



Gizem GÜNÇAVDI¹

Soner POLAT²

İŐ YERİNDE KÖTÜ MUAMELE ÖLÇEĞİ'Nİ TÜRKÇEYE UYARLAMA ÇALIŞMASI

Özet

Bu araştırmanın amacı, Harlos ve Axelrod (2005) tarafından geliştirilen İş Yerinde Kötü Muamele Ölçeği (İKMÖ)'ni Türkçe'ye uyarlamaktır. Ölçek Kocaeli Üniversitesi Eğitim Fakültesinde öğrenim görmekte olan 297 üniversite öğrencisi üzerinde uygulanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliği için açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre, ölçekte bulunan 16 maddenin tamamının iki faktörde toplandığı ve bu iki faktörün toplam varyansın % 60.84'ünü açıkladığı bulunmuştur. Ölçekteki maddelerin faktör yüklerinin 0.54 ile 0.84 arasında değiştiği görülmüştür. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ise iki faktörlü bu yapının iyi uyum verdiği bulunmuştur (RMSEA=.063, RMR=.055, CFI=.99, NNFI=.98). Ölçeğin tamamı için Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0.94 olarak bulunmuştur. Çalışma sonucunda Harlos ve Axelrod'un İş Yerinde Kötü Muamele Ölçeği'nin Türk toplumundaki eğitim örgütleri için geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Yerinde Kötü Muamele Ölçeği, geçerlik, güvenilirlik

ADAPTATION of WORKPLACE MISTREATMENT SCALE INTO TURKISH

Abstract

The aim of this study is to adapt Workplace Mistreatment Scale (WMS) developed by Harlos and Axelrod (2005) into Turkish. The scale was conducted to 297 university students at Kocaeli University, Faculty of Education. For construct validity, exploratory and confirmatory factor analyses were conducted. According to the exploratory factor analysis results, 16 items of the scale generated two factors and these two factors explained 60.84% of total variance. The factor

¹Arş. Gör., Kocaeli Üniversitesi, Eğitim Bilimleri ABD, gizem.guncavdi@kocaeli.edu.tr

²Doç. Dr., Kocaeli Üniversitesi, Eğitim Bilimleri ABD., spolat@kocaeli.edu.tr

loadings of items changed between 0.54 and 0.84. Cronbach Alpha reliability value was found to be 0.94. According to confirmatory factor analysis results, it was found out the fit index of this two dimensional structure is in good degree (RMSEA=.063, RMR=.055, CFI=. 99, NNFI=.98). Lastly, Cronbach Alpha reliability of the scale was found to be 0.94. As a result of this study, it has been found that Harlos and Axelrod's Workplace Mistreatment Scale is a valid and reliable instrumentation for educational organizations in Turkish society.

Key Words: Workplace Mistreatment Scale, validity, reliability

GİRİŞ

Örgütlerin verimliliğini etkileyen farklı nedenler bulunmaktadır. Örgütün informal yönü, diğer bir deyişle örgütteki insan ilişkileri bu nedenlerden birisidir. Ancak örgütlerde, insan faktörünü olumsuz yönde etkileyen etkenlerden bulunmaktadır. Çalışma ortamındaki fiziksel koşullar, çalışanların yaş ve kıdem gibi demografik özellikleri, örgüt iklimi, yönetimin yakın denetim uygulaması bu olumsuz etkenlere örnek olarak verilebilir. Kötü muamele de bu etkenlerden birisidir. Kişiler arası ilişkiler sonucu oluşan, bireyler üzerinde olumsuz etkiye sahip, eğitim kurumlarından sağlık kurumlarına kadar farklı örgütlerde rastlanılabilen bu duruma özellikle 2000'li yıllarda yapılan çalışmalarla birlikte önem verilmeye başlanmıştır.

İş yerinde kötü muamele kavramı bilim insanları tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır (Penhaligon, Louis ve Restubog, 2013; Olson- Buchanan ve Boswell, 2009; Harlos ve Finder, 1999; akt. Harlos ve Axelrod, 2005). Penhaligon vd. (2013) iş yerinde kötü muamele kavramını örgütlerin tamamını etkileyen zarar verici davranışlar olarak tanımlarken; Olson-Buchanan ve Boswell (2009) ise iş yerinde kötü muameleyi bir iş görenin işini yapma konusunda kendisine adil bir şekilde davranılmadığını hissetmesi olarak ifade etmişlerdir. Harlos ve Finder'e (1999) göre ise kötü muamele hem bireysel hem de kurumsal boyutta gerçekleşen, iş görenin etkileşimsel, dağıtımsal açıdan, örgütteki süreçlerle ilgili durumlarda ya da sistematik olarak suistimal edildiği davranışların oluşturduğu bir kavramdır (akt. Harlos ve Axelrod,2005).

İş yerinde gösterilen kötü muamele davranışları genel olarak iki temel yapıda gerçekleşmektedir. Bunlar kişilerarası kötü muamele davranışları ve örgütsel kötü muamele davranışlarıdır. Kötü muamele davranışlarından sözel tacizde ve tehditlerde bulunma, iş görenlerin ihtiyaçlarını göz ardı etme, iş görenleri desteklememe, uygun olmayan fiziksel temaslarda bulunma, cinsel tacizde bulunma, nezaketsizlik gibi davranışlar kötü muamele davranışlarının kişilerarası boyutunda sayılabilecek davranışlardır (Bursch, Fried, Wimmers, Cook, Baille, Zackson ve Stuber,2013; Harlos ve Axelrod,2005; Lim ve Cortina,2005). Bir iş görenin yaptığı işi etkili bir şekilde tamamlayabilmesi için ihtiyacı olan kaynakları kullanmasına izin vermeme, adil olmayan değerlendirmeler ve ödül politikaları, örgütsel ön yargılar ise kötü muamelenin örgütsel yapıyla ilgili olan davranışlar arasında sayılabilir (Cox,1993; akt. Meares vd., 2004; Harlos ve Axelrod, 2005; Read ve Laschinger, 2013).

