



Yıldırma Sonucu Tutum Ölçeği (YSTÖ): Geliştirilmesi, Geçerliliği ve Güvenirliği
Mobbing Attitude Scale (MAS): Development, Validity and Reliability

Elif BOZYİĞİT¹
Ferda Esin GÜLEL²

Geliş Tarihi: 29.03.2017 / **Düzenleme Tarihi:** 13.06.2017 / **Kabul Tarihi:** 14.06.2017

Özet

Bu çalışmanın amacı çalışanların yıldırma sonucu işyerine yönelik oluşabilecek tutumlarını belirleyebilmek için bir ölçme aracı geliştirmektir. Ölçeği geliştirme aşamasında Likert tipinde bir ön deneme formu oluşturuldu. Ön deneme uygulamaları sonucunda madde havuzu 78 maddeden oluştu. İnternet ortamında düzenlenen taslak form Yükseköğretim Kurumu'na (YÖK) bağlı 181 üniversitenin 30'unda görev yapan akademik personele e-posta yolu ile gönderildi ve geri dönen sonuçlara göre veriler elde edildi. Toplam 26.431 akademik personele gönderilen formlardan 1.326 adedi geri dönmüş ve yıldırma maruz kalındığı belirtilen 561 adet taslak ölçek verisi değerlendirmeye alınmıştır. Yapılan madde analizi sonucu katkısı olmayan 22 madde ölçek dışı bırakılmıştır. Kalan 56 maddenin faktör analizine uygunluğu araştırılmış ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0.918 çıkmıştır. 56 maddenin özdeğerlerine bakıldığında, en yüksek özdeğere sahip dört faktör seçilmiş ve ölçek nihai olarak 33 maddeden oluşmuştur. Doğrulayıcı faktör analizinin KMO değeri 0.907 ve Bartlett testi sonucu 4131,431 olduğu saptanmıştır. Yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı 0.925 olarak bulunmuştur. Ölçekte dört faktör bulunmaktadır ve 10'u olumlu, 23'ü olumsuz toplam 33 maddeden oluşmaktadır. Sonuç olarak bu çalışmada geliştirilen "Yıldırma Sonucu Tutum Ölçeği" (YSTÖ) çalışanların yıldırma sonucu işyerine yönelik tutumlarını belirlemek amacıyla kullanılabilir. Ayrıca sadece akademik personel için geliştirilmemiş olup bu meslek grubu dışında kalan diğer işyerlerindeki çalışanlara da uygulanabilir.

Anahtar kelimeler: Yıldırma, Tutum, Çalışma hayatı, Geçerlilik, Güvenilirlik.

Abstract

The aim of this study is to develop a scale to determine the possible attitudes of employees towards the workplace after the mobbing. During the scale development phase was created a Likert-type pre-test form. As a result of pre-experiment applications, the draft form was formed from 78 items. The draft form prepared on the internet was e-mailed to the academic staff of 30 of the 181 universities affiliated to the Council of Higher Education (CoHE) and the data were obtained according to the returned results. 1,326 recipients of 26,431 academic staff forms were returned. 561 pieces of draft scale data that were exposed to mobbing were taken into consideration. 22 items without contribution to substance analysis were removed from the scale. The appropriateness of 56 items to factor analysis was examined and the value of Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) was obtained 0.918. When it is investigated the eigenvalues of 56 items, four factors with the highest eigenvalue are selected and the scale finally consists of 33 items. KMO value of confirmatory factor analysis was 0.907 and the result of Bartlett test was 4131,431. Cronbach Alpha internal consistency coefficient was found as 0.925 in the reliability analysis. There are four factors in the scale and it is composed of 33 items, 10 of which are positive and 23 of which are negative. The "Mobbing Attitude Scale" (MAS) developed in this research can be used to determine the attitudes of the employees towards the workplace after the mobbing. It is not only developed for academic staff, but it can also be applied to employees in other workplaces outside this profession.

Key words: Mobbing, Attitude, Working Life, Validity, Reliability.

¹Öğr. Gör. Dr., Pamukkale Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yöneticiliği Bölümü. Denizli, Türkiye.

E-Posta: ebozyigit@pau.edu.tr

²Yrd. Doç. Dr. Pamukkale Üniversitesi, İİBF, Ekonometri Bölümü. Denizli, Türkiye.

