



Article Info/Makale Bilgisi

Received/Geliş:01.04.2024 Accepted/Kabul: 08.07.2024

Doi:10.30794/pausbed.1462989

Research Article/Araştırma Makalesi

Gültekin, Z. ve Gültekin, F. (2024). "İş Yerinde Dijital Nezaketsizlik Ölçeğinin Günümüze Ve Türkçeye Uyarlanması: Geçerlilik Ve Güvenirlilik Çalışması", Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, sayı 63, ss. 351-363.

İŞ YERİNDE DİJİTAL NEZAKETSİZLİK ÖLÇEĞİNİN GÜNÜMÜZE VE TÜRKÇEYE UYARLANMASI: GEÇERLİLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI*

Zümral GÜLTEKİN**, Fırat GÜLTEKİN***

Öz

Bu çalışmanın amacı Lim ve Teo (2009) tarafından geliştirilmiş 14 ifade ve 2 boyuttan oluşan iş yerinde dijital nezaketsizlik (İDN) ölçeğini hem günümüze hem de Türkçeye uyarlamak, geçerlilik ve güvenirlilik çalışmasını yapmaktır. Ölçek uyarlama çalışmasında veriler 2 ayrı gruptan elde edilmiştir. Bu gruplardan ilki akademisyenlerden (n=183), ikincisi ise farklı üç sektörde çalışan (n=202) kişilerden oluşmaktadır. Ölçeğin geçerliliği için, yapı, yakınsak, ıraksak ve ölçüt geçerlilik analizleri yapılmıştır. Geçerlilik analizleri sonucunda 14 ifadeli ölçekten 1 ifade çıkarılmıştır. Ölçüt geçerliliği için ölçeğin toplamı ve boyutları ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Ölçeğin toplamı ve boyutlarının yaşam tatmini ile negatif ve anlamlı ilişkisi olduğu bulunmuştur. Güvenirlilik analizi için ise birinci grubun Cronbach Alfa katsayısına, ikinci grubun Cronbach Alfa (CA) ve birleşik güvenirlilik (CR) katsayılarına bakılmıştır. Ölçeğin güvenirlilik analizi sonucunda her iki grupta da güvenilir bir ölçek olduğu tespit edilmiştir. Yapılan geçerlilik ve güvenirlilik analizleri sonucunda iş yerinde dijital nezaketsizlik ölçeğinin 13 ifade 2 boyut olarak Türk iş dünyasına ve günümüze uyumlu bir ölçek olduğu belirlenmiştir.

Anahtar kelimeler: Dijital nezaketsizlik, Siber nezaketsizlik, Uyarlama, Geçerlilik, Güvenirlilik.

JEL Kodu: D23, D83, M10.

DIGITAL INCIVILITY SCALE IN THE WORKPLACE ADAPTION TO TODAY AND TURKISH: VALIDITY AND RELIABILITY STUDY

Abstract

The aim of this study is to adapt the workplace cyber incivility scale, which consists of 14 statements and 2 dimensions developed by Lim and Teo (2009), to both today and Turkish, and to study its validity and reliability. In the scale adaptation study, data were obtained from 2 separate samples. The first of these groups consists of academics (n=183), and the second consists of people working in three different sectors (n=202). For the validity of the scale, construct validity, convergent and divergent validities were performed. As a result of the validity analysis, 1 statement from the 14-statement scale was removed from the scale as a result of exploratory factor analysis. For criterion-related validity, the relationship between the total and dimensions of the scale and life satisfaction was examined and all relationships were found to be negative. For reliability analysis, the Cronbach Alpha (CA) coefficient of the first group and the Cronbach Alpha and Combined Reliability (CR) coefficients of the second group were examined. As a result of the reliability analysis of the scale, it was determined that it was a reliable scale in both groups. As a result of the study, it was determined that the cyber incivility scale at work is a scale compatible with the Turkish business world, consisting of 13 items and 2 dimensions.

Keywords: Digital incivility, Cyber incivility, Adaptation, Validity, Reliability.

JEL Classification Codes: D23, D83, M10.

*Bu çalışmayı gerçekleştirebilmek için Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 30.09.2022 tarihli, 2022/804 sayılı kararla onay alınmıştır.

**Doç. Dr., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Alaçam MYO, Ulaştırma Hizmetleri Bölümü, SAMSUN.

e-posta: zumral.gultekin@omu.edu.tr, (<https://orcid.org/0000-0003-4032-4651>)

***Öğr. Gör. Dr., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Alaçam MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, SAMSUN.

e-posta: firat.gultekin@omu.edu.tr, (<https://orcid.org/0000-0001-9456-1818>)

1. GİRİŞ

Dijitalleşmenin getirdiği hız, hayatımızın her alanına yansımış durumdadır. Kullandığımız cep telefonları, tabletler ve bilgisayarlar bugün hayatı daha kolaylaştırırken, insan ilişkilerini de daha fazla dijitalleştirmiştir. Artık özellikle Z kuşağı olarak tanımlanan 1995 sonrası doğumlu bireyler bir kafeye, sinemaya gidip arkadaşlarıyla vakit geçirmek yerine, evlerinde internet üzerinden onlarla iletişim kurmayı tercih etmektedirler (Twenge, 2018). Bu nedenle Twenge (2018) bu kuşağa i-nesli demiş ve süper bağlantılı bir kuşak olarak değerlendirmiştir. Bu dijitalleşme ve süper bağlantılılık hali 2019 yılının sonunda Çin’de başlayan ve bir anda tüm dünyayı etkisi altına alan Covid 19 pandemisi ile tüm insanları etkisi altına almıştır. Pandemi, iş hayatından, eğitime, kamu işlerinden, bankacılık hizmetlerine kadar birçok alanı etkilemiş ve iş yapma şekillerini değiştirmiştir. Değişen bu iş yapış şekli insanlarda olduğu gibi işyerlerinde de iletişimin yönünü dijital platformlara çevirmiştir. 2020 yılında dünya çapında her gün yaklaşık 306 milyar e-posta gönderilmiş ve alınmıştır. Bu sayının 2025 yılında günlük 376 milyarın üzerine çıkması beklenmektedir. Son sektör verileri, mobile yönelik eğilimin e-posta için de geçerli olduğunu göstermektedir. Aralık 2018’de e-posta açılışlarının %43’ü mobil üzerinden gerçekleşmiştir. Bilgisayarda e-posta işlemi yapanların payı %18’e düşmüştür. Mobilin hakimiyeti göz önüne alındığında, iPhone e-posta uygulamasının en popüler e-posta işlem sağlayıcısı olması ve e-postaların % 29’unun iPhone ‘dan açılmış olması şaşırtıcı değildir. Gmail ise %27’lik payla ikinci sırada yer almıştır. Gmail, Google’a ait ücretsiz bir e-posta hizmetidir ve şirket, Ekim 2018’de dünya çapında 1,5 milyar aktif Gmail kullanıcısının bulunduğunu belirtmiştir (Statista, 2023).