İş yerinde kötü muamele davranışları ile ilgili farklı sınıflandırmalar bulunmaktadır (Boswell ve Olson-Buchanan, 2004; Blase, Blase ve Du, 2009; Harlos ve Axelrod, 2005). Boswell ve Olson-Buchanan (2004) iş yerinde kötü muameleyi kişiselleştirilmiş kötü muamele ve politika ile ilgili kötü muamele olarak iki gruba ayırmıştır. Kişiselleştirilmiş kötü muamele, bir bireyin başka bir çalışanın ya da çalışanların keyfi davranışları sonucunda kötü muameleye

maruz kaldığını hissettiği durumlarda ortaya çıkmaktadır ve duygusal anlamda bireyi olumsuz olarak etkilemektedir. Politika ile ilgili kötü muamele ise örgütsel bir sürece ya da örgüt politikasına ilişkin bir anlaşmazlığı ifade etmektedir. Kötü muamele davranışları ile ilgili yapılmış olan başka bir sınıflandırmaya göre ise bu davranışlar temel olarak üç grupta sınıflandırmıştır. Bunlar *sözel davranışlar*, *sözel olmayan davranışlar* ve *fiziksel davranışlardır*. *Sözel davranışlar* arasında toplum içinde aşağılama, sinirsel patlamalar yaşama, işten atma ile tehdit etme, temeli olmayan eleştiriler yapma, yanlış söylentiler yayma, yaptığı iş veya kişisel yaşamı ile ilgili adil olmayan değerlendirmeler yapma, yer değiştirme, yalnız bırakma ve sebepsiz kınamalar gönderme gibi davranışlar sayılabilir. *Sözel olmayan kötü muamele davranışları* arasında ise ters ters bakma, küçümseme, sessiz bir şekilde tehdit etme ve cinsel taciz gibi davranışlar yer almaktadır. *Fiziksel kötü muamele davranışları* olarak ise iş göreni tek başına bırakma, kaynakları kullanmasını engelleme ve bireye ait eşyalara zarar vermek sayılabilir (Blase vd., 2009).

İş yerinde kötü muamele ile ilgili yapılan farklı sınıflandırmalardan bir diğeri de İş Yerinde Kötü Muamele Ölçeği'ni geliştirmiş olan Harlos ve Axelrod (2005) tarafından yapılan sınıflandırmadır. Bu sınıflandırmaya göre iş yerinde kötü muamele *sözlü taciz*, *işe engel olma* ve *duygusal ihmal* davranışlarından oluşmaktadır. *Sözlü taciz* boyutu insanları yıldırma, korkutma veya aşağılamak için kullanılan sözel ifadeler olarak tanımlanmaktadır. Kötü muamelenin alt boyutlarından biri olan sözlü taciz boyutu, kişilerarası kötü muamele olarak değerlendirilmektedir. İkinci boyut ise *engel olma* boyutudur. İşe engel olma boyutu, çalışanlara kişisel veya örgütsel destek sağlanmasının reddedildiği, bu reddedilmenin de yapılan işi en verimli ve en etkili şekilde bitirilmesini engellediği kötü muamele davranışları olarak ifade edilmektedir. Bu boyuttaki davranışlar örgütsel kötü muamele davranışı olarak değerlendirilmektedir. Son boyut ise *duygusal ihmal* boyutudur. Duygusal ihmal boyutu; iş görenlerin ihtiyaçlarının göz ardı edildiği, ihtiyaç duydukları desteğin sağlanmasının engellendiği ve iş görenlere zarar veren davranışlar olarak tanımlanmıştır (Harlos ve Axelrod, 2005). Kötü muamelenin duygusal ihmal boyutu da örgütsel kötü muamele davranışı olarak değerlendirilmektedir.

İş yerinde kötü muamele kavramı özellikle son yıllarda çok farklı iş kollarında araştırılan bir kavramdır. Read ve Lachinger (2013) yaptıkları çalışmada yeni mezun olmuş hemşirelerin iş yerinde karşılaştıkları kötü muamele davranışlarını ve bu davranışların hemşireler üzerinde oluşturduğu etkileri araştırmışlardır. Bu araştırma sonucunda hemşirelerin kötü muamele davranışları ile karşılaştıklarını ve bu davranışların örgütsel sonuçları ve sağlıkla ilgili sonuçları olduğunu bulmuşlardır. Blase ve arkadaşları (2009) ise öğretmenlerin okulda karşılaştıkları kötü muameleyi araştırmışlardır. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin okul müdürleri tarafından yapılan kötü muameleye maruz kaldıkları, kötü muamele davranışlarının sonucunda iş yaşamlarının ve aile yaşamlarının zarar gördüğü, kötü muameleye maruz kalan öğretmenlerin %76'sının o okuldaki görevlerinden ayrılmak istediği bulunmuştur.

Son yıllarda, iş yerinde kötü muamele kapsamında değerlendirilebilecek çok çeşitli davranışlar olduğu kabul edilmektedir. Blase ve Blase (2006) yaptıkları çalışmada uluslararası alan yazında iş yerinde kötü muamele davranışları arasında nezaketsizlik, mobbing, zorbalık, taciz, saygısızlık, suistimal etme gibi pek çok kavramın ele alındığını ifade etmişlerdir.

