

Psikoşiddet (Mobbing) Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

*Erkan YAMAN**

Öz

Bu araştırmanın amacı Psikoşiddet (Mobbing) Ölçeği'ni geliştirmek ve geçerlik, güvenilirlik analizlerini yapmaktır. Araştırmanın örneklemini, Sakarya ve Bursa illerinde görev yapan 515 kamu görevlisi oluşturmaktadır. Yapılan faktör analizi sonucunda toplam varyansın % 59,97'sini açıklayan, yirmi üç madde ve dört alt boyuttan oluşan bir ölçme aracı elde edilmiştir. Bu alt boyutlar sırasıyla aşağılanma, ayrımcılık, cinsel taciz ve iletişim engelleridir. Ölçeğin faktör yükleri .77 ile .91 arasında değişmektedir. İç tutarlılık güvenilirlik katsayıları aşağılanma için .91, ayrımcılık için .77, cinsel taciz için .79 ve iletişim engelleri için .79 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin test tekrar test güvenilirlik katsayıları ise aşağılanma için .91, ayrımcılık için .78, cinsel taciz için .82 ve iletişim engelleri için .82 olarak bulunmuştur. Madde analizi sonucunda alt ölçeklerin madde toplam puan korelasyonlarının .54 ile .78 arasında değiştiği görülmüştür. Bu bulgulara dayanarak PÖ'nün iş yerlerinde kullanılabilir, geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

Anahtar Kelimeler

Psikoşiddet (Mobbing), Geçerlik, Güvenirlik.

* Sakarya Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü Öğretim Üyesi.

Yrd. Doç. Dr. Erkan Yaman

Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü,
54300 Hendek / Sakarya
Elektronik Posta: eyaman@sakarya.edu.tr

Yayın ve Diğer Çalışmalardan Seçmeler

- Erdoğan, Y., **Yaman, E.**, Şentürk, Ö. ve Kalyoncu, E. (2008). Web tabanlı eğitimde güç mesafesi: bilgi üniversitesi örneği. *Değerler Eğitimi*, 6(15).
- Yaman, E.**, Erdoğan, Y. ve Ekşi, H. (2008). Bilgisayar kullanıcılarının korsan/kaçak yazılım kullanımı hakkındaki görüşleri. *İş Ablaktı*, 2, 61-80.
- Yaman, E.** (2008). Üniversiteler ve etik: baskılar ya da psikolojik şiddet. *İş Ablaktı*, 1, 81-98.
- Yaman, E.** (2006). Eğitim sistemindeki sorunlardan bir boyut: büyük sınıflar ve sınıf yönetimi. *Gazi Üniversitesi Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4 (3), 261-274.
- Yaman, E.** (2005). Öğretmen yetiştirmede önemli bir uygulama: köy enstitüleri. *İstanbul Üniversitesi Hasan Âli Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 137-151.
- Bakioğlu, A. ve **Yaman, E.** (2004). Araştırma görevlilerinin kariyer gelişimleri: engeller ve çözümler. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20, 1-20.
- Yaman, E.** ve İskender, M. (2004). İlköğretim müfettişlerinin rehber öğretmenlere yönelik rehberlik rolleri. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8, 398-414.
- İskender, M., **Yaman, E.** ve Albayrak, G. (2004). İlköğretim okullarında etkin yöneticiler için bir gösterge: problem çözme becerisi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20, 73-84.
- Yaman, E.**, Yaman, H. ve Horzum, B. (2004). Öğretim elemanlarının internet kullanımında etik ilkelere uyma düzeyleri. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 6, 133-150.
- Horzum, B., **Yaman, E.** ve Yaman, H. (2004). Okul yöneticilerinin öğretmenleri bilgisayar ve internet kullanmaya yönlendirme düzeyleri: sakarya ili örneği. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama*, 3(6), 227-242.
- Çetin, M. ve **Yaman, E.** (2004). Kaliteli okulda etkin yönetim anlayışının bir göstergesi: takım çalışmaları. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19, 43-54.

Psikoşiddet (Mobbing) Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Erkan YAMAN

Son yıllarda, özellikle sanayileşmiş ülkelerde, çalışanlar arasındaki artan rekabete bağlı olarak oldukça büyük bir hızla yayılan ve çalışanların hedef aldıkları kişiyi iş yerinden uzaklaştırmak için uygulanan psikoşiddet, çalışma hayatının psikolojik yönden sağlıksız bir hâle gelmesine neden olmaktadır (Tan, 2005). Bir kavram olarak psikoşiddet, bir örgütte çalışan işgörenin üstü/eşiti ya da ast(lar)ı tarafından farklı nedenlerle psikolojik olarak zarar vermek amacıyla yapılan tutumsal, davranışsal ve duygusal saldırılar olarak tanımlanmaktadır. Bununla birlikte psikoşiddete yönelik çalışmalarda içerik açısından aynı olmakla birlikte farklı kavramların karşılıklı yer değiştirilebilir olarak kullanıldığı görülmektedir. Örneğin zorbalık (bullying/victimisation); duygusal istismar (emotional abuse); kötü muamele (maltreatment/mistreatment); taciz (harassment) ve istismar (abuse) terimleri psikoşiddeti tanımlamak amacıyla sıklıkla kullanılan kavramlardan bazılarıdır (Yaman, 2007, 2009).

Field (1996) psikoşiddeti, zorba tarafından mağdurun kendi öz güvenine ve öz saygısına yönelik sürekli, acımasız bir saldırı olarak ele alırken, Namie ve Namie (2003) bu kavramın, iş yerindeki tüm olumsuz davranış türlerini içerdiğini ifade etmiştir. Psikoşiddet, aynı zamanda taciz gibi dışa yansımaya sahip davranışlar olarak da algılanmaktadır (Fineman, Sims ve Gabriel, 2005). Uygulamaya dayalı çalışmalar, iş yerindeki psikoşiddetin, mağdurun kişiliği ve psikososyal faktörler (Einarsen, 1999) olmak üzere iki nedeni olduğunu göstermektedir. Olumsuz çalışma koşulları da psikoşiddetin nedenleri arasında gösterilebilir (Zapf, 1999). Psikoşiddetin örgüt çalışanlarına yansımaları ise örgüt içinde dışlanma, taciz, cinsel taciz, istismar, kötü muamele, iletişimsel engeller, görev vermeme ya da kapasitesinin altında/üstünde işler verme, yasal haklarını engelleme, kendini büyük/işgörenleri küçük görme, yanlış bilgilendirme, bilgileri aktarmama, işgöreni kendi çıkarına kullanma, küçük düşürme ve aşağılanma şeklinde görülmektedir.