Diğer taraftan dünya çapında 4,8 milyar sosyal medya kullanıcısı bulunmaktadır. Bu, küresel nüfusun %59,9’unu ve tüm internet kullanıcılarının %92,7’sini temsil etmektedir. Nisan 2022 ile Nisan 2023 arasında 150 milyon yeni sosyal medya kullanıcısı olmuştur. Bu durum sosyal medya kullanıcı sayısının önceki yıla göre %3,2 arttığını göstermektedir. Bu rakamlar parçalara ayrıldığında, her gün yaklaşık 410.000, saniyede ise 4,7 yeni sosyal medya kullanıcısı olduğu görülmektedir (Nyst, 2023). Bu veriler iletişimde dijital platformların yaygınlığını bir kez daha göstermektedir.

Dijital teknolojiler, çok sayıda çalışanın üretken ve bağlantıda kalmasının birincil yolu haline geldikçe, örgütler için halihazırda onlarca yıldır süren uzaktan çalışmaya kademeli geçiş aniden hızlanmıştır (Ozimek, 2020). Çalışma tarzındaki değişim, tutumlarda da değişime neden olmuştur. Uzaktan çalışmaya yönelik köklü direnç hem yöneticiler hem de çalışanlar için ortadan kalkmıştır (Colley ve Williamson, 2020). Dijital çalışma hem örgütler hem de çalışanlar için büyük faydalar sağlamakla beraber, teknolojiye bağlı stres ve kaygı gibi bir takım istenmeyen tutumları da beraberinde getirmiştir (Marsh vd., 2022). Bu stres ve kaygının önemli nedenlerinden birisi de iş yerinde dijital teknolojilerin yanlış kullanılmasına bağlı olarak ortaya çıkabilecek dijital nezaketsizlik olabilir. Dijital nezaketsizlik, iş yerindeki karşılıklı saygı normlarını ihlal eden, bilgisayar aracılığıyla gerçekleşen, diğerleriyle etkileşim için sergilenen iletişimsel davranıştır. Dijital nezaketsizlik yapan failin zarar verme niyeti olabilir veya olmayabilir (Lim ve Teo, 2009: 419). Bu kadar çok kişinin dijital teknolojiyi kullanması iletişimde dijital araçları seçmesi, bu dijital kanalları nasıl kullanacağını bilmeme hali kişilerde bilinçli veya bilinçsiz olarak, dijital nezaketsizliğe sebep olabilecektir. Günümüzde yüz yüze iletişimde nezaket kurallarına uyuluyor olsa da bu durum dijital araçların kullanımına yansımıyor olabilir. Belki de dijitalde doğru yapıldığı sanılan davranışlar, mesajın alıcısı tarafından doğru anlaşılabilir, kaba veya nezaketsiz bir davranış olarak algılanabilir.

Literatür tarandığında özellikle yerli literatürde iş yeri nezaketsizliği konusunda yapılan çalışmalar (Kanten, 2014; Demirel ve Erat, 2019; Üstün ve Ersolak, 2020; Seçkin, 2021; Karagöz, 2023) olmasına rağmen, iş yerinde dijital nezaketsizliğe ilişkin yapılmış bir çalışmaya rastlanmamıştır. Yerli literatürde kavramın ölçümlenebilmesi ve araştırılabilmesi için Lim ve Teo (2009) tarafından geliştirilmiş iş yerinde dijital nezaketsizlik ölçeği bu çalışma ile hem günümüze hem de Türkçeye uyarlanmıştır. Böylelikle bir ölçüm aracının olması kavramın yerli literatürde de çalışılmasını kolaylaştıracağı düşünülmüştür. İş dünyasının her geçen gün dijitalleştiği düşünüldüğünde dijital nezaketsizlik davranışlarının artabileceği, bunun da çalışanlardaki birçok tutum ve davranışı etkileyebileceği söylenebilir (Hammouri vd., 2024; Shahwar ve Dhar, 2024). Ayrıca dijital nezaketsizliği azaltmaya yönelik çalışmalarında iş dünyası için oldukça önemli bir konu olduğu düşünülmektedir. Uyarılması yapılan iş yerinde dijital nezaketsizlik ölçeği ile bu araştırmaların daha kolay yapılacağı kanısındayız.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu kısmında iş yerinde dijital nezaketsizlik kavramı açıklanacaktır.

2.1. İş Yerinde Dijital Nezaketsizlik

İş yeri nezaketsizliği kavramı, Andersson ve Pearson'ın (1999) yeni bir çalışma alanı olarak ele alınmıştır. Andersson ve Pearson (1999) iş yeri nezaketsizliğini; *"hedeflenen bireye zarar verme niyetinde belirsizlik, iş yerinde saygı kurallarını ihlal etme ve düşük şiddette görülen bir sapma davranışı"* şeklinde tanımlamışlardır (Vasconcelos, 2020: 514). İş yerinde nezaketsizlik kavramı halen araştırmacılar tarafından merak konusu olsa da dijitalleşmenin etkisiyle beraber yeni bir iş yeri nezaketsizliği kavramı olarak iş yerinde dijital nezaketsizlik kavramı uluslararası yazında araştırmacıların son zamanlarda daha fazla dikkatini çekmiştir (Kamaruddin vd., 2021; Aljawarneh vd., 2022; Xiao vd., 2023).

Dijital nezaketsizlik, iş yerindeki karşılıklı saygı normlarını ihlal eden, bilgisayar aracılığıyla gerçekleşen etkileşimlerde sergilenen iletişimsel davranıştır (Lim ve Teo, 2009: 419).

Dijital nezaketsizlik konusunda dijital beden dili oldukça önemlidir. Dijital platformlarda nezaketsiz görünmemek için öncelikle iletişim kanalının seçimi (e-posta veya sosyal medya), duyguyu aktarmada noktalama işaretlerinin kullanımı, saygıyı göstermek için zamanlama, gönderilen e-postalara kimlerin dahil edileceği (kime, Cc, BCC, tümünü yanıtla) gibi konuların iyi belirlenmesi gerekmektedir (Dhawan, 2022: 67).

Dijital nezaketin ince çizgileri olduğunu bilmek önemlidir. Çünkü yüz yüze belki de dikkate alınmayacak bir söz veya bir davranış, dijital iletişimde kaygıya, endişeye, kızgınlığa veya nezaketsizliğe yol açabilecektir.

Bir e-postaya verilecek cevapta süresi nezaket ve görgü kurallarına göre 24 saat makul bir süredir. Yine benzer şekilde mesai saati içerisinde gönderilen kısa mesajlara hızlı cevap verilmesi beklenir. Mesai saatleri dışında alınan bir mesaja ise mesai saatine kadar görmezlikten gelinebilir (Dhawan, 2022: 92). Dijital iletişimde özellikle astları stres ve kaygıya yönlendirecek ve onlar tarafından yöneticilerinin veya iş arkadaşlarının nezaketsizlik olarak değerlendirecekleri 4 unsur vardır (Dhawan, 2022: 50-63):

- **Kısalık:** Atılan mesaj karşısında *"Tamam. , Bu ne demek?, Konuşmalıyız"* gibi ifadeler mesajı atanı tedirgin edebilir. Bunun dışında yöneticiden beklenen *"Teşekkür ederim"* ifadesi yerine *"tşk"* veya *"Saol"* ifadeleri de yine nezaketsizlik olarak değerlendirilebilir.