Kötü muamele davranışları Türkiye için de önemli sorunlar arasındadır. Kötü muamelenin alt boyutlarından biri olarak kabul edilen mobbing ile ilgili Türkiye'de son yıllarda

yapılmakta olan araştırmalar (Gül, Alçalar, Kayı, Özel ve Özgülner, 2010; Mercanlıoğlu, 2010; Özyer ve Orhan, 2012) bu gerçeği ortaya koymaktadır. Alan yazına bakıldığında kötü muamelele yönelik bir ölçeğin eksikliği göze çarpmaktadır. Harlos ve Axelrod'un (2005) geliştirmiş oldukları İş Yerinde Kötü Muamele Ölçeği'nin bu gereksinimi büyük ölçüde karşılayacağı düşünülmektedir.

Amaç

Bu çalışmanın amacı Harlos ve Axelrod (2005) tarafından geliştirilen İş Yerinde Kötü Muamele Ölçeği'ni (Workplace Mistreatment Scale) Türkçe'ye uyarlamaktır.

Yöntem

Çalışma Grubu

Ölçeğin Türkçe formunun geçerliliği ve güvenilirliği, Kocaeli Üniversitesi Eğitim Fakültesi son sınıfta okuyan toplam 311 öğrenciye uygulanarak belirlenmeye çalışılmıştır. Kline (1994) faktör analizi yapılırken güvenilir sonuçlara ulaşabilmek için örneklemin en az 200 kişiden oluşması gerektiğini vurgulamıştır. Bryman ve Cramer (2001) ise faktör analizi yapılırken örneklem sayısının, ölçekteki madde sayısının beş ya da on ile çarpılmasıyla elde edilen sayıya göre belirlenmesi gerektiğini ifade etmiştir. Bahsedilen bu iki ölçüt göz önüne alındığında 311 öğrencinin 17 maddelik bu ölçeğin geçerliliği test etmek için yapılacak faktör analizi için yeterli olduğunu söylemek mümkündür.

Araştırmaya dahil edilen örneklem grubundaki öğrencilerin yaş ortalaması 22'dir. Öğrencilerden toplanan veriler incelendiğinde 14 öğrencinin oluşturduğu veri sistematik bir şekilde aynı cevabı kodladıkları, cinsiyete veya okudukları bölüme ilişkin eksik bilgiler olduğu için veri setine dahil edilmemiştir. İstatistiksel işlemler toplamda 297 öğrenciden elde edilen verilerle yapılmıştır. 297 öğrencinin 33'ü (%11,1) Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık, 84'ü (%28,3) Sınıf Öğretmenliği, 93'ü (%31,3) Matematik Öğretmenliği, 24'ü (%8,1) Fen Bilgisi Öğretmenliği, 23'ü (%7,7) Okul Öncesi Öğretmenliği, 19'u (%6,4) İngilizce Öğretmenliği ve 21'i (%7,1) Türkçe Öğretmenliği bölümünde okumaktadır. Öğrencilerin 222'si (%74,7) kadın, 75'i (%25,3) erkektir.

İş Yerinde Kötü Muamele Ölçeği

İş Yerinde Kötü Muamele Ölçeği, Harlos ve Axelrod (2005) tarafından çalışanların maruz kaldıkları kötü muamele davranışları ile ilgili algılarını ölçme amacıyla geliştirilmiş bir ölçme aracıdır. Harlos ve Axelrod(2005) yaptıkları çalışmada ölçeği hastane yöneticilerine uygulamıştır. Yapılan bu araştırmanın örneklemi 100'ü kadın, 25'i erkek olmak üzere toplam 125 yöneticiden oluşmaktadır. Ölçek ilk olarak 12si olumlu 29u olumsuz olmak üzere toplam 41 maddeden oluşmuştur. 41 maddeden davranışsal kötü muamele ile ilgili olan 25 madde faktör analizine alınmış, duyuşsal algıları ölçen maddeler analiz dışında bırakılmıştır. Harlos ve Axelrod (2005) faktör analizi sonucunda ölçeğin üç boyutlu olduğunu bulmuşlar ve bu boyutlara "sözel taciz", "iş engelleme" ve "duyuşsal ihmâl" adını vermişlerdir. Ayrıca faktör analizi sonucunda ölçeğin açıklanan varyans oranının %52 olduğunu bulmuşlardır. Ölçekte yer alacak maddelerin 0.60 ve üzerinde faktör yüküne sahip maddeler olmasına karar vermiş ve bunun sonucunda 8 maddeyi ölçekten çıkarmışlardır. Ölçeğin son hali 17 maddeden oluşmuştur.

Harlos ve Axelrod'un (2005) geliştirdiği İş Yerinde Kötü Muamele Ölçeği'nden alınabilecek puanlar 17-85 arasında değişmektedir. Harlos ve Axelrod (2005) ölçeğin KMO

değerini 0.84, Barlett küresellik testi sonucu anlamlı ($p=0.00$) olarak bulmuştur. Ölçekte maddelerde belirtilen düşünceye, bireylerden "Hiç" yanıtından, "Çok sık" yanıtına kadar değişkenlik gösteren beş derecede görüş bildirmeleri istenmektedir. Kötü muameleye ilişkin algıyı belirlemeye yönelik maddelerden on ikisi olumsuz (1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11 ve 12. maddeler), beşi de olumlu (13,14,15,16 ve 17. maddeler) anlam taşımaktadır. Olumlu maddeler puanlanırken "Çok sık" yanıtı "1" ile, "Hiç" yanıtı ise "5" ile puanlanmıştır. Olumsuz maddelerin puanlanmasında ise "Hiç" yanıtı "1" ile "Çok sık" yanıtı da "5" ile puanlanmıştır. Ölçekten alınan yüksek puanlar, insanların kötü muameleye daha çok maruz kaldıkları; düşük puanlar ise kötü muameleye maruz kalma düzeylerinin daha düşük olduğu anlamına gelmiştir.

