

# MOBBİNG ÖLÇEĞİ: GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI\*

Ayşegül LALEOĞLU\*\* / Prof.Dr. Emine ÖZMETE \*\*\*

## Özet

Bu çalışmanın amacı insani hizmet örgütlerinde çalışan bireylerin mobbinge uğrama durumlarını değerlendirmek için geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirmektir. Mobbing Ölçeği'nin (Vol. Mob. Scale) Türkçe versiyonunun geçerliliğini ve güvenilirliğini belirlemek üzere yürütülen bu çalışmada kamu kurumlarında çalışan toplam 120 sosyal çalışmacı araştırma kapsamına alınmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliğini kontrol etmek için bir faktör analizi tekniği olan "Dönüştürülmüş Temel Bileşenler Analizi" uygulanmış, faktör yükü 0.30' dan düşük olan cümleler ölçekten çıkarılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için hesaplanan iç tutarlılık katsayısı Cronbach Alpha 0,94 olarak bulunmuştur. Faktör analizi sonuçlarına göre mobbing davranışlarını tanımlayan beş alt faktör ortaya çıkmıştır. Yapılan bu çalışmalar ile Mobbing Ölçeğinin Türkiye'de insani hizmet örgütlerinde çalışanlar için geçerli ve güvenilir olduğuna ilişkin sonuçlar elde edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Mobbing, Mobbing Ölçeği, Geçerlik ve Güvenirlilik, İnsani Hizmet Örgütleri, Sosyal Çalışmacılar

\* Bu makale; "İnsani Hizmet Örgütlerinde Mobbing Davranışlarının Değerlendirilmesi" konulu Yüksek Lisans Tezinin bir parçasıdır.

\*\* Bilim Uzmanı, Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü, Diyarbakır

\*\*\* Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü

**MOBBING SCALE: STUDY ON VALIDITY AND RELIABILITY****Abstract**

The aim of this study is develop valid and reliable measurement for assessing exposure to mobbing behaviors to employees who are working in human services organizations. Determine the validity and reliability of the Turkish version of mobbing scale (Vol. Mob. Scale) 120 social workers, who are working in public institutions, included in the study. "Transformed Principal Components Analysis", which is a technique of factor analysis, has been implemented in order to control the construct validity of the scale; the sentences which have factor loading less than 0.30 have not been figured in calculate to determine the reliability of the scale, Cronbach Alpha internal consistency was found 0,94. According to results of factor analysis to describe the behaviors of mobbing five sub factors were determined. As a result of this study, it is determined that the Mobbing Scale is valid and reliable tool that can be used in human service organizations in Turkey.

**Key words:** *Mobbing, Mobbing Scale, Validity and Reliability, Human Service Organizations, Social Worker*

**GİRİŞ**

Toplumsal yaşamda ve çalışma yaşamında geçmişten günümüze her zaman var olan mobbing; diğer şiddet türlerinin yaygınlığı ve kavramın tanımlanmasında ki güçlükler nedeniyle öne çıkmamıştır. Günümüzde bu denli tartışılmaya başlamasının temel nedeni ise, gerek çalışanların bireysel farkındalıklarının artması, gerekse bu şiddet biçimine dair cezai yaptırımlar içeren düzenlemelerdeki gelişmelerin sağlanmasıdır. Ayrıca bilgi çağını yaşadığımız son yıllarda çalışma yaşamında, bedensel emeğin ağırlığını kaybederek fikri emeğin yerini alması; alın teri yerine akıl terinin öne çıkması ile rekabet ve stres düzeyinin artması mobbing olgusunun daha da yaygınlaşmasına neden olmuştur.

Fiziksel şiddet/bullying hedef olarak seçilen çalışana saldırgan davranışlar uygulayan ya da fiziksel zarar veren tek bir kişinin etkisini ifade eder. Oysa hedef olarak seçilen çalışana yönelik açıkça ve kasıtlı olarak uygulanan davranışlar kadar hilekar ve kurnazca davranışlarda yıkıcı olabilmektedir. Bu yönü ile daha çok psikolojik ve duygusal örselenmeleri içeren mobbing kavramı ile (duygusal ve psikolojik istismar) fiziksel şiddeti içeren bullying (fiziksel istismar) kavramları da tanım ve kapsam olarak birbirinden ayrılmaktadır (Reichert, 2003; Çev. E. Özmete, 2010).

Mobbing rahatsız edici davranışlarla kendini gösteren, zaman geçtikçe bireye acı vermeye başlayan ve olayların sarmal biçimde hız kazandığı; çeşitli aşamalardan oluşan bir süreçtir. Mobbing kavramı ilk olarak 1960'larda, hayvan davranışlarını inceleyen Avusturyalı bilim adamı Konrad Lorenz tarafından kullanılmıştır. Lorenz, "mobbing" kavramını, küçük hayvan gruplarının daha güçlü ve yalnız bir hayvana

toplu şekilde hücum ederek uzaklaştırmaları; grubun dışına atmaları durumunu ifade etmek amacıyla kullanmıştır (Westhues, 2003:2). Mobbing, iş yaşamında her zaman yaşanan ancak yeni adlandırılmış bir olgudur. Mobbing, kültür farkı gözetmeksizin tüm işyerlerinde ortaya çıkabileceği gibi cinsiyet farkı gözetmeksizin herkesin de maruz kalabileceği ağır bir durumdur (Tınaz, 2006:19). Mobbing süreci; çalışanın kişiliğine, onuruna dürüstlüğüne, güvenilirliğine ve yeteneklerine saldırıyla başlar. Mobbing mağdurları korkutan, örgütün dışında tutan, kaynakların kullanımında adaletsizlik yaratan çatışan düşünce ve davranışlara maruz kalırlar. Bu davranışlar bir bireye, yöneticileri (üstleri), aynı statüdeki iş arkadaşları ya da astları tarafından yönlendirilebilir. Uzun süre mobbing uygulayan kurumdaki birey ya da bireyler diğerlerini de etkileyerek mağdura yönelik saldırgan davranışlarını sıklaştırabilirler (Yıldırım ve ark., 2007:447).

## MOBBİNGİN TANIMI

Mağduru yalıtın ve ümitsizlik nedeniyle intihara kadar götürebilen mobbing süreci davranış bilimciler tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır:

Brodsky 1976 yılında, mobbing kavramını bir bireyin iş yerinde bir başkasını yıpratmak, engel olmak ya da eziyet etmek için sürekli ve tekrar eden davranışlarda bulunması olarak tanımlamıştır. Mobbingin karşı tarafı kışkırtacağını, üzerinde baskı yaratacağını, korkutup, sindireceğini diğer bir anlatımla rahatsız edeceğini açıklamıştır (Brodsky, 1976: 30). İş yerinde mobbing kavramı geniş şekli ile 1980'li yılların sonunda İsveç'te yaşayan Alman Çalışma Psikoloğu Dr. Heinz Leymann tarafından tanımlanmaktadır. Leymann'a (1990) göre mobbing; bir ya da birkaç bireyin genellikle tek bir bireye karşı sistematik bir şekilde uyguladıkları düşmanca ve ahlaki olmayan davranışları içermektedir. Bu durum bireyi savunmasızlığa ve çaresizliğe itmekte; devam eden taciz davranışlarıyla da bireyin bu durumdan kurtulması engellenmektedir. Söz konusu davranışlar sıklıkla tekrarlanmakta (en az haftada bir kez) ve belirli bir süreçte (en az altı ay) devam etmektedir.

Hoel, Cooper ve Faragher (2001) kavramı tanımlarken, çalışını bir ya da birden fazla birey tarafından olumsuz davranışlara belirli bir zaman periyodunda sürekli olarak maruz bırakmaya odaklanılmışlardır. Bu durumda bir kez gerçekleşen vakalar mobbing olarak kabul edilmemektedir.