- **Pasif agresiflik:** *"e-postamda da belirttiğim gibi"*, *"bunu daha önce açıklamıştım"* gibi ifadeler neden dikkat etmiyorsunuz, daha kaç kere belirteceğim anlamına gelen karşı tarafı tedirgin eden e-posta veya sosyal medya mesajı olarak algılanabilir.

- **Geciken cevaplar:** Yavaş verilen cevaplar veya sessizlik durumu kişilerde kaygıya ve endişeye neden olabilmektedir. Üstün sizi görmediği, dikkate almadığı ve kızdığı şeklinde yorumlanmasına neden olabilmektedir.

- **Resmiyet:** *"teşekkür ederim"* ifadesi normal şartlarda nezaketli bir davranış olarak görülmektedir. Ancak bir meslektaşınız *"Saat dörde kadar raporları göndermenizi istiyorum. Teşekkür ederim"* dediğinde daha resmi bir ifade ile belirttiğinde kızmanız ve davranışı emir olarak anlayarak nezaketsiz bulmanız doğaldır.

Dijital platform türü, yüz yüze iletişimden farklı olan önemli bir özelliğe sahiptir; algılanan anonimlik. Birçok yönden dijital platformlar, sapkın davranış sergileyen bireylere hareket edebilecekleri mükemmel bir ortam sağlamaktadır. Çünkü bu kişiler fiziksel olarak hedeften uzaklaşır, sonuçlar daha az görünür. Bu nedenle, dijital nezaketsizlikte bulunmak, yüz yüze nezaketsizlikte bulunmaktan daha kolay olabilir ve bu durum bu tür davranışların yaygınlığını artırabilir (Giumetti vd., 2012: 149). Ayrıca e-posta ve elektronik ortamlar birçok örgütte çalışanların etkileşimi ve bilgi alışverişi için temel kanaldır (Park vd., 2018).

İş yerinde dijital nezaketsizlik Lim ve Teo (2009) tarafından aktif dijital nezaketsizlik ve pasif dijital nezaketsizlik olmak üzere iki boyuttan oluştuğu ifade edilmiştir. Aktif dijital nezaketsizlikte doğrudan dijital kanallardan nezaketsiz, küçük düşürücü mesaj veya paylaşımlar yapılırken, pasif dijital nezaketsizlikte atılan mesaja geri dönmeme, mesajı görmezlikten gelme gibi davranışlar sergilenmektedir.

Literatür incelendiğinde dijital nezaketsizliğin iş yerlerinde kaygı ve düşmanlığı (Watkins vd., 2021), bilgi saklama davranışını (Ophoff vd., 2015), duygusal tükenmeyi (Niven vd., 2022) artırdığı, performansı ise azalttığı (Trope ve Liberman, 2010; McCarthy vd., 2020) yapılan çalışmalarla da görülmüştür. Yerli literatürde ise konu ile ilgili yapılmış bir çalışmaya rastlanmamıştır. Yapılan bu ölçek uyarlama çalışmasıyla yerli literatüre bir ölçek kazandırılmış olacaktır.

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Çalışmanın bu kısmında, çeviri çalışmasına, etik kurul izni beyanına, araştırmanın örnekleme, veri toplama araçlarına ve veri analizlerine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Ölçeğin Çeviri Çalışması

İş yerinde dijital nezaketsizlik ölçeği, Lim ve Teo (2009) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek Türkçeye uyarlanmadan önce Lim'den uyarlama çalışması için izin istenmiş, araştırmacının olumlu geri dönüşü sonrası etik kurul iznine başvurulmuş ve etik kurulunda onaylaması sonucunda ölçek çeviri aşamasına geçilmiştir.

Ölçeğin çeviri aşamasında Brislin 'nin (1986) önermiş oldukları yöntem kullanılmıştır. Bu yönetime göre; ölçek önce hedef dile çevrilmeli, bu çeviri değerlendirilmeli, kaynak dile yeniden çevrilmeli, geri çevirinin değerlendirilmesi yapılmalı ve son olarak uzman görüşü alınması şeklindedir.

Bu çalışmada da şu adımlar yapılmıştır. İlk olarak ölçek iki dil uzmanı tarafından Türkçeye çevrilmiştir. İkinci aşamada yönetim ve organizasyon alanında uzman bir öğretim üyesine her iki çeviride incelenmiş ve tek bir ölçek formu haline dönüştürülmüştür. Üçüncü aşamada ölçek tekrar bir dil uzmanı tarafından İngilizceye geri çevrilmiştir. Dördüncü aşamada ölçeğin orijinal hali ile tekrar çevrildiği halinin uyumlu olup olmadığı incelenmiş, gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Beşinci ve son aşamada hem İngilizceye hem de alana hâkim bir öğretim üyesi tarafından tekrar değerlendirilmiştir. Olumlu sonuç alınması neticesinde ölçek kullanılmaya başlanmıştır.

3.2. Araştırma Etik Kurul İzni

Bu çalışmayı gerçekleştirebilmek için Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 30.09.2022 tarihli, 2022/804 sayılı kararla onay alınmıştır.

3.3. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın verileri 2 ayrı örneklemden elde edilmiştir. 1. grup 183 akademisyenden oluşmaktadır. 2. grup ise banka, lojistik ve sağlık sektörü olmak üzere üç ayrı sektörde çalışan 202 çalışandan oluşmaktadır. Veriler çevrimiçi anket yöntemi kullanılarak kolayda örnekleme yöntemi ile toplanmıştır. Örnekleme büyüklüğü ile ilgili yazında farklı görüşler olsa da Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) için olması gereken örnekleme büyüklüğünün en az madde sayısının 10 katı olması gerektiği (Kline, 1994), Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) için örnekleme büyüklüğünün en az 150 olması (Kline, 2011) gerektiği ifade edilmiştir. Çalışmada öncelikle 1. grup akademisyenlerden elde edilen veriler AFA'ya tabi tutulmuştur. 2. gruptan elde edilen veriler ise DFA'ya tabi tutulmuştur. Her iki grubun örnekleme büyüklüğünün faktör analizi yapmaya yeterli olduğu görülmektedir.

3.4. Veri Toplama Aracı

İş yerinde dijital nezaketsizlik ölçeği: İş Yerinde Dijital Nezaketsizlik (İDN) ölçeği Lim ve Teo (2009) tarafından geliştirilmiş 14 ifadelik "aktif dijital nezaketsizlik" ve "pasif dijital nezaketsizlik" olmak üzere 2 boyuttan oluşmaktadır. Lim ve Teo (2009) ölçek ifadelerini, çalışanların yöneticilerinden gördükleri dijital nezaketsizlik düzeylerini düşünerek cevap vermeleri şeklinde belirlemişlerdir. 15 yıl önce dijitalin bu kadar yaygın kullanılmadığı dönemlerde sadece yöneticilerle sınırlı tutmak makul değerlendirilebilir. Ancak günümüzde dijital nezaketsizlik sadece yöneticilerden değil, iş arkadaşlarından, müşterilerden veya örgütün diğer paydaşlarından olabileceği düşüncesiyle sorulara katılımcılardan "yöneticim..." yerine "iş yerimde..." ifadesiyle cevap vermeleri istenmiştir. Ayrıca ölçeği geliştiren araştırmacılar dijital nezaketsizliği sadece e-posta ile sınırlı tutmuşlar ve ifadeleri bu doğrultuda hazırlamışlardır. Ancak günümüzde sosyal medya uygulamaları da örgütler için sık kullanılan iletişim araçlarıdır. Bu nedenle ifadelere e-postanın yanı sıra "sosyal medya (whatsapp vb.)" ifadesi eklenerek ölçek hem Türkçeye hem de günümüze uyarlanmıştır. Son olarak ölçeği geliştiren araştırmacılar "siber nezaketsizlik" olarak

ölçeği geliştirmişlerdir. Alınan uzman görüşleri sonucunda ölçeğin “dijital nezaketsizlik” olarak uyarlanması Türk kültürüne daha uygun olacağı belirtilmiş ve ölçek iş yerinde siber nezaketsizlik yerine iş yerinde dijital nezaketsizlik olarak uyarlanmıştır.

