

İşyeri Nezaketsizliği Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması

Sibel Gök
Marmara Üniversitesi

İşıl Karatuna
Marmara Üniversitesi

Oğuz Başol
Kırklareli Üniversitesi

Özet

Bu araştırmanın amacı işyeri nezaketsizliği konusundaki araştırmalarda sıklıkla kullanılan ölçeklerden biri olan İşyeri Nezaketsizliği Ölçeği'nin (İNÖ) (Cortina, Magley, Williams ve Langhout, 2001) Türkçe'ye uyarlamasının gerçekleştirilmesidir. Araştırma, İstanbul'da çeşitli özel işletmelerde çalışan 350 beyaz yakalı katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları tek faktörlü yapının uygunluk gösterdiğini ortaya koymuştur. Benzer ölçek geçerlik analizi sonucunda İNÖ puanları ile ilişkili bir yapıyı ölçen işyerinde psikolojik taciz ölçeği puanları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ölçüt-bağıntılı geçerlik analizi sonucunda İNÖ puanları ile birer sonuç değişkeni olan iş doyumunu, genel sağlık ve işten ayrılma eğilimi puanları arasındaki ilişkilerin anlamlı olduğu saptanmıştır. Güvenirlilik çalışması sonucunda Cronbach alfa katsayısı .92 olarak hesaplanmıştır. İki farklı şekilde hesaplanan iki yarım güvenirlilik katsayıları .79 (tek-çift ayrımı) ve .77 (ilk yarı-son yarı ayrımı) olarak belirlenmiştir. Ölçeğin tamamı için hesaplanan Spearman-Brown katsayısı ise sırasıyla .92 ve .93 olarak saptanmıştır. Sonuç olarak, psikometrik analizler İNÖ Türkçe versiyonunun geçerli ve güvenilir olduğunu ve ülkemizde yapılacak araştırmalarda kullanılabilir bir araç olduğunu göstermiştir.

Anahtar kelimeler: İşyeri nezaketsizliği, geçerlik, güvenirlilik

Abstract

This study aimed to examine the reliability and validity of the Turkish version of the Workplace Incivility Scale (WIS) (Cortina, Magley, Williams & Langhout, 2001), one of the widely used scales in workplace incivility research. 350 white-collar employees from various private organizations participated in the study. Confirmatory factor analysis test of a one-factor model resulted in adequate fit indexes. The WIS scores showed a high correlation with a construct-related measure (i.e., workplace bullying questionnaire) indicating high convergent validity. The criterion-related validity results showed appropriate and significant correlations with job satisfaction, intention to leave and general health scores. The Cronbach's Alfa for the scale was .92. The split half reliabilities were found to be .79 (odd-even splits) and .77 (first half-second half splits). The Spearman-Brown corrected coefficients were .92 and .93. As a conclusion, it was shown that Turkish version of the WIS had good validity and reliability levels to measure workplace incivility in Turkey.

Keywords: Workplace incivility, validity, reliability

Yazışma Adresi: Prof. Dr. Sibel Gök, Marmara Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Göztepe Yerleşkesi, 34722 Kadıköy / İstanbul

E-posta: sblgok@yahoo.com

Gönderim Tarihi: 18.05.2018

Kabul Tarihi: 28.11.2018

İşyeri nezaketsizliği, iş ve örgüt psikolojisi yazınının güncel ve önemli konularından biri olarak kabul edilmektedir. Anti-sosyal davranışların daha az zararlı ve hafif bir formu olan işyeri nezaketsizliği konusunda yapılan çalışmaların sayısı son 20 yılda giderek bir artış göstermiştir (Cortina, Kabat-Far, Magley ve Nelson, 2017). Türkiye’de ise hedef alınan kişi ya da kişilere bilinçli olarak yöneltilen, genellikle zarar verme amacı taşıyan, psikolojik ve fiziksel biçimlerde görülen işyeri şiddeti ve taciz gibi anti-sosyal davranışlar konularında oldukça fazla araştırma olmasına karşın (Aydın ve Öcel, 2009; Bilgel, Aytaç ve Bayram, 2011; Cemaloğlu, 2007; Güneri-Çangarlı, 2015; Işık, 2015; Tınaz, Gök ve Karatuna, 2011, 2013; Yıldırım ve Yıldırım, 2007), işyeri nezaketsizliği konusunda yapılan çalışmaların daha sınırlı kaldığı görülmüştür. Bu çalışmalarda da (Kanten, 2014; Kaya 2015; Polatçı ve Özçalık 2013; Ülbeği, Özgen ve Özgen, 2014) işyeri nezaketsizliğinin ölçümünde kullanılan ölçüm araçlarının psikometrik özelliklerine ilişkin bulguların sınırlı olarak yer aldığı belirlenmiştir. Örneğin çalışmaların bir kısmında ölçeklerin sadece iç tutarlık katsayıları hakkında bilgi verildiği (Polatçı ve Özçalık 2013; Ülbeği, Özgen ve Özgen, 2014), bir kısmında ise iç tutarlık katsayılarına ve faktör yapılarına ilişkin bilgiler sunulduğu (Kanten, 2014; Kaya, 2015) görülmektedir. Diğer yandan, ulaşabildiğimiz kadarıyla sadece bir çalışmada (Kutlu ve Bilgin, 2017) işyeri nezaketsizliğini ölçen bir aracın psikometrik özellikler açısından incelendiği; ancak, bu uyarılma çalışmasının da sadece belirli bir meslek grubu (hemşireler) kapsamında yapıldığı ve çalışmada, uyarılan ölçme aracının hemşirelerin nezaketsizlik algılarını değerlendirmek için kullanılabilceğinin belirtildiği görülmektedir.

Bu doğrultuda çalışmanın amacı, Türkiye’de işyeri nezaketsizliği konusunda araştırma yapmak isteyen araştırmacıların, birçok sektör ve meslek grubu kapsamında kullanabileceği, işyeri nezaketsizliğini ölçen uluslararası yazında da yaygın olarak kullanılan geçerli bir ölçüm aracının Türkçe uyarılma çalışmasının yapılmasıdır.

Genel olarak nezaketsizlik; terbiyesiz, görgüsüz, kaba, saygısız davranışları kapsamaktadır. Bir başka deyişle nezaketsizlik, diğerlerine karşı umursamaz, kaba, saygısız ve sosyal ilişkilerde saygı kurallarını ihlal ederek davranmayı kapsamaktadır (Andersson ve Pearson, 1999). İşyeri nezaketsizliği ise çalışanların karşılıklı saygı kurallarına ve işyeri kurallarına aykırı davranışlar sergilemesi olarak tanımlanmaktadır. Bu kurallar, toplumsal kurallar olup, bir kısmı temel ahlaki davranış standartlarından, bir kısmı da kurumun geliştirdiği gelenek ve kültürden oluşmaktadır (Güngör-Delen, 2010). Bazı kurallar kurumlara, sektörlere ve kültürlere göre değişiklik gösterse de, her işyerinde karşılıklı saygıyı gerektiren kurallar mevcuttur ve nezaketsiz davranışlar

da bu kuralları ihlal etmektedir. İşyeri nezaketsizliğine örnek olarak birçok davranış verilebilir. Bunlar arasında; teşekkür etmemek, “lütfen” dememek, telefonu “ne var?” diyerek açmak, selam vermemek, görmezden gelmek, bir başkasını kötü duruma düşüren şakalar yapmak, telefonda yüksek sesle konuşmak, etrafı dağınık bırakmak, başkalarının eşyalarını izinsiz kullanmak, kaba yorumlar yapmak, insanları küçümsemek, aşağılamak gibi davranışlar sayılabilir (Andersson ve Pearson, 1999).