Mobbing duygusal bir saldırdır. Ancak mobbingin yalnızca duygusal ve psikolojik şiddet ya da istismar kavramları ile açıklanması çoğu zaman yeterli olmamaktadır. Çünkü bu bakış açısında mağdurun durumuna odaklanılmakta, genellikle mobbing uygulayanlar ihmal edilmektedir. Mobbing bir birey saygısız ve zarar verici

davranışların hedefi haline geldiğinde başlar. Böylece mobbing sürecini başlatan mobbing uygulayanların saldırgan davranışlarıdır. Mobbing işyerinde bir kişiye ya da gruba güç katmak için süregelen kötü niyetli hareketlere istekli ya da isteksiz bir şekilde katılarak bir araya gelen bireylerin, hedef olarak belirledikleri bir bireye karşı imalı davranmaları, dedikodusunu çıkarmaları, itibarını düşürmeleri, saldırgan ve düşmanca bir çevre oluşturmaları ile gerçekleşir (Davenport ve ark.,1999:33).

Zapf (1999) mobbing kavramını; bireyin, itibar ve statüsünü düşürecek şekilde kötü davranışlarda bulunma, taciz etme, incitme, dışlama ya da işine zarar verme olarak açıklamaktadır (Zapf, 1999:498). Salin (2001) ise açıklamalarında iş yerindeki güç dağılımına dikkat çekerek; bir ya da daha fazla bireye yönelik, düşmanca bir çalışma ortamı yaratan, sürekli ve tekrar eden olumsuz davranışları mobbing olarak değerlendirmiştir (Salin, 2001:427).

Thylefors'a (1987) göre mobbing; bir ya da birden fazla bireyin bir süre boyunca bir birey ya da grubun negatif ve tekrarlanan eylemlerine maruz kalmasıdır (Thylefors, 1987:87). Maarit (2003) bir ya da daha fazla sayıda bireyin iş ortamında bulunan bir ya da daha fazla sayıda bireye karşı bir süre boyunca sürekli olarak gösterdikleri olumsuz davranışları mobbing olarak açıklamaktadır (Maarit, 2003:203).

Mobbing ile ilgili farklı tanımlar ortaya çıkmasına karşın; bu tanımlarda araştırmacıların hemfikir oldukları bazı temel noktalar bulunmaktadır. Bunlardan ilki, mobbingin kurbanı yönelik agresif ve düşmanca hareketleri içermesidir. İkinci olarak, bu davranışların bir kez ve birbirinden bağımsız olarak gerçekleşen davranışlar değil, belirli bir süredir devam eden ve belirli bir sıklıkta gerçekleşen davranışlar olmasıdır. Üçüncü olarak, taraflar arasında belirgin bir güç dengesizliğinin bulunmasıdır. Bu güç dengesizliği nedeniyle kurban eşit koşullarda kendisini savunamayacağı hissine kapılmaktadır (Salin, 2003:9). Söz konusu güç dengesizliği, kurumsal hiyerarşiden kaynaklanan resmi bir güç farklılığı olabileceği gibi, bireysel, durumsal ya da toplumsal güç farklarından da oluşabilmektedir (Salin, 2003: 10). Mağdurun ağır psikosomatik etkilerle karşı karşıya kaldığı mobbing süreci beş aşamada gerçekleşmektedir (Şekil 1) (Davenport ve ark.,2003).

Bireylerin mobbingi uygulama ya da buna maruz kalma durumlarında belirleyici olan faktör, onların kişilikleridir. Mobbing sürecinde; fizyolojik yatkınlıklar, deneyimler, kişilik özellikleri, sosyal destek kaynakları gibi pek çok faktör etkili olmaktadır. Kişilik özellikleri, bireylerin mobbinge karşı direncini etkilemektedir (Eroğlu, 1996:153). Yeni fikirler üretebilen, farklı bakış açılarıyla dünyayı yorumlayabilen bireyler mobbing mağduru olabilmektedirler. Eğitim, dış görünüş, entelektüel birikim açısından parlak çalışanlar, rekabetçi ve bencil bireyler için kolay hedef haline gelebilmektedirler. Çalışanın aksanı, temsil ettiği alt ve üst sosyal sınıf, bazı kimselerce yadığanan ve



**Şekil 1: Mobbing süreci (Davenport ve ark.,2003 den uyarlanmıştır)**

küçümşenen etnik unsurlar da mobbinge yol açabilmektedir (Kirel, 2007:330). Mobbing katı hiyerarşik sistemi olan örgütler, otoriter yönetim biçimleri, çalışma grubu içindeki yetersiz iletişim, kötü davranışlar ile birlikte ortaya çıkar ve riskleri artırır (Leymann, 1996:174; Vartia, 1996:205). Mobbing davranışlarını genel olarak alışkanlık haline getirmiş olanlar (mobbingciler/mobbing uygulayanlar), kendi yetersizlik duygularını hedef aldıkları kişinin zor durumlarıyla eğlenerek yenmeye çalışan, ikiyüzlü, farklılıklara karşı hoşgörüsüz, kıskanç ve aşırı denetleyici kişilerdir (Işık, 2007: 39).

Mobbing örgütlerde, bireyler arası anlaşmazlık ve çatışmalara, olumsuz örgüt iklimine, örgüt kültürü değerlerinde çöküşe, güvensizlik ortamına, genel saygı duygularında azalmaya ve çalışanlarda isteksizlik nedeniyle yaratıcılığın kısıtlanmasına neden olmaktadır (Tınaz, 2006:97; Tınaz, 2008:23).

İnsani hizmet örgütlerinde hizmet sunan meslek grupları için işyerinde mobbing konusu; birey, grup ve toplumun tümü üzerindeki duygusal ve diğer olumsuz etkilerinin ortaya çıkması nedeni ile önemlidir. İtibar ve saygı herkesin hakkı olduğu için işyerinde bireye nasıl davranıldığı temel insan hakları sorunudur (Reichert, 2003; Çev. E. Özmete,2010).

İnsani hizmet örgütlerinde değerlendirmede ve yükselmeye, meslektaşlar ve yöneticiler ile ilişkiler önemlidir. Bu nedenle örgütlerde çalışanların çıkarlarının çatışması saldırgan davranışlara ve sonunda da mobbinge kolayca neden olabilmektedir. Diğer yandan yoğun bir şekilde insanlarla yüz yüze çalışan bireyler arasındaki mobbing davranışları stres ve baskılara yol açarak; iş motivasyonunu ve iş performansını düşürmektedir. Örgütte mobbinge maruz kalan çalışanların performans düzensizliklerinin neden olduğu olumsuzluklar örgütün verimliliğinin düşmesine neden olmaktadır. Özellikle çalışanın kurumda istenilen performans düzeyine ulaşamaması çoğunlukla mobbing sürecinin sonucudur. Mobbing sürecinde stres ve baskı yaşayan bireyler, örgütte iletişimde bulunduğu iş arkadaşlarının da olumsuz etkilenmesine, sunulan hizmetlerin kalitesinin düşmesine ve kurumun genel performansının azalmasına yol açmaktadır (Vartia, 1996:209).

## MOBBİNGİN ÖLÇÜLMESİ

Mobbing kavramı son yıllarda oldukça fazla kullanılmaya başlanmasına karşın; hem Dünya’da hem de Türkiye’de mobbing ölçme aracının geliştirilmesi ile ilgili çalışmaların sayısı oldukça sınırlıdır. Bu ölçeklerden çalışmalarda en fazla kullanılan Heinz Leymann’ın 1990 yılında geliştirdiği ve 45 maddeden oluşan “Psikolojik Terör Ölçeği (Inventory of Psychological Terror -LIPT)’dir. Psikolojik Terör Ölçeği 1990’ların başında Leymann tarafından oluşturulmuştur. Ölçekteki soruların her biri 1 – 7 arasında puanlandırılmıştır. Ölçek, bireyler arası ilişkilere dayanmaktadır. Bu ölçekte çalışan bireyin iş arkadaşları ile ilişkilerinin ne düzeyde olduğu, bireyin fiziksel, psikolojik şiddete ve tacize maruz kalıp kalmadığı, yaptığı işle ilgili geribildirimlerin ne düzeyde olduğu, bireyin kendisini de ilgilendiren konularda görüşünün alınıp alınmadığı, işle ilgili değişikliklerden haberdar edilip edilmediği gibi konuları tespit etmeye yönelik sorular yer almaktadır. Diğer araştırmalara da temel oluşturan bu ölçek (LIPT) 45 maddeden ve 5 faktörden oluşmaktadır. Bu faktörler; (i) Sosyal ilişkilere saldırı, (ii) Sistemik dışlanma, (iii) İş ile ilgili görevlerde değişiklikler, (iv) Kişinin itibarına karşı yapılan saldırılar, (v) Tehdit ve tacizler olarak sıralanmaktadır. Leymann’ın Psikolojik Terör/Mobbing Envanteri 2002 yılında İtalyan araştırmacı Ege H. tarafından tekrar ele alınmış ve İtalya’daki yapıya uyarlanmıştır. Ege H.’nin bu yeni ölçeği 30 maddeden oluşmuş ve üç kategoriye ayrılmıştır. Ölçek bazıları açık uçlu

bazıları ise kapalı uçlu sorulardan oluşmaktadır. Ege'nin uyarladığı ölçekte yer alan üç kategorinin içeriği ise aşağıdaki gibi açıklanmaktadır:

1.bölüm; bireysel ve örgütsel verilerden oluşmaktadır. Buradaki amaç kişisel ve mesleki durumları kategorize etmektir.

