

İşyeri Zorbalığı Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Orhan Aydın
Hacettepe Üniversitesi

Hatem Öcel
Karabük Üniversitesi

Özet

Bu çalışma işyeri zorbalığı ile ilgili araştırmalarda en sık kullanılan ölçeklerden biri olan İşyeri Zorbalığı Ölçeği'nin (Negative Acts Questionnaire-Revised) Türkçe'ye uyarlaması amacıyla yürütülmüştür. Çalışma Ankara ili sınırları içinde yer alan kamu ve özel sektöre ait çeşitli işyerlerinde görev yapan 100 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular ölçeğin Türkçe formunun tek faktörlü bir yapıya sahip olduğunu, ölçek puanlarının aynı yapıyı ölçen bir ölçme aracıyla korelasyonuna bakılarak saptanan ilişki geçerliği ile birer sonuç değişkeni olan benlik değeri ve sürekli kaygı puanları arasındaki korelasyonlar incelenerek saptanan ölçüt geçerliğinin kabul edilebilir düzeyde bulunduğunu ortaya koymuştur. Ölçeğin Cronbach alfa katsayısı .88, test-tekrar test güvenirlilik katsayısı .80 ve iki farklı şekilde hesaplanan iki yarım güvenirlilik katsayıları .83 ve .82 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara dayanarak, İşyeri Zorbalığı Ölçeği'nin Türkçe formunun ülkemizde yürütülen araştırmalarda kullanılabilmek için gerekli olan psikometrik özelliklere sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar kelimeler: İşyeri Zorbalığı Ölçeği, geçerlik, güvenirlilik

Abstract

The study was carried out to investigate factor structure and psychometric properties of the Turkish version of Negative Act Questionnaire (NAQ-R), developed to measure workplace bullying. A total of 100 public and private sector employees participated in the study. Principle component analysis revealed that one factor solution accounted for 39 % of the total variance. The convergent and criterion related validities of the scale were explored by relating the scale scores with another workplace bullying scale and adverse outcomes such as low self esteem and high state anxiety respectively. The results indicated high convergent and criterion related validities. Reliability analyses showed that the scale had high internal consistency and high test-retest and split half reliabilities. Based on the findings, it was concluded that Turkish version of the NAQ-R had sufficiently high reliability and validity to justify its use as a tool to measure workplace bullying in Turkey.

Key words: Negative Act Questionnaire, validity, reliability

Son yıllarda giderek daha fazla ilgi konusu olmaya başlayan iş yeri zorbalığının bir çok değişik tanımı yapılmıştır. Salin (2003) işyeri zorbalığını, bir ya da daha fazla kişiye yönelik olarak yapılan, kurban-zorba boyutlarını içeren ve düşmanca bir iş ortamının oluşmasına neden olan, devamlılığı bulunan, tekrarlanan ve olumsuz davranışları içeren bir durum, Einarsen, Hoel ve Notelears (2009) ise yöneticilerin, iş arkadaşlarının ya da astların saldırgan ve olumsuz davranışlarına sürekli olarak hedef olma durumu olarak tanımlamaktadır. Benzer şekilde Leymann'a (1996) göre işyeri zorbalığı kendini savunamayacak durumda olan bir bireyin, işyerindeki bir kişi ya da grubun sistematik bir biçimde düşmanca ve etik olmayan davranışlarına hedef olması, Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper'a (2003) göre "birini sosyal olarak dışlama, taciz etme, incitme ya da işini yapmasını olumsuz yönde etkileme" durumudur. Tanımlamanın yanı sıra, iş yerlerinde gözlenen zorbalık olgusuna işaret etmek için kullanılan kavramlar arasında da farklılıklar vardır. Mevcut kavramlar arasında en yaygın biçimde kullanılanlar "workplace bullying" ve "mobbing" kavramlarıdır. Hatta işyeri zorbalığına işaret etmek için birçok araştırmada, bu iki kavramın birlikte kullanıldığı görülmektedir (Einarsen, 2000; Mathiesen ve Einarsen, 2001; Salin, 2003). İşyeri tacizi (workplace harassment; Björkqvist, Österman ve Hjelt-Back, 1994; Rospenda, 2002), işyerinde duygusal taciz (emotional abuse at work; Keashly, 1998) işyeri saldırganlığı (workplace aggression, Baron ve Neuman, 1996), işyeri kabalığı (workplace incivility, Cortina, Magley, Williams ve Langhout, 2001) araştırmalarda işyeri zorbalığı anlamında kullanılan kavramlardan bazılarıdır. Benzer bir durum ülkemizde de gözlenmekte ve işyeri zorbalığı tanımına giren davranışlara işaret etmek için psikolojik zorbalık, psikolojik şiddet, yıldırma, mobbing, işyerinde yıldırma, duygusal saldırı, duygusal taciz gibi değişik kavramlar kullanıldığı görülmektedir.

Farklı tanım ve kavramlar kullanmalarına karşın, zorbalık konusunda çalışan araştırmacıların işyerlerinde gözlenen olumsuz kişilerarası davranışların hangi koşullarda zorbalık olarak nitelendirileceği konusunda görüş birliği içinde olduklarını söylemek mümkündür (Mathiesen ve Einarsen, 2004). Araştırmacılara göre, zorbalıktan söz edilebilmesi için ilgili davranışların olumsuz ve düşmanca olması, sistematik bir biçimde tekrarlanması ve belirli bir sıklıkla belirli bir süre devam etmesi gerekmektedir. Tek seferlik ya da zaman zaman sergilenen olumsuz bir kişilerarası davranış zorbalık olarak nitelendirilmez. (Einarsen ve ark., 2003, 2009; Leymann, 1996; Salin, 2003; Vartia, 2003). Leymann (1996) "sıklığı" haftada en az bir kez olumsuz bir davranışa hedef olma, "süreyi" ise altı ay

olarak işevrük hale getirmiştir.

Zorba ile kurban arasında bir güç eşitsizliğinin bulunması, bu nedenle de kurbanın kendini savunmada güçlük çekmesi zorbalıktan söz edebilmek için gerekli görülen bir diğer özelliklerdir (Leyman, 1996; Vartia, 2003). Bu nedenle de, bazen astlardan üstlere yönelik zorbalıktan söz edilse de (örn., Branch, Ramsay ve Barker, 2004; Einarsen ve ark., 2009), genelde üstler ve iş arkadaşları potansiyel zorbalık olarak düşünülmektedir (Vartia, 2003). Diğer yandan, birçok araştırmacı hedef kişiye zarar verme amacı taşımayan olumsuz kişilerarası davranışların da zorbalık kavramının dışında tutulması gerektiğini belirtmektedir. Bu araştırmacılara göre, eğer zarar verme niyeti yoksa psikolojik zorbalıktan bahsedilemez (Björkqvist ve ark., 1994; Keashly ve Jagatic, 2003; Zapf ve Einarsen, 2005). Kuşkusuz, zarar verme niyetinin olmaması, hedefteki kişinin zarar görmeyeceği anlamına gelmemektedir.

