



Çalışanların İşyerinde Zorbalığa Maruz Kalmaları Üzerine Bir Araştırma

A Study on Employees Exposure to Workplace Bullying

ÖZET

İşyerinde zorbalığın bedeli çok büyüktür, ancak bir buzdağına benzer şekilde, kapsamı, ölçeği ve sonuçları hafife alınma eğilimindedir. Literatürde işyerinde zorbalığın yaygınlığını değerlendirmenin çeşitli yolları önerilmiştir. Araştırmanın amacı, özel güvenlik sektöründe çalışanların işyeri zorbalığına karşı algılarını incelemektir. Bu araştırmanın anket soruları Aydın ve Özel (2009) tarafından Türkçe'ye kazandırılmak amacıyla çalışılan "İşyeri Zorbalığı Ölçeği" kullanılarak hazırlanmıştır. Araştırma Türkiye'de faaliyet gösteren Özel Güvenlik Sektörü çalışanlarından oluşan 663 kişiye uygulanmıştır. Verilerin analizi SPSS programı ile yapılmıştır. İşyerinde zorbalık ile sonraki kaygı ve depresyon arasında ampirik araştırmalarla gösterilen güçlü bir ilişki, zorbalığın ruh sağlığı sorunları için önemli bir faktör olduğunu düşündürmektedir. Araştırmanın sonucu işyerinde zorbalığa daha fazla maruz kaldığını algılayan çalışanların daha yüksek düzeyde psikolojik sıkıntı yaşadıklarını göstermektedir. Ayrıca, zararlı ve olumsuz işyeri davranışlarının meydana gelmesi de dahil olmak üzere, katılımcılar tarafından zorbalık davranışının sıklıkla tanımlanan bir davranış olduğu da görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Zorbalık, İşyeri zorbalığı, İşyeri zorbalığı ölçeği, Özel güvenlik.

ABSTRACT

Workplace bullying costs enormous, but its scope, scale, and consequences tend to be underestimated like an iceberg. Various ways of assessing the prevalence of workplace bullying have been proposed in the literature. The aim of the research is to examine the perceptions of employees in the private security sector against workplace bullying. The survey questions of this research were prepared by using the "Workplace Bullying Scale", which was studied by Aydın and Özel (2009) in order to translate them into Turkish. The research has been applied to 663 people, consisting of Private Security Sector employees operating in Turkey. Data analysis was done with SPSS program. A strong empirical relationship between workplace bullying and subsequent anxiety and depression suggests that bullying is an important factor for mental health problems. The results of the study show that employees who perceive that they are more exposed to workplace bullying experience higher levels of psychological distress. It is also seen that bullying behavior is frequently described by participants, including the occurrence of harmful and negative workplace behaviors

Keywords: Bullying, Workplace bullying, Workplace bullying scale, Private security.

GİRİŞ

Dünya çapında kuruluşların karşı karşıya olduğu önemli bir sorun, çalışanlar arasında zorbalık davranışlarının ortaya çıkmasıdır. 1990'lardan önce, işyeri tacizi üzerine yapılan araştırmalar öncelikle ciddi ırk ayrımcılığı ve cinsel taciz konularına odaklandığı bilinmektedir (Leymann, 1990). Irk, cinsiyet veya yasal olarak korunan diğer özelliklerden kaynaklanmayan taciz edici işyeri davranışları yeterince araştırılmadı.

İşyerinde zorbalık, günümüzde toplumda ciddi bir sorun olarak giderek daha fazla tanınmaktadır; aynı zamanda doğru bir şekilde tanımlanması ve değerlendirilmesi zor olabilen bir problemdir. Rekabetin yoğun bir şekilde arttığı günümüzde avantaj sağlamak için işletmeler insan odaklı yönetim politikaları uygulamaktadırlar. Çalışanların işyerinde çalışma koşullarını iyileştirerek işyeri mutluluğunu ve motivasyonlarının artmasını sağlamaktadırlar. Ancak çalışanlar işyerinde bazı olumsuz davranışlarla da karşılaşmaktadırlar. Bu olumsuz davranışlardan birisi de iş yeri zorbalığıdır. Günümüzde örgütlerde zorbalık ciddi bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Sosyal bilimciler, çeşitli bağlamlardaki doğasını ve görülme sıklığını yakalamak için bir dizi araştırma yöntemi geliştirip uygulayarak işyerinde zorbalık olgusunun üstesinden gelmede önemli bir rol oynayabilir.

Zorbalık işyeri bağlamında ciddi bir sorun olarak tanımlanmıştır. Zorbalıkla etkili bir şekilde başa çıkmak, bireyler ve kuruluşlar için bir endişe kaynağıdır. Bulgular, zorbalık karşıtı politikalara duyulan ihtiyacı vurgulamaktadır. Yönetim, zorbalığın önlenmesi ve zorbalıkla etkili bir şekilde nasıl başa çıkılacağı

Asiye Yüksel¹
Seher Uçkun²
Gazi Uçkun³

How to Cite This Article

Yüksel, A., Uçkun, S. & Uçkun, G. (2023).

"Çalışanların İşyerinde Zorbalığa Maruz Kalmaları Üzerine Bir Araştırma", International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal, (Issn:2630-631X) 9(76): 4804-4812. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/smryj.70098>

Arrival: 17 May 2023

Published: 25 October 2023

Social Mentality And Researcher Thinkers is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

¹ Öğr.Gör.Dr., Kocaeli Üniversitesi., Hereke Ömer İsmet Uzunyol MYO, Mülkiyet Koruma ve Güvenlik, Kocaeli, Türkiye

² Doç. Dr., Kocaeli Üniversitesi, Ulaştırma Yüksekokulu, Kocaeli, Türkiye

³ Prof.Dr., Kocaeli Üniversitesi., Hereke Ömer İsmet Uzunyol MYO, Mülkiyet Koruma ve Güvenlik, Kocaeli, Türkiye



konusunda eğitilmelidir. Mağdurlar zorbalığın psikosomatik etkilerinden sorumlu tutulmamalıdır, zorbalığın oluşmasını önleme sorumluluğu yöneticilere ve işverenlere aittir.

