

**Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği
Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması***

Mehmed Zahid ÇÖGENLİ**
Tuncer ASUNAKUTLU***

Özet

Bu çalışmada, Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği'nin geçerlik ve güvenilirlik çalışmasının gerçekleştirilmesi amaçlanmıştır. Buna göre, ölçeğin geliştirilme aşamasında uygulamalar, Fatih Üniversitesinde çalışan 157 akademisyen ile yürütülmüştür. Ölçek geliştirme sürecine öncelikle, ilgili alanyazına dayalı olarak, madde havuzunun oluşturulmasıyla başlanmış, daha sonra geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarına yer verilmiştir. Geçerlik çalışmasına ilişkin kapsam geçerliği ve yapı geçerliğinden yararlanılmıştır. Kapsam geçerliğini belirlemek amacıyla uzman görüşüne başvurulmuş, yapı geçerliğini sınamak amacıyla ise açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Güvenirlik çalışması kapsamında ise Cronbach Alpha değerleri incelenmiştir. Gerçekleştirilen geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları sonucunda, ölçeğin 5 boyut altında toplam 23 maddeden oluştuğu belirlenmiştir. Ayrıca, AYMÖ'nün, akademisyenlerin karşılaştıkları mobbing davranışlarının tespit edilmesinde geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Sözcükler: Akademisyenler, Mobbing Ölçeği, Mobbing.

Validity and Reliability Study of Academicians Mobbing Scale

Abstract

This study contains validity and reliability studies of the Academicians Mobbing Scale. The study group included 157 academicians from the Fatih University. Development of the scale had following that preparing the item pool and calculating the validity and reliability. An item pool was constituted based on the related literature. For determining the validity of scale, content and construct validity were used. Content validity of the scale was provided via expert judgment, exploratory and confirmatory factor

* Bu çalışma "Üniversitelerde Mobbing'in İncelenmesi ve Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama" isimli Doktora Tezinin bir kısmından hazırlanmıştır.

** Öğr. Gör. Dr., Uşak Üniversitesi, Sivaslı Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü

*** Prof. Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü

analysis was done for construct validity. Moreover, Cronbach's alpha coefficient was used for reliability of scale. The analysis results showed that there were five factors with 23 items in the scale. As a result, Academicians Mobbing Scale is a reliable and valid instrument to assess the academicians encountered in the identification of mobbing behaviors.

Key Words: Academicians, Mobbing Scale, Mobbing.

Giriş

Bireysel başarıların önemsendiği, liyakat esaslarına dayanmayan bir terfi sisteminin yer ettiği, katı bir hiyerarşik yapıya sahip, bilgi paylaşımının zayıf olduğu, iletişim engelleri olan bir örgüt, çalışanlar arasında yaşanabilecek her türlü kötü davranışlara ve bireysel çatışmalara davet çıkaracaktır. Örgütün içinde birde kötü niyetli ve çeşitli psikolojik sorunları olan çalışanların var olabileceği düşünüldüğünde olumsuz olayların yaşanabilme ihtimali daha da artacaktır. Bu olumsuz olaylar sadece çalışanların ve örgütün performansını etkilemeyecek aynı zamanda örgütün bütün paydaşlarını olumsuz etkileyerek toplumsal bir sorun haline alacaktır.

Mobbing, bir veya daha fazla çalışanın diğer çalışanları, sistemli ve bilinçli olarak olumsuz etkileyerek onları soyutlamak, itibarsızlaştırmak ve iş ortamından uzaklaştırmak için yaptığı kötü davranışları tanımlamak için kullanılan bir kavramdır.

Çalışma hayatının birçok evresinde insanlar birçok kötü, olumsuz ve etik olmayan davranışla yüzleşmek zorunda kalmışlardır. Yaşanan bu olayları araştırmak, değerlendirmek, nedenlerini ve sonuçlarını ortaya koyabilmek için bir kavram altında toplamak ihtiyacı doğmuştur. Bu ihtiyaç sonucunda "mobbing" kavramı ortaya çıkmıştır.

Mobbing kavramı Latince kökenli "mobile vulgus" sözcüklerinden gelmektedir. Hareketli insanlar, şiddet eğilimli kalabalık, topluluk anlamlarını taşır. "Mob" teriminin Latince "çete", İngilizcede ise topluca saldırmak, rahatsız etmek, kalabalık ve topluluk anlamlarını taşımaktadır (Wikipedia, 29.07.2013; Eser, 2009).