E-Posta: fegulel@pau.edu.tr

Giriş

Çalışanlar arasındaki iletişim bireylerin birbirlerine olan davranışlarını etkileyen bir faktördür. Sosyal yaşamında daha rahat davranabilen birey çalışma hayatında davranışlarına dikkat etmelidir. Çalışma hayatının bir koşulu olarak bu hayatın içinde olan çalışanlar pek çok açıdan birbirleri ile eşit düzeylerde olmayabilirler. Bir birimden daha fazla bölüme sahip olan işletmelerde ya da kurumlarda çalışanlar ast, üst ya da aynı göreve sahip çalışanlar ile bir paylaşımda bulunmak zorundadırlar. Bu üç grup arasındaki ilişkiler de doğal olarak iş ilişkileri olarak değerlendirilmelidir. İş ilişkileri kapsamında oluşan iletişim sonucu çalışanların birbirlerine karşı davranışları şekillenmekte ve buna yönelik çeşitli tutumlar oluşmaktadır. Örneğin çalışma ortamında herhangi bir sorun yaşamayan çalışanların iletişim ve davranış şekilleri eşit düzeydeki iş arkadaşları ile daha rahat ya da samimi olmakta, astları ya da üstleri ile görüşürken ise biraz daha resmiyet kazanarak daha farklı olmaktadır. Çalışanların olması gereken normal ilişkiler dışında işyerinde sorun yaşamaya başlaması çatışmaları başlatmaktadır.

Kurallara uygun bir şekilde bazı hakların otorite sahiplerine devri ile gerçekleşen otorite yani güç, itaate zorlama yeteneğidir. Bazı durumlarda gözlemlenebilen güç, bazı durumlarda ise daha baskılı olmasına rağmen gözlemlenememektedir (Miller, 1987). Sosyal ya da iş ile ilgili grupların oluştuğu durumlarda zaman zaman güç kullanımına başvurulduğu karşımıza çıkmaktadır. Gücün kurlsız, orantısız, sürekli ve zorlayıcı bir şekilde kullanılmaya başlanması sonucunda güce karşı direnemeyen, zayıf bir kesim oluşur.

Yapılan araştırmalarda “mobbing” olarak ele alınan yıldırma kavramı ilk olarak Konrad Lorenz’in sürü halinde dolaşan hayvanların içlerinden birini guruptan çıkarmaları ve tehdit etmeleri olgusunu araştırması ile ortaya çıkmıştır (Smith, Cowie, Olafsson and Liefoghe 2002). Olweus (1978) yıldırma terimini, güçlü bir çocuğun daha güçsüz bir çocuğa karşı bire bir olarak sistematik saldırılar içeren davranışları şeklinde tanımlayan ve terimi ilk kullananlardan biridir. İsveçli bir doktor olan Heinemann da 1972 yılında okul çocukları arasında yaptığı araştırmada, tek bir çocuğun hedef alınarak yapılan saldırıları bu kategori altında incelemiştir (Einarsen, Hoel, Zapf and Cooper 2003, Tınaz 2006, Rivers 2011).

Heinz Leymann, çocukların sergiledikleri davranışlar ile işyerinde sergilenen yıldırma davranışlarının ortak yönlerini tespit etmiş ve işyerinde uygulanan yıldırma davranışlarının fiziksel şiddetten uzak olduğu ve psikolojik bir baskıyı içerdiğini belirleyerek “mobbing” kavramını işyerinde yıldırma davranışları olarak kullanmanın daha doğru olacağını ileri sürmüştür (Leymann 1990, 1996). Bu doğrultuda Leymann, araştırmalarında işyerindeki yıldırma davranışları ile ilgilenmiş ve bunların boyutlarını ortaya çıkartmaya çalışmıştır. Yıldırma eylemlerinin düşmanca ve ahlak dışı bir iletişimi kapsadığını, bu davranışlar sonucu yıldırılan kişinin savunmasız bırakıldığı bir durum olarak tanımlamaktadır. Ayrıca yıldırma davranışlarının düzenli bir şekilde (haftada en az bir kere) ve uzun bir süre boyunca (en az altı ay) uygulandığını belirtmiştir (Leymann 1996). Björkqvist, Österman ve Hjelt-Back (1994) de tacizin, işkence ya da tecavüz olaylarında olduğu gibi, son derece yoğun ve kısa süreli ya da okullarda ya da ordudaki zorbalık olaylarında olduğu gibi daha az yoğun ve uzun süreli olabildiğini belirtmişlerdir.

Yıldırma davranışlarının taraflar arasında gerçek bir eşitsizlik olduğunda ya da güç dengesizliğinin iddia edildiği durumlarda ortaya çıktığı söylenebilir (Whitney and Smith 1993, Craig 1998). Zapf (1999) ise, yıldırma davranışlarının ortaya çıkması için birden fazla nedenin aynı anda etkileşmesi gerektiğini belirtmiştir.

Chappell ve Di Martino (1998) Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (The International Labour Organisation-ILO) raporunda, *işyerindeki şiddet hareketleri: -yumruk atma, tükürme, küfür etme ve vurma- tehlikeli olmaya başladığı için*, şiddetin, dünya çapında endişe uyandıran bir emek sorunu olarak tanımlandığını ifade etmişlerdir (Shallcross, 2003). ILO, yalnızca saldırganlık içeren fiziksel hareketlerle sınırlandırmayıp aynı zamanda psikolojik veya pasif eylemleri de dahil ederek şiddetin işyerindeki tanımını genişletmiş ve önemine özellikle dikkat çekmiştir.