İşyerinde zorbalık, önemli bir iş stresi faktörü olarak kabul edilebilir ve önceki çalışmalar, zorbalık ile ruhsal bozukluklar, özellikle de depresyon arasında önemli ilişkiler olduğunu bildirmiştir (Kivimaki, vd., 2003). Giderek artan sayıda araştırma, işyerinde zorbalığın hem hedef alınan çalışanlar hem de örgüt üzerinde olumsuz, bazen yıkıcı sonuçları olduğunu belgelemiştir (Leymann, 1990). Bu konulara ilişkin önemli ilerlemelere rağmen, işyeri zorbalığı araştırmacılarının ve uygulamacılarının uğraştığı en zorlu konulardan biridir. Dolayısıyla bu araştırmanın amacı bu karmaşık işyeri davranışının inceliklerini yakalamak için özel güvenlik sektöründeki durumunu ortaya koymaktır.

Bazı kuruluşlar artık işyeri kültürünü değiştirme ihtiyacının farkına varmakta ve çalışanlarına zorbalığa karşı koruma sağlamak için net şirket politikaları geliştirmektedirler. Araştırmanın önemi işyerine maruz kaldığı düşünülen ve problemlili hizmet sektörlerinden biri olduğu düşünülen özel güvenlik sektörünün seçilmesindedir. Ayrıca katılımcı sayısında yüksek katılımcı sayısına ulaşılmış olması da araştırmayı güçlendirmektedir. Bilgimiz dahilinde Bu kadar geniş katılımlı özel güvenlik sektöründe konunun daha önce araştırılmamış olması, çalışmayı literatür açısından da değerli kılmaktadır. Bu makalede, ilk bölümde konu ile ilgili kavramsal bir çerçeve sunulmuş, ikinci bölümde işyerinde zorbalığı değerlendirmeye yönelik bir dizi veri toplanmış ve bulgular ortaya konulmuştur. Son bölümde ise bu alanda gelecekteki araştırmalar için öneriler sunulmuştur.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İş Yeri Zorbalığı

İşyerinde zorbalık hemen hemen her türlü işte ve çalışma ortamında karşımıza çıkmaktadır. İşyerinde zorbalığı inceleyen ilk çalışmalar 1990'larda İskandinav ülkelerinde başlamıştır. O zamandan beri bu konu araştırmacılar arasında daha fazla kamuoyuna duyurulmuş ve farkındalık yaratılmıştır (Farman vd., 2006). Birçok ülkede sendikalar, meslek örgütleri ve insan kaynakları (İK) departmanları çalışanların dürüstlüğünü ve güvenini zedelemek ve verimliliği azaltmak gözdağı verme, toplum içinde küçük düşürme, rahatsız edici lakap takma, sosyal dışlama ve istenmeyen fiziksel temas gibi davranışların son on yılda daha fazla farkına varmışlardır (Cowie, 2002).

İşyeri zorbalığının tüm tanımlarında ortak olan bir özellik, sözlü veya sözlü olmayan olumsuz davranış deneyimidir (Ayoko vd., 2003). Bu olgu yaygın olarak işyerinde zorbalık olarak belirtilmekle beraber benzer başka çağrışım yapan kavramlarla da ifade edilmektedir. Örneğin, psikolojik şiddet, saldırganlık, yıldırma, duygusal istismar, psikolojik taciz, bezdirme gibi çeşitli şekillerde tanımlanmaya çalışıldığı görülmektedir (Kuşcu, 2011; Darko, 2019). Çalışanlara işyerlerinde yaşadıkları davranış türlerini belirtmeleri istendiğinde, daha açık zorbalık biçimlerine maruz kaldıklarından çok daha sık olarak üstü kapalı ve daha az belirgin zorbalık davranışlarına maruz kaldıklarını bildirmişlerdir (Baron & Neuman, 1998).

Literatürde işyerinde zorbalığın çeşitli tanımları yapılmıştır. Einarsen vd. (2003) işyerinde zorbalığı, mağdurun işini olumsuz etkileyen davranışlar olarak tanımlamıştır. Bu davranışlar kurbanı taciz etmeyi, gücendirmeyi veya sosyal olarak dışlamayı içerir. Bu tür davranışların zorbalık olarak sınıflandırılabilmesi için sürekli olarak (örneğin günlük veya haftalık) ve uzun bir süre boyunca (örneğin altı ay) gerçekleşmesi gerekir. İşyeri zorbalığına maruz kalan bireyin işindeki performansını olumsuz etkilemekte veya çalışma ortamında iş akışını bozacak sonuçlara neden olmaktadır (Biçer, 2022). İş yerinde zorbalık, saldırgan, göz korkutucu kötü niyetli, aşağılayıcı davranış gücü veya otoritenin kötüye kullanılması sonucu bir kişiyi zayıflatmaya çalışan veya onları suçlayabilecek bir grup çalışanı strese sokmaktır (Khalib & Ngan, 2006).

Bir kişiyi işyerinde üzen veya değersiz hissettiren her davranış işyerinde zorbalık değildir. Eğer bu davranışlar tekrarlanır, mantıksız ve sağlık ve güvenlik açısından risk oluşturursa o zaman işyeri zorbalığı olarak değerlendirilir. İşyerinde zorbalık, sözlü veya fiziksel kötüye kullanım, e-posta, metin mesajları, internet sohbet odaları, anlık mesajlaşma veya diğer sosyal medya aracılığıyla medya kanalları olmak üzere çeşitli şekillerde gerçekleştirilebilir. Bazı durumlarda işyerinde zorbalık işyeri dışında da devam edebilir. İşyerinde yetişkinlere yönelik zorbalık, şaşırtıcı derecede yaygın ve son derece yıkıcıdır (Lutgen-Sandvik & Sypher, 2009).