Psikoşiddetin iş yerinde uygulanması farklı biçimlerde açığa çıkmaktadır. Yöneticiler tarafından çalışanlara uygulanan düşey psikoşiddet; örneğine az da olsa rastlanan ve çalışanlar tarafından yöneticilere uygulanan dikey psikoşiddet ve eşit konumdaki meslektaşların birbirine uyguladığı yatay psikoşiddet (Branch, Sheehan, Barker ve Ramsay, 2004) bu türlerden bazılarıdır. Ayrıca araştırmalarda (Yagil, 2004) psikoşiddet, uygulanan kişi(ler)e göre bireysel ve grup hâlinde psikoşiddet şeklinde iki tür uygulamadan söz edilmektedir.

Bu alanda önde gelen araştırmacılardan Leymann (1996), kendisine iş yerinde zor kişiler olarak bildirilen kişileri araştırmış, bunların başlangıçta zor olmadığını belirlemiş ve davranışlarının, kalıtsal bir kişilik bozukluğu olmadığını ortaya çıkarmış, iş yeri yapısı ve kültürünün, bu insanları zor sıfatıyla damgalandıkları ortamı yarattığını belirlemiştir. Leymann, İsveç'te iş yerindeki bu uygulamaları tanımlarken, bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak, sistematik bir biçimde düşmanca ve ahlak dışı bir iletişim yöneltilmesinin, psikoşiddet olduğunu yazmıştır (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003). Leymann (1996) psikoşiddet davranışlarını beş grupta toplamıştır:

- (i) Mağdurun iletişim olanaklarını etkilemek (yönetimin iletişimle ilgili olanaklar vermemesi, sessiz olma, görevle ilgili sözlü tacizde bulunma, sözlü tehditler).
- (ii) Mağdurun sosyal bağlantı olanaklarını etkilemek (yönetim tarafından meslektaşlarıyla konuşmasına izin vermemek hatta yasaklamak, diğerlerinden uzak ayrı bir odaya ayırmak).
- (iii) Mağdurun kişisel kimliğini karalamak (dedikodu yaymak, alay etmek, etnik yapı gibi diğer özellikleriyle dalga geçmek).
- (iv) Mağdurun mesleki konumunu etkilemek (iş ya da görev vermemek veya anlamsız iş ya da görevler vermek).
- (v) Mağdurun fiziksel sağlığını etkilemek (tehlikeli iş ya da görevler vermek, fiziksel olarak tehdit etmek, fiziksel saldırıda bulunmak veya cinsel olarak taciz etmek gibi).

Psikoşiddet kavramı öne sürüldüğü günden itibaren teorik ve pratik anlamda yoğun ilgi görmüş ve oldukça fazla sayıda araştırmaya konu olmuştur. İş yerindeki psikoşiddet uygulamaları üzerine genel kapsamlı araştırmaların yanı sıra (Casimir, 2002; Lewis ve Orford, 2005; Mikelsen, 2004; Yaman, 2007, 2008; Zapf ve Einarsen, 2001) iş yerindeki

psikoiddetin psikolojik etkileri (DiMartino, 2003; Leymann ve Gustaffson, 1996; Lynch ve O'Moore, 2004; Mikkelsen ve Einarsen, 2002), psikoiddetin nedenleri (Einarsen, 1999; Einarsen, Raknes ve Matthiesen, 1994; Eriksen ve Einarsen, 2004; Hoel, 2004; Sheehan, Barker ve Rayner, 1999; Zapf, 1999), psikoiddet ve örgüt iklimi arasındaki ilişki (Vartia, 1996; Vickers, 2006) gibi alanlarda araştırmalar yoğunlaşmıştır. Söz konusu araştırmalardan elde edilen bulgular, kadın akademisyenlerin erkeklere göre daha fazla psikoiddete maruz kaldıklarını (Björkqvist, Österman ve Hjelt-Bäck, 1994) ve psikoiddet uygulayıcılarının büyük bir kısmının hiyerarşik bakımdan mağdurlardan üst kademedede olduklarını (Yaman, 2007) göstermiştir. Psikoiddetin mağdur üzerindeki fiziksel etkilerinin ise kronik uyku bozukluğu, kronik yorgunluk sendromu, aşırı kilo alma/aşırı kilo verme/iştahsızlık, boyun ve sırt ağrısı, alerjik reaksiyonlar/kaşıntı ve döküntüler, taşikardi (kalp atışlarındaki ritim bozukluğu), ağız kuruluğu, başta sersemlik hissi, kontrolünü yitirme korkusu, adale gerginliği/kramp nöbetleri, terleme/sıcak ya da soğuk basması, titreme ve seğirmeler, nefes almada zorluk, baş ağrısı/migren, tansiyon değişikliği, karın ağrısı, ishal, saçlarda beyazlaşma/dökülme, baş dönmesi, göğüs ağrısı, mide ağrısı/bulantısı/kusma, bağırsak yakınmaları, işitme eksikliği/kaybı, cilt kuruluğu, el ve ayaklarda ciddi yarıklar, organlarda hissizlik/karınalanma gibi çok geniş bir yelpazede dağılım gösterdiği bulunmuştur (Björkqvist et al., 1994; Blase ve Blase, 2003; Leymann, 1996; Yaman, 2007).

Psikoiddetin mağdur üzerindeki psikolojik etkilerinden en önemlileri arasında stres, mutsuzluk, hüzn, gerginlik, güvensizlik duygusu, motivasyon bozukluğu, işe gitmek istememe, sürekli savunma mekanizmasının devrede olması, sinirlilik, aşırı tepki ya da tepkisizlik, depresif ruh hâli, öz güven eksikliği, işini kaybetme korkusu, istifa etme düşüncesi, ağlama/gülme nöbetleri, kaygılanma, paranoya, şaşkınlık, saldırganlık, eziklik hissi, panik atak, kâbus ve korkulu rüyalar görme sayılabilir (Björkqvist et al., 1994; Blase ve Blase, 2003; Bren ve McNamara, 2004; Cusanck, 2000; Davenport et al., 2003; Mikkelsen ve Einarsen, 2002; Lewis, 2004; Leymann, 1996; Tınaz, 2006; Yaman, 2007; Zapf, 1999).