Mesleki profesyonelliğin olumsuz yönde etkilenmesi bireyi çok yönlü etkilemektedir. Yanı sıra, kurum da bu durumdan etkilenmekte, hizmet alan ve hizmet verenlerin memnuniyetsizliğine ve buna bağlı olarak da kurumsal sorunlara neden olabilmektedir (Beydağ ve Arslan 2008, Yıldırım 2007, Karamanoğlu, Özer ve Tuğcu 2009).

Tutum konusu bilimsel olarak incelenmeye başladığında tam adını ve tanımını bulana kadar “eğilim” sözcüğü gibi çeşitli ifadeler kullanılmıştır. Göz ile görülen ya da görülmeyen binlerce uyarana karşı farklı tepkilerin olması tutum konusunun araştırmalara konu olmasına sebep olmuş ve hala da olmaktadır. Horne’un (1985) belirttiğine göre, bilinen en eski tanım 1931’de Thurstone tarafından yapılmış ve tutum, bireyin bir tutum nesnesine yönelik duyguları ya da tutum nesnesinden etkilenmesi olarak ifade edilmiştir. Alanyazında tutum, bireyin psikolojik bir obje ile ilgili duygu, düşünce ve davranışlarını düzenli bir biçimde oluşturan bir eğilim (Smith 1968), belirli bir takım kişi, nesne ya da olaylara karşı sürekli olarak aynı biçimde davranılmasına

neden olan öğrenilmiş bir eğilim (Baysal 1980), bazı kişiler, nesnelere veya konular hakkında genel ve kalıcı olan olumlu ya da olumsuz duygu (Petty and Cacioppo 1996), bir bireye atfedilen ve psikolojik bir obje ile ilgili duygu, düşünce ve davranışlarını düzenli bir biçimde oluşturan bir eğilim (Kağıtçıbaşı 1999), bir tutum nesnesine doğru olan -belirli nesne, durum, kurum, kavram ya da diğer insanlara karşı öğrenilmiş- olumlu ya da olumsuz tepkide bulunma eğilimi (Anderson 1988, Taşkın 2007, Tezbaşaran 2008) ve bireyin belirli değer yargılarına ve inançlarına bağlı olarak ortaya çıkan coşku ve tanıma süreçleri (Eren 2006) olarak karşımıza çıkmaktadır. Tutum, bireyin gözlemlenebilir davranışlarından, ifadelerinden ve eğilimlerinden yola çıkarak tahmin edilebilir ve dolayısıyla varsayıldığı düşünülmektedir.

Süreklilik gösteren davranışlar bir nevi tutumların gözlemlenme araçlarıdır. Başka bir deyişle davranış, canlıların dış dünyaya karşı gösterdikleri bedensel tepkilerdir. Kolasa (1979) davranış kavramının konusunu oluşturan insan faaliyetlerinin çok çeşitlilik gösterdiğini belirtmektedir. Gözlemlenebilir ve ölçülebilir her şeyin incelenmesi ile yakından ilişkili olan davranış eylemi nedenli, güdümlü ve amaca yönelik olmaktadır. Sergilediğimiz her türlü davranışın bir nedeni vardır. Dışarıdan alınan uyarılar, geçmiş deneyimler, tutumlar vb. gibi faktörler davranışların sergilenmesinde çeşitli roller oynamaktadır.

Tutumların davranışlarımızı nasıl etkilediği önemli bir konudur. Taşkın'a göre (2007) tutum tanımında düşünce, duygu ve davranışların düzenliliği söz konusudur. Ancak tutum, gözlemlenebilir bir davranış değil, davranışa hazırlayıcı bir eğilimdir. Kişinin tutumları davranışa bakarak belirlenmektedir.

Davranışların gözlemlenebilmesi sayesinde tutumlar hakkında bilgi sahibi olunması ve ölçülmesi daha da kolay hale gelmektedir. Fakat bilinen ya da oluşan tutumların hep aynı davranışı sergileyip sergilemeyeceği bir merak konusudur.

Araştırmanın Önemi

Yıldırma insanlara zarar vermeye başladığı andan itibaren önem kazanmış hatta artık hukuki boyut da işin içine girerek kabul edilemez psikolojik baskılar ve davranışlar ceza almaya başlamıştır. Hiçbir insan için yapılması düşünülemeyen yıldırma davranışları çalışma hayatında karşımıza çıkmakta ancak yıldırma sonucunda işyerine karşı nasıl bir tutum geliştiği bilinmemektedir.

Araştırmaya konu olan ve yıldırmaya maruz kalan bireylerin, yıldırma sonucu çalışma hayatına yönelik tutumlarını inceleyen bir araştırmaya rastlanamamıştır. Yıldırmaya maruz kalan çalışanların yıldırma sonucu çalışma hayatına yönelik tutumları merak edilmiş ve bu durumun tespit edilmesinin alana önemli ve olumlu katkıları olacağı düşünülmüştür. Ayrıca durumun tespit edilmesi, bundan sonra alanda yapılabilecek ve farklı bakış açıları ile oluşturulacak araştırmaların yapılabilmesine de imkan sağlayacaktır.