Lutgen-Sandvik & Sypher'e (2009) göre işyerinde zorbalık, tek bir işçiye veya bir grup işçiye ve daha fazla işçiye yönelik olabilir. Bunlar;

- ✓ işçiler arasında
- ✓ amirlerden veya yöneticilerden işçilere doğru

✓ işçilerden amirlere veya yöneticilere doğru olabilir.

İşyerinde zorbalık, işyerindeki diğer kişilere de yöneltilebilir veya bunlar tarafından da olabilir, Bunlar; müşteriler, hastalar, öğrenciler, müşteriler ve halk gibi.

İşyerinde zorbalık, onu yaşayan kişiye ve buna tanık olanlara zarar verebilir, bireysel özelliklerin yanı sıra duruma bağlı olarak etkileri değişse de aşağıdakilerden birini veya birkaçını içerebilir. Bunlar;

- ✓ sıkıntı, endişe, panik atak veya uyku bozukluğu
- ✓ fiziksel hastalık, örneğin kas gerginliği, baş ağrısı, yorgunluk ve sindirim sorunları
- ✓ azaltılmış iş performansı, konsantrasyon ve karar verme yeteneği
- ✓ benlik saygısı ve kendine güven kaybı
- ✓ izolasyon duyguları
- ✓ meslektaşlar, aile ve arkadaşlarla bozulan ilişkiler
- ✓ depresyon ve
- ✓ intihar düşünceleri
- ✓ İşyerinde zorbalıkla ilgili literatürde yer alan bazı çalışmalar verilmiştir.

Rayner & Hoel (1997) işyerinde zorbalık konusunda geniş bir literatür taraması yaparak bu konudaki araştırmacılara geniş bir perspektif sunmuştur. Turan (2021) da işyerinde siber zorbalığın çalışanlar ve kurumlar üzerindeki etkisini teorik olarak incelemiştir. Ayrıca Leymann (1992) zorbalığın etkilerini, iş ve yaşam durumları üzerindeki etkisi ve sağlık üzerindeki etkisini mağdurların iletişim becerilerini, sosyal temaslarını, başkalarına saygı duyma yeteneklerini birleştirerek sınıflandırmıştır. Yazar makalesinde çalışma ortamında olmayan insanların da zorbalığın içinde yer alacağını vurgulamaktadır.

Bir başka çalışmada Liefoghe & Davey (2001) büyük bir telekomünikasyon şirketinin telefon görüşmesindeki bir vaka çalışmasından elde edilen verileri kullanmışlardır. Çalışanlar, iş deneyimlerini tanımlamak için zorbalık terimini kullanarak giderek zorlaşan çalışma durumlarında memnuniyetsizliklerini vurgulamışlardır. Benzer bir çalışmada da Chipps vd., (2013) iki akademik tıp merkezinde personel arasında işyerinde zorbalığın görülme sıklığını araştırmışlardır. Araştırmaya katılanların yüzde elli dokuzu haftalık olarak iş arkadaşlarının zorbalığına tanık olduğunu ve %34'ü haftada en az iki zorbalık eylemi ile karşılaştığını ve birinin görüşünün göz ardı edilmesinin en yaygın zorbalık eylemi olduğunu ifade etmişlerdir.

İşyeri zorbalığının örgütsel açıdan da etkileri vardır. Kuşcu (2011) iş yeri zorbalığı ve örgüt kültürü ilişkisini incelemiştir. Araştırmada örgüt kültürü ile zorba davranışlar arasında anlamlı; ama, zayıf bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Benzer şekilde Işık (2015) işyeri zorbalığı kavramına yönelik insan kaynakları uzmanlarının bakış açılarını ortaya koyan nitel araştırma yapmıştır. İnsan kaynakları uzmanları işyeri zorbalığını, söylenti çıkarmak, kişiyi değersiz hissettirmek gibi davranışlar yoluyla mağduru işini yapamaz hale getirmeyi ve kendiliğinden çalıştığı kurumu, bölümü ya da işi bırakmasını hedefleyen davranışlar olarak görmektedirler. İşyeri zorbalığında yoğun olarak yöneticiden asta yönelik olarak gerçekleşmekte ayrıca akranlar arasında ya da asttan üste yönelik olduğu görülmüştür. Farklı bir çalışmada Öztürk & Orak (2022) dijital zorbalığın örgütsel dışlanmayla ilişkisinde, uzaktan çalışma sıklıklarında işe yönelik dijital zorbalığa maruz kalmanın örgütten dışlanmaya yol açtığı sonucuna ulaşmışlardır.

Farklı sektörlerde de işyeri zorbalığının etkileri akademisyenlerce araştırılmıştır. Serçeoğlu vd., (2016) konaklama işletmeleri çalışanlarının işyeri zorbalığına maruz kalmalarının işten ayrılma niyeti üzerine bir etkisinin olup olmadığını araştırmışlardır. Araştırmanın sonucunda iş görenlerin şiddet tehdidi, kişisel alana saldırı, bağırılma gibi durumlarla karşı karşıya kaldıklarında işi bırakabileceklerini tespit edilmiştir. Aynı şekilde Kaya vd., (2019) çalışmalarında, sağlık kurumlarında çalışan güvenliğinin psiko-sosyal açıdan iş yeri zorbalığı ve örgütsel sinizm kavramları arasındaki ilişkiyi incelemişler ve iş yeri zorbalığı düzeyinin örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi sonucuna ulaşmışlardır. İşyeri zorbalığına maruz kalan 34 hastanın verilerinde sürecin ruh sağlığı üzerinde tahribat ve bozulmalar yarattığı görülmüştür (Deniz, 2019).