İşyeri zorbalığı hem çalışanlar hem de örgüt açısından çok sayıda olumsuz sonuç doğurabilecek ciddi bir örgütsel problem olarak nitelendirilmektedir. Yapılan araştırmalar zorbalığa hedef olan çalışanların, uykusuzluk, konsantrasyon güçlüğü ve yüksek düzeyde kaygı yaşadıklarına (Björkqvist ve ark., 1994; Einarsen, Mathiesen ve Skogstad, 1998; Mikkelsen ve Einarsen, 2002; Quine, 2001), benlik değerlerinin ve öz saygılarının daha düşük olduğuna (Mathiesen ve Einarsen, 2007; Vartia, 2003), ve bu çalışanlar arasında tükenmişlik (Einarsen ve ark., 1998), travma sonrası stres bozukluğu (Leymann ve Gustafsson, 1996; Mathiesen ve Einarsen, 2004), depresyon (Björkqvist ve ark., 1994; Quine, 2001) psikosomatik sağlık şikayetleri (Björkqvist ve ark., 1994; Pedro, Sanchez, Navarro ve Izquierdo, 2008), fiziksel rahatsızlık (Groeblichhoff ve Becker, 1996; Leymann ve Gustafson, 1996; Zapf, Knorz ve Kulla, 1996) ve benzeri gibi sorunların daha yaygın olarak görüldüğüne işaret etmektedir. Bireysel gibi görünen bu sorunlar aynı zamanda örgütsel verimliliği de doğrudan doğruya etkileyebilmektedir. Bunun yanı sıra, zorbalığa hedef olmanın çalışanların iş doyumlarını ve görev performanslarını olumsuz yönde etkileyerek (Einarsen ve Raknes, 1997; Einarsen, Mathiesen ve Skogstad, 1998; Quine, 2001), daha az örgütsel vatandaşlık (Constantino, Domingez ve Galan, 2006; Einarsen ve ark., 2003) ve daha fazla üretim karşıtı iş davranışları (Einarsen ve ark., 2003) sergilemelerine yol açarak örgütsel verimliliğin azalmasına dolaylı olarak katkıda bulunabileceği belirtilmektedir.

İşyerleri ve çalışanlar için çok sayıda olumsuz sonuçları bulunan işyeri zorbalığına müdahale edilebilmesi için öncelikle zorbalığın tanımlanması ve ölçülmesi gerekmektedir. Psikolojik zorbalık ölçümleri başlangıçta daha çok klinik gözlemler ve vaka incelemesi yoluyla gerçekleştirilmiştir (Jimenez, Munoz,

Gamarra ve Herrer, 2007). Ancak, kısmen zorbalığın doğuracağı sonuçlar açısından çalışanların zorbalığa hedef olmaya ilişkin öznel algılarının önemine yapılan vurguların (örn., Bjorkqvist ve ark., 1994; Cowie, Naylor ve Rivers, 2002) kısmen de daha kısa sürede ve çok sayıda çalışana uygulanabilmelerinin getirdiği kolaylıkların sonucu olarak değişik araştırmacılar tarafından değişik işyeri zorbalığı ölçekleri geliştirilmiştir. Bu ölçekler arasında geliştirildikleri tarihten bu yana yaygın bir biçimde kullanılmaya devam edilen iki ölçek bulunmaktadır (Einarsen ve ark., 2009). Bu ölçeklerden biri Leymann (1990) tarafından geliştirilen Leymann Psikolojik Terör Envanteri (Leymann Inventory of Psychological Terror-LIPT), diğeri Einarsen ve Raknes'in (1997) İşyeri Zorbalığı Ölçeği'dir (Negative Act Questionnaire-NAQ). Yoğun biçimde zorbalığa hedef olma nedeniyle travmatize olan çalışanların teşhisine yönelik bir araç olarak geliştirildiği için, Leymann Psikolojik Terör Envanteri, genel çalışan evreninde yürütülen çalışmalar için daha az uygundur (Einarsen ve ark., 2009). Bu nedenle, değişik iş kolları ve değişik ülkelerde yapılan araştırmalarda en sık kullanılan ölçeğin İşyeri Zorbalığı Ölçeği olduğunu söylemek mümkündür (Jimenez ve ark., 2007).

Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen ve Einarsen ve Hoel (2001) tarafından revize edilen İşyeri Zorbalığı Ölçeği 22 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin özellikle revize edilmiş formu (Negative Acts Questionnaire-R) Norveç, Finlandiya, Danimarka, Avusturya, Belçika, İngiltere, Litvanya, İspanya, İtalya ve Portekiz gibi Avrupa ülkelerinin yanı sıra, ABD, Çin, Avustralya ve Japonya gibi ülkelerde de kullanılmaktadır (Jimenez ve ark., 2007). Psikometrik özelliklerine ilişkin olarak bu ülkelerde yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçlar tutarlı bir biçimde ölçeğin ölçüt geçerliği ve içtutarlığı yüksek bir ölçme aracı olduğunu ortaya koymuştur. Ölçeğin faktör yapısına ilişkin bulgular genellikle iki faktörlü bir yapısının bulunduğunu göstermektedir (örn., Einarsen ve ark., 2009; Pedro ve ark., 2007). Bu nedenle, Einarsen ve arkadaşları (2009) işyeri zorbalığı ölçeğinin faktör sayısının kültürden etkilenebileceğini belirterek, ölçeğin geçerliğinin farklı kültürlerde sınanmasının yararlı olacağını belirtmektedirler.

Araştırmanın Amacı

Diğer ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de son yıllarda işyeri zorbalığı konusunda çok sayıda araştırma yürütüldüğü görülmektedir (örn., Aydın ve Özkul, 2007; Bilgel, Aytac ve Bayram, 2006; Cemaloğlu, 2007; Dangaç, 2008; Öcel, 2009; Tıgrel ve Kokalan, 2009). Bu araştırmalarda aralarında "İşyeri Zorbalığı

Ölçeği" de dahil olmak üzere bir çok değişik ölçme aracı kullanılmıştır. Ancak, bu araştırmaların bir bölümünde ölçme aracının psikometrik özelliklerinden hiç söz edilmediği, bir bölümünde sadece içtutarlık katsayılarının hesaplandığı, "İşyeri Zorbalığı Ölçeği"nin kullanıldığı iki araştırmada ise (Cemaloğlu, 2007; Öcel, 2009) içtutarlık katsayıları ile faktör yapılarına ilişkin bilgi verildiği görülmektedir. Dolayısıyla, kaynaklara ulaşabildiğimiz kadarıyla, ülkemizde psikometrik özellikleri tüm yönleriyle incelemiş bir işyeri zorbalığı ölçeği olmadığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle, bir çok farklı ülke ve sektörde uyarlama çalışması yapılmış olan ve işyeri zorbalığı çalışmalarda en yaygın kullanılan ölçme aracı olduğu belirtilen (Jimenez ve ark., 2007) "İşyeri Zorbalığı Ölçeği"nin Einarsen ve Hoel (2001) tarafından revize edilen formunun Türk örnekleme uyarlama çalışmasının yapılarak araştırmacıların kullanımına sunulmasının yararlı olacağı düşünülmüştür.

Ölçeğin isminin Türkçeye, orijinaline (Negative Acts Questionnaire) uygun olarak, "Olumsuz Davranışlar Ölçeği" olarak çevrilmesinin ölçmeyi amaçladığı özelliklerin yanlış anlaşılmasına yol açabileceği düşünülerek "İşyeri Zorbalığı Ölçeği" başlığının kullanılmasına karar verilmiştir. Diğer yandan ölçeğin orijinal yapımcılarının kullanılabilecek mevcut kavramlar arasından "workplace bullying" kavramını tercih etmeleri ve ülkemizde "bullying" kelimesinin Türkçe'ye zorbalık olarak çevrilmesi konusunda bir görüş birliğinin bulunması nedeniyle, mevcut Türkçe kavramlar arasından "işyeri zorbalığı" kavramının seçilerek kullanılması uygun bulunmuştur.

Yöntem

Katılımcılar

Araştırmanın örneklemini Ankara ili sınırları içinde yer alan kamu ve özel sektöre ait çeşitli işyerlerinde görev yapan 100 katılımcı oluşturmaktadır. Yaşları 21 ile 57 ($Ort. = 34.99, S = 8.25$) arasında değişen ve 56'sı erkek, 44'ü kadın olan katılımcıların 52'si kamu 48'i özel sektörde çalışmaktadır. Gerek ölçekte katılımcılara maddelerde belirtilen davranışlara son altı ay içinde ne ölçüde hedef olduklarının sorulması, gerekse yeni bir işe başlayan bir çalışanın kendisini belirli bir süre yalnız ya da sosyal olarak dışlanmış hissedebileceği olasılığı dikkate alınarak katılımcılarda çalıştıkları kurumda en az iki yıldır çalışıyor olma koşulu aranmıştır. Katılımcıların çalışma süreleri 2 yıl ile 20 yıl arasında değişmektedir.