Yaşam Tatmini Ölçeği: Çalışmada ölçüt geçerliliğini yapabilmek için yaşam tatmini ölçeği kullanılmıştır. Yaşam tatmini ölçeği Diener vd. (1985) tarafından geliştirilmiş Türkçeye uyarlaması Bekmezci ve Mert (2018) tarafından yapılmış 5 ifadeli ölçektir.

3.5. Veri Analizleri

Ölçek uyarlama çalışması için öncelikle yapı geçerliliğini test etmek amacıyla AFA ve DFA analizleri yapılmıştır. Daha sonra ölçekte yakınsak ve ıraksak geçerliliği için AVE, CR ve MSV değerleri incelenmiştir. Son olarak ölçeğin ölçüt geçerliliği için yaşam tatmini ölçeği ile korelasyon analizi yapılmıştır. Güvenirlik katsayısı için Cronbach Alfa (CA) ve Birleşik Güvenirlik (CR) katsayıları incelenmiştir. Analizler yapılırken SPSS ve AMOS istatistik programlarından yararlanılmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmanın örneklemini 2 ayrı gruptan oluşmaktadır.

1. Grup: Araştırmada AFA yapabilmek için ilk veriler 183 akademisyenden elde edilmiştir. Katılımcıların %47’si kadın, %72,7’si evli, %48,6’sı 36-45 yaş aralığında, %11,5’i Prof. Dr., %31,7’si mesleğinin 11-15 yıldır yapmakta, %25,1’i aynı üniversitede 11-15 yıldır çalışmaktadır.

2. Grup: Araştırmada DFA yapabilmek için veriler farklı üç sektördeki (banka, lojistik ve sağlık) 202 çalışandan elde edilmiştir. Katılımcıların %54,5’i erkek, %63,4’ü evli, %25,2’si banka çalışanı %46,5’i lisans mezunu, %42,6’si mesleğinin 11-15 yıldır yapmaktadır.

4.2. Betimleyici İstatistikler

Araştırmada yapı geçerliliğini test etmeden önce ölçeğin normallik dağılımına bakmak gerekmektedir. Yapılan analizlerde ilk grubun çarpıklık değeri -,268 ve basıklık değerleri -,643 şeklinde hesaplanmıştır. İkinci grubun çarpıklık değeri ,544 ve basıklık değeri ,043 şeklinde hesaplanmıştır. Bu değerlerin $\pm 1,5$ sınırları arasında olması beklenmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Dolayısıyla bu sonuçlara göre ölçek normal dağılım göstermiştir. Ayrıca ölçeğin ortalaması birinci grupta 2,39 ve standart sapması 0,82, ikinci grupta ortalama 2,37 ve standart sapması 0,84’tür.

4.3. Yapı Geçerliliği

İDN ölçeğinin yapı geçerliliğini test edebilmek için ölçeğin Türk kültüründe de aynı şekilde, aynı yapıyı ya da kavramı ölçüp ölçmediğini araştırmak için önce birinci gruptan elde edilen verilerle AFA yapılmıştır. Daha sonra ölçeğin model uyumunu test etmek için ikinci gruptan elde edilen verilerle DFA yapılmıştır. Son olarak yakınsak ve ıraksak geçerlilikler yapılmıştır. Ölçek uyarlama çalışmalarında genelde, AFA ve DFA’nın birlikte kullanıldığı görülmüştür (Jöreskog ve Sörbom, 1993).

4.3.1. Açıklayıcı Faktör Analizi

İDN ölçeğinin yapı geçerliliğini test edebilmek öncelikle AFA analizi yapılmıştır. AFA’da öncelikle örneklem yeterliliği incelenmiştir. Örneklem yeterliliğini belirleyebilmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri incelenmiştir. KMO değerinin 0,60’tan büyük olmasının yanında, Barlett Küresellik Testinin ise anlamlı olması ($p < 0,05$) istenmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2015: 303). Ölçeğe ait KMO değeri 0,894 iken ve Barlett Küresellik Test ($p = 0,000$) bu değerlere göre örneklem faktör analizine uygun olduğu görülmektedir (bknz. Tablo 1)

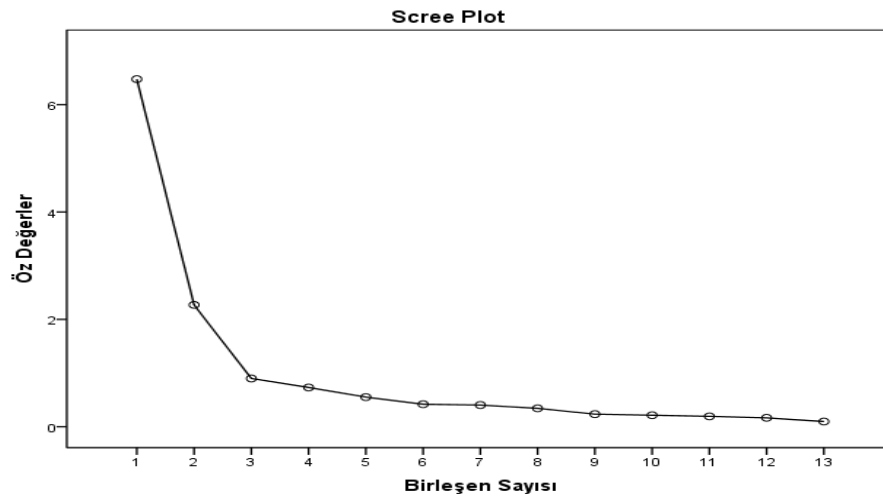
Yapılan AFA sonucunda 14 ifadeli İDN ölçeğinden PDN7 maddesi iki faktör altında yer alarak çapraz yük oluşturduğu ve bu yüklerin arasındaki farkın 0,10’dan az olması nedeniyle ölçekten çıkarılmıştır. Geri kalan 13 maddenin 2 faktörlü yapı oluşturduğu belirlenmiştir. İDN ölçeğine ait faktör yüklerinin Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1: İDN Ölçeği Faktör Yükleri

	Faktör Yükleri	Faktör Açıklayıcıları (Açıklanan Varyans)	Öz Değerler
Aktif Dijital Nezaketsizlik			
ADN6	,899	49,802	6,474
ADN3	,878		
ADN2	,859		
ADN5	,855		
ADN1	,850		
ADN4	,839		
ADN7	,574		
Pasif Dijital Nezaketsizlik			
PDN3	,841	17,460	2,270
PDN2	,836		
PDN5	,813		
PDN1	,779		
PDN6	,583		
PDN4	,479		
Açıklanan Toplam Varyans: %67,262 KMO: 0,894, Bartlett Küresellik Testi: $\chi^2= 1755,132$ SD:78; p=,000			

Tablo 1 incelendiğinde her bir faktör yükünün 0,40'tan büyük olduğu ve açıklanan varyansın %67,262 olduğu görülmektedir. AFA'da faktör sayısını belirlerken faktörlere ait öz değerlerin 1'in üzerinde olması beklenmektedir. Öz değerler incelendiğinde 1'in üzerinde öz değere sahip olan 2 faktör olduğu görülmektedir. Bu durumun yamaç grafiği ile de kontrol edilmesi önerilmektedir (George ve Mallery, 2003).

