

# Psikoşiddetin (Mobbing) Etkileri Ölçeği

Erkan YAMAN<sup>a</sup>  
Sakarya Üniversitesi

## Öz

Araştırmanın amacı Psikoşiddetin (Mobbing) Etkileri Ölçeği'ni (PEÖ) geliştirmek ve geçerlik, güvenilirlik analizlerini yapmaktır. Araştırmanın çalışma grubunu Sakarya'da görev yapan 509 öğretmen oluşturmaktadır. Yapılan faktör analizi sonucunda toplam varyansın % 57'sini açıklayan, 29 madde ve 3 alt boyuttan oluşan bir ölçme aracı elde edilmiştir. Bu alt boyutlar sırasıyla örgütsel davranış, bireysel etkiler ve öğrenilmiş güçlülüktür. Ölçeğin faktör yükleri .32 ile .92 arasında değişmektedir. İç tutarlılık güvenilirlik katsayıları örgütsel davranış için .95, bireysel etkiler için .94 ve öğrenilmiş güçlülük için .81 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin test-tekrar test güvenilirlik katsayıları ise örgütsel davranış için .82, bireysel etkiler için .89 ve öğrenilmiş güçlülük için .88 olarak bulunmuştur. Madde analizi sonucunda alt ölçeklerin arasındaki korelasyonlarının .53 ile .89 arasında değiştiği görülmüştür. Bulgulara dayanarak PEÖ'nün örgütlerde kullanılabilir, geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

## Anahtar Kelimeler

Psikoşiddetin Etkileri, Geçerlik, Güvenirlik.

1960'lı yıllarda psikoşiddet kavramı, hayvanların bir tehdit unsurunu veya avlanmakta olan bir düşmanı kaçırmak için yaptıkları davranışların tanımlaması için kullanılmıştır (Lorenz, 2008). Örneğin, Lorenz, doğada bir kazın bir tilkiye saldırmadığını, ancak birden fazla kazın bir araya gelip güç birliği yapmaları durumunda bir tilkiyi kaçırabildiklerini, hatta sakatlayabildiklerini gözlemiştir (Dökmen, 2008). Diğer taraftan psikoşiddet kavramı İsveçli hekim Heinemann tarafından çocuklardan oluşan küçük grupların, tek ve güçsüz bir çocuğa karşı giriştiği zarar verici saldırgan davranışları tanımlamak amacıyla kullanılmıştır (Tınaz, 2006). Leymann'ın çalışmalarının ışığında da dünyanın pek çok yerinde; İrlanda, İsveç, Finlandiya, Avusturya, Macaristan, İtalya ve Fransa gibi ülkelerde psikoşiddetle ilgili geniş araştırmalar yapılmıştır (Çobanoğlu, 2005).

**a** Dr. Erkan YAMAN Eğitim Yönetimi alanında Yardımcı Doçenttir. Araştırma ve ilgi alanları; eğitimde etik, eğitimde teftis, kariyer geliştirme, örgütsel davranış, psikoşiddet ve zorbalıktır. İletişim: Sakarya Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Hendek 54300 Sakarya. Elektronik posta: eyaman@sakarya.edu.tr

Yönetim ve çalışma psikolojisi alanında yapılan araştırmalar sonucunda yeni bir iş yerinden uzaklaşma olgusu ortaya çıkmıştır. Başlangıç rekabet kaynaklı olan ve psikolojik baskılarla ortaya çıktığı düşünülen bu olgunun varlığı ve boyutunun önemi daha önce fark edilememiştir. Özellikle istifa ederek iş yerinden ayrılan çalışanlar arasında sık görülen bu olguya psikoşiddet adı verilmektedir (Tınaz, 2006).

Psikoşiddet kavramı yeni olunca Türkçeye uyarlamada çok farklı terimler kullanılmıştır. Direkt mobbing olarak kullanılan çalışmalar olduğu gibi işyeri travması, psikolojik terör, yıldırma, duygusal taciz, işyeri zorbalığı psikolojik taciz, psikolojik şiddet, işyeri terörü, duygusal saldırı kavramlarının da oldukça sık kullanıldığı ifade edilebilir. Makalede tüm bu kavramlar yerine psikoşiddet terimi kullanılmakta ve tüm bu kavramların yerine önerilmektedir.

Psikoşiddet, işyerindeki olumsuz davranış türlerini içermektedir ve bu tür davranışların bütün türleri hedef kişiye acı verme niyetiyle yapılabildiği etkili olduğu sürece psikoşiddet olarak adlandırılır (Namie ve Namie, 2003). Bir başka tanıma göre psikoşiddet, bir örgütte çalışan işgörene, üstü/eşiti ya da ast/ları

tarafından farklı nedenlerle psikolojik olarak zarar vermek amacıyla yapılan tutumsal, davranışsal ve duygusal saldırılar olarak tanımlanabilir. Bununla birlikte yurtdışında yapılan psikoşiddete yönelik çalışmalarında içerik açısından aynı olmakla birlikte farklı kavramların karşılıklı yer değiştirilebilir olarak kullanıldığı da 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 (Lewis ve Orford, 2005; Mikkelsen, 2004; Yaman, 2007, 2009).

