4a hipotezi kısmen desteklenmiştir (Tablo 4.15 ve 4.16).

Duygusal zekanın, mesai dışı saldırı ile bireye yönelik üretim karşıtı davranışlar arasındaki ilişki üzerine etkisinin değerlendirildiği H4b hipotezi için, KDD'nin MDS ve ÜKD-B ($\beta = -.17, p < .01$) arasındaki ilişki üzerinde negatif moderator etkisi olduğu görülmektedir. Ancak başkalarının BDD'nin MDS ve ÜKD-B ($\beta = .26, p < .01$) arasındaki ilişki üzerinde pozitif moderator etkisi olduğu görülmüştür. Bununla birlikte DK'nın ($\beta = .02, p > .1$) ve DY'nin ($\beta = .02, p > .1$) MDS ve ÜKD-B arasındaki ilişki üzerinde moderator etkiye sahip olmadığı saptanmıştır. Bu nedenle H4b hipotezi kısmen desteklenmiştir (Tablo 4.15 ve 4.16).

Duygusal zekanın, iletişimin engellenmesi ile örgüte yönelik üretim karşıtı davranışlar arasındaki ilişki üzerine etkisinin değerlendirildiği H5a hipotezi için, DY'nin İE ve ÜKD-Ö ($\beta = .19, p < .05$) arasındaki ilişki üzerinde pozitif moderator etkisi olduğu görülmektedir. Ancak KDD'nin ($\beta = .07, p > .1$), BDD'nin ($\beta = -.14, p > .1$) ve DK'nın ($\beta = -.03, p > .1$) İE ve ÜKD-Ö arasındaki ilişki üzerinde moderator etkiye sahip olmadığı saptanmıştır. Bu nedenle H5a hipotezi kısmen desteklenmiştir (Tablo 4.15 ve 4.16).

Duygusal zekanın, iletişimin engellenmesi ile bireye yönelik üretim karşıtı davranışlar arasındaki ilişki üzerine etkisinin değerlendirildiği H5b hipotezi için, KDD'nin ($\beta = .28, p < .01$) ve DY'nin ($\beta = .17, p < .05$) İE ve ÜKD-B arasındaki ilişkide pozitif moderatör etkiye sahip olduğu saptanırken, BDD'nin ($\beta = -.23, p < .05$) bu ilişkide negatif moderatör etkisi olduğu görülmüştür. Ancak DK'nın ($\beta = -.11, p > .1$) bu ilişkide moderatör etkisi olmadığı belirlenmiştir. Bu nedenle H5b hipotezi kısmen desteklenmiştir (Tablo 4.15 ve 4.16).

Duygusal zekanın, sosyal medyada saldırı ile örgüte yönelik üretim karşıtı davranışlar arasındaki ilişki üzerine etkisinin değerlendirildiği H6a hipotezi için, DY'nin SMS ve ÜKD-Ö ($\beta = -.14, p < .1$) arasındaki ilişki üzerinde negatif moderator etkisi olduğu görülmektedir. Ancak KDD'nin ($\beta = -.05, p > .1$), BDD'nin ($\beta = -.09, p > .1$) ve DK'nın ($\beta = .03, p > .1$) SMS ve ÜKD-Ö arasındaki ilişki üzerinde moderator etkiye sahip olmadığı saptanmıştır. Bu nedenle H6a hipotezi kısmen desteklenmiştir (Tablo 4.15 ve 4.16).

Duygusal zekanın, sosyal medyada saldırı ile bireye yönelik üretim karşıtı davranışlar arasındaki ilişki üzerine etkisinin değerlendirildiği H6b hipotezi için, KDD'nin SMS ve ÜKD-B ($\beta = -.14, p < .1$) arasındaki ilişki üzerinde negatif moderator etkisi olduğu saptanmıştır. Ancak BDD'nin ($\beta = .04, p > .1$), DK'nın ($\beta = .02, p > .1$) ve DY'nin ($\beta = -.09, p > .1$) SMS ve ÜKD-B arasındaki ilişki üzerinde

moderator etkiye sahip olmadığı görülmüştür. Bu nedenle H6b hipotezi kısmen desteklenmiştir (Tablo 4.15 ve 4.16).

Tablo 4.15: Duygusal Zeka Boyutlarının Moderatör Etkisi

	Bireye Yönelik Üretim Karşıtı Davranışlar (ÜKD-B)		Örgüte Yönelik Üretim Karşıtı Davranışlar (ÜKD-Ö)		
	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2	
Ana Etki					
Mesai Dışı Saldırı (MDS)	.14***	.08	.12**	.10	
İletişimin Engellenmesi (İE)	.13**	.21***	.21***	.28***	
Sosyal Medyada Saldırı (SMS)	.06	.06	-.08	.11	
Başkalarının Duygularını Değerlendirme (BDD)	-.14**	-.12**	-.11*	-.06	
Kendi Duygularını Değerlendirme (KDD)	-.02	-.01	-.02	-.02	
Duyguları Yönetme (DY)	-.16***	-.17***	-.01	-.03	
Duyguları Kullanma (DK)	0	0	-.07	-.09	
Etkileşim Etkisi					
MDS*BDD		.26***		.17**	
MDS*KDD		-.17***		-.20***	
MDS*DY		.02		.11	
MDS*DK		.02		-.02	
İE*BDD		-.23**		-.14	
İE*KDD		.28***		.07	
İE*DY		.17**		.19**	
İE*DK		-.11		-.03	
SMS*BDD		.04		-.09	
SMS*KDD		-.14*		-.05	
SMS*DY		-.09		-.14*	
SMS*DK		.02		.03	
	R ²	.14	.21	.08	.15
	R ² _{adj}	.12	.17	.07	.11
	Δ R ²	.14	.07***	.08	.07***
	F	8.48***	4.88***	4.80***	3.34***

* $p < .1$, ** $p < .05$, *** $p < .01$

Tablo 4.16: Moderatör Etki Hipotez Testleri.

Hipotezler	Moderatör Etki	β	Sonuç
H4a	MDS*KDD \rightarrow ÜKD-Ö	-.20***	Kısmen Desteklendi
	MDS*BDD \rightarrow ÜKD-Ö	.17**	
	MDS*DK \rightarrow ÜKD-Ö	-.02	
	MDS*DY \rightarrow ÜKD-Ö	.11	
H4b	MDS*KDD \rightarrow ÜKD-B	-.17***	Kısmen Desteklendi
	MDS*BDD \rightarrow ÜKD-B	.26***	
	MDS*DK \rightarrow ÜKD-B	.02	
	MDS*DY \rightarrow ÜKD-B	.02	
H5a	İE*KDD \rightarrow ÜKD-Ö	.07	Kısmen Desteklendi
	İE*BDD \rightarrow ÜKD-Ö	-.14	
	İE*DK \rightarrow ÜKD-Ö	-.03	
	İE*DY \rightarrow ÜKD-Ö	.19**	
H5b	İE*KDD \rightarrow ÜKD-B	.28***	Kısmen Desteklendi
	İE*BDD \rightarrow ÜKD-B	-.23**	
	İE*DK \rightarrow ÜKD-B	-.11	
	İE*DY \rightarrow ÜKD-B	.17**	
H6a	SMS*KDD \rightarrow ÜKD-Ö	-.05	Kısmen Desteklendi
	SMS*BDD \rightarrow ÜKD-Ö	-.09	
	SMS*DK \rightarrow ÜKD-Ö	.03	
	SMS*DY \rightarrow ÜKD-Ö	-.14*	
H6b	SMS*KDD \rightarrow ÜKD-B	-.14*	Kısmen Desteklendi
	SMS*BDD \rightarrow ÜKD-B	.04	
	SMS*DK \rightarrow ÜKD-B	.02	
	SMS*DY \rightarrow ÜKD-B	-.09	

* p < .1, ** p < .05, *** p < .01

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE YORUMLAR

Çalışmanın son bölümünde, araştırma bölümünde elde edilmiş olan bulgular değerlendirilecektir. Çalışmanın literatüre sağlayacağı katkıya vurgu yapılarak teori ve uygulamaya yönelik çıkarımlar ile gelecek araştırmalar için önerilere değinilerek son olarak çalışmanın kısıtları üzerinde durulacaktır.

