

EĞİTİM ve İNSANİ BİLİMLER DERĐİSİ

Teori ve Uygulama

Cilt: 11 / Sayı: 22 / Güz 2020

JOURNAL of EDUCATION and HUMANITIES

Theory and Practice

Vol: 11 / No: 22 / Fall 2020

**İŖ Yerinde Siber Zorbalık DavranıŖları Envanteri:
Eğitim Örgütleri için Uyarlama ÇalıŖması**

**Inventory of Cyberbullying Acts at Work:
Adaptation Study for Educational Organizations**

Makale Türü (Article Type): AraŖtırma (Research)

Songül KARABATAK

Müslim ALANOĞLU

www.dergipark.gov.tr/eibd

eibd@eibd.org.tr

İş Yerinde Siber Zorbalık Davranışları Envanteri: Eğitim Örgütleri için Uyarılama Çalışması

Songül KARABATAK¹

Müslim ALANOĞLU²

Öz: Bilişim teknolojilerinin gelişimi ve yaygınlaşması ile zorbalık davranışları elektronik ortamlara da taşınmıştır. Siber zorbalık olarak belirtilen bu davranışlar en çok çocuklar ve ergenler tarafından yaşanmasına rağmen son zamanlarda yetişkinlerin de bu davranışlara maruz kaldıkları dikkatleri çekmektedir. Bu durum gün geçtikçe artan bu zorbalık türünün eğitim örgütleri başta olmak üzere diğer iş yerlerinde çalışanlar tarafından yaşanıp yaşanmadığının belirlenmesini elzem hale getirmiştir. Bu nedenle bu çalışmada İş Yerinde Siber Zorbalık Davranışları Envanteri'nin eğitim örgütleri bağlamında Türk dili ve kültürüne uyarılama çalışmasının yapılması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda ilk olarak ölçeğin dil denkliliği sağlanmıştır. Daha sonra ölçek, 208 öğretmenden oluşan bir örnekleme uygulanmış ve toplanan veriler yardımıyla ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda on maddeli üç faktörlü yapısı doğrulanan ölçeğin eğitim örgütlerinde siber zorbalık davranışlarını belirlemek için geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak kullanılabilmesi ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: siber zorbalık, iş yeri siber zorbalığı, eğitim örgütlerinde siber zorbalık davranışları.

Makale Hakkında:

Geliş Tarihi: 18.06.2020; *Kabul Tarihi:* 02.09.2020

Kaynakça Gösterimi:

Karabatak, S. ve Alanoğlu, M. (2020). İş Yerinde Siber Zorbalık Davranışları Envanteri: Eğitim Örgütleri için Uyarılama Çalışması. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 11(22), 257-276.

1) Dr. Öğrt. Gör., Fırat Üniversitesi Enformatik Bölümü, s_halici@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-1303-2429

2) Dr., *Türkiye Cumhuriyeti Podgoritsa Büyükelçiliği / Podgoritsa, Karadağ* muslimalanoglu@gmail.com, ORCID: 0000-0003-1828-4593

Giriş

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin (BİT) gelişmesi ve Web 2.0 gibi uygulamaların ortaya çıkmasıyla, sosyal iletişim, ilişkiler ve arkadaşlıklar yeniden tanımlanmıştır. Bireyler sanal ve farklı sosyal platformlarda çok fazla zaman harcamaya ve daha çok çevrimiçi olmaya başlamışlardır. Bu değişiklik doğal olarak bireylerin sanal ortamda da olsa bazı tehditlere ve siber zorbalık gibi olumsuz sosyal davranışlara maruz kalmalarına neden olmuştur (Dadvar ve Eckert, 2018).

Siber zorbalık; cep telefonu, bilgisayar ve tablet gibi araçları kullanarak bir birey ya da gruba kasıtlı olarak zarar vermeye yönelik saldırgan davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Akman, 2019). Bu saldırgan davranışlar, doğrudan mesajlar ve e-postalar kullanılarak yapılabileceği gibi sosyal medya uygulamaları, forumlar veya çevrimiçi oyunlar aracılığı ile de yapılabilmektedir. Dijital ortamlarda gerçekleşen bu zorbalık türü; genellikle sataşma, tehdit, iftira, taciz, kavga, başkasının profilini kullanma, dışlama, özel bilgileri ele geçirme ve izinsiz yayma gibi farklı formlarda ortaya çıkabilmektedir. Aslında siber zorbalık, günlük hayattaki zorbalığın sosyal medya versiyonu olarak belirtilmektedir (Karabatak, Namli ve Karabatak, 2018; Palermi, Servidio, Bartolo ve Costabile, 2017).

Bireyleri psikolojik olarak doğrudan etkileyen siber zorbalık, en sinsi zorbalık türlerinden biridir. Bu zorbalık türü beklenmedik zamanlarda ve çok hızlı bir şekilde yayılabilmektedir (McDonald ve Flood, 2012). Siber zorbalık yüz yüze gerçekleşen zorbalık türlerinden daha etkili ve zarar vericidir. Çünkü siber zorbalıkta gizlilik ve yer-zaman sınırlaması söz konusu değildir. Ayrıca fiziksel güce ihtiyaç duyulmaması, mağdura kolay ulaşılması, etki alanının geniş olması ve teknoloji imkânları kullanılarak mağdurun kolay bir şekilde baskı altına alınması, siber zorbalığın herhangi bir mekân sınırı içinde kalmayıp günün yirmi dört saatinde yapılabilmesi, mağdurların daha çok zarar görmesine neden olmaktadır (Campbell, 2005; Kowalski ve Whittaker, 2015; Yaman ve Sönmez, 2015).

BİT, modern işletmelerin verimliliğinde oldukça etkili olmasına rağmen olumsuz iletişime de zemin hazırlamakta ve siber zorbalık davranışının işyerlerinde görülme ihtimalini arttırmaktadır (Farley, Coyne, Sprigg ve Subramanian, 2015). İletişimin dijital ortama kayması ve iş çevrelerinin fiziksel ortamdan sanal ortama doğru evrimleşmesi, iş yerinde siber zorbalık olgusuna zemin hazırlamıştır (Vranjes, Baillien, Vandebosch, Erreygers ve De Witte, 2017). Ergenler arasında akran zorbalığı olarak bilinen bu davranış bozukluğu, aynı iş yerinde çalışan kişiler için iş yeri siber zorbalığı şekline dönüşmüştür. Alanyazındaki çalışmalarda geleneksel zorbalık ve siber zorbalık konuları için daha çok çocuklar ve ergenler üzerinde yoğunlaşmış ve çok az çalışmada yetişkinlerin ve çalışanların maruz kaldıkları siber zorbalık davranışlarına odaklanılmıştır (Kowalski, Toth ve Morgan, 2017; Privitera ve Campbell, 2009; Vranjes vd., 2017). Ancak yapılan araştırmalarda iş yerinde çalışanların siber zorbalığa karşı bağışık olmadıkları görülmüştür (Loh ve Snyman, 2020).