Bir çatışma şekli olan psikoşiddette mağdur, sistematik bir küçük düşürülme ve kişisel haklarına el koyma süreci yaşar. Çaresiz ve savunmasız bireye karşı etik dışı ve düşmanca uygulamalar söz konusudur ve psikoşiddetin oldukça sık (en az haftada bir) ya da uzun zamanda (en az altı ay) ortaya çıkması beklenir (Leymann ve Gustafsson, 1996). Psikoşiddet, aynı zamanda gücün kötüye kullanımınıdır. Zorba, mağdurun siktıntıya girmesinden, duygularının zayıflığından keyif alabilir (The Harvard Mental Health Letter, 2001). Diğer yandan psikoşiddet, taciz gibi dışı yansımayan saldırganca davranışlar olarak belirginleşmektedir (Fineman, Sims ve Gabriel, 2005).

Psikoşiddet -bazı yayınlarda geçtiğinin aksine- fiziksel şiddet içermemekte, daha çok işin psikolojik yönü ağır basan ince taktikler, sindirmeler, baskılar ve yıldırılmalardan oluşan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

Psikoşiddet, zorba tarafından mağdurun kendi özgüvenine ve özsaygısına yönelik sürekli, acımasız bir saldırı olarak ele alınır (Field, 1996), 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 (Yaman, 2007).

Psikoşiddet üzerine yapılan genel araştırmaların yanı sıra (Casimir, 2002; Lewis ve Orford, 2005; Mikkelsen, 2004; Yaman, 2007, 2008; Zapf ve Einarsen, 2001) psikoşiddetin psikolojik etkileri (DiMartino, 2003; Leymann ve Gustafsson, 1996; Lynch ve O'Moore, 2004; Mikkelsen ve Einarsen, 2002), psikoşiddetin nedenleri (Einarsen, 1999; Einarsen, Raknes ve Matthiesen, 1994; Eriksen ve Einarsen, 2004; Hoel, 2004; Sheehan, Barker ve Rayner, 1999; Zapf, 1999) gibi alanlarda araştırmalar yapılmıştır.

Ayrıca, Leymann'a göre İsveç'teki intiharların % 15'i doğrudan işyerindeki psikoşiddetle bağlantılıdır (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003). Bu durum psikoşiddetin ne kadar önemli bir kavram olduğunun bir göstergesi olarak da düşünülebilir.

Türkiye'deki psikoşiddetle ilgili araştırmalara bakıldığında (Bahçe, 2007; Dilman, 2007; Ertürk, 2005; Gökçe, 2006; Gücenmez, 2007; Güneş, 2006; Işık, 2007; Kılıç, 2006; Yaman, 2007; Yavuz, 2007) genel olarak Leymann'ın tipolojisi esasına dayalı betimsel araştırmaların yapıldığı görülmektedir.

Çağdaş yönetim paradigmasına göre çalışanların işyerlerinde mutlu bir yaşam sürdürmeleri, yaptıkları işten doyum elde etmeleri, iş ortamında huzurlu çalışabilmeleri, gerek örgütsel davranış gerekse işgörenin bireysel yaşam kalitesi ve sağlığı açısından son derece önemlidir. Bu nedenle psikoşiddetin etkilerini saptamak amacıyla kullanılacak standart ölçme araçları iş yaşamı için oldukça önemlidir. Yapılan inceleme sonucunda ülkemizde bu kavramın etkilerini değerlendirmeye yönelik bir ölçme aracının bulunmadığı görülmüştür. Bu bağlamda çalışmanın amacı çalışanların maruz kaldığı psikoşiddetin etkilerini geçerli ve güvenilir olarak değerlendirebilecek bir ölçme aracı geliştirmektir.

## Yöntem

Bu bölümde çalışma grubu ve ölçeğin geliştirilmesiyle ilgili bilgiler yer almaktadır.

## Çalışma Grubu

Bu çalışma Sakarya'da görev yapan 509 öğretmen üzerinde yürütülmüştür. Katılımcıların 165'i (% 32) kadın, 344'ü (% 68) erkektir. Büyük bir bölümü (% 84) 22 ile 37 yaş arasında olan katılımcıların yaş ortalaması 32'dir. Ayrıca test-tekrar test güvenilirlik çalışması yine Sakarya ilinde görev yapan 188 öğretmene ölçek üç hafta arayla ikinci kez uygulanmıştır.

## Ölçeğin Geliştirilmesi

*Psikoşiddetin Etkileri Ölçeği* geliştirilirken öncelikle alan yazın incelenerek madde havuzu oluşturulmuştur. Madde havuzunda toplam 32 madde yer almıştır. Ölçekte yer alan maddelerle ilgili katılıma düzeyini ifade etmek için 5'li Likert tipi dereceleme kullanılmıştır. Bu dereceleme "Her zaman (5), Sık sık (4), Ara sıra (3), Nadiren (2) ve Hiçbir zaman (1)" şeklinde oluşturulmuştur.

Geçerlilik çalışmalarında öncelikli olarak kapsam ve görünüş geçerliği için başvurulacak olan uzmanlar belirlenmiştir. Bunun için ölçek, eğitim teknolojisi, psikolojik danışma ve rehberlik, ölçme değerlendirme ve Türkçe alanı uzmanı akademisyenlere kapsam ve görünüş geçerliliği için sunulmuş ve görüşleri alınmıştır. Alınan görüşler ve eleştiriler doğrultusunda ölçekte gerekli düzeltme ve çıkarma işlemleri yapılarak, toplam 29 maddelik ölçek oluşturulmuş ve geçerlik güvenirlik çalışmaları bu maddeler üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Yapı geçerliği ve güvenirlik çalışmaları için ölçekler örneklem grubuna uygulanmıştır. Ölçeklerden elde edilen verilere öncelikle yapı geçerliği için açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizinde ölçekte yer alacak maddelerin belirlenmesinde maddelerin öz değerlerinin 1, maddelerin yük değerinin en az .30, maddelerin tek bir faktörde yer alması ve iki faktörde yer alan faktörler arasında ise en az .10 fark olmasına dikkat edilmiştir.