5.1. Tartışma ve Yorumlar

Bu çalışma kapsamında iş yeri siber zorbalık mağduriyetinin ölçümünde kullanılmak üzere bir ölçek geliştirilmiştir. Geliştirilen bu ölçek kullanılarak akademisyenler üzerinde gerçekleştirilen çalışma ile iş yeri siber zorbalık mağduriyeti ve üretim karşıtı davranışlar arasındaki ilişki ortaya konarak, duygusal zekanın bu ilişki üzerinde moderatör etkisi olduğuna dair ampirik kanıtlar ileri sürülmektedir.

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin günlük hayatta kullanımı giderek artmaktadır. Buna ek olarak bu teknolojilerin saldırgan davranışlar için kullanımı vakaları da giderek artış göstermektedir (Madan, 2014). Çocuklar ve ergenler üzerine her geçen gün artan çalışmalar siber zorbalığın küresel düzeyde, ciddi ve artan bir sorun olduğunu göstermiştir (Privitera and Campbell, 2009). İş yeri zorbalığı ve çalışanların taciz edilmesi konusunda son on yılda giderek artan çalışmalar söz konusudur. Ancak iş yerinde siber zorbalık olgusu ve etkileri üzerine çalışmalar son derece sınırlıdır (Piotrowski, 2012). Yetişkinler ile ilgili olarak siber zorbalık üzerine çok fazla çalışma bulunmaması bu alanı araştırmacılar için cazip hale getirmektedir (Madan, 2014). Hayatları teknoloji ile içiçe geçmiş olan daha genç nesiller işgücüne katıldıkça, organizasyonlar gelişen teknolojiyi rekabette avantaj sağlamak için kullanmaya devam ettikçe, bireyler teknolojiyi işte kullanmaya artan bir şekilde devam ettikçe ve teknolojinin kendisi gelişip insan hayatına giderek daha da erken girmeye başladıkça iş yeri siber zorbalığı sadece artmakla kalmayacak, çeşitli şekillerde değişime uğrayacak ve hızını koruyacaktır. Bu hıza yetişmek araştırmalar ve müdahaleler açısından zorunludur (D'Cruz and Noronha, 2013).

Sabella et al. (2013) siber zorbalığın herkes tarafından anlaşıldığı görüşünün bir mit olduğunu ileri sürmektedir. Çünkü siber zorbalık üzerinde çalışan

araştırmacılar arasında bile çok fazla çeşitlilikte siber zorbalık tanımı bulunmaktadır. Bazı araştırmacılar her hareketi siber zorbalık tanımının içine alarak daha geniş bir tanım ile hareket ederken, bazıları sadece belli davranışlar üzerine odaklanmış tanımları tercih etmektedir. Bazıları tüm teknolojilerin kullanımını dahil ederken, diğerleri bazı teknoloji ve network ortamlarını tanımın dışında tutmaktadır. İşi daha da karıştıran Şey, İngilizce dışındaki pek çok dilde "bullying" kelimesinin yeterli bir karşılığı olan bir kelime bulunmamaktadır. Bu da, özellikle uluslararası verilerin toplanması sırasında, rapor edilen yaygınlık oranlarını etkileyebilmektedir. Güvenilir ve herkes tarafından kabul gören bir siber zorbalık tanımının olmamasından doğan bir başka problem, bu tutarsızlıkların sanal alemdeki saldırganlık davranışlarının doğası ve yayılımını ölçmede farklı ölçümlere yol açmasıdır. Bu da en iyi ihtimalle eksik bir resim sağlayacaktır ve en kötü ihtimalle yanlış bilgilendirme ve kafa karışıklığı yaratacaktır. Bu noktada tez çalışmasının ana katkısı iş yeri siber zorbalığı mağduriyetinin ölçümünde kullanılmak üzere geçerli ve güvenilir bir ölçeğin geliştirilmesidir. Böylece siber zorbalık literatürünün iş yerinde siber zorbalık kapsamında genişletilmesine katkıda bulunmaktadır.

Aynı zamanda tez çalışmasında iş yeri siber zorbalık mağduriyeti ve çalışanların üretim karşıtı davranışlar sergilemesi ilişkisini ve çalışanların duygusal zeka düzeylerinin bu ilişki üzerindeki moderatör etkisini gösteren bir model ortaya konmuştur. Üretim karşıtı davranışlar ile ilgili araştırmalarda literatürde tatmin edici bir gelişme kaydedilmiş olmasına karşın, örgütlerde çatışma süreciyle ilgili araştırmalar ile üretim karşıtı davranışlar ile ilgili araştırmaların arasında kurulan bağlantının bu kadar az olması Őařırtıcıdır (Raver, 2013). Ayrıca stresli hayat deneyimlerinin ve duygusal zekanın birbiri ile olan ilişkisini araştıran çalışma sayısı sınırlıdır (Zhang et al., 2016). Bu tez çalışmasında iş yeri siber zorbalık mağduriyeti ile üretim karşıtı davranışlar arasında ilişki kurularak ve duygusal zekanın bu ilişki üstündeki moderatör etkisi gösterilerek literatüre bu bağlamda katkı sağlanmaktadır.