İşyerinde zorbalığa maruz kalan kişilerin bununla başa çıkmak için hem iş hem de bireysel olarak uygulanabilecek stratejileri oluşur. Brande vd., (2017) göre iş stresleri ile işyerinde zorbalığa maruz kalma arasında ilişki vardır ve iş stresleri ile duygu odaklı başa çıkma stratejisi ilişki olup, problem odaklı başa çıkma stratejileri ile ilişki değildir. Bir başka çalışmada Erenler Tekmen vd., (2020) çatışmaların iş yeri zorbalığı üzerinde sadece ilişki kaynaklı çatışmanın iş yeri zorbalığı üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Ayrıca işyeri zorbalığının çalışanların yaşam doyumu üzerindeki etkisinde umut ve problem çözme becerisinin de rolü önemlidir (Tortumlu & Uzun, 2022).

İşyeri zorbalığının demografik olarak farklı etkileri de görülmektedir. Örneğin Darko vd., (2019) Gana'daki kamu kurumlarında işyerinde zorbalıkla ilişkili cinsiyet farklılıkları ve psikolojik sıkıntıları incelemiş olup, genç personelin daha yüksek düzeyde işyeri zorbalığı mağduriyeti yaşadığı ve kıdemli personelden daha yüksek psikolojik sıkıntı yaşadığı sonucuna varmışlardır. Yazarlara göre işyerindeki zorbalıkta mağduriyet sıklığında cinsiyet farkının olmadığı tespit edilmiştir. Benzer çalışmada Bahadır vd., (2020) işyeri zorbalığını, benlik saygısı ve iş tatmini arasındaki ilişkinin toplumsal cinsiyet bağlamında etkilerini incelemişler ve araştırmanın sonucunda kendini daha kadınsı hisseden kadınların iş yerinde daha az zorbalığa maruz kaldıkları, iş tatminlerinin ve benlik saygılarının ise daha yüksek olduğu görülmüştür.

İşyerinde zorbalık davranışlarının farklı türleri vardır. Bu kavramı gruplandırmak daha iyi anlaşılmasına yardımcı olur (Rayner & Höel, 1997);

- ✓ mesleki statüye yönelik tehdit (örneğin, görüşün küçümsenmesi, toplum içinde mesleki aşağılama ve çaba göstermemekle ilgili suçlama);
- ✓ kişisel statüye yönelik tehdit (örneğin, lakap takma, hakaret, korkutma ve yaşa göre değersizleştirme);
- ✓ izolasyon (örneğin, fırsatlara erişimin engellenmesi, fiziksel veya sosyal izolasyon ve bilgilerin saklanması);
- ✓ fazla çalışma (örneğin, aşırı baskı, imkansız son tarihler ve gereksiz aksamalar)
- ✓ istikrarsızlaştırma (örneğin, zamanı geldiğinde kredi vermeme, anlamsız görevler, sorumluluğun ortadan kaldırılması, hataların tekrar tekrar hatırlatılması ve başarısızlığa hazırlık).

BULGU ve TARTIŞMALAR

Araştırmada Aydın ve Öcel (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan “İşyeri Zorbalığı Ölçeği” kullanılmış ve ölçek kapsamında 5 li Likert tipi sorularla anket uygulanmıştır.

Araştırmanın evreni Türkiye’de faaliyette bulunan özel güvenlik ve koruma sektörünün çalışanlarından oluşmaktadır. Evrenin tamamına ulaşılmasının hem maliyet hem de zaman açısından sıkıntı yaratacağı göz önünde bulundurularak kolayda örnekleme yoluna gidilmiştir (Özmen, 2009). Çalışma Özel Güvenlik Sektörü çalışanlarından oluşan 663 kişiye uygulanmıştır. Örnekleme yer alan katılımcılara ulaşmak için sektörün federasyon yetkilileri ile ilişkiye geçilmiştir. Geniş ve farklı alanlardaki sektörlerde özel güvenlik işini yapan görevliler katılımcı olarak zengin bir örneklem oluşturmuştur bu bağlamda katılımcı sayısı yeterlidir.

Anketin hedef kitlesini oluşturan bu grup, sektörün çok geniş yelpazeye sahip olması dolayısıyla seçilmiştir. Araştırmanın verileri, iki bölüm olarak yapılandırılmış anket yardımıyla toplanmıştır. Anketin ilk bölümünde katılımcıların demografik özellikleri ikinci bölümde ise anket soruları yer almıştır. Anket yanıt oranı % 100 gerçekleşmiştir (toplam 663 yanıtlayan). Bu durum bize anketin sorularının ve tasarımının net olduğunu göstermektedir. Elektronik olarak sunulan ankette katılımcılardan gönüllülük esaslı olarak bilgilendirilmiş onam formu etik beyanı kabul etmesi istenmiş, katılım %100 oranında gerçekleşmiştir.

Anket formunun ilk bölümünde demografik bilgileri ardından, çalışanların davranışlarını ölçümlemek amacı ile 5’li Likert ölçeğinden faydalanılmıştır. Bu ifadeler ise 1: Kesinlikle katılmıyorum..... 5: Tamamen katılmıyorum şeklinde derecelendirilmiştir.

Verilerin analizi konusunda; tanımlayıcı istatistikler yapılmıştır. Çalışmada farklılığının test edilmesi için değişkenler arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amacı ile korelasyon analizleri SPSS paket programı ile yapılmıştır. Sonuçlar iki bölümde sunulmaktadır. İlk bölüm, bu çalışmada ölçülen demografik değişkenlerin tanımlayıcı istatistiklerini içerir. İkinci bölümde, temel değişkenleri ölçen ölçeklerin her biri için gerçekleştirilen aktör analizleri ve iç güvenilirlik analizlerinin sonuçları yer almaktadır.