Açımlayıcı faktör analizinden elde edilen faktörlü yapının doğrulayıcı faktör analizi ile model uyumu test edilmiştir. Ölçeğin güvenirliğine de iç tutarlık katsayıları ile bakılmıştır. Araştırmada açımlayıcı faktör analizi ve iç tutarlılık katsayılarının belirlenmesinde SPSS paket programı, doğrulayıcı faktör analizi içinse Lisrel paket programı kullanılmıştır.

## Bulgular

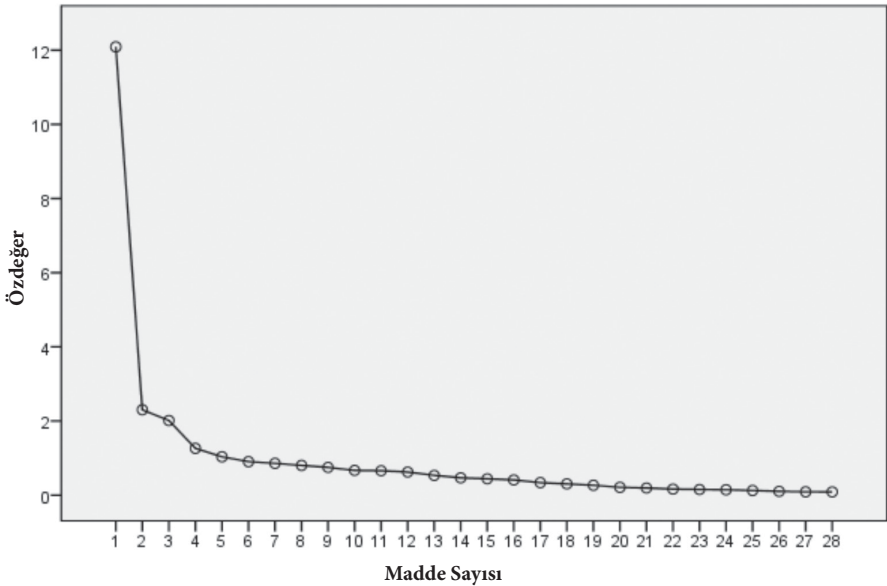
Bu bölümde ölçeğin geçerlik-güvenirlik çalışmalarıyla ilgili bilgiler sunulmuştur.

### Yapı Geçerliği

Ölçeğin yapı geçerliğine açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır.

### Açımlayıcı Faktör Analizi

Psikoşiddetin Etkileri Ölçeğinin yapı geçerliliği için ilk olarak açımlayıcı (exploratory) faktör analizi yapılmıştır. Bu analizin yapılabilmesi için öncelikle örneklemin yeterliliğini test eden Kaiser Maier Olkin (KMO) katsayısına bakılmıştır. KMO değeri .93 olarak bulunmuştur. Bu değer .70'den büyük olması nedeniyle bu veriler üzerinden faktör analizi yapılabileceği sonucuna varılmıştır. İkinci olarak Bartlett Sphericity testine bakılarak ( $\chi^2 = 12511.85, p=.000$ ) elde edilen verilerin faktör analizi yapmaya uygun olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizinde 23 maddenin öz değeri 1 olacak şekilde temel bileşenler analizi öncelikli olmak üzere varimax eksen döndürmesi gerçekleştirilmiştir. Geçerlik çalışmaları sonucunda ölçek 3 faktörlü bir yapıya sahip olarak bulunmuştur. Ancak bu yapının saçılma diyagramında nasıl görüldüğünü incelemekte de fayda görülmektedir.



Şekil 1.

Saçılma Diyagramı (Scree Plot) Faktör Yapısı Şekli

Öz değeri 1 alınan faktör analizi sonucunda ölçekteki faktör sayısı saçılma diyagramında da görüldüğü gibi üç faktörlüdür. Saçılma diyagramının incelenmesi sonucunda ölçekle ilgili üç faktörlü yapı tercih edilmiştir. Yapıdaki faktörlere karar verildikten sonra maddelerin faktörlerdeki yük değerleri incelenmiştir. Maddelerden 22. 26. ve 31. maddeler düşük madde yüküne sahip olduğu ya da iki faktörde .10'dan daha az farka sahip olduğu için ölçekten çıkarılmış ve yirmi dokuz madde üzerinden tekrar açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Yirmi dokuz madde üzerinden yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda KMO değeri .93 olarak bulunmuştur. Bu değer .70'den büyük olması nedeniyle bu veriler üzerinden faktör analizi yapılabileceği sonucuna varılmıştır. İkinci olarak Bartlett Sphericity testine bakılarak ( $\chi^2 = 11312.44, p=.000$ ) elde edilen verilerin faktör analizi yapmaya uygun olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizinde 43 maddenin öz değeri 1 olacak şekilde temel bileşenler analizi öncelikli olmak üzere varimax eksen döndürmesi gerçekleştirilmiştir. Geçerlik çalışmaları sonucunda ölçek yine 3 faktörlü bir yapıya sahip olarak bulunmuştur.

