

ALGILANAN MAĞDURİYET ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇE UYARLAMASI: GÜVENİRLİK VE GEÇERLİK ANALİZİ

İlksun Didem ÜLBEGİ*
Hande Mimaroğlu ÖZGEN**
Hüseyin ÖZGEN***

ÖZET

Bu çalışmanın amacı algılanan mağduriyet ölçeğinin (Aquino, Grover, Bradfield ve Allen, 1999) güvenilirlik ve geçerlik analizinin yapılmasıdır. Bu amaçla Adana’da özel sektörde görev yapan 357 çalışandan kolayda örnekleme yöntemiyle oluşturulan örnekleme anket uygulanarak veri elde edilmiştir. Verilerin analizinde, açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi ile iç tutarlılık analizleri kullanılmıştır. Sonuç olarak bu ölçeğin Türkiye’deki araştırmalarda güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğu ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Algılanan mağduriyet, geçerlik, güvenilirlik.

ABSTRACT

The aim of this study is analyzing the reliability and validity of the perceived victimization scale (Aquino, Grover, Bradfield ve Allen, 1999). To this end the data is acquired with convenience sampling method via survey from 357 employees working in private sector firms located around Adana/Turkey. In data analysis, exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis and internal consistency analysis were used. The results showed that perceived victimization scale (Aquino, Grover, Bradfield ve Allen, 1999) is a reliable and valid scale to be used in researches in Turkey.

Key Words: Perceived victimization, validity, reliability.

Giriş

Örgütlerde bireylerin çalışma arkadaşlarına, astlarına ve üstlerine saldırgan davranışlarda bulunmaları söz konusu olabilmektedir (Aquino ve Thau, 2009). Bu davranışların bir tarafında eylemi gerçekleştiren kişi bulunurken diğer tarafta ise mağdur yer almaktadır. Örgütlerde zararlı davranışlara ilişkin çalışmalar genellikle saldırgan davranışta bulunan kişiye (ör. Ashforth, 1994; Chen ve Spector, 1992; Douglas ve Martinko, 2001) veya bu davranışlara neden olan durumsal faktörlere (ör. Baron, Neuman ve Geddes, 1999; O’Leary-Kelley, Griffin ve Glew, 1996) odaklanmaktayken, yapılan bazı çalışmalar ise mağdurların özelliklerine ve mağduriyet algılarına dikkat çekmektedirler (Lamertz ve Aquino, 2004: 795). Burada temel nokta, ne tür bireylerin hangi şartlar altında diğer çalışanların saldırgan davranışlarının hedefi olabileceğinin (Aquino, Grover, Bradfield ve Allen, 1999) ortaya konulmasıdır.

*Arş.Gör., Çukurova Üniversitesi, İİBF, Yönetim ve Organizasyon, idulbegi@cu.edu.tr

**Yrd.Doç.Dr., hozgen@todaie.gov.tr

***Prof.Dr., hozgen@cu.edu.tr

Mağduriyet algısı, bireyin bir veya birden fazla kişinin, geçici veya sürekli olarak saldırgan davranışlarına maruz kalması sonucunda oluşan algısı şeklinde tanımlanmaktadır (Aquino, 2000: 172). Bu tanıma göre mağduriyet büyük ölçüde öznel, kişinin kendisini mağdur olarak algılaması esastır. Söz konusu algı, diğerleri tarafından paylaşılmayan, gözlemlenemeyen, kişinin yaşadığı, zarar gördüğü belirli bir olaya dayanmaktadır. Ayrıca kişinin kendisini bir davranışın hedefinde mağdur olarak algılayabilmesi için, davranışın kasıtlı olduğuna ve kendisine zarar vermeyi amaçladığına inanması gerekmektedir (Aquino ve Lamertz, 2004: 623).