2.bölüm; altı alt kategoriye ayrılmıştır. Düşmanca davranışlara maruz kalmada ilk beş kategori Leymann'ın kategorilerine benzemektedir. Ancak altıncı kategori düşmanca davranışlar için daha ileri bir gruplamadır.

3.bölüm; düşmanca davranışların sonuçlarını içermektedir.

Norveçli araştırmacılar S. Einarsen ve B.I Raknes 1997'de bireylerin son altı ayda mobbinge maruz kalma durumlarının hangi sıklıklarda (asla, nadiren, bazen, sık sık, her zaman) gerçekleştiğini ölçmek amacıyla 22 sorudan oluşan olumsuz davranışlar (NAO) ölçeğini geliştirmişlerdir. Bu ölçek (i) Kişisel aşağılama, (ii) Toplum içinde bir çalışmanı yaptığı işten dolayı eleştirme, (iii) Sosyal dışlanma, (iv) Sosyal kontrol, (v) Fiziksel taciz olmak üzere beş bölümden oluşmaktadır.

D. Salin ise 2001 yılında iş yerinde olumsuz davranışlar ölçeğine son halini vermiştir. Salin'in (2001) şekillendirdiği ölçekte olumsuz davranışları içeren 32 madde bulunmaktadır. Bu ölçek İtalya'da 2007 yılında ISPEL tarafından kurulan Ulusal Ağlarda işyeri bunalımı ve bunun bir parçası olan İş Yerinde Psikolojik Bunalımı Önleme Merkezlerinde kullanılmıştır.

İşyerindeki İlişkileri Algılama (QRPCI) ölçeği ise Pastore (2006) tarafından geliştirilmiştir Üç bölüme ayrılan ölçek 116 maddeden oluşmakta ve çeşitli cevaplama metotlarını içermektedir.

- 1. bölüm; sosyal ve kişisel bilgilerden oluşmaktadır.
- 2. bölüm; kimlerin sistematik ve tekrarlanan bir biçimde haksızlığa uğradığını ve işyerinde psikolojik tacize maruz kaldığını belirlemeye yönelik maddelerden oluşmaktadır.
- 3.bölüm; çalışanların zarar görme ya da benzer bir davranışla karşılaşma durumlarını; diğerleri tarafından kendilerine kötü davranılıp davranılmadığını belirlemeye yönelik maddeler yer almaktadır.

Bu maddeler; saldırıları, çalışma ortamını, bireylerarası ilişkileri, aile ve iş arasında denge kurabilmeyi ve ruh halinin iyilik durumu incelenmektedir.

## ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu çalışmanın amacı, Aiello, Deitinge, Nardella ve Bonafede (2008) tarafından geliştirilen Mobbing Ölçeğinin Türkiye örneğinde geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını yapmaktır. Aiello, Deitinge, Nardella ve Bonafede (2008) tarafından geliştirilen Mobbing Ölçeği (Vol. Mob. Scale) çalışanların mobbing davranışlarına maruz kalma durumlarını değerlendirmeye olanak sağlamaktadır. Türkiye’de çalışanların mobbinge uğrama durumlarını güvenilir ve geçerli bir biçimde ortaya koyacak ölçme araçlarının sayısı oldukça sınırlıdır. Bu nedenle Mobbing Ölçeğinin Türkçeye uyarlanması, bu gereksinimi büyük ölçüde karşılayacağı düşünülmektedir.

## YÖNTEM

### Mobbing Ölçeği: Tanıtım

Çalışma ortamındaki, mobbing olgusunun karmaşıklığı, mobbingin tanımlanmasını ve değerlendirilmesini de güçleştirmektedir. Bu nedenle mobbing ölçeğinin geçerli ve güvenilir olması amacıyla geliştirilmesi gerekliliği bulunmaktadır. Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları;

- Güvenirlik ve ayırıştırma kapasitesine
- Örgütteki olguların tahmin edilebilirliğine olanak sağlayacak ve kategorize edilecek araçların üretimini amaçlamalıdır.

Bu araştırmada kullanılan Mobbing Ölçeği Aiello, Deitinge, Nardella ve Bonafede tarafından 2008 yılında “Örgütsel Çevrede Mobbing Riskinin Değerlendirilmesi” adlı çalışma için geliştirilmiştir. Ölçek, bireyler arası ilişkilere dayalı olarak mobbing davranışlarını belirlemeyi hedefleyen sorulardan oluşmaktadır. Ölçekte çalışan bireyin iş arkadaşları ile ilişkilerinin ne düzeyde olduğu, bireyin fiziksel, psikolojik şiddete ve tacize maruz kalıp kalmadığı, yaptığı işle ilgili geribildirimlerin ne düzeyde olduğu, bireyin kendisini de ilgilendiren konularda görüşünün alınıp alınmadığı, işle ilgili değişikliklerden haberdar edilip edilmediği gibi konuları tespit etmeye yönelik sorular yer almaktadır. Ölçekte belirtilen ifadelere, bireylerden “Tamamen katılıyorum – 7”, “Kesinlikle katılmıyorum – 1” olmak üzere yedi derecede görüş bildirmeleri istenmiştir. Böylece yüksek puanın daha çok mobbing davranışına maruz kalmayı açıklaması beklenmiştir. Maddelerden ve ölçekten elde edilen düşük puan ise mobbing davranışlarına daha az maruz kalındığını ifade etmektedir (Ek 1). Böylece ölçekte en yüksek puan alan maddeler ya da alt faktörlerde mobbing davranışlarının daha çok olduğu anlamı ortaya çıkmaktadır.



Mobbing Ölçeğinin adını “VAL. MOB.” olarak belirten Aiello, Deitinge, Nardella ve Bonafede; soruları tanımlarken konu ile ilgili olarak 6 ana alan oluşturmuştur:

- Rahatsız edici unsurlar (terfiyi önleme, aşırı iş yükü, iş ile ilgili araç – gereçlere zarar verme, engellenme, bilgi eksikliği, dedikodu, çalışma saatlerinin belirsizliği)
- Tehdit ve Taciz (sözlü ve yazılı tehditler, fiziksel ve psikolojik taciz, özel yaşama müdahale, sıkça kontrol edilme, şantaj), ayrımcılık (dışlanma, marjinalleşme)
- İletişim (örgüt içinde resmi ve resmi olmayan iletişim, sözlü taciz, alay)
- Yatay ve dikey ilişkiler ( iş arkadaşları ve amirlerle ilişkiler),
- İşe bağlılık
- Duygusal ortam (teslimiyetçiliğin sonuçları, mesleki gelişim, duygusal duyarlılık, çalışma motivasyonu)

Aiello, Deitinge, Nardella ve Bonafede 48 maddelik mobbing ölçeğindeki maddelerin geçerliliği ve güvenilirliği için faktör analizi tekniğini kullanmışlardır. Analiz sonucunda Aiello ve arkadaşları mobbing ölçeğini dört faktör altında incelemişlerdir:

(i) Birinci faktör ( $\alpha$ :.97): Çalışanın iş arkadaşları ve amirleri ile olan ilişkilerini grupladığından, örgütte sözlü - sözlü olmayan, resmi – resmi olmayan iletişime, sözlü tacize iş dışındaki ve molalardaki katılımlardan dışlanmaya ilişkin cümleleri içerdiğinden “*ilişki faktörü*” olarak adlandırılmıştır.

