



A Psikolojik Yıldırma Ölçeği'nin Geliştirilmesi ve Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi

Arkun Tatar^a, Meltem Namlı, Mehmet Talha Özüdoğru, Ayşe Refia Uysal, Gülru Yeşilkanat^b, Erdi Bahadır, Bilal Kalender, Sümeyye Aydın^c

^aFatih Sultan Mehmet Üniversitesi, ^bRecep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, ^cOndokuz Mayıs Üniversitesi

MAKALE BİLGİSİ

ÖZ

Makale Tarihiçesi:

Başvuru
15.07.2017

Revizyon
11.10.2017

Kabul
09.12.2017

Anahtar Kelimeler:

Psikolojik yıldırma ölçeği,
iş ortamı zorbalığı,
psikolojik baskı, psikolojik
şiddet

Amaç: Bu çalışmada psikolojik yıldırmanın ölçülmesine yönelik bir ölçek geliştirilmesi ve ölçeğin temel psikometrik özelliklerinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Tasarım/Yöntem: Çalışma, madde havuzu oluşturma ve seçilen maddelerin psikometrik özelliklerinin incelenmesi olarak iki süreç içermiştir. Hazırlanan 180 maddeden oluşan madde havuzu ilk uygulamada 23-56 yaşları arasındaki 134 kadın, 187 erkek toplam 321 çalışan kişiye verilmiştir. Veri, madde analizi ve madde tepki kuramı ile incelenerek madde sayısı 133'e indirilmiştir. 133 Maddeli yeni form ikinci uygulamada 18-63 yaşları arasındaki 617 kadın, 663 erkek, toplam 1280 çalışan kişiye uygulanmıştır. Ayrıca bu çalışmada kriter bağıntılı geçerlik çalışması için tüm çalışan kişiler gözden geçirilmiş İşyeri Zorbalığı Ölçeği'ni cevaplamıştır.

Sonuçlar: Bu çalışmada son form olarak 30 madde seçilmiştir. Son formda ölçeğin alfa iç tutarlılık katsayısı 0,96 ve madde-ölçek toplam puan bağıntısı ise 0,53 ile 0,75 arasında hesaplanmıştır. Ayrıca, son form ölçek ile kriter olarak alınan diğer ölçekle arasında 0,65 korelasyon katsayısı hesaplanmıştır.

Özgün Değer: Elde edilen sonuçlar ölçeğin temel psikometrik gereklilikleri karşıladığını göstermiştir.

Development of A Mobbing Scale and Examination of Its Psychometric Properties

Arkun Tatar^a, Meltem Namlı, Mehmet Talha Özüdoğru, Ayşe Refia Uysal, Gülru Yeşilkanat^b, Erdi Bahadır, Bilal Kalender, Sümeyye Aydın^c

^aFatih Sultan Mehmet University, ^bRecep Tayyip Erdoğan University, ^cOndokuz Mayıs University

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Article history:

Received
15.07.2017

Received in revised form
11.10.2017

Accepted
09.12.2017

Key Words:

mobbing scale, workplace
bullying, psychological
pressure, psychological
harassment

Objectives: Due to in the present study it was aimed to develop a mobbing scale and examine its basic psychometric properties.

Methods: Current study included two processes, formation of item pool and examination of psychometric properties of the selected items. An item pool of 180 items were prepared and applied to 134 women and to 187 men, a total of 321 employ people ranging in age from 23 to 56 years. The data of this study is examined by item analysis and Item Response Theory and number of items is reduced to 133. The new form of 133 items was applied to 1280 employ people, 617 women and 663 men, ranging in age from 18 to 63. Further, in this study for criterion related validity all employ people completed the Negative Acts Questionnaire-Revised.

Results: In this study, last form 30 items were selected. Alpha internal consistency of last form scale was 0.96 item-total correlation was found between 0.53 and 0.75. In addition, correlation coefficient 0.65 between the last form scale and other criterion scale.

Originality: The results showed that the new scale met the basic psychometric requirements.

1. Giriş

Psikolojik yıldırma, örgütsel düzene dayalı iş yerlerinin ortaya çıkışından beri var olan ancak dile getirilmeyen ya da görmezden gelinen bir olgu olarak görülmektedir (Acar ve Dünder, 2008). İlgili çalışmalarda, işyerinde zorbalık, psikolojik terör, psikolojik taciz, işyeri tacizi gibi farklı kavramlarla ifade edilmektedir (Manotas, 2015). Latince karşılığı kararsız kalabalık olan “mobile vulgus” sözcüğünden türetilen mobbing (psikolojik yıldırma) kelimesindeki “mob” sözcüğü ise yasadışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık anlamına gelmektedir (Aygün, 2012).

Psikolojik yıldırma kavramı ile ortaya konulan olgu yeni olmamasına karşın, bu olguyu tanımlama çalışmaları görece yenidir. Psikolojik yıldırma ile ilişkili yaptırımlara yönelik gelişmelerle ve işyerinde rekabetin her geçen gün artmasıyla birlikte psikolojik yıldırma olaylarının yaygınlaşması günümüzde bu konunun daha çok gündeme gelmesine yol açmıştır (Laleoğlu ve Özmete, 2013). Kavram ilk olarak, yabancı bir hayvanı kaçırmak, kovalamak için diğer hayvanlar tarafından yapılan davranışlar incelendiğinde kullanılmıştır. Daha sonra yalnız ve güçsüz çocuklara karşı diğer çocukların sözel veya fiziksel saldırısı tanımlanırken görülmektedir. Kavramın yetişkinler için kullanımı ise iş yaşamında ele alınmasıyla birlikte olmuştur (Aygün, 2012; Ferris, 2009; Giorgi, Arenas, Shoss ve Leon-Perez, 2013).