Araştırma Kocaeli Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu'nun 14.02.2023 tarih ve 2023/01 no lu toplantısında alınan 7 sıra sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır ve aydınlatılmış gönüllü onam formu ile kolayda örneklem yöntemiyle veriler toplanmıştır.

Bulgular

Tablo 1’de ankete ait demografik veriler görülmektedir. Demografik veriler incelendiğinde 26-35 yaş aralığında %45,24, %8,59 oranında kadın ve %91,4 erkek ile, %48,26 oranında önlisans mezunu çalışan olduğu görülmektedir.

Tablo 1: Örneklem Özellikleri

Yaş	Sayı	Yüzde
18-25 yaş aralığı	64	9,65
26-35 yaş aralığı	300	45,24
36-45 yaş aralığı	248	37,4
46-55 yaş aralığı	46	6,93
56-65 yaş aralığı	5	0,75
Cinsiyet		
Kadın	57	8,59
Erkek	606	91,04
Eğitim		
Diğer	218	32,88
Ön Lisans	320	48,26
Lisans	122	18,04
Lisansüstü	3	0,45

Geçerlik ve Güvenirlik Testleri

Tablo 2: KMO and Bartlett's Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	,976
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	13220,954
	df
	231
	Sig.
	,000

İşyeri Zorbalığı Ölçeği'nin faktör yapısı incelenmek üzere ölçeklerin geçerliklerinin analizi için ilk olarak değişkenlerin ölçümünde kullanılan toplam 27 soruya temel bileşenler analizi ve varimaks rotasyonu yoluyla keşifsel faktör analizi yapılmıştır (KFA). Varimaks eksen döndürmesi tekniği kullanılarak yapılan analizlerde verilerin faktör analizine uygun olup olmadığına bakılmıştır. Bu amaçla, öncelikle KMO ve Bartlett testi yapılmış ve KMO örneklem uygunluğu test sonucu .98 olarak bulunmuş, Bartlett normal dağılım test sonucu da anlamlı çıkmıştır (13220, 954, $p < .001$). KMO katsayısının .60'dan büyük olması ve Bartlett testinin anlamlı çıkması verilerin faktör analizine uygun olduğunu ve normal dağılım gösterdiklerini ifade etmektedir (Hair, 2006).

Ölçeğin güvenirliliğinin hesaplanması için Cronbach Alpha katsayısına bakılmış değer 0,97 olarak görülmüştür. Bu katsayı ölçeğin yeterli sayılacak kadar güvenilir olduğunu göstermektedir. Güvenirlik analizinin doğrulanmasının ardından yapı geçerliliğini test etmek amacı ile faktör analizleri yapılmıştır.

Faktör analizi seçilmeden yapılan analiz sonucunda toplam varyansın yaklaşık %68' ini açıklayan 2 adet faktör ortaya çıkmıştır. Problemlili olan sorular çapraz yükleme ve düşük faktör yükü gibi sebeplerle ölçüm modelinden çıkarıldığında ve KFA 12 soru ile yenilenecektir. Orijinal ölçeğin faktör sayısına sadık kalınarak faktör boyutu 1 olarak seçildiğinde ise Tablo 3'te yer alan bilgilere erişilmiştir.

Analiz sonucunda toplama varyansın yaklaşık %60'ını karşılayan faktör yüklü yeni yapının da literatüre göre uygun olacağı kanaati oluşmuştur. Ölçek maddeleri ve faktör yükleri Tablo 3'te gösterilmiştir. Tablo 3 incelendiğinde soruların ait oldukları faktörlerin ,500'ten yüksek faktör yükleri ile yüklenmesi ölçeklerin yapısal kavram geçerliliğine işaret etmektedir (Nunnally, 1978). Bu çalışmada ise maddenin ölçekte yer alabilmesi için madde toplam korelasyonu ve madde faktör yük değerinin 0.40 olması ilke olarak belirlenmiştir.

Tablo 3: Faktör Analizi Sonuçları

Değişkenler, Ölçüm Maddeleri, Cronbach Alpha Değerleri	Faktör Yüğü
Cronbach Alpha=97	
İşinizle ilgili olarak aşağılanmanız ya da sizinle alay edilmesi	0,875
Yaptığınız işlerin ve çabanızın ısrarla eleştirilmesi	0,870
Yakınlaşmaya çalıştığınızda görmezden gelinmeniz ya da düşmanca tavırlarla karşılaşmanız	0,860
Hakkınızda aşağılayıcı ve çirkin sözler söylenmesi	0,841
Tehdit edici davranışlar yoluyla korkutulmanız	0,830
Hakkınızda doğru olmayan iddiaların ortaya atılması	0,828
Aşırı düzeyde alaya maruz kalmanız	0,823
Diğer insanların işinizi bırakmanız (istifa etmeniz) gerektiğine dair imalarda bulunmaları	0,817
Diğer insanların sizi yok saymaları veya dışlamaları	0,816
Bağırılma ya da sizin kabahatiniz olmayan konularda öfkenin hedefi olmanız	0,810
Hakkınızda dedikodu yapılması	0,807
Yaptığınız önemli işlerin elinizden alınarak size önemsiz sıkıcı işlerin verilmesi	0,805
Yaptığınız hataların tekrar tekrar hatırlatılması	0,798
Mantıksız, anlamsız, imkansız işlerin imkansız bitirme tarihleriyle sizden istenmesi	0,731
Üstesinden gelebileceğinizden fazla iş yüklenmesi	0,725
Yeteneğinizin çok altında kalan işler verilmesi	0,684
Performansınızı arttıracak bir bilginin sizden saklanması	0,682
Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması	0,604

Analiz sonucunda literatür şartı sağlamayan ifadeler ölçekten çıkarılmıştır. Bu analiz sonucunda 4 madde ölçekten çıkarılmıştır. Çıkarılan maddeler şunlardır;

“Yaptığınız işin gereğinden fazla kontrol edilmesi”, “Hakkettiğiniz bir şeyi istememeniz veya talep etmemeniz için size baskı yapılması”, “Eşek şakalarına maruz kalmanız”, “Saldırıya uğrama ya da şiddete maruz kalma endişesi yaşama”.