(ii) İkinci faktör ( $\alpha$ :.87): Bu faktör “ *tehdit ve taciz*” faktörü olarak adlandırılmıştır. Özel yaşama müdahale, fiziksel ve psikolojik şiddet, dar görüşlülük, ön yargı, sözlü ya da yazılı tehdit, şantaj ve aşırı denetleyicilik gibi davranışları içeren cümleler bu faktörde yer almaktadır.

(iii) Üçüncü faktör ( $\alpha$ :.90): Mobbing mağduru olarak seçilen hedef bireyin nitelsiz ya da yeteneksiz olduğuna ilişkin yargıları güçlendirmeye yönelik davranışlar bu faktörde yer almaktadır. Çalışana kendi bilgi ve becerileri dışında görevlerin verilmesi, terfisini engelleme çabaları, dışlanma, gereğinden az ya da fazla çalışmasını isteme, işle ilgili araç – gereçlere zarar verdiği kanısını oluşturma, boykot etme gibi maddeler yer almaktadır. Bu nedenle bu faktör “ *iş ve kariyer ile ilgili engellemeler*” ismi ile tanımlanmıştır.

(iv) Dördüncü faktör ( $\alpha$ :.70): Bu faktör “*işe bağlılık*” olarak adlandırılmıştır. Bu faktördeki maddeler, bireylerin çalışma ortamı ve çalışma ortamındaki iş arkadaşları ile olan duygusal bağları, mesleki değerleri ve diğer çalışanların bu değerlere uyumu ile ilişkilidir.

## Çalışma Grubu

Araştırmanın evrenini halen bir insani hizmet örgütünde (yalnızca kamu kuruluşları) görev yapan sosyal çalışmacılar oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme kartopu örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Kartopu örnekleme yöntemi, özellikle bir çerçevenin mevcut olmaması ya da oluşturulmasının güç olduğu durumlarda kullanılmaktadır. Bu yöntemde, örnekleme süreci tanımlanan evrende yer alan bir bireyin, genellikle rassal olarak seçilmesiyle başlar. Belirlenen bu birey örnekleme giren birinci birimdir. Temas kurulan birimin yardımıyla ikinci birime, ikinci birimin yardımıyla üçüncü birime gidilir. Bu şekilde, sanki bir kartopunun büyümesi gibi örnekleme büyüklüğü genişler (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004:40). Bu süreç araştırmacı tarafından belirlenen en hacimli örnekleme oluşturuluncaya kadar sürdürülür. Bu araştırmada örnekleme; araştırma sırasında ulaşılabilen ve araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden Türkiye'nin farklı illerinde insani hizmet örgütlerinde görev yapan sosyal çalışmacılardan oluşmaktadır.

Mobbing Ölçeğinin Türkçe formu, insani hizmet örgütlerinde (Kamu Kuruluşlarında) çalışan 120 sosyal çalışmacıya uygulanmıştır. Sosyal çalışmacıların yaklaşık yarısı (%49.2) kadın, diğer yarısı ise (%50.8) erkektir. Bireylerin yarısı (% 50.8) 40 ve daha büyük yaş grubundadır. 29 ve daha küçük yaş grubunda olanların oranı %29.9'dur. Ortalama yaş 31.99 olarak belirlenmiştir. Sosyal çalışmacıların % 14.2'si yüksek lisans mezunudur. Çok az sayıda (% 1.7) meslek elemanının ise doktora yaptığı görülmektedir. Sosyal çalışmacıların yarısının (%50.0) evli, yaklaşık yarısının ise bekar (%47.5) oldukları anlaşılmaktadır.

## BULGULAR

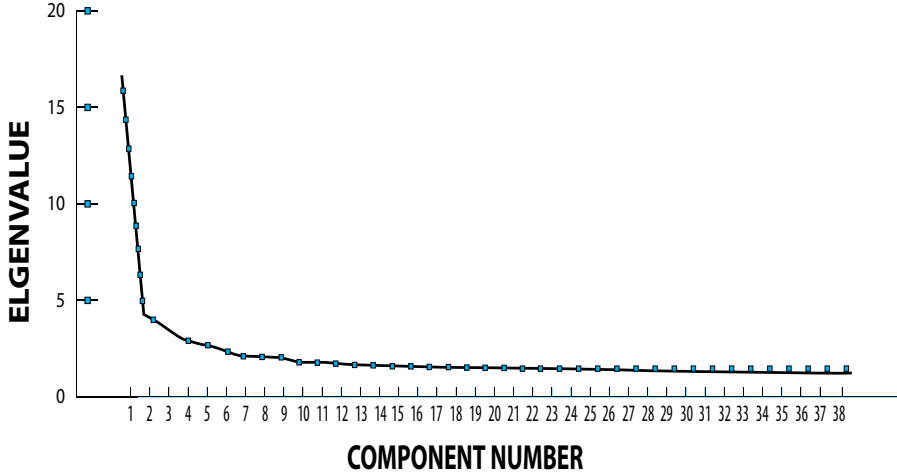
### Geçerlik

**Dil geçerliği:** Mobbing Ölçeğinin dil geçerliğini belirlemek amacıyla aşağıdaki işlemler yapılmıştır. Mobbing Ölçeğinin İngilizce orijinalinde yer alan maddeler önce araştırmacı tarafından daha sonra da üç sosyal hizmet alanında çalışan akademisyen, bir ölçme ve değerlendirme ve İngilizce öğretmenliği bölümünde çalışmakta olan beş uzman tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Daha sonra bu çeviriler bir araya getirilerek hepsinin ortak yönleri aranmış ve farklılık gösteren ifadeler, çeviri yapan kişiler ile görüşülerek ortak bir cümle haline getirilmiştir. Uzman görüşüne dayanarak oluşturulan Türkçe formu, öncekinden farklı beş kişi tarafından tekrar İngilizceye çevrilmiştir. Ölçeğin orijinal hali ile tekrar İngilizceye çevrilmiş hali öncekinden farklı üç uzman ve akademisyene incelettiler, ikisi arasında farklılığın olmadığı yönünde ortak görüşe varılmıştır. Aşamalı olarak Türkçeye çevirisi tamamlanan form Türkçe uzmanlarının görüşüne sunulup önerileri alınmıştır. Ölçeğin Türkçe formunun bu ilk şeklinin dil ve anlaşılabilirliğini test etmek amacı ile denek grubundan 20 kişiye

uygulanmıştır. Geri bildirimler doğrultusunda ölçeğe son şekli verilerek uygulamaya hazır hale getirilmiştir.

**Yapı geçerliliği:** Veri toplama işlemi bitirildikten sonra elde edilen veriler uygun istatistiksel işlemleri bilgisayarda yapmak üzere hazır hale getirilmiştir. Verilerin analizi SPSS-15 kullanılarak yapılmıştır. Ölçekte yer alan soruların, insani hizmet örgütlerinde görev yapan sosyal çalışmacıların mobbinge maruz kalma durumlarını ölçüp ölçmediği yapı geçerliliği analizi ile test edilmiştir. Analiz sonucunda ölçekte aynı ve farklı yapıyı ölçen sorular belirlenmiş, soruların bir yapı altında yer alıp almadıkları ise madde faktör yük değeri ile incelenmiştir. Faktör yükü 0.30'dan büyük olan maddeler değerlendirilmeye alınmıştır. Ayrıca, özdeğeri 1'den büyük olan faktörler üzerinde işlem yapılmıştır (Kerlinger, 1973; Tabachnick ve Fidell, 2007:1008). Mobbing Ölçeği'nde yer alan maddelerin geçerliliğine kanıt sağlamak amacıyla madde toplam test korelasyonları hesaplanmıştır. Uyarlama çalışması yapılan Mobbing Ölçeği'nin faktör yapısını belirlemek amacıyla 120 meslek çalışanınin ölçeğe verdiği tepkilerden elde edilen puanlara temel bileşenler faktör analizi uygulanmıştır. Temel bileşenler faktör analizinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri kabul edilebilir sınır olan 0.70'nin üzerinde, 0.89 olarak oldukça kabul edilebilir bir düzeyde bulunmuştur. KMO testi, kısmi korelasyonların küçük olup olmadığını, dağılımın faktör analizi için yeterli olup olmadığını test etmek için uygulanan bir yöntemdir. KMO katsayısı 1'e yaklaştıkça verilerin analize uygun olduğu, 1 olmasında ise mükemmel bir uyum olduğu anlamına gelmektedir. Parametrik çoğu yöntemi kullanabilmek, ölçülen özelliğin evrende normal dağılıma sahip olmasına bağlıdır. Barlett Sphericity testi incelendiğinde ise yüksek düzeyde anlamlı bir sonuç elde edildiği ( $p= 0.000$ ) görülmektedir. Bu test sonucunda elde edilen chi-square (4.34903) test istatistiğinin anlamlı çıkması verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiğinin göstergesidir. Çalışma içerisinde yapılan analiz sonucunda Barlett Sphericity testi anlamlı bulunmuştur. Temel bileşenler faktör analizi işlemi için *Kaiser* ölçütü benimsenmiş ve faktör yükünün en az 0.30 olması ölçütleri esas alınmıştır. Yapı geçerliliğini belirlemek amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi ile ölçeğin, ölçmek istediği yapıyı ölçüp ölçmediği belirlenmeye çalışılmıştır. Faktör analizine alınan değişkenlerin (maddelerin) kaç faktörde toplandığını belirlemek amacıyla öncelikle özdeğerlere (Eigenvalue) ve varyansın açıklanan yüzdelere bakılmıştır.