Bu kavram ilk olarak Konrad Lorenz (Lorenz, 1963'den aktaran Davenport ve diğerleri, 2003) isimli bilim insanının, Boz Kazlar'ın davranışlarını incelemek amacı ile yaptığı araştırmada kullanılmıştır. Avusturyalı bilim insanı, kazların düşman olarak gördükleri bir yabancı hayvanı uzaklaştırmak ve kaçırmak için sergiledikleri davranışları ortaya koymak için "mobbing" kavramını kullanmıştır.

1972 yılında İsveçli bilim insanı Dr. Paul Heinemann tarafından yayınlanan, okul dönemindeki çocuklar arasında yaşanan davranışları ele

alan kitapta, kurbanlarını soyutlayan, ümitsizliğe düşüren ve hatta onları intihara kadar götürebilen davranışların önemini ortaya koymak adına “mobbing” kavramı kullanılmıştır (Aktaran: Davenport ve diğerleri, 2003).

İş hayatındaki baskıları ve olumsuz davranışları ortaya koymak amacı ile yazılan ilk eser Dr. Carroll Brodsky'nin 1976 yılında yayınlanan “Taciz edilmiş çalışan” isimli kitabıdır (Leymann.se, 1997). Fakat bu eserde “mobbing” kavramı yerine “taciz” kelimesi kullanılmıştır.

1980'li yıllarda Dr. Heinz Leymann isimli bilim insanı “mobbing” terimini işyerlerinde ve çalışma hayatındaki kişiler arasında yaşanan olumsuz davranışları tanımlamak için kullanmıştır. Mobbing kavramını iş hayatında kullanan ilk bilim insanı olmaktan öteye gidip, mobbing ile ilgili 60'ın üzerinde eser yayınlamaya, mobbing davranışlarını (LIPT: Leymann Inventory of Psychological Terror – Leymann Psikolojik Terör Envanteri), nedenlerini, hangi kişilerin hedef olabileceğini, mobbing uygulayanların kişilik yapılarını, mobbing sonucunda yaşanabilecek psikolojik ve fiziksel sonuçları ve bunlarla baş edebilmek için neler yapılması gerektiği ortaya koymuştur (Leymann, 1990,1996; Davenport ve diğerleri, 2003; Çobanoğlu, 2005; Tınaz 2006). Mobbing uygulanan kişilerin savunmasız bırakıldığını ve çok uzun bir süre boyunca düşmanca ve ahlak dışı bir iletişim yöneltildiği şeklinde psikolojik bir teröre maruz kaldıklarını belirtmiştir (Leymann, 1996).

2000'li yılların başından itibaren Türkçede yer edinmeye başlamış bu kavram birçok araştırmacı ve bilim insanı tarafından; yıldırma, psikolojik şiddet, zorbalık, psikolojik taciz, duygusal taciz, duygusal saldırı, psikolojik saldırı v.b. gibi karşılıklar bulduğu gibi, bir hastalık ismi olarak ta değerlendirilebileceği belirtilerek İngilizce ve Latince ismi ile de kullanılmasının mümkün olduğuna değinilmiştir (Çobanoğlu, 2005; Eser, 2009). Zaman içerisinde üzerinde yapılan araştırmaların artması ve yaygınlaşması sonucu kavram kargaşasına engel olmak amacı ile Türk Dil Kurumu “mobbing” kavramına karşılık olarak “bezdiri” sözcüğünü kabul etmiştir. Sözlükte bezdiri kelimesinin karşılığı olarak “isim. İş yerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme (TDK, 29.07.2013)” tanımı yer almaktadır.

Çalışma hayatında mobbing kavramını ilk tanımlayan kişi olan Dr. Heinz Leymann'a (1990) göre mobbing, “Bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak, sistematik bir biçimde düşmanca ve ahlak dışı yöntemler ile yapılan, psikolojik bir terördür”. Bu kavram ile ilgili ülkemizde yayımlanan ilk kitapta, Çobanoğlu (2005) mobbing'i, “Duygusal

bir saldırdır. Hedefi, sistemli bir baskı yoluyla işyerindeki bazı kişilerin performansını ve iş güçlerini yok etmek ve onları işten ayrılmaya zorlamaktır". Yine ülkemizde mobbing kavramı ile ilgili çeşitli çalışmaları olan, Pınar Tınaz (2006) mobbing'i, "İşyerinde duygusal taciz veya bireyi işyerinden ihraç etmek maksadı ile uygulanan psikolojik baskılardır" şeklinde tanımlamıştır. Alanyazındaki tanımlamalar göz önünde bulundurarak mobbing ile alakalı şu tanım yapılabilir. Mobbing; bir veya birkaç kişi tarafından diğer kişi veya kişileri iş ortamlarından uzaklaştırmak, onları itibarsızlaştırmak ve hatta işten ayrılmalarına neden olmak için ahlak dışı yöntemler kullanılarak yapılan sistemli, bilinçli ve sürekliliği olan kötü davranışlardır.