Yöntem

Çalışma hayatındaki bireylerin yıldırmaya karşı tutumlarını belirlemek için cevaplayıcı odaklı (Torgerson, 1958) bir ölçeğin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Ölçeğin geliştirilmesinde uzman görüşlerine dayanan nitel bir çalışma yerine yıldırmaya maruz kalmış kişilerden elde edilen verilere dayalı nicel çalışma tercih edilmiştir. Bu çalışmayı gerçekleştirmek için öncelikle yıldırma ve tutum konuları ile ilgili alanyazın taraması yapılmış ve geliştirilen ölçekler incelenmiştir. Davranışın belirlenmesinde önemli bir yer alan tutum bilişsel, duyuşsal ve davranışsal öğeleri ile psikolojik bir değişkendir. Yapılan alanyazın taramasından yararlanılarak ve yıldırmaya maruz kalanların görüşleri de alınarak yıldırma davranışları sonucu oluşan tutumları belirlemek için konuyla ilgili maddeler oluşturulmuştur. Bu maddeler bilişsel, duyuşsal ve davranışsal ifadeleri kapsamaktadır. Yapılan incelemeler sonucunda araştırmacı tarafından 109 maddelik bir ön deneme formu oluşturulmuştur. Bu formda bulunan maddelerin 45'i olumlu, 64'ü olumsuzdur.

Daha sonra Rehberlik ve Psikolojik Danışma (PDR) anabilim dalındaki üç öğretim elemanından hazırlanan maddelerin incelemeleri istenmiş ve alınan görüşler sonucunda maddelere ekleme ve çıkarma işlemi yapılmıştır. Bu işlemler neticesinde 109 maddelik ön deneme formu 92 maddeye düşürülmüştür. Yıldırma davranışlarına maruz kaldığı bilinen 10 akademisyene bu 92 madde gösterilmiş ve gelen geri bildirimler sonucunda madde havuzundan 10 madde daha çıkarılarak madde havuzu 82 maddeye düşürülmüştür. Tutum ölçekleri geliştirmede uzman bir öğretim üyesi ve bir istatistik uzmanından maddeleri değerlendirmeleri istenmiş ve bunun sonucunda da birbirine benzeyen maddeler çıkarılarak üzerinde gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Tüm bu uygulamalar sonucunda madde havuzunda 78 madde olmasına karar verilmiştir. Maddelerin 30'u olumlu ve 48'i olumsuz ifadelerden oluşmaktadır.

Madde havuzunda oluşan 78 madde, PDR anabilim dalında eğitim veren iki öğretim üyesi, daha önce tutum ölçekleri geliştirmiş olan bir öğretim üyesi ve yönetim alanında eğitim veren bir öğretim üyesi olmak üzere dört öğretim üyesine incelenmiştir. Uzman öğretim üyelerinden, maddelerin duygu, düşünce ve davranış ifadeleri olarak belirlenen üç gruba göre sınıflandırılması istenmiştir. Öğretim üyeleri birbirinden bağımsız olarak, hazırlanan formda maddeleri sınıflandırmışlardır. Daha sonra ölçek maddeleri, ölçme ve değerlendirme konusunda uzman olan bir öğretim üyesi tarafından Likert tipi tutum ölçeklerine uyumluluk ve tutumun ölçülebilirliği açısından değerlendirilmiştir. Uzman görüşlerinden alınan geribildirimlere göre maddeler; ifade birliği, araştırmanın amacına uygunluğu ve kapsam geçerliği açısından değerlendirilmiştir. Bu şekilde oluşturulan aday ölçek formundaki maddeler rastgele sıralanarak bu ölçeğin ön deneme uygulaması, Pamukkale Üniversitesi'nde eğitim veren 100 akademisyen üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Ön deneme sonucunda anlaşılmayan veya farklı algılamalara neden olabilecek maddeler bulunmamıştır. Yapılan bu çalışmalar sonucunda taslak ölçeğin çalışma grubuna uygulanabilir olduğu kanısına varılmıştır.