Psikolojik yıldırma, iş hayatında hedef alınan kişiye bir ya da daha çok kişinin uzun dönemli, sistemli, saldırgan ve düşmanca davranmasıyla birlikte kişinin savunmasız, çaresiz, çözümsüz durumda kalmasıyla sonuçlanan olgu olarak tanımlanmıştır (Adoric ve Kvartuc, 2007; Aygün, 2012; Sperry, 2009). Başka bir tanıma göre ise psikolojik yıldırma, işyerinde hedef alınan kişiye saldırganca gerçekleştirilen sözel veya sözel olmayan her türlü eylemdir (Gülşen ve Kılıç, 2014). Diğer bir tanımda ise bir kişinin başka bir kişiye kötü davranışlar sergilemesi, tehdit, aşağılama ve alay yoluyla söz konusu kişiyi işten ayrılmaya zorlayan psikolojik taciz (mobbing) olduğu belirtilmiştir (Çiftçi, Öneren ve Önem, 2013). Bu şekilde psikolojik yıldırma konusunda birçok farklı tanım bulunmasına rağmen fikir birliğine varılmış bazı noktalar öne çıkmaktadır. İlk olarak, hedef alınan kişiye yönelik düşmanca ve saldırgan hareketler bulunmaktadır. İkinci önemli nokta eylemlerin belirli aralıklarla meydana gelmesi ve tekrar etmesidir. Üçüncü olarak da mağdurun karşı koyamayacağı hissine kapılmasına neden olan güç dengesizliğidir (Göktürk ve Bulut, 2012).

İş yaşamında psikolojik yıldırma davranışı gösterme yaygınlığının önemli miktarda olduğu ve bu davranışa maruz kalanların oranının ise %10-15 arasında değiştiği bildirilmektedir (Branch, Ramsay ve Barker, 2013; Trepanier, Fernet ve Austin, 2013). Davranışın psikolojik yıldırma olarak nitelendirilebilmesi için tekrarlayan ve süreklilik içeren bir süreç olması ve de altı ay süresince haftada bir veya iki kez ortaya çıkması gerektiği belirtilmektedir (Leymann, 1990; Norton, Costa, Teixeira, Azevedo, Roma-Torres, Amaro ve Cunha, 2017). Ancak başka kaynaklarda sıklığının daha az olabileceği ya da belirli zaman aralığının olmadığı bildirilmektedir. Bu sebeple de ölçüt alınan tanımlamaya bağlı olarak yaygınlık oranları değişebilmektedir (Bortoluzzi, Caporale ve Palese, 2014; Crawshaw, 2009; Sperry, 2009).

Psikolojik yıldırma genel olarak dikey, yatay ve düşey olmak üzere üç kategoride ele alınmaktadır. Düşey psikolojik yıldırma, yöneticilerin astlarına yönelik gerçekleştirdikleri psikolojik şiddet davranışlarını kapsamaktadır. Araştırmalar psikolojik yıldırmanın % 75'inin düşey yönlü olduğunu göstermektedir (Akgeyik, Delen, Uşen ve Omay, 2009; Aygün, 2012). Yatay psikolojik yıldırma, işyerinde aynı konumdaki çalışma arkadaşlarının birbirlerine karşı psikolojik şiddet davranışlarını içermektedir. Nedenlerine bakıldığında ise rekabet, hırs, kıskançlık gibi faktörler bulunmaktadır (Erdoğan, 2009). Dikey psikolojik yıldırma ise çalışan tarafından yöneticiye karşı uygulanan psikolojik şiddet davranışdır ve bu durum diğerlerine göre daha nadir görülmektedir. Genellikle çalışanların birlikte hareket edip gerçekleştirdikleri psikolojik yıldırma şeklindedir. Bu da yönetici hakkında olumsuz konuşmaların yayılması, işlerin ertelenmesi, işlere engel olma şeklinde ortaya çıkabilmektedir (Tutar, 2004).

Psikolojik yıldırma sürecine bakıldığında ise sürecin beş aşamada incelendiği görülmektedir. Birinci aşamada, henüz psikolojik yıldırma başlamamıştır ancak bunu tetikleyici bir olay ortaya çıkmaktadır. İkinci aşamada, saldırgan eylemler ve psikolojik taciz başlamaktadır. Üçüncü aşama, yönetim, ikinci aşamada doğrudan yer almasa

da durumu yanlış değerlendirerek mağduru suçlu bulduğu ve sürece dahil olduğu aşamadır. Yönetimin bu duruma dahil olmasıyla süreç hızlanmaktadır. Dördüncü aşamada ise mağdur yaşadığı problemler nedeniyle psikolojik destek almaya başlamakta ve diğer çalışanlar tarafından bu durum öğrenildiğinde mağdur ile ilgili olumsuz yorumlar yapılmaktadır. Son olarak beşinci aşamada, kişi işten çıkarılmakta ya da ayrılmaya zorlanmaktadır. Tüm bu yaşananların sonucu mağdurda psikosomatik belirtiler ve/veya psikolojik bozukluklar ortaya çıkmaktadır (Adoric ve Kvartuc, 2007; Giorgi, Arenas, Ando ve Shoss, 2013; Leymann, 1996; Mercanlıoğlu, 2010; Sperry, 2009; Tetik, 2010).

Başka bir yaklaşımda ise psikolojik yıldırmanın aşamaları şu şekilde belirtilmiştir: a- Kişinin kendini göstermesine ve iletişimine saldırılar: Kişinin sürekli olarak sözünün kesilmesi, bağırılması ve azarlanması. b- Sosyal ilişkilerine saldırılar: Çalışılan alanın izole edilmesi, etraftaki insanların konuşmaması, işyerinde birine ulaşmasının engellenmesi. c- Kişinin saygınlığına yönelik saldırılar: Kişinin etnik kimliğiyle alay edilmesi, gayret ve başarılarının küçümsenmesi, kişiyle ilgili asılsız söylentiler çıkarılması. d- Kişinin mesleki konumuna saldırılar: Kişinin yeterlilikleri dışında işler verilmesi, kişinin çalıştığı alana zarar verilmesi. e- Kişinin sağlığına yönelik saldırılar: Kişinin fiziksel kapasitesinin üstünde iş yapmaya zorlanması ve cinsel taciz. Tüm bu aşamalarda arabozanlık, öfke, narsizm, sadizm, zorbalık, eleştiri gibi bazı ortak özellikler de görülmektedir (Çiftçi, Öneren ve Önem, 2013; Leymann, 1996).

