

İŞ YAŞAMINDA E-KELEPÇE VE DİJİTAL MOBBİNG ELECTRONIC HANDCUFFS AT WORK AND DIGITAL MOBBING

Perihan TÜZÜN

Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Isparta MYO

Finans, Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü

perihantuzun@isparta.edu.tr

ORCID: 0000-0003-3245-2100

ÖZ

Geliş Tarihi:

30.03.2023

Kabul Tarihi:

11.06.2023

Yayın Tarihi:

30.06.2023

Anahtar Kelimeler

Dijital Mobbing,
Çalışma Yaşamı,
Siber Zorbalık,
Dijitalleşme

Keywords

Digital Mobbing,
Working Life,
Cyberbullying,
Digitalization

Dünya üzerinde meydana gelen hızlı teknolojik gelişmeler, kısa sürede çalışma hayatının merkezinde yerini almıştır. Bu durum çalışanlara kolay bir şekilde ulaşabilmeyi ve zaman kısıtının ortadan kalkmasına neden olmuştur. Her ne kadar yöneticiler ve işletme sahipleri açısından olumlu bir gelişme olarak değerlendirilse de çalışanlar üzerlerinde her geçen gün artan bir baskıya neden olmaktadır. Bu kapsamda dijital kanallar kullanılarak yapılan iletişimin nasıl gerçekleştiği önem arz etmektedir. Kimi zaman iş talepleri ile ilgili olarak kimi zaman ise doğrudan kişinin hedef alınması sonucu mobbing olgusu ortaya çıkmaktadır. Yüz yüze gerçekleşen mobbing çalışanların psikolojik ve fiziksel olarak zarar görmesine yol açmaktadır. Dijitalleşmeyle beraber çalışanların halihazırda maruz kaldıkları yüz yüze mobbing davranışları da dijital kanallara taşınmıştır. Bu çalışmada iş yaşamında yaşanan dijital mobbing olgusunun alan yazında ele alınış biçimini incelemek amaçlanmaktadır. Yapılan çalışmalarda dijital kanallar üzerinden gerçekleştirilen mobbing davranışları daha çok çocuk ve ergenler üzerinde araştırıldığı için çalışma hayatında da yaşanan bir durum olması nedeniyle iş yaşamında dijital mobbing konusunun incelenmesi önemlidir. Çalışma sonucunda, yapılan araştırmaların henüz yeterli seviyede olmadığı, hem çalışan hem de örgütler açısından zararlı sonuçları olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda dijital mobbingin iş hayatında önüne geçilebilmesi için bazı önerilerde bulunulmuştur.

ABSTRACT

Rapid technological developments in the world have taken its place at the center of working life in a short time. This situation has led to easy access to employees and the elimination of time constraints. Although it is considered as a positive development for managers and business owners, it causes an increasing pressure on employees day by day. In this context, it is important how the communication using digital channels is realized. Sometimes related to job demands and sometimes as a result of directly targeting the person, the mobbing phenomenon emerges. Face-to-face mobbing causes psychological and physical damage to employees. With digitalization, face-to-face mobbing behaviors that employees are already exposed to have been transferred to digital channels. In this study, it is aimed to examine how the digital mobbing phenomenon experienced in business life is handled in the literature. Since mobbing behaviors carried out through digital channels are mostly investigated on children and adolescents in the studies, it is important to examine the issue of digital mobbing in business life since it is also experienced in working life. As a result of the study, it was determined that the researchers conducted are not yet at a sufficient level and have harmful consequences for both employees and organizations. In this context, some suggestions have been made to prevent digital mobbing in business life.

DOI: <https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.1273786>

Atf/Cite as: Tüzün, P. (2023). İş yaşamında e-kelepçe ve dijital mobbing. *Neşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 13(2), 1141-1152.

Giriş

Teknoloji, günümüzde organizasyonel başarının ayrılmaz bir parçası haline gelmekte ve sonuç olarak verimlilik, üretkenlik, yenilikçilik vb. konularda çeşitli avantajlar elde edilmesini sağlamaktadır. Teknolojik gelişmeler sadece örgütsel rekabet gücünü artırmakla kalmaz, aynı zamanda örgütsel etkinliğin ayrılmaz bir parçası olmaya devam etmektedir. Bu açıdan, organizasyonel başarı ve teknolojik gelişme zaman içinde karşılıklı bağımlılık göstermektedir (D'Cruz ve Noronha, 2013). Teknolojik gelişmeler neticesinde iletişim kanallarının günden güne çeşitlenmesi, çalışanların daha önce yüz yüze gerçekleşen mobbing olgusuna, artık elektronik iletişim kanalları üzerinden maruz kalmasına neden olmaktadır. Bu durum iş hayatını büyük ölçüde verimli kılan ve kolaylaştıran teknolojinin karanlık taraflarından biri olarak ifade edilebilmektedir.

Bu çalışmada “dijital mobbing” olarak ifade edilen kavram, farklı yazarlar tarafından siber zorbalık (cyberbullying), teknolojik zorbalık, çevirim içi şiddet gibi farklı isimlerle ifade edilmiştir. Kişilerin zaman ve mekândan bağımsız olarak her an ulaşılabilir olması gibi nedenlerle dijitalleşen mobbing kavramı, görsel ve işitsel olarak kayıt altına alınabilir olması nedeniyle kişileri tekrar tekrar aynı duygu durumuna sokabilmektedir. Ayrıca aynı anda dijital platformlara bağlı tüm kişilere ulaşabilmesi, olayın küçük bir topluluk önünde gerçekleşmiş olmasından daha büyük etkiler yaratacaktır. Dijital mobbingi uygulayan failin kendini anonim hale getirebileceği bir platform üzerinden zorbalığı gerçekleştiriyor olması dijital mobbingin yıkıcı ve failin mağdurun yerine kendisini koyarak düşünmesini engelleyen bir durum olarak düşünülmektedir.

Mobbing ve Dijital Mobbing İlişkisi

İlk olarak Amerika’da işçilerin tazminat taleplerinin ana sebebi olarak belirlenen işyerinde taciz ve istismar ismiyle ortaya çıkan (Branch, Shallcross, Barker, Ramsay, ve Murray, 2021) mobbing, biri taciz edildiğinde, kırıldığında, sosyal olarak dışlandığında veya aşağılayıcı görevler üstlenmesi gerektiğinde ortaya çıkmaktadır. Genellikle mobbinge maruz kalan kişi, uygulayan kişiden daha aşağı bir konumdaysa meydana gelmektedir. İşyerinde mobbing, kişinin rızası olmadan olumsuz davranışları tekrarlamaya maruz kaldığı bir süreç olarak düşünülebilmektedir. Mobbing olgusunun içeriğinde (a) sistematik bir şekilde olumsuz eylemlere maruz kalma, (b) güç dengesizliği durumuna yol açan hedefler, (c) kendilerine zarar verme niyeti olduğu algısı ve (d) sağlıkları ve esenlikleri için ciddi olumsuz sonuçlar bulunmalıdır (Leon-Perez, Escartin ve Giorgi, 2021). Ayrıca bir davranışı mobbing olarak adlandırmak için, tekrarlayan şekilde (ör. haftada en az bir kez) ve uzun bir süre boyunca (ör. en az 6 ay) gerçekleşmesi gerekmektedir (Zapf ve Gross, 2001). Aynı zamanda içinde bulunulan toplumda bir ayrımcılık türü olarak değerlendirilen mobbing, mağdura karşı olumsuz yargılar oluşturmasını, hatta bu olumsuz yargıların içinde bulunulan organizasyonca benimsenmesini, bu yolla mağdurun topluluktan ayrı tutulmasını, “öteki” konumuna getirilmesini içermektedir (Atatanır, 2021).