Verilere uygulanan temel bileşenler (Principal Component) analizinde, döndürme (Varimax) seçeneği kullanılmış ve elde edilen özdeğerlerin (Scree Plot) dağılımına göre 1'in üzerinde olan veriler değerlendirmeye alınmıştır. Bununla birlikte Şekil.1'de sunulan Özdeğerlerin Dağılımı (Scree Plot) grafiğinin analiz edilmesi ile beşinci değerden sonra verilerde bir değişiklik olmadığı saptanmıştır.



Şekil 2: Özdeğer Grafiği

## Güvenirlilik

Ölçeklerin güvenirliliği için iç tutarlılık katsayısı olan “Cronbach Alpha” hesaplanmıştır. Ayrıca ölçekte yer alan soruların olumlu tutum ve olumsuz tutumları ayırt etme gücü madde analizi yapılarak incelenmiştir. Bu amaçla madde toplam puanları arasındaki korelasyonlar hesaplanmıştır.

Mobbing Ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucunda orijinal ölçekteki 10 madde negatif değere sahip olduğu ve güvenirliliği azalttığı için ölçekten çıkarılmıştır. Bu maddeler; “İş arkadaşlarım ile iyi ilişkilerim vardır”, “İş arkadaşlarım ile olan ilişkilerimde mutluyum”, “İş arkadaşlarım iş dışındaki görüşmelere beni çağırmaz”, “İşimi değiştirmek istemiyorum”, “Çalıştığım kurumun benim bir parçam olduğunu düşünüyorum”, “İşim benim temel yapı taşlarımdan biridir”, “Kurumumun değerleri benim değerlerim sayılır”, “Öncelikli ihtiyaçlarımda başında işin gelmesi yanlış bir şey değildir”, “İş konusundaki bilgi eksikliği performansımı etkiler”, “İş ile ilgili ve iş dışındaki toplantılara çağrılmam” şeklinde sıralanmaktadır. Bu maddeler ölçekten çıkarıldıktan sonra rotasyon sonrası faktör yük değerleri elde edilmiştir. Mobbing Ölçeği'nin faktör yapısı, madde-toplam test korelasyonları ve iç tutarlık katsayısı ile ilgili bulgular Tablo 1'de verilmiştir. Tablo 1 incelendiğinde ölçeğin 5 faktörlü bir yapıya sahip olduğu görülebilir. Böylece ölçeğin, orijinalinde dört faktörde dağılım gösteren maddelerin Türkçeye uyarlanan bu ölçekte beş faktörde yer alabileceği anlaşılmaktadır. Ayrıca, ölçeğin madde geçerliğine ve faktörlerin homojenliğine ilişkin olarak madde test

**Tablo 1:** Varimax Rotasyonu Sonucu Mobbing Ölçeğinin Faktör Yapısı, Madde Toplam Test Korelasyonları ve Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı

Ölçek Maddeleri	Madde toplam test korelasyonları	Faktör yükleri				
		1	2	3	4	5
1. İş arkadaşlarım ben yokmuşum gibi davranırlar	,712	,633				
2. İş arkadaşlarım benimle yüksek ses tonuyla konuşurlar	,598	,475				
3. İş arkadaşlarım arkamdan konuşur	,709	,584				
4. İş arkadaşlarım ile düşmanca ilişkilerim vardır	,771	,743				
5. İş arkadaşlarımın beni azarlamak için bahane ararlar.	,813	,777				
6. İş arkadaşlarımın beni boykot ettiklerini düşünüyorum	,808	,805				
7. İş arkadaşlarımın beni reddettiğini ve bana arkadaşça olmayan tavırlarla yaklaştıklarını düşünüyorum	,844	,808				
8. İş arkadaşlarımdan yazılı tehditler alıyorum	,674		,801			
9. İşte aşağılayıcı sözlerin hedefi haline geldiğimi düşünüyorum	,719	,619				
10. Çevremde düşmanca bir havanın olduğunu hissediyorum	,846	,810				
11. Çalışırken kendimi çok kaygılı hissediyorum	,634	,473				
12. İş arkadaşlarım tarafından izlendiğimi düşünüyorum	,748	,607				
13. İş arkadaşlarımın benimle ilgili olarak dedikodu yaptıklarını düşünüyorum	,781	,622				
14. Saygısızca davranışların hedefi haline geldiğimi düşünüyorum	,859	,781				
15. İş arkadaşlarım tarafından günah keçisi ilan edildiğimi düşünüyorum	,808	,760				
16. İş arkadaşlarımın sürekli bana baktığı izlenimine kapılıyorum	,762	,559				
17. Molalarda yalnız kalıyorum	,678	,467				
18. Kimsenin beni dinlemediğini düşünüyorum	,748	,548				
19. Hafif derecede fiziksel şiddete maruz kalıyorum	,763		,836			
20. Cinsel tacize maruz kaldığımı düşünüyorum	,752		,668			
21. Cinsel içerikli kabaca şakalara maruz kalıyorum	,768		,785			
22. Dış görünüşüm ile dalga geçiliyor	,598		,733			
23. Siyasi görüşlerim eleştirildiğimi haline geliyor	,650				,603	

Ölçek Maddeleri	Madde toplam test korelasyonları	Faktör yükleri				
		1	2	3	4	5
24. İş arkadaşlarım kişisel eşyalarımın zarar veriyor	,751		,583			
25. İş arkadaşlarımla özeliime girdiğini düşünüyorum	,770			,696		
26. İş arkadaşlarımla benim özel yaşamımla ilgili olarak gereksiz eleştirilerde bulunuyorlar	,792			,709		
27. İş arkadaşlarımla benim dini inançlarımla ilgili olarak eleştirilerde bulunmaktadırlar	,729			,641		
28. İş arkadaşlarımdan telefonla tehditler alırım	,795		,777			
29. Hiçbir şey işten daha önemli değildir	,871					,815
30. İşim benim için her şeyden önce gelir	,871					,846
31. Uzmanlık gerektirmeyen basit işler bana verilir	,638			,733		
32. İş için kullandığım araç gereçler bana haber verilmeden kaldırılır	,637			,598		
33. Benim uzmanlık alanıma uygun olmayan işler bana verilir	,751			,819		
34. Aldığım ücrete uygun olmayan işler bana verilir	,622			,677		
35. Gereksiz işler ile ilgili olarak çalışmam istenmektedir	,799			,817		
36. Kariyerimin yönetim tarafından engellendiğini düşünüyorum	,626			,598		
37. Yetenek gerektirmeyen işler bana veriliyor	,775			,818		
38. Kariyer gelişiminin kasten engellendiğini düşünüyorum	,700			,655		
Özdeğerler	18,70	4,586	3,380	2,946	1,411	
Açıklanan varyans oranı	20,946	12,317	11,072	73,149	5,088	
Cronbach alpha	,961	,904	,902	,867	,931	

**Tablo 2:** Mobbing Ölçeği Alt Faktörleri Geçerlik ve Güvenirlik Sonuçları

Mobbing Faktörleri	Faktör yük değerleri aralığı	Madde toplam korelasyon değ.	Açıklanan Varyans (%)	Cronbach Alpha
1. İş arkadaşları ile ilişkiler	0.467 - 0.810	0.598 - 0.859	20.946	0.961
2. Tehdit ve taciz	0.583 - 0.836	0.668 - 0.795	12.317	0.904
3. İş ve kariyer ile ilgili engellemeler	0.598 - 0.819	0.622 - 0.799	11.072	0.902
4. Özel yaşama müdahale	0.603 - 0.709	0.650 - 0.792	73.149	0.867
5. İşe bağlılık	0.815 - 0.846	0.815 - 0.846	5.088	0.931

korelasyonları hesaplanmış ve ölçeğin madde toplam test korelasyonları  $r=0,59$  ile  $r=0,87$  arasında değerler aldığı görülmüştür. Mobbing Ölçeğinin Türkçe uyarlamasında ortaya çıkan beş faktör orijinal ölçeğin yapısı dikkate alınarak isimlendirilmiştir (Tablo 1).