Psikoşiddetin Etkileri Ölçeği üç faktörlü bir yapıdan oluşmuştur. Bu faktörlerden birincisinde toplam yirmi madde yer almaktadır. Bu faktörde 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10. 11. 12. 13. 14. 15. 16. 17. 18. 21. ve 32. maddeler vardır. Ölçekte yer alan 3. madde 'Psikoşiddet, örgütsel bağlılık duygusunu olumsuz olarak etkiler' maddesidir. Maddelerin birinci faktördeki yük değerleri 0.33-0.92 arasında değişmektedir. Ölçeğin toplam varyansının %40.7'sini açıklayan bu faktör "örgütsel davranış" olarak isimlendirilmiştir. Ölçekte yer alan ikinci faktör toplam 4 maddeden oluşmaktadır. Bu faktörde 23. 24. 25. ve 30. maddeler vardır. Ölçekte yer alan 23. madde 'Psikoşiddet, beni depresyona sürükler' bu boyutun örnek maddesidir. Bu maddelerin ikinci faktördeki yük değerleri 0.54-0.74 arasında değişmektedir. Ölçeğin toplam varyansının %8.6'sını açıklayan bu faktör "Bireysel etkiler" olarak isimlendirilmiştir. Ölçekte yer alan üçüncü faktör ise toplam 5 maddeden oluşmaktadır. Bu faktörde 19. 20. 27. 28. ve 29. maddeler vardır. Bu maddelerin üçüncü faktördeki yük değerleri 0.31-0.84 arasında değişmektedir. Ölçekte yer alan 19. madde 'Psikoşiddet, beni hiçbir şekilde etkilemez' örnek maddesidir. Ölçeğin toplam varyansının %7.7'sini açıklayan bu faktör "Öğrenilmiş güçlülük" olarak isimlendirilmiştir. Ölçeğin faktör analizi bilgileri tablo 1'de verilmiştir.

**Tablo 1.**  
Psikoşiddetin Etkileri Ölçeği Faktör Yükleri

Maddeler	Ortak Faktör Varyansı	Faktör Yük Değerleri		
		Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3
M1	.755	.864		
M2	.786	.884		
M3	.807	.896		
M4	.800	.891		
M5	.818	.898		
M6	.790	.887		
M7	.845	.918		
M8	.792	.887		
M9	.727	.852		
M10	.250	.485		
M11	.267	.500		
M12	.607	.762		
M13	.664	.741	.339	
M14	.688	.745	.359	
M15	.139	.327		
M16	.199	.354		
M17	.420	.579		
M18	.595	.673	.374	
M19	.254			.479
M20	.384			.590
M21	.554	.670	.301	
M23	.705	.517	.662	
M24	.772	.467	.743	
M25	.407	.310	.536	
M27	.215			.318
M28	.727			.839
M29	.747			.841
M30	.502	.433	.558	
M32	.310	.462		
Öz Değer (Top.= 17.3)		12.0	2.3	2.0
Açıklanan Varyans %		40.7	8.6	7.7
Toplam= 57				

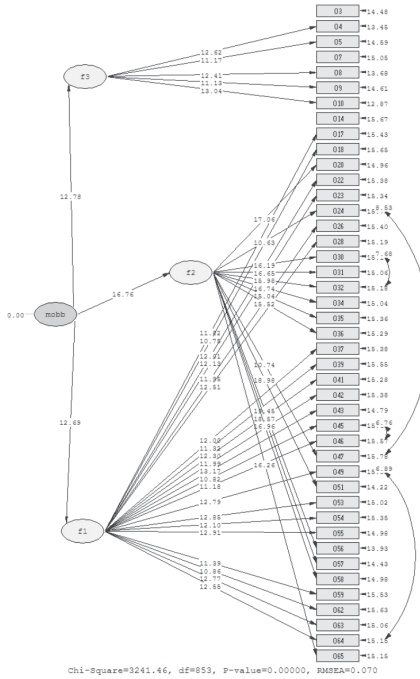
Toplam yirmi dokuz maddeden oluşan ölçeğin tamamı ele alındığında ölçek üç faktörden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan kırk üç maddenin faktörlerdeki yük değerleri 0.31-0.92 arasında değişmektedir. Ölçekte yer alan üç faktör toplam varyansın %57'sini açıklamaktadır. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin toplam yirmi dokuz maddeden ve üç alt faktörden oluştuğu bulunmuştur. Bu değerler ölçeğin psikoşiddetin etkilerini iyi bir şekilde açıkladığını göstermektedir. Elde edilen değerlerin ve yapının model uyumu testine ise doğrulayıcı faktör analizi ile bakılmıştır.

#### Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA), birinci düzen ve ikinci düzen analizleri ile gerçekleştirilmiştir. *Psikoşiddetin Etkileri Ölçeği*'nin birinci düzen doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, uyum indeksi  $X^2 = 3241.46$  ( $sd=853, p=.00$ ),  $X^2 / sd = 3.79$  RMSEA= 0.070, GFI= 0.80, AGFI= 0.75, CFI= 0.97, NFI= 0.96 ve NNFI= 0.97 olarak bulunmuştur. Yapılan birinci düzen doğrulayıcı faktör analizi modifikasyon önerileri doğrultusunda 32. ile 30. maddeler, 47. ile 24. maddeler ve 64. ile 49. maddeler arasında modifi-

kasyon yapılmasına karar verilmiştir. Yapılan modifikasyonların  $\chi^2$  (ki-kare)'ye anlamlı düzeyde ( $p < .05$ ) katkı sağladıkları görülmüştür.