Örgütlerde mağduriyet algısının üç temel kaynağı bulunmaktadır (Aquino ve Bommer, 2003: 374-375): Bunlardan ilki mağdurun saldırganlık, kendine saygı veya olumsuzluk benzeri kişilik özelliklerinden oluşmaktadır. Belirli özelliklere sahip bireyler bilerek veya bilmeden zararlı davranışların hedefi olmalarına neden olacak sosyal koşulları oluşturabilmektedirler. İkinci kategoride kötü davranışlardan kendilerini korumak için bireylerin kullanabileceği intikam ve özür benzeri stratejik davranışlar bulunmaktadır. Üçüncü ve son kategori ise hiyerarşik konum, cinsiyet gibi sosyal statü göstergelerini içermektedir.

Mağduriyet algısı dört aşamada oluşmaktadır (Viano, 1989). Buna göre ilk aşamada birey diğer bir kişi veya kurumun neden olduğu zarar, hasar veya acı ile karşılaşmaktadır. İkinci aşamada bu zarara maruz kalan bireylerden bazıları bu durumu haksız, adaletsiz veya insafsız olarak algılamaktadırlar ve bu da kendilerini kurban olarak görmelerine yol açmaktadır. Üçüncü aşamada kendilerini kurban olarak algılayan bu kişiler zararın oluştuğuna dair aile, arkadaş veya otoriteleri ikna ederek sosyal doğrulama elde etmeye çalışmaktadırlar. Son aşamada ise mağduriyetlerine ilişkin dışsal onay alan bireyler böylece resmen mağdur olmaktadır.

Çalışanın mağdur olduğunu algılamasının bireysel ve örgütsel düzeyde çeşitli sonuçları da söz konusudur. Yapılan çalışmalar mağduriyet algısının oluşumunun yüksek düzeyde korku ve endişe (Teyler, Wood ve Lichtman, 1983), depresyon (Haines, Marchand ve Harvey, 2006; Björkqvist, Österman ve Hjelt-Bäck, 1994), streste artış (Budd, Arvey ve Lawless, 1996), duygusal iyilikte azalma (LeBlanc ve Kelloway, 2002; Schat ve Kelloway, 2000), iş tatmini (Budd, Arvey ve Lawless, 1996; Lapierre, Spector ve Leck, 2005; Tepper, 2000) ile yaşam tatmininde (Tepper, 2000) azalmaya ve duygusal tükenmeye (Grandey, Kern ve Frone, 2007; Tepper, 2000; Winstanley ve Whittington, 2002) neden olduğunu göstermektedir (Aquino ve Thau, 2009).

Bu bağlamda bireysel ve örgütsel düzeyde ciddi sonuçları olan mağduriyet algısının araştırılmasının çalışma yaşamı açısından önem taşıdığı söylenebilmektedir. Bu doğrultuda çalışmada Aquino, Grover, Bradfield ve Allen (1999) tarafından geliştirilen algılanan mağduriyet ölçeğinin güvenilirlik ve geçerliğinin ortaya konularak yazına katkı yapılması amaçlanmaktadır.

2. Yöntem

2.1. Örneklem

Araştırmanın örnekleme Adana'da özel sektörde görev yapan 357 çalışandan kolayda örnekleme yöntemiyle oluşturulmuştur. Çalışmada kullanılan veriler anket yapılarak elde edilmiştir. Toplamda 430 kişiye anket uygulanmış olup, anketlerden 360

tanesi geri dönmüştür. Ancak anketlerden üçü uygun şekilde doldurulmadığından çalışmaya dahil edilmemiştir. Böylece analiz toplam 357 kişi ile yapılmış ve geri dönüşüm oranı % 84 olmuştur. Tablo 1 ve Tablo 2’de görülmekte olduğu üzere, katılımcıların %54’ü kadın, %46’sı erkek olup, yaş ortalaması 36, çalışma süresi ise 10,6 yıldır. Çalışmaya katılan 357 kişinin eğitim durumları ise lisans %94 ve yüksek lisans %6 şeklinde ortaya çıkmaktadır.