Çalışanların iş yerlerine yönelik olumlu tutumlar geliştirmesi, yaptıkları işten doyum elde etmeleri ve örgütsel güven ve bağlılık gibi özellikler sergilemesinde psikoiddetin etkileri son derece önemlidir. Bu nedenle çalışanların psikoiddet düzeylerini saptamak amacıyla kullanılacak geçerli ve güvenilir ölçme araçları eğitim ve öğretim çalışmaları için ol-

dukça önemlidir. Yapılan inceleme sonucunda ülkemizde bu kavramı değerlendirmeye yönelik bir ölçme aracının bulunmadığı görülmüştür. Dolayısıyla bu çalışmanın amacı çalışanların psikoşiddet düzeylerini geçerli ve güvenilir olarak değerlendirebilecek bir ölçme aracı geliştirmektir.

Türkiye’de yapılan çalışmalara genel olarak bakıldığında psikoşiddetle ilgili araştırmalarda (Bahçe, 2007; Dilman, 2007; Ertürk, 2005; Gökçe, 2006; Gücenmez, 2007; Güneş, 2006; Işık, 2007; Kılıç, 2006; Yaman, 2007; Yavuz, 2007) Leymann’ın tipolojisi esasına dayalı nicel betimsel çalışmalar tarzında araştırmaların yapıldığı görülmektedir.

Yöntem

Çalışma Grubu

Bu çalışma Sakarya ve Bursa’da görev yapan 515 kamu görevlisi üzerinde yürütülmüştür. Katılımcıların 169 (% 33)’u bayan, 346 (% 67)’si erkektir. Büyük bir bölümü (% 82) 20 ile 35 yaş arasında olan katılımcıların yaş ortalaması 30’dur. Katılımcıların 248 (% 48)’i güvenlik personeli, 140 (% 27)’i öğretmen, 45 (% 9)’i akademisyen, 43 (% 8)’ü özel sektör görevlisi, 39 (% 8)’u da sağlık personelidir. Ayrıca test tekrar test güvenilirlik çalışması yine Sakarya ilinde görev yapan 185 kamu görevlisine ölçek üç hafta arayla ikinci kez uygulanmıştır.

İşlem

Ölçek maddelerinin hazırlanması. Bu süreçte öncelikle psikoşiddet alanında yapılan araştırmalar ve psikoşiddetle ilgili elde edilen kuramsal bilgiler incelenmiştir. Aynı zamanda psikoşiddeti değerlendirmeye yönelik geliştirilen ölçme araçlarının faktör yapıları ve ölçek maddeleri de incelenmiş ve kırk beş maddelik bir madde havuzu oluşturulmuştur. Bir sonraki aşamada kırk beş madde psikoloji, psikolojik danışmanlık ve rehberlik, eğitim yönetimi, Türkçe, ölçme ve değerlendirme alanlarında uzman olan sekiz öğretim üyesine incelenilmiş ve anlaşılabilirlik, ifadelendirme ve psikoşiddet yapısının ne düzeyde ölçebildiği açısından 5’li bir derecelendirme üzerinden değerlendirmeleri istenmiştir. Bu uygulamada öğretim üyeleri her bir maddeyi üç gösterge açısından değerlendirmiş ve bu değerlendirmeler sonucunda yirmi iki madde ölçekten çıkarılmıştır. Ölçekte yer alan maddelerle ilgili katılma düzeyini ifade etmek için 5’li Likert tipi dereceleme kullanılmıştır. Bu dereceleme,

“Tamamen katılıyorum (5), Oldukça sık katılıyorum (4), Orta derecede katılıyorum (3), Çok az katılıyorum (2) ve Kesinlikle katılmıyorum (1)” şeklinde oluşturulmuş ve bu maddeler üzerinde geçerlik ve güvenirlilik analizleri yapılmıştır.

Geçerlik ve güvenirlilik çalışmaları. Psikoiddet Ölçeği (PÖ)’nin geçerlik çalışmaları olarak yapı geçerliği uygulanmıştır. Yapı geçerliği için ölçeğin faktör yapısını ve alt ölçeklerini belirlemek amacıyla açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi (AFA) bir ölçekteki maddelerin birbirini dışta tutan, daha az sayıda faktöre ayrılıp ayrılmadığını ortaya çıkarmak için yapılmaktadır. Aynı faktör grubunda toplanan maddelere, maddelerin içeriğine göre bir ad verilmeye çalışılır. Faktör analizi bir aracın tek boyutlu olup olmadığını test etmek amacıyla da kullanılmaktadır. Faktör yüklerinin yüksek olması, değişkenin söz konusu faktör altında yer alabileceğinin bir göstergesi olarak görülür. Açıklanan varyans oranının % 30’un üzerinde olması, davranış bilimlerinde yapılan test geliştirme çalışmalarında yeterli görülmektedir (Büyüköztürk, 2004).

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ise kuramsal bir temele dayanarak çeşitli değişkenlerden oluşturulan faktörlerin gerçek verilerle ne derece uyum gösterdiğini değerlendirmeye yönelik bir analizdir. DFA’da sınanan modelin yeterliğinin belirlenmesi için çok sayıda uyum indeksi kullanılmaktadır (Büyüköztürk, Akgün, Kahveci ve Demirel, 2004). Bu çalışmada yapılan DFA için çoklu uyum indeksleri kullanılmış ve Ki-Kare Uyum Testi (Chi-Square Goodness), iyilik uyum indeksi (goodness of fit index, GFI), karşılaştırmalı uyum indeksi (comparative fit index, CFI), normlaştırılmış uyum indeksi (normed fit index, NFI), görel uyum indeksi (relative fit index, RFI), fazlalık uyum indeksi (incremental fit index, IFI), ortalama hataların karekökü (root mean square residuals, RMR) ve yaklaşık hataların ortalama karekökü (root mean square error of approximation, RMSEA) uyum indeksleri incelenmiştir. Bu uyum indekslerinde genelde olduğu gibi GFI, CFI, NFI, RFI ve IFI $>.90$, RMSEA ve RMR $< .05$ ölçüt olarak alınmıştır (Hu ve Bentler, 1999). PÖ’nün güvenirlilik çalışmaları olarak iç tutarlık ve test tekrar test güvenirlilik kat sayıları incelenmiştir. Madde analizi için ise düzeltilmiş madde toplam puan korelasyonları hesaplanmıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlilik analizleri için SPSS 11.5 ve LISREL 8.54 programları kullanılmıştır.