Yaşamın her alanında artan çevrimiçi iletişimle birlikte, işyerinde mobbing gibi zararlı davranışların da dijital kanallar aracılığıyla gerçekleştirildiğini varsaymak mantıklı hale gelmektedir. Dijital mobbing yani elektronik cihazlar aracılığıyla yapılan zorbalık, son on yılda medyanın büyük ilgisini çekmeye başlamıştır (Forssell, 2016). Süreç içerisinde birçok araştırmacı tarafından konu incelenmiş ancak bu incelemelerin çoğu okul dönemindeki çocukları ve ergenleri kapsamakta (Çakır ve Kaygısız, 2020; Atatanır, 2021) olup çalışma yaşamı ile ilgili çalışmalar henüz düşük düzeydedir. Dijital mobbing kavramı ile çalışma hayatında yeni karşılaşmaya başlanması birçok farklı problemi beraberinde getirmiştir. Özellikle Covid-19 küresel salgının ortaya çıkması ile meydana gelen online ve evden çalışma uygulamalarının yaygınlaşması, çalışma hayatında yerin ve zamanın önemini ortadan kaldırmış ve dijitalleşmenin getirdiği birçok farklı iletişim kanalının insan yaşantısına dahil olması çalışanların üzerinde sürekli bir baskı oluşmasına neden olmuştur (Cerev ve Gürsul, 2021).

İletişim teknolojilerinin ve dijital medyanın kurumsal olarak güven vermesi, işyeri mobbinginin işyeri dijital mobbingine dönüşmesine sebep olmaktadır. İşyerinde meydana gelen mobbing; bireyleri, ilişkileri, organizasyonları ve toplumları etkilemektedir (Slazar, 2018). Sosyal medya platformları, dijital mesajlaşma uygulamaları, elektronik postalar gibi yöntemler aracılığı ile gerçekleşen dijital mobbingin çok çeşitli uygulanma türü ile karşılaşmaktadır. Örneğin; kişinin sosyal medya hesapları ele geçirilerek kişiye ait profillerin sahte, utanç verici, yasa dışı sayılabilecek türde resimler ya da belgeler yüklenerek kişinin baskı altına alınması şeklinde ortaya çıkabilmektedir (Cerev ve Gürsul, 2021). Bunun yanında, iş ile alakalı gibi görünen ancak zaman zaman kişiselleştirilmiş birtakım baskıların yapılması gündeme gelmektedir. Kimi zaman kişiselleştirilmiş şekilde

uygulanan baskılar, tüm çalışanlardan daha yüksek düzeyde iş beklenme gibi sonuçlar yaratarak mobbingin tek bir kişi üzerinde değil tüm çalışanları etkileyecek şekilde ortaya çıkmasına yol açmaktadır.

Araştırmacıların bazıları yüz yüze mobbing de olduğu gibi tekrar eden olayların yaşanması sonucunda dijital mobbingin varlığından söz etmektedir (Axtell ve Sprigg, 2016; Farley ve Coyne, 2021; Forssell, 2016; Zhang ve Leidner, 2014). Bununla birlikte dijital mobbingin yüz yüze mobbingte benimsenen katı ifade, kavramın ötesinde olması gerekmektedir. Dijital mobbing kavramı, zaman içinde belirli bir hedefe yönelik bir taciz kampanyasına başlayan bir saldırganı içerebilirken, kurban açısından sadece bir kez maruz kalınmış olsa bile sürekli olarak geçmişe dönük erişilebilen, geniş bir kitle tarafından izlenen, kamuoyunda tekrarlanan olumsuz davranışları da içerebilecektir (Farley ve D'Cruz, 2021).

Dijital mobbingin yıkıcı yönüne dikkat çekmek için Atatanır (2021) sanal dünya dışındaki gerçek hayatta söylentileri yaymak, zaman ve çaba gerektiren eylemlerken, sanal dünya içerisinde sosyal medya ağları, haberleşme uygulamaları, elektronik postalar aracılığıyla fazla bir çaba göstermeden geniş kitlelere yayılmasının mümkün olduğundan bahsetmektedir. İşyerinde dijital mobbing, en az bir kere gerçekleşmiş ya da tekrar tekrar gerçekleşebilen, başka bir çalışanın özel hayatına kanunsuz bir şekilde müdahale etme etkisi bulunan ve bunu gerçekleştirirken dijital ortamda bulunan büyük bir izleyici kitlesinin takip etmesine olanak tanyan, bilgi ve iletişim araçlarının kullanımıyla ortaya çıkan iş kaynaklı negatif algılanan bütün davranışlar kastedilmektedir (Kanbur ve Kanbur, 2018, s. 242). Bahsi geçen tanımlardan yola çıkarak, yüz yüze mobbing ya da yıldırma konusunda davranışların sistematik ve süregelen davranışlar olması beklenirken, dijital mobbing’de ise yıldırma davranışının bir kez bile gerçekleşmesi durumunda dijital mobbing sayılabileceği düşünülmektedir. Sanal olarak yapılmış her bir yıldırma davranışı, dünyayı “küçük bir köy” haline getiren sonsuz internet aleminde bir “iz” olarak kalacağı için mağdur açısından kaçacak yer kalmadığını hissetmesine yol açabilecektir.

Dijital Mobbingin Özellikleri

Dijital mobbing, çalışma alanıyla bağlantılı belirli bir zorbalık biçimidir. Bu nedenle bilgi ve iletişim teknolojileri, dijital medya ve internet kullanılarak siber uzayda uygulanan değiştirilmiş bir mobbing şekli olarak değerlendirilmektedir. Kohut (2008)’a göre teknolojiler, sınırları, hudutları, vicdanları olmayan hain silahlar sağlamaktadır. İnternet, bilgi toplumu dünyasını değiştirmiş ve sanayileşmiş ülkelerde hayatı kolaylaştırmıştır. Ancak aynı zamanda, hayal edilemeyecek güce sahip psikolojik bir silah olarak değerlendirilmektedir. Dijital mobbing saldırganı bilgi ve iletişim şeklinde çok daha güçlü ve aldatıcı teknolojik silahlar sunmaktadır. Dijital mobbing, büyük ölçüde bir fail tarafından çevrimiçi veya kablosuz iletişim teknolojisi ve cihazları aracılığıyla başlatılan uygunsuz, istenmeyen sosyal değişim davranışları olarak görülmektedir (Piotrowski, 2012). Dijital mobbing davranışları, farklı dijital ortamlar aracılığıyla iletiildiği için büyük bir potansiyel kitleye sahiptir, bu da kolayca saklanabilmeleri, paylaşılabilimleri ve tekrar tekrar görüntülenebilmeleri anlamına gelmektedir. Bu nedenle, tekrarın önemi veya anlamı tek bir eylem olarak tartışılabilir, örneğin sosyal medyaya mesaj göndermek veya fotoğraf yüklemek birkaç kez görüntülenebilmekte ve kolayca dağıtılabilmektedir (Patchin ve Hinduja, 2006; Slonje ve Smith, 2008).