Akran zorbalığı aslında iş yeri siber zorbalığının tanımlanmasını kolaylaştırmakta ve bu zorbalığın temelini oluşturmaktadır. Özellikle olumsuz davranışların tekrarı ve dayanıklılığı ile mağdurun güçsüz olması, akran zorbalığının ve iş yeri siber zorbalığının ortak yönleridir. İş yeri siber zorbalığı; çalışma ilişkilerinden kaynaklanan, BİT'i kullanarak defalarca ve belirli bir süre boyunca ya da en az bir kere gerçekleştirilen ve kişiye ait özel bilgileri geniş bir çevrimiçi kitleye sunmayı amaçlayan olumsuz davranışlardır (Loh ve Snyman, 2020; Vranjes vd., 2017). Bu zorbalık türü, mağdurun çaresiz ve savunmasız hissetmesini sağlayan, sınırsız, somut, kalıcı, görünmez ve anonim davranışlardır (D'Cruz ve Noronha, 2013; Vranjes vd., 2017).

Vranjes, Baillien, Vandebosch, Erreygers ve De Witte (2018) mevcut alanyazına dayanarak kişi ile ilgili, işle ilgili ve saldırı davranışları olmak üzere iş yerlerinde üç farklı siber zorbalık davranış türünün sergilendiğinden bahsetmiştir. Kişi ve işle ilgili davranışlar, işyerinde zorbalık alanyazınında yapılan tanımlarla örtüşmektedir (Einarsen, 1999). Kişi ile ilgili olumsuz davranışlar, dedikodu gibi kişiyi doğrudan hedefleyen olumsuz davranışlara işaret ederken iş ile ilgili davranışlar bilgi saklamak gibi kişinin işini gerçekleştirmesini zorlaştıran davranışları ifade etmektedir. Saldırgan davranışlar ise genellikle çevrimiçi ortamda yürürlüğe konabilecek davranışlardır (Vranjes vd., 2018). D'Cruz ve Noronha (2013) olumsuz davranışların yaygınlığının ve sınırsızlığının insanların iş yeri siber zorbalık deneyimleri için önemli olduğunu ve iş yeri siber zorbalığının birinin kişisel hayatını istila eden ve bireylerin peşinden koşmalarını sağlayan davranışlarla ilgili olduğunu ifade etmektedir

İş yeri siber zorbalığı ile ilgili çalışmaların diğer zorbalık türleri ile ilgili yapılan çalışmalara nispeten daha az olduğu görülmektedir. Maruz kalınan zorbalık davranışları çalışanların veriminin düşmesine neden olduğu gibi iş yeri siber zorbalığının da çalışanlar üzerinde olumsuz etkileri söz konusudur (Coyne vd., 2016). Yapılan çalışmalarda iş yeri zorbalığının yeni yüzü olarak tanımlanan iş yeri siber zorbalığının zihinsel gerginlik (Coyne vd., 2016; Farley vd., 2015) ile pozitif ilişkili, iş doyumunu (Coyne vd., 2016; Farley vd., 2015; Snyman ve Loh, 2015), zihinsel, duygusal ve fiziksel iyi oluş (Coyne vd., 2016; Ford, 2013; O'Driscoll vd., 2015) ile de negatif ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca bu zorbalık türünün çalışanların duygusal problemler yaşamalarına (Özmen, Karabatak ve Karabatak, 2013; Staude-Müller, Hansen ve Voss, 2012), iş memnuniyetlerinin azalmasına (Baruch, 2005; Coyne vd., 2016; Snyman ve Loh, 2015) ve performanslarının düşmesine (Baruch, 2005) neden olduğu da görülmüştür.

İş yerinde siber zorbalık davranışları, çalışanlar için stres kaynağı da olabilmektedir. Stres, uzun vadede bireylerin zihinsel ve fiziksel anlamda sağlığını etkileyebilmektedir (Loh ve Snyman, 2020). Bu nedenle stres faktörü bireylerin motivasyonlarının, iş tatminlerinin ve performanslarının düşmesine neden olmaktadır (Glasø ve Notelaers, 2012; Sypniewska,

2014). Bu bağlamda öğretmenlerin eğitim örgütlerinde sergilemeleri gereken performansları düşünüldüğünde zihinsel, ruhsal ve fiziksel olarak iyi olmaları eğitim sürecinin kalitesi ve verimliliği açısından oldukça önemlidir. Eğitim örgütlerinde yapılan siber zorbalık davranışlarının öğretmenler üzerinde etkisinin belirlenmesi için de öncelikle siber zorbalık davranışlara maruz kalıp kalmadıklarının belirlenmesi gerekmektedir. Bu bakımdan bu çalışmanın öğretmenler ile ilgili yapılacak olan siber zorbalık çalışmalarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Yurtdışı alanyazında iş yeri siber zorbalığı ile ilgili çalışmalarda genel olarak sadece uğrılan zorbalıkların oranları incelenmiştir. İş yeri siber zorbalığının etkileri başka amaçlarla hazırlanmış ölçme araçları kullanılarak ölçülmüş ve özellikle öğretmenlerin arkadaşları tarafından maruz kaldıkları siber zorbalık deneyimlerini ele alan bir ölçek çalışmasına rastlanmamıştır. Yurtiçi alanyazında Kanbur ve Kanbur'un (2018) bankacılık sektöründe görev yapan katılımcılarla birlikte yürüttüğü ölçek uyarlama çalışmasına rastlanmış olmasına rağmen eğitim örgütleri bağlamında uyarlanmış herhangi bir ölçek çalışmasına rastlanmamıştır.

Hambleton ve Patsula (1999) psikometrik özellikleri bilinen bir testin yeni bir dile ve kültüre uyarlanmasının, yeni geliştirilecek bir testten daha güvenli olduğunu ve bundan dolayı da uyarlama çalışmalarının tercih edilebileceğini ifade etmektedir. Ayrıca bilgi iletişim araçlarının küresel anlamda kullanımındaki yaygınlık ve benzerlikler insanların bu araçları kullanırken farklı kültürlerde olsalar da benzer davranış sergilemeleri ve benzer davranışlara maruz kalmalarına neden olabilir. Bundan dolayı bu çalışmada Vranjes vd. (2018) tarafından geliştirilen İş Yerinde Siber Zorbalık Davranışları Envanteri'nin eğitim örgütleri bağlamında Türk dili ve kültürüne uyarlanması amaçlanmıştır.

Yöntem

Çalışma grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2019-2020 eğitim-öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Elazığ ili sınırlarında yer alan devlet okullarında görev yapan 208 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma verileri olasılığa dayalı olmayan örnekleme tekniklerinden biri olan kartopu örnekleme yöntemi ile toplanmıştır. Kartopu örnekleme, araştırma devam ederken eklenen olaylardan veya deneklerden meydana gelir. Bu örnekleme türünde veri toplama süreci bilinebilir ve ulaşılabilir bir veya birkaç denek veya olay ile başlatılır. Kartopu örnekleme; cinsel istismar, madde bağımlılığı, tecavüz veya diğer saldırılara maruz kalanlar veya suçlular gibi duyarlı konuların araştırılmasında tercih edilmektedir (Punch, 1998; Özen ve Gül, 2007). Bu nedenle bu çalışmada ilk olarak 10 öğretmen belirlenmiş, daha sonra bu öğretmenlerden siber zorbalık deneyimi yaşamış veya yaşamış olma ihtimali olan öğretmenlere ulaşmaları istenmiştir. Görüş bildiren öğretmenlere ilişkin demografik bilgiler Tablo 1'deki gibidir.

