

Araştırma / Original article**İş yerinde yıldırmaya maruz kalımı ölçmek için kullanılan Olumsuz Davranışlar Anketi Türkçe formunun güvenilirliği****Elif KARAAHMET,¹ Sibel KIRAN,² Levent ATİK,³ Nuray ATASOY,³
Özge SARAÇLI,⁴ Handan ANKARALI,⁵ Numan KONUK⁶****ÖZET**

Amaç: İş yerinde olumsuz eylemlere maruz kalma, çalışma yaşamında işin psikososyal boyutu kapsamında sağlığa olumsuz etkileri vurgulanan temel konulardan biridir. İş yerinde yıldırma, iş yerindeki stres nedenleri arasında en yaygın ve diğer bütün iş yeri stresörlerinden daha yıkıcı ve zedeleyici olanı olarak tanımlanmaktadır. Bu çalışmada iş yerinde yıldırmaya maruz kalımın değerlendirmesinde kullanılan Olumsuz Davranışlar Anketi Türkçe Formu'nun (NAQ-TR) güvenilirliğinin saptanması amaçlandı. **Yöntem:** Transkültürel uyarlama ilkeleri dikkate alınarak NAQ Türkçeye çevrildi ve sonra geri çevirileri yapıldı. Geri çeviriler asıllarıyla karşılaştırılarak Türkçede anlaşılabilirlik ve uygulanabilirlik yönünden uzman grubu tarafından değerlendirildi ve anket formunun son hali üzerinde görüş birliğine varıldı. **Ölçek,** on bir farklı iş yerinden 456 işçiye uygulandı. NAQ-TR'nin faktör yapısı ve iç tutarlılığı incelendi. **Bulgular:** Ölçeğin iç tutarlılığı yeterliydi ve Cronbach alfa değeri 0.91 olarak bulundu. NAQ-TR'nin faktör analizi sonucunda özgün ölçekten farklı olarak dört alt bileşen (kişisel tehdit ve izolasyon, mesleğe yönelik tehdit, destabilizasyon ve aşırı iş yükü) saptandı. Ölçek, çalışanlarda yıldırmaya maruz kalımı değerlendirmede kullanılabilir bulundu. **Sonuç:** Olumsuz Davranışlar Anketi Türkçe Formu, iş yerinde yıldırmanın saptanması ve izlenmesi için güvenilir bir ölçektir ve epidemiyolojik çalışmalarda kullanılabilir. (Anadolu Psikiyatri Derg 2013;14:275-82)

Anahtar sözcükler: İş yerinde yıldırma, olumsuz davranışlar anketi, güvenilirlik, psikososyal risk

The reliability of the Turkish version of the Negative Act Questionnaire (NAQ-TR) for measuring to mobbing at work**ABSTRACT**

Objective: The exposure to negative acts at work is one of the main issues highlighted adverse health effects within the scope of work life's psychosocial dimension. Mobbing is defined as both the most common one among the causes of stress being at work, and also more devastating and damaging than the other stressors of the work. The aim of the present study was to examine the reliability of the Turkish version of the Negative Act Questionnaire (NAQ-TR). **Methods:** The questionnaire was first translated into Turkish and then back translated into English and the equivalence of both versions was determined. An expert group analyzed the formulation of the translated items and they redrafted some of them according to agreedon criteria. Subsequently, it was administered to 456 workers from 11 different workplaces. The factor structure and internal consistency of the NAQ-TR was examined. **Result:** The instrument showed satisfactory internal consistency with an overall Cronbach α of 0.912. The factor analysis, as opposed to the original scale, yielded four factor solution (Personal bullying and

¹ Yrd.Doç.Dr., Çanakkale Onsekizmart Üniversitesi Psikiyatri ABD, Çanakkale

² Doç.Dr., Bülent Ecevit Üniversitesi Halk Sağlığı ABD; ³ Doç.Dr., ⁴ Yrd.Doç.Dr., Psikiyatri ABD, Zonguldak

⁵ Prof.Dr., Düzce Üniversitesi Tıp Fakültesi Biyoistatistik ABD, Düzce

⁶ Doç.Dr., İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Psikiyatri ABD, İstanbul

Yazışma adresi / Address for correspondence:

Doç.Dr. Numan KONUK, İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Psikiyatri ABD, İstanbul, Türkiye

E-mail: numankonuk@gmail.com

Geliş tarihi: 22.09.2012, Kabul tarihi: 13.05.2013 doi: 10.5455/apd.38075

isolation, Work-related bullying, destabilization and excessive workload). We found that NAQ-TR has high internal consistency. **Conclusions:** The Turkish version of NAQ was found to be reliable for mobbing in workplace. It can be used in epidemicologic trials. (*Anatolian Journal of Psychiatry* 2013;14:275-82)

Key words: mobbing, Negative Act Questionnaire, reliability, psychosocial risk

GİRİŞ

İş yerinde olumsuz eylemlere maruz kalma, çalışma yaşamında, işin psikososyal boyutu kapsamında sağlığa olumsuz etkileri vurgulanan temel konulardan biridir. İş yerinde yıldırma ilk olarak Leymann ve Gustafsson tarafından 1984'de tanımlanmış ve 1990'ların başından itibaren çeşitli Avrupa ülkeleri ve Amerika'da konu ile ilgili çok sayıda araştırma yapılmıştır.¹⁻⁴ Bu çalışmalar, yaygın ve tehlikeli bir durum olan iş yerinde yıldırmanın, sağlık üzerinde ruhsal ve fiziksel açıdan ciddi olumsuz etkilere yol açtığını bildirmişlerdir.^{1,5}