Dijital mobbing’in geleneksel mobbingde bulunmayan üç ayırt edici özelliği bulunmaktadır. Bunlardan ilki “anonimlik” olarak değerlendirilmektedir. Bazı zamanlarda dijital mobbingin kurbanı, failin kim olduğunu bilemez. Bu yönüyle, dijital mobbing failinin sosyal kısıtlamalardan ve sorumluluklardan kaçmasına izin vermektedir. İkincisi, kolay bir şekilde yaygınlaşabilmesidir. Örneğin, taciz veya iftira, videolar veya metin mesajları yoluyla sızdırılırsa çok sayıda kişiye ulaşabilmektedir. Üçüncüsü ise konumdan ve zamandan bağımsız olması olarak değerlendirilmesidir. Dijital mobbing, gün boyunca her yerde ve her zaman meydana gelebilmektedir. Ayrıca Japonya’da uzaktan çalışan kişilerle yapılan bir çalışma sonucunda yüz yüze gerçekleşen mobbingin daha ziyade çalışma arkadaşları ve üstlerinden aldıkları düşük destekle anlamlı olduğu bunun yanında dijital mobbingin ise iş yükünün fazlalığıyla ilişkili olduğu bulunmuştur (Ikeda, ve diğerleri, 2022). İş yerinde gerçekleşmekte olduğu yaygın olarak kabul gören yüz yüze mobbing olgusundan ayrı düşünülemeyen ancak kendi içinde farklı özellikleri ve dinamikleri bulunan dijital mobbing konusu daha güncel hale gelmiştir. Ancak genel olarak okul çocuklarında ve ergenler üzerinde çalışmalara konu edilmiş olmasına rağmen işyerlerinde de maruz kalındığı bilinen işyerinde mobbing davranışının dijital yansımaları anlayabilmek adına işyerinde dijital mobbing olgusuna değinmek gerekmektedir.

İşyerinde Dijital Mobbing Olgusu

İşyerinde yüz yüze mobbing ile dijital mobbing benzer kavramlar olarak değerlendirilirken, işyeri dijital mobbing olgusu iletişim teknolojilerinin kullanımı ile internete kadar uzanmakta ve sadece işyeri ortamı ile sınırlı kalmamaktadır. Örneğin, bir kişinin evinden veya iş yeri dışındaki bir ortamdan mobil cihaz kullanarak bir amir veya yönetici tarafından dijital mobbinge maruz kalması mümkündür (Salazar, 2017). İşyerinde uygulanan dijital mobbingi anlamak için -temel yetişkin yükümlülüklerinin yerine getirilmesi adına zorunlu olan- işgücüne katılımın, evrensel bir rol oynadığını bilmek önem arz etmektedir. Ayrıca ortak bir işvereni paylaşan işçiler genellikle birbirlerini tanır veya potansiyel olarak tanıyabilir ve bu nedenle işyerine dayalı mobbing olgusu genellikle yabancıları içermemektedir. Ayrıca, işyerinde herhangi bir şekilde gerçekleştirilen suistimal tespit edilmesi, raporlanması ve doğrulanması durumunda, işten çıkarma noktasına kadar büyük boyutlarda cezalandırılabilir niteliktedir. Bunun gibi nedenlerle işyerinde dijital mobbingin ne anlama geldiğini anlamak önemlidir.

Dijital mobbing olgusu, sonuçları düşünüldüğünde oldukça yıkıcı ve hem çalışana hem de çalıştığı organizasyona zarar veren nitelikte bir tecrübe olarak düşünülmektedir. İşyerinde dijital mobbing aynı zamanda bir stres etkeni olarak değerlendirilmektedir. Geçici stres yaratan durumlar sadece rahatsız edici olabilirken, kronik stres, bireylerin fiziksel ve zihinsel sağlığını daha uzun vadede etkileyebilmektedir (Loh ve Snyman, 2020). Bu durum özellikle işyeri siber zorbalığı söz konusu olduğunda daha belirgindir. Sprigg, Axtell, Farley, ve Coyne (2012), dijital mobbingin doğası gereği (örneğin, failerin anonimliği, geniş medya izleyicisinin her zaman ve her yerde mağdurlara ayırım gözetmeksizin erişebilmesi) mağdurların zihinsel ortamdan tamamen kaçmalarını oldukça zorlaştırmıştır. Böylece kişiler mobbinge uğradığı algısından uzaklaşmamaktadır.

Dijital mobbing, mekansal, zamansal ve ilişkisel sınırları aşabilmektedir. Erişim ve etki bakımından farklılık gösterebilmektedir. Dijital medya ile mağdurlar, çalışma saatleri ve ofis binaları dışında her zaman ve her yerde zorbalığa maruz kalabilmektedir. Çünkü çalışanlardan günümüzün rekabetçi ortamında sürekli (zaman ve mekândan bağımsız) olarak erişilebilir olmaları beklenmektedir. Bu durum, her türlü elektronik iletişim kanalının “elektronik bir kelepçe” olarak çalışanın hayatında var olmasına yol açmaktadır. Böylece iş çevresindeki genel, fiziksel ve zamansal sınırlar daha az önemli hale gelmektedir. Zorbalığa uğrayan işçilerin aile üyeleri de bu tür uygunsuz davranışların hedefi olarak zorbalık eylemine dahil edilebilmekte veya en azından işyeri ilişkilerinin sınırlarını ihlal ederek ve istismarın kapsamını genişleterek kişinin özel alanına çekilebilmektedir. Zorbalık eylemlerinin işyeri dışına doğru taşması, ilgili herkes için etkilerini ağırlaştırmaktadır (D'Cruz, 2016).

Covid-19 küresel salgınının etkisiyle hızlı bir şekilde artan evden çalışma uygulamaları aynı zamanda çalışanları denetleyen pozisyonlarda görev yapan üstlerin ya da işverenin dijital iletişim kanalları üzerinden gerçekleştirdiği ve mobbing sayılabilecek şekilde çalışanların aşırı denetimi, daha fazla çalışılması yönündeki baskılar, çalışanların motivasyonu, verimliliği ve performansını azaltacak şekilde tutum ve davranışları evde çalışmayı daha stresli hale getirmektedir (Yıldırım ve Tur, 2021). Çalışanların evden çalışmaları adeta yöneticileri rahatsız etmekte, çalışanın daha fazla denetlenmesi gerektiğini düşünmekte, çalışanın çalışma saatlerinde istirahat ettiğini düşündüğünü çalışana rahatsız edici biçimde aktarmaktadır.

