




İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ ÖLÇEĞİ'NİN (İPTÖ) DÜZENLENMESİ VE KISA FORMUNUN GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

REVISION OF THE WORKPLACE BULLYING SCALE (WBS), RELIABILITY AND VALIDITY OF SHORT FORM OF THE REVISED WBS

Sibel GÖK* 
Işıl KARATUNA** 
Pınar TINAZ*** 

Öz

Bu çalışma, işyerinde psikolojik tacize maruz kalma oranının belirlenmesine yönelik daha önce tarafımızdan geliştirilen İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeği'nin (İPTÖ) düzenlenmesi ve kısa formunun geliştirilmesi çalışmalarını içermektedir. Türkiye çalışma şartlarına ve değerlerine uygun bir işyerinde psikolojik taciz ölçeğinin oluşturulması düşüncesi ile tasarlanan bu araştırma, iki çalışmadan oluşmaktadır. Birinci çalışmanın amacı İPTÖ'nün hem kamu hem özel sektörde beyaz yakalı çalışanlara uygulanabilmesi için revizyon çalışmasını yapmak; ikinci çalışmanın amacı ise düzenlenmiş İPTÖ ile aynı yapıyı ölçen, daha az sayıda madde içeren geçerli ve güvenilir bir ölçek oluşturmaktır. Bu amaçlar doğrultusunda, kamu ve özel sektörde çalışan beyaz-yakalı çalışanlara kartopu yöntemiyle ulaşılmıştır. Birinci çalışmanın geçerlik ve güvenilirlik çalışması kapsamında, dilbilimsel bütünlüğün sağlanması çalışması, açıklayıcı faktör analizi, Cronbach's Alfa, madde-toplam korelasyon, iki-yarım güvenilirliği analizleri 690 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. İkinci çalışmanın geçerlik ve güvenilirlik çalışması kapsamında ise 502 katılımcıdan oluşan farklı bir örneklem üzerinden doğrulayıcı faktör analizi, ölçüt-bağımlı geçerliği, Cronbach's Alfa, madde-toplam korelasyon, iki-yarım güvenilirliği ve test-tekrar test güvenilirliği analizleri yapılmıştır.

* **Sorumlu Yazar:** Prof. Dr., İktisat Fakültesi, Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Anabilim Dalı, sgok@marmara.edu.tr, ORCID:0000-0003-2755-6941.

** Doç. Dr., Beykoz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi, Psikoloji Bölümü, isilbirik@gmail.com, ORCID: 0000-0002-1406-289X.

*** Prof. Dr., Beykoz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi, Psikoloji Bölümü, pinartinaaz@beykoz.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7523-4544.

Bu makaleyi alıntulamak için: Gök, S., Karatuna, I. & Tınaz, P. (2022). İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeği'nin (İPTÖ) Düzenlenmesi ve Kısa Formunun Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Journal of Research in Business*, 7(1), 63-89.

Etik Kurul: T.C. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Etik Kurulu, 16.09.2021 / 2021-72.

Başvuru: 28.11.2021

Düzeltilme: 20.02.2022

Kabul: 20.02.2022

Online Yayın: 27.06.2022

Gerçekleştirilen psikometrik analizler, 26 olumsuz davranış ve dört faktörlü yapıdan oluşan İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeğinin Düzenlenmiş Formu'nun (İPTÖ-D) ve 14 olumsuz davranış ve iki faktörlü yapıdan oluşan İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeğinin Kısa Formu'nun (İPTÖ-K), ülkemizde yapılacak araştırmalarda kullanılabilir nitelikte geçerli ve güvenilir bir araç olduğunu göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: İşyerinde psikolojik taciz, işyerinde psikolojik taciz ölçeği, ölçek geliştirme, geçerlik, güvenirlik.

JEL Sınıflandırılması: : M10, D23, I31

Abstract

The present research comprises two studies, one focusing on the revision of the Workplace Bullying Scale (WBS), which is designed to measure the exposure to workplace bullying in Turkey and the other aiming to develop a valid and reliable short form of the revised WBS. All participants were white-collar employees working in the public and private sector and were recruited through snowball sampling. In the first study, we used exploratory factor analysis, internal consistency reliability and split half reliability to determine the validity and reliability of the WBS-Revised (WBS-R) in a sample of 690 employees. In the second study, we performed confirmatory factor analysis, criterion-related analysis, internal consistency, split half reliability and test-retest reliability analyses to assess the validity and reliability of the WBS-Short form (WBS-S) in a sample of 502 employees. The results of the analyses revealed that both the four-factor WBS-R consisting of 26 items and the two-factor WBS-S comprising 14 items had good validity and reliability to measure workplace bullying in Turkey.

Keywords: Mobbing, workplace bullying scale, scale development, validity, reliability.

JEL Classification: : M10, D23, I31

Extended Summary

Workplace bullying is one of the most common and detrimental social stressors at work. There are many studies investigating the prevalence and types of workplace bullying in different sectors and countries (eg, Salin, 2005; Einarsen, Hoel v& Notelaers, 2009; Karatuna & Tınaz, 2010; Gök, 2011; Aytaç, Dursun & Gökçe, 2017; Zachariadou, Zannetos, Chira, Gregoriou & Pavlakis, 2018; Küçükoglu & Adıgüzel, 2019; Meseguer-de-Pedro, García-Izquierdo, Fernández-Valera & Soler-Sánchez, 2019; Awai, Ganasegeran & Abdul Manaf, 2021). The majority of these studies used self-report questionnaires, such as the “Leymann’s Inventory of Psychological Terrorization (LIPT)” (Leyman, 1990, 1996), and “Negative Acts Questionnaire (NAQ / NAQ-R)” (Einarsen & Raknes, 1997; Einarsen, Hoel & Notelaers, 2009) to assess the exposure to bullying at work. Yet, some authors also used country-specific instruments in their measurement of workplace bullying. The 30-item Workplace Bullying Scale (WBS) (Tınaz, Gök & Karatuna, 2013) developed to measure bullying in Turkey is one of them. However, it has been acknowledged as a necessity to test the psychometric properties of the WBS over a sample that covers both private and public sector white-collar employees. Thus, the first aim of this study was to revise the Workplace Bullying Scale (WBS) to provide a more inclusive scale that can be applied to heterogeneous samples. Further, as time constraints preclude the administration of the entire 30-item battery, the need for a shorter scale was also recognized. Therefore, the second aim was to develop a short form of the WBS and to examine its psychometric properties.

Methods

Participants

We conducted a cross-sectional survey of white-collar employees, identified by snowball sampling method, in which participants are recruited on a voluntary basis through direct contacts. The sample of the research includes 1192 white-collar employees working in various private and public institutions in Istanbul in the fields of finance, banking, education and consultancy, informatics, business and management. 62% of the participants were female and 38% of them were male. 75% worked in the private sector and 25% in the public sector. Majority of them (79%) had undergraduate and/or graduate degree. Their mean age was 32 and the mean for reported length of experience in their current workplace was four years and nine months.

Procedure

The research included two studies. In the first study, we used exploratory factor analysis, internal consistency reliability and split half reliability to test the validity and reliability of the WBS in a sample of 690 employees. In the second study, we performed confirmatory factor analysis, criterion-related analysis, internal consistency, split half reliability and test-retest reliability analyses to assess the validity and reliability of the short form WBS in another sample of 502 employees.

Instruments

Workplace bullying scale (WBS): Workplace bullying was measured using the 30-item WBS developed by Tınaz, Gök and Karatuna (2013). The participants were asked to rate how often they have been exposed to the negative behaviors in the last six months on a five-point scale ranging from never (1) to every day (5). The Cronbach's Alpha in the current study was .94.

General health scale (GHQ): The Turkish adaptation of the short form of the General Health Questionnaire (GHQ-12) (Goldberg & Williams, 1988; Kılıç, 1996) was used to measure the general health of the participants. The scale examines whether the participants have had a specific health condition in the past year. The response options ranged from "1 = less than usual" to "4 = much more than usual". A high score on the scale indicates a negative perception of general health. The Cronbach's Alpha in the current study was .88.

Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ): Job satisfaction was measured using the validated Turkish version (Baycan, 1985) of the 20-item MSQ developed by Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967). The participants were asked to rate each item on a five-point scale (1 = very dissatisfied" ... "5 = very satisfied"). A high score in the scale indicates a positive perception of job satisfaction. The Cronbach's Alpha in the current study was .93.

Negative Act Questionnaire-R: In order to test the criterion-related validity, Workplace bullying was also measured using the validated Turkish version (Aydın & Öcel, 2009) of the 22-item NAQ-R developed by Einarsen, Hoel and Notelears (2009). Participants were asked to rate how often they have been exposed to the negative behaviors within the previous six months on a five-point scale ranging from “1 = never”, to “5 = daily”. The Cronbach’s Alpha in the current study was .92.

Results

Two studies were carried out to assess the psychometric properties of the WBS and develop a short form of the WBS. In the first study, we used exploratory analysis, internal consistency reliability and split half reliability to test the psychometric properties of the WBS. Accordingly 4 items had to be removed from the original scale, resulting in a 26-item WBS-R with a four-factor structure. The results indicated that the internal consistency reliability of the WBS-R was .94. Cronbach’s Alpha of the four-factors were calculated as .89, .81, .79 and .68 respectively. Each item was positively and significantly correlated with the total scale scores.

Exploratory analysis was carried out by maintaining the current four-factor structure of the WBS-R. The variance values were calculated as 52% for the first factor (work-related behaviors), 52% for the second factor (social reputation threat), 50%, for the third factor (social isolation) and 51% for the fourth factor (aggression towards the person).

In the second study, the short form of WBS (WBS-S) was developed. We used Cronbach’s Alpha analysis, item-total correlation, split-half reliability, test-retest reliability analyses to test the reliability of the scale. Further, the construct validity of the WBS-S was examined using confirmatory factor analysis and criterion-related validity. The results indicated that the 14-item WBS-S with a two-factor structure, showed the best overall psychometric properties.

The Cronbach’s Alpha of the WBS-S was .88 (.86 for the first factor, and .81 for the second factor). Significant positive correlation was found between the total score of the WBS-S and the item scores. The item-total correlations ranged from .34 to .74. To ratify the two-factor model obtained in the exploratory analysis, we carried out confirmatory factor analysis (CFA) using LISREL 8.30. The results of a two-factor model resulted in adequate fit indexes ($\chi^2 / sd = 4.38$, RMSEA = .072, NFI = .94, NNFI = .95, CFI = .95, GFI = .90 and AGFI = .85).

Results of the correlation analysis revealed a positive and significant correlation between WBS-S and NAQ-R ($r = .81, p < .001$). Further, in line with the previous research, WBS-S was positively correlated with general health problems (GHQ) ($r = .52, p < .001$), and negatively correlated with job satisfaction (MSQ). ($r = -.58, p < .001$).

Discussion

The psychometric analyses revealed that both 26-item WBS-R and 14-item WBS-S are valid and reliable measurement tools that can be used to measure the prevalence of workplace bullying in Turkey.

Some limitations should be addressed. First, the use of the snowball method of participant recruiting can be considered as a limitation. However, considering the difficulties of obtaining permission from workplaces for researches on negative work behaviors, this limitation can be considered acceptable. Further, snowball sampling technique has been used in many prior studies that investigate workplace bullying (D'Cruz & Rayner, 2014; Harold & Holtz, 2015; Karabacak-Aşir & Akın, 2014; Karatuna, 2015; Koçak & Solmaz, 2018).