Psikolojik yıldırmanın ortaya çıkma sebeplerini anlamak için hem bireysel hem de örgütsel faktörlerin ele alınması gerekmektedir. Bireysel faktörlere mağdurun kişilik özellikleri açısından bakıldığında, endişeli ve özgüven eksikliği olan kişilerin psikolojik yıldırma maruz kalma riskinin daha yüksek olduğu görülmektedir (Aygün, 2012). Diğer yandan bunun tam tersi olarak psikolojik yıldırma mağdurlarının özgüveni yüksek, girişken, başarılı kişiler olduğunu ortaya koyan çalışmalar da vardır (Cogenli ve Barlı, 2014). Bu nedenle belirli bir mağdur kişilik tipolojisi oluşturmak mümkün görünmemektedir. Ancak dört tip özelliğe sahip bireylerin mağdur olma tehlikesiyle karşılaştığı görülmektedir. Bunlar işe yeni giren bireyler, başarılı bireyler, diğerlerinden farklı olan bireyler ve yalnız bireylerdir. Psikolojik yıldırma davranışını gerçekleştiren kişiler incelendiğinde ise bu kişilerin bir başkasını aşağılama yoluyla kendi endişe ve güven eksikliğinin üstesinden gelmeye çalıştıkları belirtilmektedir (Çiftçi, Öneren ve Önem, 2013; Göktürk ve Bulut, 2012). Bunların yanı sıra örgütsel faktörler incelendiğinde iş ortamının stresli oluşu, aşırı iş yükü, kişiler arası çatışmalar, güç farklılıkları, baskıcı yönetim, psikolojik yıldırma davranışına engel olacak kontrol mekanizmalarının yokluğu, çalışanlarda rekabet ve hırs duygusu oluşmasına neden olan yönetim biçimleri psikolojik yıldırma ortamı hazırlayan faktörlerdendir (Griend ve Messias, 2014; Shallcross, Ramsey ve Barker, 2013; Sperry, 2009). İş ortamının stresli oluşunun psikolojik yıldırma davranışını önemli ölçüde etkilediği belirtilmiş ve bu birkaç nedene dayandırılmıştır. Stres, çalışanlarda uyarılmanın artmasına neden olmakta ve çalışanların öfke ve saldırganlıklarını kontrol etmesini zorlaştırmaktadır. Stres çalışanların işle ilgili şikayetlerini iletme olasılığını artırmakta ve bu da yöneticilerin cezalandırıcı davranışlarıyla karşılık bulmaktadır (Lippel, Vezina, Bourbonnais ve Funes, 2016).

Psikolojik yıldırma, hem birey hem de örgüt için olumsuz sonuçlar ortaya çıkarmaktadır (Shallcross, Ramsay ve Barker, 2013). Durum mağdurun savunmasız ve çaresiz kalmasına sebep olmakta, fiziksel ve ruhsal sağlığını etkileyerek psikolojik ve psikosomatik belirtiler ortaya çıkarmaktadır (Brousse, Fontana, Ouchchane, Boisson, Gerbaud, Bourguet, Perrier, Schmitt, Llorca ve Chamoux, 2008; Giorgi, Arenas, Ando ve Shoss, 2013; Sperry, 2009). Depresyon, kaygı bozukluğu, travma sonrası stres bozukluğu, panik bozukluklar, odaklanma problemleri, uykusuzluk, hazımsızlık, iştahın azalması, baş ağrısı bu belirtiler arasındadır (Adoric ve Kvartuc, 2007; Leymann, 1996; Mercanlıoğlu, 2010; Tetik, 2010). Örgüt açısından ise ekonomik olarak olumsuz etkilerin ortaya çıkması, çalışanın işe gelmemesi, personel değişikliği veya erken emeklilikle iyi ve kaliteli iş gücünün kaybı, yeni eleman yetiştirmek için harcanan zaman, örgütün kötü bir izlenim bırakması, işyerindeki adalet duyulan güvenin azalması gibi sonuçlar görülmektedir (Ferris, 2009; Leymann, 1996; Mulder, Pouwelse, Lodewijkx ve Bolman, 2014).

Psikolojik yıldırmanın son yıllarda daha sık dile getiriliyor olsa da iş hayatında devamlı var olan bir problem olduğu belirtilmektedir (Gül, 2009). Birçok ülkede psikolojik yıldırma karşı, mağdurları korumak için iş sağlığı ve güvenliği çerçevesinde yasalarla belirlenmiş çeşitli önlemler alınmıştır. Bazı ülkelerde ise psikolojik yıldırmanın

doğrudan bir suç olarak kabul edildiği belirtilmektedir (Tınaz, 2006). Bu olgusal problem, iş ilişkilerini etkilemenin yanı sıra sağlık ve güvenlik sorunları da ortaya çıkarmaktadır (Gül, 2009). Bu sebeple çalışanların iş yerinde ne düzeyde psikolojik yıldırımaya maruz kaldıklarının tutarlı şekilde ölçülmesi önem taşımaktadır. Yapılandırılmış ölçme araçları bu ihtiyacı karşılamak için geliştirmektedir. Türkçe ölçüm araçları arasında psikolojik yıldırımaya ölçmeyi amaçlayan araçlar az sayıdadır ve bu ölçekler Türkçe'ye uyarlama çalışmalarıyla sağlanmıştır (Aydın ve Öcel, 2009; Laleoğlu ve Özmete, 2013). Türkçe'ye uyarlanan "Mobbing Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması" başlıklı çalışmada asıl ölçekteki 10 madde ölçeğe alınmamıştır (Laleoğlu ve Özmete, 2013). İşyeri Zorbalığı Ölçeği ise asıl formda iki faktörlü olarak sunulmasına karşın, uyarlama çalışmasında tek faktörlü olarak alınmış ve ölçek uyarlama çalışması için zayıf kabul edilecek bir örnekleme uygulanmıştır (Aydın ve Öcel, 2009). Bu çalışmada ise belirtilen çalışmalardaki yöntemsel problemler değerlendirilerek ve belirtilen çalışmaların çeviri/uyarlama çalışmaları olduğu dikkate alınarak Türkçe geliştirilen ve bu yolla dolaylı olarak ulusal koşulları yansıtan, heterojen ve sayıca büyük bir katılımcı grubu üzerinden psikometrik özellikleri güçlü bir psikolojik yıldırma ölçeğinin geliştirilmesi amaçlanmıştır.