İş yerinde yıldırma, iş yerindeki stres nedenleri arasında en yaygın ve diğer bütün iş yeri stresörlerinden daha yıkıcı ve zedeleyici olanı olarak tanımlanmaktadır.^{4,6}

Leymann'a göre iş yerinde yıldırma, bir veya birkaç kişi tarafından tek bir kişiye sistemli olarak yöneltilen, kişiyi çaresiz ve savunmasız bırakan, düşmanca ve etik olmayan bir çeşit psikolojik terördür.⁷ Leymann tarafından öne sürülen değişmez ölçüt, altı aydan uzun süre ve en az haftada bir defa olmak üzere olumsuz eyleme maruz kalımdır.⁷ Leymann'dan sonra Einarsen ve arkadaşları, iş yerinde yıldırma'yı biraz daha farklı biçimde tanımlamış, süre ve sıklık konusunda daha az katı davranmıştır. Einarsen, iş yerinde yıldırma'yı üstler, eşit düzeydeki çalışanlar veya astlar tarafından yapılan sürekli veya yineleyici, zalimce, çirkin, küfürbaz, tehditkar, kötü niyetli veya aşağılayıcı davranışlar olarak tanımlamış ve mağdurlarda ciddi sosyal, ruhsal ve psikosomatik sorunlara neden olduğunu belirtmiştir.^{8,9}

İş yerinde mağduriyeti hissetme, davranışın kasıtlı olması, kaçma şansının olmayışı, maruz kalınan davranışın dürüst olmaması veya boyutunun büyüklüğü ile ilişkili görünmektedir.¹⁰ Çok sık ve uzun süreli düşmanca davranışa maruz kalmak bedensel, ruhsal ve sosyal iyilik halini bozmaktadır.^{1,10} İş yerinde yıldırmanın depresyon, travma sonrası stres bozukluğu, panik bozukluğu, ruhsal ve psikosomatik yakınmalar, fibromiyalji ve uyku bozuklukları, intihar girişimi gibi önemli sonuçlara neden olduğu da bildirilmiştir.¹¹⁻¹⁴ İş yerinde yıldırma, kişinin ailesinde

de olumsuz sonuçlar doğurmakta; ayrılıklar, boşanmalar, çatışmalar, çocukların yaşadıkları olumsuzluklar aileler üzerinde katlanılması güç baskılar oluşturmaktadır.¹⁵

İş yerinde yıldırma, iş ortamına bağlı çatışmalar sonucu, mağdurun kendisini küçük düşürülmüş ve kurban olarak seçilmiş gibi hissetmesine yol açan, bu durumla başa çıkmanın olası olamadığı ve giderek olumsuz duygularda artışa neden olan bir gidiş göstermektedir.⁷ Björkqvist'e göre iş yerinde yıldırma sürecinin ilk aşaması, doğrudan kişiye yönelik olmayan, bu nedenle algılanması ve saptanması zor olan saldırgan davranışa maruz kalma duygusu ve ardı sıra daha açık saldırgan davranışlardan oluşur.¹⁶

Çalışmalar, iş yerinde yıldırmanın farklı ülkelerde ve farklı iş kollarındaki yaygınlığının değiştiğini bildirmektedir.^{17,18} Bazı çalışmalarda özgün ölçeklerin türevleri olan, biraz daha uzatılmış veya kısaltılmış, geçerlilik ve güvenilirlikleri bilinmeyen ölçekler kullanılmaktadır.¹⁹ Atmış maddelik WAR-Q²⁰ ve 48 maddelik LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terror)²¹ gibi ölçekler ise oldukça uzun, bu nedenle uygulaması ve standart organizasyonel çalışmalarda kullanılması zordur. Olumsuz Davranışlar Anketi (NAQ-R), 22 maddelik, geçerli, iç tutarlılığı yüksek, iş yerinde yıldırma'yı ölçen ve organizasyonel kullanıma uygun olduğu bildirilen bir ölçektir.²²

İş yerinde yıldırmanın saptanması ve izlenmesi amacıyla değerlendirme araçlarının geliştirilmesi ve kullanılmakta olanların Türkçeye kazandırılması, yaygınlık çalışmalarının yapılmasına, çalışmaların karşılaştırılmasına ve neden sonuç ilişkilerinin irdelenebilmesi ile koruyucu ve önleyici uygulamalar geliştirilmesine olanak sağlayacaktır. Bu çalışmada iş yerinde yıldırma'yı maruz kalımın değerlendirmesi için kullanılan Olumsuz Davranışlar Anketi Türkçe Formu'nun (NAQ-TR) güvenilirliğinin saptanması amaçlanmıştır.

YÖNTEM

İş yerinde yıldırma'yı maruz kalma, aslı Norveççe olan ve İngilizceye çeviri-geri çeviri, test-