N=357		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	193	54
	Erkek	164	46
Eğitim Durumu	Lisans	336	94
	Yüksek Lisans	21	6

Tablo .1 Katılımcıların Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

N=357	Ortalama
Çalışma Süresi (Yıl)	10,6
Yaş (Yıl)	36

Tablo.2 Katılımcıların Çalışma Süresi ve Yaş Ortalamaları

2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada Aquino, Grover, Bradfield ve Allen (1999) tarafından geliştirilmiş olan algılanan mağduriyet (perceived victimization) ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, doğrudan mağduriyet davranışları ve dolaylı mağduriyet davranışları olmak üzere iki alt ölçekten oluşmaktadır. Her bir alt ölçek 4’er madde içermektedir. Doğrudan mağduriyet boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,76, dolaylı mağduriyet boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,81 değerlerini almıştır (Aquino, Grover, Bradfield ve Allen, 1999).

Çalışmada iş yeri nezaketsizliği, Cortina, Magley, Williams ve Langhout’un (2001) geliştirmiş olduğu işyeri nezaketsizliği (workplace incivility) ölçeği ile ölçülmüştür. Ölçek 7 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin içsel tutarlılığı 0,89 olarak hesaplanmıştır (Cortina, Magley, Williams ve Langhout, 2001).

İş tatminini ölçmek amacıyla Camman, Fichman, Jenkins ve Klesh (1979; 1983) tarafından geliştirilmiş olan iş tatmini ölçeği (Michigan Organizational Assessment Questionnaire-MOAQ) kullanılmıştır. Bu ölçek 3 maddeden oluşmakta olup, güvenilirlik katsayısı 0,77-0,87 arasında değişen değerler almaktadır (Cammann vd., 1979).

İşten ayrılma niyeti Cammann, Fichman, Jenkins ve Klesh (1979) tarafından geliştirilen işten ayrılma niyeti ölçeği (Michigan Organization Assessment Questionnaire-MOAQ) ile ölçülmüştür. Ölçek 3 ifadeden oluşmakla birlikte Cronbach alfa değeri 0,83 değerini almıştır (Cammann, Fichman, Jenkins ve Klesh, 1979). Ankette kullanılan ifadelerin tamamında beşli likert ölçeğinden yararlanılmıştır.

2.3. Verilerin Analizi

Çalışmada algılanan mağduriyet ölçeğinin geçerliğini ortaya koymak amacıyla açımlayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğini test etmek için ise Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı, ikiye bölme ve yapı güvenirliliği katsayıları hesaplanmıştır.

3. Bulgular

3.1. Güvenirlik Bulguları

Algılanan mağduriyet ölçeğinin güvenilirliğinin analizinde Cronbach alfa, ikiye bölme ve yapı güvenirliliği değeri dikkate alınmıştır. Buna göre Tablo 4'te görüldüğü gibi doğrudan mağduriyet boyutunun Cronbach alfa değeri 0,87, dolaylı mağduriyet boyutunun ise 0,88 olarak elde edilmiştir. Ayrıca ikiye bölme (split half) yöntemiyle güvenilirlik analizi sonucuna göre doğrudan mağduriyet boyutunun ilk yarı alfa değeri 0,77, ikinci yarı alfa değeri 0,76 ve Spearman-Brown katsayısı 0,88, dolaylı mağduriyet boyutunun ise ilk yarı alfa değeri 0,80, ikinci yarı alfa değeri 0,78 ve Spearman-Brown katsayısı ise 0,87 olarak hesaplanmıştır. Algılanan mağduriyet ölçeğinin tamamının alfa değeri ise 0,88 olarak elde edilmiştir. Ayrıca doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen ve ölçeğin güvenilirliğini ortaya koymada güçlü bir gösterge olan (Peterson ve Kim, 2013) yapı güvenirliliği katsayısı doğrudan mağduriyet için 0,87 ve dolaylı mağduriyet boyutu için ise 0,88 olarak hesaplanmıştır. Bunların yanında Tablo 3'te görülmekte olduğu gibi ölçeğin alt boyutlarındaki maddelerden herhangi birisinin çıkarılması ölçeğin içsel tutarlılığını etkilememektedir. Ölçeğin güvenilirliğine ilişkin olarak elde edilen bütün bu bulgular doğrultusunda algılanan mağduriyet ölçeğinin güvenilir bir ölçme aracı olduğu değerlendirilmesinin yapılması mümkündür.