(i) Birinci faktör: İş arkadaşları ile ilişkiler faktörü başlığı altında incelenen birinci faktörde 17 madde yer almaktadır. Faktör yük değerleri 0.467 ile 0.810 arasında değişmektedir. Madde toplam korelasyon değerleri ise 0.598 ile 0.859 arasında bulunmuştur. Ölçeğin güvenilirliği için hesaplanan alpha değeri 0.961, açıklanan varyans ise % 20.946'dır.

(ii) İkinci faktör: Tehdit ve taciz başlığı altında incelenen ikinci faktörde 7 madde yer almaktadır. Faktör yük değerlerinin 0.583 ile 0.836, madde toplam korelasyon değerlerinin de 0.668 ile 0.795 arasında değiştiği saptanmıştır. Güvenirlilik için hesaplanan alpha değeri 0.904, açıklanan varyans ise % 12.317'dir.

(iii) Üçüncü faktör: İş ve kariyer ile ilgili engellemeler başlığı altında incelenen üçüncü faktörde 8 madde bulunmaktadır. Faktör yük değeri 0.598 ve 0.819 olup madde toplam korelasyon değeri 0.622 ile 0.799 arasında bulunmuştur. Ölçeğin alpha değeri 0.902, açıklanan varyansı ise % 11.072'dir.

(iv) Dördüncü faktör: Özel yaşama müdahale başlığı altında incelenen dördüncü faktörde 4 madde bulunmaktadır. Faktör yük değeri 0.603 ve 0.709 olup madde toplam korelasyon değeri 0.650 ile 0.792 arasında bulunmuştur. Ölçeğin alpha değeri 0.867, açıklanan varyansı ise % 73.149'dur.

(v) Beşinci faktör: İşe bağlılık başlığı altında incelenen dördüncü faktörde 2 madde yer almaktadır. Faktör yük değeri 0.815 ile 0.846 arasında değişmektedir. Madde toplam korelasyon değeri 0.815 ve 0.846'dır. Ölçeğin alpha değeri 0.931, açıklanan varyansı ise % 5.088'dir.

Bu korelasyon katsayılarının tümü 0.005 düzeyinde anlamlıdır. Anket formunun güvenilirliğine ilişkin Cronbach alpha iç tutarlılık kat sayısı 0.948'dir. Elde edilen tüm sonuçlar, ölçeğin orijinalini geliştiren araştırmacıların (Aiello, Deitinge, Nardella ve Bonafede, 2008) sonuçlarıyla tutarlılık göstermektedir.

## Tartışma

Bu çalışma, Türkiye'de insani hizmet örgütlerinde mobbing davranışlarına maruz kalmayı ortaya koyabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirmek amacıyla yürütülmüştür. Türkiye'de insani hizmet örgütlerinde görev yapan sosyal çalışmacılara uygulanan mobbing ölçeğinin puanlanması sonucunda; katılımcıların tehdit ve tacizi içeren mobbing davranışlarına çok yüksek düzeyde maruz kaldıkları; iş ve kariyer ile

ilgili engellemelere dayalı mobbing davranışları ile de yüksek düzeyde karşılaştıkları görülmektedir. İş arkadaşları ile ilişkiler düzeyinde mobbing davranışlarının çok düşük düzeyde ortaya çıktığı anlaşılmaktadır.

Türkiye’de son yıllarda bu konuda birçok ampirik çalışma yapılmakta, ancak, işyerinde mobbing oranına ilişkin bulguların çok geniş bir aralıkta değişiklik gösterdiği görülmektedir (Akgeyik, Güngör ve Uşen, 2007:150–158; Bilgel, Aytaç ve Bayram, 2006: 228; Gök, 2011:323; Yıldırım ve ark., 2007:565). Benzer bir duruma, uluslararası çalışmalarda da rastlanmaktadır (Nielsen, Matthiesen ve Einarsen, 2010:965). Özellikle çalışmalarda kullanılan farklı yöntemlerin oranlar arasında kıyaslama yapılmasına engel olduğu öne sürülmektedir (Zapf, Einarsen, Hoel ve Vartia, 2003:104).

Türkiye’de kamu alanında çalışmak, iş güvencesi anlamına gelmekte ve çalışanların olası bir mobbing durumu ile karşılaşmaları halinde, iş garantisi haklarından vazgeçip, işten ayrılmaları kolaylıkla gerçekleşmemektedir (Tınaz, Gök ve Karatuna, 2010; Tınaz, Gök ve Karatuna, 2013; Zapf, Einarsen, Hoel ve Vartia, 2003). Diğer yandan, kamu sektöründeki yöneticilerin sektöre özgü katı bürokrasi kurallarını kötüye kullanarak, işyerinde mobbinge neden olabilmeleri de söz konusudur (Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper, 2003:12). Tınaz, Gök ve Karatuna’nın (2013), Sosyal Güvenlik Kurumu Çalışanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Algıları: Yaygınlık, Türler, Nedenler ve Bireysel Mücadele Yöntemleri araştırmasında işin aşırı düzeyde izlenmesi, sorumluluk alanının daraltılması gibi işe yönelik davranışlar olduğu ve bu davranışların da, en sık yöneticiler tarafından yöneltildiği belirlenmiştir. Diğer birçok çalışma da, tacizcilerin genellikle yönetici kademesindeki kişiler olduğunu göstermektedir (Quine, 1999:230; Rayner, 1997:202; UNISON, 2000:10; Vandekerckhove ve Commers, 2003:42).

Yapılan bazı çalışmalarda mobbing eylemleriyle karşılaşma durumları karşılaştırıldığında, cinsiyetler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Leymann’ın (1996), Rayner’in (1997), Soares’in (2002), Djurkovic McCormack ve Casimir’in (2004), Carnero ve Martinez’in (2005) ve Çalışkan’ın (2005) çalışmaları bu yöndedir. Günümüze değin yapılan araştırmalar, mobbing mağduru olmanın cinsiyetten bağımsız bir olgu olduğunu ortaya koymaktadır. Mobbingi uygulayanların cinsiyetine ilişkin olarak ise literatürdeki bazı araştırma bulguları (Zapf, Einarsen, Hoel ve Vartia, 2003), erkeklerin kadınlara göre daha fazla tacizci olarak nitelendirildiğini ortaya koymaktadır. Bu durum, kadınların üst düzey yönetim kademelerindeki düşük temsil oranı ile ilişkilendirilebilir (Rayner, 1997: 206; TÜİK, 2011). Ayrıca bazı çalışmalarda (Yeşiltaş ve Demirçivi 2010:214), genç ve alanda tecrübesiz çalışanların mobbing davranışlarına daha çok maruz kaldıklarını göstermektedir.



## SONUÇ

Bu çalışmada, Mobbing Ölçeği'nin Türkiye için uyarlaması yapılmıştır. Öncelikle mobbing kavramına açıklık getirilmeye çalışılmıştır.