İşyeri nezaketsizliği, “işyerinde psikolojik taciz - işyeri zorbalığı” (*mobbing-workplace bullying*), “saldırıcılık” (*aggression*), “tiranlık” (*petty tyranny*), “şiddet” (*violence*) gibi bazı kötü muamele biçimleri ile ilgili olarak da ele alınmakta ve anti-sosyal çalışan davranışlarının bir alt kümesi olarak değerlendirilmektedir (Cortina ve ark., 2001). Ancak işyeri nezaketsizliği, diğer anti-sosyal çalışan davranışlarının daha hafif ve en yaygın görülen bir formudur (Cortina, 2008). İşyeri nezaketsizliğinin, diğer daha yoğun formdaki kötü muamele biçimlerinden farklı olan en önemli özelliği, hedef alınan kişiye zarar verme niyetinin belirsiz oluşudur. Buna göre biri hedef aldığı kişiye zarar vermek için nezaketsiz davranabilirken, bir başkası düşüncesizlikten ya da dikkatsizlikten nezaketsiz davranışlar sergileyebilir. İşyeri nezaketsizliğinin aksine işyeri eşyalarına zarar vermek, fiziksel istismarda bulunmak, şiddet uygulamak, sabotaj yapmak gibi daha yoğun formdaki saldırgan davranış biçimlerindeki ortak nokta, hedef alınan kişiye psikolojik veya fiziksel olarak zarar verme niyetinin belirgin oluşudur (Andersson ve Pearson, 1999). Oysa işyeri nezaketsizliği, kaba davranışları sergileyen kişinin düşüncesizliğine, dikkatsizliğine atfedilebileceği gibi hedef olan kişinin yanlış anlamasına veya aşırı alınan olmasına da atfedilebilir (Andersson ve Pearson, 1999).

İşyeri nezaketsizliği ile benzerlik gösteren kavramlardan bir diğeri işyerinde psikolojik tacizdir. Ulusal alanyazında söz konusu olguyu tanımlamak üzere işyeri zorbalığı, psikolojik taciz, psikolojik şiddet, yıldırma, mobbing, duygusal taciz gibi farklı terimlerin kullanıldığı görülmektedir (Aydın ve Öcel, 2009; Tınaz, 2006). Bu çalışmada işyerinde psikolojik taciz terimi kullanılmıştır. İşyerinde psikolojik taciz, bir veya birkaç çalışanın, bir diğer çalışana ya da çalışan grubuna karşı sistematik ve uzun süreli saldırgan davranışlar yönelttiği ve hedef kişinin/grubun bu davranışlar karşısında kendini savunmasız hissettiği bir süreci ifade etmektedir (Leymann, 1996). Bu tanımda olduğu gibi psikolojik tacize ilişkin yapılan diğer pek çok tanımda da, hedef alınan kişiye zarar verme niyeti açıkça belirtilmemekte, söz konusu niyet vurgusu saldırgan davranışların “sistematik” oluşu ile yapılmaktadır (Keashly ve Jagatic, 2003). Psikolojik tacizde sergilenen davranışların “sistematik” oluşu, söz konusu davranışların, işyeri nezaketsizliğinin aksine, bi-

lerek ve isteyerek sergilendiğine işaret etmektedir. Buna göre tacizcinin hedef aldığı kişiyi yıldırma ve yıpratma veya onun işten ayrılmasını sağlamak gibi niyetlerle psikolojik taciz uygulayabilmesi mümkündür. Diğer taraftan, tacizcinin, kişisel hedeflerine ulaşmak, kendini tatmin etmek, kendine olan güvenini kazanmak amacıyla da psikolojik taciz davranışları sergilemesi söz konusu olabilir (Karatuna ve Tınaz, 2010).

Psikolojik tacizi işyeri nezaketsizliğinden ayıran bir diğer nokta, psikolojik tacize konu olan davranışların işyeri nezaketsizliğine göre daha çeşitli ve ağır olmasıdır. Ayrıca, psikolojik taciz belirli bir kişi ya da gruba yönelik sergilenirken, işyeri nezaketsizliğinde hedef sürekli değişebilmektedir (Güngör-Delen, 2010).

İşyeri nezaketsizliği ile benzerlik gösteren bir diğer kavram “tiranlık” kavramıdır. Her iki kavramda da başkalarına karşı saygısız ve umursamaz davranma ve zarar verme niyetinin belirsiz oluşu söz konusudur. Ancak, tiranlık, liderlere (yöneticilere) atfedilen bir kavramdır ve işyeri nezaketsizliğine göre çok daha ağır davranışları da kapsamaktadır. Ashforth (1994) “tiran” olarak isimlendirdiği yöneticileri, güç ve yetkilerini devamlı şekilde kötüye kullanan, keyfi hareket eden, astları küçümseyen, çatışma yönetiminde zorlayıcı stili benimseyen, çalışanların girişimlerini desteklemeyen, her koşulda cezalandırma yolunu tercih eden, kibirli ve düşüncesiz kişiler olarak tanımlamaktadır (Skogstad, Einarsen, Aasland ve Hetland, 2007).

İşyeri nezaketsizliğinin yukarıda açıklanan kavramların aksine daha hafif formu bir kötü muamele biçimi olmasına karşın, birey ve kurum açısından olumsuz sonuçları oldukça fazladır. Araştırma bulguları, nezaketsiz davranışlara maruz kalanların, ruhsal ve fiziksel sağlık sorunları yaşama riskinin daha yüksek olduğunu göstermiştir. Örneğin, bu tarz davranışlara maruz kalan çalışanların duygusal tükenmişlik (Kern ve Grandey, 2009), depresyon (Lim ve Lee, 2011) ve stres (Cortina ve ark., 2001) düzeylerinin maruz kalmayanlara kıyasla daha yüksek; iyi oluş halinin (Holm, Torkelson ve Bäckström, 2015; Lim ve Cortina, 2005) ise daha düşük seyrettiği saptanmıştır. Ayrıca, işyeri nezaketsizliğinin iş tatmini ve işten ayrılma eğilimi ile ilişkisini ortaya koyan çalışmalar da mevcuttur (Holm ve ark., 2015; Kanten, 2014; Laschinger, Leiter, Day ve Gilin, 2009).

İlgili alanyazında işyeri nezaketsizliğini ölçmek üzere en sıklıkla kullanılan ölçeklerden biri Cortina ve arkadaşları (2001) tarafından geliştirilen ve son beş yıllık zaman dilimindeki işyeri nezaketsizliğini ölçen yedi maddelik İşyeri Nezaketsizliği Ölçeği’dir (İNÖ) (Laschinger ve ark., 2009; Lim, Cortina ve Magley, 2008; Reio ve Sanders-Reio, 2011; Sakurai ve Jex 2012).

Ulusal alanyazın incelendiğinde de yedi maddelik İNÖ’nün kullanıldığı çalışmalara rastlanmaktadır (Kaya

2015; Polatçı ve Özçalık 2013; Ülbeği, Özgen ve Özgen, 2014). Bu çalışmalarda ölçeğin uyarlama çalışmasına ve psikometrik özelliklerine ilişkin bulguların sınırlı olarak yer aldığı görülmektedir. Diğer yandan, Kutlu ve Bilgin’in çalışmasında ise, İNÖ’nün 12 maddelik formunun psikometrik özelliklerinin incelendiği görülmektedir. 12 maddelik İNÖ, Cortina ve arkadaşları tarafından (2013), orijinal yedi maddelik İNÖ’ye beş madde daha eklenerek geliştirilmiş bir ölçektir. 12 maddelik İNÖ, yedi maddelik İNÖ’den farklı olarak son bir yıllık zaman dilimindeki işyeri nezaketsizliğini ölçmektedir. 12 maddelik İNÖ, yedi maddelik İNÖ’ye göre her ne kadar daha yeni tarihli bir ölçek olsa da, İNÖ’nün yedi maddelik formu işyeri nezaketsizliğinin ölçümünde uluslararası yazında halen en yaygın olarak kullanılan ve birçok ülkede ve sektörde uyarlanan ölçeklerden biridir (Di Fabio ve Ghizzani, 2010; Schad, Torkelson, Bäckström ve Karlson, 2014). 12 maddelik İNÖ’yü geliştiren araştırmacıların kendilerinin de yeni tarihli çalışmalarında, orijinal yedi maddelik İNÖ’yü kullanmaya devam ettikleri görülmektedir (Hershcovis ve ark., 2017; Marchiondo, Cortina ve Kabat-Farr, 2018; Miner ve Cortina; 2016). Söz konusu çalışmalarda yedi maddelik İNÖ kullanılmakla beraber, işyeri nezaketsizliğinin ölçümünde hatırlama yanlılığı ihtimalini azaltmak amacıyla, son bir yıllık zaman dilimi kullanılmaktadır. Yedi maddelik İNÖ’nün sıklıkla tercih edilmesinin nedenleri arasında, ölçeğin yüksek geçerlik ve güvenilirlik değerlerine sahip olmasının yanı sıra, kısa ve kolay uygulanabilir olması ve özellikle birden fazla ölçeğin aynı anda uygulanacağı araştırmalarda katılımcıların tüm soruları cevaplama olasılığını yükseltmesi sayılabilir (Balducci ve ark., 2017).