Yapılan ikinci düzen DFA sonucunda, tanımlanan faktörlerin Psikoşiddetin Etkileri Ölçeğinin örtük değişkenini anlamlı bir biçimde açıklayıp açıklamadığına bakıldığında, tüm faktörlerin Psikoşiddetin Etkileri Ölçeğinin örtük değişkenini anlamlı bir biçimde açıkladığı görülmüştür. Yapılan analiz sonucunda, uyum indeksleri  $\chi^2= 3241.46$  ( $sd=853$ ,  $p=.00$ ),  $\chi^2 / sd= 3.79$  RMSEA= 0.070, GFI= 0.80, AGFI= 0.75, CFI= 0.97, NFI=0.96 ve NNFI= 0.97 olarak bulunmuştur.



Şekil 2.

### Psikoşiddetin Etkileri Ölçeğinin İkinci Düzen DFA Açıklama Oranları ve Hata Varyansları

Doğrulamalı faktör analizleri ile kurulan modellerin verilere uyumunun değerlendirilmesinde  $\chi^2$  (ki-kare), RMSEA, GFI, AGFI, CFI, NNFI gibi uyum indekslerine bakılarak değerlendirme yapılmaktadır (Anderson ve Gerbing, 1984; Büyüköztürk, Akgün, Özkahveci ve Demirel, 2004; Byrne, 1998; Sümer, 2000; Şimşek, 2007). Bu değerlendirmede  $\chi^2 / sd$  oranı 5 ve daha küçük olması durumunda model veri uyumunun çok iyi olduğu kabul edilmektedir. RMSEA değerinin sıfıra yakın ve 0.05'den küçük olması model veri uyumunun mükemmel olduğunu

göstermektedir. Fakat bu oranın 0.08'e kadar veri uyumu için kabul edilebilmektedir. Ayrıca CFI ve AGFI indekslerinin 0.90'dan büyük olması durumunda model veri uyumunun mükemmel olduğunu göstermektedir. CFI için 0.85 ve yukarısı; AGFI içinde 0.80 ve yukarısının model veri uyumu için yeterli olduğu kabul edilmektedir. CFI ve NNFI için ise 0.90 ve yukarısı model veri uyumunun mükemmelliğini göstermektedir (Anderson ve Gerbing, 1984; Sümer, 2000).

Ölçeğin uyum indeksleri incelendiğinde uyum indekslerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. Bu bulgulara dayanarak ölçeğin yapı geçerliliğinin sağlandığı ifade edilebilir. Ölçeğin güvenilirlik çalışması için iç tutarlılık (alpha) test tekrar test katsayıları hesaplanmıştır.

### İç Tutarlılık ve Test Tekrar Test Güvenirlik Katsayıları

Yirmi dokuz madde ve üç alt faktörden oluşan Psikoşiddetin Etkileri Ölçeğinin yirmi dokuz madde-lik toplam iç tutarlılık katsayısı .96 olarak bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin iç tutarlılık katsayıları ise şu şekildedir: Birinci (örgütsel davranış) alt faktör için .95, İkinci (bireysel etkiler) alt faktörü için .94 ve Üçüncü (öğrenilmiş güçlülük) alt faktörü için .81 olarak bulunmuştur. Bu değerler güvenilirlik için kabul edilebilir değerler olarak görülmektedir. İki ölçüm arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Ölçekle ilgili araştırmaya katılan 185 kişinin test tekrar test sonuçlarına bakılmıştır. Test tekrar test sonucunda ilk ölçümle ikinci ölçüm arasındaki korelasyon .81 olarak bulunmuştur. Bulunan bu değerler Psikoşiddetin Etkileri Ölçeğinin güvenilirlik düzeyi için kabul edilebilir değerler olarak görülmektedir. Geçerlik güvenilirlik çalışmaları sonucunda elde edilen sonuçlar ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 2.  
Psikoşiddetin Etkileri Ölçeği Faktörleri Arası Korelasyon Değerleri

	Örgütsel davranış	Bireysel etkiler	Öğrenilmiş güçlülük
Örgütsel davranış	-	.59**	.53**
Bireysel etkiler		-	.57**
Öğrenilmiş güçlülük			-
Toplam	.82**	.89**	.88**

\*\* $p>.01$

Tablo 2 incelendiğinde ölçeğin toplam puanı ile faktör puanları arasındaki korelasyonlar .82 ile .88 arasında değişmekte ve .01 düzeyinde anlamlı

farklılığa sahiptir. Faktör puanları arasındaki korelasyonlar ise .53 ile .59 arasında değişmekte ve .01 düzeyinde anlamlı farklılık göstermektedir.

### Tartışma

Bu araştırmanın amacı çalışanların karşılaştıkları psikoşiddetin etki düzeylerini değerlendirmeye yönelik bir ölçek geliştirmek ve geçerlik ve güvenilirlik analizlerini gerçekleştirmektir. Araştırmanın aynı zamanda araştırmadan elde edilen bulgular Psikoşiddetin Etkileri Ölçeğinin yüksek düzeyde geçerlik ve güvenilirlik ölçülerine sahip olduğunu kanıtlamıştır. Bu çalışmada ölçeğin faktör yapısını belirlemek amacıyla açılımlı faktör ve faktör yapısının uyumunu test etmek için doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Ölçek maddelerinin üç boyutta toplandığı görülmüştür. Daha sonra bu boyutlarda toplanan maddeler incelenmiş ve değerlendirdikleri özellikler bakımından bu boyutlar; örgütsel davranış, bireysel etkiler ve öğrenilmiş güçlülük şeklinde adlandırılmıştır. Ölçekte yer alan 29 maddenin tümünün kendi boyutlarında .30 faktör yükü ölçütünden yüksek, diğer boyutlarda ise düşük olması faktörlerin bağımsızlığını göstermesi açısından son derece önemlidir.

