

SİBER ZORBALIĞA İLİŞKİN DUYARLILIĞIN ÖRGÜTSEL VERİMLİLİĞE ETKİSİNDE İŞ STRESİNİN ARACI ROLÜ*

THE INSTRUMENTAL ROLE OF WORK STRESS IN THE EFFECT OF CYBERBULLYING SENSITIVITY ON ORGANIZATIONAL PRODUCTIVITY

Öğr. Gör. Dr. Deniz YILDIZ¹

Dr. Öğr. Üyesi Murat AYAR²

ÖZ

Dijitalleşme hayatımızın önemli bir parçası olması sonucu siber zorbalık da yaygınlaşmaktadır. Siber zorbalık hayatımızın her alanını olumsuz etkilediği gibi akademisyenleri de etkilemektedir. Aynı zamanda zorbalık iş yaşamında stres oluştururken verimliliği de etkilemektedir. Bu çalışmada siber zorbalığa ilişkin duyarlılığın örgütsel verimliliğe etkisinde iş stresinin aracı rolü araştırılmaktadır. Çalışmanın amacı akademisyenlerin siber zorbalığa olan duyarlılıklarının üretkenliklerini ve stres yönetimini nasıl etkilediğini belirlemektir. Araştırmada ölçek olarak; siber zorbalığa karşı duyarlılık ölçeği (SZKDÖ), iş stresi ölçeği (İSÖ) ve verimlilik ölçeği (VÖ) kullanılmıştır. Araştırma kullanılacak ölçeğin kullanım izinleri ölçek sahiplerinden alınarak aynı zamanda Ordu Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu, 28.04.2022 tarihli ve 2022-87 karar sayılı etik kurul izinleri alınmıştır. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini, ülkemizde bulunan üniversitelerde akademisyen olarak görev yapan 558 katılımcıdan oluşturmaktadır. Araştırmada ölçeklerin geçerlilikleri için doğrulayıcı faktör analizi, güvenilirlikleri için ise Cronbach's Alpha kat sayısından yararlanılmıştır. Araştırmada SPSS.22 ve AMOS.26 paket programları kullanılarak analizler yapılmıştır. Araştırma bulguları; siber zorbalığa ilişkin duyarlılık ve örgütsel verimlilik arasında anlamlı pozitif yönlü ilişkiler olduğunu ve ayrıca bu etkide iş stresinin kısmi aracılık rolü olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Siber Zorbaliğa İlişkin Duyarlılık, Örgütsel Verimlilik, İş Stresi, Akademisyenler.

JEL Sınıflandırma Kodları: D23, J24, J60.

ABSTRACT

As digitalization is an important part of our lives, cyberbullying is also becoming widespread. Since cyberbullying negatively affects every aspect of our lives, it also affects the academicians. While bullying creates stress in business life, it also affects productivity. In the study, the mediating role of job stress in the effect of cyberbullying sensitivity on organizational productivity is investigated. The aim of the study is to determine how the sensitivity of academicians to cyberbullying affects their productivity and stress management. As a scale in the research, the cyberbullying sensitivity scale, the job stress scale and the productivity scale are utilized. The permissions for the scale to be used in the research are obtained from the scale owners, and at the same time, the ethics committee permissions of Ordu University Rectorate Social and Human Sciences Research Ethics Committee, dated 28.04.2022 and numbered 2022-87 are obtained. Convenience sampling method is used in the research. The sample of the research consists of 558 participants who work as academicians in various universities in Türkiye. In the study, confirmatory factor analysis is used for the validity of the scales and Cronbach's Alpha coefficient is used for the reliability. In the research, analyzes are made using SPSS.22 and AMOS.26 package programs. The research findings reveal that there is a significant positive relationship between sensitivity to cyberbullying and organizational productivity, and that job stress has a partial mediating role in this effect.

Keywords: Sensitivity to Cyberbullying, Organizational Efficiency, Job Stress, Academics.

JEL Classification Codes: D23, J24, J60.

* Bu çalışma için Ordu Üniversitesi Etik Kurulundan 06-/2022-87 sayılı ve 28.04.2022 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹  Ordu Üniversitesi, Ünye Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, denizyildiz1990@gmail.com

²  Giresun Üniversitesi, Dereli Meslek Yüksekokulu, Otel, Lokanta ve İkram Hizmetleri Bölümü, muratayar_71@hotmail.com

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

The development of technology, the widespread use of the internet, the widespread use of smart phones in our daily lives, and digitalization in almost every field such as education, communication and commerce have made individuals a part of the virtual world. The risks in the virtual world also affect the productivity of individuals who spend a lot of time on the internet. The concept of cyber bullying has emerged with the application of concepts such as anger, aggression and bullying in our real-life using technology. Cyberbullying; It is the whole of daily life behaviors in which personal information is disclosed as a result of information technologies, and individuals are exposed to humiliation, embarrassment and exclusion. It is quite possible for individuals to be exposed to cyberbullying in today's technology. Therefore, the aim of the study; The mediating role of job stress in the effect of academics' sensitivity to cyberbullying on organizational productivity is investigated. While the concepts of sensitivity to cyberbullying, organizational productivity and work stress are mentioned, it is aimed to investigate how the academicians selected as samples are affected by these factors.

Design/methodology/approach:

The universe of the study consists of academicians who work actively in universities in our country. The sample size to be selected from the research population was determined to be at least 384, with a 5% margin of error within a 95% reliability. As a scale in the research; cyberbullying sensitivity scale, job stress scale and productivity scale were used. The permissions to use the scale were obtained from the scale holders and permission was obtained from the Social and Human Sciences Research Ethics Committee of Ordu University Rectorate with the ethics committee decision dated 28.04.2022 and numbered 2022-87. Convenience sampling method was used in the research. Persons who volunteered to participate in the study and filled out the questionnaires were included in the study. Quantitative research method was used in the study. In this context, the data in the research were collected between January-February 2022 in the Google Form environment and using the survey technique

Findings:

In the study, first of all, demographic characteristics were analyzed. Then, explanatory and confirmatory factor analyzes were performed. As a result of the explanatory factor analysis for sensitivity to cyberbullying, 50.56% of the structure is explained as one dimension. According to the results of confirmatory factor analysis, it is seen that all expressions are above 0.500 and model fit values are at an acceptable level. According to the explanatory factor analysis for organizational efficiency, 62.09% of the structure is explained as a single dimension. According to the confirmatory factor analysis, it is seen that all expressions are above 0.500 and model fit values are at an acceptable level. As a result of the explanatory factor analysis for job stress, it was determined that the structure was explained in 4 dimensions. These; social support, freedom of decision, skill use and workload sub-dimensions. Social support explains 51.62% of the structure, freedom of decision explains 43.85% of the structure, use of skills explains 34.25% of the structure, and workload explains 22.46% of the structure. According to the results of the confirmatory factor analysis, expressions below 0.500 were excluded from the scale and it was seen that the model fit values of all the remaining expressions were at an acceptable level. According to the results of the analysis of mediation findings, an increase of 1 unit in sensitivity to cyberbullying increases organizational efficiency by 50%. 1 unit increase in sensitivity to cyberbullying increases job stress by 25%. A one-unit increase in job stress increases organizational productivity by 47%. In this case, it is seen that job stress has a partial mediating role in the relationship between cyberbullying sensitivity and organizational productivity.

Conclusion and Discussion:

All hypotheses (H1, H2, H3, H4) determined as a result of there search were accepted. Accordingly, as the sensitivity towards cyberbullying increases, organizational productivity is expected to increase as well. In other words, when the sensitivity to cyberbullying increases, the motivation and performance of the employees will be higher, thus increasing the productivity they provide to the organization. Therefore, organizational efficiency will be positively affected by this. The effect of sensitivity to cyberbullying on work stress has been observed. Considering the increased number of physical violence incidents today, it should be noted that cyberbullying is not more acceptable than physical bullying. Because, as a result of the technology that has become widespread in every field and especially the decreasing social interaction after the pandemic, every event in the virtual environment directly affects us at a very high level. In other words, it has been seen that exhibiting sensitivity behavior related to cyberbullying in addition to the existing stress sources in the workplace increases work stress even more. Therefore, more efforts should be made to prevent cyberbullying and it should be removed from being a source of stress for employees or at least this negative factor should be minimized. It has also been observed that job stress increases organizational productivity. Although it is thought that stress will reduce all positive factors under normal conditions, research findings have shown that employees who experience stress due to various reasons make more effort to perform better in their job, thus increasing both individual and organizational performance. Therefore, it is seen that organizational productivity increases in this way. Of course, there are many factors that increase performance and productivity, but it has been revealed that job stress is one of them. It has been determined that job stress has a partial mediating role in the effect of cyberbullying sensitivity on organizational productivity. Considering the mediating role of job stress, it is seen that first of all, sensitivity to cyberbullying has an effect on organizational efficiency and although job stress is included in the model, the strength of this effect is reduced to a certain extent, but it is still significant. In this case, it is seen that job stress has a partial mediating role in the relationship between cyberbullying sensitivity and organizational productivity.