Bu çalışmada öncelikle çok boyutlu bir iş yeri siber zorbalık mağduriyeti leği geliştirilmiş ve geliştirilen bu ölçek kullanılarak akademisyenler ile gerçekleştirilen çalışma sonrasında iş yeri siber zorbalık mağduriyetinin boyutları ile üretim karşıtı davranışların boyutları arasındaki ilişki irdelenmiştir. Geliştirilen iş yeri siber zorbalık mağduriyeti leği üç boyuttan oluşmaktadır. Bunlar mesai dışı saldırı, iletişimin engellenmesi ve sosyol medyada saldırı boyutlarıdır. Üretim Karşıtı davranışlar leği ise bireye yönelik davranışlar ve örgüte yönelik davranışlar

olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Yapılan çalışmada iş yeri siber zorbalık mağduriyetinin mesai dışı saldırı ve iletişimin engellenmesi boyutlarının bireye ve örgüte yönelik üretim karşıtı davranışların her ikisi ile de pozitif ilişkili olduğu kanıtlanmıştır. Ancak beklenenin aksine sosyal medyada saldırı boyutunun örgüte yönelik üretim karşıtı davranışlar ile negatif bir ilişki içinde olduğu gözlenmiştir. Yine sosyal medyada saldırı boyutunun bireye yönelik üretim karşıtı davranışlar ile ilişkisi olmadığı görülmüştür. Bu sonucun sosyal medyadanın doğasından kaynaklanıyor olabileceği düşünülmektedir. Bu ortamda bireye yönelik siber saldırılar daha geniş bir izleyici kitlesine ulaşmaktadır. Mağdur hali hazırda hedef tahtasındayken üretim karşıtı davranışlar sergilediğinde daha çok dikkat çekmekten, hatta problemliliği kişi olarak ilan edilerek daha fazla kişi tarafından saldırıya uğramaktan çekinebilir. Bu durumun da bireye yönelik üretim karşıtı davranışlar sergileme konusunda çekimser kalmasına yol açıyor olabileceği düşünülmektedir. Bireyin örgüte yönelik üretim karşıtı davranışlar sergilemesi üzerindeki negatif etki ise sosyal medyada saldırının daha çok bireyler arası çatışma olarak algılanarak örgütün durumdan sorumlu tutulmaması ve iş arkadaşları tarafından birey hakkında sosyal medyada yaratılan olumsuz resimin örgütteki saygınlığına yansımalarının engellenmesi için bireyin örgütün gözünde pozitif bir görüntü çizme isteğinden kaynaklanıyor olabileceği düşünülmektedir.

Örgütsel çıktılarının temininde temel rol oynayan ve görevler yerine getiren bireylerin duygusal zeka düzeyi oldukça önemlidir. Bu nedenle başarılı organizasyonlar etkin biçimde iletişim kurabilen, duygularını kontrol edebilen ve teknik becerilerini sergileyebilen çalışanlara ihtiyaç duymaktadır (Jung and Yoon, 2012). Daha yüksek duygusal zeka seviyelerine sahip çalışanlar öncüller ve cevaplara odaklı duyguları yönetme becerisini daha etkili şekilde kullanabildiği için diğer insanlarla olan ilişkilerine daha etkili bir şekilde hakim olmaktadır (Wong and Law, 2002). Çatışmalar sıklıkla yüksek derecede duygusal deneyimler olduğu için bireyin duygusal zeka seviyesinin çatışma ile başa çıkma konusunda bir etkisinin olması beklenmektedir. Ancak daha önce bu konuda yapılan çalışmaların sonuçları muğlaktır. Bu muğlak sonuçların olası bir açıklaması duygusal zekanın kültüre spesifik bir motife sahip olmasıdır (Gunkel et al., 2016).

İkinci olarak bu çalışmada duygusal zekanın boyutları olan kendi duygularını değerlendirme, başkalarının duygularını değerlendirme, duyguları kullanma ve duyguları yönetmenin siber zorbalık mağduriyetinin boyutları ile üretim karşıtı

davranışların boyutları arasındaki ilişki üzerindeki moderatör etkisi irdelenmiştir. Ouyang et al. (2015) yüksek duygusal zeka seviyelerine sahip bireylerin diğer insanların duygularını ve kendi duygularını daha iyi kullanabildiğini ve bunun da örgütle ilgili faktörleri algılamalarını ve anlamalarını ve örgütsel adalet faktörlerini daha iyi anlamalarını geliştirdiğini, buna zıt olarak düşük duygusal zekaya sahip bireylerin kolaylıkla örgütsel adaletsizlik düşüncesi geliştirdiğini ve bunun da iş tatminini azalttığını belirtmektedir.

Yapılan çalışmada duygusal zekanın kendi duygularını değerlendirme boyutunun, mesai dışı saldırı mağduriyetinin bireye ve örgüte yönelik üretim karşıtı davranışların her ikisi ile olan ilişkisinde ve sosyal medyada saldırı mağduriyeti ile bireye yönelik üretim karşıtı davranışlar arasındaki ilişkide negatif moderatör etkisi olduğu görülmüştür. Kendi duygularını anlayabilme becerisi bireyin uzlaşmaya dayalı bir çözüm bulabilmek için kendi hedeflerinden vazgeçmesini gerektiren durumlarda özellikle önemlidir (Gunkel et al., 2016). Mesai dışı saldırı temelde çalışanın kendine ait olan zamanı iş için kullanmasını gerektiren durumlar ile karakterizedir. Bu çalışma akademisyenler ile gerçekleştirilmiş olup, söz konusu iş kolu yoğun ve hızlı bir tempoda çalışmayı ve kısa sürede birden fazla işi bir arada yürütüp tamamlamayı gerektirmektedir. Bu nedenle kendi duygularını değerlendirme becerisi yüksek akademisyenler, mesai dışı saldırıyı kişisel olarak algılamak ve öfke duymak yerine bu durumu sıradan hatta örgütün yararı için yapılan bir eylem olarak görüyor olabilir. Bu da bireye ve örgüte yönelik üretim karşıtı davranışlar sergilemesine engel olacaktır. Kendi duygularını anlayabilme becerisi yüksek bir birey gerçekte ne hissettiğinin farkındadır. Akademisyenlik toplumumuzda oldukça saygın bir meslek olarak kabul görmektedir. Bu nedenle statü sahibi ve sosyal açıdan doyuma ulaşmış akademisyenlerin sosyal medyada saldırı karşısında üzüntü ya da öfke duymak yerine kıskanıldığını hissetmesi daha olasıdır. Bu da kendisine karşı negatif tutum içindeki bireyler karşısında kendisini daha üstün görmesi ve iş yerinde daha pozitif bir tutum sergileyerek bu üstünlüğü her açıdan muhafaza etme çabasıyla sonuçlanıyor olabilir.

Duygularını doğru şekilde ifade edebilme becerisine sahip bireyler, diğer bireylerle daha iyi ve anlamlı ilişkiler kurabilmektedir. Yüksek duygusal zeka seviyesine sahip bireyler kendi duygularının ve bu duyguların diğer bireyler üzerine etkisinin de farkındadır. Diğer insanların duygularını doğru şekilde algılayabilen çalışanlar, çalışma arkadaşlarıyla olan kişilerarası etkileşimlerde daha başarılı olurlar

(Güllüce ve İşcan, 2010). Ancak bu çalışmada kendi duygularını değerlendirmenin iletişimin engellenmesi ve bireye yönelik üretim karşıtı davranışlar arasındaki ilişkide pozitif moderatör rol oynadığı belirlenmiştir. Dijital iletişimde mağdura karşı sergilenen saldırgan tavırların yüz yüze iletişimde de devam etmesi muhtemeldir. Bu şekilde iletişimin engellenmesi bireyin sorun karşısında bir çözüm üretmek için saldırgan ile sağlıklı iletişim kurması imkansız hale getirecektir. Bu durum mağdurun negatif duygularını daha da yoğunlaştıracak ve kendi duygularını değerlendirme becerisi yüksek olan bireyin olumsuz duyguları durumun çözümsüzlüğü karşısında katlanarak büyüyecektir. Bu da bireyin karşılaştığı duruma ve hissettiği negatif duygulara tepki olarak iletişim kanallarını tıkayan saldırgan ve kendisine yapılan haksızlığa sessiz kalan çalışma arkadaşlarına karşı üretim karşıtı davranışlar sergilemesine yol açıyor olabilir. Bu bulgulara ek olarak kendi duygularını değerlendirmenin, iletişimin engellenmesi ve sosyal medyada saldırının örgüte yönelik üretim karşıtı davranışlar ile olan ilişkisinde moderatör rolü olmadığı sağtanmıştır.