Tablo 1. Görüş bildiren öğretmenlere ilişkin demografik bilgiler

Demografik değişkenler	N	%		
Cinsiyet	208			
Kadın	92	44.23		
Erkek	116	55.77		
Eğitim durumu	208			
Lisans	140	67.31		
Lisansüstü	49	23.56		
Lisansüstü devam ediyor	19	9.13		
İnternet kullanma amacı	208			
Meslek gereği	58	27,88		
Sosyal medya kullanımı	57	27,40		
Eğitim amaçlı	46	22,12		
Haber okuma	33	15,87		
Eğlence amaçlı	14	6,73		
	Min.	Max.	ss	
İnternet kullanma süresi	2	28	14.30	5.21
Günlük internet kullanma süresi	1	16	4.32	2.71
Hizmet süresi	1	41	12.92	9.33

Tablo 1’de görüldüğü gibi görüş bildiren öğretmenlerin 92’si (%44.23) kadın, 116’sı (%55.77) erkektir. Öğretmenlerin 140’ı (%67.31) lisans mezunu, 49’u (%23.56) lisansüstü mezunu ve 19’u (%9.13) lisansüstü eğitimine devam eden kişilerdir. Ortalama hizmet süresi 12.92 yıl olan öğretmenler ortalama 14.30 yıldır internet kullanmakta olup günlük internet kullanma süreleri ortalama 4.32 saattir. Öğretmenlerin 58’inin interneti (%27.88) meslek gereği, 57’sinin (%27.40) sosyal medya kullanımı, 46’sının (%22.12) eğitim, 33’ünün (%15.87) haber okuma ve 14’ünün (%6.73) de eğlence amaçlı kullandıkları saptanmıştır.

Veri toplama aracı

Bu çalışmada İş Yerinde Siber Zorbalık Davranışları Envanteri’nin (İ-SZDE) Türk dili ve kültürüne uyarlaması yapılmıştır. Ölçek, Vranjes vd. (2018) tarafından bir iş yerinde olumsuz çevrimiçi eylemlerin olup olmadığını ve çalışanların siber zorbalığa maruz kalıp kalmadığının belirlenmesi için geliştirilmiştir. Söz konusu ölçek üç boyut (iş ile ilgili davranış, kişi ile ilgili davranış ve saldırı davranışı) ve 10 maddeden oluşmaktadır. İş ile ilgili davranış boyutu dört (1, 2, 3 ve 4), kişi ile ilgili davranış (5, 6 ve 7) ve saldırı davranışı (8, 9 ve 10) boyutları ise üç’er maddeden oluşmaktadır. İ-SZDE; *asla, bir kere, ayda bir, haftada bir ve her gün* önermeleri ile çalışanların son altı ayda söz konusu siber zorbalık davranış(lar)ına hangi sıklıkta maruz kaldıklarının tespit edilmesini sağlamaktadır.

Vranjes vd. (2018) BİT alanında görev yapan çalışanlardan topladıkları veriler ile yaptıkları faktör analizinde ölçeğin Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) değerini .78, Bartlett küresellik testini

ise anlamlı ($p < .001$) bulmuşlardır. Ölçeğin üç faktörlü yapısı toplam varyansın %58.46'sını açıklamıştır. Ölçeğin güvenilirliğini test etmek amacıyla ölçülen Cronbach Alfa ölçeğin geneli için .90, iş ile ilgili davranış boyutu için .74, kişi ile ilgili davranış boyutu için .53 ve saldırı davranışı boyutu için .53 olarak bulunmuştur. Ölçeğin üç faktörlü yapısını test etmek amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonucunda; $c^2/sd = 2.01$, RMSEA = .03, SRMR = .06, CFI = .94, TLI = .90, AIC = 1963.11 değerleri elde edilmiştir. Elde edilen bu uyum değerleri ölçeğin kabul edilebilir olduğunu göstermiştir.

Dil geçerliğinin sağlanması

Ölçeğin orijinal dili İngilizcedir. Türkçeye ve İngilizceye hâkim olan üç çevirmen tarafından ölçeğin Türkçeye çevirisi ayrı ayrı yapılmıştır. Daha sonra dört eğitim yönetimi alan uzmanı tarafından çevirisi yapılan ölçekte anlam karmaşasına neden olan, kültürel yönden uygun olmayan veya anlam bakımından anlaşılmayan madde olup olmadığına dair inceleme yapılmıştır. Ölçeğin Türkçe formuna son halinin verilmesinin ardından ölçek, yine her iki dilde yetkin olan ve ilk çevirmenlerden farklı iki uzman tarafından tekrar İngilizceye çevrilmiştir. Yapılan çeviriler, ölçeğin orijinal haliyle karşılaştırıldıktan sonra anlam ve dil yönünden uygulanmasının uygun olduğuna karar verilmiştir.

Ölçek uyarlama süreci

Bir ölçeği uyarlamaya karar verdikten sonra yapılacak ilk iş, söz konusu ölçeği geliştiren yazar(lar)dan kullanmak için izin almaktır (Hambleton ve Patsula, 1999). Bu nedenle İ-SZ-DE'nin uyarlama çalışmasına başlamadan önce ilk olarak ölçeğin orijinalini geliştiren yazarlardan sorumlu yazara e-posta ile ulaşılmış ve gerekli izinler alınmıştır. Daha sonra çalışmanın yürütülmesine ilişkin Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan etik kurul onayı alınmıştır.

Uyarlama çalışmaları yapılırken takip edilmesi gereken belli başlı bazı aşamalar bulunmaktadır. Bu aşamaların yerine getirilmesi oldukça önemlidir. Spielberger ve Sharma (1976) uyarlama çalışmalarında uyulması gereken asgari aşamaları; (1) orijinal dilden hedef dile çeviri, (2) çevirinin değerlendirilmesi ve deneysel formun geliştirilmesi, (4) formlar arası eşdeğerliğin saptanması ve (5) yeni formun geçerlik ve güvenilirliğinin saptanması şeklinde ifade etmektedir.

Belirtilen bu aşamalardan beşinci aşamanın gerçekleştirilmesi için açımlayıcı faktör analizi (AFA) ile güvenilirlik ve geçerlik analizleri yapılırken SPSS 22 programı kullanılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliğinin doğrulanması için de LISREL 8.80 programından faydalanılmıştır.