Algılanan Mağduriyet Ölçeği İfadeleri	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Madde Çıkarıldığında Cronbach Alfa Değeri	Ortalama	Standart Sapma
Doğrudan Mağduriyet Boyutu				
Aşağılayıcı, küçük düşürücü davranışlarla karşılaşırım.	0,75	0,82	2,96	1,05
Uygunsuz yorum ve hareketlere maruz kalırım.	0,70	0,84	2,91	1,04
Fiziksel zararlar tehdit edilirim.	0,74	0,83	2,74	1,03
Bana küfredilir.	0,70	0,84	2,78	1,06
Dolaylı Mağduriyet Boyutu				
Çalışma arkadaşlarıma hakkımda kötü şeyler söylenir.	0,75	0,84	3,25	1,05
Çalışmam sabote edilir.	0,73	0,84	3,29	1,03
Beni kötü göstermek için bir şeyler yapılır.	0,71	0,85	3,23	0,99
Başımın derde girmesi için bana yalan söylenir.	0,74	0,84	3,62	1,00

Tablo 3. Algılanan Mağduriyet Ölçeği Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Ölçek	Madde Sayısı	N	Ortalama	Varyans	Cronbach's Alpha
Doğrudan Mağduriyet	4	357	2,73	0,94	0,87
Dolaylı Mağduriyet	4	357	3,72	0,95	0,88
İşyeri Nezaketsizliği	7	357	4,33	0,59	0,90
İş Tatmini	3	357	2,35	1,01	0,83
İşten Ayrılma Niyeti	3	357	3,72	0,91	0,83

Tablo.4 Çalışmada Kullanılan Ölçeklerin Ortalama, Varyans ve Cronbach's Alpha Değerleri

3.2. Geçerlik Bulguları

Araştırmada ilk olarak ölçeğin faktör yapısını belirlemek amacıyla açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizinde temel bileşenler analizi kullanılmış olup, faktör döndürme için ise Varimax yönteminden yararlanılmıştır. Ayrıca Tablo 5'te görüldüğü gibi Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Uygunluğu Testi sonucu 0,87 olarak elde edilmiş ve Bartlett'in Küresellik Testi de anlamlı olarak bulunmuştur ($\chi^2=1515$, $p<0,01$). Buna göre faktör analizinin gerçekleştirilebilmesi için örneklem

büyükliğünün yeterli olduğu ve verinin normal dağılımdan geldiği ifade edilebilmektedir. Faktör analizi sonucunda toplam varyansın % 73'ünü açıklayan iki faktör elde edilmiş olup, bunlar doğrudan mağduriyet boyutu ve dolaylı mağduriyet boyutları olmuştur. Tablo 5'te görülmekte olduğu gibi faktör yükleri 0,79 ile 0,86 arasında değişen değerler almaktadır.