1. GİRİŞ

Teknolojinin gelişmesi, internet kullanımı yaygınlaşması, akıllı telefonların günlük hayatımızda oldukça fazla yer alması, eğitim, haberleşme, ticaret gibi hemen her alanda dijitalleşme sonucu internet kullanımı bireyleri sanal dünyanın bir parçası haline getirmiştir. İnternet ortamında fazlaca zaman harcayan bireyleri, sanal dünyadaki riskler, üretkenliklerini de etkilemektedir. Gerçek hayatımızdaki öfke, saldırganlık ve zorbalık gibi kavramların teknoloji kullanarak da uygulanması ile ortaya çıkan kavram siber zorbalıktır (Gültekin, 2008). Siber zorbalık; günlük hayatın, bilişim teknolojileri sonucu olarak kişisel bilgilerin ifşa olduğu, bireyleri küçük düşürücü, utandırıcı ve dışlanmaya maruz kaldığı davranışlar bütünüdür. Bireylerin siber zorbalığa maruz kalmaları günümüz teknolojisinde oldukça olasıdır. Bu yüzden bu zorbalığa karşı duyarlılıklarının olması gerekmektedir. Araştırmalara göre internet kullanımının yaygınlaşması ile siber zorbalık davranışlarında aynı oranda artışı göstermektedir (Bayram ve Özkamalı, 2019, s. 313).

Günlük hayatta karşılaşılan ya da karşılaşma ihtimali olan siber zorbalık, bireylerde stres oluşturmaktadır. Hem siber zorbalığa olan duyarlılığın geliştirilmesi hem de stres yönetimi günümüzün modern sorunlarından biridir. Bireyler günlerinin büyük bir çoğunluğunu iş ortamlarında geçirmektedir. İş ortamlarında karşılaşılan siber zorbalık bireylerin iş stresi yaşamalarına da neden olmaktadır. Dolayısıyla bu durum bireylerin verimliliklerini de etkilemektedir.

Pandemide izolasyon süreci sonucu insanların evlerinden çalışmaya başlaması, dışarıdaki sosyal hayatın kısıtlanmasıyla sosyal medyada kişilerin paylaşımlarının artması gibi nedenlerle internet kullanımının yaygınlaşması sonucu siber zorbalık durumları da artmıştır. Her sektörde internetin kullanılması bazı riskleri de beraberinde getirmiştir. Siber zorbalıkta bunlardan birisidir. Böyle bir dönemde siber zorbalığa karşı direncin hem iş stresi hem de üretkenlik üzerindeki etkilerin araştırılması oldukça önem arz etmektedir.

Bu çalışmada amaç, Türkiye'deki akademisyenlerin siber zorbalığa ilişkin duyarlılığın örgütsel verimliliğe etkisinde iş stresinin aracı rolü araştırılmaktadır. Kavramsal çerçeve bölümünde siber zorbalığa karşı duyarlılık, örgütsel verimlilik ve iş stresi kavramlarına değinilmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde siber zorbalığa ilişkin duyarlılık, örgütsel verimlilik ve iş stresi değişkenleri açıklanmıştır. Aynı zamanda bu değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik gerçekleştirilmiş araştırmalardan bahsedilerek ilgili literatür çalışması yapılmıştır.

2.1. Siber Zorbalığa İlişkin Duyarlılık

Fiziksel tacizin dijital ortamda yapılması ile ortaya çıkan "siber zorbalık" kavramı 2004 yılında ilk kez Belsey tarafından literatüre kazandırılmıştır (Bauman, 2007, s. 2). Belsey (2005), siber zorbalığı; dijital ve teknolojik iletişim araçları kullanılarak, kişiye ya da kişilere, zarar vermek amacı ile birey veya gruplar tarafından gerçekleştirilen bilinçli, kasıtlı ve ısrarlı düşmanca davranış olarak tanımlamaktadır. Vandebosh ve VanCleemput (2008) ise, siber zorbalığı; herhangi bir bireye bilgi ve iletişim teknoloji kanalları kullanılarak, zarar verme amacı taşıması, bu durumunun tekrarlanması ve ısrarcı olması durumu olarak tanımlamaktadır. Tanımlardan yola çıkarak siber zorbalık, dijital ve teknolojik iletişim kanallarıyla birey veya bireylere zarar vererek, bu durumun tekrarlanmasıdır (Adıgüzel, 2012; Arıca, 2011, s. 11). Siber zorbalık "*dijital zorbalık, elektronik zorbalık, çevrimiçi zorbalık, sanal zorbalık, internet zorbalığı ve çevrimiçi zarar verme*" olarak da anılmaktadır (Aktepe, 2013, s. 32). Günlük hayatta her yaş grubunda birey iş ve eğitim hayatlarında siber zorbalık tehdidi ile karşı karşıyadır (Çakır ve Kaygısız, 2020, s. 2506). Dolayısıyla siber zorbalığa karşı duyarlılık oldukça önemlidir.

Siber zorbalıkla baş etmek için ilk olarak bireyin bu siber zorbalığın ne olduğu hakkında bir fikrinin olması gerekmektedir. Siber zorbalığa karşı duyarlılık, bu saldırıya maruz kalan bireyin bu durumun farkına varması ile başlamaktadır. Birey zorbalık karşısında ne kadar farkında ise duyarlılığı aynı oranda yüksektir. Bu zorbalığa karşı duyarlılığın artması için yaratıcı dramalar oluşturulabilir. Yaratıcı drama ile zorbalığa maruz kalan kişinin karşı karşıya kaldığı durum somutlaştırılmaya çalışılır. Birey için kurgusal bir gerçeklik oluşturulur ve bireyin bu çatışmanın içine girmesi sağlanır. Birey bu durum ile yüzleşerek sorgular, yeniden analiz eder (Baştak ve Altınova, 2015, s. 95-100). Siber zorbalığa karşı duyarlılık sağlayan diğer bir unsur ise yaygın şekilde bilgisayar kullanımınıdır. Bilgisayar kullanıcılarının siber zorbalığa karşı daha duyarlı oldukları ileri sürülmüştür (Dikmen ve Çağlar, 2016, s. 270).

1977 yılında Bronfenbrenner tarafından ortaya konulan Sosyal ekolojik kuram, bireyin çocukken davranışlarının şekillenmesi ile eş zamanlı olarak yaşadığı çevrede sahip olduğu rolünün gerekliliklerini ifade eden bir gelişim kuramıdır. Aile, akraba, arkadaş, okul gibi bağlantılar bireyin gelişimindeki etkilerini açıklamaktadır. Bronfenbrenner iç içe olan beş sistemi; “mikrosistem, mezosistem, ekzosistem, makrosistem ve kronosistem” ele almaktadır. Bu kuram siber zorbalıkla ilişkilendirildiğinde beş farklı sistemin ayrı ayrı siber zorbalığın ortaya çıkmasında önemli rol oynadığı belirtilmektedir (Espelage, Rao ve Craven, 2013).

2.2. Örgütsel Verimlilik

Verimlilik, elde edilen çıktının üretim kaynaklarına oranlanmasıdır (Şimşek, 2004, s. 165). Üretilen mal ya da hizmetin, üretilirken kullanılan kaynaklara; kapital, insan kaynakları, doğal kaynaklar, bilgi, teknoloji gibi girdilere oranlanmasıdır. Diğer bir ifadeyle çıktının girdiye oranlanmasıdır (Prokopenko, 2001, s. 3). Verimlilik kaynakların optimum kullanımını, daha fazla üretim yapabilmek için; aynı girdi miktarı ile en yüksek çıktının elde edilmesidir (Diken, 2006, s. 38). Verimlilik, etkinlik bileşeni olmasının yanı sıra; kalite, inovasyon, çalışma yaşamının kalitesi gibi performans boyutlarını içermektedir (Kaya ve Karadağ, 2015, s. 180). Günümüzde verimlilik daha çok üretkenliğin kalitesi konusuna odaklanmaktadır (Akdemir vd., 2021, s. 355).

Modernizm örgüt teorisine göre verimlilik bireysellik anlayışını savunurken, postmodern örgüt teorisinde örgütsel bir bakışı mevcuttur. Postmodern örgüt teorisi, modernizm sonrası ortaya çıkmış ve gelişmiş bir kavram olmakla birlikte modernizm anlayışından da farklı bir görüşü bulunmaktadır. Postmodern örgüt teorisi kurumların nasıl örgütlendiğini ele almakta ve çalışanların bilgiye nasıl ulaştıklarını ele alan yeni bir düşünce olarak karşımıza çıkmaktadır (Ateş ve Banazlı, 2019). Bu anlamda özellikle günümüzdeki dijitalleşmeyi de ele alarak düşünüldüğünde bilgiye erişim ve bu sırada yaşanabilir bir siber zorbalık ve dolayısıyla da bundan etkilenen çalışanların performansı sonucu ortaya çıkacak olan örgütsel verimlilik düzeyi bu kurama dayanmaktadır. Bu bağlamda, eğitim sektöründe geniş kitlelere hitap eden akademisyenler için verimlilik ise; akademik hayatlarındaki performans göstergeleridir.