Verilerin Elde Edilmesi ve Analizi

Yıldırma Sonucu Tutum Ölçeğinin (YSTÖ) deneme çalışması için Türkiye'deki 188 yükseköğretim kurumundan (www.yok.gov.tr, Erişim tarihi: 25 Temmuz 2012) akademik kadroya en fazla sahip 22 devlet, sekiz vakıf üniversitesi farklı bölgelerde olmasına da dikkat edilerek seçilmiştir. Belirlenen üniversitelerin web sayfaları tek tek incelenerek 26.431 akademisyenin e-posta adresine ulaşılmıştır. İnternet ortamında hazırlanan aday ölçek çalışma grubuna e-posta yolu ile gönderilmiştir. Gönderme işlemi iki hafta ara ile üç kez yapıldıktan sonra 1.326 adet geri dönüş olmuş ve "Evet, maruz kaldım", "6 ay" ve "6 aydan fazla" seçeneği işaretlenen 562 (241 erkek, 317 kadın, dört kayıp gözlem) adet aday ölçek verisi değerlendirmeye alınmıştır. Elde edilen aday ölçekler madde sayısının beş katı olduğundan faktör analizini uygulamada yeterli görülmüştür (Child, 2006, akt: Doğan ve Başoçku, 2010, s. 67). Çalışma grubunda yer alan akademisyenlerin medeni durum, yaş dağılımları ve unvanları aşağıdaki tablolarda verilmiştir:

Tablo 1. Cinsiyete göre medeni durum

		Medeni durum				Toplam
		Bekar	Evlü	Boşanmış	Eşi vefat etmiş	
Cinsiyet	Kadın	118	178	17	2	315
	Erkek	61	175	4	0	240
Toplam		179	353	21	2	555

Tablo 2. Cinsiyete göre yaş dağılımı

		Yaş				Toplam
		21-30	31-40	41-50	51 ve +	
Cinsiyet	Kadın	78	141	76	21	316
	Erkek	33	85	79	43	240
Toplam		111	226	155	64	556

Tablo 3. Cinsiyete göre mesleki unvan

		Mesleki unvan								Toplam
		Prof.Dr.	Doc.Dr.	Yrd.Doc.Dr.	Öğr. Gör.	Arş. Gör.	Okt.	Uzm.	Diğer	
Cinsiyet	Kadın	29	39	59	37	120	14	8	7	313
	Erkek	48	37	57	32	55	3	1	4	237
Toplam		77	76	116	69	175	17	9	11	550

Taslak ölçeklerden elde edilen verilerin girişi yapılırken olumlu soru maddeleri 5'ten başlayarak puanlanmış, olumsuz soru maddeleri ise 1'den başlayarak puanlama yapılmıştır. Veriler Excel ve SPSS 15.0 programları kullanılarak bilgisayar ortamına aktarılmıştır.

Bulgular ve Yorum

Aday ölçeğe ilk önce madde analizi uygulanmıştır. Bu analiz ile aday ölçekteki 78 maddeden ölçeğe katkısı olmayan 22 tanesi ölçek dışı bırakılmıştır. Bu işlem yapılırken her bir madde ile bu madde dışında kalan maddelerden oluşan yeni değişken arasındaki korelasyon katsayısına (item-total correlation) bakılmıştır. Korelasyon katsayısı 0.25'ten küçük olanlar ölçekten çıkarılmıştır.

Daha sonra 56 soruluk aday ölçekte verilerinin faktör analizine uygunluğu araştırılmıştır. Örneklem yeterliliğinin testi için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerine, değişkenler arasındaki ilişkinin testi için Bartlett küresellik test sonucuna bakılmıştır. Ölçeğin KMO değeri 0,918'dur. Verilerin faktör analizine uygun olabilmesi için KMO değerinin en az 0,60 olması istenir ki elde edilen sonuç bu koşulu fazlasıyla sağlamaktadır.

Bartlett küresellik testi değişkenler arasındaki anlamlı korelasyonların varlığının istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını tümel olarak ortaya koyan bir testtir (Alpar, 2014). Bartlett küresellik test istatistiği sonucunda değişkenler arasında bağımlılık yani dikkate değer bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılır (test istatistiği 6318,978; p değeri 0.000). KMO ve Bartlett küresellik testi sonucunda verilerin faktör analizi için uygun olduğuna karar verilmiştir.

Tablo 4. Verilerin Faktör Analizi için uygunluğunun incelenmesi

Kaiser-Meyer-Olkin Adequacy.	Measure of Sampling	0.918
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	6318.978
	df	595
	Sig.	0.000

Faktör analizi, birbirleri ile ilişkili veri yapılarını birbirinden bağımsız daha az sayıda yeni veri yapılarına dönüştürmek amacıyla başvurulan bir yöntemler bütünüdür. Faktör analizi ile bir yapının nedenini açıkladıkları varsayılan maddeler (değişkenler) (faktörler/boyutlar/bileşenler) ortaya çıkarılır ve gerektiğinde adlandırılır (Alpar, 2014). Bu boyutları belirlemek için faktör yükleri matrisinden yararlanılır.