Bulgular

Geçerlilik

Harlos ve Axelrod'un (2005) geliştirdiği İş Yerinde Kötü Muamele Ölçeği'nin öncelikle dil geçerliliği test edilmiştir. Orijinali İngilizce olan ölçeğin Türkçeye çevrilmesi iki aşamada gerçekleşmiştir. İlk olarak ölçek Kocaeli Üniversitesi'nde akademisyen olan iki kişi tarafından, birbirlerinden bağımsız olarak Türkçeye çevrilmiştir. Çeviri yapan akademisyenler, ölçek öğrencilere uygulanacağı ve öğretim elemanlarının uyguladıkları kötü muameleye ilişkin algılarını ölçmesi hedeflendiği için ölçek maddelerindeki ifadeleri buna göre düzenlemiştir (Örn: "iş yerinde" yerine "sınıfta" ifadesini kullanmak). Daha sonra bu çeviriler bir araya getirilmiştir. Benzer ve farklı olan ifadeler incelenmiştir. Farklılık gösteren ifadeler çeviriyi yapan kişilerin ortak görüşleri doğrultusunda düzeltilmiştir. Düzeltmeler yapıldıktan sonra ölçek eğitim bilimleri alan uzmanı olan bir akademisyen tarafından incelenmiş ve öneriler doğrultusunda ölçek yeniden düzenlenmiştir. İkinci aşamada ise yapılan düzeltmeler sonucunda elde edilen ölçeğin Türkçe çevirisi İngilizce alanından bir akademisyen tarafından tekrar İngilizceye çevrilmiş ve ölçeğin orijinali ile karşılaştırıldıktan sonra ölçeğin son hali oluşturulmuştur. Ölçeğin oluşturulan formunun Türkçe dil geçerliliğini test etmek için ise çalışma grubunda yer almayan sınıf öğretmenliği lisans programı üçüncü sınıf öğrencilerine ölçek uygulanmış; anlaşılması güç olan maddeler üzerinde düzeltmeler yapılmış, bunun sonucunda da ölçeğin son hali oluşturulmuştur ve çalışma grubuna uygulanmıştır.

Ölçeğin dil geçerliliği incelendikten sonra yapı geçerliliği test edilmiştir. Yapı geçerliliğini test etmek için, daha önceki çalışmalarda yapıldığı gibi (Duyan ve Gelbal, 2008) açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri uygulanmıştır. Faktör analizlerinde ilk olarak SPSS 21 programı ile açımlayıcı, ikinci olarak da LISREL 8.7 programı ile doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Bu analizler ile ölçeğin ölçmek istediği şeyi ölçüp ölçmediği belirlenmeye çalışılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda orijinali "sözel taciz," "iş engelleme" ve "duygusal ihmal" olmak üzere üç boyuttan oluşan İş Yerinde Kötü Muamele Ölçeği'nin Türkçe uygulamasında iki boyutlu olduğu görülmüştür. Tablo 1'de bu iki boyuta ait değerler verilmiştir.

Tablo 1 incelendiğinde ölçekte birinci faktörün öz değerinin 5,161, ikinci faktörün öz değerinin ise 4,574 olduğu görülmektedir. Birinci faktör toplam varyansın % 32,254'ünü açıklarken, ikinci faktör ise toplam varyansın %28,588'ini açıklamaktadır. Bu sonuçlar doğrultusunda ölçekteki iki faktörün açıkladıkları toplam varyansın % 60,842 olduğu görülmektedir. Kline (1994) ölçek geliştirme ve uyarlama çalışmalarında bu değer en az %40, Henson ve Roberts (2006) ise bu değer %52 ve üzerinde olması gerektiğini vurgulamışlardır. Bu görüşlere bakıldığında yapılan bu çalışmada ölçekte açıklanan varyans değerinin %60,842 olmasının ölçeğin faktör yapısına karar vermek için yeterli olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 1: İş Yerinde Kötü Muamele Ölçeği'ne ilişkin öz değerler ve açıklanan varyans değerleri

Faktörler	Öz değerler	Açıklanan Varyans (%)
1	5,161	32,254
2	4,574	28,588

Ölçek geliştirme ve uyarlama süreçlerinde faktör analizi yapılırken faktörlerin faktör yüklerinin alt sınırı 0.320 olarak (Tabachnick& Fidell, 2001), faktör yükünün 0.450 üzerinde olması ise iyi olarak kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2005). Bu nedenle faktör analizi yapılırken faktör yükü 0.450 üzerinde olan maddelerin ölçekte yer almasına karar verilmiştir. Uygulanan faktör analizi sonucunda 3. maddenin binişiklik gösterdiği görülmüş, bu nedenle ölçekten çıkarılmasına karar verilmiştir. 3. madde çıkarıldıktan sonra ölçek maddelerine faktör analizi yeniden uygulanmıştır. Tablo 2'de ölçek maddelerine ait faktör yükleri ve buldukları faktöre ilişkin bilgiler görülmektedir.