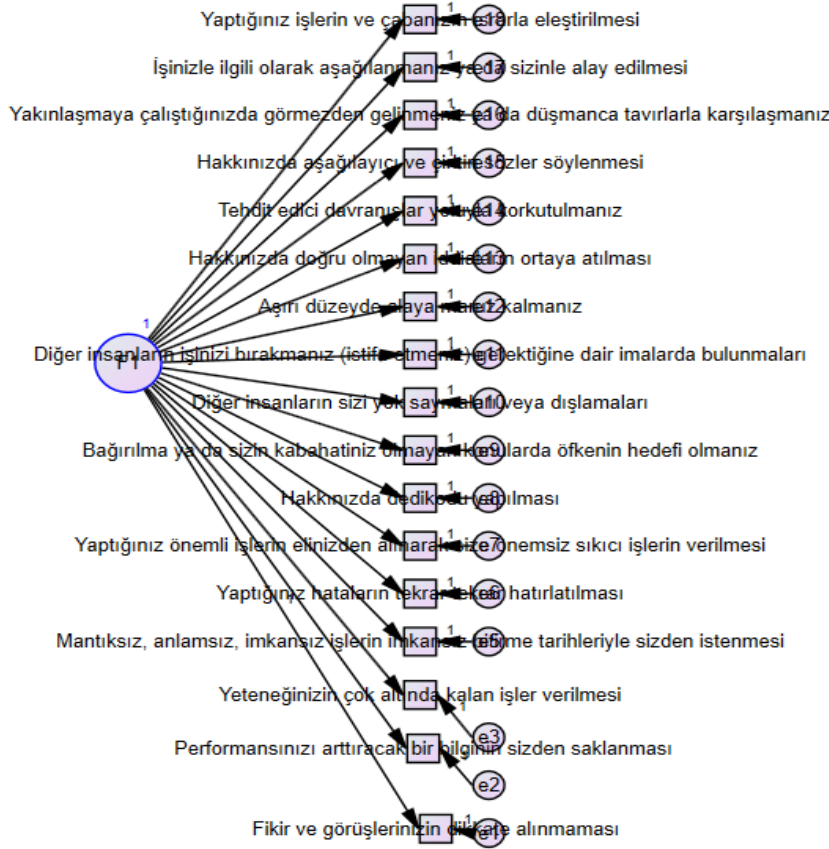
Çalışanlara kendilerine zorbalık uygulandığı ile ilgili sorular sorduğumuzda “İşinizle ilgili olarak aşağılanmanız ya da sizinle alay edilmesi” en yüksek faktör yüküne sahip bir ifade olarak gözükmektedir.

Analiz sürecinin ikinci aşamasında orijinal “İşyeri Zorbalığı Ölçeği”nin 22 soru ve 1 faktörlük yapısının KFA sonrasında 18 madde ve 1 faktörlü testi için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulaması yapılmıştır (Şekil 1). Bu ve daha sonraki aşamalarda DFA için AMOS paket programında en yüksek olabilirlik (maximum likelihood) hesaplama tekniği kullanılmıştır.

Orijinal ölçeğe uygulanan DFA sonucunda ulaşılan ki-kare istatistiği [3,27 p>0.01] ve uyum iyiliği göstergeleri [GFI= 0,92 NFI= 0,91, CFI= 0,92, RMSEA=0.07] verinin orijinal ölçek ile yeterli uyumu sağladığını göstermiştir (Tablo 4).

Tablo 4: İşyeri zorbalığı ölçeğine ait uyum iyiliği indeksleri

İndeks	Sonuç	Yorum
X ² /sd	4,333	3-5 aralığında kabul edilebilir değer olan 5’in üstünde kabul edilebilir 5-8 aralığındadır
IFI	,922	Normal değer olan 0.95’in altında, ancak kabul edilebilir değer olan 0.90’ın üzerindedir.
NFI	,912	Normal değer olan 0.95’in altında, ancak kabul edilebilir değer olan 0.90’ın üzerindedir.
CFI	,922	Normal değer olan 0.95’in altında, ancak kabul edilebilir değer olan 0.90’ın üzerindedir
RMSEA	0,07	Normal değer olan 0.05’in üzerinde, ancak kabul edilebilir değer olan 0.08’in altındadır.



Şekil 1: DFA Şeması

Kaynak: Yazar tarafından üretilmiştir.

Aydın ve Özel'in (2009) her bir ölçümün beklenen altta yatan faktör üzerindeki tahmini yükünün anlamlı olup olmadığını belirleyecek bir ölçüm modeli (DFA) ile test edildi. Bu analiz ile, çalışma yapıları arasında geçerlilik aranmıştır. Önerilen modelin verilere uyumunu tahmin etmek için yapısal bir model gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle, Amos ile maksimum olasılık tahmin prosedürü ile bir DFA çalışması yürütülmüştür. Bu aşamada 1 ifade (*üstesinden gelebileceğinizden fazla iş yüklenmesi*) DFA döngüsünde atılarak uyum değerlerini yakalaması sağlanmıştır. Mutlak uyum indeksleri, bir önsel modelin örnek verileri ne kadar iyi ürettiğini değerlendirir. Çalışmamızda, üç mutlak uyum indeksine odaklandık: 0,08'den küçük değerlerin uygun olduğu standartlaştırılmış ortalama karekök artık (SRMR) ve olmaması gereken yaklaşık karekök kökü (RMSEA) ile geçerlilik sağlanmıştır (Kline, 2011).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada, özel güvenlik sektöründe çalışanların işyeri zorbalığına maruz kalma durumları incelenmiştir. Çalışanlar üzerinde farklı olumsuz etkileri olan zorbalık kavramının bireyler tarafından nasıl algılandığı sonucu, işletmeler için de önem taşımaktadır. Araştırma sonuçları Aydın & Özel'in (2009) ölçek çalışmasının özel güvenlik sektörü çalışanlarından oluşan bir örnekleme test edilerek güvenilirlik ve geçerliliğine yeni bir yorum getirmiştir.