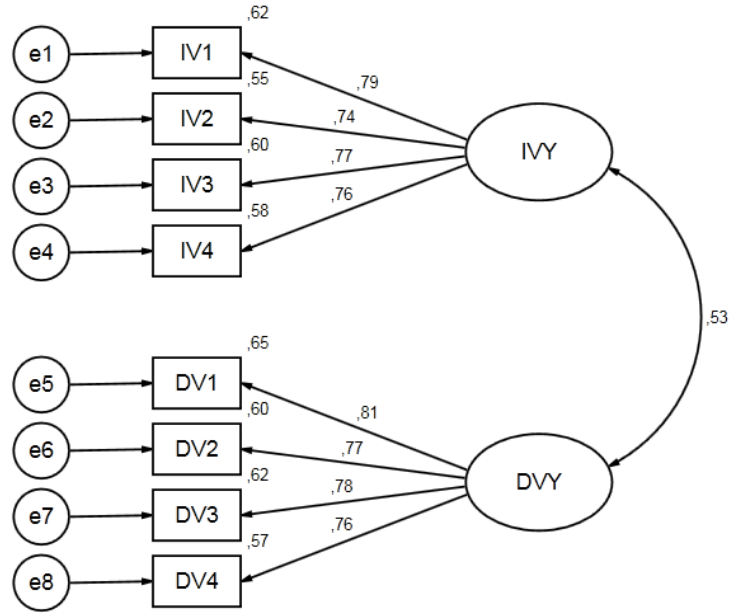
Algılanan Mağduriyet Ölçeği İfadeleri	Faktör Yükleri
Doğrudan Mağduriyet Boyutu	
Aşağılayıcı, küçük düşürücü davranışlarla karşılaşırım.	0,86
Uygunsuz yorum ve hareketlere maruz kalırım.	0,79
Fiziksel zararlar tehdit edilirim.	0,83
Bana küfredilir.	0,80
Dolaylı Mağduriyet Boyutu	
Çalışma arkadaşlarıma hakkında kötü şeyler söylenir.	0,83
Çalışmam sabote edilir.	0,81
Beni kötü göstermek için bir şeyler yapılır.	0,84
Başımın derde girmesi için bana yalan söylenir.	0,83
Açıklanan Toplam Varyans:	%73
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluğu Testi (KMO):	0,87
Bartlett'in Küresellik Testi:	$\chi^2= 1515$ (p<0,01)

Tablo.5 Algılanan Mağduriyet Ölçeği Faktör Yükleri

Çalışmada açılımlayıcı faktör analizi ile ortaya konulan iki boyutlu faktör yapısının yapısal geçerliliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinde en yüksek olabilirlik kestirim yöntemi (maximum likelihood) kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre standardize edilmiş regresyon katsayıları Şekil 1'de görüldüğü üzere 0,76 ile 0,82 arasında değişen değerler almaktadır. Analiz sonucunda Tablo 6'da da görüldüğü gibi ki-kare/serbestlik derecesi oranı 1,98; karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) 0,98; Tucker-Lewis indeksi (TLI) 0,98; artırmalı uyum indeksi (IFI) 0,98; normlaştırılmış uyum indeksi (NFI) 0,97 ve yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) 0,053 olmuştur. Elde edilen bu uyum indeks değerleri ölçeğin iki boyutlu yapısının mükemmel uyum sağladığını, iki boyutlu bu faktör yapısının doğrulandığını göstermektedir.

CMIN/DF= χ^2/df	1,98
(Ki-Kare Değeri/Serbestlik Derecesi)	
CFI (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)	0,98
TLI (Tucker-Lewis İndeksi)	0,98
NFI (Normleştirilmiş Uyum İndeksi)	0,97
IFI (Artırmalı Uyum İndeksi)	0,98
RMSEA (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü)	0,053

Tablo.6 Doğrulayıcı Faktör Analizi Model Uyumuna İlişkin Değerler



Şekil 1. Doğrulayıcı Faktör Analizi

ÖLÇEK	Madde Sayısı	Ort.	SS	Yapı Güvenirliği	AVE	Doğrudan Mağduriyet	Dolaylı Mağduriyet	İşyeri Nezaketsizliği	İş Tatmini	İşten Ayrılma Niyeti
Doğrudan Mağduriyet	4	2,85	0,97	0,87	0,63	0,79				
Dolaylı Mağduriyet	4	3,35	0,98	0,88	0,64	0,57**	0,80			
İşyeri Nezaketsizliği	7	4,24	0,77	0,89	0,55	0,54**	0,53**	0,73		
İş Tatmini	3	3,76	1,00	0,78	0,55	-0,54**	-0,54**	-0,52**	0,74	
İşten Ayrılma Niyeti	3	4,30	0,95	0,80	0,57	0,54**	0,56**	0,47**	-0,51**	0,75

*Diagonal değerler AVE'nin kareköküdür.