Tablo 2. İş Yerinde Kötü Muamele Ölçeği faktör analizi değerleri

Sorular	I. Faktör	II. Faktör
S6	0.844	
S1	0.837	
S13	0.712	
S17	0.709	
S5	0.687	
S8	0.681	
S4	0.676	
S15	0.650	
S2		0.760
S10		0.746
S12		0.718
S7		0.688
S14		0.655
S16		0.586
S11		0.578
S9		0.547

Tablo 2'ye bakıldığında 1.,4.,5.,6.,8.,13.,15. ve 17. maddelerin I. faktörde; 2.,7.,9.,10.,11.,12.,14. ve 16. maddelerin ise II. faktörde yer aldığı görülmektedir. Ölçeğin orijinalinde 2.,7.,9.,10.,11.,12.,14. ve 16. maddeler "sözel taciz"; 4.,5.,15. ve 17. maddeler "iş engelleme" ve 1.,6.,8. ve 13. maddeler "duygusal ihmal" boyutunda yer almaktadır. Harlos ve Axelrod (2005) sözel taciz boyutunun kişilerarası kötü muamele, iş engelleme ve duygusal ihmal boyutunun ise örgütsel kötü muamele olarak değerlendirilebileceğini ifade etmişlerdir. Bu çalışmada oluşan faktörlerde yer alan maddelere bakıldığında ölçeğin orijinalinde sözel taciz boyutunu oluşturan maddelerin II. faktörde, ölçeğin orijinalinde iş engelleme ve duygusal

ihmal boyutunu oluşturan maddelerin ise I. faktörde yer aldıkları görülmektedir. Bu nedenle I. faktör "örgütsel kötü muamele", II. faktör ise "kişilerarası kötü muamele" olarak isimlendirilmiştir.

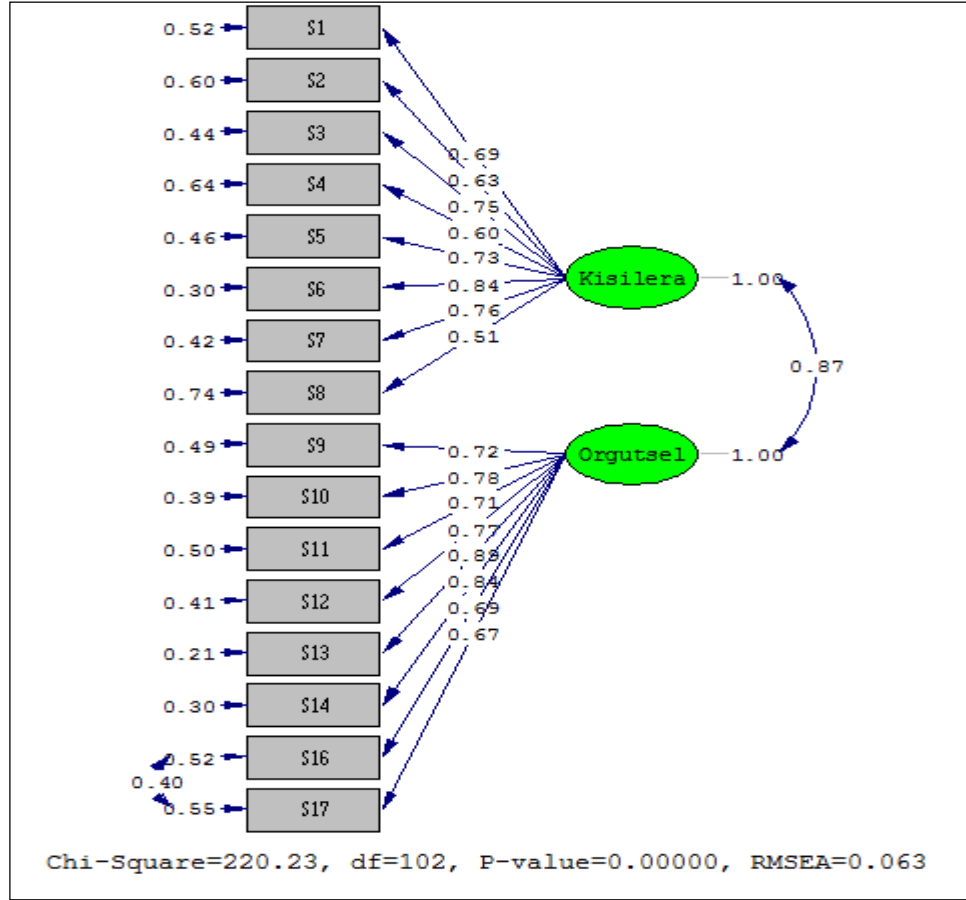
İş Yerinde Kötü Muamele Ölçeği'nin madde geçerliliğini incelemek için ölçeğin madde analizi yapılmıştır. Maddelerin toplam puanlar ile korelasyonları hesaplanmış ve Tablo 3'te $\{r(jx)\}$ verilmiştir.

Tablo 3: İş Yerinde Kötü Muamele Ölçeği maddelerinin madde-test korelasyonları

<i>Maddeler</i>	<i>r(jx)</i>
M13	0.834
M14	0.778
M10	0.758
M6	0.751
M7	0.732
M12	0.722
M3	0.692
M9	0.679
M5	0.677
M16	0.675
M11	0.663
M17	0.650
M1	0.615
M2	0.603
M4	0.509
M8	0.467

Tablo 3 incelendiğinde ölçekteki maddelerin madde-toplam puan korelasyonları 0.47 ile 0.83 arasında değiştiği görülmektedir. Değeri .30 ve üzerinde olan maddeler ölçülecek özelliği ayırt etme açısından yeterli ve ölçeğin tamamıyla uyumlu olduğu kabul edildiğinden (Büyüköztürk,2005) ölçekteki tüm maddeler için madde geçerliliğinin sağlandığını söylemek mümkündür.