Aiello, Deitinge, Nardella ve Bonafede tarafından 2008 yılında geliştirilen Mobbing Ölçeği, “Örgütsel Çevrede Mobbing Riskinin Değerlendirilmesi” adlı çalışmada kullanılmıştır. Ölçek, bireyler arası ilişkilere dayalı olarak mobbing davranışlarını belirlemeyi hedefleyen sorulardan oluşmaktadır. Çalışan bireyin iş arkadaşları ile ilişkilerinin ne düzeyde olduğu, bireyin fiziksel, psikolojik şiddete ve tacize maruz kalıp kalmadığı, yaptığı işle ilgili geribildirimlerin ne düzeyde olduğu, bireyin kendisini de ilgilendiren konularda görüşünün alınıp alınmadığı, işle ilgili değişikliklerden haberdar edilip edilmediği gibi konuları tespit etmeye yönelik 48 maddeden oluşmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puanlar, çalışanların mobbinge uğradığını, düşük puanlar ise mobbinge uğramadıklarını göstermektedir.

Bu çalışmada Mobbing Ölçeği'nin yapı geçerliliğini kontrol etmek için bir faktör analizi tekniği olan “Döndürülmüş Temel Bileşenler Analizi” uygulanmış, analiz sonucunda 10 madde hesaplamalara dahil edilmemiştir. Böylece ölçekteki toplam madde sayısı 38'e düşmüştür. Ölçeğin güvenilirliği için iç tutarlılık katsayısı olan Cronbach Alpha 0,948'dir hesaplanmıştır. Mobbing ölçeğinin yapı geçerliliği için faktör analizi sonucunda araştırma için temel oluşturan mobbing ölçeğinde beş faktör ortaya çıkmıştır. Bunlar; İş arkadaşları ile ilişkiler, Tehdit ve taciz, İş ve kariyer ile ilgili engellemeler, Özel yaşama müdahale, İşe bağlılık olarak isimlendirilmiştir.

Sonuç olarak Mobbing Ölçeğini oluşturan maddelerin mobbing davranışlarını tanımlayıcı gücü, ölçeğin güvenilirliğinin ve geçerliliğinin yüksek olması, bu ölçeğin Türkiye'de çalışanların mobbinge uğrama durumlarını belirlemede kullanılabileceğini, ayrıca elde edilen sonuçlar ve ölçeğin bu özelliklerinin orijinal haliyle benzerlik göstermesi, Türkçe formunun geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir.

Ancak, gelişmekte olan bir ülke olarak Türkiye'nin, teknolojik gelişmelere bağlı olarak toplumsal ve kültürel yapısının sürekli değişmekte olması, bireylerin gerek günlük yaşam gerekse çalışma yaşamlarında sorunlar ile karşı karşıya kalmalarına neden olmaktadır. Bu nedenle, ölçeğin farklı çalışma ortamlarında farklı meslek grupları ile yapılan uygulamalarında güvenilirlik katsayısının hesaplanmasının, bilgilerin niteliğini ve bilimselliğini güçlendireceği düşünülmektedir.

Bundan sonra yapılacak çalışmalarda mobbing ölçeğinin, bu çalışmanın örneklemini dışında kalan farklı meslek gruplarında yer alan meslek çalışanları üzerinde uygulanmasının, ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğinin pekişmesine katkı sağlayacağı açıktır.

**KAYNAKÇA**

- Aiello, A., Dientinger, P., Nardella, C., Bonafede, M. (2008), A Tool for Assessing the Risk of Mobbing in Organizational Environments: The "Val.Mob." Scale, **Prevention Today**, 3: 9– 24.*
- Akgeyik, T., Güngör, M., Uşen, Ş., (2007), Individual and Organizational Consequences of Mobbing in the Workplace: A Case of Banking Sector (A Survey), **Journal of Academy of Business and Economics**, 7: 3, 150-158.*
- Bilgel, N., Aytaç, S., Nuran, B., (2006), Bullying in Turkish White-Collar Workers, **Occupational Medicine**, (56):4, pp. 226-231.*
- Brodsky, C.M. (1976), **The Harassed Worker**. Toronto- Lexington: Lexington Books*
- Carnero, M. A., Martinez, B. (2005), Economic and Health Consequences of the Initial Stage of Mobbing: The Spanish Case. June, 2005. [http://www.webmeets.com/files/papers/SAE/2005/104/CM05\\_june05.pdf](http://www.webmeets.com/files/papers/SAE/2005/104/CM05_june05.pdf), Erişim Tarihi: 17 Temmuz 2013*
- Çalışkan, O.(2005), **Turizm İşletmelerinde Çalışanlara Yapılan Yıldırma Davranışları**. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İçel: Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.*
- Davenport, N., Distler S.R., Elliot G.(1999), **Mobbing Emotional Abuse in The American Workplace**. Ames, Iowa :Civil Society Pub.*
- Davenport, N., Schwartz, R., Elliott, G. (2003), **Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz** (Çev: O.Önertoy). Sistem Yayıncılık, İstanbul.*
- Djurkovic, N., McCormack, D., Casimir, G. (2004), The Physical and Psychological effects of Workplace Bullying and Their Relationship to Intention to Leave: A Test of the Psychosomatic and Disability Hypotheses, **International Journal of Organization Theory and Behavior**, (7) : 4, pp. 469-497.*
- Ege, H. (2002), **The Expert Appraisal of The Damage Bullying**. Milan, Giuffrè Editore.*
- Einarsen, S., Raknes, B.I. (1997), Harassment at Work and Victimization of Men. **Violence and Victims**, 12, pp. 247-263.*
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., Cooper, C.L. (2003), **Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice**, Taylor and Francis, eScholarID:[4b2215](https://doi.org/10.1080/10804010310001631111).*

- Eroğlu, F. (1996), **Davranış Bilimleri**, Birinci Baskı, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Gök, S., (2011), Prevalence and Types of Mobbing Behavior: A Research on Banking Employees, **International Journal of Human Sciences**, (8):1, pp. 319-334.
- Hoel, H., Cooper, C.L., Faragher, B. (2001), The Experience of Bullying in Great Britain: The Impact of Organizational Status. **European Journal of Work and Organizational Psychology**. 10, pp. 443 – 465.
- Işık, E. (2007), **İşletmelerde Mobbing Uygulamaları İle İş Stresi İlişisine Yönelik Bir Araştırma**. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, S.B.E İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Kerlinger, F.N. (1973), **Foundations of Behavioral Research**. Hold, Rinehart and Winston.
- Kıral, Ç. (2007), Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici Ve Risk Azaltıcı Öneriler, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 7: pp. 317 – 334.
- Leymann, H. (1990,) Important Note in Preface to Heinz Leymann, Mobbing And Psychological Terror At Workplaces, **Violence and Victims**.
- Leymann, H. (1996), The Content and Development of Mobbing at Work, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 5(2), pp. 165-184.
- Maarit, V. (2003), **Workplace Bullying- A Study on the Work Environment, Wellbeing and Health**, Unpublished PhD Thesis, Helsingfors.
- Nielsen, M.B., Matthiesen, S. B., Einarsen, S. (2010), The Impact of Methodological Moderators on Prevalence Rates of Workplace Bullying. A Meta-Analysis, **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 83, pp. 955-979
- Pastore, L. (2006), **The Phenomenon of Bullying, Psychological Aspects And Tools of Action Research**. Milan, Franco Angeli
- Quine, L. (1999), Workplace Bullying in NHS Community Trust: Staff Questionnaire Survey, **British Medical Journal**, (318): pp. 71 - 78, 228-232.
- Rayner, C. (1997), The Incidence of Workplace Bullying, **Journal of Community & Applied Social Psychology**, (7): 3, pp. 199 – 208
- Reichert, E. (2003), Workplace Mobbing: A new Frontier for the Social Work Profession, **Professional Development: The International Journal of Continuing Social Work Education**. Vol. 5 No. 3. İşyerinde Mobbing: Sosyal Hizmet Mesleği İçin Yeni Bir Öncelik Alanı. (Çeviren: E. Özmete). **Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar e-**

**Dergisi.**21 Ekim 2010.

*Salin, D. (2001)*, Prevalence and Forms of Bullying Among Business Professionals: A Comparison of Two Different Strategies for Measuring Bullying. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Volume 10, Issue 4.

*Salin, D. (2003)*, **Workplace Bullying Among Business Professionals – Prevalance, Organisational Antecedents and Gender Differences**, Swedish School of Economics and Business Administration, Unpublished Report, Helsingfors.