Yapılan açıklamalar ışığında, bu çalışmada, Cortina ve arkadaşları (2001) tarafından geliştirilen “İşyeri Nezaketsizliği Ölçeği”nin yedi maddelik formunun Türkçe’ye uyarlama çalışmasının yapılması amaçlanmıştır ve bu uyarlama çalışmasının, bu konuda araştırma yapacak araştırmacılara katkı sağlayacağı düşünülmüştür.

Yöntem

Örneklem

Araştırmanın örneklemini finans, sağlık, eğitim, bilişim ve iş ve yönetim sektörlerinde faaliyet gösteren, İstanbul’daki çeşitli özel işletmelerde çalışan 350 beyaz yakalı çalışan oluşturmaktadır. Alanyazında yer alan bir görüş, faktör analitik yöntemin kullanılacağı ölçek uyarlama çalışmalarında, örnekleme yer alacak katılımcı sayısının, ölçekte yer alan madde sayısının en az beş katı olması gerektiğini ileri sürmektedir (Erkuş, 2003). Bu görüşten hareketle, mevcut çalışmadaki örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu görülmektedir.

Örgütlerde işyeri nezaketsizliği gibi olumsuz iş-

yeri davranışlarına ilişkin konularda anket uygulamasına sıcak bakılmaması nedeniyle katılımcılara kartopu yöntemi ile ulaşılmıştır. Bu bağlamda araştırmacıların tanıdıkları vasıtasıyla başlattıkları anket uygulamasında, araştırmaya katılanların referansları ile örneklemin genişlemesi sağlanmıştır. Anket uygulaması sonucunda araştırmanın örnekleminde 217 (%62) kadın, 133 (%38) erkek katılımcı yer almıştır. Katılımcıların büyük bir kısmı lisans ve/veya lisansüstü eğitime sahip olup, 20-39 yaş aralığında bulunmaktadır ($Ort. = 30.3$ $S = 5.71$).

Veri Toplama Araçları

İşyeri nezaketsizliği ölçeği (İNÖ). İşyeri nezaketsizliğine ilişkin algının ölçülmesinde Cortina ve arkadaşları (2001) tarafından geliştirilen yedi maddelik İNÖ kullanılmıştır. Ölçeğin orijinal formunda beş yıllık bir zaman dilimindeki işyeri nezaketsizliği ölçülmekle birlikte, bu çalışmada, diğer bazı çalışmalarda da (Cortina, Kabat-Far, Leskinen, Huerta ve Magley, 2013; Schad ve ark., 2014; Trudel ve Reio Jr., 2011) olduğu gibi, hatırlama yanlılığı ihtimalini azaltmak amacıyla, bir yıllık bir zaman dilimindeki işyeri nezaketsizliği ölçülmüştür. Katılımcılara, çalışmakta oldukları kurumda kendilerinin son bir yıl içinde, yöneticileri veya arkadaşları tarafından sergilenen nezaketsiz davranışlara maruz kalıp kalmadıklarının sorulduğu ölçekte “Sizi aşağıladı mı ya da küçümsedi mi?”, “Hakkınızda küçük düşürücü ya da onur kırıcı yorumlar yaptı mı?” gibi ifadeler yer almaktadır. Ölçekteki maddeler 5’li Likert ölçeğine göre tasarlanmıştır (“0 = Hiçbir zaman” ... “4 = Çok sık”). Ölçeğin mevcut uyarlama çalışmamızdaki Cronbach’s Alpha değeri .92’dir.

Düzenlenmiş işyerinde psikolojik taciz ölçeği (D-İPTÖ). İNÖ’de bulunan maddelere benzer özellikler taşıyan maddeleri olması nedeniyle, benzer ölçek olarak Tınaz ve arkadaşları (2010) tarafından geliştirilen ve sonra iki madde eklenerek 5’li Likert ölçeğine göre yeniden tasarlanan 30 maddelik düzenlenmiş işyerinde psikolojik taciz ölçeği (Tınaz ve ark., 2013) kullanılmıştır. D-İPTÖ’ye ilişkin yapılan analizler ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir (Tınaz ve ark., 2013). Katılımcılara, ölçekteki ifadelerde belirtilen durum ve davranışlarla son altı ay içerisinde ne kadar sıklıkla karşılaştıkları sorulmaktadır. Ölçekteki maddeler arasında “Benimle bağırılıp çağırılarak, kaba bir tarzda konuşuluyor”, “İşyerinde ben yokmuşum gibi davranılıyor” gibi ifadeler yer almaktadır. Ölçek maddelerinin yanıt seçenekleri 5’li Likert ölçeğine göre düzenlenmiştir (“1 = Hiçbir zaman” ... “5 = Hemen hemen her gün”). Ölçeğin mevcut uyarlama çalışmamızdaki Cronbach’s Alpha değeri .85’tir.

Minnesota iş doyumu ölçeği (MİDÖ). Katılımcıların iş doyumu düzeylerini belirlemek için Weiss, Da-

vis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen MİDÖ kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlama çalışması Baycan (1985) tarafından yapılmış olup, çalışma bulguları ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir. MİDÖ’de işe ilişkin 20 farklı ifade yer almakta ve katılımcıların bu ifadelerde belirtilen durumlara ilişkin ne ölçüde memnun ya da memnuniyetsiz olduğu ölçülmektedir. Ölçekteki maddeler arasında “Şu anki işimin beni daima meşgul etmesinden”, “Şu anki işimin tek başıma çalışma olanağı tanimasından” gibi ifadeler yer almaktadır. Ölçek maddeleri 5’li Likert ölçeğine göre değerlendirilmiştir (“1 = Hiç memnun değilim” ... “5 = Çok memnunuz”). Ölçeğin mevcut uyarlama çalışmamızdaki Cronbach’s Alpha değeri .96’dır.

Genel sağlık anketi (GSA). Katılımcıların genel sağlık algısının ölçülmesinde Goldberg ve Hillier (1979) tarafından geliştirilen 28 maddelik GSA’dan faydalanılmıştır. Anketin Türkçe uyarlaması, Kılıç (1996) tarafından yapılmış olup, çalışma bulguları ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir. Ölçek, katılımcıların son zamanlarda sağlık durumlarına ilişkin belirli bir yakınmasının olup olmadığını irdelemektedir. Ölçekteki maddeler arasında “Kendinizi hasta hissediyor musunuz?”, “Hayat yaşamaya değmez diye düşünüyor musunuz?” gibi ifadeler yer almaktadır. Ölçekteki maddelerin yanıtları 4’lü Likert tipi seçenekten oluşmaktadır (“1 = her zamankinden az” ... “4 = her zamankinden çok daha fazla”). Ölçekte alınan yüksek puan, genel sağlık algısının olumsuzluğuna işaret etmektedir. Ölçeğin mevcut uyarlama çalışmamızdaki Cronbach’s Alpha değeri .93’tür.