İş Yerinde Kötü Muamele Ölçeği'ne açılımlı faktör analizinden sonra doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi uygulandıktan sonra elde edilen bulgular incelendiğinde 16. ve 17. sorular arasında modifikasyon yapılmasının önerildiği görülmüştür. İstenen modifikasyonlar yapıldıktan sonra doğrulayıcı faktör analizi tekrar uygulanmış ve elde edilen diyagram Şekil 1'de gösterilmiştir.



Şekil 1: İş Yerinde Kötü Muamele Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi diyagramı

Doğrulayıcı faktör analizi ile açımlayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen modelin uygunluğu test edilmiştir. Model uyumu için χ^2/df (Chi-Square/Degrees of Freedom), CFI (Comperative Fit Index), NNFI (Non-Normed Fit Index), RMR (Root Mean Square Residual), RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) değerleri ölçüt olarak alınmıştır. Analizin sonucunda değerlerin $\chi^2/df=2.16$ ($p<0.01$), CFI=0.99, NNFI=0.98, RMR=0.055, RMSEA=0.063 olduğu görülmüştür. Değerlere bakıldığında χ^2/df değerinin 3'ün altında çıkması mükemmel uyuma işaret eder (Kline,2005). Ayrıca CFI ve NNFI değerlerinin 0.90'dan fazla çıkması mükemmel uyum olarak değerlendirilir (Hu&Bentler,1999). RMR değerinin 0.08'in altında çıkması da iyi uyumun göstergesi olarak kabul edilirken (Brown,2006), RMSEA değeri 0.07'den küçükse bu iyi uyum olarak değerlendirilmektedir (Steiger,2007).

Yukarıda belirtilen değerlere bakıldıktan sonra t değerlerinin anlamlılık düzeyleri incelenmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinde anlamlı olmayan t değerlerinin analiz dışı bırakılması gerekmektedir. Ancak bu kararı uygulamadan önce göstergelerin hata varyansları kontrol edilmelidir (Çokluk, Şekercioğlu, & Büyüköztürk, 2012). Gözlenen değişkenlerin hata varyanslarının 0.21 ile 0.74 arasında olduğu ve tüm gözlenen değişkenlerin t değerlerinin 2.56'dan yüksek olduğu görülmüştür. Tüm t değerleri 2.56'yı aştığından hepsinin 0.01 düzeyinde manidar olduğunu söylemek mümkündür.

Güvenilirlik

Ölçeğin alt boyutlarının ve tamamının güvenilirliğini ölçmek için ölçeği oluşturan maddelerin iç tutarlılığını veren Cronbach Alpha Katsayısı SPSS 21 programı ile hesaplanmıştır. Ölçeğe ilişkin güvenilirlik katsayıları ile ilgili veriler Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4: İş Yerinde kötü Muamele Ölçeği'nin Alt Boyutlarına ve Ölçeğin Tamamına İlişkin Cronbach Alpha Güvenilirlik Katsayısı Değerleri

Boyutlar	Güvenilirlik Katsayısı
Faktör 1	0.88
Faktör 2	0.90
Toplam	0.94

Tablo 4 incelendiğinde ölçeğin I. faktörü için Cronbach Alpha güvenilirlik sayısı 0.88, II. faktörü için ise 0.90 olarak bulunmuştur. Ölçeğin tamamının Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ise 0.94 olarak hesaplanmıştır. Ölçek geliştirme ve uyarlama çalışmalarında güvenilirlik katsayısının 0.70'ten fazla olan ölçekler güvenilir olarak kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2005; Pallant, 2005; Özdamar,1999; akt. Tavşancıl, 2006) İş Yerinde Kötü Muamele Ölçeği'nin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı yüksek bulunmuştur.

Sonuç

Yapılan bu çalışma ile Harlos ve Axelrod'un (2005) geliştirmiş olduğu İş Yerinde Kötü Muamele Ölçeği'nin Türkçe'ye ve Türk kültürüne uyarlanması amaçlanmış, bu doğrultuda geçerlilik ve güvenilirlik testleri uygulanmıştır. Çalışma grubu olarak eğitim fakültesinde son sınıfta okuyan 297 öğrenci seçilmiştir. Öğrencilerin, öğretim elemanlarının kötü muamele uygulama düzeylerine ilişkin algılarını saptamak hedeflenmiş, bu doğrultuda ölçeğin maddeleri Türkçeye çevrilirken maddeler buna uygun olarak düzenlenmiştir.

Toplanan veriye sırasıyla açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri uygulanmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda, ölçeğin orijinalinde sözlü taciz, iş engelleme ve duygusal ihmal olmak üzere toplamda üç boyutlu olan ölçeğin uygulandığı örneklem grubundaki verilere göre iki boyutlu olduğu ve bu boyutların açıkladıkları toplam varyansın %60.84 olduğu saptanmıştır. Açıklanan toplam varyansın en az %40 olması beklendiğinden (Kline,1994), elde edilen bu değer ölçeğin faktör yapısına karar vermek için yeterli olduğunu söylemek mümkündür. Harlos ve Axelrod (2005) çalışmalarında ölçeklerindeki sözlü taciz boyutunun "kişilerarası kötü muamele", işe engel olma ve duygusal ihmal boyutlarının ise "örgütsel kötü muamele" olarak değerlendirebileceklerini ifade etmişlerdir. Bu doğrultuda da ölçeğin boyutları "kişilerarası kötü muamele" ve "örgütsel kötü muamele" olarak isimlendirilmiştir. "Kişilerarası kötü muamele" boyutunda 2.,7.,9.,10.,11.,12.,14. ve 16. maddeler olmak üzere toplam 8 madde; "örgütsel kötü muamele" boyutunda ise 1.,4.,5.,6.,8.,13.,15. ve 17. maddeler olmak üzere toplam 8 madde yer almıştır. Ölçeğin ismi ise "İş Yerinde Kötü Muamele Ölçeği" değil, öğrencilere uygulandığı için "Kötü Muamele Ölçeği" olarak değiştirilmiştir.