The second limitation of this study was that the sample was restricted to white-collar employees. Thus, future studies should examine the reliability and validity of the scales with the inclusion of blue-collar employees.

1. Giriş

İşyerinde psikolojik taciz günümüzde hem bireysel hem örgütsel düzeyde olumsuz sonuçları olan bir işyeri sorunu olarak sıklıkla karşımıza çıkmaktadır (Gök, 2018; Tınaz, 2011). Bu olgu, işyerinde bir çalışanın veya çalışan grubunun genellikle bir diğer çalışana uzun süreli ve tekrar eden olumsuz istenmeyen davranışlar yönelttiği ve hedef olan tarafın bu davranışlar karşısında kendini savunmasız hissettiği bir süreç olarak açıklanmaktadır (Einarsen, 2000; Leyman, 1996). İşyerinde psikolojik taciz sürecinden bahsedebilmek için hem sürecin hem de karşılaşılan olumsuz davranışların belirli özellikler taşıması gerektiği görüşü yaygın olarak kabul edilmektedir. Bu özellikler; olumsuz davranışların düzenli ve belirli bir sıklıkta olması (haftada bir sıklıkta ya da belirli bir düzende olması) belirli bir süre yöneltilmesi (en az altı ay süre devam etmesi), psikolojik taciz sürecinde yer alan taraflar (davranışları yöneltlen ve maruz kalan) arasında bir güç eşitsizliğinin olması olarak ifade edilmektedir (Einarsen, Hoel & Notelaers, 2009).

Günümüzde bir işyeri şiddet biçimi olarak ele alınan olgunun, bireysel ve örgütsel sağlık üzerinde ciddi sonuçları bulunmaktadır. İşyerinde psikolojik taciz davranışlarının belirlenmesinin ve bu olguya dair gerek örgütsel gerekse bireysel farkındalık oluşturulmasının önemi de her geçen gün artmaktadır. Bu örgütsel sağlık sorununun örgütlerdeki yaygınlığının belirlenmesinde ve konuya ilişkin farkındalık oluşturulmasında, işyerinde psikolojik taciz ölçüm araçlarının önemli bir rolü bulunmaktadır. Bu bağlamda çalışmanın amacı, daha önce tarafımızdan geliştirilmiş olan "İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeği"nin revize edilmesi ve ölçeğin, aynı yapıyı ölçen ve daha kısa sürede yapılabilmesine olanak tanıyan, çoklu değişken kullanılarak yapılacak çalışmalarda da kolaylık sağlayacak kısa formunu geliştirmektir.

2. Kavramsal Çerçeve

Çalışma yaşamının önemli davranış ve iletişim sorunlarından biri olan işyerinde psikolojik tacize maruz kalma oranının ve olumsuz davranışlarla karşılaşma sıklığının belirlenmesine yönelik literatürde farklı sektörlerde yapılmış çok sayıda araştırma bulunmaktadır (Awai, Ganasegeran & Abdul Manaf, 2021; Aytaç, Dursun & Gökçe, 2017; Einarsen, Hoel & Notelaers, 2009; Gök, 2011; Karatuna & Tınaz, 2010; Küçükoğlu & Adıgüzel, 2019; Meseguer-de-Pedro, García-Izquierdo, Fernández-Valera & Soler-Sánchez, 2019; Salin, 2005; Zachariadou, Zannetos, Chira, Gregoriou & Pavlakis, 2018). Bu araştırmalar incelendiğinde, sıklıkla kullanılan yöntemlerden birinin kritere dayalı ölçüm yöntemi olduğu görülmektedir. Diğer yöntemlere kıyasla daha nesnel sonuçları yansıttığı kabul edilen bu ölçüm yönteminde, bir dizi olumsuz davranışı içeren ölçekler kullanılmaktadır. Konuya ilişkin en sık kullanılan ölçekler arasında, Leymann'ın "Olumsuz Davranışlar Ölçeği" (Leymann Inventory of Psychological Terrorization–LIPT) (Leyman, 1990, 1996) ve Einarsen ve Raknes'in "Olumsuz Davranışlar Ölçeği" (Negative Acts Questionnaire–NAQ/NAQ-R) (Einarsen, Hoel & Notelaers, 2009; Einarsen & Raknes, 1997) gibi ölçekler yer almaktadır. Bu ölçeklerin yanı sıra, ulusal düzeyde geliştirilen ölçeklerin de kullanıldığı görülmektedir (Escartín, Rodríguez-Carballeira, Gómez-Benito & Zapf, 2010; Kwan, Tuckey & Dollard, 2020; Steffgen, Sischa, Schmidt, Kohl & Happ, 2019). Tarafımızdan 2010 yılında geliştirilen "İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeği" (İPTÖ) de bu çalışmalardan biridir (Tınaz, Gök & Karatuna, 2010).

İPTÖ'nün maddelerinin geliştirilmesi sürecinde, araştırmacılar tarafından ilgili ulusal ve uluslararası literatür incelenmiş, Türk çalışma hayatı değerlerini dikkate alan ve işyerinde psikolojik taciz davranışlarını betimleyen davranış ve/veya iletişim biçimlerine ilişkin ifadeler belirlenmiştir. 35 ifadenin yer aldığı işyerinde psikolojik taciz ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması, beyaz yakalı özel sektör çalışanlarından (n=908) oluşan bir örneklem üzerinde yapılmış ve 28 maddelik bir ölçek (İPTÖ) geliştirilmiştir (Tınaz, Gök & Karatuna, 2010). Sonrasında, örnekleme beyaz yakalı kamu sektörü çalışanlarından (n=399) oluşan bir başka çalışmada kullanılmak üzere İPTÖ'nün bazı maddelerinde, ifadenin anlamına/özüne sadık kalınarak küçük revizyonlar yapılmış; maddelerin yanıt seçenekleri Beşli Likert tipi derecelendirmeye göre düzenlenmiş ve ölçeğe iki madde eklenmiştir (Tınaz, Gök & Karatuna, 2013). Araştırmanın sonucunda revize edilmiş 30 maddelik İPTÖ'nün de geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu saptanmıştır.

Ancak, İPTÖ'nün heterojen bir örneklemde uygulanabilmesi bakımından, geçerlik ve güvenilirlik çalışmasının hem özel sektör hem kamu sektöründe çalışan beyaz yakalıları kapsayan bir örneklemde yapılmasının bir gereklilik ve ihtiyaç olduğu sonucuna varılmıştır. Bu bağlamda bu çalışmanın birinci amacı, kamu sektöründe ve özel sektördeki beyaz yakalı çalışanları kapsayan heterojen örneklemde uygulanabilecek daha kapsayıcı bir ölçek özelliğini taşıması bakımından İPTÖ'nün revizyon çalışmasını yapmaktır. Literatürde de benzer aşamaları içeren bir ölçek geliştirme çalışmasının olduğu görülmektedir. Örneğin, Einarsen ve Raknes'in olumsuz davranışlar ölçeğinin orijinali 23 olumsuz davranıştan oluşmaktadır. Daha sonra araştırmacılar tarafından bu ölçeğin, 29 maddelik yeni bir formu oluşturulmuş ve bu form üzerinden revizyon çalışmaları yapılarak 22 maddeden oluşan olumsuz davranışlar ölçeği (NAQ-R) geliştirilmiştir (Einarsen, Hoel & Notelaers,

2009). Olumsuz davranışlar ölçeğinin dokuz maddeden oluşan kısa formu da (SNAQ) Notelaers ve Einarsen (2008) tarafından literatüre kazandırılmıştır.

Bu bağlamda, çalışmanın birinci amacının yanı sıra, aynı yapıyı ölçen daha az sayıda madde içeren bir ölçeğin geliştirilmesinin faydalı olacağı düşünülmüştür. Çok değişkenli niceliksel çalışmaların ölçümlerinde kullanılan soru formlarında çok sayıda ölçeğin ve bu ölçeklere ait çok fazla maddenin olması, zaman zaman katılımcının dikkatinin dağılmasına, ölçeği doldurma süresinin uzun olması nedeniyle özensiz yapmasına vb. yol açabilmektedir. Bu anlamda çalışmanın ikinci amacı ise, çoklu değişken kullanılarak yapılan çalışmalarda kolaylıkla kullanılabilir, aynı yapıyı ölçen ve daha az sayıda madde içeren geçerli ve güvenilir bir ölçek oluşturmaktır.

3. Yöntem

3.1. Örneklem

Araştırmanın örneklem büyüklüğü belirlenirken bazı özelliklerin dikkate alınması gerekmektedir. Bu çalışmada örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde kullanılacak faktör analitik yöntem (doğrulamalı faktör analitik yöntem ve açıklayıcı faktör analitik yöntem için ayrı örneklem oluşturulması), test-tekrar test güvenirliliğinin örnekleme ve ölçekteki madde sayıları dikkate alınmıştır. Literatürde örneklem büyüklüğünün belirlenmesine yönelik faktör analitik yöntemin kullanılacağı çalışmalara ilişkin farklı görüşler yer almaktadır. Bazı araştırmacılar, faktör analitik yöntemin kullanılacağı çalışmalarda, ölçekte yer alan madde sayısının en az beş katı katılımcının olması gerektiğini belirtmektedir (Büyüköztürk, 2002). Diğer bazı araştırmacılar ise örneklem büyüklüğünün belirlenmesinin, kullanılacak faktör analitik yöntem (açıklayıcı ve doğrulamalı) göre farklılık göstereceğini ileri sürmektedir. Bu görüşlerde, açıklayıcı faktör analitik (AFA) yöntem kullanılacak araştırmalar için madde başına en az 20 katılımcı olmasının daha uygun bir yöntem olduğu ifade edilmekte (Kline, 2013); doğrulamalı faktör analitik (DFA) yöntem kullanılacak araştırmalar için ise tahmin edilecek parametre sayısına uygun örneklem büyüklüğünün belirlenmesinin önemine işaret edilmektedir (Güngör, 2016). Ayrıca literatürde doğrulamalı faktör analitik yöntem için (genel kabul gören bir örneklem büyüklüğü bulunmamasıyla birlikte) örneklem büyüklüğünün, 300'den büyük olması gerektiği görüşü (Worthington & Whittaker, 2006) ve bunun yanı sıra iyi bir olasılık tahmini için 400'den büyük olması gerektiği önerisi de (Schermelleh-Engel, Moosbrugger & Müller 2003) yer almaktadır.

Literatürdeki görüşler ışığında, bu çalışmada açıklayıcı faktör analitik yöntem için örneklem büyüklüğünün madde başına en az 20 katılımcı olması görüşü; doğrulamalı faktör analitik yöntem için ise örneklem büyüklüğünün hem 400'den büyük olması hem de ölçekteki madde sayısının en az beş katı olması görüşü dikkate alınmıştır. Bunun yanı sıra test-tekrar test güvenirliliği için ayrı bir örneklemin kullanılacağı ve geri dönen anketlerde hatalı anketlerin de olma olasılığı göz önünde bulundurulmuştur. Böylelikle araştırmada, kamu sektöründe ve özel sektörde beyaz yakalı çalışan olan 1.300 kişiye kartopu yöntemi kullanılarak ulaşılmaya hedeflenmiştir. Bu doğrultuda 2018-2019 Eğitim Öğretim Dönemi Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Yüksek Lisans (tezli ve tezsiz) programındaki

öğrencilerin ve araştırmacıların tanıdıkları aracılığıyla anket uygulaması başlatılmış ve katılımcıların referanslarıyla da örneklem hacminin genişlemesi sağlanarak 1.300 kişiye ulaşılmıştır. Uygulanan soru formlarının tamamı geri dönmüştür. Araştırmacılar tarafından geri dönen soru formları incelenmiş, güvenilir ve geçerli olmayanlar (mükerrer işaretleyenler, tüm maddeler için tek bir seçeneği işaretleyenler, 6 aydan daha az süre çalışma süresi olanlar vb.) çıkarılmıştır.