Cabrera-Nguyen (2010) AFA yapılırken örneklem büyüklüğüne, değişkenler arasındaki korelasyonlara, faktör çıkarma yöntemine, faktör döndürme yöntemine, faktör yapısının tam olarak raporlanmasına, çapraz yük veren maddeleri silme kriterlerine, önemli faktör sayısına

karar verirken kullanılan yöntemlere ve açıklanan varyans oranına dikkat edilmesi gerektiğini belirtmiştir. Bu nedenle AFA sürecinde örneklem yeterliği için KMO testine, madde tutarlılığı için de Bartlett küresellik testinden elde edilen sonuçlara bakılmıştır. Pallant'a (2005) göre KMO değeri .60 veya üzeri olmalıdır. Hutcheson ve Sofroniou (1999) ise bu değer .50 ile .70 arasında olmasının *normal*; .70 ile .80 arasında olmasının *iyi*; .80 ile .90 arasında olmasının çok iyi; .90 ve üzerinde olmasının ise *mükemmel* olduğunu belirtmektedir. KMO değerinin .50'den yüksek olması verinin faktör analizine uygun olduğunu ve Bartlett küresellik testinin anlamlı olması ise çok değişkenli normal dağılımın sağlandığını göstermektedir (Field, 2000).

AFA sürecinde ölçeğin birden fazla faktöre sahip olmasında dolayı Varimax faktör döndürme yöntemi uygulanmış, ölçek maddelerinden çapraz yük veren madde olup olmadığı kontrol edilmiştir. Faktörler belirlenirken öz değeri 1'in üzerinde olan faktörler değerlendirmeye alınmıştır. Ayrıca her bir faktör altında en az üç madde bulunması ve faktör yük değerlerinin yüksek olması faktörlerin kararlılığını göstermektedir (MacCallum, Widaman, Zhang ve Hong, 1999). Faktörlerin bu şartları sağlayıp sağlamadıkları kontrol edilmiştir. Daha sonra da faktör yapısı ve her bir faktörün açıkladığı varyans oranları raporlanmıştır.

Ölçek boyutları arasında korelasyon, ölçme araçlarının güvenilirliğini belirleyen bir diğer kriterdir. Bu nedenle ölçek boyutlarının ayrı birer yapı oluşturup oluşturmadığını belirlemek amacıyla boyutlar arası korelasyon katsayılarına bakılmıştır. Bu katsayı istatistiksel anlamlılık bakımından yorumlanır ve katsayının .30 ve daha yüksek olması ölçeğin geçerli olduğunun bir göstergesi olarak değerlendirilir (Büyüköztürk, 2012).

Güvenirlilik, testin ölçmek istediği özelliği ne derece doğru ölçtüğü ile ilgilidir (Büyüköztürk, 2012). Bir ölçeğin güvenilirliği farklı yöntemler ile belirlenebilmektedir. Bu yöntemlerden Fornell ve Larcker (1981) kriteri, modelin gizli değişkenleri arasındaki paylaşılan varyans derecesini değerlendirmek için yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu kritere göre, modelin yakınsak geçerliliği, çıkarılan ortalama varyans [Average Variance Extracted (AVE)] ve bileşik güvenirlilik [Construct Reliability (CR)] ile değerlendirilebilir (Alarcón ve Sánchez, 2015). Modelin yakınsak geçerlilik ölçütlerinden AVE değerinin .50'den ve CR değerinin ise .80'den yüksek olması ölçeğin güvenirliliğinin iyi olduğu anlamına gelmektedir (Netemeyer, Bearden ve Sharma, 2003).

Eğer ölçek maddeleri çoklu puanlanıyorsa Cronbach Alfa ölçek geliştirme ve uyarlama çalışmalarında incelenmesi gereken bir diğer güvenirlilik yöntemidir (Bulduk, 2003; Erkuş, 2000; Seçer, 2015). Bu nedenle ölçeğin güvenirliliği için Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı da kontrol edilmiştir. Cronbach Alfa değerinin .70'in üzerinde olması ölçeğin güvenirliliğinin yeterli olduğu anlamına gelmektedir (Bayram, 2004).

Ölçeğin faktör yapısının bir model olarak doğrulanıp doğrulanmadığını belirlemek amacıyla birinci düzey DFA yapılmış ve model uyumu için c^2/sd , RMSEA, GFI, AGFI, NNFI, NFI, CFI ve SRMR uyum indeksleri kontrol edilmiştir. DFA modelinde c^2/sd değerinin 3'ten küçük olması kabul edilebilir uyumu, 2'den küçük olması ise iyi uyumu göstermektedir. İyi uyum için RMSEA ve SRMR değerlerinin .05'ten küçük olması, kabul edilebilir uyum için ise bu değerlerin .08'den küçük olması gerekmektedir. GFI ve NFI ölçütlerine ait değerlerin .95'ten büyük olması iyi uyumu, .90'dan büyük olması ise kabul edilebilir uyumu göstermektedir. Ayrıca AGFI değeri .90'nın üzeri iyi uyum, .85'in üzeri kabul edilebilir uyum; CFI ve NNFI değerleri ise .97'nin üzerinde iyi uyum, .95'in üzerinde ise kabul edilebilir uyum anlamına gelmektedir (Çelik ve Yılmaz, 2013; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016; Kline, 2005; Tabachnick ve Fidell, 2013). DFA model uyumu değerlendirirken söz konusu uyum indeksleri birlikte değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır. DFA modeli ile ölçek yapısının doğrulandığı tespit edildikten sonra ölçeğin güvenirlik ve geçerlik analizlerine geçilmiştir.

Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde İ-SZDE'nin uyarlama sürecinde yapılan analizlere ilişkin bulgular yer almaktadır. Tablo 2'de Türk diline uyarlanan ölçeğin yapı geçerliğinin belirlenmesi için yapılan AFA'ya ilişkin bulgular sunulmuştur.

Tablo 2. İ-SZDE'ye ait AFA sonuçları

Maddeler	İş ile ilgili davranışlar	Kişi ile ilgili davranışlar	Saldırı davranışları	Communalities
Madde 1	.68			.46
Madde 2	.81			.65
Madde 3	.82			.67
Madde 4	.73			.53
Madde 5		.93		.86
Madde 6		.90		.81
Madde 7		.95		.89
Madde 8			.89	.79
Madde 9			.84	.72
Madde 10			.86	.74
Özdeğer	4.32	1.98	1.22	
Açıklanan varyans (%)	34.2	18.8	12.8	
KMO	.92			
	χ^2	1368.52		
Barlett testi	sd	45		
	p	.00		

Tablo 2 incelendiğinde üç boyutlu ölçeğin faktör yük değerlerinin .68 ile .95 arasında değiştiği, örneklem yeterliliğinin (KMO = .92) ve Bartlett küresellik testinin ($\chi^2 = 1368.52$; $sd = 45$; $p = .00$) anlamlı olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans ise %65.7 olarak saptanmıştır.