İşyeri zorbalığının hem örgütsel hem de bireysel düzeylerde etkisi vardır. Araştırmanın sonuçları literatürle doğru orantılıdır. Literatür göz önüne alındığında, zorbalığın sadece bir dizi saldırgan etkileşimden veya zorba ile kurban arasındaki incitici ikili ilişkiden daha fazlası olduğu iddia edilebilir. Zorbalıkla etkili bir şekilde başa çıkmak, yalnızca bireyler için değil, aynı zamanda kuruluşlar için de büyük bir endişe kaynağıdır çünkü pek çok kurban, zorbalığa uğramaktan kaçınmak için örgütlerini terk eder (Quine, 1999). Anket sonuçları bu bulguları destekler niteliktedir; işyerinde zorbalığa daha fazla maruz kaldığını algılayan çalışanların daha yüksek düzeyde psikolojik sıkıntı yaşadıklarını göstermektedir. Bu bulgular, işyerinde zorbalık yaşayan bireylerin ciddi psikolojik sonuçlarla karşı karşıya kaldığını gösteren önceki ampirik bulgularla tutarlıdır (Nielsen & Einarsen, 2012).

Ayrıca araştırmacılar, işyeri zorbalığına yönelik örgütsel vatandaşlık davranışları ve işyerine özgü davranışları araştırmalıdır. Neyin zorba davranış olarak kabul edilebileceğini incelemek de uygun olabilir. Kısacası,

araştırmadan elde edilen bulgular, işyerinde zorba davranışın çeşitli kavramsallaştırmaları üzerine daha fazla araştırmayı teşvik etmektedir. Zorbalık mağdurları ve kuruluşlar için bu davranışların ciddi sonuçları vardır. Önceki araştırmalarda (Djurkovic vd., 2004) zorbalığın psikosomatik etkilerinin kurbanları örgütlerinden ayrılmayı düşünmeye sevk ettiğini göstermiştir. Bu personel devir oranı, bireyler ve kuruluşlar için maliyetlidir, bu nedenle yönetimin işyeri zorbalığının bu sonucuna dikkat etmesi gerekir. Ayrıca işyerinde bir kişi tarafından kasıtlı ve sistematik psikolojik zararın kurbanı olmak, gerçek veya algılanan, korku, endişe, çaresizlik, depresyon ve şok gibi ciddi duygusal tepkiler üretiyor olabilir; araştırmanın önemi sonuçlarla da doğrulanmıştır. Özel güvenlik sektörünün personel devir oranının sektörler içinde en yüksek orana sahip olmasının kaynağında bu araştırmanın sonuçları da aranabilir.

SINIRLAR VE GELECEK ARAŞTIRMALAR

İşyerinde zorbalıkla ilgili bir ölçeğin yönetiminde hassas bir konu söz konusu olduğu için zorlu bir süreç yönetilmiş olabilir. Anketler gönüllülük esasına göre yapılmış olmasına rağmen işyeri zorbalığından ciddi şekilde etkilenen kişiler, yanıtlarının güvenli olmadığını hissederek yanıt vermek istemeyebilir.

İşyerinde zorbalığın sistemik doğasının daha fazla incelenmesi gerekir. Gelecekteki araştırmalar, daha derinlemesine incelenmesi yoksulluk, eğitimsizlik, ırk, cinsiyet gibi çok farklı değişkenlerle ilişkisinin olup olmadığını incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Aydın, O., & Öcel, H. (2009). İşyeri zorbalığı ölçeği: geçerlik ve güvenilirlik çalışması, *Türk Psikoloji Yazıları*, 12(24), 94-103.
- Ayoko, O. B., Callan, V. J., & Härtel, C. E. (2003). Workplace conflict, bullying, and counterproductive behaviors. *The International Journal of Organizational Analysis*, 11(4), 283-301.
- Bahadır, E., Akkuzu, H., Ladikli, N., & Türkkkan, Z. (2020). İş tatmininin yordanmasında iş yeri zorbalığı ve benlik saygısının toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında incelenmesi. *International Social Sciences Studies Journal*, 6(64), 2724-2731. <http://doi.org/10.26449/sss.2262>
- Baron, R. A., & Neuman, J. H. (1998). Workplace aggression--the iceberg beneath the tip of workplace violence: Evidence on its forms, frequency, and targets. *Public Administration Quarterly*, 446-464.
- Biçer, C. (2022). The connection between the bystander effect and workplace bullying in organizations and the ways to overcome its major negative outcomes. *Journal of Humanities and Tourism Research*, 12(1), 204-217. <http://doi.org/10.14230/johut1201>
- Brandt, W.V. Baillien, E., Elst, T.V., Witte, H.D., Broeck A.V., & Godderis, L. (2017). Exposure to Workplace Bullying: The Role of Coping Strategies in Dealing with Work Stressors. *BioMed Research International*, 1-12. <https://doi.org/10.1155/2017/1019529>
- Chipps, E., Stelmaschuk, S., Albert, N.M., Bernhard, L., & Holloman, C.(2013) Workplace bullying in the or: results of a descriptive study. *AORN Journal*, 98(5), 479-493. <https://doi.org/10.1016/j.aorn.2013.08.015>
- Cowie H., Naylor P., Rivers I., Smith P.K., & Pereira B. (2002) Aggression, and violent behavior. *Measuring Workplace Bullying*, 7(1), 33-51. [https://doi.org/10.1016/S1359-1789\(00\)00034-3](https://doi.org/10.1016/S1359-1789(00)00034-3)
- Darko, G., Björkqvist, K., & Österman K. (2019) workplace bullying and psychological distress in public institutions in ghana. *European Journal of Social Science Education and Research*, 6(1), 62-74. <https://doi.org/10.26417/ejser.v6i1.p62-74>
- Deniz D. (2019). Mobbing (İşyerinde Zorbalık) mağdurlarının sosyodemografik özellikleri, iş yaşamı ve ruh sağlıkları açısından incelenmesi: Olgu serisi. *Adli Tıp Bülteni*, 24(3),183-191. <https://doi.org/10.17986/blm.2019356617>
- Djurkovic, N., McCormack, D., & Casimir, G. (2004).The physical and psychological effects of workplace bullying and their relationship to intention to leave: A test of the psychosomatic and disability hypotheses. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 7(4), 469-97. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-07-04-2004-B001>
- Einarsen, S. V., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (Eds.). (2020). Bullying and harassment in the workplace: theory, research and practice. CRC press.