Araştırmanın örnekleminde İstanbul'da hizmet sektöründe finans, bankacılık, eğitim ve danışmanlık, bilişim, iş ve yönetim alanlarında faaliyet gösteren çeşitli özel işletme ve kamu kurumlarında çalışan 1.192 beyaz yakalı çalışan yer almıştır. Araştırmanın örneklemini %62'si kadın, %38'i erkek katılımcıdan oluşmaktadır. Katılımcıların %79'u lisans ve lisansüstü eğitime sahiptir. %25'i kamu, %75'i özel sektörde çalışan katılımcıların, buldukları kurumdaki kıdemleri 6 ay-32 yıl aralığındadır ve ortalama kıdem süresi ise 4 yıl 9 aydır. 20-65 yaş aralığında bulunan katılımcıların yaş ortalaması ise 32'dir ($S=7.69$). Örneklem, örneklem büyüklüklerine ilişkin daha önce yapılan açıklamalar ışığında açılımlayıcı faktör analizi ($n=690$), doğrulayıcı faktör analizi ($n=400$) ve test-tekrar test güvenilirliği testi ($n=102$) için rastlantısal olarak üç gruba ayrılmıştır.

3.2. Veri Toplama Araçları

İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeği (İPTÖ): Tınaz, Gök ve Karatuna (2010) tarafından 28 madde olarak geliştirilen, daha sonra iki madde eklenen ve yanıt seçenekleri Beşli Likert ölçeğine göre yeniden düzenlenen 30 maddelik İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeği (İPTÖ) kullanılmıştır (Tınaz, Gök & Karatuna, 2013). İPTÖ'ye ilişkin her iki çalışmanın bulguları, ölçeğin geçerli ve güvenilir bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir (Tınaz, Gök & Karatuna, 2013). Katılımcılara, ölçekte yer alan ifadelerde belirtilen iletişim ve davranışın, biri ya da birileri tarafından son altı ay içinde ne kadar sıklıkla yöneltildiği sorulmaktadır. Ölçek maddelerinin yanıt seçenekleri "1 = hiçbir zaman", "2 = çok seyrek", "3 = ayda bir ya da iki kez", "4 = haftada bir ya da iki kez", "5 = her gün" şeklinde Beşli Likert tipi derecelendirmeye göre tasarlanmıştır. Ölçeğin mevcut çalışmamızdaki Cronbach's Alpha değeri .94'tür.

Genel Sağlık Ölçeği (GSÖ): Katılımcıların sağlık algısının ölçülmesinde kullanılan "Genel Sağlık Ölçeği"nin (GSÖ) orijinali, Goldberg (1972) tarafından geliştirilen 60 maddelik ölçektir. Ölçek, Goldberg ve Hillier (1979) tarafından 30 ve 28, daha sonra ise 12 madde (Goldberg & Williams, 1988) olarak revize edilmiştir. Bu çalışmada Ölçeğin 12 maddelik kısa formundan (General Health Questionnaire / GHQ-12) yararlanılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması, Kılıç (1996) tarafından yapılmış olup, hem 28 maddelik hem de 12 maddelik ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu ifade edilmektedir. Ölçek, katılımcıların son bir yıl içinde sağlık durumlarına ilişkin belirli bir rahatsızlığının olup olmadığını incelemektedir. Ölçekteki maddelerin yanıt seçenekleri, Dörtlü Likert tipi derecelendirmeden oluşmaktadır ("1 = her zamankinden az" ... "4 = her zamankinden çok daha fazla"). Ölçekte alınan puanın yüksek olması, genel sağlık algısının olumsuz olduğuna işaret etmektedir. Ölçeğin mevcut çalışmadaki Cronbach's Alpha değeri .88'dir.

Minnesota İş Doyumu Ölçeği (MİDÖ): Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen “Minnesota İş Doyum Ölçeği” (MİDÖ), katılımcıların iş doyumu düzeylerini belirlemek amacıyla kullanılmıştır. MİDÖ'nün (Minnesota Satisfaction Questionnaire-MSQ) Türkçe uyarlama çalışması Baycan (1985) tarafından yapılmıştır. Bulgular, geçerli ve güvenilir bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. İşle ilgili 20 farklı ifadenin yer aldığı ölçekte, katılımcıların bu ifadelerde belirtilen durumlara ilişkin memnuniyet algıları ölçülmektedir. Ölçekte alınan yüksek puan, iş memnuniyeti algısının olumlu olduğuna işaret etmektedir. Ölçek maddeleri Beşli Likert tipine göre düzenlenmiştir (“1 = hiç memnun değilim” ... “5 = çok memnunum”). Ölçeğin mevcut çalışmadaki Cronbach's Alpha değeri .93'tür.

İşyeri Zorbalığı Ölçeği (Negative Act Questionnaire-R): Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen ve daha sonra Einarsen, Hoel ve Notealears (2009) tarafından revize edilen, Aydın ve Öcel (2009) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan “İşyeri Zorbalığı Ölçeği” kullanılmıştır. 22 maddeden oluşan ölçeğin, uyarlama çalışması bulguları geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir. Katılımcılara, her maddede ifade edilen davranışa son altı ay içinde ne sıklıkta maruz kaldıkları sorulmaktadır. Ölçekteki maddelerin yanıt seçenekleri Beşli Likert tipine göre (“1 = hiçbir zaman”, “2 = nadiren”, “3 = her ay”, “4 = her hafta”, “5 = her gün”) tasarlanmıştır. Ölçeğin, mevcut çalışmadaki Cronbach's Alpha değeri .92'dir.

3.3. İşlem

Anket uygulaması 2018 Aralık-2019 Aralık tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara, katılımcıların tercih ettikleri ortamda yüz yüze görüşme yöntemiyle anket uygulanmıştır. Yapılan araştırma hakkında bilgi verilmiş, kimlik bilgilerini yazmamaları özellikle belirtilmiş, sorulara verecekleri yanıtların gizli tutulacağı ve sadece araştırma kapsamında bütün olarak değerlendirileceği ifade edilmiştir. Tüm katılımcılar soru formunu gönüllü olarak doldurmuşlardır.

Geri dönen soru formları araştırmacılar tarafından incelendikten sonra geçerli ve güvenilir olanların SPSS programında girişleri Ocak 2020-Nisan 2020 tarihleri arasında yapılmıştır.

Veri setinin analizi, iki çalışmadan oluşmaktadır. Birinci çalışmada İPTÖ'nün revizyonuna ilişkin çalışmalar; ikinci çalışmada ise ölçeğin kısa formunun geliştirilmesine ilişkin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yer almaktadır.

4. Araştırma Bulguları

4.1. Birinci Çalışma

İPTÖ'nün güvenilirlik ve geçerlik çalışmalarının yapılabilmesi için öncelikle veri setinin normallik varsayımı test edilmiştir. Bu kapsamda, Kolmogorov-Smirnov testi ve çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) istatistikleri kullanılmıştır. Analiz sonucunda çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1,5 ile - 1,5 arasında yer almadığı ve verilerin normal dağılmadığı ($p < .05$) belirlenmiş olup verilerin

analizinde parametrik olmayan testler kullanılmıştır. Ayrıca ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışması öncesi veri setinin (30 maddelik) Cronbach's Alpha değeri ve madde-bütün korelasyon katsayıları incelenmiştir. Veri setinin Cronbach's Alpha değerinin .94 ve maddelerin bütün ile korelasyon katsayılarının ise .31-.72 aralığında olduğu belirlenmiştir ($p < .001$). Veri setinin Cronbach's Alpha değeri $>.60$ ve korelasyon katsayıları $>.30$ olduğundan geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır (Alpar, 2013; Büyüköztürk, 2007).

Birinci çalışmanın örneklemini 690 katılımcıdan oluşmaktadır. Örnekleimde %63'ü kadın ve %37'si erkek katılımcı yer almaktadır. 20-65 yaş aralığında ($Ort.=31.8, S=7.55$) bulunan katılımcıların %76'sı lisans ve/veya lisansüstü eğitime sahiptir. Katılımcıların %21'i kamu sektöründe, %79'u özel sektörde çalışmaktadır. Buldukları işyerinde 6 ay-30 yıl aralığında iş deneyimine sahip olan katılımcıların ortalama iş deneyim süresi ise 4 yıl 8 aydır.

4.1.1.1. Güvenirlik Çalışması

İPTÖ-D'nin güvenilirlik çalışmasında Cronbach's Alpha analizi, madde-toplam korelasyonu analizi, iki-yarım güvenilirliği ve Spearman-Brown düzeltme formülü kullanılmıştır. Analizler SPSS 25 paket programı kullanılarak yapılmıştır.

Cronbach's Alfa Analizi: 26 maddeden oluşan İPTÖ-D'nin güvenilirliği ve ölçeğin dört faktörü (alt boyutları) Cronbach's Alfa analizi ile incelenmiş ve ölçeğin Cronbach's Alpha değeri .94 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin faktörlerinin Cronbach's Alpha değerleri ise sırasıyla birinci faktör için .89, ikinci faktör için .81, üçüncü faktör için .79, dördüncü faktör için .68 olarak hesaplanmıştır (Tablo 1). Bir ölçeğin, güvenilirlik değerleri ($.00 < \alpha < .40$) ise güvenilir olmadığı, ($.41 < \alpha < .60$) ise düşük düzey, ($.61 < \alpha < .80$) ise orta düzey, ($.81 < \alpha < 1.00$) ise yüksek düzey güvenilirliğe sahip olduğu belirtilmektedir (Alpar, 2013; Yıldız & Uzunsakal, 2018). Bu bağlamda iç tutarlık açısından İPTÖ-D'nin ve birinci ile ikinci faktörlerinin (alt boyutlarının) yüksek bir değere, üçüncü ve dördüncü faktörlerinin (alt boyutlarının) orta bir değere sahip olduğu görülmektedir.

Madde-Toplam Korelasyonları: Madde-toplam korelasyon analizi, ölçekte yer alan her bir maddenin, ölçeğin ölçmeyi amaçladığı yapıyı, ölçüp ölçmediğini analiz etmek amacıyla yapılmaktadır. Ölçeğin toplam puanı ile ölçekte yer alan her bir maddenin puanı arasında korelasyonların istatistiksel olarak anlamlı ve değerlerin ise .30'un üzerinde olması beklenmektedir (Büyüköztürk, 2007). Yapılan madde-toplam korelasyon analizi (pearson korelasyon) sonucunda, İPTÖ-D toplam puanı ile madde puanları arasındaki korelasyon katsayılarının .31 ile .72 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, madde-toplam korelasyon analizi her bir faktör için de gerçekleştirilmiştir. Analizi sonucunda, faktörün toplam puanı ile ilgili faktördeki madde puanları arasındaki korelasyon katsayılarının; birinci faktör için .61-.76 arasında, ikinci faktör için .54-.74 arasında üçüncü faktör için .44-.76 arasında, dördüncü faktör için .39-.85 arasında olduğu belirlenmiştir ($p < .001$). Bu bulgular, korelasyon katsayılarının değerinin kabul edilir ve ölçülen yapının güvenilir olduğunu göstermektedir.