İşten ayrılma eğilimi (İAE). Çalışanların işten ayrılma eğilimi tek maddeli bir ölçek ile ölçülmüştür. “Son bir yıl içinde başka bir iş aradınız mı?” (Schad ve ark., 2014; Strolin-Goltzman, 2010) sorusuna verilen yanıt 5’li Likert tipi seçenekten oluşmaktadır (“1 = hiçbir zaman” ... “5 = Çok sık”).

İşlem

Katılımcılara 1-30 Kasım 2017 tarihleri arasında elektronik ortamda veya katılımcıların tercih ettiği ortamlarda araştırmacılar tarafından yüz yüze görüşme yöntemiyle anket uygulanmıştır. Gerek elektronik ortamda (n = 310) gerekse yüz yüze (n = 40) görüşmelerde katılımcılara, yapılan çalışma hakkında bilgi verilmiş, sorulara verilecek yanıtların gizli kalacağı ve araştırma kapsamında inceleneceği ifade edilmiş, kimlik bilgilerini yazmamaları özellikle belirtilmiş ve katılımcılar tarafından sorulan sorular yanıtlandıktan sonra uygulamaya geçilmiştir. Tüm katılımcılar soru formunu gönüllü olarak doldurmuşlardır.

Elektronik ortam ve yüz yüze görüşmeler sonucunda elde edilen iki farklı veri seti için işyeri nezaketsizlik

Tablo 1. Ortalama, Standart Sapma, Cronbach's Alpha (α), Madde-Toplam Korelasyon ve Faktör Yüğü Değerleri

Ölçek maddeleri	Ort.	S	Madde silindiğinde α değeri	Madde-toplam test-puanı korelasyonu	Faktör yükü
1. Sizi aşağıladı mı ya da küçümsedi mi?	1.57	.94	.91	.75*	.82
2. Söylediklerinizi az önemseydi ya da fikirlerinize az ilgi gösterdiği oldu mu?	1.83	1.07	.92	.83*	.78
3. Hakkınızda küçük düşürücü ya da onur kırıcı yorumlar yaptı mı?	1.30	.78	.91	.62*	.85
4. Yalnızken ya da başkalarının yanında size profesyonel olmayan bir şekilde hitap etti mi?	1.46	.91	.91	.71*	.86
5. İşyerindeki ilişkilerde sizi yok saydı mı ya da dışladı mı?	1.48	.91	.91	.75*	.88
6. Sorumluluk alanınıza giren bir konuda yaptığımız bir değerlendirmeyi şüphe ile karşıladı mı?	1.69	.91	.92	.80*	.81
7. İstemediğiniz halde sizi kişisel konularda bir tartışmaya sürüklemeye çalıştı mı?	1.46	.88	.91	.70*	.83

Not. * $p < .01$ düzeyinde anlamlı

düzeği ve diğer bağımlı değişkenler (iş doyumu, genel sağlık, işyerinde psikolojik taciz, işten ayrılma eğilimi) açısından grup ortalamaları karşılaştırılmıştır. Buna göre, elektronik ortamda ulaşılan katılımcıların işyeri nezaketsizliği düzeği ortalamaları ($Ort. = 1.54$ $S = .79$) ile yüze görüőülen katılımcıların işyeri nezaketsizliği düzeği ortalamaları ($Ort. = 1.52$ $S = .44$) arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır. Benzer bulguların, iş doyumu düzeği ortalamaları ($Ort. = 3.48$, $S = .84$ / $Ort. = 3.19$, $S = .78$), genel sağlık düzeği ortalamaları ($Ort. = .21$, $S = .23$ / $Ort. = .27$, $S = .26$), işyerinde psikolojik taciz düzeği ortalamaları ($Ort. = 1.39$, $S = .29$ / $Ort. = 1.37$, $S = .33$) ve işten ayrılma eğilimi ortalamaları ($Ort. = 2.27$, $S = 1.30$ / $Ort. = 2.50$, $S = 1.17$) için de elde edilmesi sonucunda, veri setleri birleştirilerek istatistiksel analizler yapılmış ve çalışma bulguları raporlanmıştır.

Bulgular

İNÖ'nün Türkçe'ye uyarlanması çalışması kapsamında, güvenilirlik ve geçerlik analizlerinin uygulanabilmesi için öncelikle veri setinin normallik varsayımının sınaması yapılmıştır. Bu bağlamda Kolmogorov-Smirnov testinden ve çarpıklık (*skewness*) ve basıklık (*kurtosis*) istatistiklerinden yararlanılmıştır. Analiz sonucunda verilerin normal dağılmadığı ($p < .05$) ve çarpıklık ve basıklık değerlerinin +2 ile -2 arasında olmadığı görülmüştür.

Dolayısıyla, istatistiksel analizlerde veri setine uygun, parametrik olmayan testlerden yararlanılmıştır.

Güvenirlik Çalışması

Ölçeğin güvenilirlik çalışması kapsamında Cronbach's Alpha, madde-toplam korelasyonu, iki-yarım güvenilirliği analizleri ve Spearman-Brown düzeltme formülü kullanılmıştır. Analizler SPSS 21 paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Cronbach Alfa Analizi. Yedi maddeden oluşan İNÖ Türkçe versiyonunun güvenilirliği Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı ile incelenmiş ve Cronbach's Alpha değeri .92 olarak hesaplanmıştır. Güvenirlik katsayısının .70 üzerinde olmasının yeterli olduğu görüşü (Büyüköztürk, 2010) dikkate alındığında, İNÖ'nün iç tutarlık açısından oldukça yüksek bir değere sahip olduğu görülmektedir (Tablo 1).

Madde-Toplam Korelasyonları. Madde-toplam korelasyon analizi, ölçekteki her bir maddenin, ölçeğin ölçmeyi hedeflediği özelliği, ölçüp ölçmediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmektedir. Ölçekteki her bir maddenin puanı ile ölçeğin toplam puanı arasında yüksek korelasyonların olması, aynı boyutta ölçme yaptıklarını göstermektedir (Tezbaşaran, 1997) ve madde-toplam korelasyon değerlerinin .30'un üzerinde olması beklenmektedir (Büyüköztürk, 2007). Gerçekleştirilen analiz sonucunda, madde puanları ile İNÖ Türkçe versiyonu-

nun toplam puanı arasındaki korelasyonların .62 ile .83 arasında olduğu tespit edilmiştir (Tablo 1). Bu bulgu, korelasyon değerlerinin madde-toplam korelasyon analizi sürecinde kabul edilir düzeyde olduğunu ve ölçülen yapının güvenilir olduğunu göstermektedir (Erkuş, 2003).

İki-Yarım Güvenirliği. İki-yarım güvenirliliği incelemesi kapsamında yapılan korelasyon analizi sonucunda, ölçeğin tek numaralı maddeleri ile çift numaralı maddeleri arasındaki korelasyon katsayısı .79; ölçeğin ilk dört maddesi ile son üç maddesi arasındaki korelasyon katsayısı ise .77 olarak hesaplanmıştır. İki-yarım güvenirlilik katsayıları, ölçeğin yarısı için hesaplandığından, ek olarak Spearman-Brown düzeltme formülü ile tüm ölçek için güvenirlilik katsayısı hesaplanmıştır. Buna göre, ölçeğin tamamı için hesaplanan Spearman-Brown katsayısı, sırasıyla .92 (tek-çift ayrımı) ve .93 (ilk yarı-son yarı ayrımı) olarak gerçekleşmiştir. Söz konusu değerler, ölçülen yapının güvenilir olduğunu güçlendirmektedir. Tablo 1’de verilere ait Cronbach’s Alpha ve madde-toplam korelasyon katsayıları ile betimleyici istatistik değeri (ortalama ve standart sapma) yer almaktadır.