Aday ölçekteki 56 maddenin özdeğerlerine bakıldığında, en yüksek özdeğere sahip dört faktör seçilmiştir. Bu faktörler toplam varyansın %48'ini açıklamaktadır. Sosyal bilimlerde yapılan araştırmalarda toplam varyans oranının %40-60 arasında olması ölçeğin faktör yapısının güçlü olduğunu göstermektedir (Scherer, Wiebe, Luther&Adams, 1988). Buna göre analizde elde edilen toplam açıklanma oranının yeterli olduğu söylenebilir. Söz konusu faktörlerin, yükleri incelendiğinde 0.35'in altında kalanlar da aday ölçekten çıkartılarak en son 33 soruluk ölçek elde edilmiştir. Bu ölçek başka bir araştırma grubuna uygulanarak elde edilen verilere doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu analizi yapmanın amacı faktörlerin doğru ayrıştırılıp ayrıştırılmadığını anlamaktır. Doğrulayıcı faktör analizi de yine aynı faktörleri ve maddelerin ayrıştırılmasını vermiştir. Doğrulayıcı faktör analizinin KMO ve Bartlett test sonuçları aşağıda verilmiştir:

Tablo 5. Verilerin Faktör Analizi için uygunluğunun incelenmesi

Kaiser-Meyer-Olkin Adequacy.	Measure of Sampling	0.907
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	4131.431
	df	561
	Sig.	0.000

Faktörlerin içerdikleri maddelere ait sınıflandırmalar Tablo 6'da sunulmuştur:

Tablo 6. Yıldırma Sonucu Tutum Ölçeğine Ait Faktör Yükleri

Sıra	Maddeler Yıldırma davranışları sonucu	Madde No	Faktör Yükü			
			Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4
1	İşten kaçma eğilimindeyim.	1	0.816			
2	Mesai saatlerinde işyeri dışında olduğumda yerimi bildirmem gerektiği hissi yaşarım.	8	0.783			
3	Mesai saatinin bitmesini sabırsızlıkla beklerim.	2	0.771			
4	İşyerindekilerin arasında rahat hareket ederim.*	10	0.755			
5	İşimi bırakmayı düşündüğüm zamanlar olur.	3	0.748			
6	Üstlerim çabalarımı değersiz bulur.	13	0.636			
7	Uzmanlık alanım ile ilgili işler verilmediği için mutsuzum.	24	0.626			
8	Fikirlerimi paylaşmaktan çekinmem.*	27	0.560			
9	Kendimi rahatça ifade ederim.*	6	0.540			
10	İşe geç kalma korkusu yaşarım.	18	0.462			
11	İşyerine istekli bir şekilde giderim.*	12	0.453			
12	İşyerindeki herkesle her konuyu rahatça konuşurum.*	28		0.789		
13	İşe geç kaldıysam bir bahane uydurma gereksinimi duyarım.	11		0.709		
14	Üstlerime kendimi yakın hissediyorum.*	15		0.694		

15	İşyerindekilerin kötü niyetli olduklarına inanıyorum.	29	0.689
16	İşyerine gitmek istemediğim zamanlar olur.	7	0.654
17	İşimi seviyorum.*	17	0.557
18	İnsanlarla yüz yüze gelmekten kaçınırım.	4	0.436
19	Performansımın düştüğünü hissediyorum.	5	0.420
20	Bu işyerine ait olmadığımı inanıyorum.	23	0.764
21	Üstlerimin takdiri bana sahte gelir.	22	0.745
22	Grup çalışmalarında bilgilerimi paylaşıyorum.*	16	0.694
23	İmkanım olsa bu işyerini değiştiririm.	26	0.690
24	Üstlerimin verdiği işler yıldırma amacı taşır.	31	0.639
25	Üstlerimle görüşürken gayet rahatım.*	14	0.586
26	İşler kötüye gittiğinde üstlerim tarafından suçlu hissettirilirim.	32	0.553
27	Üstlerin çalışanların duygularına önem vermediğini düşünürüm.	33	0.520
28	Üstlerime güvenirim.*	30	0.409
29	Mesai saatleri dışında da işyeri baskısını hissedirim.	20	0.722
30	Genellikle işyerinden erken çıkmak isterim.	9	0.688
31	Kendimi sürekli bir açıklama yapma durumunda hissediyorum.	19	0.666
32	Mecbur kalmadığım sürece üstlerim ile görüşmek istemiyorum.	21	0.602
33	Dolaylı yollarla üstlerim tarafından tehdit edildiğimi hissediyorum.	25	0.387

*Olumsuz tutum cümlelerini göstermektedir.

Yukarıdaki tabloda faktör yükleri görülen ölçek dört faktörlü bir yapıdan oluşmaktadır. Faktör 1; "Davranışsal", Faktör 2: "Duyuşsal", Faktör 3: "Düşünsel" ve Faktör 4 "İş motivasyonu" olarak isimlendirilmiştir.