İki-Yarım Güvenirliği: İki-yarım güvenirliliğinin incelenmesine yönelik gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda, İPTÖ-D'nin tek numaralı ile çift numaralı maddeleri arasındaki korelasyon katsayısı .86; İPTÖ-D'nin ilk 13 maddesi ile son 13 maddesi arasındaki korelasyon katsayısı ise .78 olarak belirlenmiştir ($p < .001$). İki-yarım güvenirlik katsayıları, ölçeğin yarısı için hesaplanmaktadır. Bu nedenle ayrıca Spearman-Brown düzeltme formülü ile ölçeğin tamamı için güvenirlik analizi yapılmıştır. Buna göre, İPTÖ-D'nin Spearman-Brown değeri, tek-çift maddeler arası için .95 ve ilk yarı-son yarı maddeler arası için .88 olarak gerçekleşmiştir.

Ek olarak, iki-yarım güvenirliliği incelemesi her bir faktör (boyutlar) için de gerçekleştirilmiştir. Faktörün tek numaralı maddeleri ile çift numaralı maddeleri arasındaki korelasyon katsayısı birinci faktör için .80, ikinci faktör için .64, üçüncü faktör için .60, dördüncü faktör için .53 olarak hesaplanmıştır. Faktörün ilk yarıdaki maddeleri ile son yarıdaki maddeleri arasındaki korelasyon katsayısı ise birinci faktör için .70, ikinci faktör için .56, üçüncü faktör için .54, dördüncü faktör için .55 olarak hesaplanmıştır ($p < .001$). Hesaplanan korelasyon katsayıları, analiz edilen yapının güvenilir olduğunu göstermektedir.

4.1.2. Geçerlik Çalışması

İşyerinde psikolojik taciz ölçeğinin düzenlenmiş formunun (İPTÖ-D) geçerliği, kapsam geçerliği ve yapı geçerliği açısından incelenmiştir.

Kapsam Geçerliği Kapsamında Dilbilimsel Bütünlüğün Sağlanması Çalışmaları: Kapsam geçerliği kapsamında ölçekteki ifadelerin dil yapısı ve ölçek maddelerinin ölçülmek istenen yapıyı ölçme özellikleri incelenmiştir. Ölçek maddelerindeki ifadelerin (tümceler) tümü edilgen fiil yapısına sahip olmakla birlikte bazı ifadelerin fiil şahıs eklerinin birbirinden farklı olması (Örn. ... sorumlusu tutuluyorum / ... gereğinden fazla izleniyor) söz konusu idi. Araştırmacılar tarafından bu ifadeler, ölçek maddeleri arasında bütünlüğün sağlanması ve okumada akıcılık ve açıklık kazandırılması amacıyla, ifadenin anlamına/özüne sadık kalınarak yeniden düzenlenmiştir. Ölçeğin başına ilk cümle olarak "işyerimde çalışan biri ya da birileri..." yazılarak, hem olumsuz davranışın ölçeği yanıtlayan kişiye yöneltildiği vurgusu güçlendirilmiş hem de ifadelere etken fiil yapısı (Örn. ... sorumlusu tutuyor / ... gereğinden fazla izliyor) kazandırılmıştır. Böylelikle ifadelerdeki fiil şahıs eklerinde aynılık ve bütünlük sağlanmıştır. Sonrasında ölçek maddeleri Türkçe Dil Bilgisi uzmanı tarafından incelenmiş ve uzman ile birlikte anlam ve anlam ilişkileri üzerinde çalışılarak ölçek maddelerinin son formu oluşturulmuştur.

Son olarak ölçek, beş öğretim üyesinin görüşüne sunulmuş ve maddelerin içeriğinin net bir şekilde anlaşılır olduğu belirlenmiştir.

Yapı Geçerliği: Faktör analitik yöntem yoluyla İPTÖ-D'nin yapı geçerliği incelenmiştir. Mevcut çalışma, daha önceden geliştirilmiş ve literatürdeki çalışmalarda da kullanılan bir ölçeğe ilişkin olmakla birlikte, ölçek maddelerinin cümle yapılarında değişikliklere gidilmiş olması nedeniyle çalışmanın ilk aşamasında faktör analitik yöntem olarak açıklayıcı faktör analizi (AFA) (Exploratory

Factor Analysis) kullanılmasına karar verilmiştir. Açıklayıcı faktör analizinde örneklem büyüklüğünün yeterli olması için KMO değerinin .50 üzerinde ve Barlett testinin anlamlı ($p < .05$) olması gerekmektedir (Gray & Kinnear, 2012). Maddelerin faktör yük değerinin örneklem büyüklüğünün 150'den fazla olması durumunda en az .40 olması gerektiği (Samuels, 2016); az sayıda madde için bu sınır değer .30'a kadar indirilebileceği (Büyüköztürk, 2007) ifade edilmektedir. Faktörün kümülatif varyansının ise sosyal bilim alanlarında %40 ile %60 arasında bulunmasının yeterli olarak kabul edilebileceği belirtilmektedir (Tavşancıl, 2014). Bu kriterler ışığında İPTÖ-D'nin orjinal halindeki mevcut dört faktörlü yapı korunarak SPSS 25 paket programı yardımıyla analiz edilmiş; KMO değerleri, maddelerin faktör yük değerleri ve varyans değerleri incelenmiştir. Birinci faktörde faktör yük değeri .40 altında olan üç maddeden ikisi (M8 ve M29) çıkarılmış, bir maddenin (M2) faktör yük değeri .39 olduğundan söz konusu madde çıkarılmamıştır. Benzer şekilde, ikinci faktörde faktör yük değeri .40 altında olan iki maddeden birinin (M28) çıkarılmasına, bir maddenin (M22) faktör yük değeri .39 olduğundan çıkarılmamasına; üçüncü faktörde de faktör yük değeri .40 altında olan iki maddeden birinin (M26) çıkarılmasına, bir maddenin (M10) faktör yük değeri .39 olduğundan çıkarılmamasına karar verilmiştir. Dördüncü faktörde bir maddenin (M27) faktör yük değeri .33 olmasına rağmen, sınır değer (.30) üzerinde kaldığından ve faktörün kümülatif varyansı yeterli olduğundan araştırmacılar tarafından söz konusu madde çıkarılmamıştır. Analiz sonucunda dört faktörlü yapıdan ve 26 maddeden oluşan revize edilmiş İPTÖ-D elde edilmiştir. İPTÖ-D'nin ilk üç faktörünün isimlerinin, ölçeğin ilk geliştirildiğindeki orijinal hali ile kullanılmasına, dördüncü faktörün isminin ise revize edilmesine karar verilmiştir. Bu bağlamda birinci faktör "işe yönelik davranışlar"; ikinci faktör "itibarlı zedelemeye yönelik davranışlar"; üçüncü faktör "dışlayan davranışlar" ve dördüncü faktör ise "kişiyi saldırılar" olarak isimlendirilmiştir.

Tablo 1'de analiz bulgularına ilişkin faktörlerin varyans değerleri, faktör maddelerin yük değerleri aralığı, KMO ve Cronbach's Alpha değerleri yer almaktadır.

Tablo 1: İPTÖ-D'nin Açıklayıcı Faktör Analizi ve Cronbach's Alpha Değerleri

Faktörler (boyutlar)	Maddeler	KMO Katsayısı	χ^2	Kümülatif Varyans (%)	Maddelerin Faktör Yüklerinin minimum Değerleri	Alfa
I. İşe yönelik davranışlar	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 20, 25, 30	0.93*	3055,18	51,85	0.63 – 0.80	0.89*
II. İtibarı zedelemeye yönelik davranışlar	12, 13, 21, 22, 23, 25	0.83*	1218,56	51,62	0.63 – 0.78	0.81*
III. Dışlayan davranışlar	9, 10, 15, 16, 18, 19	0.81*	1120,56	49,56	0.63 – 0.79	0.79*
IV. Kişiyi saldırılar	11, 14, 17, 27	0.70*	475,25	51,56	0.57 – 0.80	0.68*

* $p < .001$

Birinci çalışmadaki geçerlik ve güvenilirlik çalışmasından elde edilen değerler, literatürde kullanılmakta olan ölçeğin revize edilmiş (düzenlenmiş) formunun (İPTÖ-D) geçerli ve güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır.

4.2. İkinci Çalışma

Çalışmanın ikinci kısmında madde sayısının azaltılmasına yönelik açımlayıcı faktör analizi çalışmasında (KMO:.907, Barletts $p=.00$) faktör türetme yöntemi (extraction method) olarak temel bileşen analizi (principal component analysis), döndürme yöntemi (rotation method) olarak da Kaiser Normalleştiricili Varimax (Varimax with Kaiser Normalization) kullanılmıştır. Gerçekleştirilen analiz sonucunda 14 maddeden oluşan, özdeğeri birin üzerinde iki faktörü olan bir yapı elde edilmiştir. Söz konusu faktörler toplam varyansın %51.44'ünü açıklamaktadır. Tablo 2'de de görüldüğü gibi ölçekte bulunan maddelerin faktör yük değerleri ise .57 ile .80 arasında değişmektedir.

Tablo 2: Varimax Döndürme Yöntemiyle Elde Edilen Faktör Yükleri (İPTÖ-K)

Maddeler	Faktör Yükleri	
	A	B
M4	.80	
M7	.73	
M3	.72	
M1	.73	
M2	.70	
M6	.68	
M5	.66	
M14		.70
M13		.70
M11		.68
M17		.64
M12		.63
M18		.59
M10		.57
Özdeğer	4.05	3.16
Açıklanan varyans	%28.90	%22.54
Açıklanan toplam varyans		%51.44

İPTÖ'nün kısa formunun güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları, 400 katılımcıdan oluşan bir başka örneklem üzerinden gerçekleştirilmiştir. Güvenirlik ve geçerlik çalışmalarının yapılabilmesi için öncelikle veri setinin normallik varsayımı, Kolmogorov-Smirnov testi ile çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) istatistikleri kullanılarak test edilmiştir. Analiz sonucunda verilerin normal dağılmadığı ($p < .05$) ve çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1,5 ile - 1,5 arasında olmadığı belirlenmiş ve parametrik olmayan testlerden yararlanılmıştır.

İkinci çalışmanın örnekleminde yer alan katılımcıların ($n=400$) %61'i kadın, %39'u erkek olup 20-60 yaş aralığında ($Ort.=31.5$, $S=7.62$) bulunmaktadır. Buldukları kurumda 6 ay-32 yıl aralığında iş deneyimine sahip olan katılımcıların ortalama iş deneyim süresi ise 4 yıl 4 aydır. Katılımcıların %81'i lisans ve/veya lisansüstü eğitime sahiptir ve %26'sı kamu, %74'ü özel sektörde çalışmaktadır.