tekrar test uygulamaları yapılarak oluşturulan NAQ-R'den türetilen NAQ-TR ile ölçüldü.^{17,23,24} NAQ-R, özgün NAQ temeli üzerinde geliştirilen, konuyla ilgili literatüre ve iş yerinde yıldırma maruz kalanlarla görüşmelere dayalı olarak hazırlanan 22 maddelik beşli Likert tipi bir ölçektir.²⁴ Ölçekte, son altı ay süresince iş yerinde olumsuz eylemlere hangi sıklıkta (*hiç, ara sıra, ayda bir, haftada bir, her gün*) maruz kalındığı sorgulanmaktadır. İlk 21 soru, yıldırma-yı işaret etmeden sadece davranışsal terimler olarak hazırlanmış olup uygulanan kişi hakkında (dedikodu yayılması, aşırı alay edilmesi, aşağılayıcı söz söylenmesi, sözel tacize, sosyal dışlanmaya ve iftiraya uğranılması, işten çıkarmakla ilgili tehdit edilmesi gibi) yıldırma davranışının özgül türlerini içermektedir. Anketin bu yapısı katılımcıların kendilerini yıldırma mağduru olup olmadıklarına göre sınıflamadan yanıtlamalarına olanak sağlar. Bu sorulardan sonra 22. soruda iş yerinde yıldırmanın tanımı yapılarak katılımcılara kendilerinin iş yerinde yıldırma maruz kalıp kalmadığı sorulmaktadır. Bu sorudaki yıldırmanın tanımı, *'bir veya birden çok kişinin belli bir süreden beri sürekli olarak yaptığı, kişinin kendini olumsuz davranışa maruz kalmış olarak algıladığı ve kendini bu eylemlere karşı korumada zorlandığı bir durumdur.'* Sadece bir kez olan ve yinelenmeyen durumlar iş yerinde yıldırma değildir.²⁴ Ölçeğin puanlanmasında son altı ayda, en az iki olumsuz davranışa, en az haftada bir sıklıkla maruz kalınıyorsa, NAQ-R'ye göre iş yerinde yıldırma ya uğradığı kabul edilmektedir.¹⁷

NAQ-R'nin Türkçeye çevrilmesi transkültürel uyarlama ilkeleri (İngilizce Türkçe çeviri, Türkçe İngilizce geri çeviri, çeviri tutarlılığı, önerilen farklı sözcükler için Delphi tekniği ile uzmanlar tarafından karar verilen Türkçede anlaşılabilirlik ve uygulanabilirlik) dikkate alınarak yapıldı. Bu geri çeviriler asıllarıyla karşılaştırılmış ve Türkçede anlaşılabilirlik ve uygulanabilirlik yönünden uzman grubu (psikiyatri, halk sağlığı, iş sağlığı ile çalışma ekonomisi ve endüstriyel ilişkiler uzmanı) tarafından değerlendirilerek anket formunun son hali üzerinde görüş birliğine varılmıştır. Ön çalışması yapılarak yeniden gözden geçirilen ölçeğe NAQ-R'nin özgün sayfa düzeni korunarak NAQ-TR adıyla son şekli verildi.

Araştırmanın test-tekrar test çalışması, çalışma grubundan farklı bir sanayi bölgesinde küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışan 45 işçide iki hafta ara ile uygulandı. Test-tekrar test sonucu elde edilen verilerin değerlendirilmesinde intraclass korelasyon katsayısı (ICC) kullanılmıştır.

Çalışmaya basit rastgele örnekleme yöntemiyle belirlenen, tekstil iş kolunda küçük ve orta ölçekli 11 farklı iş yerinde altı aydan uzun suredir çalışan ve çalışmaya katılmayı kabul eden 18 yaşından büyük çalışanlar (s=456) alındı. Veriler sosyodemografik özellikler ve çalışma yaşamı özelliklerinin sorulduğu anket formu ile birlikte dağıtılan NAQ-TR kullanılarak elde edildi. Anketler çalışanların kimlik bilgileri sorulmadan ilgili açıklamalar ve bilgilendirmeler yapıldıktan sonra dağıtıldı, çalışanların kendileri tarafından doldurularak aynı gün içinde ortak alana yerleştirilen kapalı kutulara bırakmalarına olanak sağlanarak toplandı.

İstatistiksel değerlendirme SPSS 13.0 programı kullanılarak yapılmıştır. Sorular arasındaki iç tutarlılığın ölçülmesinde Cronbach alfa katsayısı kullanılmış ve ölçeğin faktör alt yapısı faktör analizi ile incelenmiştir. Sayısal değişkenler için tanımlayıcı istatistikler ortalama±standart sapma, kategorik yapıdaki veriler için sayı ve yüzde olarak ifade edilmiştir. Kategorik yapıdaki değişkenler bakımından gruplar arasındaki farklılıklar ve değişkenler arasındaki ilişkiler ki-kare testiyle incelenmiştir. Logistik regresyon analizi ile cinsiyetin, alt alanlarda yıldırma maruz kalım riskine etkisi değerlendirilmiştir. Sonuçlar %95 güven aralığında değerlendirilip, p<0.05 değeri anlamlı kabul edilmiştir.

BULGULAR

Anket verilen 456 kişiden 310'unun (%67.8) anketleri değerlendirmeye uygundu. Çalışmaya katılanların 112'si (%36.1) kadın, 198'i (%63.9) erkekti. Öğrenim durumları açısından, katılımcıların %27.4'ü (s=85) ilkököl, %51.5'i (s=159) ortaokul, %15.5'i (s=48) lise ve %5.8'i (s=18) yüksekokul ve üniversite mezunuydu; %47.4'ü bekar ve %47.7'si evliydi. Çalışma süreleri ortalama 3.98±3.76 yıldır.

Test-tekrar test uygulanmasında testin güvenilirliği her soru için anlamlı tutarlı bulundu (bütün sorular için p<0.0001). Ölçek sorularının toplanabilirlik özelliği, yani Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ile ölçülmüş ve değeri 0.91 olarak hesaplanmıştır (p<0.0001). Bu sonuç, elde edilen faktörlerin güvenilir olduğunu ve bu verilerle faktör analizi yapmanın uygun olduğunu göstermektedir (p<0.0001).