2.3. İş Stresi

Stres denildiğinde ilk aklı gelen isimlerden biri olan Selye (1956) stresi “vücuda yüklenen herhangi bir özel olmayan isteme karşı, vücudun tepkisi” olarak tanımlamıştır (Johnstone, 1989, s. 4). Davis (1982) ise stresi, “bireyin duygu ve düşüncelerinde ya da fiziki şartlarında, kişinin çevresi ile baş edebilme gücünü tehdit eden bir gerilim durumu” olarak tanımlamaktadır (Turunç ve Çelik, 2010, s. 186). Tanımlardan anlaşılacağı gibi stres; bireylerin kontrolü dışında oluşan veya belirsizlik içeren, istenmeyen ve olumsuz hem fizyolojik hem duygusal duygu bozukluğudur (Jufge ve Colquitt, 2004, s. 396). Günümüzdeki stres tanımı ise; “modern toplumun hastalığı” olarak yapılmıştır (Güçlü, 2001, s. 92).

Bireylerin iş ortamlarında yaşadıkları stres ise iş stresi ya da örgütsel stres olarak tanımlanmaktadır. Bireyler günlük yaşamlarında aileleri ve sosyal çevrelerinden daha fazla zamanını iş yerlerinde geçirmektedir. Dolayısıyla iş stresleri en önemli olan stres türüdür (Ayar, 2021, s. 132). İş stresi, örgütte çalışan bireylerde meydana gelen zihinsel, psikolojik ve fiziksel zorlama veya zorlanmalardır (Zencikıran ve Keser, 2018). İş stresi bireyin davranışlarını uzun ve kısa dönemli, olumlu ve olumsuz şekilde etkileyebilmektedir. Bu stresin kaynağının sebebi bireylerin kendileri olabileceği gibi örgütsel kaynaklı da olabilir. Aynı zamanda psikolojik ve fizyolojik kaynaklı da olabilmektedir. İş stresinin bireylerin davranışlarını direkt etkilemesinden dolayı iş tatmini, işten ayrılma niyetleri ve en önemlisi de verimlilikleri gibi pek çok değişkeni etkileyen bir faktördür (Tekingündüz vd., 2015). İş stresinin diğer bir nedeni ise özel hayatta kullanıldığı kadar iş hayatında da kullanılan sanal ortamlardır. Sanal ortamlarda geçirilen zamanın oldukça fazla olmasıyla birlikte bu durum birtakım riskleri de beraberinde getirmektedir. Bunların başında ise siber riskler gelmektedir. Dijitalleşmenin sonucu sanal platformların yaygınlaşmasıyla siber riskler akademisyenler üzerinde stres oluşturmaktadır.

Stres olgusunu ifade edebilmek adına birtakım teoriler geliştirilmiştir (Monroe ve Simons, 1991). İlk olarak genetik yapıdan kaynaklı olduğuna vurgu yapılan biyolojik stres teorisidir. İkinci olarak öğrenme teorisi kapsamında değerlendirilmektedir. Bu teoride çevrede gelişen durumları algılama, tanımlama, hafızaya alma ve ihtiyaç halinde kullanma etkenleri bulunmaktadır. Üçüncü olarak sosyal stres teorisi yer almakta ve bu teoride bireyin; toplumun en önemli parçası olduğu ele alınarak sosyal hayatta meydana gelen değişimlerden kaynaklı olumsuz etkilenmeler yer almaktadır. Son olarak ise stresin ortaya çıkmasının kaynağı olarak düşünülen çevresel faktörlerin yer aldığı ve anksiyete ile özdeşleştirilen psikolojik stres teorisidir (Yüksel, 2014, s. 115). Bu noktada iş stresi de sonuncu teori olan psikolojik stres kuramına dayanmaktadır (Reddy, 2011).

2.4. Siber Zorbalığa İlişkin Duyarlılık, İş Stresi ve Örgütsel Verimlilik İlişkisi

Çalışanlar, örgütlerde mevcut görevlerini yerine getirebilmek için, yöneticilerle, çalışma arkadaşlarıyla, ekonomik ve ailevi konularla ilgili birçok stres kaynağına maruz kalmaktadırlar. Stresin kaynağı ne olursa olsun, iş yaşamındaki performansını etkilemektedir. İş stresinin sonucu örgütte; işe devamsızlık, işe geç gelmeler, iş kalitesinde düşme gibi sonuçlar doğurabilir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005, s. 285). Bu durumda direkt olarak örgütün verimliliğini etkilemektedir. Buna ek olarak, siber zorbalığa ilişkin duyarlılık gösteren çalışanların örgütleri için daha verimli oldukları görülmektedir. Siber zorbalığa uğramış çalışanların performanslarının olumsuz olduğu daha önce yapılan araştırmalarda tespit edilmiştir. Kanbur ve Kanbur (2018)'a göre iş görenlerin örgütte meydana gelen siber zorbalık vakalarının mental iyi oluş düzeyleri ile ilgili anlamlı negatif bir etkisi bulunmaktadır.

Teknolojinin toplumun her alanında yaygın bir şekilde kullanılması aynı şekilde iş hayatına da doğrudan etki etmektedir. Mobbing ya da siber zorbalık davranışları sanal ortamlarda çok fazla sayıda ve önemli etkilere sahip duruma gelmiştir. Çalışanların iş yerlerinde karşılaştıkları siber zorbalık davranışları yer ve mekân gözetmeksizin ciddi bir boyutta tehdit oluşturmaktadır. Bu durum çalışanları olduğu kadar örgütü ve dolayısıyla toplumu da olumsuz etkilemektedir. Turan (2020)'nın yaptığı çalışma sonucunda; özellikle sosyal medya ve teknoloji kullanımının fazla olduğu örgütlerde siber zorbalığın daha yaygınlaştığını ve dolayısıyla iş stresinin de arttığı gözlemlenmiştir.

Çetin ve arkadaşlarının (2019) yapmış oldukları çalışmada kaygı bozukluğunun ergenlerde siber zorbalık ve siber zorbalığa karşı duyarlılıkları araştırılmıştır. Ulaşılan sonuca göre, kaygı bozukluğuna sahip bireylerin depresif ve stresli ruh halleri arttıkça siber zorbalığa karşı duyarlılıklarının düştüğü sonucuna ulaşılmıştır. Ergenlerdeki bu durum, çalışma yaşamında kaygı bozukluğu ve strese maruz kalan bireylerinde aynı durumu yaşayarak, siber zorbalığa maruz kalma istimallerini artırdığı düşünülebilir.

Örgütlerde hedeflenen sonuçları elde edebilmenin yolu çalışanların gösterdikleri performansa bağlı olarak şekillenmektedir. Bu noktada hem çalışan hem de örgüt için önemli olan performans göstergelerinin yüksek olması, yöneticilere ve onların çalışanlar için sundukları imkân ve onlara karşı gösterdikleri davranışlara bağlı olmaktadır. Çalışan için stres oluşturacak her türlü etken performansı düşüreceğinden karar verme mekanizmalarının çok dikkatli olması gerekmektedir. Sarıççek, Çopuroğlu ve Özbezek (2021)'in yaptığı araştırma sonucunda görüldüğü üzere; iş stresinin örgütsel verimliliği önemli derecede olumsuz etkilediği belirtilmektedir.

3. YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümü; araştırmanın önemi ve amacı, örneklem ve ölçekleri, araştırmanın model ve hipotezleri kısımlarından oluşmaktadır

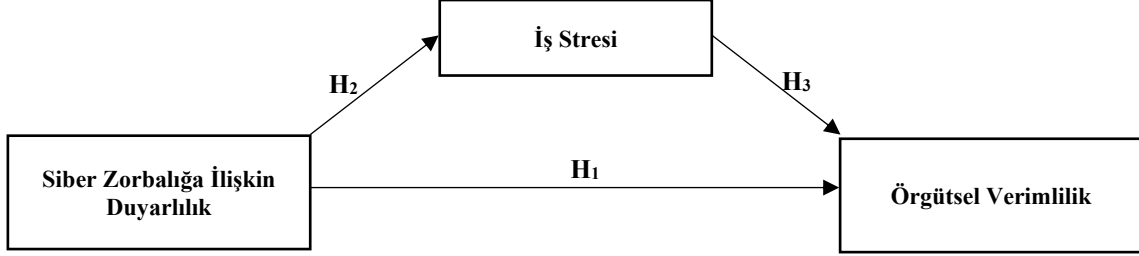
3.1. Araştırmanın Amacı, Örneklemi ve Ölçekleri

Araştırmanın amacı; siber zorbalığa ilişkin duyarlılığın örgütsel verimliliğe etkisi ve iş stresinin bu iki değişken arasındaki aracını rolünü belirlemektir. Çalışmanın evrenini ülkemizde bulunan üniversitelerde aktif görev yapan akademisyenler oluşturmaktadır. Araştırma evreninin %95'lik güvenilirlik oranında öngörülen %5'lik hata payı ile örneklem sınırı Saunders ve arkadaşlarının kullandığı formül yardımıyla en az 384 olarak belirlenmiştir (Saunders vd., 2009). Araştırmada ölçek olarak; Arıcak, Avcu, Topçu ve Tutlu (2020) tarafından geliştirilen siber zorbalığa karşı duyarlılık ölçeği, Demiral, Ünal, Kılıç, Soysal, Bilgin; Uçku ve Theorell (2007) tarafından geliştirilen iş stresi ölçeği ve Çöl (2008) tarafından geliştirilen verimlilik ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılacak ölçeğin kullanım izinleri ölçek sahiplerinden alınarak aynı zamanda Ordu Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu, 28.04.2022 tarihli ve 2022-87 karar sayılı etik kurul izinleri alınmıştır.