Ölçeğe uygulanan doğrulayıcı faktör analizi ile açımlayıcı faktör analizi ile elde edilen iki faktörlü yapının model uyumu incelenmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin model uyumunun iyi düzeyde olduğu bulunmuş ve iki faktörlü yapı onaylanmıştır. Doğrulayıcı

faktör analizine ilişkin elde edilen uyum indeksleri şu şekildedir: $\chi^2/ df= 2.16$ ($p<0.01$), CFI=0.99, NNFI=0.98, RMR=0.055, RMSEA= 0.063.

Kötü Muamele Ölçeği'nin güvenilirliğini belirlemek için Cronbach Alpha Güvenilirlik Katsayısı ölçeğin alt boyutları ve ölçeğin tamamı için hesaplanmıştır. Ölçeğin I. faktörü için Cronbach Alpha Güvenilirlik Katsayısı 0.88, II. faktörü için 0.90, ölçeğin tamamı için ise 0.94 olarak bulunmuştur. Elde edilen bu değerler ölçeğin güvenilir olarak kabul edilmesini mümkün kılmaktadır.

Yapılan testler sonucunda Harlos ve Axelrod'un İş Yerinde Kötü Muamele Ölçeği'nin geçerlilik ve güvenilirlik testlerine ilişkin değerlerinin yüksek çıkması, bu ölçeğin Türk kültüründeki eğitim örgütlerinde uygulanabilir bir ölçek olduğunun göstergesidir.

KAYNAKLAR

- BLASE, Joseph; BLASE, Jo, (2006), "Teachers' Perspectives on Principal Mistreatment", *Teacher Education Quarterly*, Volume 33/4, s.123-142.
- BLASE, Jo; BLASE, Joseph; DU, Fengning, (2009), "Teacher Perspectives of School Mistreatment: Implications for District Level Administrators", *Journal of Scholarship and Practice*, Volume 6/1, s.8-21.
- BOSWELL, Wendy R.; OLSON-BUCHANAN, Julie B., (2004), "Experiencing Mistreatment at Work: The Role of Grievance Filing, Nature of Mistreatment, and Employee Withdrawal", *Academy of Management Journal*, Volume 47/1, s.129-139.
- BROWN, Timothy A., (2006), *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research*, New York.
- BRYMAN, A.; CRAMER, D., (2001), *Quantitative Data Analysis with SPSS Release 10 for Windows*, London.
- BURSCH, Brenda; FRIED, Joyce M.; WIMMERS, Paul F.; COOK, Ian A.; BAILLIE, Susan; ZACKSON, Hannah; STUBER, Margaret L., (2013), "Relationship Between Medical Students' Perceptions of Mistreatment and Mistreatment Sensitivity", [30 Mart 2014], <http://informahealthcare.com/doi/abs/10.3109/0142159X.2012.733455>.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Şener, (2005), *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, Ankara.
- ÇOKLUK, Ö.; ŞEKERCİOĞLU, G.; BÜYÜKÖZTÜRK, Ş., (2012), *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları*, Ankara.
- DUYAN, Veli; GELBAL, Selahattin, (2008), "Barnett Çocuk Sevmeye Ölçeği'ni Türkçeye Uyarlama Çalışması", *Eğitim ve Bilim*, Volume 33/148, s.40-48.
- GÜL, Hülya; ALÇALAR, Nilüfer; KAYI, İlker; ÖZEL, Sevdâ; ÖZGÜLNAR, Nuray, (2010), "İş Yaşamında Psikolojik Yıldıрма (Mobbing) ve Etkileri: Özel Sermayeli Bankalarda Çalışanlar Arasında Kesitsel Bir Araştırma", *Türkiye Klinikleri J Med Sci*, Volume 30/6, s.1917-1925.
- HARLOS, Karen P.; AXELROD, Lawrence J., (2005), "Investigating Hospital Administrators' Experience of Workplace Mistreatment", *Canadian Journal of Behavioral Science*, Volume 37/4, s.262-272.

- HENSON, Robin K.; ROBERTS, J. Kyle, (2006), "Use of Exploratory Factor Analysis in Published Research", *Educational and Psychological Measurement*, Volume 66/3, s.393-416.
- HU, Li-tze; BENTLER, Peter M., (1999), "Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives", *Structural Equation Modeling*, Volume 6, s.1-55.
- KLINE, Paul, (1994), *An Easy Guide to Factor Analysis*, New York.
- LIM, Sandy; CORTINA, Lilia M., (2005), "Interpersonal Mistreatment in The Workplace: The Interface and Impact of General Incivility and Sexual Harassment", *Journal of Applied Psychology*, Volume 90/3, s.483-496.
- MEARES, Mary M.; OETZEL, John G.; TORRES, Annette; DERKACS, Denise; GINOSSAR, Tamar, (2004), "Employee Mistreatment and Muted Voices in the Culturally Diverse Workplace". *Journal of Applied Communication Research*, Volume 32/1, s.4-27.
- MERCANLIOĞLU, Çiğdem, (2010), "Çalışma Hayatında Psikolojik Tacizin (Mobbing) Nedenleri, Sonuçları ve Türkiye'deki Hukuksal Gelişimi", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Volume 2/2, s.34-46.
- OLSON-BUCHANAN, J. B.; BOSWELL, W.R., (2009), *Mistreatment in the Workplace: Prevention and Resolution For Managers And Organizations*, New Jersey.
- ÖZYER, Kubilay; ORHAN, Ufuk, (2012), "Akademisyenlere Uygulanan Psikolojik Tacize Yönelik Ampirik Bir Araştırma", *Ege Akademik Bakış*, Volume 12/4, s.511-518.
- PALLANT, Julie, (2005), *SPSS Survival Manual: Step by Step Guide to Data Analysis Using SPSS for Windows*, Australia.
- PENHALIGON, Nikki L.; LOUIS, Winnifred R.; RESTUBOG, Simon Lloyd David, (2013), "Feeling Left Out? The Mediating Role of Perceived Rejection on Workgroup Mistreatment and Affective, Behavioral, and Organizational Outcomes and The Moderating Role of Organizational Norms", *Journal of Applied Social Psychology*, Volume 43, s.480-497.
- READ, Emily; LASCHINGER, Heather K., (2013), "Correlates of New Graduate Nurses' Experiences of Workplace Mistreatment", *The Journal of Nursing Administration*, Volume 43/4, s.221-228.
- STEIGER, James H., (2007), "Understanding the Limitations of Global Fit Assessment in Structural Equation Modeling", *Personality and Individual Differences*, Volume 42, s.893-898.
- TAVŞANCIL, Ezel, (2006), *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS İle Veri Analizi*, Ankara.
- TABACHNICK, B.G.; FIDELL, L.S., (2001), *Using Multivariate Statistics*, Boston.