Ölçeğin Güvenirliği

Yapılan güvenilirlik analizinde "Yıldırma Sonucu Tutum Ölçeği"nin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı 0.925 olarak bulunmuştur (Tablo 7). Bu değer, ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 7. Yıldırma Sonucu Tutum Ölçeği'nin Bütününe İlişkin İç Tutarlılık Katsayısı

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.925	.924	33

Sonuç

Yıldırma Sonucu Tutum Ölçeği 5'li derecelemeyle sahip Likert tipi bir ölçektir. Katılımcılar her bir ifade için "Bana Tamamen Uyuyor", "Bana Uyuyor", "Kararsızım", "Bana Uymuyor" ve "Bana Hiç Uymuyor" biçiminde tepkide bulunurlar. Böylece her katılımcı, ölçekteki her ifadenin kapsadığı tutum ögesine karşı kendine uyan/uymayan dereceyi bildirir. Ölçekte 10'u olumlu ve 23'ü olumsuz olmak üzere toplam 33 madde bulunmaktadır. 6, 10, 12, 14, 15, 16, 17, 27, 28. ve 30. maddeler olumlu, 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 11, 13, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 29, 31, 32. ve 33. maddeler ise olumsuz puan derecesine sahiptir. Olumlu maddelere "Bana tamamen uyuyor" derecesinden itibaren 1, 2, 3, 4, 5 ve olumsuz maddelere ise "Bana tamamen uyuyor" derecesinden itibaren 5, 4, 3, 2, 1 şeklinde puanlanarak her bir maddeye verilen dereceler sonucu toplam tutum puanı hesaplanmaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 33, en yüksek puan ise 165'tir.

Ölçekte dört faktör bulunmaktadır. Bu faktörler "Davranışsal", "Duyuşsal", "Düşünsel" ve "İş motivasyonu" olarak adlandırılmıştır. İlk üç faktör olumlu ve olumsuz maddelerden oluşurken, son faktör olan "İş motivasyonu" maddelerinin hepsi olumsuz maddelerden oluşmuştur.

Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda "Yıldırma Sonucu Tutum Ölçeği"nin güvenilirliğini gösteren Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı 0.925 olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre ölçeğin yüksek güvenilirlikte bir ölçüm aracı olduğu söylenebilir.

Bireylerin bir olay ya da durum karşısında normal yaşantılarında göstermiş oldukları tutum ve davranışları ile yıldırma davranışları sonucu göstermiş oldukları tutum ve davranışlarının farklı olacağı söylenebilir. Yıldırma davranışlarına uğrayanların bir kısmının bu durumu kabul ederek pes etme eğiliminde olduğu, bir kısmının da aksi bir tutum sergileyerek isyan etme davranışlarıyla birlikte bulunduğu ortamı terk etme ve işi bırakma eğiliminde olduğu oldukça sık rastlanan bir durumdur. Mesleki seviye ne olursa olsun işyerinde bireye göre değişen değil işyerinin kurallarına göre çalışma hayatının sürdürülmesi mesleki profesyonellik ile sağlanır.

Kaynakça

- Alpar, C. R. (2014). *Uygulamalı istatistik ve geçerlik-güvenilirlik* (3. baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Anderson, L. W. (1988). Attitudes and their measurement. In: Ed: Keeves JP. (1988). Educational research, methodology and measurement; an international handbook. Pergamon Press, Canada. Çeviren: Nükhet Çıkrıkçı (1991). Tutumların ölçülmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 24(1), s. 241-250.
- Baysal, A. C. (1980). *Tutum kavramına kurumsal ve uygulamalı bir yaklaşım ve işletmelerde işle ilgili tutumlar üzerine bir araştırma örneği*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.
- Beydağ, K. D. & Arslan, H. (2008). Kadın doğum kliniklerinde çalışan ebe ve hemşirelerin profesyonelliklerini etkileyen faktörler. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 3(7), 75-87.
- Björkqvist, K., Österman, K. & Hjelback, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behavior*, 20, 173-184.
- Craig, W. (1998). The relationship among bullying, victimization, depression, anxiety and aggression in elementary school children. *Personality and Individual Differences*, 24, 123-130.
- Doğan, N. & Başokuçu, T. O. (2010). İstatistik tutum ölçeği için uygulanan faktör analizi ve aşamalı kümeleme analizi sonuçlarının karşılaştırılması. *Eğitim ve Psikolojide Ölçme Değerlendirme Dergisi*. 1 (2), 65-72.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. L. (2003). The concept of bullying at work: The European tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C.L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (1st ed). (pp. 3-30). London: Taylor and Francis Group.
- Eren, E. (2006). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Horne, M. D. (1985). *Attitudes toward handicapped students: professional, peer and parent reactions*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1999). *Yeni insan ve insanlar, sosyal psikolojiye giriş* (10. Baskı). İstanbul: Sosyal Psikoloji Dizisi: 1, Evrim Yayınevi.
- Karamanoğlu, A. Y., Özer, F. G. & Tuğcu, A. (2009). Denizli ilindeki hastanelerin cerrahi kliniklerinde çalışan hemşirelerin mesleki profesyonelliklerinin değerlendirilmesi. *Fırat Tıp Dergisi*, 14(1), 12-17.
- Kolasa, J. B. (1979). *İşletmeler için davranış bilimine giriş*. K. Tosun (Çev.). İstanbul: İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme İktisadi Enstitüsü Yayını, Yayın No:42.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Miller, D. (1987). *The blackwell encyclopedia of political thought*. USA: Basil Blackwell Inc.
- Olweus, D. (1978). Aggression in the schools: bullies and whipping boys. Washington D.C.: Hemisphere Press (John Wiley).
- Petty, R. E. & Cacioppo, J. T. (1996). *Attitudes and persuasion: classic and contemporary approaches*. United States of America: Westview Press.
- Rivers, I. (2011). *Homophobic bullying: research and theoretical perspectives*. Oxford University Press.
- Scherer, R. F., Luther, D. C., Wiebe, F. A., & Adams, J. S. (1988). Dimensionality of coping: Factor stability using the ways of coping questionnaire. *Psychological Reports*, 62(3), 763-770.
- Shallcross, L. (2003). *The workplace mobbing syndrome, response and prevention in the public sector*. Brisbane: Workplace Mobbing Conference, 16-17 October 2003.
- Smith, M. B. (1968). Attitude change. In D. L. Sills (Eds.), *International encyclopedia of the social sciences* 1(17), pp. 458-467. New York: The Macmillan Company and the Free Press.