3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Siber zorbalığa ilişkin duyarlılık, örgütsel verimlilik ve iş stresi kavramlarını inceleyen bu çalışmanın modeli Şekil 1'deki gibidir.

Şekil1. Araştırma Modeli



Kurulan modelden hareketle aşağıdaki temel hipotezler geliştirilmiştir:

H₁: Siber zorbalığa ilişkin duyarlılığın örgütsel verimlilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₂: Siber zorbalığa ilişkin duyarlılığın iş stresi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₃: İş stresinin örgütsel verimlilik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₄: Siber zorbalığa ilişkin duyarlılığın örgütsel verimlilik üzerindeki etkisinde iş stresinin aracılık rolü vardır.

4. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde demografik bulgular, betimleyici istatistik bulgular, hipotez bulguları, açıklayıcı doğrulayıcı faktör analizi bulguları ile son olarak aracılık bulgularına yer verilerek değerlendirilmektedir.

4.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan akademisyenlerin demografik özelliklerine dair veriler aşağıdaki Tablo 1'de belirtilmiştir.

Tablo 1. Demografik Özelliklere İlişkin Sonuçlar

| | | Sayı | Yüzde |
|--------------|----------------|------------|------------|
| Yaş | 25 ve altı | 6 | 1,1 |
| | 26-35 | 197 | 35,3 |
| | 36-45 | 230 | 41,2 |
| | 46-55 | 92 | 16,5 |
| | 56 ve üzeri | 33 | 5,9 |
| | Toplam | 558 | 100 |
| Cinsiyet | Kadın | 239 | 42,8 |
| | Erkek | 319 | 57,2 |
| | Toplam | 558 | 100 |
| Medeni Durum | Evli | 367 | 65,8 |
| | Bekar | 191 | 34,2 |
| | Toplam | 558 | 100 |
| Unvan | Prof. Dr. | 39 | 7,0 |
| | Doç. Dr. | 51 | 9,1 |
| | Dr. Öğr. Üyesi | 134 | 24,1 |
| | Öğr. Gör. Dr. | 42 | 7,5 |
| | Öğr. Gör. | 202 | 36,3 |
| | Arş. Gör. Dr. | 21 | 3,7 |
| | Arş. Gör. | 69 | 12,3 |
| | Toplam | 558 | 100 |

| | | Sayı | Yüzde |
|----------------|--------------------|------------|------------|
| Gelir | 10 bin TL ve altı | 78 | 13,9 |
| | 10-15 bin TL | 403 | 72,2 |
| | 15-20 bin TL | 48 | 8,6 |
| | 20 bin TL ve üzeri | 29 | 5,3 |
| | Toplam | 558 | 100 |
| Çalışma Süresi | 5 yıl ve altı | 164 | 29,4 |
| | 5-10 yıl | 155 | 27,8 |
| | 10-15 yıl | 135 | 24,1 |
| | 15 yıl ve üzeri | 104 | 18,7 |
| | Toplam | 558 | 100 |

Katılımcıların %41,2'si 36-45, %35,3'ü 26-35, %16,5'i 46-55, %5,9'u 56 yaş ve üzeri ve %1,1'i 25 ve altı yaş aralığında, %57,2 si erkek ve %42,8'i kadın, %65,8'i evli ve %34,2'si bekar, %36,3'ü öğretim görevlisi, %24,1'i doktor öğretim üyesi, %12,3'ü araştırma görevlisi, %9,1'i doçent doktor, %7,5'i öğretim görevlisi doktor, %7'si profesör doktor, %3,7'si araştırma görevlisi doktor unvanına sahiptir. Yine katılımcıların %72,2'si 10-15 bin TL, %13,9'u 10 bin TL ve altında, %8,6'sı 15-20 bin TL ve %5,3'ü 20 bin TL ve üzeri gelire sahiptir. Son olarak ise katılımcıların %29,4'ü 5 yıl ve altı, %27,8'si 5-10 yıl, %24,1'i 10-15 yıl ve %18,7'si 15 yıl ve üzerinde bir çalışma süreleri olduğunu ifade etmişlerdir.

4.2. Faktör Analizi Bulguları

Açıklayıcı faktör analizi, siber zorbalığa ilişkin duyarlılık için yapının %50,56'sı tek boyut olarak açıklanabilmektedir. Siber zorbalığa ilişkin duyarlılık ölçeği açıklayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 2'deki gibidir.

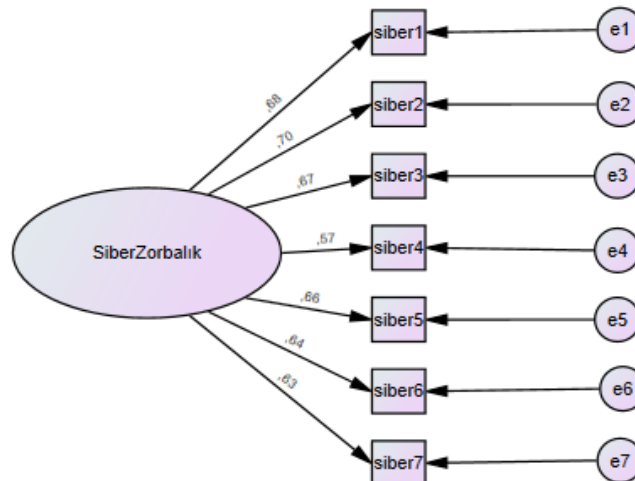
Tablo 2. Siber Zorbalığa İlişkin Duyarlılık Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analiz Sonuçları

| | Toplam Varyans Açıklama | | |
|------------------------------------|-------------------------|-----------------------|-----------------|
| | Toplam | Varyans Değişim Oranı | Kümülatif Yüzde |
| Siber Zorbalığa İlişkin Duyarlılık | 3,540 | 50,569 | 50,569 |

Siber zorbalığa ilişkin duyarlılık ölçeği doğrulayıcı faktör analizinde tüm ifadeler 0,500'ün üzerinde olduğundan model uyum değerlerinin kabul edilebilir ölçüde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Siber zorbalığa ilişkin duyarlılık ölçeğine ait doğrulayıcı faktör analizine ait sonuçlara Şekil 2'de yer verilmiştir.

Şekil 2. Siber Zorbalığa İlişkin Duyarlılık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi



Siber zorbalığa ilişkin duyarlılık ölçeğine ait uyum iyiliği indekslerine Tablo 3’deki gibidir.

Tablo 3. Siber Zorbalığa İlişkin Duyarlılığa Ait Uyum İyiliği İndeksleri

| | Değerler | Kabul Edilebilir Uyum |
|---------------------|----------|-----------------------|
| X ² | 53,689 | - |
| Serbestlik Derecesi | 14 | - |
| p | 0,000 | - |
| X ² /df | 3,835 | <5 |
| TLI | 0,956 | >,90 |
| CFI | 0,914 | >,90 |
| RMSEA | 0,024 | <,08 |
| SRMR | 0,087 | <,10 |

Uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir veya mükemmel bir değerde olması verilerin normal dağıldığını ifade etmektedir (Şimşek Ö., 2007). Siber zorbalığa ilişkin duyarlılık ölçeğinin güvenilirliğini ölçmek için uygulanan analiz sonucunda Cronbach’s Alpha değerinin 0,836 olduğu ve güvenilirliğinin ise yüksek derecede olduğu görülmüştür.

Açıklayıcı faktör analizi sonucu örgütsel verimlilik için %62,09’u tek boyut olarak açıklanabilmektedir. Örgütsel verimlilik ölçeğine ait açıklayıcı faktör analiz sonuçları Tablo 4’teki gibidir.