Bulgular

Yapı geçerliliği

Açımlayıcı faktör analizi. Bu araştırmada PÖ'nün faktör yapısını ve alt ölçeklerini belirlemek üzere açımlayıcı faktör analizi (exploratory factor analysis) yapılmıştır. Bu bağlamda öncelikle bütün maddeler arasında korelasyon matrisi incelenmiş ve faktör analizinin yapılabilmesine uygunluk gösterir nitelikte manidar ilişkilerin olduğu görülmüştür. Daha sonra örneklem uygunluğu (sampling adequacy) ve Barlett Sphericity testleri yapılmıştır. Verilerin faktör analizine uygunluğu için KMO .60'dan yüksek ve Barlett Testi'nin anlamlı çıkması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2004). Bu araştırmada KMO örneklem uygunluk kat sayısının .92 ve Barlett Sphericity Testi χ^2 değerinin 6583.462 ($p < .001$) olduğu bulunmuştur. PÖ'nün faktör yapısını incelemek amacıyla öncelikle yirmi üç madde için döngüsüz (unrotated) metot kullanılarak maksimum faktör sayısı incelenmiş ve maddelerin sekiz faktörde toplandığı belirlenmiştir. Ancak ölçek geliştirme sürecinde dört faktörlü bir yapı elde etmek amaçlandığı için, temel bileşenler tekniği ile oblik döndürme faktör çözümlenmesi sonuçları dört faktörlülükle sınırlandırılmıştır. Bu döndürmenin kullanılmasının nedeni ölçeğin alt boyutları arasında ilişki olmasıdır (Tabachnick ve Fidell, 1996). Bu işlem sonucunda toplam varyansın % 59,97'sini açıklayan dört faktörlü bir yapı elde etmiştir. Her bir faktöre ait maddelerin faktör analizi sonuçları Tablo 1'de sunulmuştur.

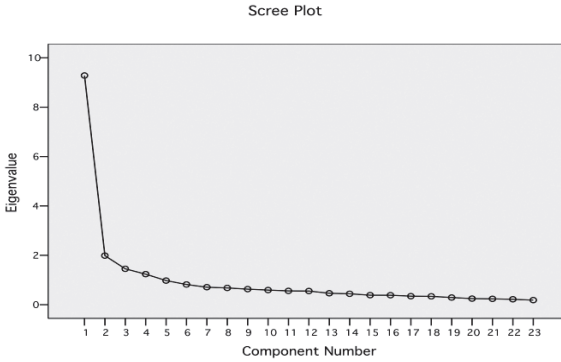
Tablo 1.

Psikoiddet Ölçeği Faktör Analizi Bilgileri

Madde No	Aşağılanma	Ayrımcılık	Cinsel Taciz	İletişim Engelleri
	Faktör yükü	Faktör yükü	Faktör yükü	Faktör yükü
1	.61			.32
2	.62			
3	.61		.35	
7	.78			
8	.73			
9	.52	.34		
13	.61			
14	.68			
15	.69			
19	.77			
20	.62			

4		.71		
10		.76		
16		.70		
21		.54	.32	
5			.71	
11			.85	
17			.77	
6				.67
12				.52
18				.65
22				.75
23				.69
Öz değer	9,28	1,98	1,45	1,23
Açıklanan Top.Var.%	40,26	8,39	6,15	5,18
59,97				

Ayrıca bu yapının saçılma diyagramının nasıl görüldüğünü belirlemenin de yararlı olacağı düşünülmüştür. Dört faktörlü yapıya ilişkin saçılma diyagramı Şekil 1'de verilmiştir.



Şekil 1.

PÖ'ye İlişkin Path Diagramı ve Faktör Yükleri

Bu dört alt boyutun isimlendirilmesinde faktörlerde toplanan maddelerin içeriği ve kuramsal yapıya uygunluk dikkate alınmıştır. Birinci faktörde toplanan maddelerin, daha çok iş yerinde ayrımcılığa işaret eden maddeler olduğu görülmüş ve bu boyut aşağılanma olarak adlandırılmıştır. Bu faktör altında yer alan maddeler işgörenlerin iş yerinde yaşamış oldukları aşağılanmaya yönelik algılarıyla ilişkilidir. Toplam

varyansın % 40,26'sını açıklayan ve on bir maddeden oluşan bu boyutta ait maddelerin faktör yükleri .61 ile .78 arasında değişmektedir. Bu faktör altında yer alan maddelere örnek olarak “İş yerimde bazı kişisel özelliklerim alay konusu olur.” verilebilir. İkinci faktör altında yer alan maddeler genellikle işgörenlerin iş yerinde yaşamış oldukları ayrımcılıkla ilişkilidir. Dört maddeden oluşan bu faktöre ait maddelerin faktör yükleri .54 ile .76 arasında değişmekte ve toplam varyansın % 8,39'unu açıklamaktadır. Bu boyutta yer alan maddelere örnek olarak “İş yerimde resmi izinlerin kullanımıyla ilgili ayrımcılık yapılmaktadır.” verilebilir.

Üçüncü faktör altında yer alan maddeler işgörenlerin cinsel tacize ilişkin algılamalarıyla ilişkilidir. Üç maddeden oluşan bu faktöre ait maddelerin faktör yükleri .71 ile .85 arasında değişmekte ve toplam varyansın % 6,15'ini açıklamaktadır. Bu boyutta yer alan maddelere örnek olarak “İş yerimde cinsel içerikli davranışlara maruz kalırım.” verilebilir. Dördüncü faktör altında yer alan maddeler genellikle işgörenlerin iş yerinde karşılaştıkları iletişimsel engellerle ilişkilidir. Beş maddeden oluşan bu faktöre ait maddelerin faktör yükleri .52 ile .75 arasında değişmekte ve toplam varyansın % 5,18'ini açıklamaktadır. Bu boyutta yer alan maddelere örnek olarak “İş yerimdeki sosyal faaliyetlerden haberdar edilmem.” verilebilir.

Tablo 2.