Mobbing Sürecinde Rol Alanlar

Mobbing olayı ve süreci aslında bir tiyatro oyununa benzemektedir. Bu oyunun var olmasını sağlayan 3 temel unsur söz konusudur. Bu unsurlardan ilki ve en önemlisi, bu oyunu sahnelemeye çalışan ve bu oyunun ortaya çıkmasına sebep olan kötü davranışları ile hedef aldığı kişi veya kişileri işyerinden soyutlamaya ve itibarsızlaştırmaya uğraşanlar, yani oyunun başrol oyuncularını "Mobbingci(ler)". İkincisi, bu oyunu kendi iradesi dışında oynamak zorunda bırakılan ve kötü davranışların ve hareketlerin hedefi olan "Mağdur" yani mobbing uygulanan kişi veya kişiler. Sonuncusu, bu tiyatral kurguyu seyrederek kimi zaman alkışlayan kimi zamanda öfkelenip belli etmeyen aslında istediğinde oyuna müdahalede bulunup sonlanmasına yardımcı olabilecek veya mağdurun hiç olmazsa yalnız kalmasını engelleyebilecek "İzleyiciler" vardır.

Mobbing Uygulayanlar (Mobbingci): İş yerinde hedef aldığı kişi veya kişilere karşı, onları sindirmek, uzaklaştırmak ve itibarsızlaştırmak için kötü ve ahlak dışı davranışlar da bulunan kişilerdir. Mobbing uygulayan kişiler yöneticilik yapan üst düzey çalışanlar olabileceği gibi, aynı pozisyona sahip çalışanlar veya alt düzey çalışanlardan da oluşabilir.

Mobbing Uygulananlar (Mağdur/Hedef): İş yerinde kötü ve ahlak dışı davranışlara maruz kalan veya maruz bırakılan kişilerdir. Mobbing'e maruz kalan bireyin durumu anlayabilmesinin önemine dikkat çekmek isteyen Dr. Heinz Leymann (1990), "Kurban, kendisinin kurban olduğunu hissedendir" diyerek mobbing mağdurunun içinde bulunduğu sorunu fark etmesini vurgulamaktadır (Tınaz, 2006). Gary ve Ruth Namie (2003), güçsüzlük, acziyet ve yetersizlik göstergesi olduğu için "Kurban" ifadesinin yerine "Hedef" kelimesini önermektedirler.

İzleyiciler/Seyirciler: İş yerinde yaşanan mobbing olayında mobbing uygulayan ve mobbing mağduru dışındaki tüm çalışanlara izleyici veya

seyirci denir. Mobbing olayında rol alan ve olayın sürmesinde çok büyük etkisi olan izleyiciler kimi zaman olayı, müdahale etmeden sadece izlemekle yetinebileceği gibi, kimi zaman olaya dahil olarak (bunların çoğu mobbing uygulayan kişiye paralel tavır gösterecektir), sürece katılması söz konusudur. İzleyicilerin nadiren mobbing mağduru tarafında yer almaya çalıştığı ve onu yalnız bırakmadığı söylenebilir. Bu sorunun temelinde mağdurun yanında olunması sonucunda kendisinin de aynı muameleye maruz kalmaktan korkmaları yer almaktadır.

Mobbing Davranışları

Mobbing ile ilgili yapılan araştırmalarda hangi davranışların bu olaya neden olduğunun ve bu davranışlara mağdurun ne sıklıkta maruz kaldığının belirlenmesinin durumun tespiti açısından önemli olduğu vurgulanmaktadır. Birçok araştırmacı farklı davranışlardan bahsetmektedir. Bununla birlikte mobbing davranışlarını ilk tanımlayan kişi Dr. Leymann'dır (1990). Ayrıca Leymann her mobbing olayında bu davranışların hepsinin yaşanmasının şart olmadığını da belirterek, farklı davranışların veya tanımladığı davranışların sadece birkaçının bu duruma yol açabileceğinden de söz etmektedir. Bu davranışların sıklığının da önemli olduğu vurgusunu yapan bilim adamı, bu süreyi en az 6 ay olarak belirtmektedir. Yani mobbing mağduriyetinden bahsetmek için, tanımlanan davranışların bazıları veya hepsi ile sistemli olarak en az 6 ay süre ile veya sıklıkla karşı karşıya kalınmasının önemli olduğundan bahsetmiştir (Leymann, 1990, 1996; Leymann ve Gustafsson, 1996; Davenport ve diğ., 2003).