Veri Toplama Araçları

İşyeri Zorbalığı Ölçeği (Negative Act Questionnaire-R). Einarsen ve Raknes (1997) tarafından ge-

İştirilen ve daha sonra Einarsen ve Hoel (2001) tarafından revize edilen İşyeri Zorbalığı Ölçeği 22 madde ve kişisel aşağılama/zorbalık (personal derogation) ve işle ilgili taciz/zorbalık (work-related harassment) olarak adlandırılan iki boyuttan oluşmaktadır. Ölçek maddelerinde zorbalık kelimesi kullanılmaksızın ya da herhangi bir biçimde zorbalık ima edilmeksizin, “hakkınızda dedikodu yapılması”, “üstesinden gelebileceğinizden fazla iş yüklenmesi” ve benzeri gibi ısrarlı ve devamlı bir biçimde yapıldığı taktirde zorbalık olarak nitelendirilebilecek durumlar betimlenmektedir. Böylelikle katılımcıların ölçek maddelerinde tanımlanan davranışları zorbalık olarak etiketlemeden tepkide bulunmaları sağlanmaya çalışılmaktadır (Einarsen ve Raknes, 1997). Katılımcılar her maddede ifade edilen davranışa son altı ay içinde ne sıklıkta maruz kaldıklarını 5 basamaklı ölçekler üzerinde kendilerine uygun olan seçeneği işaretleyerek doldurmaktadırlar. Ölçekte katılımcılara verilen zorbalık davranışlarına maruz kalma sıklığı seçenekleri; “1 = hiçbir zaman”, “2 = nadiren”, “3 = her ay”, “4 = her hafta”, “5 = her gün” olarak belirlenmiştir. İşaretlenen ölçek maddeleri toplanarak biri kişisel aşağılama, diğeri işle ilgili taciz boyutları için olmak üzere iki zorbalığa hedef olma sıklığı puanı elde edilebilmektedir. Bununla birlikte, bir çok araştırmada boyutlar dikkate alınmaksızın analizlerin ölçek maddelerinden alınan puanların toplanmasıyla elde edilen tek bir toplam puan üzerinden yapıldığı görülmektedir (örn., Lutgen-Sandvik, Tracy ve Alberts, 2007; Matthiesen ve Einarsen, 2004).

Ölçeğin değişik ülkelerde yürütülen çalışmalarından elde edilen içtutarlık katsayıları .84 ile .93 arasında değişmektedir (Einarsen ve ark., 2009; Giorgi, 2008; Jimenez ve ark., 2007; Nielsen ve ark., 2009; Matthiesen ve Einarsen, 2004; Mikkelsen ve Einarsen, 2001). Bu da ölçeğin iç tutarlığının oldukça yüksek olduğuna işaret etmektedir. Diğer yandan, ölçeğin ölçek puanlarının algılanan stres ve sağlık sorunları (Jimenez ve ark., 2007), psikosomatik şikayetler ve işe devamsızlık (Einarsen ve ark., 2009), kaygı ve depresyon (Mikkelsen ve Einarsen, 2001) gibi sonuç değişkenleriyle ilişkisi incelenerek saptanan ölçüt geçerliği de oldukça yüksektir. Ölçeğin faktör yapısını belirlemeye yönelik çalışmalardan elde edilen sonuçlar genellikle, ölçeğin “işe yönelik zorbalık” ve “kişiyeye yönelik zorbalık” olarak adlandırılabilir iki faktörlü bir yapısının bulunduğunu göstermektedir (Jimenez ve ark., 2007). Dedikodu, alay edilme, dışlanma, tehdit edilme, kişiyeye aşırı iş yüklenmesi, işle ilgili sürekli eleştirilme, yeteneğin çok altında olan işler verilmesi işe yönelik zorbalığa verilebilecek örneklerdir. Bununla birlikte, ölçeğin faktör sayısının üç (örn., Einarsen ve

ark., 2009), hatta beş olarak belirlendiği (örn., Pedro ve ark., 2007) çalışmalar da vardır.

Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Anketi. Dangaç (2008) tarafından geliştirilen bu ölçek İşyeri Zorbalığı Ölçeği'nin yapı geçerliğini incelemek amacıyla kullanılmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde işyeri zorbalığı olarak nitelendirilebilecek davranışların tanımlandığı 35 madde bulunmaktadır. Katılımcılar her maddede tanımlanan davranışa son altı ay içinde ne sıklıkta hedef olduklarını “1 = hiçbir zaman”, “2 = bir defa”, “3 = birkaç defa”, “4 = sık sık”, “5 = her hafta” ve “6 = her gün” seçeneklerinden birini işaretleyerek belirtmektedirler. Anketin ikinci bölümünde zorbalığa hedef olmanın duygusal ve davranışsal sonuçlarına ilişkin 25, üçüncü bölümünde ise zorbalıkla başa çıkmak için yapılabilecek davranışların tanımlandığı 15 madde bulunmaktadır. Katılımcılar ikinci bölümdeki maddeleri yukarıda belirtilen altı seçenekten birini seçerek, üçüncü bölümdeki maddeleri ise “evet” ya da “hayır” şeklinde yanıtlamaktadır. Anketin rapor edilen Cronbach Alfa iç tutarlılık güvenirlik katsayısı .94'tür. Bu çalışmada anketin sadece birinci bölümünden yararlanılmıştır.

Durumluk-Sürekli Kaygı Envanteri (State-Trait Anxiety Inventory). İşyeri Zorbalığı Ölçeği'nin ölçüt geçerliğini saptamak amacıyla kullanılan bu envanter Spielberger, Gorsuch ve Lushene (1970) tarafından geliştirilmiştir. Envanter her biri 20 maddeden oluşan ve biri durumluk, diğeri sürekli kaygıyı ölçmeyi amaçlayan iki ölçekten oluşmaktadır. Katılımcılar durumluk kaygı ölçeğini o andaki duygularının şiddetini, sürekli kaygı ölçeğini ise genel olarak kendilerini nasıl hissettiklerini dikkate alarak yanıtlamaktadırlar. Her iki ölçekte de dört yanıt seçeneği bulunmaktadır. Yanıt seçenekleri durumluk kaygı ölçeğinde “1 = hiç”, “2 = biraz”, “3 = çok” ve “4 = tamamıyla”; sürekli kaygı ölçeğinde ise “1 = hemen hemen hiçbir zaman”, “2 = bazen”, “3 = çok zaman” ve “4 = hemen her zaman” şeklindedir.

Durumluk Sürekli Kaygı Envanteri Türkçeye Öner ve Le Compte (1983) tarafından uyarlanmıştır. Araştırmacılar tarafından rapor edilen geçerlik ve güvenirlik bilgileri envanterin uygun psikometrik özelliklere sahip olduğunu göstermektedir. İşyeri zorbalığına hedef olmanın anlık olmaktan çok sürekli kaygıyla ilişkili olabileceği düşünülerek bu çalışmada Durumluk-Sürekli Kaygı Envanterinin Sürekli Kaygı ölçeğinden yararlanılmıştır.

Rosenberg Benlik Değeri Ölçeği (The Rosenberg Self-Esteem Scale). Genel benlik değerini ölçmek amacıyla Rosenberg (1965) tarafından geliştirilen bu ölçek 10 maddeden oluşmaktadır. Dört seçenek üzerinden değerlendirilen maddelerin yarısı ters, yarısı düz olarak puanlanmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puan

benlik değerinin olumlu olduğunu göstermektedir. Bu ölçek de, Durumluk-Sürekli Kaygı Ölçeği gibi işyeri zorbalığı ölçeğinin ölçüt geçerliğini saptama amacıyla kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye ilk uyarlaması Çuhadaroğlu (1985) tarafından gerçekleştirilmiş ve Cronbach Alfa iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı .71 olarak bulunmuştur. Schimitt ve Allik (2005) ara- larında ülkemizin de bulunduğu 53 ülkeyi kapsayan araştırmalarının sonuçlarına dayanarak benlik değeri ölçeğinin kültürlerarası bir geçerliğinin bulunduğunu belirtmektedir.