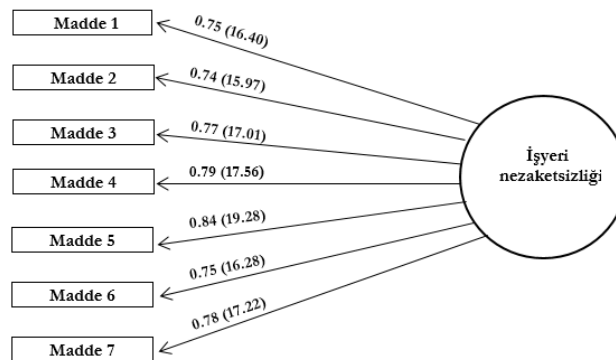
Geçerlik Çalışması

İNÖ’nün Türkçe formunun geçerliği kapsam geçerliği, yapı geçerliği ve ölçüt bağımlı geçerliği açısından incelenmiştir.

Kapsam geçerliği kapsamında dilbilimsel eşitliğin sağlanması çalışmaları. Kapsam geçerliğini sağlamak amacıyla ölçeğin çeviri çalışmaları yapılmış ve ölçek maddelerinin ölçülmek isteyen yapıyı ölçme özellikleri değerlendirilmiştir. Ölçek maddeleri öncelikle araştırmacılar ve hem Türkçe hem İngilizce dilbilgisi kurallarına hâkim olan bir çeviri uzmanı tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Ölçeğin Türkçeye çevrilmiş formu, başka bir dil uzmanına verilmiş ve uzman tarafından tekrar

İngilizceye çevrilmiştir. Ölçekteki beş maddenin Türkçe çevirisi için ortak yargıya varılırken, iki madde (madde 2 ve madde 5) için farklı değerlendirmeler yapılmıştır. Bunun üzerine araştırmacılar ve çeviri uzmanları bir araya gelerek ilgili maddeleri tekrar incelemiş ve görüş birliği sağlanarak İNÖ’nün Türkçe formu elde edilmiştir. Ölçeğin işyeri nezaketsizliğini ölçme özellikleri, anti-sosyal işyeri davranışları konusunda bilgi sahibi olan iki örgütsel davranış uzmanı tarafından değerlendirilmiş ve maddelerin ölçüm özellikleri açısından yeterli olduğu sonucuna varılmıştır. Son olarak, ölçek, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri ile işletme bölümlerindeki 10 öğretim üyesine uygulanmış ve ölçek içeriğinin net bir şekilde anlaşıldığı saptanmıştır.

Yapı Geçerliği. İNÖ’nün yapı geçerliği, faktör analitik yöntem ve benzer ölçek geçerliği yoluyla incelenmiştir. Ölçek uyarlama ve geliştirme çalışmalarında yapı geçerliği incelenirken açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analitik yöntemlerinden hangisinin kullanılması gerektiği noktasında, genel olarak, önsel bir bilginin olmadığı durumlarda açımlayıcı; var olan bir kuramın test edilmesinde ise, doğrulayıcı faktör analitik yöntemlerin kullanılması önerilmektedir (Güngör, 2016). Mevcut çalışma, daha önceden geliştirilmiş bir ölçeğin uyarlama çalışması olduğu için faktör analitik yöntem olarak doğrulayıcı faktör analizi (DFA) kullanılmıştır. DFA için LISREL 8.71 paket programından yararlanılmıştır. DFA sonucunda anlamlı bir ölçüm modeli elde etmek için modeldeki yolların her birinin anlamlı ve standardize edilmiş katsayılarının .50’nin üzerinde olması gerekmektedir (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2010; Şimşek, 2007). Buna göre, çalışma modeline ilişkin her bir yolun katsayılarının anlamlı olduğu ve standardize edilmiş katsayı değerlerinin .50’den yüksek olduğu görülmektedir (Şekil 1).



Not. $\chi^2 = 55.62$, $df = 14$, $p = .00$, RMSEA = .08

Şekil 1. Ölçüm modeline ilişkin standardize edilmiş katsayı ve “t” değerleri

Tablo 2. İNÖ için Uyum İndeksi Sonuçları

Uyum indeksleri	İyi uyum	Kabul edilebilir uyum	İNÖ için sonuçlar
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 \leq \chi^2/df \leq 5$	55.62/14= 3.97
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$.08
SRMR	$0 \leq SRMR \leq .05$	$.05 \leq SRMR \leq .10$.03
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1$	$.90 \leq NFI \leq .95$.98
NNFI	$.97 \leq NNFI \leq 1$	$.95 \leq NNFI \leq .97$.98
CFI	$.97 \leq CFI \leq 1$	$.95 \leq CFI \leq .97$.99
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1$	$.90 \leq GFI \leq .95$.96
AGFI	$.90 \leq AGFI \leq 1$	$.85 \leq AGFI \leq .90$.92

Not 1. χ^2 = Ki kare, df = Serbestlik derecesi, RMSEA = Yaklaşık hataların ortalama karekökü, SRMR = Standardize edilmiş ortalama karekök artık, NFI = Normlandırılmış uyum indeksi, NNFI = Normlandırılmamış uyum indeksi, CFI = Karşılaştırmalı uyum indeksi, GFI = Uyum iyiliği indeksi, AGFI = Düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi

Not 2. Kabul edilebilir ve iyi uyum değerleri için yararlanılan kaynaklar: Bayram, 2010; Çelik ve Yılmaz, 2013; Şimşek, 2007.

DFA'da yol katsayılarının anlamlı ve .50'den büyük olması, yolların anlamlı olduğunu göstermekle birlikte, modelin anlamlılığı için uyum iyiliği indekslerinin de incelenmesi gerekmektedir. İNÖ'nün uyum iyiliği indekslerine ilişkin yapılan inceleme sonucunda ise ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranının ($55.62/14 = 3.97$) beşin altında olduğu tespit edilmiş ve RMSEA = .08, SRMR = .03, NFI = .98, NNFI = .98, CFI = .99, GFI = .96, AGFI = .92 olarak bulunmuştur. Buna göre χ^2/sd ve RMSEA indeksleri için elde edilen sonuçların kabul edilebilir seviyede olduğu ve SRMR, NFI, NNFI, CFI, GFI ve AGFI indeksleri için ise elde edilen sonuçların iyi seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 2). Tüm sonuçlar bir arada değerlendirildiğinde ölçüm modelinin geçerli olduğunu söylemek mümkündür.

Benzer ölçek geçerliği kapsamında, İNÖ'nün, benzer konuları ölçen diğer bir ölçek ile ilişkisi test edilmiştir. Bu amaçla, Tınaz ve arkadaşları (2013) tarafından geliştirilen D-İPTÖ kullanılmış ve katılımcıların İNÖ puanları

ile D-İPTÖ puanları arasındaki korelasyon ilişkisi incelenmiştir. Alanyazında da işyerinde psikolojik taciz ölçeği uyarlaması yapılırken, benzer ölçek geçerliği testi için İNÖ'nün kullanıldığı görülmektedir (Giorgi, 2008). Analiz sonucunda D-İPTÖ ile İNÖ arasında anlamlı pozitif yönlü bir ilişki ($r = .34, p < .01$) bulunmuştur (Tablo 3).

Ölçüt-bağımlı geçerliği. Ölçeğin ölçüt-bağımlı geçerliğini test etmek için, ilgili alanyazındaki işyeri nezaketsizliği ile karşılaşan kişilerin iş doyumlarının daha düşük, genel sağlık algılarının daha olumsuz ve işten ayrılma eğilimlerinin daha yüksek olduğunu gösteren bulgulara dayanarak, tüm katılımcılara MİDÖ, GSÖ ve İAE ölçeği uygulanmış ve İNÖ Türkçe versiyonu ile MİDÖ, GSÖ ve İAE arasındaki korelasyon ilişkileri incelenmiştir. Yapılan korelasyon analizi sonucunda, İNÖ ile GSÖ ($r = .35, p < .01$) ve İAE ($r = .47, p < .01$) arasında anlamlı pozitif yönlü bir ilişki ve İNÖ ile MİDÖ arasında ise anlamlı negatif yönlü bir ilişki ($r = -.52, p < .01$) olduğu saptanmıştır (Tablo 3).