Yöntem

Araştırmanın Amacı

Araştırmada, Leymann'ın çalışma hayatında mobbing davranışlarını belirlemeğe yönelik geliştirdiği Mobbing Ölçeğini (LIPT), ülkemizde çalışan akademisyenlere uygulanabilecek bir hale getirmek için geçerlik ve güvenirlik çalışması yapmak amaçlanmıştır.

Çalışma Grubu

Araştırma amacına uygun olarak uygulama, Fatih Üniversitesinde çalışan 157 akademisyen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların 89'u Erkek ve 68'i Kadın akademisyenlerden oluşmaktadır. Yine katılımcıların, 57'sini Arş. Gör., 16'sını Öğr. Gör., 42'sini Yard. Doç. Dr., 25'ini Doç. Dr. ve

17'sini Prof. Dr. unvanındaki akademisyenler oluşturmaktadır. Buna göre araştırma verileri, 2-27 Mart 2013 tarihleri arasında toplanmıştır.

Bulgular ve Yorum

Kapsam Geçerliği

Maddeleri ve boyutları alanyazında oldukça kabul gören bir model olan Leymann'ın Tipolojisinden (LIPT) faydalanılarak oluşturulan 5 alt boyut ve 45 maddeden (Leymann, 1990, Davenport ve diğ., 2003) oluşan Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeğinin deneme formu, öncelikle kapsam geçerliği bakımından incelenmiştir. Kapsam geçerliği maddelerin, ölçülmek istenen özelliği ölçmede nicelik ve nitelik olarak yeterli olup olmadığının değerlendirilmesidir (Büyüköztürk, 2007). Buna dayalı olarak, öncelikle ölçeğin kapsam geçerliğini belirlemek için uzman görüşüne başvurulmuştur. Bu amaçla ölçek deneme formu mobbing alanında uzman olan ve Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan uzmanlara gösterilmiştir. 2 Prof. Dr., 2 Doç. Dr., 1 Yard. Doç. Dr. ve 3 Bilim Uzmanından oluşan uzmanlardan, ölçek maddelerinin hem boyutlarla olan ilişkilerine hem de maddelerin Türk kültürüne ve Türk diline uygunluğuna göre bir değerlendirme yapmaları istenmiştir. Uzmanlardan gelen dönütler doğrultusunda ölçeğin deneme formundan 4 madde çıkarılmıştır ve ölçeğin deneme formu 5 boyut 41 madde ile pilot uygulamaya hazır duruma getirilmiştir. 5'li Likert tipi ölçekte sıklıklar "(1) Hiçbir Zaman, (2) Nadiren, (3) Bazen, (4) Genellikle, (5) Her Zaman" şeklindedir. Son biçimi verilen ölçeğin deneme formu 157 akademik personele uygulanmıştır.

Yapı Geçerliği

157 akademisyen üzerinde yapılan uygulama sonucunda, ölçeğin yapı geçerliğini belirlemek için açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizinde öncelikle verilerin faktör analizine uygun olup olmadığına bakılmıştır. Bu amaçla Kaiser-Meyer-Olkin örneklem uygunluğu [0,889] ve Barlett Testi manidar bulunmuştur. Verilerin faktör analizine uygun olduğu belirlendikten sonra 41 maddeye boyut tanımlamadan temel bileşenler analizi yapılmış ve varimax döndürme tekniği kullanılmıştır. Analiz sonucunda özdeğeri 1'in üzerinde 9 boyut olduğu gözlenmiştir. Bu aşamada madde çıkarma işlemine başlanmış ve madde çıkarılırken; faktör yüklerinin birbirine yakın olması, madde toplam korelasyonunun düşük veya eksi olması, silindikten sonra açıklanan varyansın büyümesi, bir faktörde iki madde kalması, gibi özellikler dikkate alınmıştır. Gerçekleştirilen bu inceleme sonucunda ölçeğin deneme formundan toplam

18 madde çıkarılmıştır. Madde çıkarma işleminden sonra 23 maddeden oluşan 5 faktörlü bir yapıya ulaşılmıştır. Maddelere ve faktörlere ilişkin madde toplam korelasyonları ve faktör yükleri Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1: Faktör Yük Değerleri