4.2.1. Güvenirlik Çalışması

Ölçeğin güvenirlik çalışması kapsamında Cronbach's Alpha analizi, madde-toplam korelasyonu, iki-yarım güvenirliği analizi, test-tekrar test güvenirliği ve Spearman-Brown düzeltme formülü kullanılmıştır.

Cronbach's Alfa Analizi: 14 maddeden oluşan İPTÖ-K'nin ve ölçeğin iki faktörünün (alt boyutları) güvenirliği Cronbach's Alfa içtutarlık testi ile incelenmiştir. Cronbach's Alpha değeri ölçeğin tümü için .88, birinci faktör için .86, ikinci faktör için .81 olarak hesaplanmıştır. Güvenirlik değerleri dikkate alındığında, İPTÖ-K'nin iç tutarlık açısından yüksek bir değere sahip olduğu görülmektedir (Tablo 3).

Tablo 3: İPTÖ-K'nin Ortalama, Standart Sapma, Cronbach's Alpha (α) ve Madde-Toplam Korelasyon Değerleri

	Ort.	S.S.	Madde Silindiğinde Cronbach's Alpha değeri	Madde-Toplam Korelasyonları
M1	1.7625	.96094	.87	.64
M2	2.1000	1.22423	.88	.60
M3	1.8700	1.04922	.87	.74
M4	1.9650	1.03511	.87	.70
M5	1.8325	1.12365	.87	.69
M6	2.0950	1.17235	.87	.75
M7	1.6175	.99935	.87	.70
M10	1.6425	.98596	.87	.64
M11	1.2250	.68230	.89	.33
M12	1.3450	.72959	.88	.44
M13	1.2075	.61676	.88	.41
M14	1.3675	.77067	.88	.56
M17	1.2400	.60275	.88	.50
M18	1.0975	.39798	.88	.34

Madde-Toplam Korelasyonları: Madde-toplam korelasyon analizi sonucunda, İPTÖ-K'nin toplam puanı ile madde puanları arasındaki korelasyonların .34 ile .75 arasında yer aldığı belirlenmiştir (Tablo 4). Ölçeğin her bir faktörü içinde gerçekleştirilen madde-toplam korelasyon analizi sonucunda da, faktörün toplam puanı ile ilgili faktördeki madde puanları arasındaki korelasyon katsayılarının birinci faktör için .65-.79 arasında, ikinci faktör için .41-.76 arasında olduğu belirlenmiştir ($p < .001$). Bu bulgular, korelasyon katsayılarının kabul edilir değere sahip olduğuna ve ölçülen yapının güvenilir olduğuna işaret etmektedir.

İki-Yarım Güvenirliği: İki-yarım güvenirliği incelemesine yönelik gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda, İPTÖ-K'nin tek numaralı ile çift numaralı maddeleri arasındaki korelasyon katsayısı .76; İPTÖ-K'nin ilk yedi maddesi ile son yedi maddesi arasındaki korelasyon katsayısı ise .55 olarak tespit edilmiştir ($p < .001$). Ayrıca, Spearman-Brown düzeltme formülü ile ölçeğin tamamı için güvenirlik

değeri hesaplanmış ve hesaplanan Spearman-Brown değeri, tek-çift maddeler arası için .91 ve ilk yarı-son yarı maddeler arası için .74 olarak gerçekleşmiştir.

İki-yarım güvenirligi incelemesi her bir faktör (boyutlar) içinde gerçekleştirilmiştir. Faktörün tek numaralı ile çift numaralı maddeleri arasındaki korelasyon katsayısı birinci faktör için .68, ikinci faktör için .54; faktörün ilk dört maddesi ile son üç maddesi arasındaki korelasyon katsayısı ise birinci faktör için .72, ikinci faktör için .57 olarak hesaplanmıştır ($p < .001$). Ayrıca, Spearman-Brown düzeltme formülü ile ilgili faktörün tamamı için hesaplanan Spearman-Brown değeri, birinci faktör için .82 (tek-çift ayrımı) ve .86 (ilk yarı-son yarı ayrımı); ikinci faktör için .82 (tek-çift ayrımı) ve .81 (ilk yarı-son yarı ayrımı) olarak belirlenmiştir.

Hesaplanan korelasyon katsayıları, analiz edilen yapının güvenilir olduğunu göstermektedir.

Test-Tekrar Test Güvenirligi: Test-tekrar test güvenirlilik analizleri 102 katılımcıdan oluşan bir örneklem ile gerçekleştirilmiştir. İPTÖ-K'nin ilk uygulamasından elde edilen verilerin Cronbach's Alfa değeri ölçeğin tamamı için .86, birinci faktör için .84 ikinci faktör için .74 olarak hesaplanmıştır. İPTÖ-K'nin sekiz hafta sonra yapılan ikinci uygulamasından elde edilen verilerin Cronbach's Alfa değeri ise ölçeğin tamamı için .87, birinci faktör için .86, ikinci faktör için .77 olarak bulunmuştur. İlk uygulamadan elde edilen puanlar ile ikinci uygulamadan elde edilen puanlar arasındaki korelasyon katsayısı .95 olarak hesaplanmıştır ($p < .001$). Ek olarak, ilk uygulama ile ikinci uygulama puanları arasındaki korelasyon katsayıları faktörler içinde incelenmiştir. İlk uygulama-ikinci uygulama puanları arasındaki korelasyon katsayıları birinci faktörler için .94, ikinci faktörler için .88 olarak hesaplanmıştır ($p < .001$).

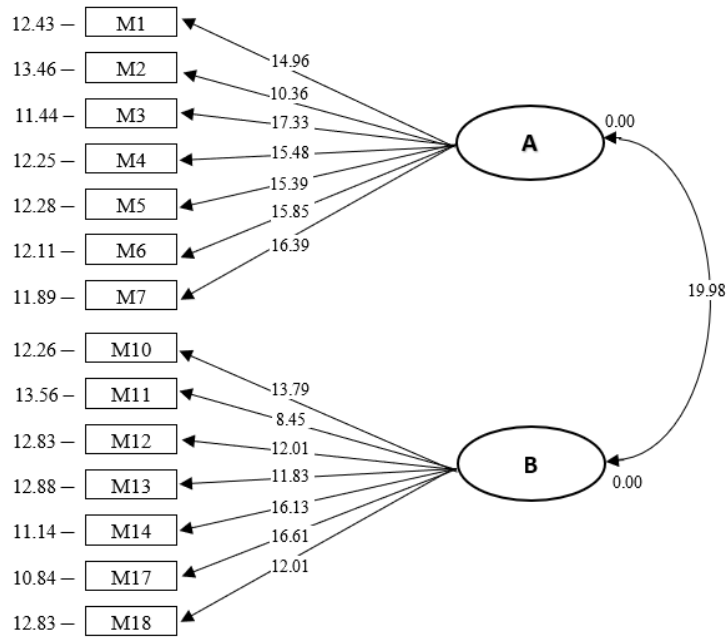
İkinci uygulamada İPTÖ-K'nin tek numaralı ile çift numaralı maddeleri arasındaki korelasyon katsayısı .75; İPTÖ-K'nin ilk yarıdaki maddeleri ile son yarıdaki maddeleri arasındaki korelasyon katsayısı ise .53 olarak bulunmuştur ($p < .001$). Ayrıca, Spearman-Brown düzeltme formülü ile ölçeğin tamamı için güvenirlilik değeri hesaplanmış ve hesaplanan Spearman-Brown değeri, tek-çift maddeler arası için .88 ve ilk yarı-son yarı maddeler arası için .76 olarak gerçekleşmiştir.

4.2.2. Geçerlik Çalışması

İşyerinde psikolojik taciz ölçeğinin kısa formunun (İPTÖ-K) geçerliği, yapı geçerliği, benzer ölçek geçerliği ve ölçüt bağıntılı geçerliği açısından incelenmiştir.

Yapı Geçerliği: İPTÖ-K'nin yapı geçerliği, faktör analitik yöntem ve benzer ölçek geçerliği ile incelenmiştir. Ölçek geliştirme ya da uyarlama çalışmalarında yapı geçerliği incelenmesi, var olan bir yapının test edilmesine yönelik ise doğrulayıcı faktör analitik yöntemin kullanılması önerilmektedir (Güngör, 2016). Bu çalışma, daha önce geliştirilmiş ve literatürde kullanılmakta olan İPTÖ üzerinden gerçekleştirilen bir çalışma olduğundan, faktör analitik yöntem olarak Doğrulayıcı Faktör Analizinin (DFA) (Confirmatory Factor Analysis) kullanılmasına karar verilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi, açıklayıcı faktör analizi sonrasında elde edilen iki faktörlü modelin doğrulanıp doğrulanmadığını

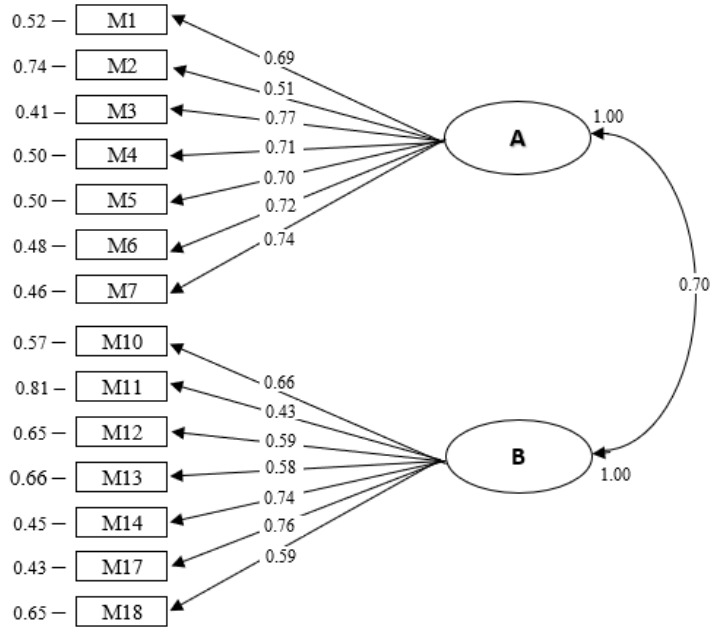
belirlemek amacıyla LISREL 8.71 paket programı ile gerçekleştirilmiştir. DFA sonucunda anlamlı bir ölçüm modeli elde etmek için modeldeki yolların her birinin anlamlı olması gerekmektedir. LISREL paket programında doğrulayıcı faktör analizinde maddelerin anlamlı olup olmadığını belirlemek için modelin t değerlerine (t-values) bakılmaktadır. Herhangi bir t değerinin 1.96'dan büyük olması, o yolun anlamlı olduğunu göstermektedir (Şimşek, 2007). Şekil 1'de İPTÖ-K'ye ilişkin doğrulayıcı faktör analizi t değerleri yer almaktadır. Buna göre modeldeki tüm maddeler anlamlıdır ($t > 1.96$, $p < .01$).



$$\chi^2 = 333.58, df = 76, p = .00000, RMSEA = .072$$

Şekil 1: İPTÖ-K t Değerleri

Modelin t değerlerine yanı sıra standartlaştırılmış faktör yüklerinin (yol katsayılarının) .30'un üstünde ve standartlaştırılmış hata varyanslarının .90'dan küçük olması da beklenmektedir. Gerçekleştirilen analiz sonucunda tüm maddelerin standartlaştırılmış faktör yüklerinin .43-.77 arasında ve standartlaştırılmış hata varyanslarının ise .41-.81 arasında olduğu tespit edilmiştir ($p < .001$). Şekil 2'de İPTÖ-K'ye ilişkin standartlaştırılmış katsayı çözümleri görülmektedir.



$$\chi^2 = 333.58, df = 76, p = .00000, RMSEA = .072$$

Şekil 2: İPTÖ-K Standartlaştırılmış Katsayı Çözümleri

İPTÖ-K'nin uyum iyiliği indekslerine ilişkin gerçekleştirilen inceleme sonucunda χ^2 (ki-kare)/sd (serbestlik değeri) = 4.38, RMSEA (yaklaşık hataların ortalama karekökü) = .072, NFI (normlandırılmış uyum indeksi) = .94, NNFI (normlandırılmamış uyum indeksi) = .95, CFI (karşılaştırmalı uyum indeksi) = .95, GFI (uyum iyiliği indeksi) = .90 ve AGFI (düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi) = .85 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen değerlerin, kabul edilebilir uyum iyiliği seviyesinde olduğu (Şimşek, 2007) sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 4).