Başkalarının duygularını değerlendirme becerisi yüksek olan bireylerin empati yeteneği gelişmiştir. Empati yapabilen çalışanlar iş arkadaşlarının bakış açısını fark etme ve sağlıklı tepkiler verme konusunda da başarılıdırlar. Bu bireyler karşısındaki bireylerle ilişki kurmakta zorluk çekmemekte ve ortak hedef ve değerlere ulaşmada diğer bireylere yardımcı olmaya çalışmaktadır (Arslan et al., 2013). Ancak bu bireyler maruz kaldıkları saldırganlığın altında yatan nedenleri irdelemekte ve failerin davranışlarını gözlemlemekte de son derece başarılı olacaktır. Bu çalışmada duygusal zekanın başkalarının duygularını değerlendirme boyutunun, mesai dışı saldırı mağduriyetinin bireye ve örgüte yönelik üretim karşıtı davranışların her ikisi ile olan ilişkisinde de pozitif moderatör etkiye sahip olduğu gözlenmiştir. Bu durumda çalışan mesai dışı saldırganlığa maruz kaldığında, asıl amacın öğle arasında, mesai dışı saatlerde, izinli veya raporluyken kısa sürede yetiştirilmesi gereken işler verilerek ya da önceden verilen işlerin takibi yapılarak kendisini huzursuz etme ve nihai olarak da performansını olumsuz etkilemek olduğunu algılamakta ve buna tepki olarak hem kendisine saldırıda bulunan bireye hem de bu durum karşısında tepki vermeyen hatta sadece işin yetiştirilmesine odaklı politika izleyen örgüte karşı üretim karşıtı davranışlar sergileyerek tepkisini ortaya koyma yoluna gidiyor olabilir. Bununla birlikte bu çalışmada, başkalarının duygularını değerlendirmenin iletişimin engellenmesi ve bireye yönelik üretim karşıtı davranışlar

ilişkisinde negatif moderatör etkisi olduğu saptanmıştır. Bunun nedeni iletişim için kullanılan BİT'in ve telefonla yapılan görüşmelerin yüz yüze iletişimdeki kadar çok duygusal ipucu taşımamasıdır. Bu durum bireyin kendisine karşı yapılan saldırının altında yatan duygusal nedenleri tam olarak algılayamamasına ve saldırgan davranışların faili ile empati kuramamasına neden olmaktadır. Bu da mağdurun durumu daha çözümsüz bir hale sokmamak adına iş yerinde saldırganın kendisine ve izleyici rolündeki diğer çalışanlara karşı daha pozitif bir tutum sergileyerek sorunu çözmeye çalışması ve bireye yönelik üretim karşıtı davranışlar sergilemekten çekinmesine yol açıyor olabilir. Bu bulgulara ek olarak bu çalışmada, başkalarının duygularını değerlendirmenin iletişimin engellenmesi ve örgüte yönelik üretim karşıtı davranışlar ilişkisinde ve sosyal medyada saldırı mağduriyetinin bireye ve örgüte yönelik üretim karşıtı davranışların her ikisi ile olan ilişkisinde moderatör rolü olmadığı belirlenmiştir.

Bu çalışmada, duyguları kullanma boyutunun, mesai dışı saldırı, iletişimin engellenmesi ve sosyal medyada saldırının bireye ve örgüte yönelik üretim karşıtı davranışlar ile ilişkisinde moderatör etkisi olmadığı görülmüştür.

Duygusal zekanın duyguları yönetme boyutunun sosyal medyada saldırı mağduriyeti ile örgüte yönelik üretim karşıtı davranışlar ilişkisinde negatif moderatör etkisi olduğu saptanmıştır. Duygusal zekanın duyguları yönetme becerisi boyutu çalışanın iş arkadaşları ve amirleri ile daha iyi ilişkiler kurmasını sağlamakta ve bu durum çalışanın iş tatmininin daha yüksek olması ile sonuçlanmaktadır. Çalışanın bu şekilde devamlı bir pozitif duygusal durumda bulunması iş ortamına ve örgüte karşı da pozitif duygular hissetmesine yol açmaktadır (Wong and Law, 2002). Yine bu tez çalışmasında sosyal medyada saldırı mağduriyeti ve bireye karşı üretim karşıtı davranışlar arasında negatif yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde duyguları yönetme becerisinin sosyal medyada saldırı mağduru bireyin örgüte yönelik pozitif tutumu üstünde büyüteç etkisi yaptığı söylenebilir.

Yüksek duygusal zeka seviyesine sahip bir çalışan duygularını akıllıca yönetebildiği ve kontrol altında tutabildiği için iş yerinde karşılaştığı problemleri daha etkin şekilde çözebilmektedir. Bu durum çalışanın örgüte olan bağlılığının artmasını olumlu yönde etkilemektedir (Arslan et al., 2013). Ancak bu çalışmada duyguları yönetme boyutunun iletişimin engellenmesi ile bireye ve örgüte yönelik üretim karşıtı davranışlar ilişkisi üzerinde pozitif moderatör etkisi olduğu belirlenmiştir. Burada pozitif moderasyon görülmesindeki asıl etkenin çalışanın

sağlıklı iletişim kurmasının siber zorba tarafından tamamen engellenmesi olduğu düşünülmektedir. Duyguları yönetme becerisi yüksek bile olsa kişi problemi çözmek için iletişimi bir araç olarak kullanamamaktadır. Bu durumda çalışanın, siber zorbalık mağduriyetinin getirdiği adaletsizlik duygusunu ve stresi boşaltarak kendi duygu durumunu tekrar pozitif çevirebilmek için bireye ve örgüte karşı üretim karşıtı davranışlara yöneliyor olabileceği düşünülmektedir. Bu sonuçlara ek olarak duyguları yönetme boyutunun mesai dışı saldırı mağduriyeti ile bireye ve örgüte yönelik davranışlar ilişkisi üzerinde ve ayrıca sosyal medyada saldırı mağduriyeti ile bireye yönelik üretim karşıtı davranışlar ilişkisinde moderatör etkisi olmadığı gözlenmiştir.

5.2. Yönetmel Çıkarımlar

Günümüz rekabetçi iş ortamında performansı arttırmak ve daha başarılı olmak için yöneticiler ve çalışanlar işi mesai saatleri dışına taşımaktadır. Ancak bilgi ve iletişim teknolojilerinin de yaygınlaşması ile özel hayat ve iş hayatı arasındaki sınırların giderek incilmesi çalışanlar için ciddi bir stres kaynağı haline gelmektedir. Bu nedenle yöneticiler ve çalışanların hangi davranışların kabul edilebilir, hangilerinin ise siber zorbalık tanımına girdiği hakkında bilinçlendirilmesi gerekmektedir. Bu noktada örgütün devreye girerek siber zorbalık karşıtı politikalarını net şekilde belirlemesi ve yönetici ve çalışanların bu konudaki sınırlarını kesin şekilde çizmesi gerekmektedir.