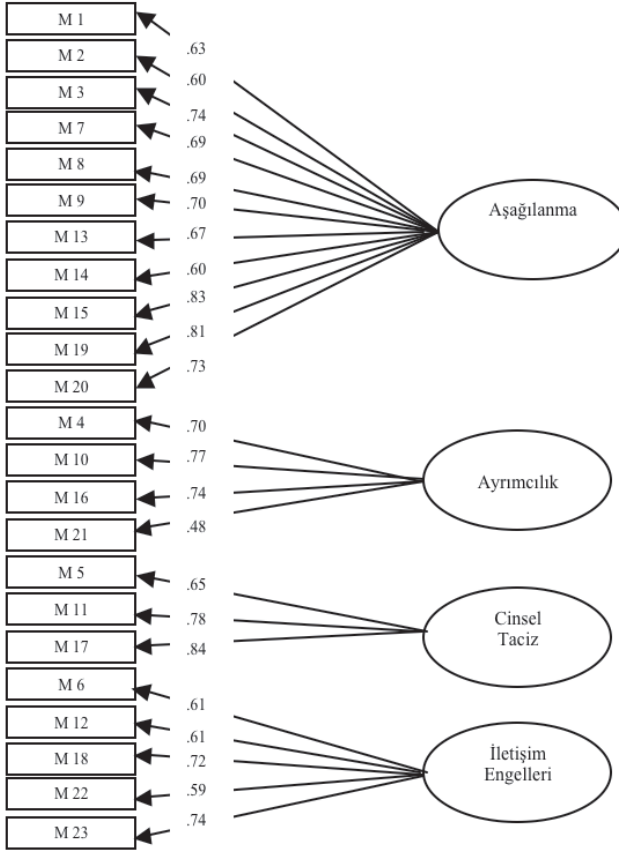
PÖ Faktörler Arası Korelasyon Katsayıları

Faktör	Aşağılama	Ayrımcılık	Cinsel taciz	İletişim engelleri
Aşağılama	1,00			
Ayrımcılık	.30**	1,00		
Cinsel taciz	.42**	.14*	1,00	
İletişim engelleri	.49**	.24**	.27**	1,00

* p<.05 ** p<.01

Yapı geçerliği çalışmasında faktör yapısının yanında alt ölçekler de incelenmiş ve aralarındaki Pearson momentler çarpımı korelasyonlarına bakılmıştır. Faktörler arasındaki korelasyon kat sayıları Tablo 2’de verilmiştir.

Doğrulamalı faktör analizi. Psikoşiddet Ölçeği'nin yapı geçerliği için DFA uygulanmıştır. Yapılan DFA’da elde edilen modelin uyum indeksleri incelenmiş ve Ki-kare değerinin ($\chi^2=914.29$, $N=515$, $sd=220$, $p=0.00$) anlamlı olduğu görülmüştür. Uyum indeksi değerleri ise RMSEA=.078, NFI=.95, CFI=.96, IFI=.96, RFI=.94 ve SRMR=.074 olarak bulunmuştur. Bu uyum indeksi değerleri modelin yeterli uyum verdiğini göstermektedir. Modele ilişkin faktör yükleri Şekil 2’de gösterilmiştir.



Şekil 2.

PÖ'ye İlişkin Path Diagramı ve Faktör Yükleri

Madde Analizi

PÖ'nün madde ayırt ediciliği için madde toplam puan korelasyonu incelenmiştir. Madde toplam puan korelasyonu, ölçek maddelerinden alınan puanlar ile testin toplam puanı arasındaki ilişkiyi açıklar (Büyüköztürk, 2004). Başka bir deyişle bir ölçme aracındaki her bir maddenin benzer davranışları örneklediğini gösterir. Buna göre, madde toplam puan korelasyonunun pozitif ve yüksek olması beklenir. Ölçeğin düzeltilmiş madde toplam puan korelasyonlarının .54 ile .78 arasında sıralandığı görülmüştür. Bulgular Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3.*Psikoşiddet Ölçeği Düzeltilmiş Madde Toplam Puan Korelasyonları*

Madde No	Aşağılanma	Ayrımcılık	Cinsel Taciz	İletişim Engelleri
	<i>r_{jx}</i>	<i>r_{jx}</i>	<i>r_{jx}</i>	<i>r_{jx}</i>
1	.63			
2	.61			
3	.70			
7	.72			
8	.68			
9	.65			
13	.67			
14	.61			
15	.78			
19	.77			
20	.68			
4		.60		
10		.66		
16		.59		
21		.47		
5			.57	
11			.69	
17			.63	
6				.55
12				.54
18				.61
22				.54
23				.63

Güvenirlilik

Psikoşiddet Ölçeği'nin iç tutarlık kat sayıları ölçeğin bütünü için .92, Aşağılanma alt ölçeği için .91, Ayrımcılık alt ölçeği için .77, Cinsel Taciz alt ölçeği için .79 ve İletişim Engelleri alt ölçeği için .79 olarak bulunmuştur. En düşük düzeltilmiş madde toplam kat sayısına sahip yirmi birinci maddenin çıkartılması durumunda iç tutarlılık kat sayısının .91 olduğu görülmektedir. Buna göre çıkartılması durumunda ölçeğin toplam iç tutarlılık düzeyini değiştirebilecek herhangi bir maddenin olmadığı söylenebilir. Ölçeğin Sperman-Brown iki yarı güvenirlilik puanlarının ölçeğin bütünü için .91, Aşağılanma alt ölçeği için .92, Ayrımcılık

alt ölçeği için .81, Cinsel Taciz alt ölçeği için .77 ve İletişim Engelleri alt ölçeği için .79 olduğu görülmüştür. Test tekrar güvenirlilik çalışması için Psikoşiddet Ölçeği 185 kamu görevlisine üç hafta arayla iki kez uygulanmıştır. Ölçeğin test tekrar test güvenirlilik kat sayıları Tablo 4'te görülmektedir.

Tablo 4.

Psikoşiddet Ölçeği Test Tekrar Test Güvenirlilik Kat Sayıları

Faktör	Uygulama	\bar{x}	Ss	r
Ölçeğin bütünü	İlk uygulama	29,91	9,27	.89
	İkinci uygulama	29,57	9,31	
Aşağılanma	İlk uygulama	13,51	4,83	.91
	İkinci uygulama	13,68	5,08	
Ayrımcılık	İlk uygulama	6,06	3,05	.78
	İkinci uygulama	5,73	2,61	
Cinsel Taciz	İlk uygulama	3,25	0,99	.82
	İkinci uygulama	3,21	0,87	
İletişim Engelleri	İlk uygulama	6,99	2,58	.82
	İkinci uygulama	6,84	2,43	

Ölçek Puanlarının Değerlendirilmesi

PÖ'deki toplam madde sayısı yirmi üçtür. 5'li Likert tipi bir derecelendirme sunduğu için bu ölçekten alınabilecek en yüksek puan 115, en düşük puan ise 23'tür. Ters madde bulunmayan PÖ'nün içsel ve dışsal boyutlarından alınan puanlar yükseldikçe işgörenin ilgili boyuta ait özelliklere yüksek düzeyde sahip olduğu söylenebilir. Ölçeğin uygulama süresi yaklaşık altı dakikadır.