Tablo 4: İPTÖ-K'nin Uyum İndeksi Sonuçları

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	İPTÖ-K için Sonuçlar
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 \leq \chi^2/df \leq 5$	333,58/76 = 4,38
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$.072
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1$	$.90 \leq NFI \leq .95$.94
NNFI	$.97 \leq NNFI \leq 1$	$.95 \leq NNFI \leq .97$.95
CFI	$.97 \leq CFI \leq 1$	$.95 \leq CFI \leq .97$.95
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1$	$.90 \leq GFI \leq .95$.90
AGFI	$.90 \leq AGFI \leq 1$	$.85 \leq AGFI \leq .90$.85

Birinci faktörde (A) yer alan olumsuz davranışların iş ile ilgili konu ve durumlar üzerinden kişilere yöneltildiği, ikinci faktörde (B) yer alan olumsuz davranışların ise kişiyi hedef alan özellikler

(dışlama, saldırı, itibarı zedeleme, vb.) taşıdığı görülmektedir. Bu nedenle birinci faktör “işe yönelik davranışlar”, ikinci faktör ise “kişiyne yönelik davranışlar” olarak isimlendirilmiştir.

Benzer Ölçek Geçerliği: Benzer ölçek geçerliği kapsamında ise İPTÖ-K'nin, benzer özelliği ölçen bir diğer ölçek ile ilişkisi analiz edilmiştir. Analiz için Aydın ve Öcel (2009) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan “İşyeri Zorbalığı Ölçeği” kullanılmıştır. Katılımcıların İPTÖ-K puanları ile İşyeri Zorbalığı Ölçeği puanları arasındaki korelasyon analizi sonucunda İPTÖ-K ile “İşyeri Zorbalığı Ölçeği” arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r = .81, p < .001$) tespit edilmiştir.

Ölçüt-Bağımlı Geçerliği: İPTÖ-K'nin ölçüt-bağımlı geçerliğini test etmek için, ilgili literatürdeki işyerinde psikolojik taciz davranışları ile karşılaşan kişilerin psikolojik sağlık algılarının daha olumsuz ve iş doyum düzeylerinin daha düşük olduğunu gösteren bulgulara dayanarak GSÖ ve MİDÖ ölçüm araçları kullanılmıştır. İPTÖ-K ile GSÖ ve MİDÖ arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda, İPTÖ-K ile GSÖ arasında ise pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r = .52, p < .001$) ve İPTÖ-K ile MİDÖ arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r = -.58, p < .001$) olduğu saptanmıştır. Bu bulgular, literatürdeki bulgularla benzer özellikler göstermektedir.

5. Tartışma ve Sonuç

5.1. Tartışma

Bu araştırma Tınaz, Gök ve Karatuna (2010) tarafından geliştirilen İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeği'nin, revizyon çalışmasını yapmak ve aynı zamanda İPTÖ ile aynı yapıyı daha az sayıda madde ile ölçen İPTÖ-K'yi (işyerinde psikolojik taciz ölçeğinin kısa formu) geliştirmek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Çalışmanın amacı doğrultusunda iki çalışma gerçekleştirilmiştir. Birinci çalışmada gerçekleştirilen revizyon çalışmaları sonucunda 26 olumsuz davranıştan oluşan İPTÖ-D (işyerinde psikolojik taciz ölçeğinin düzenlenmiş formu) oluşturulmuş, ikinci çalışmada gerçekleştirilen geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları ile de 14 olumsuz davranıştan oluşan İPTÖ-K (işyerinde psikolojik taciz ölçeğinin kısa formu) geliştirilmiştir.

İPTÖ-D'nin güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alfa değeri .94 olarak hesaplanmıştır. İPTÖ-D'nin, hem özel sektör beyaz yakalı çalışanlar üzerinde geliştirilen ve 28 olumsuz davranıştan oluşan ilk formunun (Tınaz, Gök & Karatuna, 2010) hem de kamu sektörü beyaz yakalı çalışanlar üzerinde uygulanan ve 30 olumsuz davranıştan oluşan formunun Cronbach's Alfa değerlerinin .93 (Tınaz, Gök & Karatuna, 2013) olarak hesaplandığı görülmektedir. Kamu ve özel sektör beyaz yakalı çalışanlarından oluşan örneklem üzerinden gerçekleştirilen bu çalışmadaki güvenilirlik analizi sonucunun, ölçeğin daha önceki formlarında elde edilen sonuçlara benzerlik gösterdiği ve Cronbach Alfa katsayısının yüksek olduğu görülmektedir. Çalışmada ölçeğin güvenilirliğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen iki-yarım güvenilirliği ve madde-toplam korelasyon analizi bulguları, ölçeğin iki-yarım güvenilirlik katsayılarının da yüksek düzeyde olduğunu ve toplam ölçek puanı ile ölçekteki tüm maddeler arasında anlamlı korelasyon olduğunu göstermiştir. Dört faktörlü yapıdan ve 26

maddeden oluşan İPTÖ-D'nin ilk üç faktörünün isimleri, ölçeğin ilk geliştirildiğindeki orijinal haline sadık kalınarak birinci faktör "işe yönelik davranışlar"; ikinci faktör "itibarı zedelemeye yönelik davranışlar"; üçüncü faktör "dışlayan davranışlar" olarak; dördüncü faktörün ismi ise revize edilerek "kişiye saldırılar" olarak isimlendirilmiştir.

Çalışmanın ikinci kısmında ise araştırmanın amacı doğrultusunda İPTÖ-K'nin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları gerçekleştirilmiştir.

İPTÖ-K'nin yapı geçerliği kapsamında gerçekleştirilen DFA sonucunda, modeldeki tüm yolların anlamlı olduğu, iki faktörlü yapının uygunluk gösterdiği, standartlaştırılmış faktör yüklerinin .40'ın üzerinde ve standartlaştırılmış hata varyanslarının ise .41-.81 arasında yer aldığı belirlenmiştir. İPTÖ-K'nin uyum indekslerinin yeterli olduğu belirlenmiştir. Ayrıca benzer ölçek geçerlik testi sonucunda, katılımcıların İPTÖ-K puanları ile aynı yapıyı ölçen İşyeri Zorbalığı Ölçeği puanları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Yapı geçerliği kapsamında gerçekleştirilen ölçüt-bağıntılı geçerliği analizi sonucunda da İPTÖ-K puanları ile olumsuz psikolojik sağlık algısı puanları arasında pozitif yönde; İPTÖ-K puanları ile iş doyumunu puanları arasında ise negatif yönde anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Çalışmanın ölçüt-bağıntılı geçerliği analizi sonuçları, ilgili literatürdeki işyerinde psikolojik taciz davranışlarıyla karşılaşan kişilerin iş doyumlarının daha düşük (Arenas et al., 2015; Giorgi, Leon-Perez & Arenas 2015; Erdoğan & Yıldırım, 2017; Olsen, Bjaalid & Mikkelsen 2017; Steele, Rodgers & Fogarty, 2020) ve psikolojik sağlık algılarının daha olumsuz olduğunu (Quine, 2003; Balducci, Cecchin & Fraccaroli 2012; Bentley et al., 2012; Cooper-Thomas, 2013; Bernstein & Trimm, 2016; Gardner et al., 2016) gösteren bulgular ile paralellik göstermiştir.

İPTÖ-K'nin güvenirlik analizi sonucunda Cronbach's Alfa değeri ölçeğin tümü için .88, birinci faktör için .86, ikinci faktör için .81 olarak hesaplanmıştır. Güvenirlik değerleri dikkate alındığında, İPTÖ-K'nin iç tutarlık değerinin yüksek olduğu görülmektedir. Çalışmada ölçeğin güvenirliliğini belirlemek amacıyla ayrıca madde-toplam korelasyon, iki yarım güvenirliliği ve test-tekrar test güvenirliliği analizleri yapılmıştır. Analiz bulguları, toplam ölçek puanı ile ölçekteki maddeler arasında anlamlı korelasyon olduğunu göstermiş; ölçeğin iki-yarım güvenirlik katsayılarının ve ilk uygulama-ikinci uygulama puanları arasındaki korelasyon katsayılarının yüksek düzeyde olduğunu ortaya koymuştur.

İki faktörlü yapıdan ve 14 maddeden oluşan İPTÖ-K'nin birinci faktörü "işe yönelik davranışlar", ikinci faktörü "kişiye yönelik davranışlar" olarak isimlendirilmiştir.

5.2. Sonuç

Bu çalışmada gerçekleştirilen psikometrik analizler, hem 26 olumsuz davranış ve dört faktörlü yapıdan oluşan İPTÖ-D'nin (işyerinde psikolojik taciz ölçeğinin düzenlenmiş formu) hem de 14 olumsuz davranış ve iki faktörlü yapıdan oluşan İPTÖ-K'nin (işyerinde psikolojik taciz ölçeğinin kısa formu), ülkemizde yapılacak araştırmalarda kullanılabilir, geçerli ve güvenilir nitelikte ölçme

araçları olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte işyerinde psikolojik taciz oranının belirlenmesine ve olumsuz davranış biçimlerinin incelenmesine yönelik çalışmalar için İPTÖ-D (işyerinde psikolojik taciz ölçeğinin düzenlenmiş formu); yapılacak araştırmanın tasarımına göre (örneğin İPT'nin bir değişken olarak ele alındığı çoklu değişkenli araştırmalar gibi) daha kısa sürede yapılması istenen çalışmalar için İPTÖ-K (işyerinde psikolojik taciz ölçeğinin kısa formu) önerilmektedir.