2. Yöntem

2.1 Madde Havuzunun Oluşturulması

Konuyla ilgili çalışmalar doğrultusunda (Aydın ve Öcel, 2009; Charilaos, Michael, Chryssa, Panagiota, George ve Christina, 2015; Einarsen, Hoel ve Notelaers, 2009; Escartín, Rodríguez-Carballeira, Gómez-Benito ve Zapf, 2010; Giorgi, Arenas ve Leon-Perez, 2011; Jiménez, Muñoz, Gamarra ve Herrero, 2007; Laleoğlu ve Özmete, 2013; Leymann, 1990; 1996; Notelaers, Einarsen, De Witte ve Vermunt, 2006; Shepard ve Campbell, 1992; Tambur, 2009; 2011; Tsuno, Kawakami, Inoue ve Abe, 2010; Zapf, 1999) araştırmacıların her biri tarafından önce ayrı ayrı maddeler yazılmış, daha sonra yazılan maddelerin tümü birleştirme ve gözden geçirme yoluyla toparlanmıştır. Bu yolla toplamda 180 madde oluşturulmuştur. Maddeler "1 = hiç uygun değil" ile "5 = çok uygun" arasında beşli likert tipi değerlendirme içeren uygulama formu şeklinde düzenlenmiştir.

2.2 Birinci Çalışma

2.2.1. Katılımcılar

Çalışmanın bu kısmına, 23-56 yaşları arasında 187 (%58,26) erkek, 134 (%41,74) kadın olmak üzere toplam 321 çalışan birey katılmıştır.

2.2.2. Uygulama

Çalışmanın uygulaması İstanbul ilinde bir aylık süreç içerisinde kolay örnekleme yöntemiyle, bireysel uygulamalar şeklinde yürütülmüştür. Uygulamada, 180 maddeden oluşan madde havuzu formu kullanılmış ve sadece kişilerin yaş, cinsiyet ve eğitim bilgileri alınmıştır.

2.2.3. Sonuçlar

Verilerin analizi, madde analizi ve İki Parametrelili Lojistik Modelle Madde Yanıt Kuramı (MYK / Item Response Theory) kullanılarak yapılmıştır. MYK ile hesaplanan "a" ve "b" madde parametre değerleri ile madde analizinde, madde-ölçek toplam puan korelasyonları dikkate alınarak belirgin düzeyde zayıf görünen ve benzer içerik taşıyan maddelerden 47 tanesi atılarak ikinci çalışma için 133 madde seçilmiştir.

2.3. İkinci Çalışma

2.3.1. Katılımcılar

Bu çalışmaya, bir işte çalışan 18-63 yaşları (ort. = 31,40 ± 9,77 yıl) arasında 617 (%48,2) kadın, 663 (%51,8) erkek olmak üzere toplam 1280 kişi katılmıştır. Bu çalışma verisine "birinci çalışma" verisi dahil edilmemiştir.

2.3.2. Araç-Gereç

Çalışmada birinci çalışmada seçilen 133 maddeli yeni form, İşyeri Zorbalığı Ölçeği ve bu çalışma için hazırlanan yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi vb. sosyo-demografik değişkenleri belirlemeye yönelik bir anket formu kullanılmıştır.

İşyeri Zorbalığı Ölçeğinin (Negative Acts Questionnaire-Revised / NAQ-R) 22 maddeli gözden geçirilmiş formu kullanılmıştır (Einarsen, Hoel ve Notelaers, 2009). Ölçek ismi Türkçe'ye çevrilirken, aslına uygun "Olumsuz Davranışlar Ölçeği" olarak değil, ölçeğin ölçmeyi amaçladığı özelliklerin yanlış anlaşılmasına yol açabileceği düşünülerek "İşyeri Zorbalığı Ölçeği" şeklinde belirlenmiştir. Ölçek "1 = hiçbir zaman" ile "5 = her gün" arasında beşli likert tipi cevaplama seçeneği içermektedir (Aydın ve Öcel, 2009). Ölçeğin, gözden geçirme çalışmasında iki faktörlü sunulmasına (Einarsen, Hoel ve Notelaers, 2009) karşın Türkçe'ye uyarlama çalışmasında bir ve iki faktörlü yapılar karşılaştırılarak, %39 varyans açıklama oranıyla sunulan tek faktörlü yapısı önerilmiştir (Aydın ve Öcel, 2009).

2.3.3. Uygulama

Çalışmanın uygulaması, İstanbul ilinde kolay örnekleme yöntemiyle, bireysel uygulamalarla iki aylık dönemde yürütülmüştür. Çalışmada, tüm katılımcılara, önceki uygulamada olduğu gibi "1 = hiç uygun değil" ile "5 = çok uygun" arasında beşli likert tipi değerlendirme biçimiyle düzenlenmiş 133 maddeli yeni form, İşyeri Zorbalığı Ölçeği ve sosyo-demografik bilgilerden oluşan anket formu birlikte uygulanmıştır.