Tartışma

Bu araştırmanın amacı çalışanların karşılaştıkları psikoşiddet düzeylerini değerlendirmeye yönelik bir ölçek geliştirmek ve geçerlik ve güvenirlilik analizlerini gerçekleştirmektir. Araştırmanın örneklemini ölçek geliştirme çalışmaları için öngörülen sayı bakımından yeterli niteliktedir. Aynı zamanda araştırmadan elde edilen bulgular PÖ'nün yüksek düzeyde geçerlik ve güvenirlilik ölçülerine sahip olduğunu kanıtlamıştır. Bu çalışmada ölçeğin faktör yapısını belirlemek amacıyla açılımlı faktör ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmış; ölçek maddelerinin dört

boyutta toplandığı görülmüştür. Daha sonra bu boyutlarda toplanan maddeler incelenmiş ve değerlendirildikleri özellikler bakımından bu boyutlar; aşığılanma, ayrımcılık, cinsel taciz ve iletişim engelleri şeklinde adlandırılmıştır. Ölçekte yer alan yirmi üç maddenin tümünün kendi boyutlarında .30 faktör yükü ölçütünden yüksek, diğer boyutlarda ise düşük olması faktörlerin bağımsızlığını göstermesi açısından son derece önemlidir.

Madde analizi sonucunda ölçeğin düzeltilmiş madde toplam puan korelasyonlarının .54 ile .78 arasında sıralandığı görülmüştür. Madde toplam puan korelasyonunun yorumlanmasında .30 ve daha yüksek olan maddelerin bireyleri ölçülen özellik bakımından iyi derecede ayırt ettiği dikkate alındığında (Büyüköztürk, 2004), bu kat sayıların yeterli olduğu ifade edilebilir. Ölçeğin iç tutarlılık güvenilirlik kat sayıları psikoloji ve eğitim alanında kullanılan ölçekler için gerekli olan .70 (Tezbaşaran, 1996) ölçütünün üzerinde bulunmuştur. Bu kat sayılar ölçekte yer alan maddelerin birbirleri ile tutarlı, dolayısıyla iç tutarlılık anlamındaki güvenirlüğün yüksek olduğunu kanıtlamaktadır. Üç hafta arayla yapılan test tekrar test güvenilirlik çalışmasında ise iki uygulama arasındaki korelasyonların oldukça yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuç, ölçeğin kararlılıkla aynı yapıyı ölçtüğünü ortaya koymaktadır.

PÖ'nün psikometrik özelliklerinin incelendiği bu çalışmadan elde edilen tüm bulgular geliştirilen ölçeğin çalışanların psikosiddet düzeylerini saptamada geçerli ve güvenilir bir araç olarak kullanılabileceğini göstermektedir. Ancak PÖ'nün kullanılacağı araştırmaların yapılması bu ölçeğin ölçme gücüne önemli katkılar sağlayacaktır.

The Validity and Reliability of the Mobbing Scale (MS)

*Erkan YAMAN**

Abstract

The aim of this research is to develop the Mobbing Scale and examine its validity and reliability. The sample of the study consisted of 515 persons from Sakarya and Bursa. In this study, construct validity, internal consistency, test-retest reliability, and item analysis of the scale were examined. As a result of factor analysis for construct validity, four factors have emerged which are named humiliation, discrimination, sexual harassment, and communication barriers. These subscales consist of 23 items and account for the 59.97% of the total variance. The internal consistency reliability coefficients were .91 for humiliation, .77 for discrimination, .79 for sexual harassment, and .79 for communication barriers. Findings also demonstrated that item-total correlations ranged from .54 to .78. Test-retest reliability coefficients were .78 and .91 for four subscales, respectively. The item-total correlations ranged from .54 to .78. According to these findings the Mobbing Scale can be regarded as a valid and reliable instrument that could be used in the field of education and psychology.

Key Words

Mobbing, Validity, Reliability.

* *Correspondence:* Assist Prof. Erkan YAMAN, Faculty of Education, Department of Turkish Teaching, 54300, Hendek, Sakarya/ Turkey.
E-mail: eyaman@sakarya.edu.tr

In recent years, especially in industrialized countries, “mobbing”, which is spreading among workers because of increased competition in organizations, and aimed for putting the target person away from the work place, is causing the work life to become unhealthy in psychological dimension (Tan, 2005). As a concept, mobbing is defined as emotional assaults subjected to an employee working in an organization, and done for different reasons, by the superior(s)/colleague(s) or subordinate(s). After all, in the studies of mobbing, it is seen that although the contents are the same, different concepts are used interchangeably. For example, the terms bullying/victimization, emotional abuse, maltreatment/mis-treatment, harassment and abuse are some of the concepts often used to define mobbing (Yaman, 2007, 2009).

While Field (1996) deals with mobbing as constant and cruel attacks to a victim’s self-confidence and self-esteem by a bully, Namie and Namie (2003) express that the concept of mobbing involves all kinds of negative attitudes in the work place. Mobbing is also thought as offensive behaviors that are not reflected out like harassment (Fineman, Sims, & Gabriel, 2005). Studies based on the implementation show that victims’ character and psychosocial factors are the two reasons of mobbing at work (Einarsen, 1999). Poor working conditions can also be seen among the reasons of mobbing (Zapf, 1999). The reflections of the mobbing on employees are seen as being excluded in the organization, harassment, sexual harassment, maltreatment, communicative obstacles, not assigning a task, giving task below/under the capacity, inhibiting legal rights, arrogance and degrading employees, misinforming, not transferring the knowledge, using the employee for self benefits, humiliation, and bringing down.

Mobbing at work comes out in different ways. Downwards Mobbing is where employees are subjected to such treatment by their superiors in rank or position. Upwards Mobbing is opposite, meaning superiors are subjected such treatment by employees. (this is very rare). Horizontal Mobbing is present among the employees by the colleagues (Branch, Sheehan, Barker, & Ramsay, 2004). In addition, in research indicates two kinds of mobbing as individual and group mobbing (Yagil, 2004).