Faktörler ve Maddeler	Madde Top. Korelasyonu	Faktör Yüğü
Faktör 1: Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları ($\alpha=.899$)		
8)yüksek sesle azarlanırım	,790	,798
7)işyerimde sözüm sürekli kesilir	,755	,751
12)çeşitli imalar ile iletişim kurmam engellenir	,782	,737
9)haberleşme araçları ile rahatsız edilirim	,651	,698
11)mimikler, jestler ve bakışlar ile rahatsız edilirim	,774	,679
10)sözlü tehditler alırım	,648	,611
Faktör 2: Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları ($\alpha= .917$)		
14)başka insanlarla iletişim kurmam engellenir	,838	,837
16)diğer çalışanların benimle diyaloga girmesine engel olunur	,826	,803
13)meslektaşlarımla benimle diyaloga girmesine engel olunur	,810	,797
15)iş arkadaşlarımdan soyutlanmış bir çalışma yeri verilir	,782	,791
Faktör 3: İtibara Yönelik Saldırıları ($\alpha= .821$)		
19)hakkımda dedikodu yapılır	,775	,834
17)insanlar arkamdan kötü konuşur	,671	,775
18)verdiğim kararlar sorgulanır	,605	,649
Faktör 4: Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları ($\alpha= .911$)		
21) yapmam için verilen işler geri alınır	,762	,817
23) yeteneklerimin çok altında işler yapmam istenir	,804	,773
22) anlam veremediğim işlerin yapılması istenir	,802	,757
20) bana verilen görevler, işler sürekli değiştirilir	,718	,754
24) çalışma performansım engellenir	,777	,708
25) beni güç durumda bırakacak kararlar vermeye zorlanırım	,727	,620
26) iş ile ilgili mali yük getirecek zararlara uğratılırım	,762	,600
Faktör 5: Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları ($\alpha= .740$)		
29) psikologa başvurmam için baskı yapılır	,732	,761
27) siyasi görüşlerim ile alay edilir	,365	,734
28) gülünç durumlara düşürülürüm	,666	,677

Her bir faktöre yüklenen maddeler içerik açısından tekrar incelenmiştir. Buna göre 1. Faktör “Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları”, 2. Faktör “Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları”, 3. Faktör “İtibara Yönelik Saldırıları”, 4. Faktör “Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları” ve 5. Faktör “Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları” olarak isimlendirilmiştir. Analiz sonucunda ortaya çıkan yapı, alanyazın tarafından da desteklenmiştir. Sonuçta ulaşılan yapı varyans’ın %72,553’ünü açıklamaktadır.

23 maddeden oluşan 5 faktörlü bir yapı elde edildikten sonra gerçekleştirilen AFA sonuçları temel alınarak ölçeğin 5 faktörlü yapıya ait modeli doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi için LISREL programından yararlanılmıştır.

Ölçek ile ilgili gerçekleştirilen *doğrulayıcı faktör analizi* sürecinde şu değerler incelenmiştir:

- Ki Kare (χ^2) Uyum Testi,
- İyilik Uyum İndeksi (Goodness of Fit, GFI),
- Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation, RMSEA),
- Artık Ortalamaların Karekökü (Root Mean Square Residuals, RMR),
- Standardize Edilmiş Artık Ortalamaların Karekökü (Standardized Root Mean Square Residuals, SRMR),
- Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index, CFI),
- Normleştirilmiş Uyum İndeksi (Normed Fit Index, NFI)
- Normleştirilmemiş Uyum İndeksi (Non-normed Fit Index, NNFI) değerleri
- χ^2 testinde önemli bir ölçüt olan Serbestlik Derecesi (Degrees of Freedom, df) değeri.

İncelenen değerlerin alanyazında kabul gören ve olması gereken değerleri Tablo 2’de sunulmuştur.