2.3.4. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde, madde seçme işlemleri, önceki çalışmada olduğu gibi madde analizi ve MYK kullanılarak yapılmıştır. Seçilen maddelerden oluşturulan form için güvenilirlik ve madde analizi, geçerlik çalışması kapsamında da açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yürütülmüştür. Aynı uygulama grubuna ait veri üzerinde hem açıklayıcı hem de doğrulayıcı faktör analizi yapılmasının getirdiği teknik sorunlardan kurtulmak amacıyla bu çalışma verisi içerisinden rasgele olacak şekilde 200 kadın ve 200 erkek olmak üzere toplam 400 kişilik bir veri seti seçilerek doğrulayıcı faktör analizi sadece bu veri ile yapılmıştır. Daha sonra ise son form ile İşyeri Zorbalığı Ölçeği toplam puanları arasında Pearson korelasyon analizi yapılmıştır.

2.3.5. Sonuçlar

2.3.5.1. Güvenirlik Sonuçları

MYK ile hesaplanan madde ayırt edicilik ve madde güçlük düzeyi parametre değerleri ve madde analizinde madde-ölçek toplam puan korelasyonları birlikte ele alınarak zayıf görünen maddeler çıkarılmıştır. MYK analizlerinde, aynı madde güçlük düzeyine sahip olan birden fazla sayıdaki madde içerisinde, düşük madde ayırt ediciliği ve madde-ölçek toplam puan korelasyonları 0,30'un altında olan maddeler öncelikli olarak çıkarılmıştır. Döngüsel olarak her atılan maddeden sonra, tekrarlayan şekilde analizler yinelenmiş ve son aşama olarak 30 madde (Örnek: İşyerinde düşmanca tavırlarla karşılaşırım.) seçilmiştir. Seçilen maddelerden oluşturulan forma "A Psikolojik Yıldırma Ölçeği" adı verilmiştir. Bu maddelere ilişkin madde ayırt edicilik ve madde güçlük düzeyi parametre değerleri Tablo 1'de sunulmuştur. Sonuçlara göre maddelerin ayırt edicilik değerleri 1,43 ile 3,28 arasında, maddelerin güçlük düzeyi ise 1,10 ile 1,97 değerleri arasında gerçekleşmiştir.

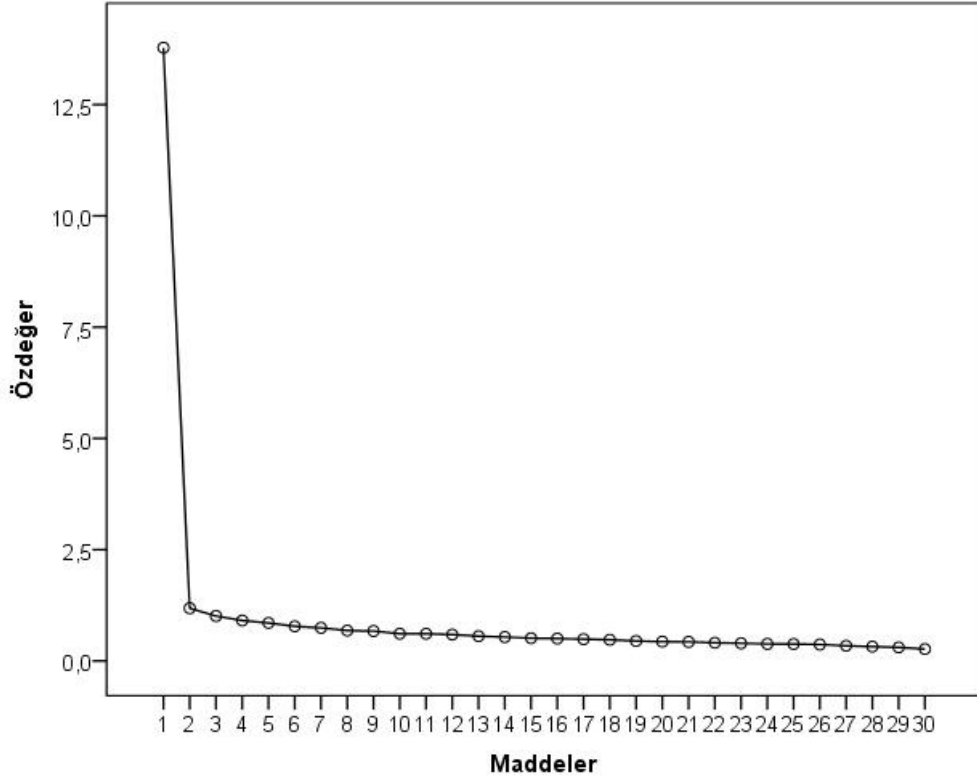
Tablo 1.*A Psikolojik Yıldırma Ölçeği için Maddelerin Madde Yanıt Kuramına Göre Madde Parametre Değerleri*

Maddeler	Madde Ayırt Ediciliği (a)	Std. Hata	Madde Güçlüğü (b)	Std. Hata
madde 1	1,50	0,06	1,97	0,06
madde 2	1,78	0,07	1,65	0,05
madde 3	2,02	0,08	1,70	0,05
madde 4	2,06	0,08	1,62	0,05
madde 5	1,43	0,05	1,25	0,05
madde 6	1,89	0,07	1,54	0,05
madde 7	1,85	0,06	1,24	0,05
madde 8	2,73	0,11	1,63	0,04
madde 9	2,94	0,12	1,40	0,04
madde 10	2,11	0,08	1,60	0,05
madde 11	2,81	0,10	1,36	0,04
madde 12	1,98	0,07	1,26	0,05
madde 13	1,77	0,06	1,10	0,05
madde 14	2,19	0,09	1,57	0,05
madde 15	3,14	0,12	1,41	0,04
madde 16	2,66	0,10	1,39	0,04
madde 17	2,06	0,08	1,19	0,05
madde 18	2,85	0,14	1,65	0,04
madde 19	2,28	0,09	1,47	0,05
madde 20	2,68	0,10	1,47	0,04
madde 21	2,22	0,08	1,27	0,04
madde 22	2,35	0,09	1,37	0,04
madde 23	2,50	0,09	1,29	0,04
madde 24	2,40	0,09	1,42	0,04
madde 25	3,20	0,13	1,33	0,04
madde 26	3,03	0,13	1,54	0,04
madde 27	2,89	0,11	1,23	0,04
madde 28	3,28	0,13	1,33	0,04
madde 29	2,88	0,10	1,40	0,04
madde 30	2,20	0,08	1,37	0,05