Leymann (1996), one of the foremost researchers of this field, investigated the people claimed as “uneasy” in an organization, and found that the claimed people weren’t in fact uneasy, and that their behaviors weren’t caused by personality defect. Leymann, then, brought out that

the working conditions and culture of the organization created an atmosphere that stamped those people as “uneasy”. While studying these effects in working places in Sweden, Leymann wrote that systematically hostile and unmoral communication subjected to one person by one or more person(s) is defined as mobbing (Davenport, Schwartz, & Elliott, 2003).

Since the day, the concept of mobbing has attracted great attention in both theoretical and practical meaning, and has been the subject of many research studies. As well as general researches on mobbing at work (e.g., Casimir, 2002; Lewis, & Orford, 2005; Mikkelsen, 2004; Yaman, 2007, 2008; Zapf, & Einarsen, 2001), more specialized research have also been intensified in some other fields like the psychological effects of mobbing at work (DiMartino, 2003; Leymann, & Gustaffson, 1996; Lynch, & O'Moore, 2004; Mikkelsen, & Einarsen, 2002), the causes of mobbing (Einarsen, 1999; Einarsen, Raknes, & Matthiesen, 1994; Eriksen, & Einarsen, 2004; Hoel, 2004; Sheehan, Barker, & Rayner, 1999; Zapf, 1999) and relationship between mobbing and organizational climate (Vartia, 1996; Vickers, 2006). The findings showed that women academicians are more often exposed to mobbing (Björkqvist, Österman, & Hjelt-Bäck, 1994) and that superiors put mobbing into practice more than employees (Yaman, 2007). The physical effects of mobbing on victims disperse in wide fan such as: chronic insomnia, chronic tiredness syndrome, losing/gaining too much weight, anorexia, neck/back ache, allergic reactions/irritation and rash, tachycardia, mouth dryness, dizziness, fear of losing consciousness, muscle tenseness/cramp attacks, perspiratory/aura or cold wave, trembling/twitches, difficulty in breathing, headache/migraine, change in blood pressure, stomachache, diarrhea, alopecia/grey hair, chest ache, sickness/puking, intestines complaints, hearing loss, skin dryness, serious cuts and pitting/ deadness in hands and feet (Blase, & Blase, 2003; Björkqvist et al., 1994; Leymann, 1996; Yaman, 2007).

Among the most important psychological effects of mobbing on victims come stress, unhappiness, sadness, tension, feel of insecurity, demotivation, unwilling to go to work, keeping the defense mechanism always on, nervousness, excessive reaction or unresponsiveness, depressive mood, lack of self-confidence, fear of losing job, thought of resigning, crying/laughing attacks, worrying, paranoia, embarrassment, aggressiveness, feel of squashed, panic attack and chimera (Björkqvist

et al., 1994; Blase, & Blase, 2003; Bren, & McNamara, 2004; Cusanck, 2000; Davenport et al., 2003; Lewis, 2004; Leymann, 1996; Mikkelsen, & Einarsen, 2002; Tınaz, 2006; Yaman, 2007; Zapf, 1999).

The effects of mobbing are highly important on employees' positive attitudes, satisfaction from their works and organizational trust and loyalty. For this reason, the development of a reliable and valid mobbing scale is crucial. A review of the national literature shows that there is no measurement instrument to evaluate this construct. Therefore, the purpose of this study is to develop a measurement instrument that is capable of evaluating mobbing reliably.

When the research studies in Turkey are investigated, it is clear that most descriptive research are conducted based on the Leymann's typology (Bağçe, 2007; Dilman, 2007; Ertürk, 2005; Gökçe, 2006; Kılıç, 2006; Gücenmez, 2007; Güneş, 2006; Işık, 2007; Yaman, 2007; Yavuz, 2007), it is seen that.

Method

Sample

The sample of the study consisted of 515 public employees who are employed in different sectors in Sakarya and Bursa, Turkey. Of the participants, 169 were females; 346 were males. The mean age of the participants was 30 years.

Procedure

As a first step of the procedure, relevant literature and studies of mobbing were examined. Relevant literature has been reviewed in order to identify the behaviors that can be listed under the banner of mobbing. Following the identification of mobbing behaviors, a pre-form was developed, consisting of 45 items. The items of the pre-form were evaluated in terms of content validity by academicians and measurement experts. After the corrections and eliminations, 23 items were retained for the scale. In this study, exploratory and confirmatory factor analyses were performed to examine the factor structure of the scale according to the data obtained from the Turkish participants. To understand whether a model is consistent with the data, the Goodness-of-Fit Index (GFI) and the Comparative-Fit Index (CFI) should be above .90. In addition, the Standardized Root Mean Square Residual (RMSEA) should be .05

or below to indicate a satisfactory fit. In addition to these, whether or not items have significant factor loadings and regardless of factor correlations and item errors display significant relationships have also been examined (Hu, & Bentler, 1999). Test re-test and internal consistency reliability analyses and item analysis of the inventory were examined.

Results

As a result of factor analysis for construct validity, four factors have emerged which are named as humiliation, discrimination, sexual harassment, and communication barriers. These factors consist of 23 items and account for the 59.97 % of the total variance. Factor loadings ranged from .52 to .78 for humiliation, .54 to .76 for discrimination, .71 to .85 for sexual harassment, and .52 to .75 communication barriers. Similarly, the results of CFA indicated that the model was well fit and Chi-Square value ($\chi^2=914.29$, $N=515$, $sd=220$, $p=0.00$) which was calculated for the adaptation of the model was found to be significant. The goodness of fit index values of the model were RMSEA=.078, NFI=.95, CFI=.96, IFI=.96, RFI=.94, and SRMR=.074. The internal consistency reliability coefficients were .91 for humiliation, .77 for discrimination, .79 for sexual harassment, and .79 for communication barriers. Findings also demonstrated that item-total correlations ranged from .54 to .78. Test-retest reliability coefficients were .78 and .91 for four subscales, respectively. The item-total correlations ranged from .54 to .78.

Discussion

The aim of this research was develop the MS and examine its psychometric properties. Overall, findings demonstrated that this scale had acceptable and high validity and reliability scores (Büyüköztürk, 2004; Büyüköztürk, Akgün, Özkahveci & Demirel, 2004; Tabachnick, & Fidell, 1996; Tezbaşaran, 1996). Therefore, the scale is concluded to be a valid and reliable instrument that can be used in the field of education. However, because participants were public employees in the current study, the examination of factor structure of the MS for other populations should be studied in future.