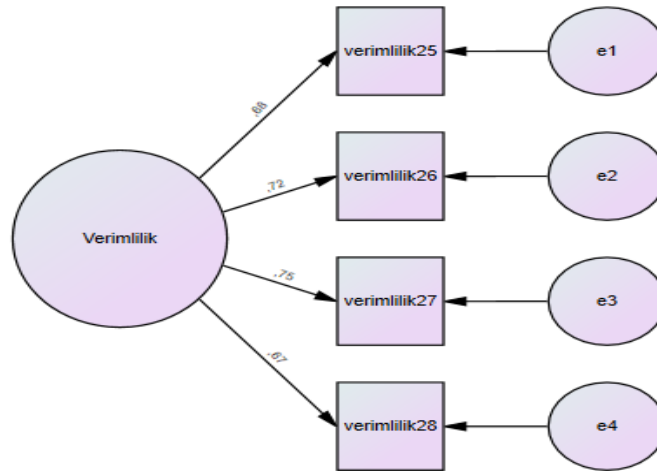
Tablo 4. Örgütsel Verimlilik Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analiz Sonuçları

| | Toplam Varyans Açıklama | | |
|---------------------|-------------------------|-----------------------|-----------------|
| | Toplam | Varyans Değişim Oranı | Kümülatif Yüzde |
| Örgütsel Verimlilik | 2,484 | 62,096 | 62,096 |

Örgütsel verimlilik ölçeği doğrulayıcı faktör analizinde tüm ifadeler 0,500’ün üzerinde olduğundan model uyum değerlerinin kabul edilebilir ölçüde olduğu görülmüştür.

Örgütsel verimlilik ölçeğine ait doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına Şekil 3’teki gibidir.

Şekil 3. Örgütsel Verimlilik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi



Örgütsel verimlilik ölçeğine ait uyum iyiliği indekslerine Tablo 5’te yer verilmiştir.

Tablo 5. Örgütsel Verimliliğe Ait Uyum İyiliği İndeksleri

| | Değerler | Kabul Edilebilir Uyum |
|---------------------|----------|-----------------------|
| X ² | 6,227 | - |
| Serbestlik Derecesi | 2 | - |
| p | 0,000 | - |
| X ^{2/df} | 3,113 | <5 |
| TLI | 0,996 | >,90 |
| CFI | 0,999 | >,90 |
| RMSEA | 0,010 | <,08 |
| SRMR | 0,090 | <,10 |

Örgütsel verimlilik ölçeğinin güvenilirliğini ölçmek için uygulanan analiz sonucunda Cronbach's Alpha değerinin 0,793 olduğu ve güvenilirliğinin ise yüksek derecede olduğu görülmüştür.

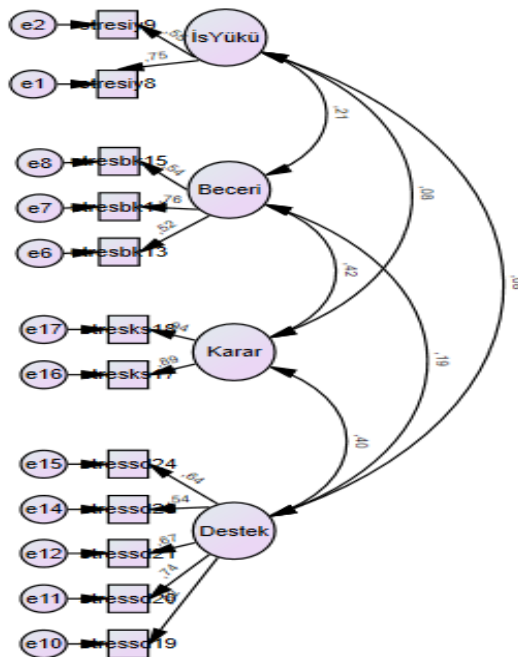
İş stresi ölçeğinde 0,500'ün altındaki ifadeler doğrulayıcı faktör analizinde çıkarılmış ve tekrar analiz yapılmıştır. İş Stresi ölçeğinin 4 boyutu da yapıya aktarılmıştır. İş stresi ölçeği için açıklayıcı faktör analizi sonuçları Tablo'6 da ki gibidir.

Tablo 6. İş Stresi Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analiz Sonuçları

| | Toplam Varyans Açıklama | | |
|-------------------|-------------------------|-----------------------|-----------------|
| | Toplam | Varyans Değişim Oranı | Kümülatif Yüzde |
| İş Yükü | 3,819 | 22,465 | 22,465 |
| Beceri Kullanımı | 2,004 | 11,791 | 34,256 |
| Karar Serbestliği | 1,631 | 9,596 | 43,853 |
| Sosyal Destek | 1,321 | 7,769 | 51,622 |

İş stresi için faktör analizi sonucu 4 boyutta açıklanabilmektedir. Sosyal destek boyutu yapının %51,62'isini, karar serbestliği boyutu yapının %43,85'ini, beceri kullanımı boyutu yapının %34,25'ini ve iş yükü boyutu yapının %22,46'sını açıklayabilmektedir.

İş stresi ölçeğine ait doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına Şekil 4'de yer verilmiştir.

Şekil 4. İş Stresi Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

İş stresi ölçeğine ait uyum iyiliği indekslerine Tablo 7’de yer verilmiştir.

Tablo 7. İş Stresine Ait Uyum İyiliği İndeksleri

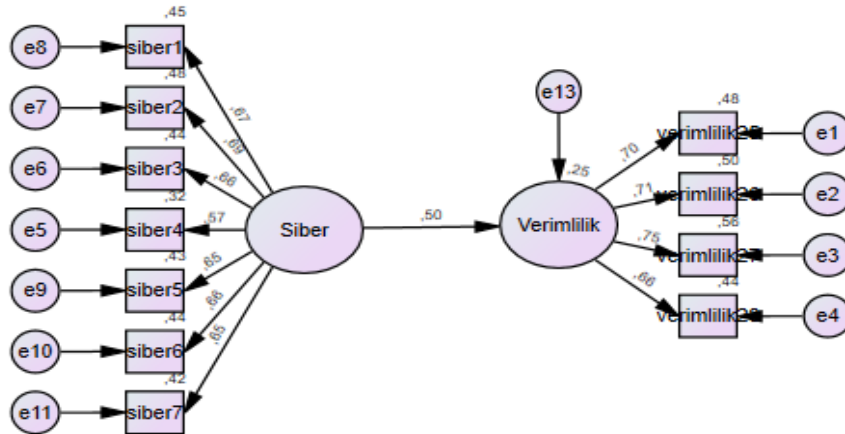
| | Değerler | Kabul Edilebilir Uyum |
|---------------------|----------|-----------------------|
| X ² | 64,228 | - |
| Serbestlik Derecesi | 48 | - |
| p | 0,059 | - |
| X ² /df | 1,338 | <5 |
| TLI | 0,962 | >,90 |
| CFI | 0,972 | >,90 |
| RMSEA | 0,043 | <,08 |
| SRMR | 0,066 | <,10 |

İş stresi ölçeği doğrulayıcı faktör analizinde 0,500’in altındaki ifadeler çıkarıldıktan sonra tüm ifadelerin model uyum değerlerinin kabul edilebilir ölçüdedir. İş stresi ölçeğinin güvenilirliğini ölçmek için uygulanan analiz sonucunda Cronbach’s Alpha değerleri; iş yükü alt boyutunun 0,741, beceri kullanımı alt boyutunun 0,732, karar serbestliği alt boyutunun 0,908 ve sosyal destek alt boyutunun 0,775 olduğu görülmüştür.

4.3. Aracılık Bulguları

Bu kısımda değişkenler arasındaki ilişkilere bakıldıktan sonra iş stresinin, siber zorbalığa karşı duyarlılık ile örgütsel verimlilik arasındaki ilişkideki etkisi analiz edilmiştir. Siber zorbalığa ilişkin duyarlılık ölçeği ile örgütsel verimlilik ölçeği arasındaki ilişkiye ait sonuçlara Şekil 5’te gösterilmektedir.

Şekil 5. Siber Zorbalığa İlişkin Duyarlılık ile Örgütsel Verimlilik Arasındaki İlişki



Gerçekleştirilen analiz neticesinde siber zorbalığa ilişkin duyarlılığın 1 birimlik artışı örgütsel verimliliği %50 artırdığı görülmektedir. Böylelikle H₁ hipotezi anlamlı bulunarak kabul edilmiştir.

Siber zorbalığa ilişkin duyarlılık ile örgütsel verimliliğe ait uyum iyiliği indeks sonuçları Tablo 8’deki gibidir.