Ölçeğin boyutlarının ayrı birer yapı oluşturup oluşturmadığını belirlemek amacıyla boyutlar arası korelasyonlara, ölçeğin yakınsak geçerliliğini belirlemek için AVE ve CR güvenilirlik katsayılarına ve iç tutarlılığını kontrol etmek için de Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısına bakılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Boyutlar arası korelasyon ve güvenilirlik sonuçları

Boyutlar	İş ile ilgili davranışlar	Kişi ile ilgili davranışlar	Saldırı davranışları
İş ile ilgili davranışlar	-		
Kişi ile ilgili davranışlar	.67**	-	
Saldırı davranışları	.63**	.84**	-
Güvenirlik parametreleri			
AVE	.57	.85	.75
CR	.84	.90	.95
Cronbach Alfa	.71	.91	.83

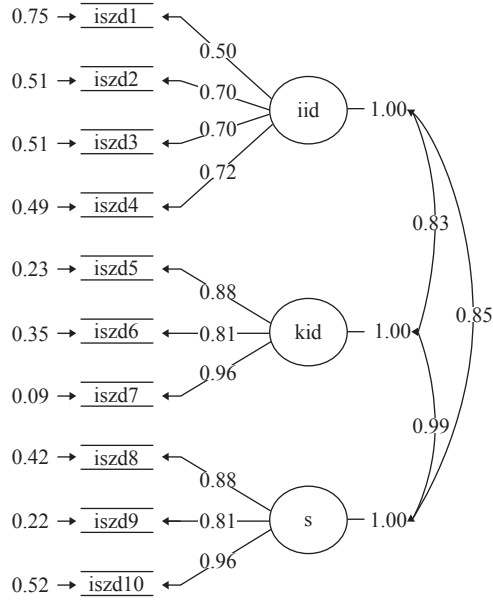
** $p \leq .01$

Tablo 3 incelendiğinde, iş ile ilgili davranışlar ve kişi ile ilgili davranışlar ($r = .67$), iş ile ilgili davranışlar ve saldırı davranışları ($r = .63$), kişi ile ilgili davranışlar ve saldırı davranışları ($r = .84$) arasındaki ilişkiler ölçek boyutlarının ayrı birer yapı oluşturduğunu göstermektedir.

Ölçeğin AVE değerlerinin iş ile ilgili davranışlar için .57, kişi ile ilgili davranışlar için .85 ve saldırı davranışları boyutu için .75 olduğu görülmüştür. Ölçeğin bileşik güvenilirliğine dair CR değerleri iş ile ilgili davranışlar için .84, kişi ile ilgili davranışlar için .90 ve saldırı davranışları boyutu için .95 olarak saptanmıştır. Son olarak Cronbach Alfa iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı ölçek geneli için .91 olarak hesaplanmıştır. Ancak birden fazla boyutu olan ölçeklerde ölçek geneli ile birlikte ölçeğin boyutlarına ait iç tutarlılık katsayısına bakılması daha uygundur. Bu bağlamda, iç tutarlılık katsayısı işle ilgili davranış boyutu için .71, kişi ile ilgili davranış boyutu için .91 ve saldırı davranış boyutu için .83 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler ölçeğin iç tutarlılığının yüksek olduğu anlamına gelmektedir.

AFA ile ölçek yapısı sınıandıktan sonra bu yapının doğrulanıp doğrulanmadığı belirlemek için toplanan verilere birinci düzey DFA yapılmıştır. Elde edilen modelin uyum istatistikleri incelenmiştir. Birinci düzey DFA modeli Şekil 1'de görüldüğü gibidir.

iszd: iş yerinde siber zorbalık davranışları; **iid:** iş ile ilgili davranışlar; **kid:** kişi ile ilgili davranışlar; **s:** saldırı davranışları



Chi-Square = 70.80, df = 32, P-value= 0.00009, RMSEA

Şekil 1. İ-SZDE'nin birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi modeli

DFA modeline ait faktör yükleri, t değerleri ve anlamlılık düzeyleri Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. DFA modeline ait standart yükler ve t değerleri sonuçları

Maddeler	Standart Yükler	t-değerleri	p	SE
Madde 1	.50	6.99	< .001	.50
Madde 2	.70	10.51	< .001	.70
Madde 3	.70	10.57	< .001	.70
Madde 4	.72	10.97	< .001	.72
Madde 5	.88	16.05	< .001	.88
Madde 6	.81	14.01	< .001	.81
Madde 7	.96	18.50	< .001	.96
Madde 8	.76	12.65	< .001	.76
Madde 9	.88	11.25	< .001	.70
Madde 10	.69	15.96	< .001	.88

Hem Şekil 1'de hem de Tablo 4'te görüldüğü üzere, İ-SZDE'ye ait standart yüklerin yeterli büyüklükte olduğu söylenebilir ($.50 \leq$ standart yük $\leq .96$). Ayrıca bu faktör yüklerine ait t değerlerinin de 6.99 ile 18.50 arasında değiştiği görülmektedir. t değerleri ölçeğe ait standart yük değerlerinin $p \leq .01$ düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir. Çünkü t değerlerinin 1.96'nın üzerinde olması söz konusu yol katsayısının $p \leq .01$ düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir (Çokluk vd., 2016).

Şekil 1’de gösterilen DFA modelinin model uyum parametrelerine ait elde edilen uyum değerleri ve sonuç değerleri Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5. DFA model uyum sonuçları

Uyum indeksleri	İyi uyum	Yeterli uyum	Elde edilen değer	Sonuç
c^2/sd	$0 \leq c^2 \leq 2$	$2 \leq c^2 \leq 3$	2.18	Yeterli Uyum
RMSEA	≤ 0.05	≤ 0.08	.077	Yeterli Uyum
SRMR	≤ 0.05	≤ 0.08	.039	İyi Uyum
GFI	≥ 0.95	≥ 0.90	.94	Yeterli Uyum
AGFI	≥ 0.90	≥ 0.85	.89	Yeterli Uyum
CFI	≥ 0.97	≥ 0.95	.99	İyi Uyum
NNFI	≥ 0.97	≥ 0.95	.98	İyi Uyum
NFI	≥ 0.95	≥ 0.90	.97	İyi Uyum

Yapılan birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum değerleri ($c^2/sd = 2.18$, $RMSEA = .077$, $SRMR = .039$, $GFI = .94$, $AGFI = .89$, $CFI = .99$, $NNFI = .98$, $NFI = .97$) modelin iyi bir uyuma sahip olduğunu ve ölçeğin üç boyutlu yapısının model olarak doğrulandığını göstermiştir.

Sonuç ve Öneriler

Günümüzde siber zorbalık davranışlarının arttığı ve farklı şekillerde sergilendiği görülmektedir. Siber zorbalığa gençler ve ergenler kadar olmasa da çalışan kesimdeki kişiler de maruz kalmaktadır. Performansı toplumu en çok etkileyen çalışan kesimlerden biri de öğretmenlerdir. Bu bağlamda BİT kullanımının yaygınlaşması ile gün geçtikçe daha fazla artacağı düşünülen bu zorbalık türüne ilişkin öğretmenlerin deneyimlerinin belirlenmesi özellikle siber zorbalığın eğitime olumsuz etkilerinin engellenmesi açısından önemlidir. Bu nedenle bu çalışmada iş yerinde siber zorbalık davranışlarını ortaya koyan genel kabul görmüş bir ölçme aracının eğitim örgütleri bağlamında uyarlanmasının yapılması amaçlanmıştır.