Son form olarak seçilen maddelere ilişkin madde ve güvenilirlik analizleri sonuçlarına göre ise tüm maddelerin 0,53 ile 0,75 arasında değişen madde-ölçek toplam puan korelasyonu gösterdikleri ve 30 maddeli tüm formun 0,96 (n=1280) iç tutarlılık katsayısı gösterdiği görülmüştür. İki yarım test güvenilirlik analiz sonuçlarına göre ise hem tek numaralı maddelerden oluşan birinci yarı için hem de hem de çift numaralı maddelerden oluşan ikinci yarı için Cronbach Alfa katsayısı 0,92, Spearman-Brown ve Guttman iki yarı güvenilirlik katsayıları ise 0,95 olarak hesaplanmıştır. İki yarı arası korelasyon katsayısı ise 0,91 olarak belirlenmiştir.

2.3.5.2. Geçerlik Sonuçları

Geliştirilen ölçek için geçerlik çalışması kapsamında önce ölçeğin tek boyutlu yapısını ortaya koymak için açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre verinin faktör analiz için uygun olduğu KMO= 0,98, Bartlett Küresellik Test sonucu Ki-kare (435)=20572,63; p<0,001 değerleri hesaplanarak belirlenmiştir. Farklı döndürme ve farklı faktör yapıları test edilmiş ve özdeğer dikkate alındığında bu yöntemlerin her birinde tek faktörlü yapı ortaya çıktığı görülmüştür (Bk. Şekil 1).



Şekil 1. A Psikolojik Yıldırma Ölçeği için Açıklayıcı Faktör Analizi Çizgi Grafiği

Ölçek tek faktörlü yapı ile toplam varyansın %45,93'ünü açıklamıştır. Ölçeğe alınan maddelerin tek faktörlü yapı için faktör yükleri Tablo 2'de gösterilmiştir.

Çalışmada tüm veriden rasgele seçilen 400 kişilik bir veri seti üzerinden yürütülen ve Amos v21.0 programıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre tek faktörlü olarak alınan yapı için yaygın kullanılan uyum istatistiklerinden İyi Uyum İndeksi (GFI) 0,99, Düzeltilmiş İyi Uyum İndeksi (AGFI) 0,99, Hata Kareleri Ortalamasının Karekökü (RMR) 0,05 bulunmuştur.

Çalışmada geçerlik çalışması kapsamında kriter bağıntılı geçerlilik işlemi için son form ile İşyeri Zorbalığı Ölçeği toplam puanları arasında Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Sonuca göre iki ölçek formu arasında 0,65 ($p < 0,001$; $n=1276$) düzeyinde bağıntı hesaplanmıştır.

Tablo 2.*A Psikolojik Yıldırma Ölçeği için Tek Faktörlü Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları*

Maddeler	Faktör Yükleri
madde 1	0,56
madde 2	0,61
madde 3	0,62
madde 4	0,62
madde 5	0,56
madde 6	0,61
madde 7	0,64
madde 8	0,71
madde 9	0,75
madde 10	0,62
madde 11	0,73
madde 12	0,63
madde 13	0,63
madde 14	0,65
madde 15	0,75
madde 16	0,72
madde 17	0,67
madde 18	0,69
madde 19	0,67
madde 20	0,70
madde 21	0,69
madde 22	0,67
madde 23	0,72
madde 24	0,68
madde 25	0,78
madde 26	0,71
madde 27	0,74
madde 28	0,76
madde 29	0,73
madde 30	0,65
Açıklanan Varyans (Özdeğer)	45,93 (13,78)

3. Tartışma ve Öneriler

Bu çalışmada, Türkiye’de yürütülen ilgili çalışmalarda psikolojik yıldırmanın ölçülmesine yönelik kullanıldığı gözlenen İşyeri Zorbalığı Ölçeği (Aydın ve Öcel, 2009) ve Mobbing Ölçeği'ne (Laleoğlu ve Özmete, 2013) alternatif bir ölçeğin geliştirilmesi ve ölçeğin temel psikometrik özelliklerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda Türk iş yaşantısına uygun psikolojik yıldırma ölçeği geliştirmeyi amaçlayan bu çalışmada ilk olarak literatüre dayalı olarak madde havuzu oluşturulmuştur. Ardından, geliştirilen ilk formun değerlendirilmesi için ilk uygulama yapılmıştır. Bazı maddeler elenerek ölçek formu yenilenmiş ve oluşan yeni formdaki maddelerin değerlendirilmesi amacıyla ikinci uygulama gerçekleştirilmiştir. Ölçek maddelerinin gerekli eleme aşamalarından geçirilmesinin ardından ölçeğin son formu elde edilmiştir. Bu iki çalışmada katılımcı sayısı geniş tutularak verinin heterojen ve yapılan yöntemsel işlemler için yeterli olması sağlanmıştır.

Geliştirilen ölçeğin MYK ile hesaplanan madde ayırt edicilik ve madde güçlük düzeyi parametre değerleri oldukça iyi görünmektedir. Maddelerin, madde ayırt edicilik değerleri, ölçülen olgusal yapının ölçülmesinde güçlü maddelerin seçildiğini göstermiştir. Özellikle maddelerin, madde karakteristik eğrileri (item characteristic curve = ICC) beklenen yönde madde seçimi yapıldığını ortaya koymuştur. MYK ile hesaplanan diğer parametre olan maddelerin güçlük düzeyi ise, maddelerin ölçülen olgusal yapının farklı düzeyleri için farklı maddelerin seçildiğini göstermesi açısından önem taşımaktadır.