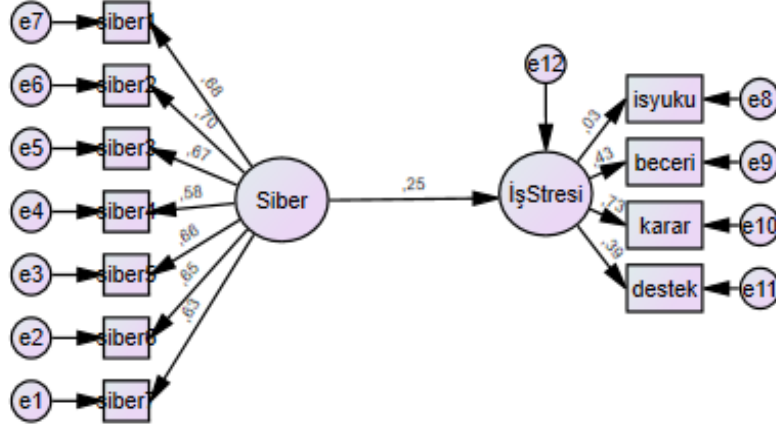
Tablo 8. Siber Zorbalığa İlişkin Duyarlılık ile Örgütsel Verimliliğe Ait Uyum İyiliği İndeksleri

| | Değerler | Kabul Edilebilir Uyum |
|---------------------|----------|-----------------------|
| X ² | 89,225 | - |
| Serbestlik Derecesi | 43 | - |
| p | 0,000 | - |
| X ² /df | 2,089 | <5 |
| TLI | 0,909 | >,90 |
| CFI | 0,929 | >,90 |
| RMSEA | 0,077 | <,08 |
| SRMR | 0,091 | <,10 |

Siber zorbalığa ilişkin duyarlılığın örgütsel verimliliğe etkisinin olup olmadığını ölçmek için oluşturulan ölçüm modelinin doğrulandığı görülmektedir.

Siber zorbalığa ilişkin duyarlılık ölçeği ile iş stresi ölçeği arasındaki ilişkiye ait sonuçlara Şekil 6’da yer verilmiştir.

Şekil 6. Siber Zorbalığa İlişkin Duyarlılık ile İş Stresi Arasındaki İlişki



Gerçekleştirilen analiz neticesinde siber zorbalığa ilişkin duyarlılığın 1 birimlik artışı iş stresini %25 artırdığı görülmektedir. Böylelikle H₂ hipotezi kabul edilmiştir.

Siber zorbalığa ilişkin duyarlılık ile iş stresine ait uyum iyiliği indeks sonuçlarına Tablo 9’da yer verilmiştir.

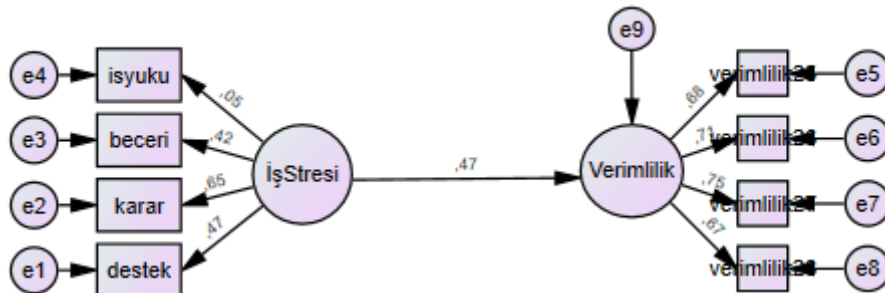
Tablo 9. Siber Zorbalığa İlişkin Duyarlılık ile İş Stresine Ait Uyum İyiliği İndeksleri

| | Değerler | Kabul Edilebilir Uyum |
|---------------------|----------|-----------------------|
| X ² | 77,423 | - |
| Serbestlik Derecesi | 26 | - |
| p | 0,000 | - |
| X ² /df | 2,978 | <5 |
| TLI | 0,942 | >,90 |
| CFI | 0,986 | >,90 |
| RMSEA | 0,023 | <,08 |
| SRMR | 0,070 | <,10 |

Siber zorbalığa ilişkin duyarlılığın iş stresine etkisinin olup olmadığını ölçmek için oluşturulan ölçüm modelinin doğrulandığı görülmektedir.

İş stresi ile örgütsel verimlilik arasındaki ilişkiye Şekil 7’de yer verilmiştir.

Şekil 7. İş Stresi ile Örgütsel Verimlilik Arasındaki İlişki



Gerçekleştirilen analiz neticesinde iş stresinin 1 birimlik artışı örgütsel verimliliği %47 artırdığı görülmektedir. Böylelikle H₃ hipotezi kabul edilmiştir.

İş stresi ile örgütsel verimliliğe ait uyum iyiliği indeks sonuçlarına Tablo 10'da yer verilmiştir.

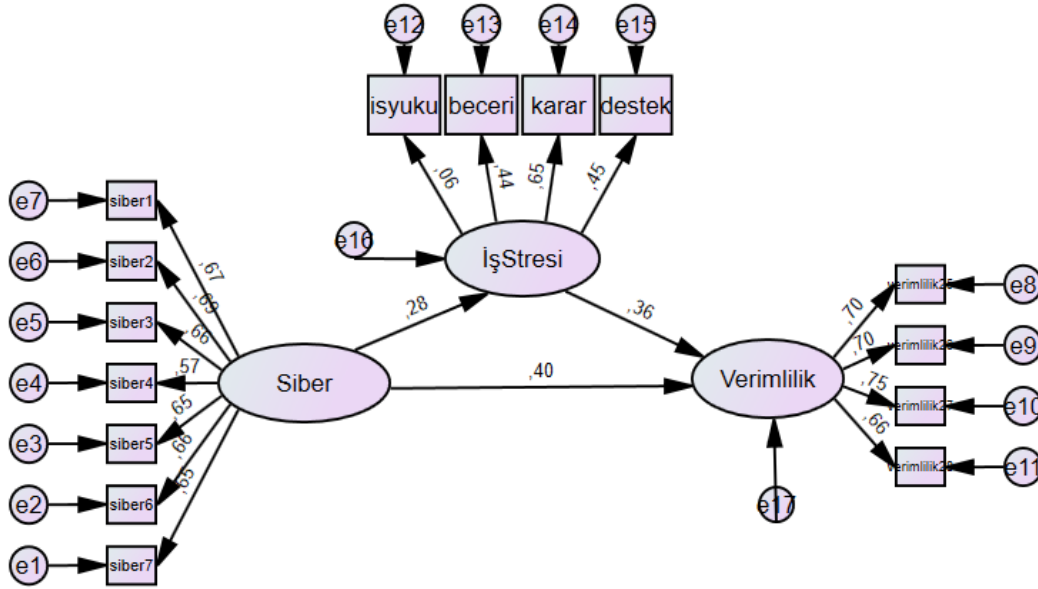
Tablo 10. İş Stresi ile Örgütsel Verimliliğe Ait Uyum İyiliği İndeksleri

| | Değerler | Kabul Edilebilir Uyum |
|---------------------|----------|-----------------------|
| X ² | 43,638 | - |
| Serbestlik Derecesi | 14 | - |
| p | 0,000 | - |
| X ² /df | 3,117 | <5 |
| TLI | 0,912 | >,90 |
| CFI | 0,949 | >,90 |
| RMSEA | 0,074 | <,08 |
| SRMR | 0,089 | <,10 |

İş stresinin örgütsel verimliliğe etkisinin olup olmadığını ölçmek için oluşturulan ölçüm modelinin doğrulandığı görülmektedir.

İş stresinin, siber zorbalığa ilişkin duyarlılık ile örgütsel verimlilik arasındaki ilişkiye olan aracılık rolüne dair sonuçlara Şekil 8'de yer verilmiştir.

Şekil 8. İş Stresinin, Siber Zorbalığa İlişkin Duyarlılık ile Örgütsel Verimlilik Arasındaki İlişkiye Olan Aracılık Etkisi



Siber zorbalığa ilişkin duyarlılığın örgütsel verimliliğe etkisinde iş stresinin aracı rolü olduğu; iş stresinin aracılık ilişkisi öncelikle bakıldığında, siber zorbalığa karşı duyarlılığın örgütsel verimlilik üzerinde etkili olduğu ve iş stresinin de modele dahil edilmesiyle bu etkinin gücü belirli bir miktar azalmasına rağmen anlamlı olduğu görülmektedir. Bu durumda iş stresinin, siber zorbalığa ilişkin duyarlılık ile örgütsel verimlilik arasındaki ilişkide *Kısmi Aracılık* rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Böylelikle H₄ hipotezi kabul edilmiştir.

Siber zorbalığa ilişkin duyarlılık, örgütsel verimlilik ve iş stresine ait uyum iyiliği indeks sonuçlarına Tablo 11'de yer verilmiştir.

Tablo 11. Siber Zorbalığa İlişkin Duyarlılık, Örgütsel Verimlilik ve İş Stresine Ait Uyum İyiliği İndeksleri

| | Değerler | Kabul Edilebilir Uyum |
|---------------------|----------|-----------------------|
| X ² | 173,972 | - |
| Serbestlik Derecesi | 61 | - |
| p | 0,000 | - |
| X ² /df | 2,852 | <5 |
| TLI | 0,901 | >,90 |
| CFI | 0,915 | >,90 |
| RMSEA | 0,062 | <,08 |
| SRMR | 0,095 | <,10 |

Siber zorbalığa ilişkin duyarlılığın örgütsel verimliliğe etkisinde iş stresinin aracı rolü olup olmadığını ölçmek için oluşturulan ölçüm modelinin doğrulandığı görülmektedir.