**p<0,01 (çift yönlü test)

Tablo.7 Ölçeklere İlişkin Yapı Güvenirliği, AVE ve Korelasyon Değerleri

Algılanan mağduriyet ölçeğinin ayırışma, birleşme ve ölçüt geçerliliğini incelemek amacıyla işyeri nezaketsizliği, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ölçekleri kullanılmıştır. Fornell ve Larcker (1981) tarafından belirlenen yöntemle göre bir faktörün ortalama açıklanan varyans değerinin (AVE) ve bu değer karekökünün (Chin, 1998), bu faktörün diğerleriyle olan korelasyonundan büyük olması ayırışma geçerliliğinin sağlandığını göstermekte olup, birleşme geçerliliğinin ortaya konulması için ise AVE değerinin 0,5'ten ve her bir maddeye ilişkin faktör yüklerinin 0,7'den büyük olması gerekmektedir. Faktör analizi sonuçları ve Tablo 7'de görülmekte olduğu gibi çalışmada ayırışma ve birleşme geçerliliklerinin sağlandığı ortaya konulmaktadır. Ölçüt bağımlı geçerliliğini incelemek amacıyla iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinden yararlanılmıştır. Buna göre Tablo 7'de görüldüğü üzere doğrudan mağduriyet ve dolaylı mağduriyet ile iş tatmini arasından negatif yönlü, işten ayrılma niyeti ile pozitif yönlü ilişkiler ortaya çıkmıştır.

4. Tartışma ve Sonuç

Çalışmada algılanan mağduriyet ölçeğinin (Aquino, Grover, Bradfield ve Allen, 1999) güvenilirlik ve geçerlik analizi yapılmıştır. Bu amaçla Adana'da özel sektörde görev yapan 357 çalışandan kolayda örnekleme yöntemiyle oluşturulan örnekleme anket uygulanarak veri elde edilmiştir. Veriler, açımlayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi ile iç tutarlılık analizleri kullanılarak analiz edilmiştir. Ölçeğin birleşme, ayırışma ve ölçüt bağımlı geçerliliklerini tespit etmek amacıyla işyeri nezaketsizliği, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ölçekleri kullanılmıştır. Algılanan mağduriyet ölçeğinin güvenilirliğini belirlemek amacıyla Cronbach alfa, Spearman-Brown ve yapı güvenirliliği katsayılarından yararlanılmıştır.

Algılanan mağduriyet ölçeğinin yapı geçerliğini belirlemek amacıyla yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda, orijinal ölçekteki iki faktörlü yapı elde edilmiştir. Bu iki faktör toplam varyansın % 73'ünü açıklamaktadır. Faktör yükleri 0,79 ile 0,86 arasında değişen yüksek değerler almıştır. Elde edilen bu iki faktörlü yapının doğrulanması amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda 0,76 ile 0,82 arasında değişen değerler alan oldukça yüksek standardize edilmiş regresyon katsayıları elde edilmiştir. Yapılan analiz ile ki-kare/serbestlik derecesi oranı 1,985; karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) 0,98; Tucker-Lewis indeksi (TLI) 0,98; artırmalı uyum indeksi (IFI) 0,98; normlaştırılmış uyum indeksi (NFI) 0,97 ve yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) 0,053 olarak hesaplanmıştır. Modelin ne derece iyi uyum sağladığını tespit etmemizi sağlayan bu uyum indeksleri ölçeğin iki faktörlü yapısının mükemmel uyum sağladığını ortaya koymaktadır.

Algılanan mağduriyet ölçeğinin ayırışma, birleşme ve ölçüt geçerliliğini göstermek için işyeri nezaketsizliği, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinden yararlanılmıştır. Buna göre ölçeklerin AVE (ortalama açıklanan varyans) değerleri doğrudan mağduriyet için 0,63, dolaylı mağduriyet için 0,64, işyeri nezaketsizliği için 0,55, iş tatmini için 0,55 ve işten ayrılma niyeti için 0,57 olmuştur. Bu değerlerin tamamın değişkenlerin birbirleriyle olan korelasyonlarından daha büyük olması, ayırışma geçerliliğinin sağlandığını göstermektedir. Ayrıca yapılan faktör analizi sonucunda elde edilen faktör yüklerinin 0,7'den ve AVE değerlerinin ise 0,5'ten büyük olması birleşme geçerliliğinin elde edildiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca ölçeğin ölçüt