Eğitim örgütleri bağlamında siber zorbalık davranışları ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde öğrencilerin maruz kaldıkları siber zorbalık davranışları (Küsmez, 2019; Ümmetler İlhan, 2016; Sipahi, 2019) ile öğretmenlerin bu konudaki duyarlıklarının (Horzum ve Ayas, 2013; Yaman ve Ceylan Çuha, 2014) ve farkındalıklarının (Altundağ ve Ayas, 2020) belirlenmesine ilişkin çeşitli çalışmaların olduğu görülmüştür. Metin (2017) tarafından yapılan çalışmada ise öğretmenlerin siber zorbalığa maruz kalma düzeyleri ve bununla başa çıkma stratejileri keşfedici yöntemle araştırılmıştır. Ancak eğitim örgütlerinde olumsuz siber davranışların olup olmadığını ve öğretmenlerin siber zorbalığa maruz kalıp kalmadığını ortaya koymaya yönelik herhangi bir ölçme aracının bulunmadığı görülmüştür. Bu nedenle bu çalışmada Vranjes vd. (2018) tarafından geliştirilen ve çalışanların iş yerlerinde yaşadıkları siber zorbalık davranışlarını belirlemeyi amaçlayan İ-SZDE’nin eğitim örgütleri bağlamında Türk dili ve kültürüne uyarlanması yapılmıştır.

Mevcut çalışmada İ-SZDE'nin Türk dili ve kültürüne uyarlanması sürecinde ilk olarak dil denkliği ile ilgili işlemler gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle de dil uzmanları tarafından Türkçeye çevrilen ölçek formu eğitim yönetimi alan uzmanları tarafından değerlendirilmiş ve farklı dil uzmanları tarafından tekrar İngilizceye çevirisi yapılmıştır.

Ölçeğin yapı geçerliği ve güvenilirlik işlemlerinin yapılabilmesi için dil geçerliliği sağlanan ölçeğin son hali öğretmenlere sunulmuştur. Ölçeğin yapı geçerliliğinin belirlenmesi için yapılan AFA sürecinde ilk olarak örneklem yeterliğine, madde tutarlığına ve değişkenler arasındaki korelasyonlara bakılmıştır. Yapılan analizlerde örneklem yeterliği ve madde tutarlığı için gerekli şartların sağlandığı görülmüştür. Daha sonra ölçeğin birden fazla faktör yapısına sahip olduğu görülmüş ve Varimax faktör döndürme yöntemi kullanılarak faktör döndürme yapılmıştır. Çapraz yük veren maddeler ve bir faktör altında toplanan madde sayıları kontrol edilmiştir. Faktörlerin kararlı olduğu ve ölçekten madde veya faktör çıkarılmasını gerektiren bir durumun olmadığı görülmüştür.

Ölçeğin geçerlik ve güvenilirliği için boyutlar arası korelasyon, çıkarılan ortalama varyans, bileşik güvenilirlik ve Cronbach Alfa değerleri test edilmiştir. Boyutlar arası korelasyondan elde edilen katsayılar ölçeğin güvenilir olduğunu göstermiştir. Ölçeğin yakınsak geçerliği için hesaplanan çıkarılan ortalama varyans ve bileşik güvenilirliği değerlerinin de yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca hem ölçek geneli hem de boyutlar bazında ölçeğin iç tutarlığının da yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

AFA sürecinden sonra, ölçek yapısının doğrulanması için birinci düzey DFA yapılmıştır. DFA modelinin uyum düzeyinin belirlenmesi için birden fazla uyum indeksi beraber değerlendirilmiştir. Uyum indekslerinin yeterli olduğu ve söz konusu modelin herhangi bir modifikasyon düzeltilmesi yapılmadan doğrulandığı görülmüştür. Sonuç olarak, hem uzman görüşleri hem de yapılan analizler doğrultusunda on maddeli üç faktörlü yapısı doğrulanan ölçeğin eğitim örgütlerinde siber zorbalık davranışlarını belirlemek için geçerli ve güvenilir bir ölçek aracı olarak kullanılabilmesi ortaya çıkmıştır.

Bu uyarlama çalışması öğretmenlerin görüşleri alınarak gerçekleştirildiği için İ-SZDE Türkiye'de öğretmenlerin maruz kaldıkları siber zorbalık davranışlarını tespit etmek amacıyla yapılacak araştırmalarda kullanılabilmesi düşünülmektedir. Ayrıca ölçek, eğitim örgütlerinde yapılan siber zorbalık davranışlarının farklı unsurlarla (tutum, algı ve davranışlarla) ilişkili olup olmadığının belirlenmesi için kullanılması da alana katkı sağlayacaktır. Söz konusu ölçek ile eğitim örgütlerinde görev yapan diğer çalışanların da siber zorbalık deneyimleri araştırılabilir.

Bu çalışmanın yürütülmesi amacıyla Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Etik Kurulunun 2020/11-10 karar numarası ile etik kurul izni alınmıştır.

Kaynaklar

- Akman, N. (2019). *Ergenlerde siber zorbalık ile ilgili demografik değişkenlerin incelenmesi: Bir meta analiz çalışması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi, Mersin.
- Alarcón, D. ve Sánchez, J. A. (2015). *Assessing convergent and discriminant validity in the ADHD-R IV rating scale: User-written commands for Average Variance Extracted (AVE), Composite Reliability (CR), and Heterotrait-Monotrait ratio of correlations*. Spanish STATA Meeting, October 22, 2015. Madrid, Spain.
- Altundağ, Y. ve Ayas, T. (2020). Lise rehber öğretmenlerine yönelik tüm okul yaklaşımına dayalı sanal zorbalıkla başa çıkma stratejileri ve sanal zorba farkındalığını kazandırma programının etkililiği. *Eğitim ve Bilim*, 45(201), 109-123.
- Baruch, Y. (2005). Bullying on the net: Adverse behaviour on e-mail and its impact. *Information & Management*, 42, 361–371.
- Bayram, N. (2004). *Sosyal bilimlerde SPSS ile veri analizi*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Bulduk, S. (2003). *Yeni başlayanlar için deneysel psikolojide araştırma yöntemleri*. İstanbul: Çantay Kitabevi.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (16. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Campbell, M. A. (2005). Cyberbullying: An old problem in a new guise?, *Australian Journal of Guidance and Counselling*, 15(1), 68-76.
- Cabrera-Nguyen, P. (2010). Author guidelines for reporting scale development and validation results in the Journal of the Society for Social Work and Research. *Journal of the Society for Social Work and Research*, 1(2), 99–103. <https://doi.org/10.5243/jsswr.2010.8>
- Çelik, H. E. ve Yılmaz, V. (2013). *Yapısal eşitlik modellemesi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve Lisrel uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Coyne, I., Farley, S., Axtell, C., Sprigg, C., Best, L. ve Kwok, O. (2016). Understanding the relationship between experiencing workplace cyberbullying, employee mental strain and job satisfaction: a disempowerment approach. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(7), 945–972. doi:10.1080/09585192.2015.1116454
- D’Cruz, P. ve Noronha, E. (2013). *Navigating the extended reach: Target experiences of cyberbullying at work*. *Information and Organization*, 23(4), 324–343. doi:10.1016/j.infoandorg.2013.09.001