Psikoşiddet ve örgütsel davranışı oluşturan örneğin örgüt kültürü arasında yakın ilişki içeren (Vartia, 1996; Vickers, 2006; Yaman, 2007, 2010; Yaman, Virdinlioğlu ve Çitemel, 2010) araştırma bulguları mevcuttur. Psikoşiddetin mağdur üzerindeki bireysel etkilerine ilişkin araştırma bulguları vardır. Kronik uyku bozukluğu, kronik yorgunluk sendromu, taşikardi, nefes almada zorluk, mide ağrısı bunlardan yalnızca bir kaçıdır (Björkqvist, Osterman ve Hjelt-Bäck, 1994; Blase ve Blase, 2003; Leymann, 1996; Yaman, 2007). Yine psikoşiddeti, öğrenilmiş güçlülükle ilişkilendirilebilecek araştırma bulgularından bahsedilebilir. Savunma mekanizmasının devrede olması, tepkisizlik, istifa etme ya da istifa edeceğini belirtme örnek olarak verilebilir (Björkqvist ve ark.; Blase ve Blase; Bren ve McNamara, 2004; Cusanck, 2000; Davenport ve ark., 2003; Mikkelsen ve Einarssen, 2002; Leymann, 1996; Lewis, 2004; Tinaz, 2006; Yaman, 2007, 2010; Zapf, 1999). Bu bulgular ölçeğin alt boyutlarını oluşturan faktör adları ve içerikleriyle uyumlu, faktör adlarını destekler niteliktedir.

Madde analizi sonucunda ölçeğin düzeltilmiş madde-toplam puan korelasyonlarının .53 ile .89 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; Tabachnick ve Fidell, 1996), bu katsayıların yeterli olduğu ifade edilebilir. Ölçeğin iç tutarlılık güvenilirlik katsayıları psikoloji ve eğitim alanında kullanılan ölçekler için gerekli olan .70 (Tezbaşaran, 1996) ölçütünün üzerinde bulunmuştur. Bu katsayılar ölçekte yer alan maddelerin birbirleri ile tutarlı, dolayısıyla iç tutarlılık anlamındaki güvenilirliğin 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.

Psikoşiddetin Etkileri Ölçeği'nin psikometrik özelliklerinin incelendiği bu çalışmadan elde edilen tüm bulgular geliştirilen ölçeğin çalışanların psikoşiddet düzeylerini saptamada geçerli ve güvenilir bir araç olarak kullanılabilirliğini göstermektedir. Ancak Psikoşiddetin Etkileri Ölçeği'nin kullanılacağı araştırmaların yapılması bu ölçeğin ölçme gücüne önemli katkılar sağlayacağı söylenebilir.

Bu araştırmadaki ölçek öğretmenler üzerinde uygulanmış ve geliştirilmiştir. Bunun yanında farklı meslek gruplarına yönelik çalışmaların da yürütülmesi gerektiği düşünülebilir.

Zorbarların kişilik özelliklerini ortaya koyabilecek ölçek çalışmaları yapılabilir.



# A Scale of Mobbing Impacts

Erkan YAMAN<sup>a</sup>

Sakarya University

## Abstract

The aim of this research was to develop the Mobbing Impacts Scale and to examine its validity and reliability analyses. The sample of study consisted of 509 teachers from Sakarya. In this study construct validity, internal consistency, test-retest reliabilities and item analysis of the scale were examined. As a result of factor analysis for construct validity three factors emerged which named organizational behavior, individual effect, and learned resourcefulness consisting of 29 items which accounted for the 57 % of the total variance. The internal consistency reliability coefficients were .92 for organizational behavior, .83 for individual effect, and .63 for learned resourcefulness. The findings also demonstrated that item-total correlations ranged from .32 to .92. Test-retest reliability coefficients were .53 and .89 for three subscales, respectively. According to these findings the Mobbing Impact Scale can be named as a valid and reliable instrument that could be used in the field of organization.

## Key Words

Mobbing's Effects, Validity, Reliability.

The concept of mobbing was used to define the behaviors of animals frightening away a threat or a hunting enemy in 1960s (Lorenz, 2008). For instance, Lorenz observed that a goose cannot attack a fox on its own, but in case a lot of geese come together to join their forces, they can frighten away and even injure a fox (Dökmen, 2008). On the other hand, the concept of mobbing was used to define the aggressive behaviors of the groups of little children towards an alone and weak child (Tınaz, 2006). A lot of researches have been conducted in many countries such as Ireland, Sweden, Finland, Austria, Hungary, Italy and France with the help of Leymann's studies (Çobanoğlu, 2005).

Victims are exposed to systematic humiliation and their personal rights are held during the mobbing process. There are some immoral and hostile behaviors towards the victim and it is expected mobbing occur quite often (at least once a week) or in long term (at least six months) (Leymann & Gustafsson, 1996). Mobbing, at the same time, is the misuse of power. Tyrant, most probably, enjoys the troubles and the weakness of emotions of the victim (The Harvard Mental Health Letter, 2001). On the other hand, mobbing is the aggressive behaviors that are not reflected explicitly such as abuse (Fineman, Sims, & Gabriel, 2005).