Ölçeğin tamamı için madde ölçek toplam puan korelasyon değerleri oldukça yüksektir. Bu doğrultuda ölçeğin ayırt edicilik düzeyinin oldukça güçlü olduğu söylenebilir. Ölçüm güvenilirliğini saptamak için kullanılan iç tutarlılık

katsayısı, iki yarım test güvenilirlik analiz sonuçlarında ise tek numaralı maddelerden oluşan birinci yarı ve çift numaralı maddelerden oluşan ikinci yarı için Cronbach Alfa ve Spearman-Brown, Guttman iki yarı güvenilirlik katsayıları da oldukça yüksektir. Bu değerler oluşturulan ölçeğin iç tutarlılık güvenilirliğinin oldukça iyi olduğunu göstermektedir.

Ölçeğin yapı geçerliğini ortaya koymak için yapılan açıklayıcı faktör analizinden önce faktör çözümlemesinin uygunluğunu test etmek için Kaiser-Meyer-Olkin ve Barlet Küresellik Testi ile incelenmiş ve verinin açıklayıcı faktör analizine uygun olduğu görülmüştür. Açıklayıcı faktör analizi ve döndürme sonrasında tek faktörlü bir yapının ortaya çıktığı görülmüştür. Özellikle açıklayıcı faktör analizi çizgi grafiğinde (Bk. Şekil 1) bu durum açık olarak görülmektedir. Ölçek ile açıklanan toplam varyansın tek faktörlü ölçek yapıları için öngörülen değerden oldukça fazla olduğu görülmektedir. Elde edilen sonuçlar, ölçeğin, benzer yapıyı ölçen diğer ölçeklerle kıyaslandığında olgunun ölçülmesinde artan geçerlik (incremental validity) için katkı sağlandığını göstermektedir. Bu bağlamda, geliştirilen ölçeğin, ölçülmesi amaçlanan psikolojik yıldırma olgusunu başarılı şekilde ölçtüğü de anlaşılmaktadır.

İkinci çalışma kapsamında açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi için ayrı ayrı uygulama yapılmamıştır. Çalışmanın bir eksikliği olarak öne çıkan ve aynı uygulama grubuna ait veri üzerinde hem açıklayıcı hem de doğrulayıcı faktör analizi yapılmasının getirdiği bu teknik sorundan kurtulmak amacıyla veri içerisinde rasgele bir veri seti seçilmiştir. Ölçek yapısının test edilmesi için yürütülen doğrulayıcı faktör analizi bu veri seti ile yürütülmüştür. Analiz sonuçlarında uyum indekslerinin iyi düzeyde olduğu ve tek faktörlü yapıyı desteklediği görülmüştür. Bu sonuçlarda ölçeğin tek faktörlü yapısı için bir başka kanıt niteliğindedir. Son olarak kriter bağıntılı geçerlik için İşyeri Zorbalığı Ölçeği (Aydın ve Öcel, 2009) kullanılmış ve geliştirilen ölçekle bu ölçeğin toplam puanları arasında korelasyon analizi yapılmıştır. İki ölçek formu arasında ilişkiyi ortaya koyacak düzeyinde bağıntı bulunmuştur. Bu sonuç, geliştiren ölçeğin büyük oranda İşyeri Zorbalığı Ölçeği ile benzer yapıyı ölçtüğünü göstermektedir.

Geliştirilen ölçeğin, özellikle psikolojik yıldırmanın görülme sıklığının fazla olarak bildirildiği bazı iş kollarında ve kurum kültürü açısından ortaya konulmaya veya ölçülmeye çalışılan olgusal yapının açığa çıkmasına yardım edebilecek çalışan ortamlarında test edilmesi yoluyla yürütülecek geçerlik çalışmalarıyla desteklenmesi oldukça yararlı olacaktır. Belirtilen bu durum, hem bu çalışmanın bir eksikliği veya sınırlılığı hem de sonrası için öneri niteliğindedir. Ölçek geliştirmenin bir süreç olduğu düşünüldüğünde bu çalışmada geliştirilen ölçeğin, bu çalışmanın kapsamını aşan yukarıda belirtilen türden başka geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarıyla desteklenmesi gerektiği açıktır. Ancak bu çalışmayla ortaya konulan sonuçlar, geliştirilen ölçeğin benzer başka çalışmalarla karşılaştırıldığında başlangıç düzeyindeki temel ölçek/test gerekliliklerini karşıladığını göstermektedir.

KAYNAKLAR

- Acar, A., & Dündar, G. (2008). İşyerinde psikolojik yıldırma (mobbing) maruz kalma sıklığı ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 111-120.
- Adoric, V. C., & Kvartuc, T. (2007). Effects of mobbing on justice beliefs and adjustment. *European Psychologist*, 12(4), 261-271.
- Akgeyik, T., Delen, M.G., Uşen, Ş., & Omay, U. (2009). İşyerinde psikolojik taciz olgusu; niteliği, yaygınlığı ve mücadele stratejisi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 56(1), 91-150.
- Aydın, O., & Öcel, H. (2009). İşyeri zorbalığı ölçeği: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 12(24), 94-103.
- Aygün, H. A. (2012). Psikolojik yıldırma (mobbing) üzerine nitel bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 5(1), 92-121.
- Bortoluzzi, G., Caporale, L., & Palese, A. (2014). Does participative leadership reduce the onset of mobbing risk among nurse working teams? *Journal of Nursing Management*, 22(5), 643-652.
- Branch, S., Ramsay, S., & Barker, M. (2013). Workplace bullying, mobbing and general harassment: a review. *International Journal of Management Reviews*, 15(3), 280-299.
- Brousse, G., Fontana, L., Ouchchane, L., Boisson, C., Gerbaud, L., Bourguet, D., Perrier, A., Schmitt, A., Llorca, P. M., & Chamoux, A. (2008). Psychopathological features of a patient. *Occupational Medicine*, 58, 122-128.
- Charilaos, K., Michael, G., Chryssa, B. T., Panagiota, D., George, C. P., & Christina, D. (2015). Validation of the negative acts questionnaire (NAQ) in a sample of Greek teachers. *Psychology*, 6(1), 63-74.
- Cogenli, M. Z., & Barlı, Ö. (2013). The exposure of psychological violence (mobbing) in universities and an application to the academicians. *Prodecia-Social and Behavioral Sciences*, 93, 1174-1178.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385-396.