- Dadvar, M. ve Eckert, K. (2018). Cyberbullying detection in social networks using deep learning based models; A reproducibility study. *arXiv preprint arXiv:1812.08046*. <https://arxiv.org/ftp/arxiv/papers/1812/1812.08046.pdf>
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20, 16–27. doi:10.1108/01437729910268588
- Erkuş, A. (2000). Sık kullanılan bazı psikolojik ölçeklerin güvenirliklerinin irdelenmesi. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6) 3-17.
- Farley, S., Coyne, I., Sprigg, C., Axtell, C. ve Subramanian, G. (2015). Exploring the impact of workplace cyberbullying on trainee doctors. *Medical Education*, 49, 436-443.
- Field, A. (2000). *Discovering statistics using SPSS for windows*. Londra: Sage Publications.
- Ford, D. P. (2013). Virtual harassment: Media characteristics' role in psychological health. *Journal of Managerial Psychology*, 28, 408–428.
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.
- Glasø, L. ve Notelaers, G. (2012). Workplace bullying emotions and outcomes. *Violence and Victims*, 27(3), 360-377.
- Hambleton, R. K. ve Patsula, L. (1999). Increasing the validity of adapted tests: Myths to be avoided and guidelines for improving test adaptation practices. *Journal of Applied Testing Technology*, 1, 2. (online). Web: <http://www.testpublishers.org.journal.html>
- Horzum, M. B. ve Ayas, T. (2013). Rehber öğretmenlerin sanal zorbalık farkındalık düzeyinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(3), 195-205.
- Hutcheson, G. ve Sofroniou, N. (1999). *The multivariate social scientist*. London: Sage Publications.
- Kanbur, A. ve Kanbur, E. İşyerinde Siber Zorbalık Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik sınaama çalışması. *Psikoloji Çalışmaları*, 38(2), 237-258.
- Karabatak, S., Namlı, A. ve Karabatak, M. (2018). *Lise öğrencilerinin siber zorbalığa ilişkin alguları ve siber zorbalığa karşı alınması gereken önlemler*: 6th International Symposium on Digital Forensic and Security, IEEE Xplore, 2018, 400, Category number-CFP18F05-ART Code 136277.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modelling*. New York: Guilford Press.
- Kowalski, R. M. ve Limber, S. P. (2007). Electronic bullying among middle school students. *Journal of adolescent health*, 41(6), 22-30.

- Kowalski, R. M. ve Whittaker, E. (2015). Cyberbullying: Prevalence, causes, and consequences. In L. D. Rosen, N. A. Cheever, L. M. Carrier, L. D. Rosen, N. A. Cheever ve L. M. Carrier (Eds.), *The Wiley handbook of psychology, technology and society* (pp. 142–157). Hoboken, NJ: Wiley-Blackwell.
- Kowalski, R. M., Toth, A. ve Morgan, M. (2017). Bullying and cyberbullying in adulthood and the workplace. *The Journal of Social Psychology, 158*(1), 64–81. doi:10.1080/00224545.2017.1302402
- Küsmez, B. (2019). Ortaokul öğrencilerinin saldırganlık eğilimleri ile okul iklimi algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi: Küçükçekmece örneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sabahtin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Loh, J. ve Snyman, R. (2020). The tangled web: consequences of workplace cyberbullying in adult male and female employees. *Gender in Management, 35*(6), 567-584. <https://doi.org/10.1108/GM-12-2019-0242>
- MacCallum, R. C., Widaman, K. F., Zhang, S. ve Hong, S. (1999). Sample size in factor analysis. *Psychological Methods, 4*, 84-99.
- McDonald, P. ve Flood, M. G. (2012). Encourage. Support. Act! Bystander approaches to sexual harassment in the workplace. The University of Wollongong for the Australian Human Rights Commission.
- Metin, K. E. (2017). Ortaokul öğretmenlerinin siber zorbalık yaşama düzeyleri ve siber zorbalıkla başa çıkma stratejileri. *JRES, 4*(2), 33-49.
- Netemeyer, R. G., Bearden, W. O. ve Sharma, S. (2003). *Scaling procedures. Issues and applications*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- O’Driscoll, M., Bentley, T., Catley, B., Cooper-Thomas, H., Gardner, D., Roche, M. ve Trenberth, L. (2015). *Workplace bullying and cyberbullying in New Zealand*. Paper presented at European Association of Work and Organizational Psychology 2015 Conference, Oslo, Norway.
- Özen, Y. ve Gül, A. (2007). Sosyal ve eğitim bilimleri araştırmalarında evren-örneklem sorunu. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi, (15)*, 394-422.
- Özmen, F., Karabatak, S. ve Karabatak, M. (2013). Akademik personelin siber zorbalığa maruz kalma durumları ve alınan önlemler. *In 1st International Symposium on Digital Forensics and Security 2013*.
- Palermi, A. L., Servidio, R., Bartolo, M. G. ve Costabile, A. (2017). Cyberbullying and self-esteem: An Italian study. *Computers in Human Behavior, 69*, 136-141.
- Pallant, J. (2005). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS for Windows*. Australia: Australian Copyright.

- Privitera, C. ve Campbell, M. A. (2009). Cyberbullying: The new face of workplace bullying? *CyberPsychology & Behavior*, 12(4), 395–400. doi:10.1089/cpb.2009.0025
- Punch, K. F. (1998). *Introduction to social research: quantitative and qualitative approaches*. London: Sage.
- Seçer, İ. (2015). *Spss ve lisrel ile pratik veri analizi* (2. baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Sipahi, E. (2019). Ortaokul öğrencilerinin siber zorbalık ve akran zorbalığı eğilimlerinin örgütsel yabancılaşma ve örgütsel güven algılarına etkilerinin incelenmesi: Ankara ili örneği. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gelişim Üniversitesi, İstanbul.
- Snyman, R. ve Loh, J. (M. I.). (2015). Cyberbullying at work: The mediating role of optimism between cyberbullying and job outcomes. *Computers in Human Behavior*, 53, 161–168. doi:10.1016/j.chb.2015.06.050
- Spielberger, C. D. ve Sharma, S. (1976). Cross-cultural measurement of anxiety. In Spielberger C.D., Diaz-Guerrero R., eds. *Cross-Cultural Anxiety*. Washington: Hemisphere Pub.
- Sypniewska, B. A. (2014). Evaluation of factors influencing job satisfaction. *Contemporary Economics*, 8(1), 57-72.
- Staude-Müller, F., Hansen, B. ve Voss, M. (2012). How stressful is online victimization? Effects of victim's personality and properties of the incident. *European Journal of Developmental Psychology*, 9(2), 260–274. doi:10.1080/17405629.2011.643170
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston: Pearson.
- Ümmetler İlhan, A. (2016). Ortaöğretim öğrencilerinin siber zorbalık ve internet saldırganlık düzeyleri ile sosyal medyaya ilişkin tutumlarının incelenmesi (Çekmeköy örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Vranjes, I., Baillien, E., Vandebosch, H., Erreygers, S. ve De Witte, H. (2017). The dark side of working online: Towards a definition and an Emotion Reaction model of workplace cyberbullying. *Computers in Human Behavior*, 69, 324-334. doi:10.1016/j.chb.2016.12.055
- Vranjes, I., Baillien, E., Vandebosch, H., Erreygers, S. ve De Witte, H. (2018). When workplace bullying goes online: Construction and validation of the Inventory of Cyberbullying Acts at Work (ICA-W). *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(1), 28–39.
- Yaman, E. ve Ceylan Çuha, N. (2014). Sınıf öğretmenlerinin okul zorbalığına ilişkin tutumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 435-448.
- Yaman, E. ve Sönmez, Z. (2015). Ergenlerin siber zorbalık eğilimleri. *Online Journal Of Technology Addiction & Cyberbullying*, 2(1), 18-31.