İşlem

Araştırmada veri toplama araçları katılımcılara gruplar halinde çalıştıkları kurumlarda araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Katılımcılara öncelikle ara- ştırmanın amacı ve ölçeklerin nasıl doldurulacağı konusunda bilgi verilmiş ve varsa sorulan sorular yanıtlandıktan sonra uygulamaya geçilmiştir. Veri toplama araçları katılımcılara en üstte bir yönerge sayfası, hemen altında bilgi formu olmak üzere diğer ölçme araçlarının karışık sıralarda yer aldığı bir paket halinde verilmiştir. Yönerge sayfasında araştırmanın aka- demik amaçlarla yürütüldüğü, amacın tek tek bireyler hakkında bilgi toplamak olmadığı, bu nedenle de isim ya da kimliği belli edecek herhangi bir şeyin yazıl- masına gerek olmadığına özellikle vurgu yapılmıştır. Ancak, işyeri zorbalığı ölçeğinin tekrar test güvenir- liğinin incelemesi hangi ölçeğin kime ait olduğunun bilinmesini gerektirdiğinden, katılımcılardan yönerge sayfasının başına sadece kendilerinin bileceği bir işaret koymaları ya da rumuz yazmaları istenmiştir. İlk uygulamadan üç hafta sonra uygulamanın yapıldığı kurumlara tekrar gidilerek işaret ya da rumuz- ların kendilerine ait olduğunu beyan eden 50 kişiye İşyeri Zorbalığı Ölçeği tekrar uygulanmıştır. Tekrar test ölçümü alınan katılımcıların 30'u kamu, 20'si özel sektöre ait işyerlerinde çalışmaktadır.

Bulgular

Geçerlik Çalışması

İşyeri Zorbalığı Ölçeği'nin Türkçe formunun geçerliği kapsam geçerliği, yapı geçerliği, ilişki geçer- liği ve ölçüt geçerliği olmak üzere dört tür geçerlik açısından ele alınmıştır.

Kapsam Geçerliği. İşyeri Zorbalığı Ölçeği'nin kapsam geçerliğini sağlamak amacıyla, araştırmacılar tarafından Türkçeye çevrilen ölçek maddeleri işyeri zorbalığı ve ölçeğin orijinali hakkında bilgisi olan biri endüstri ve örgüt psikolojisi, ikisi sosyal psiko- loji alanında uzman üç yargıcı tarafından hem çevirilerin orijinallerine uygunluğu hem de işyeri zorba- lığı ölçme özellikleri açısından değerlendirilmiştir.

Yargıcılardan alınan geribildirimler doğrultusunda ye- niden düzenlenen maddeler, aynı yargıcılar tarafından tekrar incelenmiş ve bu işlem yargıcılar arasında görüş birliği sağlanıncaya kadar tekrar edilmiştir.

Yapı Geçerliği. İşyeri Zorbalığı Ölçeği'nin yapı geçerliği faktör analizi ile aynı yapıyı ölçmek ama- cıyla daha önce geliştirilmiş olan bir ölçme aracından elde edilen puanlar arasındaki ilişkiye bakılmasını içeren ilişki geçerliği (convergent validity) yoluyla incelenmiştir.

Faktör Analizi. İşyeri Zorbalığı Ölçeği'nin fak- tör yapısı incelenmek üzere verilere Temel Bileşenler Analizi uygulanmıştır. Varimaks eksen döndürmesi tekniği kullanılarak yapılan analizlerde verilerin faktör analizine uygun olup olmadığına bakılmıştır. Bu amaç- la, öncelikle KMO ve Bartlett testi yapılmış ve KMO örneklem uygunluğu test sonucu .75 olarak bulunmuş, Bartlett normal dağılım test sonucu da anlamlı çıkmış- tır (1100.46, $p < .001$). KMO katsayısının .60'dan bü- yük olması ve Bartlett testinin anlamlı çıkması veri- lerin faktör analizine uygun olduğunu ve normal dağı- lım gösterdiklerini ifade etmektedir. Analizler sonu- cunda, ölçeğin özdeğeri 1'in üzerinde (8.01) olan ve toplam varyansın % 39'unu açıklayan tek faktörlü bir yapısının olduğu saptanmıştır. Tek faktörün açıkladığı bu varyans miktarı kabul edilebilir düzeydedir (Bü- yüköztürk, 2008). Ölçek maddeleri ve faktör yükleri Tablo 1'de gösterilmiştir.

Temel bileşenler analizi sonucunda elde edilen tek faktörlü yapının geçerliğini sınamak amacıyla veri- lere Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. Ölçeğin orijinal olarak iki faktörlü olarak geliştirilmiş olması (Einarsen ve Raknes 1997) ve daha sonra yapı- lın çalışmalarda genellikle iki faktörlü yapının des- teklenmesi nedeniyle tek faktörlü modelin iki faktörlü model ile karşılaştırılması uygun görülmüştür. Tek ve iki faktörlü modellerin uyum indeksleri Tablo 2'de verilmiştir. Tablo 2'de gösterilen tek faktörlü modele ilişkin χ^2 değeri anlamlı olmakla birlikte, örneklemin küçük olduğu durumlarda kullanılması önerilen $\chi^2/s.d.$ değerinin (2.34) 5'in altında olması nedeniyle model bu açıdan uyum ölçütünü karşılamaktadır (Şimşek, 2007). Model χ^2/sd ölçütünün yanı sıra GFI = 0.91, CFI = 0.93, RMSEA = 0.08 ve AGFI = 0.92 göster- geleri açısından da verilerle uyumlu görünmektedir. Diğer bir uyum göstergesi NFI uyum değerinin ise kritik değerin biraz altında yer aldığı görülmektedir.

Tek faktörlü model ile iki faktörlü model arasın- da uyum açısından anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek amacıyla χ^2 değerlerine "Ki-Kare Fark Testi" uygulanmış ve arasındaki farkın anlamlı ol- duğu görülmüştür ($\chi^2_1 = 120, p < .001$). Bu sonuç tek faktörlü modelin verilere daha iyi uyum gösterdiğine işaret etmektedir.

Tablo 1. İşyeri Zorbalığı Ölçeğine Uygulanan Temel Bileşenler Analizi Sonuçları

Ölçek Maddeleri	Faktör Yükleri
Performansınızı arttıracak bir bilginin sizden saklanması	.60
Üstesinden gelebileceğinizden fazla iş yüklenmesi	.60
Yeteneğinizin çok altında kalan işler verilmesi	.66
Mantıksız, anlamsız, imkansız işlerin imkansız bitirme tarihleriyle sizden istenmesi	.64
Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması	.76
Yaptığınız işin gereğinden fazla kontrol edilmesi	.47
Yaptığınız hataların tekrar tekrar hatırlatılması	.57
İşinizle ilgili olarak aşağılanmanız ya da sizinle alay edilmesi	.55
Hakkınızda dedikodu yapılması	.41
Hakkınızda aşağılayıcı ve çirkin sözler söylenmesi	.48
Diğer insanların sizi yok saymaları veya dışlamaları	.52
Diğer insanların işinizi bırakmanız (istifa etmeniz) gerektiğine dair imalarda bulunmaları	.31
Tehdit edici davranışlar yoluyla korkutulmanız	.66
Yaptığınız işlerin ve çabanızın ısrarla eleştirilmesi	.64
Yakınlaşmaya çalıştığınızda görmezden gelinmeniz ya da düşmanca tavırlarla karşılaşmanız	.65
Yaptığınız önemli işlerin elinizden alınarak size önemsiz sıkıcı işlerin verilmesi	.58
Hakkınızda doğru olmayan iddiaların ortaya atılması	.49
Aşırı düzeyde alaya maruz kalmanız	.49
Bağırlıma ya da sizin kabahatiniz olmayan konularda öfkenin hedefi olmanız	.58
Hakkettiğiniz bir şeyi istememeniz veya talep etmemeniz için size baskı yapılması	.53
Eşek şakalarına maruz kalmanız	.50
Saldırıya uğrama ya da şiddete maruz kalma endişesi yaşama	.57
Açıklanan Varyans (Özdeğer)	% 39 (8.01)