Ölçekte yer alan 21 sorunun değerlendirildiği alt bileşenleri saptamak üzere yapılan faktör analizinde (örnek büyüklüğü yeterliydi) Kaiser-Meyer-Olkin (KMO): 0.919 bulunmuştur. Bu sonuç

Tablo 1. Saptanan alanların toplam varyansın açıklama durumu

Alan	Özdeğer	Açıklanan %	Varyans Kümülatif %	Alan yükleri Kümülatif %	Rotasyonlu özdeğer toplam
1. Kişisel Tehdit ve izolasyon	7.969	37.95	37.95	37.95	7.072
2. Mesleğe yönelik tehdit	1.674	7.97	45.92	45.92	3.820
3. Destabilizasyon	1.391	6.62	52.54	52.54	2.311
4. Aşırı işyükü	1.062	5.06	57.60	57.60	2.554

Extraction Method: Principal Component Analysis

Tablo 2. NAQ-TR anket soruları ve faktör analizi yapısal geçerlilik (Varimax)

Alt alanlar	1(KT+İ)	2(MYT)	3(D)	4(Aİ)
1- Birinin performansınızı etkileyecek bir bilgiyi saklaması			0.615	
2- Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalışarak küçük düşürülmek			0.541	
3- Yeterlilik düzeyinizin altındaki işleri yapmanızın emredilmesi			0.732	
4- Önemli alanlardaki sorumluluklarınızın kaldırılması veya daha önemsiz veya tatsız görevlerle değiştirilmesi			0.673	
5- Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması	0.604			
6- Görmezden gelinme, dışlanma	0.668			
7- Kişiliğiniz (ör; alışkanlıklar ve görgü), tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi	0.691			
8- Bağırılmak veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olmak		0.722		
9- Parmakla göstermek, kişisel alanına saldırı, itme, yolunu kesme gibi sindirici davranışlar	0.689			
10- İşinizi bırakmanız yönünde işaret veya imalar	0.756			
11- Hatalarınızın tekrar tekrar hatırlatılması		0.515		
12- Yaklaştığınız zaman düşmanca tepkilerle karşılaşmak veya aldırılmamak	0.771			
13- İşiniz ve çabanızın sürekli eleştirilmesi		0.671		
14- Düşünce ve görüşlerinize aldırılmaması		0.671		
15- İyi geçinmediğiniz insanların şaka yapması	0.567			
16- Mantıksız veya imkansız hedefleri veya son teslim tarihleri olan görevler verilmesi				0.742
17- Sizin aleyhinizde iddialarda bulunulması	0.767			
18- İşinizin aşırı izlenmesi		0.642		
19- Hakkı olan şeyleri istememesi için baskı yapılması (ör; hastalık izni, tatil hakkı, seyahat harcırahı)				0.728
20- Aşırı sataşmalara konu olmak	0.761			
21- Üstesinden gelinemeyecek miktarda iş yüküne maruz bırakılmak				0.879

Extraction Method: Principal Component Analysis; Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization
KT+İ : Kişisel tehdit ve izolasyon, MYT: Mesleğe yönelik tehdit, D: Destabilizasyon, Aİ: Aşırı iş yükü

edilen faktörlerin güvenilir olduğunu ve bu varyanslara faktör analizi yapmanın uygun olduğunu göstermektedir ($p < 0.0001$). Toplam varyansı açıklayan özdeğerlerden 1.0 üzerinde olan dört alan [kişisel tehdit ve izolasyon (KTİ), mesleğe yönelik tehdit (MYT), destabilizasyon (Ds) ve aşırı işyükü (AİY)] saptandı (Tablo 1). Bulunan dört alan toplam varyansın %57.6'sını açıklıyordu (Tablo 1).

Tablo 2 incelendiğinde, KTİ alt alanında anketteki 5,6,7,9,10,12,15,17,19,20 numaralı soruların; MYT alt alanında anketteki 8,11,13,14,18 numaralı soruların; Ds'de anketteki 1,2,3,4 numaralı soruların ve AİY alt alanında ise anketteki 16 ve 21 numaralı soruların yer aldığı görülmektedir.

Çalışmamızda ölçekte yer alan olumsuz davranışlardan en az ikisine son 6 ayda haftada bir

veya her gün maruz kaldığını bildirenlerin oranı, iş yerinde yıldırımaya maruz kalım oranı %34.5 bulunmuştur. Yıldırma alt tipleriyle karşılaşma sıklıklarına bakıldığında KTİ %25.2, MYT %31.0, Ds %24.5 ve AİY %17.7 olarak saptanmıştır.

Cinsiyete göre karşılaşma sıklığı kadınlarda %37.5, erkeklerde %32.8 idi, ancak aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildi ($\chi^2=0.50$, $p=0.480$). Alt alanlarda yıldırımaya maruz kalma durumu cinsiyete göre değerlendirildiğinde, kadınlarda KTİ %37.5, erkeklerde %18.2 idi ve aradaki fark istatistiksel olarak anlamlıydı ($\chi^2=14.18$, $p=0.001$). Kadınlar KTİ açısından erkeklere göre 2.1 kat daha fazla risk altında idi (OR:2.1, Güven Aralığı: 1.4-3.0). Kadınlarda MYT %29.5, erkeklerde sıklık %31.8 idi ve aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildi ($\chi^2=0.09$, $p=0.762$). Kadınlarda Ds %26.8, erkeklerde %23.2 idi ve aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildi (Pearson $\chi^2=0.49$, $p=0.495$). Kadınlarda AİY'ne maruz kalma %17.9, erkeklerde %17.7 idi ve aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildi (Pearson $\chi^2=0.002$, $p=0.968$).