In addition to the general researches about mobbing (Casimir, 2002; Field, 1996; Lewis & Orford, 2005; Mikkelsen, 2004; Namie & Namie, 2003; Yaman 2007, 2008; Zapf & Einarsen, 2001), researches have been conducted in the fields of the psychological effects of mobbing (DiMartino, 2003; Leymann & Gustafsson, 1996; Lynch & O'Moore, 2004; Mikkelsen & Einarsen, 2002), its reasons (Einarsen, 1999; Einarsen, Raknes, & Matthiesen, 1994; Erikson & Einarsen, 2004; Hoel, 2004; Sheehan, Barker, & Rayner, 1999; Zapf, 1999). Moreover, according

**a** Erkan YAMAN, Ph.D., is currently an Assistant Professor at the Department of Educational Sciences, Educational Administration, Supervision, Planning and Economics. Her research interests include educational ethics, education, supervision, career development, organizational behavior, mobbing and bullying. Correspondence: Assist. Prof. Erkan YAMAN, Sakarya University, Faculty of Education, Educational Sciences, Sakarya/Turkey. E-mail: eyaman@sakarya.edu.tr Phone: +90 264 6141033/227.

to Leymann, 15% of the suicides are directly related with mobbing in working places in Sweden. This indicates how important the concept of mobbing is.

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 interchangeably used. For example the terms "bullying/victimization, emotional abuse, maltreatment/mistreatment, harassment and abuse" are some of the concepts often used to define mobbing (Yaman, 2007, 2009).

When the researches in Turkey are taken into consideration (Bahçe, 2007; Dilman, 2007; Ertürk, 2005; Gökçe, 2006; Gücenmez, 2007; Güneş, 2006; Işık, 2007; Kılıç, 2006; Yaman, 2007; Yavuz, 2007), it is seen that descriptive style researches are made depending on the basis of Leymann's typology.

According to modern management paradigms in order for employees to have happy work environment, get satisfaction from their work, able to work peacefully in the business environment, both for organizational behavior and quality of life and health is very important. Therefore, reliable and valid measurement tools related to mobbing are very important for working life. As a result of literature review a measurement tool was not found related to this concept in our country. In this context, the purpose of this study was to develop a valid and reliable measurement tool in order to evaluate effects of mobbing employees' exposure.

### Method

The sample of study consists of 509 teachers who employed in different school levels in Sakarya, Turkey. Of all the participants, 165 were female; 344 were male. The mean age of the participants was 32 years.

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, pre-form was developed, consisting 32 items. The items of the pre-form were evaluated in terms of content validity by academicians and scaling experts. After the correction and eliminations 29 items retained for the scale. In this study exploratory and confirmatory factor analysis were performed to examine the factor structure of the

scale according to the data obtained from the Turkish teachers. 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 .97. The Standardized Root Mean Square Residual (RMSEA), however, should be .05 or below to indicate a satisfactory fit. In addition to these, whether or not items have a significant factor loading and regardless of factor correlations and item errors display significant relationships have also been examined. Also re-test and internal consistency reliabilities and item analysis of the inventory were examined.

### Results

As a result of factor analysis for construct validity three factors emerged which named organizational behavior, individual effect, and learned resourcefulness consisting of 29 items which accounted for the 57 % of the total variance. Factor loadings ranged from .33 to .92 for organizational behavior, .54 to .74 for individual effect, and .32 to .84 learned resourcefulness. Similarly, the results of CFA indicated that the model was well-fit and Chi-Square value ( $\chi^2=3241.46$ ,  $N=509$ ,  $sd=853$ ,  $p=0.00$ ) which was calculated for the adaptation of the model was found to be significant. The goodness of fit index values of the model were  $RMSEA=.070$ ,  $NFI=.96$ ,  $CFI=.97$ ,  $NNFI=.97$ ,  $AGFI=.75$ , and  $SRMR=.074$ . The internal consistency reliability coefficients were .95 for organizational behavior, .94 for individual effect, and .81 for learned resourcefulness. Test-retest reliability coefficients were .78 and .91 for three subscales, respectively. The item-total correlations ranged from .53 to .89.

AGFI, CFI, NNFI in evaluating the concordance of the data with the models was established with confirmatory factor analysis (Anderson & Gerbing, 1984; Büyüköztürk, Akgün, Kahveci, & Demirel, 2004; Byrne, 1998; Sümer, 2000; Şimşek, 2007). In this evaluation, in case the ration of  $\chi^2/sd$  is 5 and less, it is accepted that the concordance of the data with the models is quite good. Whether the value of RMSEA is close to zero and less than 0.05 shows that the concordance of the data with the models is perfect. However, this concordance can be accepted to be good up to 0.08. Moreover, in case of this ration to be more than 0.90, the concordance of the data with the models is perfect. It is accepted that 0.85 and above for CFI, 0.80 and above for AGFI to be enough for model data concordance. 0.90 and above shows the perfection of model data concordance for CFI and NNFI (Anderson & Gerbing;



Sümer) . When the concordance indexes of the survey are examined, it is seen that they are acceptable. According to these findings, it can be said that the survey has construct validity. Internal consistency (alpha) and test-retest coefficients are calculated for the reliability of the survey.

The coefficient of internal consistency of Mobbing's Effects Survey which consists of twenty-nine items and three sub-factors is found to be 96. Coefficients of internal consistency of the survey's sub-dimensions are like that: it is found 95 for the first sub-dimension (organizational behavior), 94 for the second sub-dimension (individual effects) and 81 for the third sub-dimension (learned strength). These are acceptable values for reliability. There is a meaningful relationship between the two measurements. Test re-test results of 185 people participated in the survey are investigated. As a result of test re-test, the correlation between the first and the second measurement is found to be 81. This finding is an acceptable value for the reliability of Mobbing's Effects Survey. As a result of validity and reliability studies, it is seen that the survey is valid and reliable.