Tablo 2. Tek Faktörlü ve İki Faktörlü Ölçüm Modellerinin Uyum İndeksleri

Model	χ^2/sd	sd	χ^2	GFI	AGFI	RMSEA (% 90 G.A.)	CFI	NFI
İki Faktörlü Model	2.92	208	609	.78	.76	.11 (.10-.12)	.80	.65
Tek Faktörlü Model	2.34	209	489	.91	.92	.08 (.07-.09)	.93	.89
İki Modelin Karşılaştırılması	$\Delta\chi^2 = 120^*$	$\Delta sd = 1$						

* $p \leq .001$

Not. GFI = İyi Uyum İndeksleri, AGFI = Düzenlenmiş İyi Uyum İndeksi, RMSEA = Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü, CFI = Karşılaştırmalı Uyum İndeksi, NFI = Normleştirilmiş Uyum İndeksi

İlişki Geçerliliği. İşyeri Zorbalığı Ölçeği'nin ilişki geçerliliği katılımcıların ölçek puanları ile Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Anketi puanları arasındaki korelasyon hesaplanarak incelenmiştir. Bu işlem sonucunda elde edilen korelasyon katsayısı .52'dir. Bu değer .001 düzeyinde anlamlıdır.

Ölçüt Geçerliliği. İlgili literatürde işyeri zorbalığına hedef olan bireylerin benlik değerlerinin daha düşük, kaygı düzeylerinin daha yüksek olduğuna işaret eden bulgular vardır. Bu olgu dikkate alınarak İşyeri Zorbalığı Ölçeği'nin ölçüt geçerliliğini belirlemek amacıyla katılımcıların ölçek puanları ile benlik değeri

ve sürekli kaygı puanları arasındaki korelasyonlar hesaplanmış, ayrıca işyeri zorbalığı ölçeği puanları açısından alt ve üst gruplar oluşturularak bu grupların benlik değeri ve sürekli kaygı puanlarının ortalamaları t test ile karşılaştırılmıştır. Elde edilen sonuçlar katılımcıların işyeri zorbalığı puanları ile benlik değeri puanları arasında negatif ($r = -.19, p < .05$); sürekli kaygı puanları arasında pozitif ($r = .30, p < .01$) yönde anlamlı ilişki olduğunu göstermiştir. Alt ve üst grup karşılaştırmalarının işyeri zorbalığı ölçeği puanları açısından alt ve üst % 25'lik dilimde kalan 25'er katılımcıyla yürütülmesi planlanmış, ancak, alt grubun en yüksek, üst grubun en düşük puanına sahip katılımcı sayısının birden fazla olması nedeniyle alt ve üst gruba dahil edilmesi gereken katılımcı sayısı 29'a yükselmiştir. Alt ve üst grubu oluşturan katılımcıların benlik değeri ve sürekli kaygı puanlarının ortalamaları arasında yapılan karşılaştırmaların sonuçları işyeri

zorbalığı açısından üst grubu oluşturan katılımcıların benlik değeri puanlarının ortalamasının (26.75) alt grubu oluşturan katılımcıların benlik değeri ortalamasından (29.38) daha düşük ($t_{56} = -2.05, p < .05$) sürekli kaygı puanları ortalamasının (46.82) ise alt grubu oluşturan katılımcıların sürekli kaygı puanı ortalamasından (41.27) daha yüksek ($t_{58} = 2.70, p < .01$) olduğunu ortaya koymuştur.

Güvenirlilik Çalışması

Ölçeğin güvenirliğini belirlemek amacıyla madde-toplam test puanı korelasyonları Cronbach Alfa içtutarlık katsayısı hesaplanmış, bunu yanı sıra test-tekrar test ve iki-yarım güvenirliği incelenmiştir. Ölçek maddelerinin ortalama ve standart sapmaları ile toplam test puanı arasında hesaplanan korelasyon katsayıları Tablo 3'de gösterilmiştir. Tablodan da görülebileceği gibi tüm maddeler toplam test puanı ile orta ya da yüksek düzeyde ilişkili olup, elde edilen korelasyon katsayıları .32 ile .68 arasında değişmektedir.

İşyeri Zorbalığı Ölçeği'nin Cronbach Alfa içtutarlık güvenirlik katsayısı .88, 3 hafta arayla yapılan iki uygulamadan elde edilen puanlar arasındaki korelasyon .80 olarak bulunmuştur. Ölçeğin ilk 11 maddesi ile ikinci 11 maddesi ve tek numaralı maddeleri ile çift numaralı maddeleri arasındaki korelasyonlar hesaplanarak saptanan iki yarım güvenirlik katsayıları sırasıyla .83 ve .82 olarak bulunmuştur.

Tartışma

Bu araştırma Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen İşyeri Zorbalığı Ölçeği'nin revize edilmiş formunu (NAQ-R) Türkçeye uyarlama amacıyla gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlanmasının iki açıdan yararlı olabileceği düşünülmüştür. Bunlardan ilki uygun psikometrik özelliklere sahip olduğu belirlendiği taktirde birçok ülke ve dile uyarlanan ve işyeri zorbalığına ilişkin araştırmalarda en sık kullanılan ölçme aracı olduğu belirtilen ölçeği araştırmacıların kullanımına sunmak, diğeri ise, ölçeğin önerilen iki faktörlü yapısının kültürlerarası geçerliliğinin olup olmadığını sınavarak ölçeğe ilişkin bilgi birikimine katkıda bulunmaktır.

İşyeri Zorbalığı Ölçeği'nin faktör yapısını belirlemek amacıyla uygulanan temel bileşenler analizi ve doğrulayıcı faktör analizlerinin sonuçları ölçek maddelerinin varyansın % 39'unu açıklayan tek bir faktörde toplandığını ve tek faktörlü modelin verilerle daha uyumlu olduğunu göstermiştir. Ölçek maddelerinin toplandığı tek faktörün açıkladığı bu varyans oranı kabul edilebilir düzeydedir (Büyüköztürk, 2008). Ayrıca, ölçeğin yapı geçerliğinin bir diğer göstergesi olan ilişki geçerliğine ilişkin analiz sonuçları, ölçek

Tablo 3. İşyeri Zorbalığına Ait Madde-Toplam Korelasyonu, Ortalama, Standart Sapma ve Madde Çıktığında Cronbach Alfa Değerleri

Madde No	Madde Toplam Test-Puanı Korelasyonu	Ort. (S)	Madde Çıkarıldığında α Değeri
1	.56	1.56 (0.74)	.87
2	.56	1.93 (1.21)	.87
3	.58	1.87 (1.12)	.87
4	.60	1.73 (1.14)	.87
5	.68	1.75 (0.96)	.86
6	.41	1.87 (1.39)	.88
7	.50	1.32 (0.60)	.87
8	.44	1.11 (0.31)	.87
9	.35	1.59 (0.69)	.87
10	.42	1.13 (0.33)	.87
11	.43	1.26 (0.61)	.87
12	.32	1.20 (0.53)	.87
13	.61	1.15 (0.55)	.87
14	.56	1.35 (0.60)	.87
15	.59	1.22 (0.43)	.87
16	.42	1.26 (0.50)	.87
17	.52	1.35 (0.55)	.87
18	.40	1.05 (0.29)	.87
19	.53	1.31 (0.64)	.87
20	.50	1.40 (0.85)	.87
21	.42	1.28 (0.69)	.87
22	.47	1.20 (0.56)	.87

puanlarının aynı yapıyı ölçen Psikolojik Yıldırma Anketi puanlarıyla anlamlı düzeyde korelasyon gösterdiğini ortaya koymuştur. Benzer şekilde, ölçüt geçerliğine ilişkin analizlerden ölçek puanları ile benlik değeri puanları arasında negatif, sürekli kaygı puanları arasında pozitif yönde bir ilişki bulunduğunu ve ölçekten yüksek puan alan katılımcılarla düşük puan alan katılımcıların benlik değeri ve durumluk kaygı puanları arasında beklendiği yönde anlamlı farklılıklar olduğunu gösteren sonuçlar elde edilmiştir.