*Soares, A. (2002)*, **Bullying: When Work Becomes Indecent**, Canada

*Tabachnick, B. G., Fidel, L. S. (2007)*, **Using Multivariate Statistics**, Fifth Edition, Pearson Education. Inc., p. 1008.

*Thylfors, I. (1987)*, **Scapegoats: On Exclusions And Bullying in Work Life**, Stockholm, Sweden: Natur och Kultur.

Tınaz, P. (2006), Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 10: 19 – 24.

Tınaz, P. (2008), **İş Yerinde Psikolojik Taciz**. Beta Basım Yayın, İstanbul.

*Tınaz, P., Gök, S., Karatuna, I., (2010)*, Türkiye’de İşyerinde Psikolojik Taciz Oranının ve Türlerinin Belirlenmesi: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması, **Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi**, (9): 34, pp. 1-11.

*Tınaz, P., Gök, S ve Karatuna, I., (2013)*, Sosyal Güvenlik Kurumu Çalışanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Algıları: Yaygınlık, Türler, Nedenler ve Bireysel Mücadele Yöntemleri. **Çalışma İlişkileri Dergisi**. Cilt 4, Sayı 1, Sayfa: 39-53

*TÜİK (2011)*, İstatistiklerle Kadın, <http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay> Erişim Tarihi: 01.10.2012

*Unison (2000)*, **Police Staff Bullying Report**, 1777, London: UNISON.

Vandekerckhove, W., Commers, M.S.(2003), Downward Workplace Mobbing: A Sign of Times, **Journal of Business Ethics**, (45):1, pp. 41-50.

*Vartia, M.(1996)*,The Sources of Bullying: Psychological Work Environment and Organizational Climate. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 5(2), pp. 203-215.

- Westbues, K. (2003), The Mobbings at Medaille College in 2002, University of Waterloo,Canada.*
- Yazıcıoğlu, Y., Erdoğan, S. (2004), Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Detay Yayıncılık, Ankara.*
- Yeşiltaş, M., Demirçivi, B. M. (2010), İş Görenlerin Yıldırma Eylemlerine Maruz Kalma Durumları Üzerine Bir Araştırma: Antalya Örneği, **Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi** (21), 2, pp. 214.*
- Yıldırım, D., Yıldırım, A. ve Timuçin, A. (2007), Mobbing Behaviours Encountered by Nurse Teaching Staff. **Nursing Ethics**, 14(4):447-63, 463-5.*
- Zapf, D. (1999), Organizational Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work, **International Journal of Manpower**, 20: pp. 70 – 85.*
- Zapf, D., Einarsen, S., Hoel, H., Vartia, M. (2003), Empirical Findings On Bullying in The Workplace. (Eds.: Einarsen, S.; Hoel, H.; Zapf, D., Cooper, C.L.). **Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice**. London: Taylor &Francis, 104 – 126.*

### Ek 1 : Mobbing Ölçeği

Mobbing Davranışları	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Biraz Katılıyorum	Kararsızım	Biraz Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1. İş arkadaşlarım ile iyi ilişkilerim vardır*	7	6	5	4	3	2	1
2. İş arkadaşlarım ile olan ilişkilerimde mutluyum*	7	6	5	4	3	2	1
3. İş arkadaşlarım iş dışındaki görüşmelere beni çağırmaz*	7	6	5	4	3	2	1
4. İş arkadaşlarım ben yokmuşum gibi davranırlar	7	6	5	4	3	2	1
5. İş arkadaşlarım benimle yüksek ses tonuyla konuşurlar	7	6	5	4	3	2	1
6. İş arkadaşlarım arkamdan konuşur	7	6	5	4	3	2	1
7. İş arkadaşlarım ile düşmanca ilişkilerim vardır	7	6	5	4	3	2	1
8. İş arkadaşlarımın beni boykot ettiklerini düşünüyorum	7	6	5	4	3	2	1
9. İş arkadaşlarımın beni reddettiğini ve bana arkadaşça olmayan tavırlarla yaklaştıklarını düşünüyorum	7	6	5	4	3	2	1
10. İş arkadaşlarımdan yazılı tehditler alıyorum	7	6	5	4	3	2	1
11. İşte aşağılayıcı sözlerin hedefi haline geldiğimi düşünüyorum	7	6	5	4	3	2	1
13. Çevremde düşmanca bir havanın olduğunu hissediyorum.	7	6	5	4	3	2	1
14. Çalışırken kendimi çok kaygılı hissediyorum.	7	6	5	4	3	2	1
15. İş arkadaşlarım tarafından izlendiğimi düşünüyorum	7	6	5	4	3	2	1
16. İş arkadaşlarımla benimle ilgili olarak dedikodu yaptıklarını düşünüyorum	7	6	5	4	3	2	1
17. Saygısızca davranışların hedefi haline geldiğimi düşünüyorum	7	6	5	4	3	2	1
18. İş arkadaşlarım tarafından günah keçisi ilan edildiğimi düşünüyorum	7	6	5	4	3	2	1
19. İş arkadaşlarımla sürekli bana baktığı izlenimine kapılıyorum	7	6	5	4	3	2	1
20. Molalarda yalnız kalıyorum.	7	6	5	4	3	2	1
21. Kimsenin beni dinlemediğini düşünüyorum	7	6	5	4	3	2	1
22. Hafif derecede fiziksel şiddete maruz kalıyorum	7	6	5	4	3	2	1
23. Cinsel tacize maruz kaldığımı düşünüyorum	7	6	5	4	3	2	1
24. Cinsel içerikli kabaca şakalara maruz kalıyorum	7	6	5	4	3	2	1

Mobbing Davranışları	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Biraz Katılıyorum	Kararsızım	Biraz Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
25. Dış görünüşüm ile dalga geçiliyor	7	6	5	4	3	2	1
26. Siyasi görüşlerim eleştiri odağı haline geliyor	7	6	5	4	3	2	1
27. İş arkadaşlarım kişisel eşyalarımın zarar veriyor	7	6	5	4	3	2	1
28. İş arkadaşlarımın özeline girdiğini düşünüyorum	7	6	5	4	3	2	1
29. İş arkadaşlarım benim özel yaşamımla ilgili olarak gereksiz eleştirilerde bulunuyorlar	7	6	5	4	3	2	1
30. İş arkadaşlarım benim dini inançlarımla ilgili olarak eleştirilerde bulunmaktadır	7	6	5	4	3	2	1
31. İş arkadaşlarımdan telefonla tehditler alırım	7	6	5	4	3	2	1
32. İşimi değiştirmek istemiyorum*	7	6	5	4	3	2	1
33. Çalıştığım kurumun benim bir parçam olduğunu düşünüyorum*	7	6	5	4	3	2	1
34. İşim benim temel yapı taşlarımdan biridir*	7	6	5	4	3	2	1
35. Kurumumun değerleri benim değerlerim sayılır*	7	6	5	4	3	2	1
36. Hiçbir şey işten daha önemli değildir	7	6	5	4	3	2	1
37. İşim benim için her şeyden önce gelir	7	6	5	4	3	2	1
38. Öncelikli ihtiyaçlarımdan başında işin gelmesi yanlış bir şey değildir.*	7	6	5	4	3	2	1
39. İş konusundaki bilgi eksikliği performansımı etkiler*	7	6	5	4	3	2	1
40. Uzmanlık gerektirmeyen basit işler bana verilir	7	6	5	4	3	2	1
41. İş için kullandığım araç gereçler bana haber verilmeden kaldırılır	7	6	5	4	3	2	1
42. Benim uzmanlık alanıma uygun olmayan işler bana verilir	7	6	5	4	3	2	1
43. Aldığım ücrete uygun olmayan işler bana verilir	7	6	5	4	3	2	1
44. Gereksiz işler ile ilgili olarak çalışmam istenmektedir	7	6	5	4	3	2	1
45. İş ile ilgili ve iş dışındaki toplantılara çağırılmam*	7	6	5	4	3	2	1
46. Kariyerimin yönetim tarafından engellendiğini düşünüyorum	7	6	5	4	3	2	1
47. Yetenek gerektirmeyen işler bana veriliyor	7	6	5	4	3	2	1
48. Kariyer gelişiminin kasten engellendiğini düşünüyorum	7	6	5	4	3	2	1

\* Güvenirlilik testinde dönüştürülmüş temel bileşenler analizi sonucunda ölçekten 10 madde çıkarılmıştır.