İş yeri stresi çalışan üzerinde ciddi fiziksel ve ruhsal etkilere sahiptir. Günümüz iş yerindeki en önemli stres kaynaklarından biri haline gelen siber zorbalık mağduriyetinin sağlıkta bozulma, refahta azalma, kendine güven ve öz saygıda azalma, kendinden nefret etme, uyku problemleri, anksiyete, öfke, depresyon, asabiyet, odaklanma güçlüğü, kronik yorgunluk, intihara meyilli düşünceler, iş tatmininde azalma, işten ayrılma niyetinde artış, hastalık izinlerinde artış ve örgütsel bağlılıkta azalma ile ilişkili olduğu saptanmıştır. Bu durum sadece bireye değil aynı zamanda örgüte de zarar vermektedir. Bu nedenle iş yeri stresi ile başa çıkmada daha pozitif yöntemleri tercih etme konusunda çalışanlara danışmanlık hizmeti sunulması örgütün yararına olacaktır.

Duyguların daha iyi algılanması, anlaşılması ve yönetimi çalışanın iş yerindeki olaylara hakim olmasını ve bu olaylara tepkiler vermesini kolaylaştırmaktadır. Bu durum da daha fazla güç sahibi olma hissi yaratmaktadır. Çalışmalar çalışanların bu şekilde iş yerinde bir çeşit güç ve kontrol hissine sahip olmasının işleriyle daha ilgili hale gelmelerine, örgüte bağlılıklarının artmasına ve tükenmişlik, fiziksel hastalıklar, işten ayrılma, işe nedensiz gelmeme ve düşük örgütsel bağlılık gibi negatif durumları deneyimle ihtimallerinin daha düşük bir ihtimal olmasına yol açmaktadır. Buna ek olarak duygusal zekanın bu boyutları iş yerinde daha iyi kişiler arası ilişkilere yol açmakta ve böylece işte sunulmakta olan sosyal destekle ilgili daha fazla tatmin oluşmaktadır (Schutte and Loi, 2014). Bu bilgiler ışığında, örgütlerin işe alım sürecinde duygusal zekası daha yüksek olan adayları tercih etmesi yerinde olacaktır. Ayrıca günümüzde bireysel zekanın (IQ) geliştirilmesinin mümkün olmadığı ancak duygusal zekanın (EQ) geliştirilebileceği bilinmektedir (Arslan et al., 2013). Bu nedenle örgütlerin var olan çalışanlarının duygusal zekalarını geliştirmeye yönelik eğitim programları düzenlemesi de faydalı olacaktır.

5.3. Araştırmanın Kısıtları ve Gelecek Araştırmalar İçin Öneriler

Bu çalışmada karşılaşılan en önemli kısıt, siber zorbalık mağdurlarının güçsüz görünmek ya da kurban olarak olarak damgalanmak istememesi nedeniyle anket sorularını cevaplarırken yaşadıklarını daha az göstermeye çalışması ya da saklamasıdır. Buna ek olarak katılımcılar negatif davranışların ölçülmekte olduğu üretim karşıtı davranışlar ölçeğine ait ifadeleri cevaplarırken yaptıklarını daha az göstermeye çalışabilir veya bu davranışları sergilediklerini kabul etmeyebilir.

Bu çalışmanın örneklemini akademisyenler oluşturmaktadır. Literatürde akademisyenlerin duygusal zekasının yüksek olduğuna dair çalışmalar bulunmaktadır. Bu da, duygusal zekası daha düşük bireyleri de içeren bir örneklem ile çalışılmış olsaydı duygusal zekanın siber zorbalık ve üretim karşıtı davranışlar ilişkisi üzerindeki moderatör etkisine dair farklı sonuçların elde edilebilmesi ihtimalini ortaya çıkarmaktadır. Bu çalışma kapsamında sadece devlet üniversitelerinde çalışmakta olan akademisyenler örnekleme dahil edilmiştir. Ancak özel üniversiteler hatta farklı iş kolları ile yapılacak çalışmalar duygusal zeka, siber

zorbalık ve üretim karşıtı davranışlar ilişkisi konusunda daha net bir resim ortaya koyabilir.

Bütün bu kısıtlar değerlendirildiğinde gelecek çalışmalar için izlenebilecek yol ortaya çıkmaktadır. Öncelikle bu çalışma kapsamında geliştirilmiş olan iş yeri siber zorbalık mağduriyeti ölçeği vaka çalışmaları ile geliştirilebilir. İş yerinde siber zorbalık davranışının öncülleri ve mağdur üzerindeki etkileri detaylı bir şekilde incelenebilir. Ayrıca üretim karşıtı davranışların diğer öncülleri ile birlikte daha karmaşık bir model kurularak birlikte etkiler incelenebilir. Buna ek olarak siber zorbalık ve üretim karşıtı davranışlar ilişkisinde dark-triad ve diğer kişilik özelliklerinin etkisine bakılabilir.



KAYNAKLAR

Aboujaoude E., Savage M. W., Starcovic V., Salame W. O., (2015), "Cyberbullying: Review of an old problem gone viral", *Journal of Adolescent Health*, 57, 10-18.

Aiken L. S., West S. G. (1991), "Multiple regression: Testing and interpreting interactions", Newbury Park, CA: Sage Publications.

Ak Ş., Özdemir Y., Kuzucu Y., (2015), "Cybervictimization and cyberbullying: The mediating role of anger, don't anger me!", *Computers in Human Behavior*, 49, 437-443.

Akbulut Y., Sahin Y. L., Eristi B., (2010), "Development of a scale to investigate cybervictimization among online social utility members", *Contemporary Educational Technology*, 1 (1), 46-59.

Akbulut Y., Eristi B., (2011), "Cyberbullying and victimisation among Turkish university students", *Australasian Journal of Educational Technology*, 27 (7), 1155-1170.

Arslan R., Efe D., Aydın E., (2013), "Duygusal zeka ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma", *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 5 (3), 169-180.

Bagozzi R., Yi Y., (1988), "On the evaluation of structural equation models", *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16 (1), 74-94.

Bagozzi R., Yi Y., Phillips L. W., (1991), "Assessing construct validity in organizational research", *Administrative Science Quarterly*, 36 (3), 421-458.

Baroncelli A., Ciucci E., (2014), "Unique effects of different components of trait emotional intelligence in traditional bullying and cyberbullying", *Journal of Adolescence*, 37, 807-815.

Bennett R. J., Robinson S. L., (2000), "Development of a measure of workplace deviance", *Journal of Applied Psychology*, 85 (3), 349-360.

Bentler P. M., (1990), "Comparative fit indexes in structural models", *Psychological Bulletin*, 107 (2), 238-246.

Borstorff P. C., Graham G., Marker M. B., (2007), "E-Harassment: Employee perceptions of e-technology as a source of harassment", *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 12 (2), 44-60.