Güvenirlilik analizlerinin sonuçları ölçeğin .88'lik bir Cronbach Alfa içtutarlık katsayısının bulunduğunu ve tüm maddelerin toplam ölçek puanı ile korelasyonlarının anlamlı olduğunu ortaya koymuştur. Oldukça yüksek sayılabilecek bu Cronbach Alfa içtutarlık katsayısı değişik ülkelerde yürütülen çalışmalardan elde edilen içtutarlık katsayılarıyla benzer düzeydedir. Daha önce de belirtildiği gibi, değişik ülkelerde yürütülen çalışmalarda rapor edilen içtutarlık katsayıları .84 ile .93 arasında değişmektedir (Einarsen ve ark., 2009; Giorgi, 2008; Jimenez ve ark., 2007; Nielsen ve ark., 2009; Matthiesen ve Einarsen, 2004; Mikkelsen ve Einarsen, 2001). Ayrıca, ölçeğin üç hafta arayla gerçekleştirilen test-tekrar test güvenirliliği ile iki yarım güvenirliliğine ilişkin hesaplamalardan elde edilen güvenirlilik katsayılarının da oldukça yüksek olduğu görülmüştür. Dolayısıyla, geçerlik ve güvenirlilik analizi sonuçlarının işyeri zorbalığı ölçeğinin Türkçe formunun tek faktörden oluşan geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğuna işaret ettiğini söylemek mümkündür.

İşyeri Zorbalığı Ölçeği'nin Türkçe formunun tek faktörlü bir yapısının olduğunu gösteren sonuçlar kendi içinde geçerli olmakla birlikte, ölçeğin önerilen (Einarsen ve Hoel, 2001) ve araştırma bulgularıyla genel olarak desteklenen iki faktörlü yapısıyla uyusmamaktadır. Bu sonuç ölçeğin faktör yapısında kültürden kaynaklanan farklılıkların olabileceğine işaret etmektedir. Çalışanların örgütsel uygulama ve olaylara bakış açılarının kültüre bağlı önemli farklılıklar gösterebileceği araştırmacılar tarafından kabul edilen bir olgudur. Dolayısıyla, çalışanların örgütsel bir olgu olan işyeri zorbalığına bakış açılarının da kültürlerle ilgili farklılıklar gösterme olasılığı oldukça yüksektir (Einarsen ve ark., 2009; Voroney, 2005). Örneğin, bazı kültürlerde çalışanların işyerinde karşılaştıkları işle ilgili zorbalık davranışları ile kişisel olarak kendilerine yönelik zorbalık davranışları arasında bir ayırım yaparken, bir başka kültürde çalışanların böyle bir ayırım yapmama olasılığı vardır. Bu açıdan bakıldığında, işyeri zorbalığı ölçeğinin tek faktörlü bir yapıya sahip olduğunu gösteren bulgularımızın, ülkemizde çalışanların işyerinde hedef oldukları zorbalık davranışlarını işe yönelik ya da kendilerine yönelik şek-

linde bir sınıflama yapmaksızın algılamalarından kaynaklandığını söylemek mümkündür. Bir araştırmanın gereği olarak aynı ölçeğin (NAQ) farklı bir çevirisi ile toplanan verilere yapılan faktör analizi sonuçlarının da ölçeğin tek faktörlü bir yapısının olduğunu göstermesi (Cemaloğlu, 2007), ülkemizde çalışanların işe yönelik zorbalık ve kişiye yönelik zorbalık şeklinde bir ayırım yapmadıkları görüşünü desteklemektedir.

Ölçek maddelerinin faktör yüklerine bakıldığı zaman en yüksek faktör yüküne (.76) "fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması" şeklindeki 5. maddenin sahip olduğu görülmektedir. Bu bulgu bize Türk örnekleminde çalışanların en sık karşılaştıkları işyeri zorbalığı davranışının iş arkadaşları ya da amirleri tarafından düşüncelerine önem verilmemesi olduğunu göstermektedir. Diğer yandan en düşük faktör yükünün (.31) ise ölçekte "diğer insanların işinizi bırakmanız (istifa etmeniz) gerektiğine dair imalarda bulunmaları" şeklindeki ifadenin yer aldığı 12. madde olduğu görülmektedir. Bu maddenin faktör yükünün bu kadar düşük olmasının bir nedeni insanların bunu bir zorbalık ifadesinden çok kendilerine yönelik olumlu (sen bu iş için fazlasını gibi) bir ifade olarak algılamaları olabilir.

Ölçeğin tek faktörlü yapısının olduğunu gösteren bulgularımız, kuşkusuz, zorbalık davranışlarının algılanmasında işe yönelik ve kişiye yönelik ayırımı yapılması açısından kültürel farklılıkların bulunduğunu işaret etmektedir. Ancak, iki ya da daha fazla faktörlü yapıların rapor edildiği araştırmaların bulguları yakından incelendiğinde, aslında bu açıdan kültürler arası bir benzerliğin de olduğu göze çarpmaktadır. Söz konusu araştırmalarda faktör analizi sonuçları ölçek maddelerinin farklı boyutlar altında toplandığını göstermekle birlikte, bir faktör altına yerleştirilen maddelerin çoğunun oldukça yüksek ağırlıklarla diğer faktöre de yüklendiği ve boyutlar arasında oldukça yüksek korelasyonlar olduğu gözlenmektedir. Örneğin, Einarsen ve arkadaşlarının (2009) İngiltere'de yürüttükleri çalışmada kişiye yönelik, işe yönelik ve fiziksel tehdit olmak üzere üç boyutlu bir yapı elde edilmekle birlikte, boyutlar arasında .89 ile .96 arasında değişen korelasyonlar olduğu görülmüştür. İşe yönelik zorbalık ile kişiye yönelik zorbalık arasındaki korelasyon .96'dır. Bu sonuçlara dayanarak, Einarsen ve arkadaşları (2009) ölçeğin tek faktörlü bir ölçme aracı olarak da kullanılabilirliğini belirtmektedir. Benzer şekilde, Jimenez ve arkadaşlarının (2007) İspanya'da, Giorgi'nin (2008) İtalya'da yürüttükleri çalışmalarda da ölçeğin alt boyutları arasında oldukça yüksek korelasyonlar bulunmuştur. Bu sonuçlar, ülkemiz de dahil olmak üzere, en azından araştırmaların yürütüldüğü kültürlerde, bireylerin ortak bir biçimde zorbalık davranışlarını bir bütün olarak

görme eğiliminde olduklarına işaret etmektedir.

Sonuç olarak bu araştırmada elde edilen bulguların, İşyeri Zorbalığı Ölçeği'nin Türkçe formunun tek faktörlü bir yapısının bulunduğunu ve ölçeğin ülkemizde işyeri zorbalığı konusunda yürütülecek araştırmalarda kullanılabilmesi için gerekli psikometrik özellikleri taşıdığını gösterdiği söylenebilir. Bununla birlikte araştırmamızın bazı sınırlılıklarının da bulunduğunu belirtmekte yarar vardır. Bu sınırlılıklardan en önemlisi uyarılma çalışmasının yapıldığı örneklemin oldukça küçük olmasıdır. Ölçeğin ölçüt geçerliğinin işyeri zorbalığının doğurduğu çok sayıda olumsuz sonuçtan sadece iki tanesi ile sınılanması çalışmanın bir diğer sınırlılığını oluşturmaktadır. İleride daha geniş örneklem gruplarıyla ve daha fazla sonuç değişkeni ele alınarak yapılacak çalışmalar İşyeri Zorbalığı Ölçeği'nin bu araştırmada saptanan psikometrik özellikleri hakkındaki bilgileri doğrulamak açısından önem taşımaktadır.