Çalışma hayatında “dijital mobbing” konusu ile ilgili yapılan akademik çalışmalar incelendiğinde, Forssell (2016) yaptığı araştırma sonucunda yüz yüze mobbinge maruz kalan bireylerde cinsiyet veya örgütsel konum ile anlamlı bir ilişki bulunmazken erkeklerin kadınlara göre daha yüksek oranda dijital mobbinge maruz kaldığını ifade etmiştir. Bu çalışmadan dört yıl sonra Forssell (2020) genel olarak kadın ve erkek çalışanların mobbing olgusuna vermiş olduğu tepkilerin farklılaştığını bulmuştur. Yöneticilerden gelen düşük desteğin erkek yöneticiler, yönetici olmayan erkekler ve yönetici olmayan kadınlar için dijital mobbing davranışlarına diğer çalışanlara kıyasla daha fazla maruz kalma durumunu ortaya koymuştur. Aynı zamanda kadın yöneticiler için, meslektaşlarından aldıkları destek düşük düzeydeyse dijital mobbing davranışına maruz kalma ihtimallerinin daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Privitera ve Campbell (2009) imalat ortamları gibi erkek egemen işyerlerinin, işyerinde mobbing riskini artırdığını tespit etmiştir. Ancak bu sektörde dijital mobbingin yaygınlığı daha önce incelenmemiştir. Erkeklerin iş yerinde yüz yüze mobbing ve dijital mobbingin yaygınlığı ve yöntemlerinin araştırıldığı çalışmada, ankete katılanların %34'ünün yüz yüze ve %10,7'sinin dijital mobbinge maruz kaldığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca dikkat çekici bir başka sonuç, dijital mobbinge maruz kalanların aynı zamanda yüz yüze mobbing yaşadıklarıdır. Özel okul öğretmenleri üzerinde yapılan bir başka çalışmada, dijital mobbing uygulamalarının zaman ve mekân

kavramlarını ortadan kaldırdığı, sonuç olarak bireysel ve genel sorunların ortaya çıktığı ve çalışma ilişkilerinin olumsuz olarak etkilendiği bulunmuştur (Cerev ve Gürsul, 2021).

Dikmen ve Tuncer (2017) akademisyenler üzerinde gerçekleştirdiği araştırma sonucunda, dijital mobbingin genel olarak farkında olduklarını, dijital mobbinge başa çıkmak için çeşitli yöntemlere vakıf oldukları ancak buna rağmen yine de zaman zaman dijital mobbinge maruz kaldıklarını ifade etmektedir. Dijital mobbingin görünmezlik ve anonimlik sağladığını belirten D'Cruz ve Noronha (2013)'a göre uygulamadaki farklı tarz ve şekiller çok farklı sonuçlara yol açabilecektir. Örneğin; kişisel metin ya da elektronik postalar aracılığıyla dijital mobbinge maruz kalındığında kurban, mağduriyeti hakkında konuşmaya isteksiz olabilir; ancak dijital mobbing seyircilerin de görebileceği şekillerde gerçekleştiğinden seyircilerin kayıtsızlıktan destek bulmaya kadar çeşitlenen birçok farklı tepki verilebileceği belirtilmiştir.

Özellikle Covid-19 küresel salgın hastalık dönemi başlangıcı ile uzaktan çalışmanın çalışma yaşamında daha sık rastlanır bir hale gelmesi ve iş ile ilgili iletişimin yüz yüze olmasından ziyade dijital kanallar kullanılarak yapılması sonucu ortaya çıkan dijital mobbing olgusu ile ilgili yapılan bir çalışmada evden çalışan özel sektör çalışanları ile görüşülmüş, çalışanların beklentilerinin uzaktan çalışmayla azalacağı yönünde olmasına rağmen mobbing olgusunun dijital kanallar üzerinden gerçekleşmesi söz konusu olmuştur (Yıldırım ve Tur, 2021). Oksanen, Oksa, Savela, Kaakinen ve Ellonen (2020), sosyal medya kimlik balonları yaklaşımını benimseyerek yaptıkları çalışma sonucunda, kurbanların genç, aktif profesyonel sosyal medya kullanıcıları olduklarını belirtmiştir. Sosyal medya kimlik balonlarında bulunan mağdurlar, diğer mağdurlara göre daha yüksek psikolojik sıkıntı, bitkinlik ve teknostres¹ yaşadıklarını bildirmiştir. Kadınlar ve dijital mobbing ilişkisinin araştırıldığı bir çalışmada, görsel spor medyası çalışan kadınların dijital mobbinge maruz kalmasında psikolojik temelli ve cinsiyet temelli olmak üzere iki kategori bulunduğu sonucuna ulaşılmış ve konuyla ilgili hukuksal düzenlemelerin gerçekleştirilmesi gerektiği önerilmiştir (Aktaş ve Ekin, 2021). Dijital mobbing ve örgütsel dışlanma arasındaki ilişkinin incelendiği (Öz ve Mete, 2021) çalışmada, dijital mobbing ile örgütsel dışlanma arasında çok düşük ve negatif bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca kişilerin demografik özelliklerine göre dijital mobbing tutumları arasında anlamlı bir farktan söz edilememiştir. Siber mağduriyet ve dijital mobbing ilişkisinin araştırıldığı bir başka çalışmada ise siber mağduriyet yaşayan okul yöneticileri ve öğretmenlerin özsaygısı ve dijital mobbinge ilişkin duyarlılığı arasında orta düzey, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucu ortaya koyulmuştur (Çakır ve Kaygısız, 2020). Eğitim sektöründe gerçekleştirilmiş dijital mobbing ölçeğinin geliştirilmesi üzerine çalışmalar da (Kanbur ve Kanbur, 2018; Karabatak ve Alanoglu, 2020; Kayapalı Yıldırım ve Ekinci, 2019) bulunmaktadır. Ayrıca çalışma yaşamında dijital mobbing davranışlarının çalışanlara yönelik sonuçlarının incelenmesi söz konusu olan çalışmada, yüz yüze zorbalık araştırmalarının aksine, dijital mobbing davranışının sağlık, esenlik, işe bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile doğrudan ilişkilerden çok dolaylı ilişkiler olduğu bulunmuştur (Muhonen, Jönsson ve Backström, 2017).

Çalışma hayatının şekil değiştirmesi nedeniyle iletişim araçlarının çeşitlenmesi ve uzaktan bağlantılarla en basit toplantıların dahi yüz yüze olmaktan ziyade uzaktan bağlantı yöntemleri ile gerçekleştirilmesi, çalışanların gerçek dünyada olduğu gibi birçok sosyal medya aracı ve dijital iletişim platformlarında varlık göstermesi gibi birçok etken dijital mobbing davranışının gelişimine neden olmuştur. Çoğu zaman kimliklerin gizlenebiliyor oluşu, kişilerin yüz yüze iletişimde birbirine söyleyemeyeceği kadar sert yorum ve eleştirileri dijital mecralar aracılığıyla oldukça rahat bir biçimde söyleyebilme cesaretine sahip olması mobbing olgusunun dijitalleşmesinin önünü açmıştır. Çalışanların bağlı oldukları üstlerinin, çalışma şekillerinin değişmesi sonucunda çalışanların dinlenme vakitlerinde dahi iş delege edebilmelerine ve daha önceden verilmiş olan görevlerin sonuçları ile ilgili çalışanları sorgulayabilmeleri de kimi çalışanlar tarafından dijital mobbing olarak adlandırılabilir.