Brewer G., Kerslake J., (2015), "Cyberbullying, self-esteem, empathy and loneliness", *Computers in Human Behavior*, 48, 255-260.

Byrne B. M., (1994), "Structural equation modeling with EQS and EQS/Windows", Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Calvete E., Orue I., Estévez A., Villardón L., Padilla P., (2010), "Cyberbullying in adolescents: Modalities and aggressors' profile", *Computers in Human Behavior*, 26, 1128-1135.

Cohen A., (2016), "Are they among us? A conceptual framework of the relationship between the dark triad and counterproductive work behaviors (CWBs)", *Human Resource Management Review*, 26, 69-85.

Çetin B., Yaman E., Peker A., (2011), "Cyber victim and bullying scale: A study of validity and reliability", *Computers & Education*, 57, 2261-2271.

D'Cruz P., Noronha E., (2013), "Navigating the extended reach: Target experiences of cyberbullying at work", *Information and Organization*, 23, 324-343.

DeShong H. L., Grant M. D., Mullins-Sweatt S. N., (2015), "Comparing models of counterproductive workplace behaviors: The five-factor model and the dark triad", *Personality and Individual Differences*, 74, 55-60.

Fida R., Paciello M., Tramontano C., Fontaine R. G., Barbaranelli C., Farnese M. L., (2015), "An integrative approach to understanding counterproductive work behavior: The roles of stressors, negative emotions, and moral disengagement", *J Bus Ethics*, 130, 131-144.

Fornell C., Larcker D. F., (1981), "Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error", *Journal of Marketing Research*, 18 (1), 39-51.

García-Sancho E., Salguero J. M., Fernández-Berrocal P., (2014), "Relationship between emotional intelligence and aggression: A systematic review", *Aggression and Violent Behavior*, 19, 584-591.

Gunkel M., Schlaegel C., Taras V., (2016), "Cultural values, emotional intelligence, and conflict handling styles: A global study", *Journal of World Business*, 51, 568-585.

Güllüce A. Ç., İşcan Ö. F., (2010), "Mesleki tükenmişlik ve duygusal zeka arasındaki ilişki", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5 (2), 7-29.

Günsel A., Akgün A. E., Keskin H., (2010), "Duygusal zeka takım öğrenmesi ilişkisi: Yazılım geliştirme takımları üzerinde bir uygulama", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24 (3), 117-138.

Hair J. F., Black W. C., Babin B. J. Anderson, R. E., Tatham R. L., (2006), "Multivariate Data Analysis with Readings", 6th edition, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.

Hatcher L., (1994), "A step-by-step approach to using the SAS ® System for factor analysis and structural equation modeling", Cary, NC: SAS Institute Inc.

Heatherington W., Coyne I., (2014), "Understanding individual experiences of cyberbullying encountered through work", *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 17 (2), 163-192.

Hong J. -C., Lin C. -H., Hwang M. -Y., Hu R. -P., Chen Y. -L., (2014), "Positive affect predicting worker psychological response to cyber-bullying in the high-tech industry in Northern Taiwan", *Computers in Human Behavior*, 30, 307-314.

Hu L. T., Bentler P. M., (1995), "Evaluating Model Fit, in *Structural Equation Modeling: Concepts, Issues, and Applications*". In: R. H. Hoyle, Editor, Sage, Thousand Oaks, CA.

Irwin J. R., McClelland G. H., (2001), "Misleading heuristics and moderated multiple regression models", *Journal of Marketing Research*, 38 (February), 100-109.

Jöreskog K. G., Sörbom D., (1993), "LISREL 8: Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language", Scientific Software International.

Jung H. S., Yoon H. H., (2012), "The effects of emotional intelligence on counterproductive work behaviors and organizational citizen behaviors among food and beverage employees in a deluxe hotel", *International Journal of Hospitality Management*, 31, 369-378.

Kelloway E. K., Francis L., Prosser M., Cameron J. E., (2010), "Counterproductive work behavior as protest", *Human Resource Management Review*, 20, 18-25.

Konakay G., (2013), "Akademisyenlerde duygusal zeka faktörlerinin tükenmişlik faktörleri ile ilişkisine yönelik bir araştırma: Kocaeli Üniversitesi örneği", *DEÜ SBE Dergisi*, 15 (1), 121-144.

Kowalski R. M., Limber S. P., (2007), "Electronic bullying among middle school students", *Journal of Adolescent Health*, 41, 22-30.

Li Q., (2007), "New bottle but old wine: A research of cyberbullying in schools", *Computers in Human Behavior*, 23, 1777-1791.

Lim V. K. G., Teo T. S. H., (2009), "Mind your e-manners: Impact of cyber incivility on employees' work attitude and behavior", *Information & Management*, 46, 419-425.

Madan A. O., (2014), "Cyber aggression / cyber bullying and the dark triad: Effect on workplace behavior / performance", *International Scholarly and Scientific Research & Innovation*, 8 (6), 1718-1723.

Mayer J. D., Caruso D., Salovey P., (1999), "Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence", *Intelligence*, 27, 267-298.

Mazari A. A., (2013), "Cyber-bullying taxonomies: Definition, form, consequences and mitigation strategies", *5th International Conference on Computer Science and Information Technology (CSIT)*.

Mehdad A., Nezhad A. V., (2014), "Relationship between perceived organizational injustice, perceived job stress and cyber bullying: A test of mediation", *International Journal of Psychology and Behavioral Research*, 3 (5), 374-385.

Mishna F., Saini M., Solomon S., (2009), "Ongoing and online: Children and youth's perceptions of cyber bullying", *Children and Youth Services Review*, 31, 1222-1228.

Neter J., Kutner M., Nachtsheim C., Wasserman W., (1996), "Applied linear statistical models", McGraw-Hill Companies, Inc., NY.

Nunnally J. C., (1978), "Psychometric Theory", 2nd Edition, McGraw-Hill.

Ouyang Z., Sang J., Li P., Peng J., (2015), "Organizational justice and job insecurity as mediators of the effect of emotional intelligence on job satisfaction: A study from China", *Personality and Individual Differences*, 76, 147-152.

Ophoff J., Machaka T., Stander S., (2015), "Exploring the impact of cyber incivility in the workplace", *Proceedings of Informing Science & IT Education Conference (InSITE)*, 493-504.

Ozden M. S., İcellioglu S., (2014), "The perception of cyberbullying and cybervictimization by university students in terms of their personality factors", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 4379-4383.

Perren S., Dooley J., Shaw T., Cross D., (2010), "Bullying in school and cyberspace: Associations with depressive symptoms in swiss and australian adolescents", *Child and Adolescent Psychiatry and Mental Health*, 28, 1-10.

Piotrowski C., (2012), "From workplace bullying to cyberbullying: The enigma of e-harassment in modern organizations", *Organization Development Journal*, 30 (4), 44-53.

Privitera C., Campbell M. A., (2009), "Cyberbullying: The new face of workplace bullying?", *CyberPsychology and Behavior*, 12 (4), 395-400.

Raman P., Sambasivan M., Kumar N., (2016), "Counterproductive work behavior among frontline government employees: Role of personality, emotional intelligence, affectivity, emotional labor, and emotional exhaustion", *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32, 25-37.