Ölçeğe ilişkin yamaç grafiği Şekil 1'de yer almaktadır.



Şekil 1. Yamaç Grafiği

Şekil 1 incelendiğinde yamaç grafiğine göre de ölçeğin iki faktörlü bir yapıya sahip olduğu anlaşılmıştır.

Birinci gruptan elde edilen veriler sonucunda ölçeğe ilişkin güvenilirlik katsayısı olan Cronbach Alfa katsayıları Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Birinci Grup Güvenirlik Katsayıları

Ölçek	İfade Sayısı	1. Grup Güvenirlik Katsayısı
İDN	13	0,912
Aktif Dijital Nezaketsizlik	7	0,935
Pasif Dijital Nezaketsizlik	6	0,846

Sosyal bilimlerde güvenilirlik analizi için iç tutarlılığı gösteren Cronbach Alfa kat sayısına bakılmaktadır. Bu değerin 0,70 üzeri olması beklenmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2015: 318). Tablo incelendiğinde bütün değerlerin 0,70 üzerinde olduğu görülmektedir.

4.3.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

AFA analizi ile ölçeğin faktör yapısı belirlendikten sonra, kuramsal bir temele dayanarak çeşitli ifadelerden oluşturulan faktörlerin verilerle uyumlu olup olmadığını tespit etmek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır (Büyüköztürk vd., 2004).

DFA yapıldıktan sonra öncelikle t değerleri (C.R) incelenmiştir. Bu değerin 0,05 anlamlılık düzeyinde 1,96’dan büyük olması beklenmektedir. Ayrıca yine t değerlerinin 0,01 anlamlılık düzeyinde ise 2,576’dan büyük olması beklenmektedir (Çelik ve Yılmaz, 2013: 150). Bu bağlamda ölçeğe ait t değerinde bir sorun olmadığı tespit edilmiştir. Daha sonra faktör yükleri incelenmiştir. 0,50 altında bir faktör yükünün olmamasına dikkat edilmiştir (Gürbüz, 2019). Faktör yükü nedeni ile de herhangi bir ifade ölçekten atılmamıştır.

Bu işlemlerden sonra ölçeğe ait uyum iyiliği değerlerine bakılmıştır. DFA analizinde uyum indeksleri olarak χ^2/df , CFI, GFI, TLI ve NFI değerleri incelenmiştir. Hu ve Bentler (1999), RMSEA değerinin önemli bir karşılaştırmalı uyum indeksi olduğunu belirtmekle birlikte, bu değerin örneklem büyüklüğüne oldukça duyarlı olduğunu ifade etmişlerdir. Özellikle, 250’den az örneklem büyüklüğünde RMSEA değerinin uyum iyiliğini referans aralığında göstermeyeceğini ve bu nedenle modelin reddedilmesine yol açabileceğini vurgulamışlardır. Bu sebeple, 250’den küçük örneklem büyüklüğüne sahip veri setlerinde RMSEA değerine bakılmamasını önermişlerdir. Bu çalışmada da örneklem büyüklüğü 250’nin altında olduğundan, RMSEA değeri incelenmemiştir. Ölçeğe ait uyum iyiliği değerleri Tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo 3: Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Değerleri (Modifikasyon Öncesi)

Ölçek	χ^2/df	NFI	GFI	CFI	TLI
İDN	4,482	0,857	0,796	0,885	0,889
İyi Uyum *	≤ 3	≥ 0.95	≥ 0.90	≥ 0.95	≥ 0.95
Kabul edilebilir Uyum*	≤ 5	≥ 0.80	≥ 0.80	≥ 0.85	≥ 0.80

*Simon vd.,2010

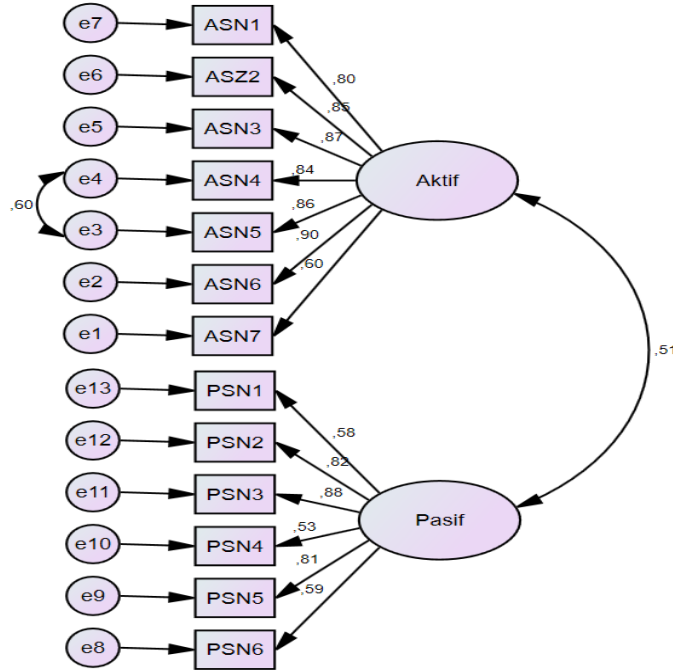
Tablo 3 incelendiğinde sadece GFI değerlerinin beklenen uyum değeri aralıklarında olmadığı görülmüştür. Bu durumda Akyüz (2018) modifikasyon indekslerinde iyileştirme yoluna gitmek gerektiğini önermiştir. İyileştirme yapılırken uyumu azaltan değişkenler tespit edilerek, artık değerler arasında kovaryansı yüksek olanlar için yeni kovaryanslar oluşturulmuştur. Analiz sonucunda, ASN5 “Doğrudan küçümseyen veya aşağılayan bir e-posta veya sosyal medya (whatsapp vb.) mesajı aldım.” ifadesi ile ASN4 “Gönderilen bir e-postada veya sosyal medya mesajında (whatsapp vb.) paragraflar arasında aşağılayıcı ve kaba ifadelerle maruz kaldım.” ifadesi arasında yeni bir kovaryans oluşturulmuştur. İleride yapılan çalışmalarda bu durumun göz önüne alınması, ölçeği kullanacak olan araştırmacılar açısından önemli olacaktır. Yapılan bu iyileştirme sonucunda ölçeğe ait uyum iyiliği değerleri Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4: Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Değerleri (Modifikasyon Sonrası)

Ölçek	χ^2/df	NFI	GFI	CFI	TLI
İDN	3,634	0,886	0,841	0,914	0,894
İyi Uyum*	≤ 3	≥ 0.95	≥ 0.90	≥ 0.95	≥ 0.95
Kabul edilebilir Uyum*	≤ 5	≥ 0.80	≥ 0.80	≥ 0.85	≥ 0.80

*Simon vd.,2010

Tablo 4 incelendiğinde tüm değerlerin kabul edilebilir uyum değerleri arasında olduğu görülmektedir. Ölçeğe ilişkin birinci düzey DFA modeli Şekil 2’de yer almaktadır.