İşyerinde Dijital Mobbingin Etkileri

Profesyonel endüstri kuruluşları tarafından yürütülen son araştırmalar, bilgi teknolojilerinin nasıl kullanıldığına dair ilginç ve genellikle endişe verici kanıtlar ortaya koymaktadır. Örneğin, kullanıcıların yüzde 43'ü akıllı telefon kullanımını stresli buluyorken kullanıcıların yüzde 60'ı mesaj ve e-posta için telefonlarını kontrol etmeden bir saat bile duramadıklarını belirtmiştir. Bunun yanında kullanıcıların yüzde 30'u yemek yerken, yüzde 24'ü araç

¹ "Teknostres" kavramı ilk kez Charles BROD tarafından kullanılmış ve tanımını "yeni teknolojilere uyum sağlayamamaktan doğan, modern bir adaptasyon hastalığıdır" olarak ifade etmiştir (Akınoğlu, 1993).

kullanırken, yüzde 54'ü ise gece yarısı veya uyanır uyanmaz akıllı telefonlarını kontrol ettiklerini bildirmiştir (D'Arcy, Gupta, Tarafdar, & Turel, 2014). Bu oranlar, iş içerikli güncellemelerin takip edilmesi konusunda fikir vermeseler de maruz kalınan sürenin uzunluğu ve bu süre zarfında iş ile ilgili bildirimlerin iletilmesi açısından önemli veriler sunmaktadır. Zamanın büyük bir kısmının elektronik haberleşme yöntemleriyle geçiriliyor olması, ortaya çıkan dijital mobbing olgusundan kaçışın zorlaştırmakta ve çalışanlar üzerinde birçok olumsuz etki ortaya çıkarmaktadır.

Görsel spor medyasında çalışan kadınların siber zorbalığa maruz kalmalarını araştıran Aktaş Üstün ve Ekin (2021) çalışmalarında, bu sektörde çalışmakta olan kadınların, dijital mobbinge maruz kalmaları sonucunda sürekli olarak kendilerini ispat etme çabası içinde olmak zorunda kaldıklarını ifade ettiklerini aktarmıştır. Bireyin kişilik yapısı, uygulanan dijital mobbingten ne şekilde etkileneceğini farklılaştırmaktadır. Örneğin sosyal medya ve diğer dijital etkileşim araçlarını etkin ve aktif olarak kullanan çalışanların dijital mobbingten çok daha derin etkilenmeleri mümkün olmaktadır. Ayrıca dijital mobbinge maruz kalan çalışanların psikolojik iyi oluşlarının diğer çalışanlarla kıyaslandığında daha düşük düzeyde gerçekleştiği görülmüştür (Oksanen vd., 2020).

Baruch (2005), e-posta yoluyla gerçekleşen mobbingin çalışanların kaygısı, işten ayrılma niyeti ve iş tatminsizliği ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu bulmuştur. Benzer şekilde, Sprigg ve ark. (2012), dijital mobbinge uğrayan çalışanların, geleneksel olarak mobbinge maruz kalan çalışanlara göre daha fazla zihinsel gerilime (örneğin stres) maruz kaldıklarını ve iş tatminlerinin daha düşük olduğunu bulmuştur. Carlson ve ark. (2012), amirleri tarafından doğrudan tehdit edilen astların, tüm zamanlarını ve enerjilerini amirleri tarafından kendilerine yöneltilen tehditle uğraşmak zorunda kaldıkları için tükenmişlik yaşadıklarını bulmuştur.

Örgüt açısından sonuçları ele alındığında, güven kaybı çok büyük bir problem olarak ortaya çıkmaktadır. İşyerinde dijital ya da yüz yüze olması fark etmeksizin mobbing olgusunun önlenmesi için harekete geçilmediğinde ya da örtük biçimde bu saldırıların görmezden gelinmesi gibi durumlar söz konusu olduğunda hem saldırganlar eylemlerine devam edecek hem de kurumsal kültürün yıpranmasına neden olarak örgütte güven kaybına neden olacaktır (Atatanır, 2021). Cerev ve Gürsul (2021) özel okul öğretmenleri üzerinde yaptıkları araştırmada dijital mobbingin hem bireysel anlamda hem de örgüt açısından çalışma ilişkilerini zedelediği sonucuna ulaşmıştır.

Muhonen, Jönsson ve Backström (2017) yaptıkları araştırma sonucunda, sosyal örgüt ikliminin dijital mobbing davranışı ile sağlık, esenlik, işe bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracı bir role sahip olabileceğini bulmuştur. Ayrıca dijital mobbing davranışının sağlık, esenlik, işe bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile doğrudan ilişkilerden daha güçlü dolaylı ilişkilere sahip olduğunu göstermesi açısından önemlidir.

Algılanan örgütsel politikanın, öfke ve korku gibi ayrı ayrı olumsuz duygularla pozitif olarak ilişkili olduğunu belirten Malik ve Pichler (2022) araştırmalarında, elde edilen sonuçlarda öfke ve dijital mobbingin pozitif olarak ilişkili olduğunu, korkunun ise yüz yüze mobbinge maruz kalmayla pozitif olarak ilişkili olduğunu göstermiştir. Ayrıca yüz yüze mobbing kurbanlarının dijital mobbinge karşı olumlu bir tutum geliştirebilecekleri ve daha güçlü yüz yüze mobbing uygulayanlara çevrimiçi, muhtemelen anonim olarak misilleme yapabilecekleri fikrini ortaya atmıştır. Farley ve arkadaşları (2015) stajyer doktorlar üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında dijital mobbing için kendini suçlama ve zihinsel gerginlik arasındaki ilişkiye olumsuz duyguların aracılık ettiğini ve bu nedenle bir bireyin onuru ihlal edilmemiş olsa bile, güçsüzleşmenin ortaya çıkabileceğini ortaya koymuştur. Araştırma sonuçlarına göre kişiler, dijital mobbinge maruz kalmanın kendi eylemlerden kaynaklandığını algılayarak özgüvenlerini azaltmış olabilmektedir. Örneğin, stajyer bir doktor iş sırasında bir hata yaparsa ve bu hatadan dolayı e-posta yoluyla tacize uğrarsa, beceriksizliği nedeniyle bu tacizi kendi başına getirdiğini algılayabilmektedir.

Czakert ve Berger (2022) İspanya ve Almanya'da kültürlerarası gerçekleştirdikleri çalışmada, çoklu arabuluculuk modellerini kullanarak ulaştıkları sonuçlara göre negatif (pasif-kaçıngan) liderliğin rol ve takım stres faktörlerini ve dolayısıyla işyerinde dijital mobbinge maruziyeti artırdığı buna karşın pozitif (dönüşümcü) liderliğin ise aynı stres faktörlerini azalttığını ve dolayısıyla işyerinde dijital mobbinge maruziyeti azalttığını ortaya koymuştur. Sonuçta, kültürler arası farklılıklar bulunmamıştır. İşyerinde dijital mobbing yaşamının psikolojik sıkıntıya, teknostrese, iş yorgunluğuna ve işe bağlılığın azalmasına yol açtığını gösteren Finlandiya'da yapılan bir araştırmada ayrıca uzaktan çalışmanın ve sosyal medya kullanımının etkileri de araştırılmıştır. Sonuçlara göre,

işyerinde dijital mobbingin kurbanlar ve sonuç olarak tüm kuruluşlar için zararlı sonuçları olabileceği doğrulanmıştır (Celuch, Oksa, Savela, & Oksanen, 2022). Dijital ve geleneksel işyeri mobbinginin, örgütsel adaletin ve sosyal desteğin psikolojik sıkıntı üzerindeki etkilerini inceleyen bir diğer araştırmada, yönetici desteğinin geleneksel mobbing ile psikolojik sıkıntı arasındaki ilişkide kısmi, dijital mobbing ile psikolojik stres arasındaki ilişkide ise tam bir aracılık etkisinin bulunduğu ifade edilmiştir (Desrumaux, Hellemans, Malola, & Jeoffrion, 2021)