Öğrenim durumuna göre yıldırımaya maruz kalım sıklığına bakıldığında aradaki fark istatistiksel olarak anlamlıydı ($\chi^2=10.9$, $p=0.012$). Yıldırımaya maruz kalım sıklığı yükseköğrenim görenler arasında en sık (%44.4) ardından orta ve dengi öğrenim grubu gelirken (%41.5), bunları ilkökul (%28.2) ile lise ve dengi okullar (%28.2) izlemekteydi. Alt alanlara göre öğrenim gruplarında yıldırımaya maruz kalım sıklıkları karşılaştırıldığında, öğrenim durumuna göre KTİ ve MYT ile karşılaşma sıklıkları gruplar arasında anlamlı olarak farklı bulundu (sırasıyla $\chi^2=9.16$, $p=0.012$; $\chi^2=8.26$, $p=0.041$). KTİ ilkökul grubunda %16.4, ortaokul grubunda %27.7, lisede %22.9 ve yüksek öğrenim grubunda %50 iken, MYT sırasıyla ilkökul grubunda %25.9, ortaokul grubunda %35.2, lisede %20.8 ve yüksek öğrenim grubunda %50.0 idi. Ds'ye bakıldığında ilkökul %25.9, ortaokul %26.4, lise %10.4, yüksek öğrenim %38.9 idi ve fark istatistiksel anlamlı bulunmadı ($\chi^2=7.6$, $p=0.056$). AİY'ne bakıldığında ilkökul %14.1, ortaokul %23.3, lise % 8.3 ve yüksek öğrenim grubunda %11.1 idi ($\chi^2=7.5$, $p=0.056$).

Çalışanların sözleşme türü statüsüne göre yıldırımaya maruz kalımlarına bakıldığında, daimi statüde beyaz yaka çalışan işçilerde (s=54, 20/54) %37.0, nitelikli mavi yaka daimi statü işçilerde (s=127, 48/127) %37.8, nitiksiz belirli süreli işçilerde (s=81, 26/81) %32.1, taşeron ve

mevsimlik geçici işçilerde (s=16, 6/16) %37.5 oranındaydı. Gruplar arasındaki fark anlamlı değildi ($\chi^2=10.85$, $p=0.098$).

TARTIŞMA

Çalışmalarda kullanılan değerlendirme araçları, yöntemi ve sonuçları etkilemektedir. İş yerinde yıldırımının ölçülmesi, yöntem açısından sorunlar içermektedir. İş yerinde yıldırımının yaygınlığı, nasıl tanımlandığı ve nasıl anlaşıldığı ile olduğu kadar, hangi yöntemle ölçüldüğü ve hangi işlemle analiz yapıldığına da bağlı olarak büyük farklılıklar göstermektedir.²⁵ Bu doğrultuda, alanda kullanıma uygun, pratik bir ölçek, araştırmalarda ortak dil sağlayarak, karşılaşmalar yapılmasına ve etkileşimlerin değerlendirilmesine olanak sağlayacaktır.

Yapılan çalışmalarda iş yerinde yıldırma operasyonel ve öznel olmak üzere iki yöntemle ölçülmektedir, operasyonel yöntemle²⁶ öznele²⁷ göre daha yüksek oranda mağduriyet bildirilmektedir. Bunun nedeni, operasyonel yöntemin kişilerin kendilerini iş yerinde yıldırma mağduru olarak etiketlemeden kendilerine uygulanan olumsuz davranışlar çerçevesinde değerlendirmeye izin vermesidir.¹⁷ NAQ-R de kişilerin, kendisini etiketlenmiş hissetmeden, iş yerinde olumsuz eylemlere maruziyetin sıklığını değerlendirmeye olanak vermesinin yanı sıra, uygulanan kişi tarafından kolay anlaşılan ve kısa surede doldurulabilen bir ölçek olmasıdır.

Dünyada yapılan çalışmalarda, iş yerinde yıldırımının yaygınlığı %3-67 arasında geniş bir dağılım göstermektedir.^{16,24,28-30} Türkiye'de konu ile ilgili az sayıda çalışma vardır. Bu çalışmalardaki iş yerinde yıldırma oranlarına baktığımızda sağlık, eğitim ve güvenlik sektöründe %55,³¹ hemşirelerde %86,¹³ öğretmenlerde %50,¹² bankacılık sektöründe ise %1.2-11.7³² olduğu görülmektedir. Bizim çalışmamızda da iş yerinde yıldırma %34.5 olarak bulundu.

NAQ-R İngilizce formunun güvenilirlik çalışmasında üç farklı modelle doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve ölçeğin bir bileşenli (mesleğe yönelik tehdit), iki bileşenli (kişisel tehdit ve mesleğe yönelik tehdit) ve üç bileşenli (kişisel tehdit, mesleğe yönelik tehdit ve fiziksel tehdit) modellerinin üçünün de kabul edilebilir ölçütler olduğu bildirilmiştir. Üç bileşenli modelin en uygun ölçüt olduğu, bunu iki bileşenli modelin izlediği belirtilmiştir. Özgün çalışmada üç modelin de kullanılabileceği belirtilmektedir.²² Üç alt bileşenli modelde mesleğe yönelik tehdit alt alanı 1,3,14,

16,18,19,21. sorulardan; kişisel tehdit alt alanı 2,4,5,6,7,10,11,12,13,15,17,20. ve fiziksel tehdit alt alanı ise 8,9,22. sorulardan oluşmaktadır.²²

Ölçeğin İspanyolca formunun güvenilirlik analizinde iki faktörlü yapı, birinci faktör 1,2,3,9,10, 11,12,13. sorulardan oluşan mesleğe yönelik tehdit, ikinci faktör ise 4,5,6,7,8,14. sorulardan oluşan kişisel tehdit olarak bildirilmiştir. Mesleğe yönelik tehdit alt alanının toplam varyansın %44.25'ini, kişisel tehdit alt alanının ise toplam varyansın %19.13'ünü açıkladığı saptanmıştır.¹¹