Şekil 2. İş Yerinde Dijital Nezaketsizlik Ölçeği Birinci Düzey DFA Modeli

Modifikasyonlardan sonra modele ait standart yol katsayılarına, standart olmayan yol kat sayılarına, t değerlerine (C.R.) ve standart hatalarına ilişkin bilgiler Tablo 5’te yer almaktadır.

Tablo 5: İş Yerinde Dijital Nezaketsizlik Ölçeği Birinci Düzey DFA Ölçüm Değerleri

			β_0	β_1	S.E.	C.R.	P
ASN7	<---	Aktif	0,597	1			
ASN6	<---	Aktif	0,905	1,748	0,182	9,614	***
ASN5	<---	Aktif	0,858	1,531	0,164	9,315	***
ASN4	<---	Aktif	0,845	1,554	0,169	9,221	***
ASN3	<---	Aktif	0,872	1,471	0,156	9,41	***
ASN2	<---	Aktif	0,848	1,73	0,187	9,248	***
ASN1	<---	Aktif	0,798	1,573	0,177	8,894	***
PSN6	<---	Pasif	0,588	1			
PSN5	<---	Pasif	0,815	1,21	0,141	8,58	***
PSN4	<---	Pasif	0,526	0,841	0,133	6,306	***
PSN3	<---	Pasif	0,875	1,268	0,142	8,913	***
PSN2	<---	Pasif	0,825	1,163	0,135	8,642	***
PSN1	<---	Pasif	0,577	0,688	0,101	6,781	***

β_0 = Standart yol kat sayıları β_1 = Standart olmayan yol kat sayıları S.E= Standart hata C.R= t değerleri

Tablo 5 incelendiğinde standartlaştırılmış faktör yüklerine göre aktif nezaketsizlik alt boyutunu en iyi açıklayan maddenin ASN6 ($\beta_0=0,905$), pasif nezaketsizlik boyutunu en iyi ifade eden maddenin PSN3 ($\beta_0=0,875$) olduğu anlaşılmaktadır.

4.4. Yakınsak ve İraksak Geçerlilik

“Yakınsak geçerlilik değişkenlere ilişkin ifadelerin birbirleriyle ve oluşturdukları faktör ile ilişkili olduklarını ifade etmektedir. İraksak geçerlilik ise değişkenlere ilişkin ifadelerin ait oldukları faktör dışındaki faktörlerle kendi buldukları faktörden daha az ilişkili olması gerektiğidir” (Yaşlıoğlu, 2017). Yakınsak değerinin hesaplanabilmesi için CR (Birleşik Güvenlik) ve AVE (ortalama varyans) değerlerine bakılmıştır. Fornell ve Larcker (1981) AVE değerinin 0,50'nin üzerinde olması gerektiğini ve CR değerinin ise 0,70'in üzerinde olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Fakat AVE 0,50'den küçük olmasına karşın, CR değeri 0,60' dan yüksekse, halen yakınsak geçerliliğin olduğunu belirtmişlerdir. İraksak geçerlilik için de MSV değerine bakılmıştır. AVE>MSV olması beklenmektedir (Yaşlıoğlu, 2017: 80). Tablo 6'da CR, AVE ve MSV değerleri verilmiştir.

Tablo 6: Yakınsak ve İraksak Geçerlilik Değerleri

Ölçek	İfade Sayısı	CR	AVE	MSV
Aktif Dijital Nezaketsizlik	7	0,93	0,67	0,26
Pasif Dijital Nezaketsizlik	6	0,85	0,51	0,26

Tablo 6 incelendiğinde yakınsak ve ıraksak geçerlilik için AVE, CR ve MSV değerlerinin istenen değer aralıklarında olduğu görülmektedir.

4.5. Ölçüt Geçerliliği

İş yerinde dijital nezaketsizlik ölçeğinin, ölçüt geçerliliğini araştırmak için iki örneklem üzerinde ölçeğin alt boyutları ile yaşam tatmini arasındaki ilişki incelenmiştir. İş yerinde nezaketsizlikle yaşam tatmini arasında negatif ilişkinin olduğunu bulgulayan çalışmalar (Miner vd. 2012), iş yerinde dijital nezaketsizlik ile yaşam tatmini arasında da bir ilişki olacağını kanıtlamıştır. Bu nedenle ölçüt geçerliliği için yaşam tatmini ölçeği seçilmiştir. Her iki örneklem ilişkili değişkenler arası korelasyon analiz sonuçları Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7: Ölçekler Arası Korelasyon Katsayıları

	Akademisyen=(183)				Çalışan=(202)			
	1	2	3	4	1	2	3	4
(1) Aktif nezaketsizlik	1				1			
(2) Pasif nezaketsizlik	,543**	1			,511**	1		
(3) İDN	,810**	,630**	1		,914**	,816**	1	
(4) Yaşam tatmini	-,230**	-,397**	-,193**	1	-,415**	-,699**	-,742**	1

** $p<0,01$

Tablo 7 incelendiğinde yaşam tatmini ölçeği ile iş yerinde dijital nezaketsizlik ölçeğinin toplamı ve boyutları arasında hem akademisyenlerde hem de diğer çalışanlarda $p < 0,01$ anlamlılık düzeyinde negatif ilişki olduğu saptanmıştır. Bu da ölçeğin ölçüt geçerliliğinin olduğunu göstermektedir.

4.6. Güvenirlik Analizi

İkinci gruba ait Cronbach Alfa katsayıları ve birleşik güvenirlik katsayıları Tablo 8'de yer almaktadır.

Tablo 8: İkinci Grup Güvenirlik Katsayıları

Ölçek	Cronbach Alfa	CR
İDN	0,905	-
Aktif Dijital Nezaketsizlik	0,922	0,93
Pasif Dijital Nezaketsizlik	0,837	0,85

İkinci gruptan elde edilen verilerin güvenilirlik katsayıları da beklenen değerlerin oldukça üzerindedir. Bu durum ölçeğin güvenilir bir ölçek olduğunun göstergesidir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada Lim ve Teo (2009) tarafından geliştirilmiş 14 ifade 2 boyuttan oluşan iş yerinde dijital nezaketsizlik ölçeğinin Türkçeye uyarlaması yapılmıştır. Çalışmada öncelikle ölçek orijinal dilinden Türkçeye çevrilmiştir.