- Smith, P. K, Cowie, H., Olafsson, R. F., & Liefoghe, A. P. D. (2002). Definitions of bullying: a comparison of terms used, and age and gender differences, in a fourteen-country international comparison. *Child Development*, 73(4), 1119-1133.
- Taşkın, O. E. (2007). *Stigma, ruhsal hastalıklara yönelik tutumlar ve dalgalanma* (1. Baskı). İzmir: Meta Basım Matbaacılık Hizmetleri.
- Tezbaşaran, A. A. (2008). *Likert tipi ölçek hazırlama kılavuzu* (3. Sürüm), Mersin: e-Kitap.
- Tınaz, P. (2006). *İş yerinde psikolojik taciz (mobbing)* (1. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Torgerson, W. (1958). *Theories and methods of scaling*. New York.
- Whitney, I. & Smith, P. (1993). A survey of the nature and extent of bullying in junior/middle and secondary schools. *Educational Research*, 35, 3-25.
- Yıldırım, A. (2007). Hemşirelikte meslekleşme süreci ve etkileyen faktörler. Ankara: 4. Uluslararası ve 11. Ulusal Hemşirelik Kongresi Özet Kitabı, Eylül, (15.p).
- Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 70-85.

Summary

The aim of this study is to develop a scale to determine the possible attitudes of employees towards the workplace after the mobbing. During the scale development phase was created a Likert-type pre-test form. As a result of pre- experiment applications, the draft form was formed from 78 items. The draft form prepared on the Internet was e-mailed to the academic staff of 30 of the 181 universities affiliated to the Council of Higher Education (CoHE), and the data were obtained according to the returned results. 1,326 recipients of 26,431 academic staff forms were returned. 561 pieces of draft scale data that were exposed to mobbing were taken into consideration. 22 items without contribution to substance analysis were removed from the scale. When this is done, the item-total correlation between each item and the new variable is calculated. Correlation coefficients smaller than 0.25 were subtracted from the scale.

The appropriateness of the remaining 56 items to factor analysis was investigated and the value of Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) was obtained 0.918. When the eigenvalues of the 56 items in the candidate measure are examined, four factors with the highest eigenvalue are selected. These four factors account for 48% of the total variance. In the studies done in social sciences, the ratio of the total variance is between 40-60%, which indicates the strength of the factor structure.

When it is investigated the eigenvalues of 56 items, four factors with the highest eigenvalue are selected, and the scale finally consists of 33 items. When the mentioned factors and loads were examined, the ones that were below 0.35 were removed from the candidate scale, and the last 33 questions were obtained. This scale was applied to another research group, and confirmatory factor analysis was performed on the obtained data. The purpose of doing this analysis is to understand if the 4 factors are properly separated. KMO value of confirmatory factor analysis was 0.907, and the result of Bartlett test was 4131,431. Cronbach Alpha internal consistency coefficient was found as 0.925 in the reliability analysis. According to this result, it can be said that the scale is a measurement tool with high reliability. There are 4 factors in the scale, and it is composed of 33 items, 10 of which are positive and 23 of which are negative. Factors are named "Behavioral", "Affective", "Intellectual" and "Business Motivation", respectively. While the first three factors consist of positive and negative items, the last factor, "Business Motivation", consists of all negative factors. As a result, the "Mobbing Attitude Scale" (MAS) developed in this research can be used to determine the attitudes of the employees towards the workplace after the mobbing. MAS is a Likert-type scale with a 5-point scale. Participants respond in the form of "Strongly Agree", "Agree", "Neutral", "Disagree" and "Strongly disagree" with each statement. Thus, each participant reports the degree to which he or she does not fit the attitude element covered by each measure in the measure. MAS is not only developed for academic staff, but it can also be applied to employees in other workplaces outside this profession.