Siber zorbalığa ilişkin duyarlılık, örgütsel verimlilik ve iş stresine arasındaki ilişki değerleri sonuçlarına Tablo 12'de ki gibidir.

Tablo 12. Siber Zorbalığa İlişkin Duyarlılık, Örgütsel Verimlilik ve İş Stresi Arasındaki İlişki Değerleri

| | | r | P | |
|------------------------------------|---|---------------------|-------|---------|
| Siber Zorbalığa İlişkin Duyarlılık | ➡ | Örgütsel Verimlilik | 0,401 | 0,000** |
| Siber Zorbalığa İlişkin Duyarlılık | ➡ | İş Stresi | 0,277 | 0,000** |
| İş Stresi | ➡ | Örgütsel Verimlilik | 0,362 | 0,000** |

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Ordu Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu, 28.04.2022 tarihli ve 2022-87 karar sayılı etik kurul izni alınarak başlanılan bu çalışmada siber zorbalığa ilişkin duyarlılığın örgütsel verimliliğe etkisinde iş stresinin aracı rolünü belirlemek amaçlanmıştır. Araştırma neticesinde siber zorbalığa ilişkin duyarlılığın örgütsel verimliliğe etkisi görülmüştür. Bu durumda siber zorbalığa ilişkin duyarlılık arttıkça örgütsel verimliliğin de artması beklenmektedir. Başka bir ifadeyle siber zorbalığa ilişkin duyarlılık arttığında çalışanların motivasyonları ve performansları daha yüksek olacağından örgüte sağladıkları verimlilikte bu sayede artmış olacaktır. Dolayısıyla örgütsel verimlilikte bundan olumlu bir şekilde etkilenecektir.

Siber zorbalığa ilişkin duyarlılığın iş stresine etkisi gözlemlenmiştir. Günümüzde oldukça artmış olan fiziksel şiddet olayları göz önünde bulundurulduğunda siber zorbalığın yaşanması fiziksel zorbalığa göre daha kabul edilebilir hal olmamasına dikkat edilmelidir. Çünkü artık her alanda yaygınlaşan teknoloji ve özellikle pandemi sonrası azalan sosyal etkileşim neticesinde sanal ortamda yaşanan her olay bizi doğrudan oldukça yüksek seviyede etkilemektedir. Literatüre göre teknoloji kullanımı daha yaygın olan örgütlerde siber zorbalığın daha çok yaşandığı ve beraberinde strese neden olduğu belirtilmektedir (Turan, 2020). Alhujaili, Karwowski, Wan ve Hancock (2020) tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre; özellikle sosyal dışlanma ve sözlü taciz yoluyla siber zorbalığın; duygusal, stres ve başa çıkma tepkileri üzerinde etkili olduğu gözlemlenmiştir. Siber zorbalıktan dolayı mağdur olan çalışanlarda stres, endişe, kaygı bozukluğu ve buna bağlı olarak gözlemlenen davranış bozuklukları meydana gelmektedir (Gonzalez-Cabrera, Calvete, Leon-Mejia, Perez-Sancho ve Peinado, 2017).

Sanal platformlarda olduğu kişi dışında biri gibi davranma seçeneği, siber zorbalık yapmayı düşünen kötü niyetli insanlar için bir fırsat kapısı olarak görülmekte ve onları, başkası gibi görünerek düşüncelerini dile getirmek daha kolay ve rahat davranmalarına olanak sunmaktadır. Yaman ve Peker (2012)'e göre de siber zorbalığa maruz kalındığı durumlarda yoğun bir öfke ve intikam alma duygularının yaşandığı ifade edilmiştir.

Bu araştırma sonucunda da benzer bulgular elde edilmiş ve siber zorbalığa ilişkin duyarlılık arttıkça iş stresinin de arttığı gözlemlenmiştir. Yani iş yerinde mevcut stres kaynaklarının yanında bir de siber zorbalığa ilişkin duyarlılık davranışı sergilemek iş stresini daha da artırmakta olduğu görülmüştür. Dolayısıyla siber zorbalığın önlenmesinde daha da çok çalışılmalı ve çalışanlar için bir stres kaynağı olmaktan çıkarılmalı ya da en azından bu olumsuz etkenin en aza indirilmesi gerekmektedir.

Yine araştırma sonuçlarına göre iş stresinin örgütsel verimliliği artırdığı da gözlemlenmiştir. Literatürde iş stresinin verimliliği olumsuz yönde etkilediğine dair çalışmalar bulunmaktadır. Fakat bu çalışmada olduğu gibi; Gümüştekin ve Öztemiz (2005), Veloulsou ve Pamgyrakis (2004) ile Judge ve arkadaşları (2001) araştırmaları sonucunda stresin her zaman olumsuz sonuçlar doğurmadığı da ifade edilmiştir. Normal şartlarda stresin olumlu tüm etkenleri azaltacağı düşünülse de araştırma bulguları çeşitli nedenlerden kaynaklı stres yaşayan çalışanların işinde daha iyi performans sergilemek için daha çok çaba sarf ettiği ve böylelikle de hem bireysel hem de örgüt performansını artırıcı etkiler ortaya koyduğu görülmüştür. Dolayısıyla örgütsel verimliliğin de bu sayede arttığı görülmektedir. Elbette performansı ve verimliliği artırıcı birçok unsur bulunmaktadır ancak iş stresinin de bunlardan biri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Günümüzde gelişmekte olan bilişsel değerlendirme yöntemi (NLP) örgütlerde en yaygın şekilde stresle baş etme ve işyeri performansını artırmaya yönelik olarak kullanılmaktadır (Çelen, 2021, s. 12). Bu uygulama ile bireylerin kendilerini ifade etmeleri, stresle baş etmeleri ve performanslarını artırmak için yaygınlaştırılabilir. Özgüveni geliştiren kendini iyi ifade eden bireylerin siber zorbalığa olan duyarlılıklarının da olumlu etkilendiği gözlemlenir.

İş stresinin aracılık rolüne bakıldığında, öncelikle siber zorbalığa karşı duyarlılığın örgütsel verimlilik üzerinde etkili olduğu ve iş stresinin de modele dahil edilmesiyle bu etkinin gücü belirli bir miktar azalmasına rağmen yine de anlamlı olduğu görülmektedir. Bu durumda iş stresinin, siber zorbalığa ilişkin duyarlılık ile örgütsel verimlilik arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü bulunmaktadır. Kanapathipillai ve Mahbob, (2021) tarafından yapılan “Consequences Of Cyberbullying In The Manufacturing Sector On Employees’ Productivity In Malaysia: Mediating Role of Job Stress And Moderating Role Of Co-Workers Support” adlı araştırmada siber zorbalığın çalışanların üretkenliğini etkileyen önemli ölçüde stres oluşturduğunu ayrıca aracı değişken olan stresin olmadığı siber zorbalıkla çalışanların üretkenliği arasındaki anlamlı ilişkinin ortaya çıkmadığını göstermektedir.

Türkçe literatürde siber zorbalık kavramı daha çok ele alınmış ancak siber zorbalığa ilişkin duyarlılık kavramı ile ilgili çalışmalar çok yaygın olmadığı görülmüştür. Tespit edilen sonuçların kıyaslanması ve tartışılması bakımından yine Türkçe literatürde daha önce araştırılmış benzer bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu çalışmada yer alan değişkenler başka kavramlarla ele alınmış olsa da üç değişkenin birlikte değerlendirildiği başka bir çalışma bulunamamıştır. Bundan dolayı çalışanların ve ilgililerin siber zorbalığa karşı nasıl duyarlı olmaları gerektiğine dair literatürdeki bir boşluk doldurulmak amaçlanarak bu çalışma ile literatüre bir katkı sağlanmıştır.

Bu çalışmanın yalnızca Ordu ve Giresun Üniversitesinde görev yapmakta olan akademisyenleri kapsayacak şekilde uygulanmış olması, farklı sektör ve meslek gruplarına uygulanmamış olması, zaman ve ücret kavramları da çalışmanın sınırlılığı olarak ifade edilebilmektedir. Bu hususta sonraki çalışmaların daha geniş örneklem gruplarına, yani Türkiye genelinde farklı sektörlerden oluşan meslek gruplarına uygulanması, daha iyi sonuçlar elde edilmesi açısından önerilmektedir.