Sonuç

Dijitalleşme çağının 7/24 kişilere ulaşılabilirlik sağlaması, olumlu birçok özelliğinin yanında olumsuz bazı sonuçlara yol açabilmektedir. Özellikle çalışanlar açısından, mesai saatleri dışında da ulaşılabilir olmak kimi zaman rahatsız edici boyutlara ulaşabilmektedir. Çalışma ve dinlenme saatlerinin birbirinin içine geçmiş olması, çalışanın hem işte hem de dinlenme saatlerinde mecburen işi ile meşgul olmasına neden olmaktadır. Kimi çalışanlar için bu bir problem olarak görülmemektedir. Ancak, çalışanların büyük bir kısmının bu yaşayış tarzından şikayetçi olduğu söylenebilir. İşverenler açısından ise günün her saati ulaşılabilir olan ve işveren taleplerini en kısa sürede karşılamaya çalışan kişiler tercih sebebi olabilmektedir. Düşünülmesi gereken nokta ise işinden uzaklaşıp hem psikolojik hem de bedensel olarak rahatladığı dinlenme zamanlarının çalışana kalması gerekliliğidir. Çalışmada “elektronik kelepçe” olarak adlandırılmış dijital iletişim yollarının tümü ise bu durumu oldukça zorlaştırmaktadır. Dinlenme zamanlarında çalışandan üstleri ve eşitleri tarafından elektronik yollarla talep edilen bazı iş ve işlemler ise mobbing olarak algılanabilmektedir. Çünkü, iletişim her ne kadar iş ile ilgili talepleri içerse de kullanılan dil ve üslup, çalışan açısından mobbing öğelerini oluşturabilmektedir.

Çalışanlar açısından işyerinde beraber çalıştığı kişiler tarafından eşitleri, astları ya da üstleri olması fark etmeksizin maruz kalınan olumsuz eleştiriler, psikolojik baskılar, yıldırma ve hakaret içerikli davranışlar yeterince zor olmaktadır. Aynı zamanda bu durum dijital kanallar aracılığı ile gerçekleşmesi, iletişimin ses kayıtları ya da yazılı metinler şeklinde olması nedeniyle sadece o anlık olmaktan çıkıp, süreklilik arz eden bir duruma dönüşmesine yol açmaktadır. Çalışan, bir seferlik maruz kaldığı olumsuz bir eleştiri ya da davranışa, işi ile ilgili bir sebeple farklı zamanlarda yazışmalar ve video kayıtları gibi daha önce kaydedilmiş materyallerin içeriğine göz atmak durumunda kalabilmekte ve yaşadığı olumsuz tecrübeyi tekrar tekrar yaşayabilmektedir.

Kişinin iş ortamında yaşadığı stresin haricinde çalışma arkadaşlarının mobbing olarak adlandırılacak davranışlarına maruz kalması, ilk etapta kişi üzerinde korku, stres gibi olumsuz bazı psikolojik etkiler meydana getirebilir. Ancak bu davranışların herkesin gözü önünde sayılabilecek dijital kanallar yoluyla gerçekleşmiş olması, konunun tekrar tekrar gündeme gelebilmesini mümkün hale getirecek ve çalışanın aynı stresi defalarca yaşamasına neden olabilecektir. Bu durum çalışana -her ne kadar psikolojik gibi görünse de- bir süre sonra fiziksel olarak zararlar verebilecek ve çalışma verimini düşüreceği için ilerleyen aşamalarda çalıştığı işletmeye de zararı dokunacaktır.

Dijital mobbing, kimliklerin gizlenebilirliği nedeniyle, kişinin karşısındaki insana yüz yüze söyleyemeyeceği olumsuz ifadeleri rahatlıkla söyleyebildiği bir ortam olması nedeniyle çalışanlar açısından oldukça büyük bir tehlike olarak algılanmaktadır. İşletmeler, çalışma ortamındaki verimliliği ve çalışma huzurunu olumsuz yönde etkileyen bu durum karşısında bir takım önlemler geliştirmelidir. Kimi zaman yöneticiler yaptıkları davranışların dijital anlamda mobbing olarak algılanabileceğini düşünmeden, bu davranışın yapılan işin gereği olarak görebilmekte ancak karşı taraf tarafından algılanışı ve etkileri tahmin edilenden büyük olabilmektedir.

Öneriler

Çalışma yaşamının değişikliğe uğrayan dinamikleri çalışanların kendilerini tehdit altında hissetmelerine neden olabilmektedir. Dijitalleşme her ne kadar geçmiş yirmi yılı aşkın süredir iş yaşantısına dahil olmuş olsa da yönetim kademesinden gelen bazı talepler yüz yüze iletişimde belki yanlış anlaşılmaya yol açmayacak olsa bile iletişimin dijital kanallar üzerinden yürütülmesi sebebiyle olumsuz algılanabilmektedir. Burada önemli olan konu iletişimin kurulurken, işyerinde karşıdaki kişinin ast, eşit ya da üst olduğunu düşünmeksizin empati ile yaklaşmak ve yanlış anlaşılmaya açık olabilecek yorumların ve eleştirilerin doğru şekilde karşı tarafa yansıtılmasıdır. İşin ya da çözülmesi gereken konunun acil ve önemli olması elbette bu iletişimde etkili olmaktadır. Ancak iletişimin sekteye uğramaması, çalışanın kendisine dijital mobbing yapıldığını algılamaması için üzerinde hassasiyetle düşünülmesi gerekmektedir.

Genel eğilim olarak mobbing mağdurlarının psikolojik olarak desteklenmesi önerilmektedir. Ancak konunun çözümü aslında mobbingi uygulayan tarafın davranışlarını düzeltmesinden geçmektedir. Bu nedenle, mobbing uygulayan ya da uygulamaya yatkınlığı bulunan kişileri tespit edebilmek adına çalışanlara işe alım aşamasından itibaren belirli periyotlarda “psikolojik davranış testleri” uygulanabilir. Bu şekilde davranış değişiklikleri sağlanabilmesi için çalışanlar desteklenebilir. Öte yandan işletmeler bu konuyla ilgili olarak, olumsuzluğu ortaya çıkaran “teknoloji” nin kendisinden faydalanarak dijital olarak gerçekleştirilen mobbingin önüne geçebilir. Örneğin, yapay zekâ uygulamalarının oldukça geliştiği günümüzde, dijital iletişimde mobbing olarak algılanabilecek tüm unsurların önüne geçebilecek algoritmalarından faydalanabilir.

Organizasyonların dijital mobbingin engellenmesi konusunda oluşturacakları stratejilerin yanında, ülkenin tümünde uygulanmakta olan çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın mobbing ile ilgili hükümlerinin kısa süre içinde dijital ortamlara uyarlanabilmesi, caydırıcı düzeyde cezalandırma uygulamalarının devreye alınması, devlet kurumu çalışanlarından başlanarak özel sektöre yayılacak uygulamalar bütünüdür. Yürürlüğe koyulması yerinde olacaktır.