Bu çalışmanın iki açıdan önemli olduğu düşünülmektedir. Öncelikle, Türkiye çalışma şartlarına ve değerlerine (Turgut, 2017) uygun bir işyerinde psikolojik taciz ölçeği geliştirilmesinin, olguya ilişkin daha sağlıklı veri toplanmasına ve yabancı dillerden çeviri sonucunda ortaya çıkabilen dezavantajların ortadan kaldırılmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. İkinci olarak, çalışmanın ilgili literatüre kısa ve uzun formda olmak üzere iki ölçek sunuyor olmasının, işyerinde psikolojik taciz konusunda farklı araştırma tasarımlarına hizmet edecek çalışmaların da yapılmasına olanak tanyacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın bazı sınırlılıklarından da bahsetmek gerekmektedir. Çalışmanın örneklemi için kartopu yönteminin kullanılması bir sınırlılık olarak düşünülebilir. Ancak, işyerinde psikolojik taciz ve işyeri nezaketsizliği gibi olumsuz iş davranışları konusunda yapılan araştırmalar için işyerlerinden izin almanın zorlukları ve literatürde olumsuz işyeri davranışlarını araştıran çalışmalarda da (D'Cruz & Rayner, 2014; Karabacak-Aşır & Akın, 2014; Harold & Holtz, 2015; Karatuna, 2015; Koçak & Solmaz, 2018) kartopu yönteminin kullanılıyor olması göz önünde bulundurulduğunda, bu sınırlılık kabul edilebilir olarak değerlendirilebilir.

Çalışmanın beyaz yakalı çalışanlarından oluşan bir örnekleme yapılmış olması, bir diğer sınırlılık olarak değerlendirilebilir. Bu bağlamda ileride yapılması düşünülen araştırmalarda farklı örneklemler-örneğin mavi yakalı çalışanlar- ele alınabilir, ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlik özelliği test edilebilir ve ilgili literatüre katkıda bulunulabilir.

Bu iki ölçeğin kullanılması ile elde edilen veriler değerlendirilirken, işyerinde psikolojik taciz davranışlarına maruz kalma ile işyerinde psikolojik taciz mağduru olmanın birbirinden ayırt edilmesi gerekmektedir. Bu ölçeklerin uygulanmasından elde edilen veriler, davranışlara maruz kalma sıklığına işaret etmektedir. Maruz kalma oranının belirlenmesinde ise, uluslararası literatürde benzer çalışmalarda da kullanılan Mikkelsen ve Einarsen (2001) tarafından öne sürülen haftada en az bir sıklıkta ve en az iki olumsuz davranışa maruz kalma kriteri kullanılabilir. Olumsuz davranışların sergilendiği bir olayın, psikolojik taciz süreci olarak adlandırılabilmesi için sürecin belirli özellikler ve parametreler çerçevesinde incelenmesi ve sonrasında olayın tanımının yapılması daha doğru bir yaklaşım olacaktır.

Yazar Katkısı

KATKI ORANI	AÇIKLAMA	KATKIDA BULUNANLAR
Fikir veya Kavram	Araştırma fikrini veya hipotezini oluşturmak	Sibel GÖK İşıl KARATUNA
Literatür Taraması	Çalışma için gerekli literatürü taramak	Sibel GÖK
Araştırma Tasarımı	Çalışmanın yöntemini, ölçeğini ve desenini tasarlamak	Sibel GÖK İşıl KARATUNA
Veri Toplama ve İşleme	Verileri toplamak, düzenlemek ve raporlamak	Sibel GÖK
Tartışma ve Yorum	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak	Sibel GÖK İşıl KARATUNA Pınar TINAZ

Kaynakça

- Alpar, R. (2013). *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Yöntemler*. Ankara: Detay Yayınevi.
- Arenas A, Giorgi, G., Montani, F., Mancuso, S., Perez, J. F., Mucci, N. & Arcangeli, G. (2015). "Workplace Bullying in a Sample of Italian and Spanish Employees and Its Relationship with Job Satisfaction, and Psychological Well-Being". *Frontier Psychology*, 6(1912), 1–10. doi: 10.3389/fpsyg.2015.01912
- Awai, N. S., Ganasegeran, K. & Abdul Manaf, M. R. (2021). "Prevalence of Workplace Bullying and Its Associated Factors among Workers in a Malaysian Public University Hospital: A Cross-Sectional Study". *Risk Management and Healthcare Policy*, 14, 75–85. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S280954>
- Aydın, O. & Öcel, H. (2009). "İşyeri Zorbalığı Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması". *Türk Psikoloji Yazıları*, 12(24), 94–103.
- Aytaç, S., Dursun, S. & Gökçe, A. (2017). Mobbing as a Psycho-social Risk at Work: A Study in Turkey. *Advances in Social & Occupational Ergonomics*. (Ed. R.H.M. Goossens). Florida: Springer. 369–376.
- Balducci C., Cecchin, M. & Fraccaroli, F. (2012). "The Impact Of Role Stressors on Workplace Bullying in Both Victims and Perpetrators, Controlling for Personal Vulnerability Factors: A Longitudinal Analysis". *Work & Stress*, 26(3), 195–212. doi: 10.1080/02678.373.2012.714543
- Baycan, F. A. (1985). Farklı Gruplarda Çalışan Gruplarda İş Doyumunun Bazı Yönlerinin Analizi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi.
- Bentley T. A., Catley, B., Cooper-Thomas, H., Gardner, D., O'Driscoll, M., Dale, A. & Trenberth, L. (2012). "Perceptions of Workplace Bullying in the New Zealand Travel Industry: Prevalence and Management Strategies". *Tourism Management*, 33(2), 351–360. doi: 10.1016/j.tourman.2011.04.004
- Bernstein, C. & Trimm, L. (2016). "The Impact of Workplace Bullying on Individual Wellbeing: The Moderating Role of Coping". *SA Journal of Human Resource Management*, 14(1), a792, 1–12. doi: 10.4102/sajhrm.v14i1.792
- Büyüköztürk Ş. (2007). Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı. Ankara: Pegem Yayınevi.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). "Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı". *Kuram ve Uygulamalarda Eğitim Yönetimi*, 32, 470–483.
- Cooper-Thomas H. D., Gardner, D., O'Driscoll, M., Catley, B., Bentley, T. & Trenberth, L. (2013). Neutralizing Workplace Bullying: The Buffering Effects of Contextual Factors. *Journal of Managerial Psychology*, 28(4), 384–407. doi: 10.1108/JMP-12-2012-0399

- Çelik, H. E. & Yılmaz, V. (2013). *Lisrel 9.1 ile Yapısal Eşitlik Modellemesi*. Ankara: Anı Yayınevi
- D'Cruz, P. & Rayner, C. (2014). "The Incidence of Interpersonal Workplace Bullying in India's ITES-BPO Sector". *Indian Journal of Labour Economics*, 57(2), 227–242.
- Einarsen S., Hoel, H. & Notelaers, G. (2009) "Measuring Exposure to Bullying and Harassment at Work: Validity, Factor Structure and Psychometric Properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised". *Work & Stress*, 23(1), 24–44. doi: 10.1080/026.783.70902815673
- Einarsen, S. (2000). "Harassment and Bullying at Work: A Review of the Scandinavian Approach". *Aggression and Violent Behavior*, 5(4), 379–401.
- Einarsen, S. & Raknes, B. I. (1997). "Harassment in the Workplace and Victimization of Men". *Violence and Victims*, 12(3), 247–263.
- Erdogan, V. & Yıldırım, A. (2017). "Healthcare Professionals' Exposure to Mobbing Behaviors and Relation of Mobbing with Job Satisfaction and Organizational Commitment". *Procedia Computer Science*, 120, 931–938.
- Escartín, J., Rodríguez-Carballeira, Á., Gómez-Benito, J. & Zapf, D. (2010). "Development and Validation of the Workplace Bullying Scale EAPA-T". *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 10(3), 519–539.
- Gardner D., O'Driscoll, M., Cooper-Thomas, H. D., Roche, M., Bentley, T., Catley, B., Teo, S. T. T. & Trenberth, L. (2016). "Predictors of Workplace Bullying and Cyber-Bullying in New Zealand". *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(5), 448, 1–14. doi: 10.3390/ijerph13050448
- Giorgi G., Leon-Perez, J. M. & Arenas, A. (2015). "Are Bullying Behaviors Tolerated in Some Cultures? Evidence for a Curvilinear Relationship Between Workplace Bullying and Job Satisfaction Among Italian Workers". *Journal of Business Ethics*, 131(1), 227–237. doi: 10.1007/s10551.014.2266-9
- Gök, S. (2011). "Prevalence and Types of Mobbing Behavior: A Research on Banking Employees". *International Journal of Human Sciences*, 8(1), 318–334.
- Gök, S. (2018). İşyeri Şiddeti: İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). *Kadına Yönelik Şiddetin Anatomisi*. (Ed. G. Yılmaz). İstanbul: Marmara Üniversitesi Yayınevi, 25–46.
- Gray, C. D. & Kinnear, P. R. (2012). *IBM SPSS Statistics 19 Made Simple*. New York: Taylor and Francis.
- Güngör, D. (2016). "Psikolojide Ölçme Araçlarının Geliştirilmesi ve Uyarlanması Kılavuzu". *Türk Psikoloji Yazıları*, 19(38), 104–112.
- Harold, C. M. & Holtz, B. C. (2015). "The Effects of Passive Leadership on Workplace Incivility". *Journal of Organizational Behavior*, 36(1), 16–38. <https://doi.org/10.1002/job.1926>
- Karabacak Aşır, S., & Akın, G. (2014). "İlköğretim Okullarındaki Yıldırımaya (Mobbing) Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Bir Bakış". *International Journal of Human Sciences*, 11(1), 584–602. doi: 10.14687/ijhs.v11i1.2655
- Karatuna, I. (2015). "Targets' Coping with Workplace Bullying: A Qualitative Study", *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 10(1), 21–37.
- Karatuna, I. & Tinaz, P. (2010). *İşyerinde Psikolojik Taciz, Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma*. Ankara: Türk-İş Yayınevi.
- Kılıç, C. (1996). "Genel Sağlık Anketi: Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması". *Türk Psikiyatri Dergisi*, 7(1), 3–9.
- Kim, Y. J., Cho, M. J., Park, S., Hong, J. P., Sohn, J.H., Bae, J. N., Jeon, H.J., Chang, S. M., Lee, H. W. & Park, J. I. (2013). "The 12-Item General Health Questionnaire as an Effective Mental Health Screening Tool for General Korean Adult Population". *Psychiatry Investigation*, 10(4), 352–358. doi: 10.4306/pi.2013.10.4.352