NAQ-R'nin İtalyanca formunun doğrulayıcı faktör analizi sonucunda beş soru (14,15,18,19, 22) ölçeğin kalanı ile iç tutarlılık göstermediği ve hiçbir faktörde yer almadığının saptanması nedeniyle ölçekten çıkarılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizinde ölçeğin iki bileşenden oluştuğu, kişisel tehdit (alfa=0.91) ve mesleğe yönelik tehdit (alfa=0.70) alt alanlarının yüksek içtutarlılık gösterdiği saptanmıştır. Birinci faktör olan kişisel tehdit on iki sorudan (2,5,6,7,8,9,10, 11,12,13,15,16), ikinci faktör olan mesleğe yönelik tehdit ise beş sorudan (1,3,4,14,17) oluşmaktadır. Kişisel tehdit alt alanı toplam varyansın %41.5'ini, mesleğe yönelik tehdit alta alanı ise %8.62'sini açıklamaktadır.³³

Çalışmamızda ölçeğin güvenilirlik çalışmalarının hepsinden farklı olarak dört alt bileşenli bir faktör yapısı saptanmıştır. Faktör analizi sonucunda 1,2,3,4,8,9,11,13,16,19,21. soruların İngilizce formundakinden farklı sonuç verdiği saptanmıştır. Anketin ilk dört sorusu ayrı bir alt alan olarak dikkat çekmektedir. 'Birinin performansınızı etkileyecek bir bilgiyi saklaması,' 'Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalışarak küçük düşürülmek,' 'Yeterlilik düzeyinizin altındaki işleri yapmanızın emredilmesi,' 'Önemli alanlardaki sorumluluklarınızın kaldırılması veya daha önemsiz veya tatsız görevlerle değiştirilmesi' sorularından oluşan bu alt alana çalışmada destabilizasyon alt alanı adı verilmiştir. İngilizce formunda fiziksel tehdit alt alanında yer alan sekizinci soru mesleğe yönelik tehdit, dokuzuncu soru ise kişisel tehdit ve izolasyon alt alanında saptanmıştır. 'Hataların tekrar tekrar hatırlatılması' ve 'İşi ve çabanın sürekli küçümsenmesini' sorgulayan 11. ve 13. sorular İngilizce formunda kişisel tehdit alt alanında yer alırken, Türkçe formunda mesleğe yönelik tehdit alt alanında yer almaktadır. Soruların mesleki performansla ilgili oluşu mesleğe yönelik tehdit alt alanında yer almasını anlaşılır kılmaktadır. 'Hakkı olan şeyleri (örneğin, hastalık izni, tatil hakkı, seyahat gündeliği) istemesi için baskı yapılmasını' sorgulayan 19. soru

İngilizce formunda mesleğe yönelik tehdit alt alanında yer alırken, Türkçe formunda kişisel tehdit alt alanında yer almaktadır. Sorunun kişinin özlük hakları ile ilgili oluşu kişisel tehdit alt alanında yer almasının daha uygun olduğunu düşündürmektedir. Türkçe formunda 16. ve 21. soruların ayrı bir alt alanda olduğu görülmüş ve soruların ortak özelliğine dayanarak aşırı iş yükü ile ilişkili olduğu düşünülmüştür.

NAQ-TR'nin güvenilirliğinin değerlendirilmesinin amaçlandığı bu çalışmada, Türk örneklemeden elde edilen faktör yapısının diğer kültürlerden farklı özellikler gösterdiği belirlenmiştir.^{11,22,33} İş yerinde yıldırmanın farklı kültürlerde farklı algılanmasının bu farkı yaratabileceği düşünülmüştür. Benzer şekilde ölçeğin İngilizce formunun güvenilirlik çalışmasında, ölçeğin kuzey ülkelerinde geliştirilmiş olmasının bazı sorularda kültürel yanlılık oluşturduğu, bazı sorularda ise güvenilirliğin sorgulanabileceği ileri sürülmüştür.²²

İngilizce, İtalyanca ve İspanyolca formlarındaki güvenilirlik çalışmalarında faktör analizinde bazı sorular farklı sonuçlar verse de, genelde benzer alt alanlar saptanmış ve tüm çalışmalarda faktörler arası tutarlılık yüksek bulunmuştur.^{11,22,33} NAQ'nun diğer kültürlerde yapılan güvenilirlik çalışmalarında olduğu gibi NAQ-TR'nin alt ölçekleri (kişisel tehdit ve izolasyon, mesleğe yönelik tehdit, destabilizasyon ve aşırı iş yükü) de yüksek iç tutarlılık göstermektedir.^{11,22,33}

Genel olarak değerlendirildiğinde, çalışmamızda, iç tutarlılık katsayılarının oldukça yüksek bulunması ve test-tekrar test güvenilirliğinin kabul edilebilir olması nedeniyle ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir.

Ölçeğin İngilizce formu olan NAQ-R yüksek iç tutarlılık ve yapısal geçerlilik göstermektedir.²² NAQ-R'nin Norveç çalışmasında kabul edilebilir iç tutarlılığı (Cronbach alfa 0.88-0.90) olduğu bildirilmiştir. Ek olarak mental zayıflığı olanlarda (poor mental capacity), psikosomatik yakınması çok olanlarda, düşük performansta, hastalığa bağlı izin alma oranları yüksek olanlarda ve kişinin işten ayrılma eğiliminin yüksek olduğu durumlarda NAQ-R puanlarının yüksekliği ile korelasyon saptanmıştır. Ayrıca NAQ-R, aşırı iş yüküne bağlı yüksek iş baskısı, kötü iş yeri ortamı, iş arkadaşlarıyla olumsuz işbirliği, iş güvenliğinin düşük olması ve iş sözleşmesinin kötü olmasıyla da korele bulunmuştur.²² Bizim çalışmamızda sözleşme türü ile iş yerinde yıldırma arasında ilişki bulmadık.