Kaynaklar

- Aydın, Ş. ve Özkul, E. (2007). İşyerinde yaşanan psikolojik şiddetin yapısı ve boyutları: 4-5 yıldızlı otel işletmeleri örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7, 169-186.
- Baron, R. A. ve Neuman, J. H. (1996). Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behavior*, 22, 161-173.
- Bilgel, N. Aytaç, S. ve Bayram, N. (2006). Bullying in Turkish white-collar workers. *Occupational Medicine*, 56, 226-231.
- Björkqvist, K., Österman, K. ve Hjelt-Bäck, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behavior*, 20, 173-184.
- Branch, M., Ramsay, S. ve Barker, M. (2004). Perceptions of upward bullying: An interview study. *4th Conference on Bullying and Harassment in the Workplace*, Bergen, Norway.
- Büyükdöğtürk, Ş. (2008). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı. İstatistik, araştırma deseni SPSS uygulamaları ve yorum*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cemaloğlu, N. (2007). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile yıldırma arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 77-87.
- Constantino, G. T., Dominguez, J. F. M. ve Galan, J. A. G. (2006). A coso laboral: Relaciones con la cultura organizacional y los resultados personales. *Psicothema*, 18, 776-771.
- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H. ve Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: Incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 64-80.
- Cowie, H., Naylor, P. ve Rivers, I. (2002). Measuring workplace bullying. *Aggression and Violent Behavior*, 7, 33-51.
- Çuhadaroğlu, F. (1985). Gençlerde benlik saygısı ile ilgili bir araştırma. *XXI. Ulusal Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Kongresi Bilimsel Çalışmaları içinde* (107-108). Adana: Çukurova Tıp Fakültesi Yayını.
- Dangaç, G. (2008). *Örgütlerde psikolojik yıldırma (mobbing) araştırması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: a review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5, 379-401.
- Einarsen, S. ve Hoel, H. (2001). The Negative Act Questionnaire: Development, validation and revision of a measure of bullying at work. *10th European Congress on Work and Organizational Psychology*, Prag-Çek Cumhuriyeti.
- Einarsen, S., Hoel, H. ve Notelears, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative acts Questionnaire-Revised. *Work and Stress*, 23, 24-44.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. ve Cooper, C. L. (2003). The concept of bullying at work: The European tradition. S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf ve C. L. Cooper, (Ed.), *Bullying and emotional abuse in the workplace içinde* (3-30). London: Taylor & Francis.
- Einarsen, S., Mathiesen S. B. ve Skokstad, A. (1998). Bullying, burnout and well-being among assistant nurses. *Journal of Occupational Health and Safety*, 14, 263-268.
- Einarsen, S. ve Raknes, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims*, 12, 247-263.
- Giorgi, G. (2008) The negative acts questionnaire revised (NAQ-R) in Italy. *Prevention Today*, 4, 71-86
- Groeblichhoff, D. ve Becker, M. (1996). A case study of mobbing and the clinical treatment of mobbing victims. *European Journal Work and Organizational Psychology*, 5, 277-294.
- Jimenez, B. M., Munoz, A. R., Gamarra, M. M. ve Herrer, M. G. (2007). Assessing workplace bullying: Spanish validation of a reduced version of the negative act questionnaire. *The Spanish Journal of Psychology*, 10, 449-457.
- Jöreskog, K. ve Sörbom, D. (2001). *Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Keashly, L. (1998). Emotional abuse in the workplace: Conceptual and empirical issues. *Journal of Emotional Abuse*, 1, 85-117.
- Keashly, L. ve Jagatic, K. (2003). By any other name: American perspectives on workplace bullying. S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf ve C. Cooper, (Ed.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International research and practice perspectives içinde* (31-61). London: Taylor Francis.
- Leyman, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplace. *Violence and Victims*, 5, 119-126.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 165-184.
- Leymann, H. ve Gustafson, A. (1996). Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 251-275.
- Lutgen-Sandvik, P., Tracy, S. J. ve Alberts, J. K. (2007). Burned by bullying in the American workplace: Prevalence, perception, degree and impact. *Journal of Management Studies*, 44, 837-862
- Mathiesen, S. B. ve Einarsen, S. (2001). MMPI-2 Configurations among Victims of Bullying at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 467-484.
- Mathiesen, S. B. ve Einarsen, S. (2004). Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32, 335-356.
- Mathiesen, S. B. ve Einarsen, S. (2007). Perpetrators and targets of bullying at work: Role stress and individual differences.

- Violence and Victims*, 22, 735-753.
- Mikkelsen, E. G. ve Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish worklife: Prevalence and health correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 393-414.
- Mikkelsen, E. G. ve Einarsen, S. (2002). Basic assumption and post-traumatic stress among the victims of workplace bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 87-111.
- Nielsen, M. B., Skogstad, A., Matthiesen, S. B., Glaso, L., Aasland, M. S., Nøstegård, G. ve Einarsen, S. (2009). Prevalence of workplace bullying in Norway: Comparisons across time and estimation methods. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18, 81-101.
- Öcel, H. (2009). *Çalışanların örgütsel vatandaşlık ve üretim karşılığı iş davranışlarının nedenlerine ilişkin bir model önerisi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Öner, N ve Le Compte, A. (1983). *Durumluk-sürekli kaygı envanteri el kitabı*. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınları.
- Pedro, M. M., Sanchez, M. I. S., Navarro, M. C. S. ve Izquierdo, M. G. (2007). Incidencia Componentes y origen del mobbing en el trabajo en el sector hortofrutícola. *Anales de Psicología*, 23 (1). (İngilizce özet).
- Quine, L. (2001). Workplace bullying in nurses. *Journal of Health Psychology*, 6, 73-84.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Rospenda, K. M. (2002). Workplace harassment, services utilization, and drinking outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 141-155.
- Salin, D. (2003). Bullying and organisational politics in competitive and rapidly changing work environments. *International Journal of Management and Decision Making*, 4, 35-46.
- Schmitt, D. P. ve Allik, J. (2005). Simultaneous administration of the Rosenberg Self-Esteem Scale in 53 nations: Exploring the universal and culture-specific features of global self esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 4, 623-642.
- Şimşek, Ö. F. (2007) *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Ekinoks.
- Spielberger, C. D., Gorsuch, R. L. ve Lushene, R. E. (1970). *Manual for State-Trait Anxiety Inventory*. California Consulting Psychologists Press.
- Tigrel E. Y. ve Kokalan, O. (2009). Academic mobbing in Turkey. I, 91-99.
- Vartia, M. (2003). *Workplace bullying: A study on the environment, well-being and health*. Yayınlanmamış doktora tezi, Université d'Helsinki, Helsinki, Finlande.
- Zapf, D. ve Einarsen, S. (2005). Mobbing at work: Escalated conflicts. S. Fox ve P. E. Spector, (Ed.), *Counterproductive workplace behaviour: Investigations of actors and targets* içinde (237-270). Washington, DC: American Psychological Association.
- Zapf, D., Knorz, C. ve Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors and job content social work environments and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 251-237.
- Voroney, J. (2005). Workplace bullying: A cultural perspective. *Culture of Peace Online Journal*, 1, 21-30.

Summary

The Negative Act Questionnaire: A Study for Validity and Reliability

Orhan Aydın
Hacettepe University

Hatem Öcel
Karabük University

Workplace bullying refers to a situation where a person or a group of persons repeatedly and regularly harasses, offends, socially excludes or negatively affects an employee's work task over a period of time (Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper, 2003). The interest in workplace bullying has been motivated by its links to job related strain experienced by the target of bullying that leads to adverse consequences for both the target and the organization. Many investigators have reported that to be a target of bullying lowers self-esteem (Mathiesen & Einarsen, 2007; Vartia, 2003) and job satisfaction (Einarsen et al., 1998) and produce psychological problems such as fear, anxiety, helplessness, depression and post-traumatic stress disorder (Mathiesen & Einarsen, 2004; Mikkelsen & Einarsen, 2002). It has also been reported that victims of bullying display less organizational citizenship (Constantino, Domingez & Galan, 2006) and more counter-productive work behavior (Einarsen et al., 2003).