bağımlı geçerliğini tespit etmek için değişkenler arasındaki korelasyonlar ele alınmıştır. Bu bağlamda ilişkiler, doğrudan mağduriyet ile işyeri nezaketsizliği arasında 0,54, $p < 0,01$, iş tatmini ile -0,54, $p < 0,01$ ve işten ayrılma niyeti ile ise 0,54, $p < 0,01$ olarak elde edilmiş olup, dolaylı mağduriyet ile işyeri nezaketsizliği arasında 0,53, $p < 0,01$, iş tatmini ile -0,54, $p < 0,01$ ve işten ayrılma niyeti ile 0,56, $p < 0,01$ olarak tespit edilmiştir. Buna göre beklentiler doğrultusunda, doğrudan mağduriyet ve dolaylı mağduriyet ile işyeri nezaketsizliği arasında pozitif yönlü, iş tatmini ile negatif yönlü ve işten ayrılma niyeti ile pozitif yönlü ilişkiler görülmüştür. Sonuç olarak bu değerler algılanan mağduriyet ölçeğinin ölçüt bağımlı geçerliğini ortaya koymuş olmaktadır.

Ölçeğin güvenilirliğinin ortaya konulmasında Cronbach alfa, ikiye bölme analizi ve yapı güvenirliliği değerleri kullanılmıştır. Buna göre doğrudan mağduriyet boyutunun alfa değeri 0,87, dolaylı mağduriyet boyutunun alfa değeri 0,88 olarak elde edilmiştir. İkiye bölme yöntemiyle elde edilen, doğrudan mağduriyet boyutunun Spearman-Brown katsayısı 0,88, dolaylı mağduriyet boyutunun Spearman-Brown katsayısı 0,87 değerlerini almıştır. Ölçeğin güvenilirliğini ortaya koymakta kullanılan bir diğer değer ise, doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen yapı güvenirliliği katsayısı olup, doğrudan mağduriyet boyutu için 0,87 ve dolaylı mağduriyet boyutu için ise 0,88 olarak tespit edilmiştir. Bu bağlamda algılanan mağduriyet ölçeğinin güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilmektedir.

Bu çalışmada algılanan mağduriyet ölçeğinin (Aquino, Grover, Bradfield ve Allen, 1999) güvenilirlik ve geçerlik analizi yapılmıştır. Çalışma sonucunda ölçeğin Türkiye’de yapılacak araştırmalarda güvenilir ve geçerli bir ölçüm aracı olarak kullanılabileceği ortaya konulmuştur. Çalışmanın tek bir örnekleme yapılmış olması bir sınırlılık olarak değerlendirilebileceğinden, ilerideki araştırmalarda farklı örneklemelerin ele alınmasıyla ölçeğin güvenilirliğinin ve geçerliğinin genellenmesi sağlanabilecektir.

5. KAYNAKLAR

- Aquino, K. (2000). “Structural and individual determinants of workplace victimization: The effects of hierarchical status and conflict management style.” *Journal of Management*, 26(2): 171-193.
- Aquino, K. ve Lamertz, K. (2004). “A Relational Model of Workplace Victimization: Social Roles and Patterns of Victimization in Dyadic Relationships.” *Journal of Applied Psychology*, 89(6): 1023-1034.
- Aquino, K. ve Thau, S. (2009). “Workplace victimization: Aggression from the target’s perspective. *Annual Review of Psychology*, 60: 717-741.
- Aquino, K., Grover, S. L., Bradfield, M. ve Allen, D. G. (1999). “The effects of negative affectivity, hierarchical status, and self-determination on workplace victimization.” *Academy of Management Journal*, 42(3): 260-272.
- Baron, R. A., Neuman, J. H. ve Geddes, D. (1999). “Social and Personal Determinants of Workplace Aggression: Evidence for the Impact of Perceived Injustice and the Type A Behavior Pattern.” *Aggressive Behavior*, 25(4): 281-296.
- Bennis, W. (1989). *On becoming a leader*. New York: Addison-Wesley.
- Björkqvist, K., Österman, K. ve Hjelt-Bäck, M. (1994). “Aggression among university employees.” *Aggressive Behavior*, 20(3): 173-183.