Araştırmacıların akademisyen olmalarından ve içinde bulunduğumuz; özellikle pandemi süreci ile ekonomik koşullar göz önünde bulundurulduğunda bu çalışma akademisyenlere yönelik olarak uygulanmıştır. Daha geniş örneklem gruplarına ve farklı sektörlere uygulanması ve çalışmada yer alan üç değişkenin diğer kavramlarla olan ilişkilerinin incelenmesinin literatüre önemli ölçüde katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

Adıgüzel, Ö. (2012). *Eğitimde yaratıcı drama*. Naturel Yayıncılık.

Akdemir, A., Günaydın, S. C. ve İnal, İ. H. (2021). Pandemi sonrası oluşan vuca ortamının çalışan insan kaynakları kaygı düzeyi ve verimliliği üzerine etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 19(39), 347-374.

Aktepe, E. (2013). Ergenlerde siber zorbalık ve siber mağduriyet. *New/Yeni Symposium Journal*, 51(1), 31-36.

- Alhujaili, A., Karwowski, W., Wan, T. T. ve Hancock, P. (2020). Affective and stress consequences of cyberbullying. *Symmetry*, 12(9), 15-36.
- Arıcak, O. T. (2011). Siber zorbalık: Gençlerimizi bekleyen yeni tehlike. *Kariyer Penceresi*, 2(6), 10-12.
- Arıcak, O. T., Avcu, A., Topçu, F. ve Tutlu, M. G. (2020). Use of item response theory to validate cyberbullying sensibility scale for university students. *International Journal of Assessment Tools in Education*, 7(1), 18-29. <https://doi.org/10.21449/ijate.629584>
- Ateş, H. ve Banazılı, A. M. (2019). Modern, postmodern ve postbürokratik kamu yönetimi yaklaşımları. *ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi*, 6(13), 55-64.
- Ayar, M. (2021). Covid 19 pandemi sürecinde stres yönetimi. M. Ayar ve E. Ertürk (Ed.) *Covid 19 pandemi sürecinde çalışma yaşamındaki değişime örgütsel davranış konuları perspektifinden bakış* içinde (s. 121-144). Gazi Kitabevi.
- Baştak, G. ve Altınova, H. H. (2015). Lise öğrencilerinde yaratıcı drama yöntemiyle siber zorbalık hakkında duyarlılık oluşturma. *Yaratıcı Drama Dergisi*, 10(1), 91-102.
- Bauman, S. (2007). Cyberbullying: A virtual menace. *national coalition against bullying national conference* (s. 1-22). Melbourne, University of Arizona.
- Bayram, F. ve Özkamalı, E. (2019). Investigation of cyber bullying and cyber victimization of high school students. *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 20(1), 303-318. <https://doi.org/10.17679/inuefd.543251>
- Belsey, B. (2005). Cyberbullying: An emerging threat to the “always on” generation. *Recuperado el*, 5, 1-10.
- Çakır, Ç. ve Kaygısız, E. G. (2020). Çalışma yaşamında siber mağduriyet ve siber zorbalığa ilişkin duyarlılığın özsaygıya etkisi. *Uluslararası Toplum Araştırma Dergisi*, 16(30), 2504-2527.
- Çelen, A. İ. (2021). Bilişsel değerlendirme (NLP). İ. Ç. Tekin (Ed.) *Yenilikçi insan kaynakları uygulamaları ve örgütsel inovasyon teori örnek olay ve öneriler* içinde (s. 1-29). Nobel Yayınevi.
- Çetin, F. H., Uçar, H. N., Ersoy, S. A., Kılınç, K., Güler, H. A. ve Türkoğlu, S. (2019). Kaygı bozukluğu olan ergenlerde siber zorbalık ve siber mağduriyet: kontrollü bir çalışma. *Çukurova Medical Journal*, 44, 133-139.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Davis, K. (1982). *İşletmelerde insan davranışı*. (K. T. vd., Çev.) İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.
- Demiral, Y., Ünal, B., Kılıç, B., Soysal, A., Bilgin, A. C., Uçku, R. ve Theorell, T. (2007). İş stresi ölçeğinin izmir konak belediyesi'nde çalışan erkek işçilerde geçerlik ve güvenilirliğinin incelenmesi. *Toplum Hekimliği Bülteni*, 26(1), 11-22.
- Diken, A. (2006). Örgütsel verimlilik ve örgütlerde sosyal sorumluluk ilkesi. *Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 9(1-2), 37-50.
- Dikmen, M. ve Çağlar, A. (2016). Öğretmen adaylarının bilgisayar kullanımına ilişkin öz-yeterlilik algısı ile siber zorbalık duyarlılığı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (31), 261-277.
- Espelage, D. L., Rao, M. A. ve Craven, R. G. (2013). Theories of cyberbullying. principles of cyberbullying research: definitions, measures, and methodology. S. Bauman, D. Cross ve J. Walker (Ed.), *Principles of cyberbullying research: Definitions, measures, and methodology* içinde (s. 49-67). Routledge.
- Gonzalez-Cabrera, J., Calvete, E., Leon-Mejia, A., Perez-Sancho, C. ve Peinado, J. (2017). Relationship between cyberbullying roles, cortisol secretion and psychological stress. *Computers in Human Behavior*, 70, 153-160.
- Güçlü, N. (2001). Stres yönetimi. *G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 91-109.
- Gültekin, F. (2008). *Saldırganlık ve öfkeyi azaltma programının ilköğretim ikinci kademe öğrencilerinin saldırganlık ve öfke düzeyleri üzerindeki etkisi*. Hacettepe Üniversitesi.

- Gümüştekin, G. E. ve Öztemiz, A. B. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 271-288.
- Johnstone, M. (1989). *Stress in teaching. an overview of research*. ERİC.
- Judge, T. A., Thoreson, J. ve Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychol Bull*, 127, 376-407.
- Jufge, T. A. ve Colquitt, J. A. (2004). Organizational justice and stress: the mediating role of work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 395-404. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.3.395>
- Kanapathipillai, K. ve Mahbob, N. N. (2021). The consequences of cyberbullying in the manufacturing sector on employees' productivity in malaysia: mediating role of job stress and moderating role of co-workers support. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 5(3), 12-43.
- Kanbur, A. ve Kanbur, E. (2018). İş yerinde siber zorbalığın mental iyi oluş üzerindeki etkisinin incelenmesi. *In 3rd Eurasian Conference on Language and Social Sciences*.
- Kaya, İ. ve Karadağ, E. (2015). Okul müdürlerinin durumsal liderlik davranışlarının örgütsel bağlılık ve verimlilik düzeylerini yordama gücü. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 6(11), 175-194.
- Monroe, S. M. ve Simons, A. D. (1991). Diathesis-stress theories in the context of life stress research: Implications for the depressive disorders. *Psychological Bulletin*, 110(3), 406-425. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.110.3.406>
- Prokopenko, J. (2001). *Verimlilik yönetimi uygulamalı el kitabı*. (O. Baykal, N. Atalay ve E. Fidan, Çev.), Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- Reddy, J. (2011). Microstructure-dependent couple stress theories of functionally graded beams. *Journal of the Mechanics and Physics of Solids*, 59, 2382-2399.
- Sarıççek, R., Çopuroğlu, F. ve Özbezek, B. D. (2021). Muhasebe ve pazarlama departmanlarında çalışan personellerin yaşadığı iş performans etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(4), 3044-3059.
- Saunders, M., Lewis, P. ve Thornhill, A. (2009). *Research methods for business students* (5. Baskı). Printed and bound by Rotolito Lombarda.
- Şimşek, Ö. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş. temel ilkeler ve lisrel uygulamaları*. Ekinoks Eğ. Dan. ve Bas. Yayınları.
- Şimşek, Ş. (2004). *İşletme bilimine giriş*. Merhaba Ofset.
- Tekingündüz, S., Kurtuldu, A. ve Öksüz, S. (2015). İş-aile yaşam çatışması, iş tatmini ve iş stresi arasındaki ilişkiler. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 27-43.
- Turan, S. G. (2020). İşyerinde siber zorbalık üzerine bir inceleme. *Journal of Organizational Behavior Review*, 3(1), 113-120.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2), 183-207.
- Vandebosch, H. ve VanCleemput, K. (2008). Defining cyberbullying: a qualitative research into the perceptions of youngsters. *Cyberpsychol ve Behavior*, 11(4), 499-503. <https://doi.org/10.1089/cpb.2007.0042>
- Veloutsou, C. ve Panigyrakis, G. G. (2004). Consumer brand managers' job stress. *Job Satisfaction, Perceived Performance and Intention to Leave, Journal of Marketing Management*, 20(1-2), 105-131. <https://doi.org/10.1362/026725704773041140>
- Yaman, E. ve Peker, A. (2012). Ergenlerin siber zorbalık ve siber mağduriyete ilişkin algıları. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 11(3), 819-833.
- Yüksel, H. (2014). Çalışma yaşamı ve stres kavramı: durumsal bir yaklaşım. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(3), 109-131.
- Zencikıran, M. ve Keser, A. (2018). *Örgütsel davranış, değerlendirme ve yönetimi*. Dora Basım Yayın.