İş sağlığı alanında, birinci basamak psikiyatrik

değerlendirmelerde ve tanı, tedavi, izleme süreçlerinde yıldırma davranışlarının risk etkeni olarak irdelenmesi gerekmektedir. Bu farkındalık hem iş yerinde yıldırma olgusunun gündeme gelmesiyle çözüm üzerinde çalışmaya olanak sağlayacak, hem de daha kısa vadede kişilerin sorunla baş etmesi ve bu nedenle var olan psikiyatrik bozukluklarının tedavisine izin verecektir. İş yerinde yıldırma, çalışma yaşamındaki diğer risk etkenleri ile ilişkisi temelinde değerlendirilerek izlenmelidir.

İş yerinde yıldırma ile psikiyatrik bozukluk birlikteliğinin %23 ve intihar girişimi birlikteliğinin %10 sıklığında bulunduğu bildirilmesi konunun önemini ortaya koymaktadır.²⁴ Yıldırma maruz kalanlar arasında psikososyal bozuklukların ve intihar eğilimlerinin yüksek olduğu ve bu kişilerin daha sık hastalık izni aldıkları belirlenmiştir.³⁴

Dikmetaş ve arkadaşları, bir üniversite hastanesinde görev yapan asistan hekimlerde yaptıkları çalışmada, Leymann Psikolojik Terör Envanterini kullanarak iş yerinde yıldırma ölçmüş ve yıldırmanın tükenmişlik ile ilişkisini değerlendirmiştir.³⁵ Bu çalışmada yıldırma ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı arasında ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.³⁵ Sağlık çalışanları iş sağlığını olumsuz etkileyen bu tür sorunlarla çok fazla karşılaşmaktadır. Tayvan'da bir psikiyatri hastanesinde çalışanlarla yapılan bir çalışmada fiziksel şiddet %35.1, sözel şiddet %50.9, yıldırma %15.8, cinsel taciz %9.5 ve ırksal ayrımcılık %4.5 olarak bildirilmiştir. Fiziksel şiddetle anksiyete arasında ilişki saptanmıştır.³⁶ İş sağlığı ve güvenliği yasası (30.06.2012) gereği, bütün çalışanların mesleki sağlık ve güvenlik risklerinin izlenmesi gereklidir. Bu doğrultuda meslek hastalıkları listelerinde yer almayan psikiyatrik durumlar açısından neden sonuç ilişkilerinin ve kanıtların ortaya konması ancak yaygın araştırmalar yapılması ve olayların kayıt altına alınması ile

olasıdır. Özellikle çalışma yaşamı ile ilişkili olabilen travma sonrası bozukluklar, psikososyal etkenlerle ilgili sağlık sonuçlarının ortaya konması bu grup hastalıkların da işle ilişkileri temeline dikkat çekilmesini sağlayacaktır.

Bu çalışmanın kesitsel olması, verilerin öz bildirim dayalı olarak toplanması ve NAQ-TR'nin geçerlilik analizinin yapılmamış olması çalışmanın önemli kısıtlılıkları arasında sayılabilir.

Bu çalışmada, iş yerinde yıldırma davranışlarının ölçümünü temel olarak açıklayan öğeler literatürle benzer olarak kişisel tehdit ve izolasyon, mesleğe yönelik tehdit, destabilizasyon ve aşırı iş yüküdür.³⁷ Bu benzerlik Türkçe ölçeğin yaygın kullanımı ile uluslararası literatürle karşılaştırmalara ve yorumlara izin verecektir. Ayrıca psikiyatrik değerlendirmelerde maruz kalan yıldırmanın nedensellik ilişkilerinin bir değişken olarak saptanması ve izlenmesine yardımcı bir araç olabilir.

SONUÇ

NAQ-R'den hazırlanan NAQ-TR'nin dili Türkçe olan kişilerde kullanımı önerilir. NAQ-TR, iş yerinde yıldırmanın tanınmasında ve maruz kalım saptama çalışmalarında kullanılmak üzere alanda ortak dil sağlayacak, gerçek maruz kalım ile ruh ve beden sağlığı üzerine etkilerinin değerlendirilmesine olanak tanırken, kontrolü için gerekenlerin saptanmasına da temel yaratacaktır. Farklı yıldırma alt türlerinin ölçülebilmesine izin vermesi, farklı iş kollarında hangi yıldırma türlerinin daha yaygın olduğu ve ortaya çıkaran etkenlerin irdelenmesine yardımcı olacaktır. Ayrıca psikiyatri alanında kullanımı, tanı birlikteliği ilişkilerini irdelemeye ve psikososyal maruz kalım ve etkileşimlerini koruyucu ruh sağlığı, sosyal psikiyatri etkileşimleri doğrultusunda değerlendirmelerin yapılabileceği karşılaştırmalı çalışmalarda değişken olarak incelenmesine olanak tanıyacaktır.