Tablo 3. Değişkenlere İlişkin Korelasyon Matrisi

Değişkenler	Ort.(S)	1	2	3	4
1. İşyeri nezaketsizliği	1.52 (.44)				
2. İşyerinde psikolojik taciz	1.37 (.33)	.34**			
3. İş doyumunu	3.19 (.78)	-.52**	-.26**		
4. Genel sağlık	.27 (.26)	.35**	.11*	-.32**	
5. İşten ayrılma niyeti	2.50 (1.17)	.47**	.23**	-.62**	.38**

Not. * $p < .05$ düzeyinde anlamlı, ** $p < .01$ düzeyinde anlamlı

Tartışma

Bu araştırmada, Cortina ve arkadaşları (2001) tarafından geliştirilen yedi maddelik İNÖ'nün Türkçe'ye uyarlama çalışmasının yapılması amaçlanmıştır. Araştırma bulguları, ölçeğin Türkçe uyarlamasının geçerli ve güvenilir olduğunu göstermiştir. Güvenirlik analizi sonucunda Cronbach's Alfa katsayısı .92 olarak hesaplanmıştır. Güvenirlik katsayısının .70 ve daha yüksek olmasının test puanlarının güvenirliliği için yeterli olduğu görüşü (Büyükoztürk, 2010) dikkate alındığında, ölçeğin Cronbach Alfa katsayısının yüksek bir değere sahip olduğu görülmektedir. Ölçeği geliştiren araştırmacıların çalışmasında da Cronbach's Alfa katsayısının .89 olarak hesaplandığı görülmektedir (Cortina ve ark., 2001). Ölçeğin uyarlamasının yapıldığı diğer bazı çalışmalarda da Cronbach's Alfa katsayısının .88 (Schad ve ark., 2014) ve .91 (Di Fabio ve Ghizzani, 2010) olarak saptandığı görülmektedir.

Çalışmamızda ölçeğin güvenirliliğini belirlemek amacıyla ayrıca madde-toplam korelasyon ve iki yarım güvenirliliği analizi yapılmış ve bulgular, ölçekteki tüm maddelerin toplam ölçek puanı ile anlamlı korelasyon gösterdiğini ve ölçeğin iki-yarım güvenirlik katsayılarının da yüksek düzeyde olduğunu ortaya koymuştur.

Ölçeğin yapı geçerliliği kapsamında gerçekleştirilen DFA sonucunda, tek faktörlü modelin uygunluk gösterdiği ve modeldeki yolların her birinin anlamlı ve standardize edilmiş katsayılarının .50'nin üzerinde olduğu belirlenmiştir. Uyum indeksleri incelendiğinde ise ölçeğin yeterli uyum indekslerine sahip olduğu saptanmıştır. Tek faktörlü yapının doğrulanması, hem orijinal çalışmayı (Cortina ve ark. 2001) hem de diğer bazı ülkelerde (Di Fabio ve Ghizzani, 2010; Schad ve ark., 2014) yapılan İNÖ uyarlama çalışmalarını destekler niteliktedir.

Ölçeğin yapı geçerliliği kapsamında gerçekleştirilen benzer ölçek geçerlik testi sonuçları, katılımcıların İNÖ puanları ile ilişkili bir yapıyı ölçek işyerinde psikolojik taciz ölçeği puanları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Ayrıca, ölçüt-bağıntılı geçerliliği testi sonucunda da işyeri nezaketsizliği puanları ile işten ayrılma eğilimi ve olumsuz sağlık algısı puanları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki; işyeri nezaketsizliği puanları ile iş doyumunu puanları arasında ise negatif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Çalışmamızın ölçüt-bağıntılı geçerliliği testi sonuçları, ilgili alanyazındaki bulgular ile paralellik göstermiştir (Cortina ve ark., 2001; Schilpzand, De Pater ve Erez, 2016).

Sonuç olarak, bu çalışmada gerçekleştirilen psikometrik analizler, yedi maddelik "İşyeri Nezaketsizliği Ölçeği"nin Türkçe formunun, ülkemizde yapılacak araştırmalarda kullanılabilir nitelikte geçerli ve güvenilir bir araç olduğunu göstermiştir.

Bu noktada çalışmanın bazı sınırlılıklarından bahsetmek gerekmektedir. Örneğin, çalışmanın örnekleminin oluşturulmasında kartopu yöntemi kullanılması çalışmanın bir sınırlılığı olarak değerlendirilebilir. Ancak, işyeri nezaketsizliği gibi olumsuz iş davranışları konusunda yapılan çalışmalar için kurumlardan izin alınmanın zorluğu göz önünde bulundurulduğunda, bu sınırlılığın kabul edilebilir olduğu söylenebilir. Ayrıca, uluslararası alanyazında da olumsuz işyeri davranışlarını araştıran çalışmalarda kartopu yöntemi tercih edildiği görülmektedir (D'Cruz ve Rayner, 2014; Harold ve Holtz, 2015). Çalışmanın beyaz yakalı özel sektör çalışanlarından oluşan bir örnekleme yapılmış olması da diğer bir sınırlılık olarak değerlendirilebileceğinden, ilerideki araştırmalarda daha farklı örneklemler –örneğin kamu çalışanları– ele alınarak ölçeğin güvenirliliği ve geçerliliği test edilebilir ve alanyazına katkı sağlanabilir.

Kaynaklar

- Andersson, L. M. & Pearson, C. M. (1999). Tit-for-tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*, 24(3), 452-471.
- Ashforth, B. (1994). Petty tyranny in organizations. *Human Relations*, 47(7), 755-778.
- Aydın, O. & Öcel, H. (2009). İşyeri Zorbalığı Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması, *Türk Psikoloji Yazıları*, 12(24), 94-103.
- Balducci, C., Romeo, L., Brondino, M., Lazzarini, G., Benedetti, F., Toderi, S., Fraccaroli, F., & Pasini, M. (2017). The validity of the short UK health and safety executive stress indicator tool for the assessment of the psychosocial work environment in Italy. *European Journal of Psychological Assessment*, 33(3), 149-157.
- Baycan, F. A. (1985). *Farklı gruplarda çalışan gruplarda iş doyumunun bazı yönlerinin analizi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.
- Bayram, N. (2010). Yapısal eşitlik modellemesine giriş: AMOS uygulamaları, Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Bilgel, N., Aytaç, S. & Bayram, N. (2011). İşyerinde yıldırma davranışı. *İşyerinde şiddet* (Ed. S. Aytaç ve N. Bayram) (73-100) İstanbul: Beta Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Cemaloğlu, N. (2007). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile yıldırma arasındaki ilişki. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 33, 77-87.
- Cortina, L.M. (2008). Unseen Injustice: Incivility as Modern Discrimination in Organizations. *The Academy of Management Review*, 33(1), 55-75.
- Cortina, L. M., Kabat-Far, D., Magley, V. J. & Nelson, K. (2017). Researching rudeness: The past, present, and future of the science of incivility. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 299-313.
- Cortina, L. M., Kabat-Far, D., Leskinen, E. A., Huerta, M. & Magley, V. J. (2013). Selective incivility as modern discrimination in organizations: Evidence and impact. *Journal of Management*, 39(6), 1579-1605.
- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H. & Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: Incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 64-80.
- Costello, A. B. & Osborne, J. W. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 10(7), 1-9.
- Çelik, H. E. & Yılmaz, V. (2013). *Lisrel 9.1 ile yapısal eşitlik modellemesi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- D'Cruz, P. & Rayner, C. (2014). The incidence of interpersonal workplace bullying in India's ITES-BPO sector. *Indian Journal of Labour Economics*, 57(2), 227-242.
- Di Fabio A. & Ghizzani F. (2010). Workplace incivility scale (WIS): Proprietà psicometriche della versione italiana [Workplace incivility scale (WIS): Psychometric properties of the Italian version]. *Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 3, 77-85.
- Dülgeroğlu, İ. (2012). Marka kişiliği, hizmetin kalitesi, hizmete duyulan güven ve sadakat ilişkisi üzerine yapısal eşitlik modellemesi analizi. Yayınlanmamış doktora tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Erkuş, A. (2003). *Psikometri üzerine yazılar*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Giorgi, G. (2008). The negative acts questionnaire revised (NAQ-R) in Italy. *Prevention Today*, 4(4), 71-86.
- Goldberg, D. P. & Hillier, V. F. (1979). A scaled version of the general health questionnaire. *Psychological Medicine*, 9(1), 139-145.
- Güneri-Çangarlı, B. (2015) East of West, West of East. *Workplace Abuse, Incivility and Bullying Methodological and Cultural Perspectives* (Ed. M. Omari ve M. Paull) (71-88) Routledge: Taylor and Francis Group.
- Güngör, D. (2016). Psikolojide ölçme araçlarının geliştirilmesi ve uyarlanması kılavuzu. *Türk Psikoloji Yazıları*, 19(38), 104-112.
- Güngör D. M. (2010). Çalışma hayatında işyeri kabalığı olgusu. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Maliye Araştırma Merkezi Konferansları*, 53, 44-58.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis a global perspective (7. baskı)*. Pearson, Global Edition.
- Harold, C. M. & Holtz, B. C. (2015). The effects of passive leadership on workplace incivility. *Journal of Organizational Behavior*, 36(1), 16-38.
- Hershcovis, S., Neville L., Tara T.C., Christie, A.M., Cortina, L.M., Shan, J.V. (2018). Witnessing wrongdoing: The effects of observer power on incivility intervention in the workplace. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 142, 45-57.
- Holm K., Torkelson, E. & Backström, M. (2015). Models of workplace incivility: The relationships to instigated incivility and negative outcomes. *BioMed Research International*, Article ID 920239, 1-10.
- Işık, İ. (2015). İnsan Kaynakları Yönetimi Profesyonellerinin İş Ortamındaki Zorbalık Davranışlarına Dair Perspektifleri: Zorbalığın Tanımı, Nedenleri ve Sonuçları. *Çalışma ve Toplum*, 2015, 47(4), 237-271.
- Kanten, P. (2014). İşyeri nezaketsizliğinin sosyal kaytarma davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolü. *Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1), 11-26.
- Karatuna, I. & Tınaz, P. (2010). İşyerinde psikolojik taciz: Sağlık sektöründe kesitsel bir araştırma. Ankara: Türk İş Yayınları.