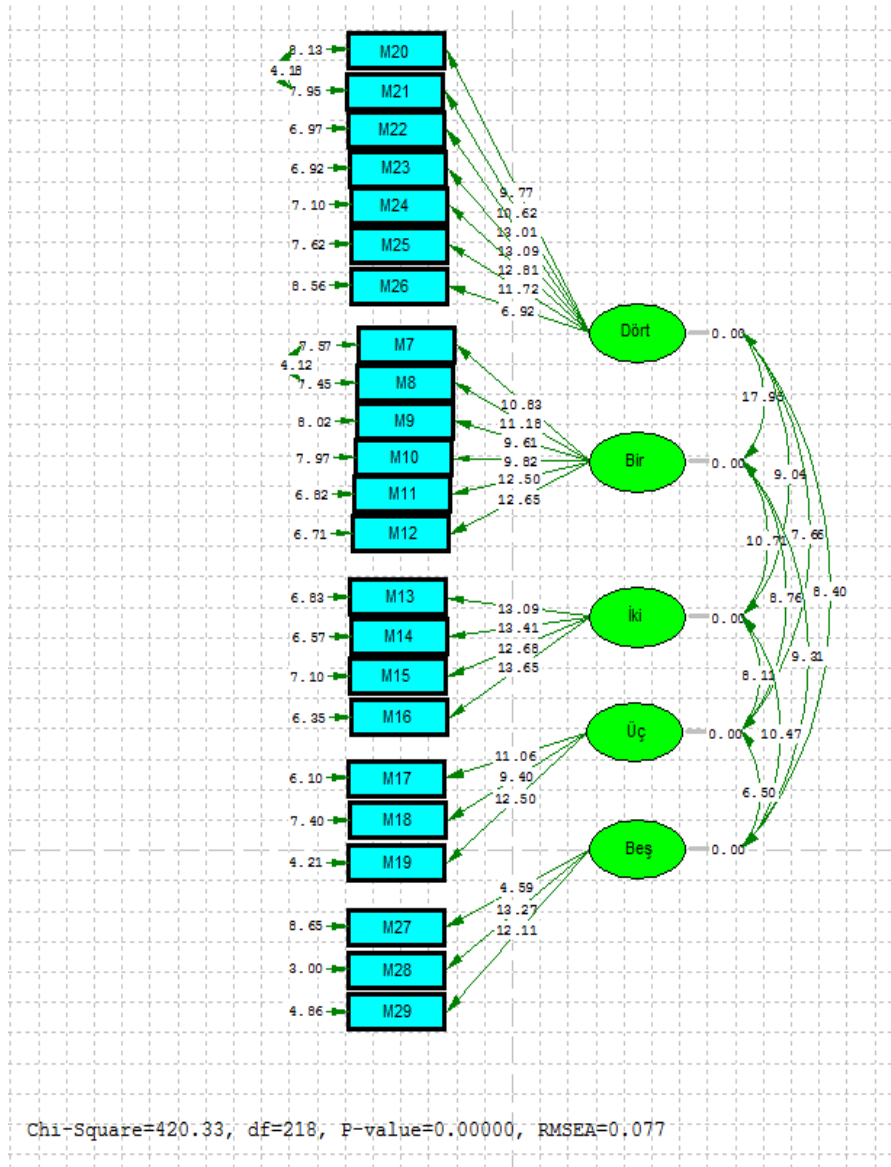
Tablo 2: İdeal Değerler

İdeal Değerler	Kaynak
$\chi^2/df \leq 3$ mükemmel uyum	Sümer, 2000
$\chi^2/df \leq 5$ iyi uyum	
RMSEA $\leq .05$ mükemmel uyum	Sümer, 2000
RMSEA $\leq .08$ iyi uyum	
RMR $\leq .05$ mükemmel uyum	Sümer, 2000
RMR $\leq .08$ iyi uyum	
SRMR $< .10$ iyi uyum	Olivares ve diğ., 2004.
SRMR $< .05$ mükemmel uyum	Heubeck ve Neill,2000
NFI $\geq .95$ mükemmel uyum	Sümer, 2000