Ölçek uyarlama çalışmasında veriler iki ayrı gruptan elde edilmiştir. Ölçek uyarlama çalışmasında öncelikle AFA yapılmıştır. AFA analizi için veriler akademisyenlerden (n=183) elde edilmiştir. Analiz sonucunda ölçekten 1 ifade farklı birçok faktör altında binişik olduğu için çıkarılmış ve 13 ifade ile ölçeğin geçerlendiği görülmüştür. Daha sonra bu 13 ifade farklı 3 meslek grubunda (banka, lojistik ve sağlık) çalışan kişilerden elde edilen verilerle DFA'ya tabi tutulmuştur. DFA sonucunda ölçeğin 2 boyutlu 13 ifadeli yapısı 1 modifikasyonla doğrulanmış, böylelikle ölçeğin yapı geçerliliği test edilmiştir. Daha sonra ölçeğin yakınsak, ıraksak ve ölçüt geçerlilikleri de yapılmış, ölçekler bu şekilde de geçerlenmiştir. Ölçeğin ölçüt geçerliliği için yaşam tatmini ölçeği kullanılmış ve korelasyon analizi her iki grup için de yapılmıştır. İDN ile yaşam tatmini arasında negatif ilişkiler olduğu da bulgulanmıştır. Ölçeğin güvenilirlik analizleri içinde birinci gruptan elde edilen verilerin Cronbach Alfa katsayısına değerlerine, ikinci gruptan elde edilen verilerin hem Cronbach Alfa katsayısı değerlerine hem de birleşik güvenilirlik (CR) değerlerine bakılmıştır. Ölçeğin her iki grupta da güvenilirlik katsayılarının oldukça yüksek olduğu görülmüştür.

Yapılan bu analizler sonucunda ölçeğin Türk kültüründe 13 ifade ve 2 boyutlu olarak yapılacak çalışmalarda kullanılabileceği anlaşılmıştır. Ölçeğin Türkçe ifadeleri Ek-1'de yer almaktadır.

Günümüz iş dünyasındaki iletişimin büyük bir kısmının dijital kanallarla yapıldığı düşünüldüğünde, bu durum dijital araçların önemini anlamamızı kolaylaştırmaktadır. İletişimde dijitalleşme beraberinde, dijital ortamlarda nasıl doğru iletişim kurulabilir sorusunu da getirmektedir. İster yöneticilerden çalışanlara olsun, ister çalışanların birbirleri arasında olsun dijital iletişim doğru kullanılmadığında bu durum dijital nezaketsizliğe neden olacaktır. Dolayısıyla iş yerinde dijital nezaketsizliğin bazı tutum ve davranışlara da etkisi olacaktır. İş yerinde nezaketsizliğin örgütsel çıktılarının olduğu çalışmaların varlığı (Yıldız ve Bayrakçı, 2020; Çiçek ve Çiçek, 2020; Namin vd., 2021; Alhas ve Seçkin, 2023), iş yerinde dijital nezaketsizliğin de örgütsel çıktılara neden olacağına bir göstergesi olabilir. Bu nedenle bu yeni nezaketsizlik türünün araştırılıp, örgütsel çıktılara etkisinin neler olacağını belirleyebilmek için uyarlaması yapılmış iş yerinde dijital nezaketsizlik ölçeğinin kullanılabilir olduğu bu çalışma ile tespit edilmiştir. Uyarlaması yapılan iş yerinde dijital nezaketsizlik ölçeğiyle alandaki boşluğun doldurulduğu düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akyüz, H. E. (2018). Yapı geçerliliği için doğrulayıcı faktör analizi: Uygulamalı bir çalışma. *Bitlis Eren Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 7(2), 186-198.
- Alhas, F., ve Seçkin, Ş. N. (2022). İş yeri nezaketsizliği ve sanal kaytarma arasındaki ilişkide örgütsel sinizmin aracılık rolü. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (58), 123-143.
- Aljawarneh, N. M., Alomari, K. A. K., Alomari, Z. S. ve Taha, O. (2022). Cyber incivility and knowledge hoarding: does interactional justice matter?. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 52(1), 57-70.
- Andersson, L. M. ve Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of management review*, 24(3), 452-471.
- Bekmezci, M. ve Mert, İ. S. (2018). Yaşam tatmini ölçeğinin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(8), 166-177.

- Brislin, R. W. (1986). *The Wording and translation of research instruments. Field Methods in Cross-Cultural Research* (Ed: Lonner W. J., Berry J. W.), (pp. 137–164). Beverly Hills, CA: Sage Publications, Inc.
- Büyüköztürk, Ş., Akgün, Ö. E., Kahveci, Ö. ve Demirel, F. (2004). Güdülenme ve öğrenme stratejileri ölçeğinin Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 4(2), 207-239.
- Colley, L. ve Williamson, C. D. S. (2020). Working during the Pandemic: From resistance to revolution? UNSW Canberra. Elde edilen tarih:03.01.2024, <https://www.unsw.adfa.edu.au/public-service>
- Çelik, H. E. ve Yılmaz, V. (2013). *Lisrel 9.1 ile yapısal eşitlik modellemesi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çiçek, B., ve Çiçek, A. (2020). İşyeri nezaketsizliğinin yaratıcı çalışan performansı üzerindeki etkisi: Lider-üye etkileşiminin aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(2), 267-282.
- Demirsel, M. T. ve Erat, L. (2019). Algılanan işyeri nezaketsizliğinin çalışan memnuniyeti üzerindeki etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (42.1), 209-221.
- Dhawan, E. (2022). *Dijital Beden Dili*. (Çev. Zeynep Sena SÖKMEN), Timaş yayınları
- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J. ve Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Giumetti, G. W., McKibben, E. S., Hatfield, A. L., Schroeder, A. N. ve Kowalski, R. M. (2012). Cyber incivility@ work: The new age of interpersonal deviance. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 15(3), 148-154.
- George D. ve Mallery P. (2003). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference. 11.0 update (4th ed.)*. Boston: Allyn & Bacon
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2015). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri (2.Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S. (2019). *Amos ile yapısal eşitlik modellemesi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hammouri, G. M. M., Esenyel, I., ve Aljawarneh, N. M. (2024). Sustainable Cyber Incivility and Service Innovation: Does Transformational Leadership Matter? *Sage Open*, 14(2). <https://doi.org/10.1177/21582440241249153>
- Hu, L. T., ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Jöreskog, K.G. ve Sörbom, D. (1993), *LISREL 8: Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language*, Scientific Software International Lawrence Erlbaum, Chicago, IL. Hillsdale, N.J
- Kanten, P. (2014). İşyeri nezaketsizliğinin sosyal kaytarma davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolü. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 11-26.
- Karagöz, H. (2023). İşyeri nezaketsizliği ile örgütsel bağlılık ilişkisinde algılanan yönetici desteğinin aracılık rolü: perakende sektöründe bir araştırma. *Politik Ekonomik Kuram*, 7(2), 185-200.
- Kamaruddin, F. A., Ismail, I. R. ve Hamid, H. A. (2021). Experienced versus instigated cyber incivility: Does Self-Enhancement Matter? Ketidaksopanan Siber yang Dialami Lawan Dimulakan: Adakah Peningkatan Diri Penting?. *Journal of Management and Muamalah*, 11(2), 113-131.
- Kline, P. (1994). *An Easy Guide To Factor Analysis*. New York: Routledge.
- Kline, R. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York.
- Lim, V. K. ve Teo, T. S. (2009). Mind your E-manners: Impact of cyber incivility on employees' work attitude and behavior. *Information & Management*, 46(8), 419-425. Guilford Press.
- Miner, K.N, Settles, I.H., Pratt-Hyatt, J.S. ve Brady, C.C. (2012). Experiencing Incivility in Organizations: The Buffering Effects of Emotional and Organizational Support. *Journal of Applied Social Psychology*, 42 (2), 340–372.
- Marsh, E., Vallejos, E. P. ve Spence, A. (2022). The digital workplace and its dark side: An integrative review. *Computers in Human Behavior*, 128, 107118.
- McCarthy, K., Pearce, J. L., Morton, J. ve Lyon, S. (2020). Do you pass it on? An examination of the consequences of perceived cyber incivility. *Organization Management Journal*, 17(1), 43-58.