Inventory of Cyberbullying Acts at Work: Adaptation Study for Educational Organizations

Extended Abstract

Introduction

Workplace bullying is defined as repeated negative behavior against one or more people who cannot easily defend themselves for a certain period of time. This type of bullying performed through information and communication technologies is referred as workplace cyberbullying and is a new form of mobbing in the workplace. However, generally accepted measurement tools are inadequate to measure the experience of cyberbullying at work in the literature. In this study, it is aimed to adapt a scale aiming to determine workplace bullying experience to Turkish language and culture in the context of educational organizations.

Method

For the purpose of the study, firstly, the language equivalence of the scale was provided. The scale was applied to a sample of 208 teachers in Elazığ city. The research data were collected by the snowball sampling method. In this study, the Inventory of Cyberbullying Acts at Work (ICA-W) developed by Vranjes et al. (2018) was used. ICA-W consists of three dimensions (work-related behavior, person-related behavior and intrusive behavior) and 10 items. ICA-W aims to identify how often employees have been exposed to these cyberbullying behaviors in the past six months, by suggesting them once, once a month, once a week and every day. Vranjes et al. (2018) calculated the reliability of the whole scale as .71, the 'work-related' dimension .74, the 'person-related' dimension .53, and for the 'intrusion' dimension .53. As a result of the confirmatory factor analysis (CFA) researchers conducted to test the three-factor structure of ICA-W, $\chi^2 / df = 2.01$, RMSEA = .03, SRMR = .06, CFI = .94, TLI = .90, AIC = 1963.11 values were obtained.

Language validity was provided before proceeding with the construct validity and reliability of the scale. For this, three translators who are fluent in Turkish and English are included in the research. In the current study, LISREL 8.80 program was used for construct validity analysis of the scale, and SPSS 22 program was used for reliability and validity analysis.

Results and conclusion

After ensuring the language validity of the scale, it was tried to determine whether the factor structure was confirmed as a model and the construct validity of the scale was tested with CFA. After ensuring the language validity of the scale, it was tried to determine whether the factor structure was confirmed as a model and the construct validity of the scale was tested

with CFA. More than one fit index was evaluated together to determine the level of fit of the CFA model. It was seen that the fit indexes were sufficient and the model was verified without any modification correction ($\chi^2/df = 2.18$, RMSEA = .077, SRMR = .039, GFI = .94, AGFI = .89, CFI = .99, NNFI = .98, NFI = .97).

After the scale structure was verified, sample adequacy, sphericity test, correlation between dimensions, average variance extracted, composite reliability and cronbach alpha values were tested for validity and reliability of the scale. In the analysis, it was seen that the sample size and the sphericity test were sufficient. Also, the coefficients obtained from the correlation between the dimensions showed that the scale was valid. The average variance extracted (AVE) and construct reliability (CR) values calculated for the convergent validity of the scale were also found to be high. In addition, it was revealed that the internal consistency of the scale was high both in terms of scale and dimensions. Therefore, as a result, it can be said that the original structure of the scale was confirmed in Turkish language and culture, both with the expert opinions received and the analyzes made.

Ekler

İş Yerinde Siber Zorbalık Davranışları Envanteri (İ-SZDE) Türkçe Formu

Son altı ay içerisinde, bilgi ve iletişim teknolojileri (internet, e-posta, cep telefonu, telefon, tablet vb.) yoluyla aşağıdaki davranışlara ne sıklıkta maruz kaldınız?		Asla	Bir kez	Ayda bir	Haftada bir	Her gün
1	Görev yaptığınız okulda e-postalarınız, telefon görüşmeleriniz veya mesajlarınız dikkate alınmadı	1	2	3	4	5
2	Görev yaptığınız okulda size zarar vermek için e-postalarınız ve mesajlarınız başkalarına iletildi	1	2	3	4	5
3	Görev yaptığınız okulda çalışmalarınız bilgi ve iletişim teknolojileri (BİT) aracılığıyla aleni bir şekilde eleştirildi	1	2	3	4	5
4	Görev yaptığınız okulda ihtiyaç duyduğunuz e-postalarınız, mesajlarınız veya dosyalarınız birileri tarafından saklandı ve işleriniz zorlaştırıldı	1	2	3	4	5
5	BİT aracılığıyla hakkınızda söylenti veya dedikodular yayıldı	1	2	3	4	5
6	BİT aracılığıyla hakaretlere, tehditlere, sindirme politikasına maruz kaldınız	1	2	3	4	5
7	BİT aracılığıyla siz ve özel hayatınızla ilgili açıklamalar yapıldı	1	2	3	4	5
8	Kişisel bilgileriniz ele geçirildi ve size zarar vermek için kullanıldı	1	2	3	4	5
9	Sizinle alay etmek için birileri –internette– fotoğraflarınızı veya videolarınızı paylaştı	1	2	3	4	5
10	Birileri sanal ortamda kimliğinizi ele geçirdi	1	2	3	4	5

Inventory of Cyberbullying Acts at Work (ICA-W) Original Form

During the last six months how often have you been subjected to the following acts by means of ICTs (Internet, mail, mobile phone, telephone, tablet etc.)		Never	One time	Monthly	Weekly	Daily
1	Your emails, phone calls or messages are ignored at work	1	2	3	4	5
2	Your emails are forwarded to third parties in order to harm you	1	2	3	4	5
3	Your work is criticized publicly by means of ICTs	1	2	3	4	5
4	Somebody is withholding e-mails or files you need, making your work more difficult	1	2	3	4	5
5	Rumours or gossips are being spread about you by means of ICTs	1	2	3	4	5
6	You are being insulted, threatened or intimidated by means of ICTs	1	2	3	4	5
7	Constant remarks are being made about you and your private life by means of ICTs	1	2	3	4	5
8	Your personal information is hacked and used to harm you	1	2	3	4	5
9	Personal information about you is shared online or distributed via messages to others	1	2	3	4	5
10	Somebody takes over your identity.	1	2	3	4	5