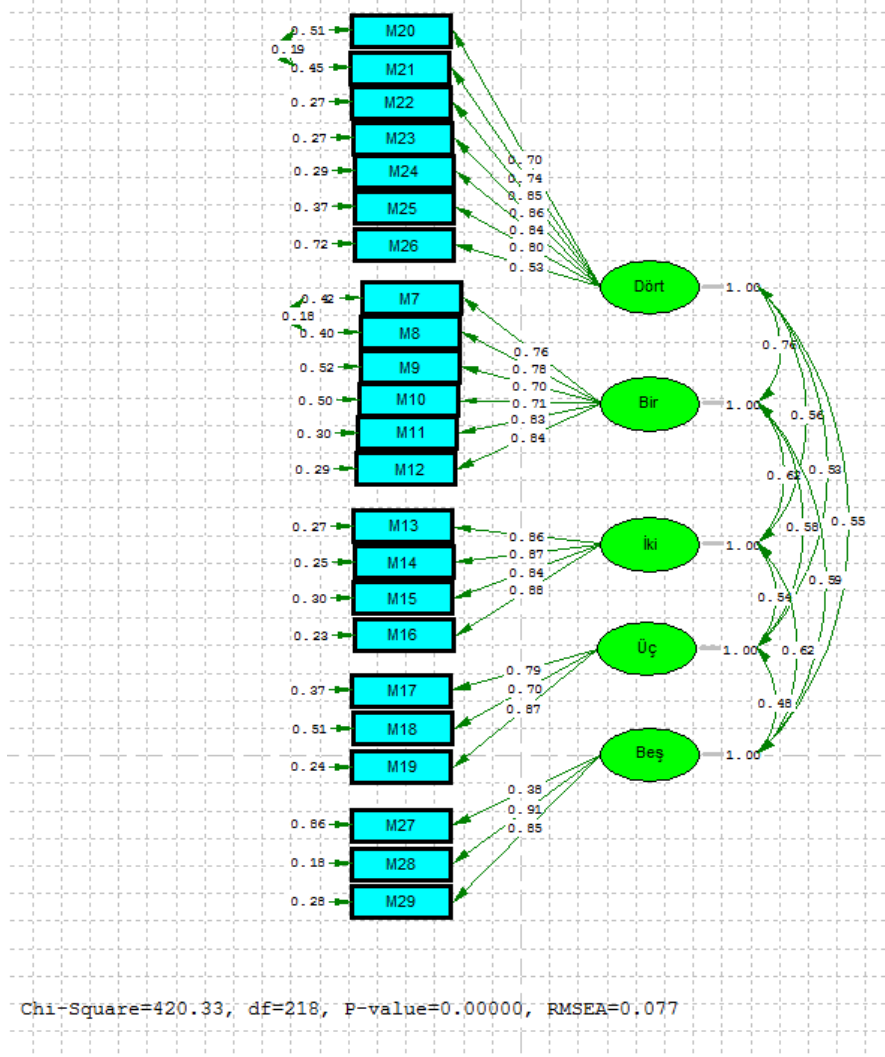
NFI \geq .90 iyi uyum	
NNFI \geq .95 mükemmel uyum	Sümer, 2000
NFI \geq .90 iyi uyum	
CFI \geq .90 iyi uyum	Sümer, 2000
GFI \geq .90 iyi uyum	Sümer, 2000; Olivares ve diğ., 2004.

İlk analizde öncelikte t değerlerine bakılmıştır. Değerler incelendiğinde her hangi bir sorun olmadığı görülmüştür. Daha sonra modelin uyum istatistikleri ve modifikasyon indeksleri incelenmiştir. Yapılan ilk analiz sonucunda $\chi^2=473.84$; $df=220$; $\chi^2 / df=2.15$; $RMSEA=0.086$; $RMR=0.038$; $SRMR=0.064$; $NFI=0.93$; $NNFI=0.95$; $CFI=0.96$; $GFI=0.77$ olarak bulunmuştur. Değerlere bakıldığında uyum düzeyinin düşük olduğu belirlenmiş ve modifikasyon indeksi sonuçları incelenmiştir. İncelemeler sonucunda 20. ve 21. maddeler (χ^2 artış: 26.5) ve 7. ve 8. maddeler (χ^2 artış: 23.6) arasında modifikasyon yapılmasına karar verilmiş ve bu biçimde gerçekleştirilen son analizde kabul edilebilir sonuçlara ulaşılmıştır. Şekil’de yapılan son analize ilişkin t değerleri sunulmuştur. Şekil 2’de gösterilen t-değerleri incelenmiş ve tüm parametreler anlamlı bulunmuştur. Yapılan son analiz sonucunda “ **$\chi^2=420.33$; $df=218$; $\chi^2 / df=1.92$; $RMSEA=0.077$; $RMR=0.036$; $SRMR=0.061$; $NFI=0.94$; $NNFI=0.96$; $CFI=0.97$; $GFI=0.81$** ” olarak bulunmuştur. Bu değerlerle kabul edilebilir sonuçlara ulaşılmıştır. GFI değerinin beklenenden daha düşük çıkması, örneklem büyüklüğüne duyarlılığından (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010) kaynaklanmaktadır. Modele ilişkin standart katsayıları gösteren bağlantı diyagramı Şekil 1 ve Şekil 2’de sunulmuştur.

Şekil 1: Doğrulayıcı Faktör Analizi Bağlantı Diyagramı (t-değerleri)



Şekil 2: Doğrulayıcı Faktör Analizi Bağlantı Diyagramı (standart katsayılar)



Gerçekleştirilen açımlayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre geçerli ve güvenilir bir yapıya sahip 23 madde ve 5 boyuttan oluşan bir ölçeğe ulaşılmıştır.