Kaynakça

- Aktaş, Ü. N., ve Ekin, M. (2021). Görsel Spor Medyasında Çalışan Kadınların Uğradıkları Siber Zorbalık Hakkında Görüşleri. *Spor ve Rekreasyon Araştırmaları Dergisi*, 3(Özel Sayı), 15-23.
- Atatanır, H. (2021). Çalışma Yaşamında Bir Ayrımcılık Türü Olarak Mobbing ve Siber Boyutu. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(42). 1621-1639.
- Baruch, Y. (2005). Bullying on the Net. *Information and Management*, 42(2), 361-371.
- Branch, S., Shallcross, L., Barker, M., Ramsay, S., & Murray, J. P. (2021). Theoretical Frameworks That Have Explained Workplace Bullying: Retracing Contributions Across the Decades. P. D'Cruz, E. Noronha, G. Notelaers, ve C. Rayner (Eds.), *Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment Series Concepts, Approaches and Methods (Cilt 1)*. Singapore: Springer, pp.87-130.
- Carlson, D., Ferguson, M., Hunter, E., & Whitten, D. (2012). Abusive Supervision and Work-family Conflict: the Path Through Emotional Labor and Burnout. *The Leadership Quarterly*, 23(5), 849-859.
- Celuch, M., Oksa, R., Savela, N., & Oksanen, A. (2022). Longitudinal Effects of Cyberbullying at Work on Well-being and Strain: A Five-wave Survey Study. *New Media & Society*, 00(0), 1-23.
- Cerev, G., ve Gürsul, A. (2021). “İşyerinde Teknolojik Taciz: Dijital Mobing Üzerine Bir Araştırma”. *Pearson Journal Of Social Sciences & Humanities*, 117-132.
- Coyne, I., Farley, S., Axtell, C., Sprigg, C., Best, L., & Kwok, O. (2017). “Understanding the Relationship Between Experiencing Workplace Cyberbullying, Employee Mental Strain and Job Satisfaction: A Dysempowerment Approach”. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(7), 945-972.
- Czakert, J., & Berger, R. (2022). The Indirect Role of Passive-Avoidant and Transformational Leadership through Job and Team Level Stressors on Workplace Cyberbullying. *Environ. Res. Public Health*, 19(15894), 1-19.
- Çakır, Ç., ve G., K. E. (2020). “Çalışma Yaşamında Siber Mağduriyet ve Siber Zorbaliğa İlişkin Duyarlılığın Özsaygıya Etkisi”. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 16(30), 2504-2527.
- D'Arcy, J., Gupta, A., Tarafdar, M., & Turel, O. (2014). Reflecting on the “Dark Side” of Information Technology Use. *Communications of the Association for Information Systems*, 35(5), 109-118.
- D'Cruz, P., & Noronha, E. (2013). “Navigating the Extended Reach: Target Experiences of Cyberbullying at Work”. *Information and Organization* (23), 324-343.
- D'Cruz, P. (2016). Cyberbullying at Work: Experiences of Indian Employees. J. Webster, & K. Randle (Dü) içinde, *Virtual Workers and the Global Labour Market* (s. 239-259). Springer Nature.

- Desrumaux, P., Hellemans, C., Malola, P., & Jeoffrion, C. (2021). How do Cyber- and Traditional Workplace Bullying, Organizational Justice and Social Support, Affect Psychological Distress Among Civil Servants?, *Le Travail Humain*, 3(84), 233-256.
- Dikmen, M., ve Tuncer, M. (2017). "Akademisyenlerin Siber Zorbalığa Yönelik Algıları ve Mücadele Etme Yöntemleri". *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (31), 675-686.
- Farley, S., Coyne, I., Sprigg, C., Axtell, C., & Subramanian, G. (2015). Exploring the impact of workplace cyberbullying on trainee doctors. *Medical Education*, (49), 436-443.
- Farley, S., Coyne, I., Axtell, C., & Sprigg, C. (2016). Design, Development and Validation of a Workplace Cyberbullying Measure the WCM. *Work & Stress*, 30(4), 293-317.
- Farley, S. C., & D'Cruz, P. (2021). Cyberbullying at Work: Understanding the Influence of Technology. P. D'Cruz, E. Noronha, G. Notelaers, ve C. Rayner (Eds.), *Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment Series Concepts, Approaches and Methods* Singapore: Springer, pp. 233-263.
- Forsell, R. (2016). "Exploring Cyberbullying and Face-to-face Bullying in Working Life a Prevalence, Targets and Expressions". *Computers in Human Behavior*, 454-460.
- Forsell, R. C. (2020). "Gender and Organisational Position: Predicting Victimization of Cyberbullying Behaviour in Working Life". *The International Journal of Human Resource Management*, 31(16), 2045-2064.
- Gökçe Turan, S. (2021). "İşyerinde Siber Zorbalık Üzerine Bir İnceleme". *Journal of Organizational Behavior Review*, 3(1), 113-120.
- Ikeda, T., Hori, D., Sasaki, H., Komase, Y., Doki, S., Takahashi, T., . . . Sasahara, S. (2022). Prevalence, characteristics, and psychological outcomes of workplace cyberbullying during the COVID-19 pandemic in Japan: a cross-sectional online survey. *BMC Public Health*, 22(1087), 1-18.
- Kanbur, A., ve Kanbur, E. (2018). "İşyerinde Siber Zorbalık Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Sınama Çalışması". *Psikoloji Çalışmaları*, 38(2), 237-258.
- Karabatak, S., ve Alanoğlu, M. (2020). "İş Yerinde Siber Zorbalık Davranışları Envanteri: Eğitim Örgütleri için Uyarlama Çalışması". *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, 11(22), 258-276.
- Kayapalı Yıldırım, S., ve Ekinci, O. (2019). "Siber Mobbing Ölçeği Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması". *Mavi Atlas*, 7(2), 294-320.
- Kohut, M. (2008). *The complete guide to understanding, controlling, and stopping bullies: a complete guide for teachers & parents*. US, Florida, Ocala : Atlantis Publish Group.
- Leon-Perez, J.M., Escartin, J. & Giorgi, G. (2021). The Presence of Workplace Bullying and Harassment Worldwide P. D'Cruz, E. Noronha, G. Notelaers, C. Rayner (Eds.), *Handbook of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment Concepts, Approaches and Methods*, Singapore: Springer, pp. 55-86
- Loh, J., & Snyman, R. (2020). The Tangled Web: Consequences of Workplace Cyberbullying in Adult Male and Female Employees. *Gender in Management: An International Journal*, 35(6), 567-584.
- Malik, O., & Pichler, S. (2022). Linking Perceived Organizational Politics to Workplace Cyberbullying Perpetration: The Role of Anger and Fear. *Journal of Business Ethics*, 1-19.
- Muhonen, J., Jönsson, S., & Backström, M. (2017). "Consequences of Cyberbullying Behaviour in Working Life The Mediating Roles of Social Support and Social Orsational Climate". *International Journal of Workplace Health Management*, 10(5), 376-390.
- Oksanen, A., Oksa, R., Savela, N., Kaakinen, M. & Ellonen, N. (2020). Cyberbullying Victimization at Work: Social Media Identity Bubble Approach. *Computers in Human Behavior*, 109, 1-11.
- Öz, T., ve Mete, Y. A. (2021). Eğitim Örgütlerinde Siber Zorbalık Tutumları ile Örgütsel Dışlanma Arasındaki İlişki. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 11(18), 1194-1222.