- Budd, J. W., Arvey, R. D. ve Lawless, P. (1996). "Correlates and consequences of workplace violence." *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(2): 197–210.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., ve Klesh, J. (1979). *The Michigan Organizational Assessment Questionnaire*. Unpublished manuscript, University of Michigan, Ann Arbor.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, G. D. ve Klesh, J. (1983). "Michigan organizational assessment questionnaire." İçinde S.E. Seashore, E. E. Lawler, P. H. Mirvis ve C. Cammann (Eds.). *Assessing organizational change: A guide to methods, measures, and practices* (pp. 71–138). New York: Wiley-Interscience.
- Chin, W. W. (1998) "Issues and Opinion on Structural Equation Modeling." *MIS Quarterly* (22)1: 7-16.
- Cortina, L., Magley, V., Williams, J. Ve Langhart, R. (2001). "Incivility in the workplace: Incidence and impact." *Journal of Occupational Health Psychology*, 6: 64-80.
- Douglas, S. C. ve Martinko, M. J. (2001). "Exploring the role of individual differences in the prediction of workplace aggression." *Journal of Applied Psychology*, 86(4): 547-559.
- Fornell, C. ve Larcker D. (1981). "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error," *Journal of Marketing Research*, (18)1: 39-50.
- Grandey, A. A., Kern, J. H. ve Frone, M. R. (2007). "Verbal abuse from outsiders versus insiders: comparing frequency, impact on emotional exhaustion, and the role of emotional labor." *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(1): 63–79.
- Haines, V. Y., Marchand, A. ve Harvey, S. (2006). "Crossover of workplace aggression experiences in dual-earner couples." *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(4): 305–314.
- Lamertz, K. ve Aquino, K. (2004). "Social power, social status and perceptual similarity of workplace victimization: A social network analysis of stratification." *Human Relations*, 57(7): 795-822.
- Lapierre, L. M., Spector, P. E. ve Leck, J. D. (2005). "Sexual versus nonsexual workplace aggression and victims' overall job satisfaction: a meta-analysis." *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2): 155–169.
- LeBlanc, M. M. ve Kelloway, E. K. (2002). "Predictors and outcomes of workplace violence and aggression." *Journal of Applied Psychology*, 87(3): 444–453.
- O'Leary-Kelley, A. M., Griffin, R. F. ve Glew D. J. (1996). "Organization Motivated Aggression: A research Framework", *Academy of Management Review*, 21(1): 225-253.
- Quinney, R. (1974). Who is the victim? İçinde I. Drapkin ve E. Viano (Ed.), *Victimology*: 103-120. Lexington, MA: Lexington Books.
- Schat, A. C. H. ve Kelloway, E. K. (2000). "Effects of perceived control on the outcomes of workplace aggression and violence." *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(3): 386–402.

- Taylor, S. E., Wood, J. V. ve Lichtman, R. R. (1983). "It could be worse: Selective evaluation as a response to victimization." *Journal of Social Issues*, 39(2): 19–40.
- Tepper, B. J. (2000). "Consequences of abusive supervision." *Academy of Management Journal*, 43(2): 178–190.
- Viano, E. C. (1989). *Victimology today: Major issues in research and public policy*. İçinde E. C. Viano (Ed.), *Crime and its victims: International research and public policy issues*: 3–14. New York: Hemisphere.
- Winstanley, S. ve Whittington, R. (2002). "Anxiety, burnout and coping styles in general hospital staff exposed to workplace aggression: A cyclical model of burnout and vulnerability to aggression." *Work & Stress*, 16(4): 302–315.