- Kaya, E. Ü. (2015). İşyeri kabalığı, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmin değişkenleri arasındaki ilişkiler ve birbirleri üzerindeki etkileri: Yükseköğretimde bir çalışma. *The Journal of Academic Social Science Studies JASSS International Journal of Social Science*, 41(2), 55-78.
- Keashly L. & Jagatic, K. (2003). By any other name: American perspectives on workplace bullying. *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*. (Ed. S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf ve C. L. Cooper). London: Taylor & Francis, 31-61.
- Kern, J. H. & Grandey, A. A. (2009). Customer incivility as a social stressor: The role of race and racial identity for service employees. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(1), 46-57.
- Kılıç, C. (1996). Genel sağlık anketi: Güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 7(1), 3-9.
- Kutlu, A. & Bilgin, N. (2017). İşyeri nezaketsizlik ölçeğinin hemşireler üzerinde Türkçe geçerlik ve güvenilirliği çalışması. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetim Dergisi*, 2(4), 56-62.
- Laschinger H. K. S., Leiter, M., Day, A. & Gilin, D. (2009). Workplace empowerment, incivility, and burnout: Impact on staff nurse recruitment and retention outcomes. *Journal of Nursing Management*, 17(3), 302-311.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Lim, S, Cortina, L. M. & Magley, V. J. (2008). Personal and workgroup incivility: Impact on work and health outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 95-107.
- Lim, S. ve Cortina, L. M. (2005). Interpersonal mistreatment in the workplace: The interface and impact of general incivility and sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 90(3), 483-496.
- Lim, S. & Lee, A. (2011). Work and nonwork outcomes of workplace incivility: Does family support help?. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(1), 95-111.
- Marchiondo, L.A., Cortina, L.M. & Kabat-Farr, D. (2018). Attributions and Appraisals of Workplace Incivility: Finding Light on the Dark Side?. *Applied Psychology*, 67(3), 369-400.
- Miner, K.N & Cortina, L.M. Women, Perceptions of Interpersonal Injustice, and Observer Occupational Well-Being: Differential Effects for Gender of the Observer. *Frontiers in Psychology*, 7(1),1-12.
- Polatçı, S. & Özçalık, F. (2013). Yapısal ve psikolojik güçlendirmenin işyeri nezaketsizliği ve tükenmişliğe etkisi. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(1), 17-34.
- Reio, T. G. Jr. & Sanders-Reio, J. (2011). Thinking about workplace engagement: Does supervisor and coworker incivility really matter?. *Advances in Developing Human Resources*, 13(4), 462-478.
- Sakurai, J. & Jex, S. M. (2012). Coworker incivility and incivility targets' work effort and counterproductive work behaviors: The moderating role of supervisor social support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 150-161.
- Schad, E., Torkelson, E., Bäckström, M. & Karlson, B. (2014). Introducing a Swedish translation of the workplace incivility scale. *Lund Psychological Reports*, 14(1), 1-15.
- Schilpzand, P., De Pater, I. & Erez, A. (2016). Workplace incivility: A review of the literature and agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 57-88.
- Strolin-Golzman, J. (2010). Improving turnover in public child welfare: outcomes from an organizational intervention. *Children and Youth Services Review*, 32(10), 1388-1395.
- Skogstad, A., Einarsen, S., Torsheim, T., Aasland, M. S. & Hetland, H. (2007). The destructiveness of laissez-faire leadership behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(1), 80-92.
- Şimşek, Ö. F. (2007). Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları. Ankara: Ekinoks Yayınları.
- Tezbaşaran, A. A. (1997). *Likert tipi ölçek geliştirme kılavuzu*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Tınaz, P. (2006). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. 1.B. İstanbul: Beta Basım.
- Tınaz, P., Gök, S. & Karatuna, I. (2010). Türkiye'de işyerinde psikolojik taciz oranının ve türlerinin belirlenmesi: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi*, 9(34), 1-11.
- Tınaz, P., Gök, S. & Karatuna, I. (2013). Sosyal güvenlik kurumu çalışanlarının işyerinde psikolojik taciz algıları: Yaygınlık, türler, nedenler ve bireysel mücadele yöntemleri. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 4(1), 39-53.
- Trudel, J. & Reio Jr, T. G. (2011). Managing workplace incivility: The role of conflict management styles- antecedent or antidote?. *Human Resource Development Quarterly*, 22(4), 395-423.
- Ülbeği, İ. D., Özgen, H. M. & Özgen, H. (2014). *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(2), 101-112.
- Weiss, D. J., Davis, R. V., England, G. V. & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the minnesota satisfaction questionnaire* (Minnesota Studies on Vocational Rehabilitation, Vol.22), Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center, Work Adjustment Project.
- Yıldırım, A. & Yıldırım, D. (2007) Mobbing in the workplace by peers and managers: mobbing experienced by nurses working in health care facilities in Turkey and its effect on nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 16, 1444-1453.