- Erenler Tekmen, E. Özkan Canbolat, E., & Sağlam, F. (2020) İşyeri zorbalığına çatışma perspektifinden bakışın doğrusal ve bulanık mantık yöntemleriyle değerlendirilmesi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 10 (1), 349-370. <https://doi.org/10.1108/ckuibfd.722779>
- Moayed, F. A., Daraiseh, N., Shell, R., & Salem, S. (2006). Workplace bullying: a systematic review of risk factors and outcomes. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 7(3), 311-327. <http://dx.doi.org/10.1080/14639220500090604>
- Turan, S.G. (2021). İşyerinde siber zorbalık üzerine bir inceleme. *Journal of Organizational Behavior Review (JOBReview)*, 3(1),113-120.
- Işık, İ. (2015). İnsan kaynakları yönetimi profesyonellerinin iş ortamındaki zorbalık davranışlarına dair perspektifleri: zorbalığın tanımı, nedenleri ve sonuçları. *Çalışma ve Toplum*, 4, 237-271.
- Kaya, Ş.D., Tekpınar, L., & Tekin G.(2019). iş yeri zorbalığı ve sinizm: sağlık kurumlarında çalışan güvenliği bağlamında değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (42), 1-22.
- Khalib, A.L., & Ngan, H.U. (2006). Workplace bullying: time to understand its roots. *Malaysian Journal of Community Health*, 12,1-10.
- Kivimaki, M., Virtanen, M., Vartia, M., Elovainio, M. V. J., & Keltikangas-Javinen, L. (2003). Workplace bullying and the risk of cardiovascular disease and depression. *Occupational and Environmental Medicine*, 60, 79-83. <http://dx.doi.org/10.1136/oem.60.10.779>
- Kline, R. B. (2011). Principles and practice of structural equation modeling, 3rd Edn. New York, NY: Guilford Press.
- Kuşcu, P.Ç. (2011). İş yeri zorbalığı ve örgüt kültürü ilişkisi üzerine sosyolojik bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(19), 371-394.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Leymann, H. F. W. (1992). Psychological reactions to violence in working life. Bank Robberies.
- Liefooghe, A.P.D., & Davey, M.K. (2001) Accounts of workplace bullying: The role of the organization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 375-392. <https://doi.org/10.1080/13594320143000762>.
- Lutgen-Sandvik, P., & Sypher, B.D. (Eds.) (2009). Destructive organizational communication: processes, consequences, and constructive ways of organizing (1st ed.). Lutgen-Sandyik, P., Namie, G. & Namie, R. Workplace Bullying: Causes, Consequences and Corrections (1-26 chapter II.).
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: a meta-analytic review. *Work Stress*, 26, 309–332. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.734709>.
- Nunnally, J.C. (1978). Psychometric theory. McGraw-Hill, New York: NY.
- Özmen, A. (2000). Uygulamalı araştırmalarda örnekleme yöntemleri. *Anadolu Üniversitesi Yayınları*, 1257, Eskişehir.
- Öztırak, M., & Orak, B. (2022). Uzaktan çalışma süreçlerinde dijital zorbalığın örgütsel dışlanmaya etkisi üzerine bir çalışma. *BMİJ*, 10(2): 605- 630. <https://doi.org/10.15295/bmij.v10i2.2056>
- Serçeoğlu, N., Işık, Z., & Çetinkaya, M.Y. (2016). İşyeri zorbalığının işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: konaklama işletmelerinde çalışan personel üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(45),1099-1109.
- Tortumlu, M., & Uzun, K. (2022), İşyeri zorbalığının çalışanların yaşam doyumu üzerindeki etkisinde umut ve problem çözme becerisinin aracı rolünün incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31(1), 220-241. <https://doi.org/10.35379/cusosbil.1061508>
- Rayner, C., & Hoel, H. (1997). A Summary review of literature relating to workplace bullying. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 7, 181-191. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1298\(199706\)7:3<181::AID-CASP416>3.0.CO;2-Y](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1298(199706)7:3<181::AID-CASP416>3.0.CO;2-Y)
- Quine, L. (1999). Workplace bullying in NHS community trust: staff questionnaire survey. *British Medical Journal*, 318(7178), 228-232. doi: <https://doi.org/10.1136/bmj.318.7178.228>.