Extended Abstract

There are many different factors that affect productivity of organizations. The informal side of the organizations, in other words human relations in an organization, is one of these reasons. However, there are some aspects that affect human relations in a negative way. The physical conditions in workplace, employees demographic features such as age and seniority, organizational climate, close supervision of managers can be given as examples of these negative aspects. Mistreatment is also one of these negative aspects. It has been given importance to mistreatment, which occurs as a result of interpersonal relations, affects human beings in a negative way, and can be seen in many different organizations from educational organizations to health organizations, with the researches done during 2000's.

The term of workplace mistreatment is identified in different ways by scientists (Penhaligon, Louis& Restubog, 2013; Olson- Buchanan & Boswell, 2009; Harlos & Finder, 1999; cited in Harlos& Axelrod, 2005). While Penhaligon et al. (2013) defined this term as harmful behaviors that affect all of the organization, Olson-Buchanan and Boswell (2009) explained this term as an employee's feelings of being treated unfairly about doing his/her job. According to Harlos and Finder (1999) mistreatment is a concept that occurs in both personal and organizational dimensions, and behaviors through which employee is abused systematically in terms of interactional, distributive and procedural aspects (cited in Harlos and Axelrod,2005). There are many different behaviors accepted as mistreatment in organizations some of which are incivility, mobbing, bullying, harassment, disrespect and abused (Blase and Blase,2006).

Workplace mistreatment behaviors are among the important organizational problems in Turkey. The recent researches on mobbing prove this fact. However, it has been seen that there is a lack of scale for measuring workplace mistreatment in literature. With this study, it has been aimed to adapt Harlos and Axelrod's (2005) workplace mistreatment scale into Turkish and compensate for this lack.

The population of this study consists of 311 students who were senior students of Faculty of Education of Kocaeli University in 2013-2014 academic year. Firstly, the validity of the scale was tried to be proved. Linguistic validity was the first step. Two academician from Kocaeli University translated the scale into Turkish independently, and during translations the academicians changed some terms in the scale items, because of the fact that the scale was going to be used to measure students' perception of mistreatment from academicians (e.g.: instead of "workplace", "classroom" was used). After that these two translations were compared and some different expressions were corrected through the mutual evaluations of academicians. After corrections were made, the scale was analyzed by an academician from the department of educational sciences. After these, the Turkish translation of the scale was translated into English by another academician from English Language Teaching department, the original form of the scale and this translation were compared, and the last form of the scale was shaped. In order to test Turkish validation of the scale, it was conducted to junior students from

department of primary school teacher, and the necessary corrections were made and the scale was conducted to study group.

After linguistic validation, construct validity was tested. The original form of the scale was made up of three dimensions which are verbal abuse, work obstruction and emotional neglect. However, the Turkish form of the scale consisted two dimensions. After factor analysis, it was seen that the items 1,4,5,6,8,13,15 and 17 consisted of first factor and the items 2,7,9,10,11,12,14 and 16 consisted of second factor. Harlos and Axelrod (2005) offered in their article that the dimension of "verbal abuse" could be considered as "interpersonal mistreatment", and the dimensions of "work obstruction" and "emotional neglect" could be considered as "organizational mistreatment". In the light of this information, the first factor of Turkish form of the scale was labeled as "organizational mistreatment", and the second factor was labeled as "interpersonal mistreatment". And because of the fact that the scale was conducted to students, its name was changed as "Mistreatment Scale".

After validity of the Turkish form of the Harlos and Axelrod's (2005) Workplace Mistreatment scale was tested, the reliability of this scale was tested. Cronbach Alpha reliability value for the I. factor of the scale was 0.88 and for the II. factor of the scale was 0.90. The Cronbach Alpha reliability value of the scale was calculated as 0.94. And some researchers (Büyüköztürk, 2005; Pallant, 2005; Özdamar,1999; cited in Tavşancıl, 2006) suggested that the reliability value which is more than 0.70 can be accepted as reliable. According to this information, the Cronbach Alpha reliability value of Turkish form od Workplace Mistreatment Scale was found as high.

In the end of this study, the validity and reliability values of the Turkish form of the Harlos and Axelrod ' (2005) Workplace Mistreatment Scale were found to be high. And this can be seen as a proof that this scale can be used to measure mistreatment in educational organizations in Turkish culture.