Summary

Reliability and Validity of the Turkish Version of the Workplace Incivility Scale

Sibel Gök

Marmara University

Işıl Karatuna

Marmara University

Oğuz Başol

Kırklareli University

Incivility has been considered as one of the most pervasive forms of antisocial behavior in the workplace (Cortina, 2008). It is distinguished from other forms of interpersonal mistreatment like workplace bullying or psychological aggression by the low intensity of deviant behaviors and the ambiguous motivation of the perpetrator. Examples of incivility in the workplace may include behaviors like neglecting to say thank you or please, answering the phone with a “yeah”, making derogatory jokes about individuals at work (Andersson & Pearson, 1999). Even these milder types of behaviors may seem harmless when compared to more severe ones; there is evidence that incivility has a range of negative impacts on employees as well as on organizations. For example, workplace incivility is found to be negatively related to employee health, job satisfaction and commitment and positively to turnover (Cortina, Magley, Williams & Langhout, 2001; Holm, Torkelson & Backström, 2015; Kern & Grandey, 2009; Laschinger, Leiter, Day & Gilin, 2009; Lim & Cortina, 2005; Lim & Lee, 2011; Schilzand, De Pater & Erez, 2016).

Research on workplace incivility has advanced in the years since the studies of Anderson and Pearson (1999) and Cortina et al. (2001). Cortina et al.’s (2001), Workplace Incivility Scale (WIS) has been one of the most frequently used instruments to assess the prevalence of incivility and its associations with possible antecedents and outcomes. However, to date, incivility has gained little academic interest in the area of anti-social behavior in workplace in Turkey. Some of these studies investigated the correlates of workplace incivility using the seven-item WIS (Kanten 2014; Kaya 2015; Kutlu & Bilgin, 2017; Polatçı & Özçalık 2013; Ülbeği, Özgen & Özgen, 2014). However, none of these studies have examined the psychometric properties of this scale, with the exception of Kutlu and Bilgin’s study (2017). Kutlu and Bilgin (2017) have investigated the psychometric properties of a modified version of the WIS among a

sample of nurses. The modified scale includes 12 items and assesses the workplace incivility within the previous year. Although the 12 item WIS is more updated than the seven-item WIS, majority of the workplace incivility research is still being conducted using the seven-item WIS (Di Fabio ve Ghizzani, 2010; Hershcovis ve ark., 2017; Marchiondo, Cortina ve Kabat-Farr, 2018; Miner ve Cortina; 2016; Schad, Torkelson, Bäckström ve Karlson, 2014). The seven-item WIS is widely used since it has a high reliability and validity coefficient and is shorter, thus, it increases the probability that respondents complete the questionnaire especially when the questionnaire includes several scales at the same time (Balducci et al., 2017). Therefore, the current study aimed to adapt the original seven-item WIS to Turkish and explore its psychometric properties as it is currently one of the most widely used instruments in the research on workplace incivility.

Method

Participants

We conducted a cross-sectional survey of white-collar employees working in finance, health, education, informatics and work and management sectors, identified by snowball sampling, in which participants are recruited on a voluntary basis through direct contacts. 350 employees from various private organizations in Istanbul participated in the study. 62% of the respondents were female and 38% of them were male. All the respondents had a university degree and majority of them were between the ages of 20-39 (M = 30.3, SD = 5.71).

Instruments

Workplace Incivility Scale (WIS). The participants completed the seven-item WIS developed by Cortina et al. (2001). The scale measures the frequency of experienced uncivil workplace behaviors from supervisors or

co-workers, within the previous five years. In the current study, we adopted the approach of Cortina, Kabat-Far, Leskinen, Huerta and Magley (2013), Schad, Torkelson, Bäckström and Karlson (2014) and Trudel and Reio Jr. (2011), thus, changed the time frame to one year in order to reduce the possibility of recall bias. Respondents are asked to rate each item on a five-point scale from never (0) to most of the time (4). Sample items include “put you down or condescending to you” and “made demeaning or derogatory remarks about you”. The Cronbach’s alpha in this study was .92.

Modified workplace bullying questionnaire (M-WBQ). Workplace bullying was measured using the WBQ developed by Tınaz, Gök and Karatuna (2010). Tınaz, Gök and Karatuna (2013) revised the WBQ by adding two more items and modifying the four-point scale to five-point scale ranging from never (1) to almost every day (5). The revised scale contains 30 items. Respondents are asked to indicate how often they have been exposed to the negative behaviors within the previous six months. Sample items include “being shouted at or being the target of rudeness” and “being treated like air”. This scale has been shown to be a valid and reliable instrument for the assessment of exposure to workplace bullying. The Cronbach’s alpha in this study was .85.

Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ). Job satisfaction was measured using the validated Turkish version (Baycan, 1985) of the 20-item short form of the MSQ developed by Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967). Respondents are asked to rate each item on a five-point scale from very dissatisfied (1) to very satisfied (5). Sample items include “On my present job, this is how I feel about being able to keep busy all the time” and “On my present job, this is how I feel about the chance to work alone on the job”. The Cronbach’s alpha in this study was .96.

General Health Questionnaire- (GHQ). In order to measure the general health (physical and mental) of the respondents, we used the validated Turkish version (Kılıç, 1996) of the 28-item GHQ developed by Goldberg and Hillier (1979). Sample items include “Have you recently felt that you are ill?” and “Have you recently felt that life isn’t worth living?”. Response alternatives were 0 = not at all, 1 = no more than usual, 2 = rather more than usual, 3 = much more than usual. The higher the score, the lower the degree of perceived well-being. The Cronbach’s alpha in this study was .93.

Turnover intention questionnaire (TIQ). Turnover intention was measured using a single-item measure of turnover intention “Have you looked for another employment during the past year” (Schad et al., 2014). Respondents answered the question on a five-point scale, ranging from 1 (never) to 5 (extremely often).

Procedure

The WIS items were translated into Turkish by the authors and a bilingual translator and then back-translated into English by a different bilingual translator. The authors and the translators unanimously agreed on the translation of the five items. And for the remaining two items (item 2: paid little attention to your statement or showed little interest in your opinion, item 5: ignored or excluded you from professional camaraderie), each recommendation was discussed until unanimous agreement was reached. The translated items were read by two academics trained in organizational behavior and they agreed that the translated items reflect the original meaning of the WIS items. Then, the translated scale has been administered to 10 academics from labor economics and industrial relations department and business administration department for testing its comprehensibility. Finally, the Turkish version of the WIS, M-WBQ, GHQ, MSQ and TIQ were distributed to the respondents in person or by e-mail between the dates 1-30 November 2017.

Results

The reliability of the Turkish version of the WIS was examined by calculating item-total correlations, Cronbach’s alpha coefficient and split-half reliabilities. The results indicated that the internal consistency reliability for the Turkish version of the WIS was .92. Each of the seven items was positively and significantly correlated with the total scale scores. The item-total correlations ranged from .62 to .83. The split half reliabilities were found to be .79 for the odd/even splits and .77 for the first half- second half splits. The Spearman-Brown corrected coefficients were .92 (odd-even splits) and .93 (first half-second half splits).

The structure validity of the scale was assessed with confirmatory factor analysis. Convergent validity was investigated by correlating the WIS scores with the M-WBQ scores. In addition, criterion-related validity was evaluated by examining the associations between the WIS scores and job satisfaction, general health and intention to leave scores. Confirmatory factor analysis (CFA) test of a one-factor model, resulted in adequate fit indexes ($\chi^2 = 55.62$, RMSEA = .08, SRMR = .03, NFI = .98, NNFI = .98, CFI = .99, GFI = .96, AGFI = .92). Both convergent and criterion-related validity results were in line with the previous research. Accordingly, workplace incivility correlated positively with both general health problems ($r = .35$, $p < .01$), intention to leave ($r = .47$, $p < .01$) and workplace bullying ($r = .34$, $p < .01$), and negatively correlated with job satisfaction ($r = -.52$, $p < .01$).

Discussion

This study examined the psychometric properties of the Turkish version of the WIS. The results suggested that the Turkish version of the WIS is a valid and reliable instrument to assess workplace incivility in Turkey. Some limitations should be noted. First, we could not manage to develop a probability-based representative sample due to the organizational access barriers, owing to the nature of the research problem. Nevertheless, snowball sampling technique has been used in many prior studies investigating negative organizational behaviors (D'Cruz & Rayner, 2014; Harold & Holtz, 2015). Second, the sample was limited to white-collar employees in private organizations. Future research should include samples from public sector for generalization.