References/Kaynakça

- Bahçe, Ç. (2007). *Mobbing oluşumunda örgüt kültürünün rolü: Bir örnek uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Björkqvist, K., Österman, K., & Hjelt-Bäck, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behavior*, 20, 173-184.
- Blase, J., & Blase, J. (2003). The phenomenology of principal mistreatment: Teachers' perspectives. *Journal of Educational*, 41(4), 367-422.
- Branch, S., Sheehan, M., Barker, M., & Ramsay, S. (2004, June). *Perceptions of upwards bullying: An interview study*. The Fourth International Conference on Bullying and Harassment in the Workplace, UK: London.
- Bren, A., & McNamara, P. M. (2004, June). *An investigation into workplace bullying and organisational culture in healthcare within an Irish hospital setting*. The Fourth International Conference on Bullying and Harassment in the Workplace, UK: London.
- Büyüköztürk, Ş. (2004). *Veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Akgün, Ö., Kahveci, Ö. ve Demirel, F. (2004). Güdülenme ve Öğrenme Stratejileri Ölçeğinin Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 4(2), 207-239.
- Casimir, M. M. (2002). Administrative mobbing at the university of toronto: The trial, degradation and dismissal of a professor during the presidency of J. Robert. *Canadian Journal of Education*, 27(4), 521.
- Cusanck, S. (2000). Workplace bullying: Iceberg in sight, soundings needed. *The Lancet*, 356, 2118.
- Davenport, N., Schwartz, R. D. ve Elliott, G. P. (2003). *İşyerinde duygusal taciz* (çev. O. C. ÖnerToy). İstanbul: Sistem Yayınları.
- Dilman, T. (2007). *Özel hastanelerde çalışan hemşirelerin duygusal tacize maruz kalma durumlarının belirlenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- DiMartino, V. (2003, October). *Relationship between work stress and workplace violence in the health sector*. Symposium of Workplace Violence in the Health Sector, Geneva.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1-2), 16-27.
- Einarsen, S., Raknes, B. I., & Matthiesen, S. M. (1994). Bullying and harassment at work and their relationship to work environment quality -an exploratory study. *European Work and Organizational Psychologist*, 4, 381-401.
- Eriksen, W., & Einarsen, S. (2004). Gender minority as a risk factor of exposure to bullying at work: The case of male assistant nurses. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(4), 473-492.
- Ertürk, A. (2005). *Öğretmen ve okul yöneticilerinin okul ortamında maruz kaldıkları yıldırma eylemleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Field, T. (1996). *Bullying at work*. Retrieved August 9, 2007, from www.bullyoffline.org/workbully/index.htm.

Fineman, S., Sims, D., & Gabriel, Y. (2005). *Organizing and organizations*. London: Sage Publication.

Gökçe, A. T. (2006). *İş yerinde yıldırma: Özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Gücenmez, S. (2007). *Psikolojik şiddet ve psikolojik şiddetle mücadele aracı olarak çalışan ilişkileri yönetimi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Güneş, N. (2006). *Anadolu Üniversitesi öğretim elemanlarının duygusal tacize ilişkin görüşleri ve deneyimleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Hoel, H. (2004, June). *Violence and harassment in european workplaces: trends and political responses*. The Fourth International Conference on Bullying and Harassment in the Workplace, UK: London.

Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structural analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.

Işık, E. (2007). *İşletmelerde mobbing uygulamaları ile iş stresi ilişkisine yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kılıç, S.T. (2006). *Mobbing (işyerinde psikolojik şiddet) sanayi sektöründe yaşanan mobbing uygulamaları, kişisel etkileri, örgütsel ve toplumsal maliyetleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Lewis, D. (2004). Bullying at work: The impact of shame among university and college lecturers. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(3), 281-299.

Lewis, S. E. & Orford, J. (2005). Women's experiences of workplace bullying: changes in social relationship. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 15, 29-47.

Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.

Leymann, H., & Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 251-275.

Lynch, J., & O'Moore, M. (2004, June). *Workplace bullying: Psychological effects, coping strategies and personality constructs of recipients of bullying behaviours*. The Fourth International Conference on Bullying and Harassment in the Workplace, UK: London.

Mikkelsen, E. G. (2004, June). *Coping with exposure to bullying at work - results from an interview study*. The Fourth International Conference on Bullying and Harassment in the Workplace, UK: London.

Mikkelsen, E. G., & Einarsen S. (2002). Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: The role of state negative affectivity and generalized self-efficacy. *Scandinavian Journal of Psychology*, 43, 397-405.

Namie, G., & Namie, R. (2003). *The bully at work - what you can do to stop*. USA: Sourcebooks Inc. Retrieved December 23, 2006, from www.amazon.com.

- Sheehan, M., Barker, M., & Rayner, C. (1999). Applying strategies for dealing with workplace bullying. *International Journal of Manpower*, 20(1-2), 50-56.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (1996). *Using multivariate statistics*. New York, NY: Harper Collins College Publishers.
- Tan, B. U. (2005). *İşyerinde rekabetin neden olduğu psikolojik baskılar*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tezbaşaran, A. (1996). *Likert tipi ölçek geliştirme kılavuzu*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Tınaz, P. (2006). *İşyerinde psikolojik taciz*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A. Ş.
- Vartia, M. (1996). The sources of bullying -psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 203-214.
- Vickers, M. (2006). Writing what's relevant: Workplace incivility in public administration-a wolf in sheep's clothing. *Administrative Theory & Praxis*, 28(1), 69-88.
- Yagil, D. (2004, June). Mobs and bullies: Collective and individual negative interpersonal behaviors. The Fourth International Conference on Bullying and Harassment in the Workplace, UK: London.
- Yaman, E. (2007). *Üniversitelerde bir eğitim yönetimi sorunu olarak öğretim elemanının maruz kaldığı informal cezalar: nitel bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yaman, E. (2008). Üniversiteler ve etik: baskılar ya da psikolojik şiddet. *İş Ablakı*, 1, 81-97.
- Yaman, E. (2009). *Yönetim psikolojisi açısından işyerinde psikolojik şiddet*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Yavuz, H. (2007). *Çalışanlarda mobbing (psikolojik şiddet) algısını etkileyen faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personel causes of mobbing/ bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1-2), 70-85.
- Zapf, D., & Einarsen S. (2001). Bullying in the workplace: Resent trends in research and practice- an introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4) 369-373.