- Meydan, C.H. ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Namin, B. H., Øgaard, T., ve Røislien, J. (2021). Workplace incivility and turnover intention in organizations: A meta-analytic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(1), 25.
- Niven, K., Connolly, C., Stride, C. B. ve Farley, S. (2022). Daily effects of face-to-face and cyber incivility via sadness, anger and fear. *Work & Stress*, 36(2), 147-163.
- Nyst, A. (Temmuz, 2023). 134 Social Media Statistics You Need To Know For 2023. Elde edilen tarih:01.01.2024, <https://www.searchenginejournal.com/social-mediastatistics/480507/#:~:text=1.,increase%20year%2Dover%2Dyear.>
- Ophoff, J., Machaka, T. ve Stander, A. (2015). Exploring the impact of cyber incivility in the workplace. In Proceedings of Information Science & IT Education Conference (InSITE), 443-504.
- Ozimek, A. (Mayıs, 2020). The future of remote work. SSRN. Elde edilme tarihi: 01.01.2024, [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3638597.](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3638597)
- Park, Y., Fritz, C. ve Jex, S.M. (2018). Daily cyber incivility and distress: the moderating roles of resources at work and home. *Journal of Management*, 44 (7), 2535-2557.
- Statista (Ağustos, 2023). Number of e-mail users worldwide from 2017 to 2026. Elde edilen tarih:02 01 2024, <https://www.statista.com/statistics/255080/number-of-e-mail-users-worldwide>
- Seçkin, Ş. N. (2021). İşyeri nezaketsizliğinin geri çekilme davranışlarına etkisi: tükenmişliğin aracı, kişisel adil dünya inancının düzenleyici rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 28(2), 421-439.
- Shahwar, D., ve Dhar, R.L. (2024). Unravelling the mysteries of cyber incivility: a systematic review and research agenda. *International Journal of Conflict Management* 35 (4), 658-683. <https://doi.org/10.1108/IJCM-06-2023-0115>
- Simon, D., Kriston, L., Loh, A., Spies, C., Scheibler, F., Wills, C., ve Härter, M. (2010). Confirmatory factor analysis and recommendations for improvement of the Autonomy-Preference-Index (API). *Health expectations*, 13(3), 234-243.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. ve Ullman, J. B. (2013). *Using multivariate statistics*, 6, 497-516, Boston, MA: pearson.
- Trope, Y. ve Liberman, N. (2010). Construal-level theory of psychological distance. *Psychological Review*, 117(2), 440-463.
- Twenge, J. M. (2018). İ-Nesli. Kaktüs yayınları.
- Üstün, F. ve Ersolak, Ş. (2020). Makyavelizmin iş yeri nezaketsizliğine etkisi: Banka çalışanları üzerine bir araştırma. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (7), 329-343.
- Vasconcelos, A. F. (2020). Workplace incivility: a literature review. *International Journal of Workplace Health Management*, 13(5), 513-542.
- Watkins, T., Krishnan, S. ve Barnes, C. M. (2021). A sleep and self-control model of cyber incivility at work. *Sleep Health*, 7(4), 468-473.
- Xiao, S. P., Lu, Y., Yan, Y., Zhou, Z. E., Cao, Z. X., ve Zhao, K. C. (2023). Effects of two-dimensional cyber incivility on employee well-being from a self-determination perspective. *Frontiers in Psychology*, 14, 1137587.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Yıldız, S., ve Bayrakçı, C. (2020). İşyeri nezaketsizliği ile iş stresi arasındaki ilişki: akademisyenler üzerine bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (40), 515-529.

Ek-1: Ölçek İfadeleri

Aşağıdaki ifadeleri	
"İş yerimde....." başlayarak cevaplamanız istenmektedir.	
Aktif Dijital Nezaketsizlik	
1	E-posta veya sosyal medya (whatsapp vb.) aracılığıyla birisinden incitici bir mesaj aldım.
2	Bir kişi bana yüz yüze söyleyemeyeceği olumsuz bir şeyi e-posta veya sosyal medya (whatsapp vb.) yoluyla söyledi.
3	E-posta veya sosyal medya (whatsapp vb.) yoluyla hakkımda küçük düşürücü veya aşağılayıcı açıklamalarda bulundu.
4	Gönderilen bir e-postada veya sosyal medya mesajında (whatsapp vb.) paragraflar arasında aşağılayıcı ve kaba ifadelere maruz kaldım.
5	Doğrudan küçümseyen veya aşağılayan bir e-posta veya sosyal medya (whatsapp vb.) mesajı aldım.
6	Bana kaba ve nezaketsiz bir ton kullanılarak e-posta veya sosyal medya (whatsapp vb.) mesajı gönderildi.
7	Tamamen büyük harflerle yazılan (bağırma ifadesi) bir e-posta veya sosyal medya (whatsapp vb.) mesajı aldım.
Pasif Dijital Nezaketsizlik	
8	E-postalarım veya sosyal medya mesajlarıma genelde hiç cevap verilmiyor.
9	E-posta veya sosyal medya (whatsapp vb.) yoluyla yaptığım bir istek (ör. bir toplantı, plan) yok sayıldı veya görmezden gelindi.
10	E-postalarım veya sosyal medya (whatsapp vb.) mesajlarıma yanıt verildi ancak belirttiğim isteklerime yanıt verilmedi.
11	Zaman kısıtı olan e-posta veya sosyal medya (whatsapp vb.) mesajı aldım (örneğin, kısa sürede bir toplantıyı iptal etmek veya planlamak).
12	E-posta veya sosyal medya (whatsapp vb.) yoluyla yaptığım bir açıklamaya çok az dikkat edildi veya fikrime çok az ilgi gösterildi.
13	Otomatik olarak gönderilen "talebiniz alınmıştır" cevabından sonra hiç dönüş olmayan mesajlarım oldu.
14	Yüz yüze diyalog gerektiren tartışmalar için e-posta veya sosyal medya (whatsapp vb.) mesajı kullanıldı. *

*Ölçekten çıkarılan ifade

Beyan ve Açıklamalar (Disclosure Statements)

1. Bu çalışmanın yazarları, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduklarını kabul etmektedirler (The authors of this article confirm that their work complies with the principles of research and publication ethics).
2. Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir (No potential conflict of interest was reported by the authors).
3. Bu çalışma, intihal tarama programı kullanılarak intihal taramasından geçirilmiştir (This article was screened for potential plagiarism using a plagiarism screening program).