Devastating effect of bullying on the target and, on the organization has lead to efforts to determine its causes and prevalence. From the beginning, one of the major concerns of these efforts has been how to assess it (Jimenez et al., 2007). A number of observational techniques and self-report questionnaires assessing exposure to bullying have been developed. Among the self-report questionnaires the Negative Acts Questionnaire (NAQ) developed by Einarsen and Raknes (1997) has been one the most widely used instrument (Giorgi, 2008; Jimenez et al., 2007). The NAQ, especially it revised form NAQ-R (Einarsen & Hoel, 2001) has been adapted and used in most of European countries as well as the United States, China, Australia, Japan (Jimenez et al., 2007).

Although workplace bullying has been a topic of interest in Turkey and some studies were carried out to determine its prevalence and correlates (e.g., Bilgel et al., 2006; Cemaloğlu, 2007), a review of literature indicates a lack of a standardized and validated

instrument. To partially fill this gap, we carried out the present study to adapt NAQ-R to Turkish and assess its psychometric properties. The NAQ-R was preferred since it is currently the most extensively employed instrument in the studies dealing with antecedents, prevalence and consequences of workplace bullying.

Method

Participants

A total of 100 public and private sector employees, 56 male and 44 female participated in the study. The mean age of participants was 34.99 ($SD = 8.25$). Fifty two percent of the participants were public and 48 % were private sector employees.

Instruments

Negative Act Questionnaire (NAQ-R). The Negative Acts Questionnaire-Revised (Einarsen & Hoel, 2001; Einarsen & Raknes, 1997) consists of 22 items. Each item describes a typical bullying behavior that prevails in workplaces with no reference to the term bullying. Respondents are asked to indicate on 5-points Likert type scales the frequency with which they have been the target of behaviors described in the items during the past six months. Response choices are "never", "now and then", "monthly", "weekly" and "daily. The scale has two factor identified as personal derogation and work-related harassment (Einarsen & Hoel, 2001; Einarsen & Raknes, 1997). Insulting someone or gossiping about someone are examples of personal derogation while assigning someone too much work load and criticizing her/his work performance may be examples of work related harassment.

Factor analyses of the NAQ have generally supported two factors structure (e.g., Giorgi, 2008; Jimenez et al., 2007), though some studies have found three (e.g., Einarsen et al., 2009), or even five factors (e.g., Pedro et al., 2008). Cronbach's alphas of the NAQ

obtained in different studies range between .84 and .93 (Einarsen et al., 2009; Giorgi, 2008; Jimenez et al., 2007; Nielsen et al., 2009; Matthiesen & Einarsen, 2004; Mikkelsen & Einarsen, 2001).

Mobbing Inventory (MI). The Mobbing Inventory as developed by Dangaç (2008) has three subscales dealing with frequency with which an employee suffers from bullying, emotional and behavioral consequences of being bullied and the strategies adopted to cope with bullying. The Bullying subscale was used in the present study to assess convergent validity of the Turkish version of NAQ-R. The scale contains 35 items describing typical bullying behaviors. Participants indicate on 6-point Likert type rating scales the frequency with which they have been the target of behaviors described in the items during the past six months. The response categories are never, once, a few times, often, every week and every day. Internal consistency of the inventory was reported as .94.

Rosenberg's Self-Esteem Scale (RSES). The RSES is a ten items instrument developed by Rosenberg (1965) to assess global self-esteem. Respondents indicate the degree to which they agree with the item contents on 4-point Likert type scales ranging from "completely agree" to "completely disagree". Higher scores indicate higher self esteem. The scale was adapted to Turkish by Çuhadaroğlu (1985) who reported its internal consistency as .71.

State-Trait Anxiety Inventory (STAI). The State-Trait Anxiety Inventory (Spielberger, Gorsuch & Lushene 1970) consists of two subscales, state anxiety scale and trait anxiety scale. Trait anxiety scale was used in the present study to assess criterion related validity of the Turkish version of NAQ-R. Trait anxiety scale contains 20 items. Respondents rate the items on 4-point Likert type scales ranging from "almost never" to "almost always". The State-Trait Anxiety Inventory was adapted to Turkish by Öner and Le Compte (1985). The reported internal consistency coefficients of the Turkish version of the trait anxiety scale range between .83 and .87.

Procedure

The NAQ-R was translated from English into Turkish by the authors. Three independent judges, one I/O and two social psychologist, who have good command of English and also familiar with the bullying literature and the NAQ, read the translations and assessed the degree to which the translated items maintained their original meaning. Eighteen items were unanimously rated as reflecting their original meaning. For the remaining four items alternative translations were discussed with the judges until unanimous agreement was reached.

The Turkish version of the NAQ-R, together with the State Anxiety Scale and Rosenberg Self Esteem Scale, were administered to the participants in their workplaces. After three weeks interval, the NAQ-R was administered to 50 participants again for assessing its test-retest reliability.

Results

Validity of the NAQ-R: Construct Validity

Factor Analysis. The Explanatory Factor Analysis produced one factor with eigenvalue greater than 1 accounting for 39 % of the total variance. Confirmatory factor analysis was conducted using LISREL 8.30 (Jöreskog & Sörbom, 2001) to ratify one factor model obtained in the exploratory analysis. Since the scale was originally constructed as a two factors instrument, one factor model and a proposed two factors model were tested. The results showed that one factor model had acceptable goodness-of-fit indexes ($\chi^2 = 489$, $SD = 209$, $GFI = .91$, $AGFI = 92$, $RMSEA = 08$, $CFI = .93$, $NFI = .89$) and fitted better to the data.

Convergent Validity. Convergent validity was explored by correlating the NAQ-R scores with the Mobbing Inventory scores. The correlation between these two scores was positive and significant ($r = .52$, $p < .001$).

Criterion Related Validity. Criterion related validity was explored by correlating the NAQ-R scores with trait anxiety and self esteem scores. Correlations between NAQ-R and self-esteem ($r = -.19$, $p < .05$) and trait anxiety ($r = .30$, $p < .01$) scores were statistically significant in the expected direction.

It was also found that the mean self esteem scores of high scorers on The NAQ-R (upper 29 %) was significantly lower ($t_{56} = -2.05$, $p < .05$) and their mean trait anxiety scores was significantly higher than those of low scorers (lower 29 %).

Reliability of NAQ-R

The reliability of the NAQ was examined by calculating item-total correlations, Cronbach's alpha coefficient, test-retest and split-half reliabilities. The results revealed that each of the 22 item was positively and significantly correlated with the total scale scores; and the correlation coefficients obtained ranged between .32 and .68. Cronbach's alpha and three weeks interval test-retest coefficients of the scale were .88 and .80 respectively. Split-half correlations obtained between two different halves of the scale were .83 and .82.

Results

The present study was conducted to adapt

NAQ-R into Turkish and to investigate its psychometric properties. The results of exploratory factor analysis showed that, Turkish version of The NAQ-R has a single factor structure that accounts for an acceptable percentage of the total variance. Confirmatory factor analysis indicated that single factor model fitted the data better than a two factor model. In addition convergent and criterion validities of the scale were found to be satisfactory. With regard to reliability, internal consistency, test-retest and split-half reliabilities of the scale were found to be high. Based on these results we concluded that the Turkish version of the NAQ-R was a reliable and valid measure of

exposure to workplace bullying in Turkey.

Validity and reliability measures of the Turkish version of NAQ-R were comparable to those obtained in the studies carried out with other countries with the exception of factor structure. Originally, the NAQ was proposed as having two dimensions and factor analyses of the NAQ have generally supported two factors structure (Einarsen & Hoel, 2001; Einarsen & Raknes, 1997; Giorgi, 2008; Jimenez et. al., 2007). One factor structure of the Turkish version of the NAQ might stem from a cultural difference in lack of differentiation between work related bullying and person related bullying.