### Discussion

The aim of this research was to develop MSE and to examine its psychometric properties. Overall findings demonstrated that this scale had acceptable and high validity and reliability scores (Büyüköztürk, 2004; Tabachnick & Fidell, 1996; Tezbaşaran, 1996). So, this scale can be named as a valid and reliable instrument that could be used in the field of education. However, because participants were teacher, examination of the factor structure of MSE for targeting other populations should be made.

### Conclusion

The psychometric properties of the Scale Effects Mobbing were examined that in the light of the findings resulting from the work a scale was developed to be used as a tool to be valid and reliable measurements. However, it can be said that using Scale Effects Mobbing in research will provide important contributions to the measured power.

There are findings about the close relationship between mobbing and organizational culture which consists of organizational behavior (Vartia, 1996; Vickers, 2006; Yaman, 2007, 2010; Yaman, Vidinlioğlu, & Çitemel, 2010). There are also findings about the individual effects of mobbing on the victim. Chronic sleep disorders, chronic fatigue

syndrome, tachycardia, the difficulty in breathing, stomachache are among some of them (Björkqvist, Osterman, & Hjelt-Bäck, 1994; Blasé & Blase, 2003; Leymann, 1996; Yaman, 2007). Moreover, it can be mentioned about the findings which relate mobbing to learned strength such as; activated defense mechanism, unresponsiveness, resigning or indicating to resign (Björkqvist et al.; Blasé & Blase; Bren & McNamara, 2004; Cusanck, 2000; Davenport, Schwartz, & Elliott, 2003; Mikkelsen & Einarsen, 2002; Leymann; Lewis, 2004; Tınaz, 2006; Yaman, 2007, 2010; Zapf, 1999). These findings are accordant with factor names which constitute the sub-dimensions of the survey and contents; and also support the factor names.

### References/Kaynakça

- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*, 49, 155-173.
- Bahçe, C. (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.
- Bren, A., & McNamara, P. M. (2004, June). *An investigation into workplace bullying and organisational culture in healthcare within an Irish hospital setting*. Paper presented at The Fourth International Conference On Bullying and Harassment in The Workplace. London, UK.
- Büyüköztürk, Ş. (2004). *Veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Akgün, Ö., Kahveci, Ö. ve Demirel, F. (2004). Güdülenme ve Öğrenme Stratejileri Ölçeği'nin Türkçe Formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 4, 207-239.
- Byrne, B. M. (1998). *Structural equation modeling with LISREL, PRELIS and SIMPLIS: Basic concepts, applications, and programming*. London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- 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.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing. İşyerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Davenport, N., Schwartz, R. D. ve Elliott, G. P. (2003). *İşyerinde duygusal taciz* (çev. O. C. Önerotay). 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*. Paper presented at the Symposium of Workplace Violence In the Health Sector, Geneva.
- Dökmen, Ü. (2008). *Yaşama yerleşmek*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- 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 9 September, 2007 from [www.bullyoffline.org/workbully/index.htm](http://www.bullyoffline.org/workbully/index.htm).
- Fineman, S., Sims, D., & Gabriel, Y. (2005). *Organizing and organizations*. London: Sage.
- 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*. Paper presented at The Fourth International Conference On Bullying and Harassment in The Workplace, London, UK.
- 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.
- Lorenz, K. (2008). *İşte insan. Saldırganlığın doğası üzerine (çev. V. Atayman ve E. T. Güney)*. İstanbul: Cumhuriyet Kitapları.
- Lynch, J., & O'Moore, M. (2004, June). *Workplace bullying: Psychological effects, coping strategies and personality constructs of recipients of bullying behaviours*. Paper presented at The Fourth International Conference On Bullying and Harassment in The Workplace, London, UK.
- Mikkelsen, E. G. (2004, June). *Coping with exposure to bullying at work - results from an interview study*. Paper presented at The Fourth International Conference On Bullying and Harassment in The Workplace, London, UK.
- 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 23 December, 2006 from [www.amazon.com](http://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.
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3 (6), 49-74.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş, temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Yayıncılık.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (1996). *Using multivariate statistics*. New York, NY: Harper Collins College Publishers.
- Tezbaşaran, A. (1996). *Likert tipi ölçek geliştirme kılavuzu*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- The Harvard Mental Health Letter. (2001). Bullies and their victims. *The Harvard Mental Health Letter*, 4-6.
- Tınaz, P. (2006). *İşyerinde psikolojik taciz*. İstanbul: Beta Basım.
- 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.
- 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 Ahlakı*, 1, 81-97.
- Yaman, E. (2009). *Yönetim psikolojisi açısından işyerinde psikolojik şiddet*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Yaman, E. (2010). Psikolojide (mobbing) maruz kalan öğretim elemanlarının örgüt kültürü ve iklimi algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 10, 567-578.
- Yaman, E., Vidinlioğlu, Ö. ve Çitemel, N. (2010). İşyerinde psikolojik şiddet, motivasyon ve huzur: Öğretmenler çok şey mi bekliyor? Psikolojik şiddet mağduru öğretmenler üzerine. *Uluslararası İnsan Bilimleri*, 7 (1), 1136-1151.
- 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 personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20 (1-2), 70-85.
- Zapf, D., & Einarsen S. (2001). Bullying in the workplace: Recent trends in research and practice- an introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4) 369-373.