Güvenirlilik

Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeğinin güvenilirliği Cronbach Alpha katsayısı ile belirlenmiştir. Ölçeğin tamamına ilişkin güvenilirliği

(Cronbach's Alpha) $\alpha=0,970$ olarak bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlarını oluşturan güvenirlik katsayıları: 1. Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları ($\alpha=0,899$), 2. Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları ($\alpha=0,917$), 3. İtibara Yönelik Saldırıları ($\alpha=0,821$), 4. Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları ($\alpha=0,911$) ve 5. Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları ($\alpha=0,740$) şeklinde bulunmuştur.

Sonuç ve Öneriler

Son yıllarda üzerinde sıkça durulmaya başlanan mobbing kavramı ile ilgili araştırmalar artmaktadır. Bu araştırmaların ülkemizde artış gösterdiğini de düşünerek, özellikle mobbing'in tespit edilmesine yönelik bir ölçme aracının geliştirilmesinin yapılacak olan araştırmalara yön göstereceği ve ilgili Türkçe literatürün gelişimine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu yüzden, alanyazında çok sık kullanılan ve mobbing ile ilgili hazırlanmış ilk ölçek olma özelliğini taşıyan LIPT yani Leymann Psikolojik Terör Envanteri'nin, ülkemizde akademisyenler üzerine yapılan mobbing araştırmalarında kullanılabilmesi için geçerlik ve güvenirlik analizi yapılmıştır.

Yapılan geçerlik ve güvenirlik çalışmaları sonucunda ölçek 5 alt boyut altında toplam 23 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte, Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları ile ilgili 6, Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları ile ilgili 4, İtibara Yönelik Saldırıları ile ilgili 3, Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları ile ilgili 7 ve Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları ile ilgili 3 soru yer almaktadır. Ölçeğin puanları 23 ile 115 arasında değişmektedir. Maddeler "(1) Hiçbir Zaman, (2) Nadiren, (3) Bazen, (4) Genellikle, (5) Her Zaman" biçiminde 5'li likert tipine göre derecelendirilmiştir. Büyüköztürk ve diğerleri (2009)'ne göre dört veya beş ölçek noktası sunmanın güvenilir bir sonuca varmada yeterli olduğu söylenebilir.

Yapılan bu çalışmalar neticesinde geliştirilen ölçeğin, akademisyenlerin karşılaştıkları mobbing davranışlarını belirlemeye yönelik gerçekleştirilecek çalışmalarda kullanılacak geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu belirlenmiştir. Geçerlik ve güvenirlik analizi yapılan ölçeğin, farklı çalışma gruplarıyla yapılacak olan çalışmalara da (özellikle eğitim sektörü ve hizmet sektörü gibi) bilgi sağlayabileceği düşünülmektedir.

Kaynakça

- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı (8.Baskı)*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Pegem Akademi.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing: İş Yerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler için Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları (1.Baskı)*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Davenport, N., Schwartz, R.D. ve Elliot, G. P. (2003). *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz*. (Çeviren: Osman Cem ÖnerToy). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Eser, O. (2009). Mobbing Kavramının Türkçe Serüveni. *Önce Kalite*, 127, 56-58.
- Heubeck, B. G. & Neill, J. T. (2000). Confirmatory factor analysis and reliability of the mental health inventory for australian adolescents. *Psychological Reports*, 87, 431-440.
- Leymann, H. (1990). "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces". *Violence and Victims*, 5 (2), 119-126.
- Leymann, H. (1996). "The Content and Development of Mobbing at Work". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165-184.
- Leymann, H. ve Gustafsson, A. (1996). "Mobbing at Work and the Development of Post-Traumatic Stress Disorders", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 251-275.
- Leymann.se (1997). "The Mobbing Encyclopedia". Erişim Tarihi: 05.04.2010 www.leymann.se/English/frame.html.
- Namie, G. ve Namie, R. (2003). "Anti-Bullying Advocacy: An Unrealized Employee Assistance Opportunity". *Journal of Employee Assistance*, 33 (2), 9-11.
- Olivares, J., García-López, L. J., Hidalgo, M. D. & Caballo, V. (2004). Relationships among social anxiety measures and their invariance. *European Journal of Psychological Assessment*, 20(3), 172-179.

TDK (2013). Türk Dil Kurumu. Erişim Tarihi: 29.07.2013 www.tdk.gov.tr

Tınaz, P. (2006). *İř Yerinde Psikolojik Taciz: Mobbing*. İstanbul: Beta Basın Yayın Dağıtım.

Wikipedia. Erişim Tarihi: 18.06.2013 www.wikipedia.org