- Kline, R. B. (2013). *Applied Quantitative Analysis in The Social Sciences*. (Ed. Y. Petscher, C. Schatsschneider ve D. L. Compton). New York: Routledge
- Koçak, O. & Solmaz, U. (2018). "Çalışma Hayatında Mobbing Kavramı ve Anksiyete Düzeyine Etkisi". *Sosyal Çalışma Dergisi*, 2(2), 1–17.
- Küçüköğlü, İ & Adıgüzel, Z. (2019). "Examining the Effects of Mobbing and Role Uncertainty on Organizational Culture and Organizational Citizenship Behavior". *IBAD Journal of Social Sciences*, 5, 185–202.
- Kwan, S. S. M, Tuckey, M. R. & Dollard, M. F. (2020) "The Malaysian Workplace Bullying Index (MWBI): A new Measure of Workplace Bullying in Eastern Countries". *PLoS ONE*, 15(1):e0223235, 1–20. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0223235>
- Leymann, H. (1990). "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces". *Violence and Victims*, 5, 119–126.
- Leymann, H. (1996). "The Content and Development of Mobbing at Work". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165–184.
- Meseguer-de-Pedro, M., García-Izquierdo, M., Fernández-Valera, M. M. & Soler-Sánchez, M. I. (2019). "The Role of Resilience between Workplace Bullying and Health: A Mediation Analysis". *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 177–182. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a16>
- Mikkelsen, E. G. & Einarsen, S. (2001). "Bullying in Danish Work-Life: Prevalence and Health Correlates". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 393–413.
- Notelaers, G. & Einarsen, S. (2008). "The Construction and Validity of the Short-Negative Acts Questionnaire". *Presented at the 6th International Conference on Bullying and Harassment in the Workplace*. Montreal, QC, Canada, 4-6 June.
- Olsen E., Bjaalid, G. & Mikkelsen, A. (2017). "Work Climate and the Mediating Role of Workplace Bullying Related to Job Performance, Job Satisfaction, and Work Ability: A study Among Hospital Nurses". *Journal of Advanced Nursing*, 73(11), 2709–2719. doi: 10.1111/jan.13337
- Quine L. (2003). "Workplace Bullying, Psychological Distress, and Job Satisfaction in Junior Doctors". *Cambridge Quarterly of Healthcare Ethics*, 12(1), 91–101. doi: 10.1017/S096.318.0103121111
- Salin, D. (2005). "Workplace Bullying among Business Professionals: Prevalence, Gender Differences and the Role of Organizational Politics". *Perspectives Interdisciplinaires Sur Le Travail et la Santé*, 7(3), 1–3. doi:10.4000/pistes.3159
- Samuels, P. (2016). *Advice on Exploratory Factor Analysis*. Birmingham City University-Working Paper. doi: 10.13140/RG.2.1.5013.9766
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. & Müller, H. (2003). "Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures". *Methods of Psychological Research*, 8(2), 23–74.
- Steele N. M., Rodgers, B. & Fogarty, G. J. (2020). "The Relationships of Experiencing Workplace Bullying with Mental Health, Affective Commitment, and Job Satisfaction: Application of the Job Demands Control Model". *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6), 2151, 1–14. doi: 10.3390/ijerph17062151
- Steffgen, G., Sischka, P., Schmidt, A. F., Koh, D. & Happ, C. (2019). "The Luxembourg Workplace Mobbing Scale: Psychometric Properties of A Short Instrument in Three Different Languages". *European Journal of Psychological Assessment*, 35(2), 164–171. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000381>.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Yayınevi.
- Tavşancıl, E. (2014). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Nobel Yayınevi.

- Tınaz, P., Gök, S. & Karatuna, I. (2010). "Türkiye'de İşyerinde Psikolojik Taciz Oranının ve Türlerinin Belirlenmesi: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması". *Marmara Üniversitesi SBE Öneri Dergisi*, 9(34), 1–11.
- Tınaz, P., Gök, S. & Karatuna, I. (2013). "Sosyal Güvenlik Kurumu Çalışanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Algıları: Yaygınlık, Türler, Nedenler ve Bireysel Mücadele Yöntemleri". *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 4(1), 39–53.
- Tınaz, P. (2011). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Turgut, T. (2017). Çalışma Değerleri. *Değerli İnsana "Değer"li Çalışmalar*. (Ed. T. Turgut ve M. Çinko). İstanbul: Beta Yayınevi. 21–49.
- Worthington, R. L. & Whittaker, T. A. (2006). "Scale Development Research: A Content Analysis and Recommendations for Best Practices". *The Counseling Psychologist*, 34(6), 806–838.
- Yıldız D. & Uzunsakal, E. (2018). "Alan Araştırmalarında Güvenilirlik Testlerinin Karşılaştırılması ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama". *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 1–28.
- Zachariadou, T., Zannetos, S., Chira, S. E., Gregoriou, S. & Pavlakis, A. (2018). "Prevalence and Forms of Workplace Bullying Among Health-care Professionals in Cyprus: Greek Version of "Leymann Inventory of Psychological Terror" Instrument". *Safety and Health at Work*, 9(3), 339–346. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2017.11.003>

EK 1. İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeğinin Düzenlenmiş Formu (İPTÖ-D)

Lütfen, aşağıdaki durumlara maruz kalma sıklığınızı aynı işyerinde çalıştığınız diğer çalışanları (iş arkadaşı, ast ve yönetici) düşünerek işaretleyiniz ve hiçbirini boş bırakmayınız. <i>Son altı ay içerisinde işyerimde çalışan biri ya da birileri...</i>	Hiçbir zaman	Çok seyrek	Ayda bir ya da iki kez	Haftada bir ya da iki kez	Her gün
1. İşimle ilgili bana yanlış bilgi veriyor veya işimle ilgili bilgileri benden saklıyor.					
2. Mesleki eğitim ve becerilerimin altında işler veriyor.					
3. Yaptığım her işi eleştiriyor veya yaptığım hataları sürekli hatırlatıyor.					
4. Bana mantıksız veya belirlenen sürede yetiştirilmesi mümkün olmayan işler veriyor.					
5. Yaptığım her işi rahatsız edici derecede, gereğinden fazla izliyor.					
6. İşle ilgili konularda fikir beyan etmek istediğimde sözümlü kesiyor veya işle ilgili konularda bana hiç söz hakkı vermiyor.					
7. Sorumluluklarımı daraltıyor veya tamamen elimden alıyor.					
8. Çalıştığım birimi değiştirmem, emekliliğimi talep etmem veya işten ayrılmam konusunda yorumlar yapıyor.					
9. İşyerimde yaşanan her türlü problemin sorumlusu olarak beni görüyor.					
10. Şahsıma yönelik tehdit içeren sözler söylüyor, hareketler yapıyor.					
11. Hakkımda söylentiler çıkartıp, dedikodumu yapıyor.					
12. Dış görünüşümle, hal ve hareketlerimle, kusurlarımla alay ediyor.					
13. Benimle bağırıp çağırarak, kaba bir tarzda konuşuyor.					
14. İşyerimin düzenlediği etkinliklere benim dışımdaki diğer tüm çalışanları davet ediyor.					
15. Benimle çalışmaktan veya aynı projede yer almaktan kaçıyor.					
16. Bana cinsel yaklaşım ve taleplerde bulunuyor.					
17. İş arkadaşlarımdan ayrı bir bölümde / odada çalışmaya mecbur bırakıyor.					
18. İşyerimde ben yokmuşum gibi davranıyor.					
19. Her türlü sorumu ve talebimi yanıtsız bırakıyor.					
20. Şahsıma yönelik rahatsız edici, imalı jest ve mimik hareketleri yapıyor.					
21. Özel yaşamımla ilgili konuşulmasını istemediğim hassas konuları açığa çıkarıyor.					
22. Diğer kişilerin (çalışanlar, müşteriler, vb) önünde benimle aşağılayıcı bir üslupla konuşuyor.					
23. İşle ilgili başarılarımı sahipleniyor.					
24. Özel hayatıma ilişkin hakaret boyutuna varan eleştiriler yapıyor.					
25. Ofisime veya e-postama hakaret içeren, aşağılayan resim veya yazılar gönderiyor.					
26. İşe ilişkin kararlarımı yerli yersiz sorguluyor.					

Faktör (boyut) 1: İşe yönelik davranışlar (10 madde): 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 19, 23, 26

Faktör (boyut) 2: İtibarı zedelemeye yönelik davranışlar (6 madde): 11, 12, 20, 21, 22, 24

Faktör (boyut) 3: Dışlayan davranışlar (6 madde): 8, 9, 14, 15, 17, 18

Faktör (boyut) 4: Kişiyi saldırılar (4 madde): 10, 13, 16, 25

EK 2. İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeğinin Kısa Formu (İPTÖ-K)

Lütfen, aşağıdaki durumlara maruz kalma sıklığınızı aynı işyerinde çalıştığımız diğer çalışanları (iş arkadaşı, ast ve yönetici) düşünerek işaretleyiniz ve hiçbirini boş bırakmayınız. <i>Son altı ay içerisinde işyerimde çalışan biri ya da birileri...</i>	Hiçbir zaman	Çok seyrek	Ayda bir ya da iki kez	Haftada bir ya da iki kez	Her gün
1. İşimle ilgili bana yanlış bilgi veriyor veya işimle ilgili bilgileri benden saklıyor.					
2. Mesleki eğitim ve becerilerimin altında işler veriyor.					
3. Yaptığım her işi eleştiriyor veya yaptığım hataları sürekli hatırlatıyor.					
4. Bana mantıksız veya belirlenen sürede yetiştirilmesi mümkün olmayan işler veriyor.					
5. Yaptığım her işi rahatsız edici derecede, gereğinden fazla izliyor.					
6. İşle ilgili konularda fikir beyan etmek istediğimde sözümü kesiyor veya işle ilgili konularda bana hiç söz hakkı vermiyor.					
7. Sorumluluklarımı daraltıyor veya tamamen elimden alıyor.					
8. İşyerimde yaşanan her türlü problemin sorumlusu olarak beni görüyor.					
9. Şahsıma yönelik tehdit içeren sözler söylüyor, hareketler yapıyor.					
10. Hakkımda söylentiler çıkartıp, dedikodumu yapıyor.					
11. Dış görünüşümle, hal ve hareketlerimle, kusurlarımla alay ediyor.					
12. Benimle bağırıp çağırarak, kaba bir tarzda konuşuyor.					
13. İşyerimin düzenlediği etkinliklere benim dışımdaki diğer tüm çalışanları davet ediyor.					
14. Benimle çalışmaktan veya aynı projede yer almaktan kaçıyor.					

Faktör (boyut) 1: İşe yönelik davranışlar (7 madde): 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7

Faktör (boyut) 2: Kişiye yönelik davranışlar (7 madde): 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14

Sibel GÖK (Prof. Dr.), Marmara Üniversitesi İktisat Fakültesi öğretim üyesidir. Marmara Üniversitesi Yönetim ve Çalışma Psikolojisi bilim alanında yüksek lisansını ve Çalışma Ekonomisi bilim alanında doktorasını tamamlamıştır. Doçent unvanını 2011 yılında Sosyal Psikoloji ve Örgüt Psikolojisi bilim alanında, Profesör unvanını 2017 yılında Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalında almıştır. Olumsuz işyeri davranışları, şiddet ve kadın, iş etiği, iş tutumları, örgüt iklimi, motivasyon, örgütsel stres konuları başlıca çalışma alanlarını oluşturmaktadır.

Işıl KARATUNA (Doç. Dr.), Beykoz Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi öğretim üyesidir. İstanbul Üniversitesi Çalışma Ekonomisi bilim alanında yüksek lisansını ve Marmara Üniversitesi Çalışma Ekonomisi bilim alanında doktorasını tamamlamıştır. Doçent unvanını 2017 yılında Sosyal Psikoloji bilim alanında almıştır. Temel çalışma alanları arasında olumsuz işyeri davranışları, örgütsel iletişim ve iş tatmini konuları yer almaktadır.

Pınar TINAZ (Prof. Dr.), Beykoz Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi öğretim üyesidir. İstanbul Üniversitesi Çocuk Sağlığı Enstitüsünde yüksek lisansını ve Marmara Üniversitesi Örgütsel Davranış bilim alanında doktorasını tamamlamıştır. Doçent unvanını 2000 yılında Yönetim ve Çalışma Psikolojisi bilim alanında, Profesör unvanını 2006 yılında Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalında almıştır. Temel çalışma alanları arasında işyerinde psikolojik taciz (Mobbing) konusu ayrı bir önem taşımaktadır.