Raskauskas J., (2010), "Text-bullying: Associations with traditional bullying and depression among new zealand adolescents", *Journal of School Violence*, 9, 74-97.

Raver L., (2013), "Counterproductive work behavior and conflict: Merging complementary domains", *Negotiation and Conflict Management Research*, 6 (3), 151-159.

Sabella R. A., Patchin J. W., Hinduja S., (2013), "Cyberbullying myths and realities", *Computers in Human Behavior*, 29, 2703-2711.

Schermelleh-Engel K., Moosbrugger H., (2003), "Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures", *Methods of Psychological Research Online*, 8 (2), 23-74.

Schutte N. S., Loi N. M., (2014), "Connections between emotional intelligence and workplace flourishing", *Personality and Individual Differences*, 66, 134-139.

Snyman R., Loh J. M. I., (2015), "Cyberbullying at work: The mediating role of optimism between cyberbullying and job outcomes", *Computers in Human Behavior*, 53, 161-168.

Sony M., Mekoth N., (2016), "The relationship between emotional intelligence, frontline employee adaptability, job satisfaction and job performance", *Journal of Retailing and Consumer Services*, 30, 20-32.

Spector P. E., Fox S., Penney L. M., Bruursema K., Goh A., Kessler S., (2006), "The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal?", *Journal of Vocational Behavior*, 68, 446-460.

Spector P. E., Fox S., (2010), "Theorizing about the deviant citizen: An attributional explanation of the interplay of organizational citizenship and counterproductive work behavior", *Human Resource Management Review*, 20, 132-143.

Wan H. C., Downey L. A., Stough C., (2014), "Understanding non-work presenteeism: Relationships between emotional intelligence, boredom, procrastination and job stress", *Personality and Individual Differences*, 65, 86-90.

Wang J., Nansel T., Lanotti R., (2011), "Cyber and traditional bullying: Differential association with depression", *Journal of School Violence*, 9, 74-97.

Weatherbee T. G., (2010), "Counterproductive use of technology at work: Information & communications technologies and cyberdeviancy", *Human Resource Management Review*, 20, 35-44.

Wong C. -S., Law K. S., (2002), "The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study", *The Leadership Quarterly*, 13, 243-274.

Ybarra M., Mitchell K., Wolak J., Finkelhor, (2006), "Examining characteristics and associated distress related to internet harassment: Findings from the second youth internet safety survey", *Pediatrics*, 118.

Zhang S., Leidner D., (2014), "Workplace cyberbullying: The antecedents and consequences", *20th Americas Conference on Information Systems*, 1-11, Savannah, GA, USA, 7-9 August.

Zhang P., Li C. -Z., Zhao Y. -N., Xing F. -M., Chen C. -X., Tian X. -F., Tang Q. -Q., (2016), "The mediating role of emotional intelligence between negative life events and psychological distress among nursing students: A cross-sectional study", *Nurse Education Today*, 44, 121-126.

ÖZGEÇMİŞ

24.09.1982 yılında Sakarya'da doğan Ş. Serda KAYMAN lise eğitimini 2000 yılında Kocaeli Anadolu Lisesi'nde tamamlamıştır. 2000 yılında T.C. Haliç Üniversitesi Moleküler Biyoloji ve Genetik Bölümü'nü burslu ve birincilikle kazanan Ş. Serda KAYMAN, 2004 yılında bölüm birincisi olarak lisans eğitimini tamamlamıştır. 2007 yılında Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü'nde Biyoloji yüksek lisansını tamamlamıştır. 2014 yılında Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında yüksek lisans eğitimine başlamıştır. 2006-2014 yılları arasında Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Moleküler Biyoloji ve Genetik Bölümü'nde araştırma görevlisi olarak görev yapan Ş. Serda KAYMAN, 2014 yılından itibaren Gebze Teknik Üniversitesinde idari personel olarak çalışmaktadır.

Ş. Serda KAYMAN işletme biliminde yönetim ve organizasyon alanına odaklanmıştır.

EKLER

EK A: Anket Soruları



GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ

Sayın İlgili,

Bu anket formu, Gebze Teknik Üniversitesi İşletme Fakültesi tarafından yürütülen “İşletmelerde Siber Zorbalık, Duygusal Zeka ve Üretim Karşıtı Davranışlar İlişkisi” konulu araştırma ile ilgilidir. Bu araştırma çalışması tamamen akademik bir çalışma olup, bilimsel bir amaca yönelik olarak kullanılacaktır. Gönderilecek cevaplarda katılımcılarla ilgili bilgiler kesinlikle gizli tutulacak olup, elde edilecek sonuçlar sadece akademik amaçlı kullanılacaktır. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlarla yönetim ve organizasyon biliminin ilerlemesine ve Türk iş dünyasının gelişimine katkıda bulunmayı arzuluyoruz. İlginiz için teşekkürlerimizi sunar, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

© 2016 Prof. Dr. Halit KESKİN

© 2016 Ar. Gör. Hayat AYAR

© 2016 Ş. Serda KAYMAN

Gebze Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi

Formu Dolduran Hakkında Genel Bilgiler

Cinsiyet: () Kadın () Erkek

Yaş: () 18-25 () 26-33 () 34-41 () 42-49 () 50 ve üstü

Eğitim Durumu: () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora

Aylık Gelir Durumu: () 1800-2599 TL () 2600-3399 TL () 3400-4199 TL

() 4200-4999 TL () 5000 TL ve üstü

Toplam Çalışma Süresi: (yıl)

Bu İş Yerinde Çalışma Süresi: (yıl)

Akademik Ünvanınız:

1=Hiç; 2=Nadiren; 3=Ara sıra; 4=Sıkça; 5=Oldukça fazla					
İş Yeri Siber Zorbalık Mağduriyeti Ölçeği					
<i>Bilgi ve İletişim Teknolojileri (BİT), bilgiye ulaşılmasını ve bilginin oluşturulmasını sağlayan her türlü görsel, işitsel basılı ve yazılı araçlardır. Örn: SMS, e-posta, anlık mesajlaşma gibi.</i>					
İziniyken veya raporluyken <u>kasıtlı olarak telefon</u> ile aranarak kısa sürede yetiştirmem için yeni bir iş verilir ve/veya daha önce verilmiş olan bir işin takibi yapılır.	1	2	3	4	5
İziniyken veya raporluyken <u>kasıtlı olarak BİT</u> yoluyla bana ulaşılarak kısa sürede yetiştirmem için yeni bir iş verilir ve/veya daha önce verilmiş olan bir işin takibi yapılır.	1	2	3	4	5
Öğle tatilinde veya mesai saatleri dışında <u>kasıtlı olarak telefon</u> ile aranarak kısa sürede yetiştirmem için yeni bir iş verilir ve/veya daha önce verilmiş olan bir işin takibi yapılır.	1	2	3	4	5
Öğle tatilinde veya mesai saatleri dışında <u>kasıtlı olarak BİT</u> yoluyla bana ulaşılarak kısa sürede yetiştirmem için yeni bir iş verilir ve/veya daha önce verilmiş olan bir işin takibi yapılır.	1	2	3	4	5
İş ile ilgili <u>telefon</u> ve/veya <u>BİT</u> yoluyla yaptığım görüşmelerimde <u>kasıtlı olarak</u> bana hakaret edilir, aşağılanırım, tehdit edilirim, rahatsızlık veren imalarda bulunulur ve/veya benimle alay edilir.	1	2	3	4	5
İş ile ilgili acil durumlarda <u>telefon</u> ve/veya <u>BİT</u> yoluyla <u>kasıtlı olarak</u> bana ulaşılmaz veya geç ulaşılır.	1	2	3	4	5
İş ile ilgili olarak <u>telefonla</u> aramalarım <u>kasıtlı olarak</u> dikkate alınmaz, aramalarım cevap verilmez veya aramadığım iddia edilir.	1	2	3	4	5
İş ile ilgili olarak <u>BİT</u> i kullanarak gönderdiğim mesajlar <u>kasıtlı olarak</u> dikkate alınmaz, mesajlarıma cevap verilmez veya mesaj atmadığım iddia edilir.	1	2	3	4	5
Sosyal medyadaki paylaşımlarıma çalışma arkadaşlarım tarafından <u>kasıtlı olarak</u> hakaret, aşağılama ve/veya alay içerikli yorum yapılır.	1	2	3	4	5
Sosyal medyadaki paylaşımlarım çalışma arkadaşlarım tarafından <u>kasıtlı olarak</u> yanlış yorumlanarak amacından saptırılır.	1	2	3	4	5
Sosyal medyada çalışma arkadaşlarım tarafından işimle ilgili <u>kasıtlı olarak</u> hakaret, aşağılama ve/veya alay içerikli yorum yapılır, hakkımda asılsız dedikodu yayılır.	1	2	3	4	5
Sosyal medyada çalışma arkadaşlarımın paylaşımlarında <u>kasıtlı olarak</u> dışlanırım.	1	2	3	4	5
Sosyal medyada çalışma arkadaşlarım tarafından <u>izinsiz olarak</u> fotoğrafım, videom, yazıları, kişisel ve/veya özel bilgilerim paylaşılır.	1	2	3	4	5
Cep telefonum çalışma arkadaşlarım tarafından <u>izinsiz olarak</u> alınarak bir başkasına <u>kasıtlı olarak</u> hakaret, aşağılama ve/veya alay içerikli mesaj gönderilir.	1	2	3	4	5
BİT te kullandığım hesaplarımdan çalışma arkadaşlarım tarafından <u>izinsiz olarak</u> bir başkasına <u>kasıtlı olarak</u> hakaret, aşağılama ve/veya alay içerikli mesaj gönderilir.	1	2	3	4	5
Cep telefonum ve/veya BİT te kullandığım hesaplarımdan (Facebook, Twitter, Instagram, WhatsApp, e-posta gibi) çalışma arkadaşlarım tarafından <u>izinsiz olarak</u> alınarak bir başkasına cinsel ima içerikli mesaj gönderilir.	1	2	3	4	5
Çalışma arkadaşlarım tarafından BİT yoluyla romantik ilişki amaçlı <u>ısrarcı</u> teklifler alırım ve/veya cep telefonum ve/veya BİT yoluyla çalışma arkadaşlarımla kurduğum iletişimde <u>kasıtlı olarak</u> cinsel imalarda bulunulur.	1	2	3	4	5

1=Hiçbir zaman; 2=Bir veya iki kere; 3=Ayda bir veya iki kere; 4=Haftada bir veya iki kere; 5=Her gün					
Üretim Karşılığı Davranışlar Ölçeği					
Yukarıdaki davranışlardan en az birine maruz kaldığımda.....					
..... iş yerinde birisi ile alay ederim.	1	2	3	4	5
..... iş yerinde birisine kırıcı sözler söylerim.	1	2	3	4	5
..... iş yerinde etnik, dini veya ırkçı söylemlerde bulunurum.	1	2	3	4	5
..... iş yerinde birisine hakaret ederim.	1	2	3	4	5
..... iş yerinde birisine kötü bir şaka yaparım.	1	2	3	4	5

..... iş yerinde birisine kaba davranırım.	1	2	3	4	5
..... iş yerinde birisini herkesin içinde utandırırım.	1	2	3	4	5
..... iş yerine ait bir eşyayı izinsiz alırım.	1	2	3	4	5
..... çalışmak yerine hayal kurup, düşüncelere dalarak çok fazla zaman harcarım.	1	2	3	4	5
..... sarfların geri ödemesi sırasında iş masrafları için harcadığımdan daha fazla para alabilmek için bir fatura üzerinde oynama yaparım.	1	2	3	4	5
..... iş yerinde izin verileden daha uzun molalar kullanırım veya ekstra molalar alırım.	1	2	3	4	5
..... işe izinsiz geç gelirim.	1	2	3	4	5
..... iş ortamımı kirletirim.	1	2	3	4	5
..... yöneticimin talimatlarına uymayı göz ardı ederim.	1	2	3	4	5
..... bilinçli olarak, çalışmam gereken hızdan daha yavaş çalışırım.	1	2	3	4	5
..... iş yerine ait gizli bilgileri, yetkisi olmayan insanlarla paylaşıyorum.	1	2	3	4	5
..... iş yerinde sigara içerim, yasal olmayan bir madde kullanırım veya alkol alırım.	1	2	3	4	5
..... işim için gerekenden daha az efor sarf ederim.	1	2	3	4	5
..... fazla mesai ücreti almak için çalışma saatlerimi arttırırım.	1	2	3	4	5

1=Kesinlikle Katılmıyorum; 2=Katılmıyorum; 3=Fikrim Yok; 4=Katılıyorum; 5=Kesinlikle Katılıyorum					
Duygusal Zeka Ölçeği					
Çoğu zaman hissettiğim duyguların farkında olurum.	1	2	3	4	5
Kendi duygularımı iyi tanırım.	1	2	3	4	5
Gerçekten ne hissettiğimi bilirim.	1	2	3	4	5
Mutlu olup olmadığımı her zaman bilirim.	1	2	3	4	5
Arkadaşlarımın duygularını davranışlarından her zaman anlarım.	1	2	3	4	5
Diğer insanların duyguları konusunda iyi bir gözlemciyimdir.	1	2	3	4	5
Diğer insanların duygu ve hisleri hakkında duyarlıyım.	1	2	3	4	5
Çevremdeki insanların duygularını iyi anlarım.	1	2	3	4	5
Her zaman kendime hedefler koyarım ve onlara ulaşmak için elimden gelenin en iyisini yapmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
Her zaman kendime yetenekli biri olduğumu söylerim.	1	2	3	4	5
Kendi kendimi motive eden biriyim.	1	2	3	4	5
Her zaman elimden gelenin en iyisini yapmak için kendimi cesaretlendiririm.	1	2	3	4	5
Öfkemi kontrol edebilir ve zorlukların üstesinden rasyonel bir şekilde gelebilirim.	1	2	3	4	5
Kendi duygularımı kontrol etmede oldukça becerikliyim.	1	2	3	4	5
Çok sinirli olduğumda her zaman hızlıca sakinleşebilirim.	1	2	3	4	5
Duygularım üzerinde güçlü bir kontrolüm vardır.	1	2	3	4	5

TEŞEKKÜR EDERİZ