- Crawshaw, L. (2009). Workplace bullying? Mobbing? Harassment? Distraction by a thousand definitions. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 61(3), 263-267.
- Çiftçi, G. E., Öneren, M., & Önem, A. (2013). Çalışanlarda psikolojik yıldırma ve endişe düzeyi. "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 15(2), 63-81.
- 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 and Stress*, 23(1), 24-44.
- Erdoğan, G. (2009). Mobbing (işyerinde psikolojik taciz). *TBB Dergisi*, 83, 318-352.
- 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.
- Ferris, P. A. (2009). The role of the consulting psychologist in the prevention, detection, and correction of bullying and mobbing in the workplace. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 61(3), 169-189.
- Giorgi, G., Ando, M., Arenas, A., Shoss, M. K., & Leon-Perez, J. M. (2013). Exploring personal and organizational determinants of workplace bullying and its prevalence in a Japanese sample. *Psychology of Violence*, 3(2), 185-197.
- Giorgi, G., Arenas, A., & Leon-Perez, J. M. (2011). An operative measure of workplace bullying: the negative acts questionnaire across Italian companies. *Industrial Health*, 49(6), 686-695.
- Göktürk, Y. G., & Bulut, S. (2012). Mobbing (iş yerinde psikolojik taciz). *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(1), 53-70.
- Griend, K. M. V., & Messias, D. K. H. (2014). Expanding the conceptualization of workplace violence: implications for research, policy, and practice. *Sex Roles*, 71, 33-42.
- Gül, H. (2009). İş sağlığında önemli bir psikososyal risk: mobbing-psikolojik yıldırma. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 8(6), 515-520.
- Gülşen, C., & Kılıç, M. A. (2014). Perception of pre-school teachers to mobbing in terms of psycho-violence. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 114, 446-451.
- Jiménez, B. M., Muñoz, A. R., Gamarra, M. M., & Herrero, M. G. (2007). Assessing workplace bullying: Spanish validation of a reduced version of the Negative Acts Questionnaire. *The Spanish Journal of Psychology*, 10(2), 449-457.
- Laleoğlu, A., & Özmete, E. (2013). Mobbing ölçeği: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Sosyal Politika Çalışmaları*, 31(1), 9-31.
- 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.
- Lippel, K., Vezina, M., Bourbonnais, R., & Funes, A. (2016). Workplace psychological harassment: gendered exposures and implications for policy. *International Journal of Law and Psychiatry*, 46, 74-87.
- Manotas, E. M. A. (2015). Mobbing in organizations: analysis of particular cases in a higher education institution. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 191, 1607-1612.
- Mercanlıoğlu, Ç. (2010). Çalışma hayatında psikolojik tacizin (mobbing) nedenleri, sonuçları ve Türkiye'deki hukuksal gelişimi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 37-46.
- Mulder, R., Pouwelse, M., Lodewijckx, H., & Bolman, C. (2014). Workplace mobbing and bystanders' helping behaviour towards victims: the role of gender, perceived responsibility and anticipated stigma by association. *International Journal of Psychology*, 49(4), 304-312.
- Norton, P., Costa, V., Teixeira, J., Azevedo, A., Roma-Torres, A., Amaro, J., & Cunha, L. (2017). Prevalence and Determinants of Bullying Among Health Care Workers in Portugal. *Workplace Health and Safety*, 65(5), 188-196.
- Notelaers, G., Einarsen, S., De Witte, H., & Vermunt, J. K. (2006). Measuring exposure to bullying at work: The validity and advantages of the latent class cluster approach. *Work and Stress*, 20(4), 289-302.
- Penney, L. M., & Spector, P. E. (2005). Job stress, incivility, and counterproductive work behavior (CWB): The moderating role of negative affectivity. *Journal of Organizational Behavior*, 26(7), 777-796.
- Shallcross, L., Ramsay, S., & Barker, M. (2013). Severe workplace conflict: the experience of mobbing. *Negotiation and Conflict Management Research*, 6(3), 191-213.
- Shepard, M. F., & Campbell, J. A. (1992). The Abusive Behavior Inventory: A measure of psychological and physical abuse. *Journal of Interpersonal Violence*, 7(3), 291-305.
- Sperry, L. (2009). Mobbing and bullying: the influence of individual, work group, and organizational dynamics on abusive workplace behavior. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 61(3), 190-201.
- Tetik, S. (2010). Mobbing kavramı: birey ve örgütler açısından önemi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(18), 81-89.
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing). *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4(1), 13-28.
- Trepanier, S., Fernet, C., & Austin, S. (2013). Workplace bullying and psychological health at work: the mediating role of satisfaction of needs for autonomy, competence and relatedness. *Work and Stress*, 27(2), 123-140.
- Tsuno, K., Kawakami, N., Inoue, A., & Abe, K. (2010). Measuring workplace bullying: reliability and validity of the Japanese version of the negative acts questionnaire. *Journal of Occupational Health*, 52(4), 216-226.
- Tutar, H. (2004). İşyerinde psikolojik şiddet sarmalı: nedenleri ve sonuçları. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 101-128.
- Zapf, D. (1999). Organizational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 70-85.

How to Cite This Article:

Tatar A., Namlı M., Özüdoğru, M.T., Uysal, A.R., Yeşilkanat G., Bahadır, E., Kalender, B., Aydın, S. (2017). A Psikolojik Yıldırma Ölçeği'nin Geliştirilmesi ve Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi. *Journal of Behavior at Work (JB@W)*, 2(2), 79-88.