- Patchin, J.W. and Hinduja, S. (2006), Bullies move beyond the schoolyard a preliminary look at cyberbullying, *Youth Violence and Juvenile Justice*, Vol. 4 No. 2, pp. 148-169.
- Piotrowski, C. (2012). From Workplace Bullying to Cyberbullying: The Enigma of E-Harassment in Modern Organizations. *Organization Development Journal*, 30(4), 44-53.
- Privitera, C., Psych, M., & Campbell, M. A. (2009). Cyberbullying: The New Face of Workplace Bullying?. *CyberPsychology and Behavior*, 12(4), 395-400.
- Seyran, F. (2021, Mayıs). *Covid 19 ve Siber Zorbalık: Uzaktan Çalışma Üzerine Bir Değerlendirme*. (s. 6-23). 2. Uluslararası Sosyal Bilimler ve İnovasyon Kongresi'nde sunulan bildiri, Ankara.
- Slazar, L. (2018). Workplace Bullying in Digital Environments: Antecedents, Consequences, Prevention, and Future Directions. I. R. Association, Social Issues in the *Workplace: Breakthroughs in Research and Practice* (s. 803-825). IGI Publishing/IGI Global.
- Slonje, R. & Smith, P.K. (2008), Cyberbullying: another main type of bullying?, *Scandinavian Journal of Psychology*, Vol. 49 No. 2, pp. 147-154.
- Sprigg, A., Axtell, C., Farley, S., & Coyne, I. (2012). *Punched from the screen: the psychology of workplace cyberbullying*. *Economic and Social Research Council's annual Festival of Social Science*, Sheffield University, South Yorkshire.
- Yıldırım, S., ve Tur, G. (2021). Covid 19 Salgın Sürecinde Mobbing Sorunu: Evden Çalışan Beyaz Yakalılar Üzerine Bir Araştırma. *Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 171-186.
- Zapf, D., & Gross, C. (2001). Conflict Escalation and Coping with Workplace Bullying: A Replication and Extension. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 497-522.
- Zhang, S., & Leidner, D. (2014). *Workplace cyberbullying: The Antecedents and Consequences*. Twentieth Americas Conference on Information Systems, Savannah.

EXTENDED SUMMARY

Due to the nature of the mobbing phenomenon, employees who are exposed to mobbing not only by superiors but also by equals and subordinates may be exposed to negative behaviors that directly target their personalities, apart from work pressure. The concept of "digital mobbing", which can be considered a new concept, has emerged with the increasing dose of mobbing and the effect of different technological tools. Within the scope of this study, the domestic and international literature on the subject of digital mobbing, the results that emerged in the context of the changes in the ways of working and the changes in the way of living, were examined and various evaluations were made on the subject.

Due to the increasing frequency and importance of the digital mobbing phenomenon, it is noteworthy that the studies conducted in the international literature and in Turkey are generally on children and adolescents. The increase in remote working practices brought about by developing communication technologies causes the mobbing phenomenon in working life to move to digital environments. In addition to this, moving communication to digital platforms more and more intensively allows working hours to be stretched and employees to be easily accessible. Thus, the phenomenon of digital mobbing, which can be exposed to regardless of time and place, emerges as a situation with important consequences in working life. For this reason, this study examines the research on digital mobbing in the international literature and in Turkey and emphasizes the importance of the issue.

Aktaş Üstün and Ekin (2021), who investigated the exposure of women working in visual sports media to cyberbullying, stated in their study that women working in this sector stated that they had to constantly strive to prove themselves as a result of being exposed to cyberbullying. The personality structure of the individual differentiates how he/she will be affected by digital mobbing. For example, employees who use social media and other digital interaction tools effectively and actively can be affected much more deeply by digital mobbing. In addition, it has been observed that the psychological well-being of employees exposed to digital mobbing is at a lower level compared to other employees (Oksanen et al., 2020).

Baruch (2005) found that bullying via e-mail was positively related to employee anxiety, turnover intention and job dissatisfaction. Similarly, Sprigg et al. (2012) found that employees who were cyberbullied experienced more mental strain (e.g. stress) and lower job satisfaction than employees who were traditionally bullied. Carlson et al. (2012) found that subordinates who were directly threatened by their supervisors experienced burnout because they had to spend all their time and energy dealing with the threat directed at them by their supervisors.

When the consequences for the organization are considered, loss of trust emerges as a major problem. When no action is taken to prevent mobbing in the workplace, regardless of whether it is digital or face-to-face, or when there are situations such as implicitly ignoring these attacks, both the attackers will continue their actions and cause a loss of trust in the organization by causing the corporate culture to erode (Atatanır, 2021). Cerev and Gürsul (2021) concluded in their research on private school teachers that it damages working relationships both individually and organizationally.

Malik and Pichler (2022), who stated that perceived organizational politics is positively related to separate negative emotions such as anger and fear, showed that anger and cyberbullying are positively related, while fear is positively related to being exposed to face-to-face bullying. He also put forward the idea that victims of face-to-face bullying may develop a positive attitude towards cyberbullying and retaliate against stronger face-to-face bullies online, possibly anonymously. Farley et al. (2015), in their research on intern doctors, found that the relationship between self-blame for cyberbullying and mental strain is mediated by negative emotions and therefore disempowerment may occur even if an individual's dignity has not been violated. According to the research results, individuals may have decreased their self-confidence by perceiving that being exposed to cyberbullying is due to their own actions. For example, if a trainee doctor makes a mistake on the job and is harassed via e-mail because of this mistake, he may perceive that he brought this harassment on himself due to his incompetence.

Czakert and Berger (2022), in a cross-cultural study conducted in Spain and Germany using multiple mediation models, found that negative (passive-avoidant) leadership increases role and team stressors and thus exposure to cyberbullying in the workplace, whereas positive (transformational) leadership reduces the same stressors and

thus reduces exposure to cyberbullying in the workplace. As a result, no cross-cultural differences were found. The effects of telecommuting and social media use were also investigated in a Finnish study, which showed that experiencing cyberbullying in the workplace leads to psychological distress, technostress, work fatigue, and reduced work engagement. The results confirmed that cyberbullying in the workplace can have detrimental consequences for victims and ultimately for entire organizations (Celuch, Oksa, Savela, & Oksanen, 2022). In another study examining the effects of cyber and traditional workplace bullying, organizational justice and social support on psychological distress, it was stated that there was a partial mediating effect of managerial support on the relationship between traditional bullying and psychological distress and a full mediating effect on the relationship between cyber bullying and psychological stress (Desrumaux, Hellemans, Malola, & Jeoffrion, 2021).

Digital mobbing is perceived as a great danger for employees due to the fact that identities can be concealed and that it is an environment where people can say negative expressions that they cannot say face to face without hesitation. For this reason, there should be measures to be taken in terms of the organization. Sometimes, managers may see this behavior as a requirement of the job without thinking that their behavior may be perceived as mobbing in the digital sense, but the perception and effects of this behavior by the other party may be greater than expected.

The changing dynamics of working life may cause employees to feel threatened. Even though digitalization has been included in business life for more than the past decade, some demands from the management level may be perceived negatively due to the fact that communication is carried out through digital channels, even if it would not cause misunderstanding in face-to-face communication. The important issue here is to approach the communication with empathy, without thinking that the other person in the workplace is a subordinate, equal or superior, and to soften the comments and criticisms that may be open to misunderstanding and reflect them to the other party. The urgency and importance of the work or the issue to be solved is of course effective in this communication.