KAYNAKLAR

1. Leymann H, Gustafsson A. Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. *Eur J Work Org Psychol* 1996;5:251-75.
2. Paanen T, Vartia M. Mobbing at workplace in state government (in Finnish). Helsinki: Finnish Work Environment Fund, 1991.
3. Becker M. Mobbing-a new syndrom. *Spektrum der Psychiatric und Nervenheilkunde* 1993;22:108-10.
4. Zapf D, Knorz C, Kulla M. On the relationships between mobbing factors, and job content, social work environment and health outcomes. *Eur J Work Org Psychol* 1996; 5:215-238.
5. Meseguer de Pedro M, Soler Sánchez MI, Sáez Navarro MC, García Izquierdo M. Workplace mobbing and effects on workers' health. *Span J Psychol* 2008;11:219-27.
6. Wilson C.B. U.S.businesses suffers from workplace trauma. *Personel Journal* 1991;5:47-50.

7. Leymann H. Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims* 1990;5:119-26.
8. Einarsen S. The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower* 1999;20:16-27.
9. Einarsen S, Hoel H, Zapf D. Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice. CL Cooper (Ed.), London: Taylor Francis, 2003, p.103-26.
10. Matthiesen SB, Einarsen S. Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work. *British Journal of Guidance and Counselling* 2004;32:335-56.
11. Moreno Jiménez B, Rodríguez Muñoz A, Martínez Gamarra M, Gálvez Herrero M. Assessing workplace bullying: Spanish validation of a reduced version of the Negative Acts Questionnaire. *Span J Psychol* 2007;10:449-57.
12. Cemaloğlu N. Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ve yıldırma arasındaki ilişki. *H.Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi* 2007;33:77-87.
13. Yıldırım A, Yıldırım D. Mobbing in the workplace by peers and managers: mobbing experienced by nurses working in health care facilities in Turkey and its effect on nurses. *J Clin Nurs* 2007;16:1444-53.
14. Yıldırım D, Yıldırım A. Development and psychometric evaluation of workplace psychologically violent behaviours instrument. *J Clin Nurs* 2008;17:1361-70.
15. Çobanoğlu Ş. Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri. Ş Çobanoğlu (Ed.), İstanbul, Timaş Yayınları, 2005.
16. Bjorkqvist K, Osterman K, and Hjeltback, M. Aggression among university employees. *Aggressive Behavior* 1994;20:173-84.
17. Mikkelsen EG, and Einarsen S. Bullying in Danish worklife: Prevalence and health correlates. *Eur J Work Org Psychol* 2001;10:393-414.
18. Niedhammer I, David S, Degioanni S. The French version of the Leymann's questionnaire on workplace bullying: the Leymann Inventory of Psychological Terror (LIPT). *Rev Epidemiol Sante Publique* 2006;54:245-62.
19. Salin D. Prevalence and forms of bullying among business professionals. A comparison of two different strategies for measuring bullying. *Eur J Work Org Psychol* 2001;10:425-41.
20. Keashly L, Neuman J. Bullying in the workplace. Its impact and management. *Employee Rights and Employment Policy Journal* 2004;8:335-73.
21. Leymann H. Explanation of the operation of the LIPT Questionnaire (Leymann Inventory of Psychological Terror). Unpublished manuscript, 1997.
22. Einarsen S, Hoel H, Notelaers G. Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations* 2009;23:24-44.
23. Einarsen S, Raknes BI. Mobbing i arbeidslivet [Bullying in working life]. Bergen: Institutt for Samfunnspsykologi, Universitetet i Bergen, 1991.
24. Einarsen S, Raknes BI. Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims* 1997;12:247-63.
25. Zapf D, Einarsen S, Hoel H, Vartia M. Empirical findings on bullying in the workplace. S Einarsen, H Hoel, D Zapf, CL Cooper (Eds.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International Perspectives in Research and Practice*. London: Taylor & Francis, 2003, p.103-26.
26. Agervold M. Bullying at work: a discussion of definitions and prevalence, based on an empirical study. *Scand J Psychol* 2007;48:161-72.
27. Notelaers G, Einarsen S, Witte HD, Wermunt JK. Measuring exposure to bullying at work: The validity and the advantage of the latest class cluster approach. *Work Stress* 2006;20:289-302.
28. Salin D. Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human Relations* 2003;56:1213-32.
29. Hoel H, Cooper CL. Destructive conflict and bullying at work. Manchester: University of Manchester Institute of Science and Technology (UMIST), 2000.
30. Hoel H, Cooper CL, Faragher B. The experience of bullying in Great Britain: The impact of organizational status. *Eur J Work Org Psychol* 2001;10:443-65.
31. Bilgel N, Aytac S, Bayram N. Bullying in Turkish white-collar workers. *Occupational Medicine* 2006;56:226-31.
32. Akgeyik T, Güngör M, Uşen Ş, Omay U. İşyerinde psikolojik taciz: Bankacılık sektörüne ilişkin bir araştırma. *İktisat Fakültesi Mecmuası* 2006;56:2.
33. Giorgi G, Arenas A, Leon-Perez JM. An operative measure of workplace bullying: The Negative Acts Questionnaire across Italian companies. *Industrial Health* 2011;49:686-95.
34. Kivimäki K, Elovainio M, Vathera J. Workplace bullying and sickness absence in hospital staff. *Occup Environ Med* 2000;57:656-60.
35. Dikmetaş E, Top M, Ergin G. An examination of mobbing and burnout of residents. *Türk Psikiyatri Derg* 2011;22:137-49.
36. Chen WC, Hwu HG, Kung SM, Chiu HJ, Wang JD. Prevalence and determinants of workplace violence of health care workers in a psychiatric hospital in Taiwan. *Occup Health* 2008;50:288-93.
37. Rayner C, Hoel H. A summary review of literature relating to workplace bullying. *J Community Appl Soc Psychol* 1997;7:181-91.