

# İşyerinde Siber Zorbalık Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Sınama Çalışması

## Turkish Adaptation of the Workplace Cyberbullying Measure: A Validity and Reliability Testing Study

Aysun Kanbur<sup>1</sup>, Engin Kanbur<sup>2</sup>



Bu çalışmanın bir bölümü, 26. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde (10-12 Mayıs 2018, Trabzon) sunulmuştur.

<sup>1</sup>Doç. Dr., Kastamonu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Kastamonu, Türkiye

<sup>2</sup>Doç. Dr., Kastamonu Üniversitesi, Sivil Havacılık Yüksekokulu, Havacılık Yönetimi Bölümü, Kastamonu, Türkiye

### Sorumlu yazar/Corresponding author:

Engin Kanbur,  
Engin Kanbur, Kastamonu Üniversitesi,  
Sivil Havacılık Yüksekokulu, Havacılık  
Yönetimi Bölümü, Kastamonu-Türkiye  
E-posta/E-mail: ekanbur@kastamonu.edu.tr

Geliş tarihi/Received: 27.08.2018

Kabul tarihi/Accepted: 26.11.2018

**Atıf/Citation:** Kanbur, A. ve Kanbur, E. (2018). İşyerinde Siber Zorbalık Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlilik sınama çalışması. *Psikoloji Çalışmaları - Studies in Psychology*, 38(2): 237-258. <https://doi.org/10.26650/SP2018-0018>

### ÖZ

İşyerinde Siber Zorbalık Ölçeği, çalışanların son altı ay içerisinde bilişim teknolojilerini kullanmaları neticesinde işyerlerinde yaşadıkları siber zorbalık deneyimlerini belirlemek amacıyla geliştirilmiş bir ölçektir. Ölçek, 17 madde ile İş Odaklı Siber Zorbalık ve Birey Odaklı Siber Zorbalık olmak üzere iki faktörden oluşmaktadır. Bu çalışmada İşyerinde Siber Zorbalık Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması yapılarak ölçeğin geçerlik ve güvenirliliğine yönelik snama yapılmıştır. Çalışma, bankacılık sektöründe görev yapan katılımcılardan oluşan iki örneklem ile yürütülmüştür. İşyerinde Siber Zorbalık Ölçeği'nin psikometrik özelliklerini sınamak üzere madde analizi, açıklayıcı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi ve iç tutarlılık analizinden yararlanılmıştır. Ölçeğin faktör yapısını test etmeye yönelik analizler doğrultusunda ölçeğin orijinalindeki gibi iki faktörlü yapısı ile örtüşen bir yapıya sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, ölçeğin diğer yapılarla ilişkilerini sınamak üzere korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda duygusal tükenme ve iş doyumunu yapılarını ölçen iki ölçüm aracı daha kullanılmıştır. Analiz sonuçları İşyerinde Siber Zorbalık Ölçeği ve alt faktörlerinin duygusal tükenme ile pozitif, iş doyumunu ile negatif yönlü ve anlamlı ilişkilere sahip olduğunu göstermiştir. Tüm bu bulgular ile birlikte psikometrik özelliklerine yönelik çeşitli kanıtlar elde edilmiş olan İşyerinde Siber Zorbalık Ölçeği, çalışanların işyerinde siber zorbalık deneyimlerini ölçmek üzere kullanılabilir bir ölçüm aracı olarak değerlendirilebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Zorbalık, siber zorbalık, işyerinde siber zorbalık, geçerlik, güvenirlilik

## ABSTRACT

Workplace Cyberbullying Measure is a scale which is developed for determining the cyberbullying experiences of employees in the workplace as a result of using information technology in the last six months. The scale consists of 17 items and two factors as Work-Related Cyberbullying and Person-Related Cyberbullying. In this study, the validity and reliability testing of the Workplace Cyberbullying Measure was performed by conducting its Turkish adaptation. The study was carried out by using two samples comprising of participants from the banking sector. Item analysis, exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis, and internal consistency analysis were utilized to test the psychometric properties of the scale. As a result of the analyses for testing the factor structure of the scale, it was found that the scale has a structure which overlaps the two-dimensional structure of the original scale. In order to test the relationships of the scale with other structures, correlation analysis was performed. In this context, two other measurement tools measuring the emotional exhaustion and job satisfaction structures were used. The findings show that workplace cyberbullying and its factors have a positive and significant relationship with emotional exhaustion as well as a negative and significant relationship with job satisfaction. In addition to all of these findings, the Workplace Cyberbullying Measure, about which various evidences were found for its psychometric properties, can be considered as a measurement tool that can be used for measuring the cyberbullying experiences of employees in the workplace.

**Keywords:** Bullying, Cyberbullying, Workplace Cyberbullying, Validity, Reliability

## EXTENDED ABSTRACT

Intensive technology use and its innovation-oriented structure have created a revolutionary transformation in business communications. As the business environment evolves from a physical to a virtual context, cyberbullying has grown (Vranjes, Baillien, Vandebosch, Erreygers, & De Witte, 2017). On one hand, cyberbullying has been simply described as a form of bullying behavior in a cyber environment (Campbell, 2005). On the other hand, cyberbullying in the workplace has been perceived as a psychosocial threat arising from the cyber world (Jon-Chao, Chien-Hou, Ming-Yueh, Ru-Ping, & Yi-Ling, 2014). The negative effects of workplace bullying on the individual are also similar to cyberbullying, being as a new form of bullying (Privitera & Campbell, 2009). In recent years, there has been an increased awareness on cyberbullying. Reflecting the concerns of parents, the media, and society, much of the research has focused on cyberbullying between children and adolescents while workplace cyberbullying has not been sufficiently addressed (Coyne et al., 2017; West et al., 2014). In order to better understand and conceptualize workplace cyberbullying, it is believed that more research is needed in this developing field. In this context, this study reviews the literature related to the Workplace Cyberbullying Measure developed by Farley, Coyne, Axtell, and Sprigg (2016). Then, cyberbullying in the workplace has been measured with the Turkish adaptation of this measure by testing its psychometric properties.

## Method

In this study, it is aimed to examine the validity and reliability of the Workplace Cyberbullying Measure (WCM) developed by Farley et al. (2016), which is thought as a short,

easy-to-understand and easy-to-use scale. It is also intended to bring this measurement tool into the national literature by conducting its Turkish adaptation. In the translation of the Workplace Cyberbullying Measure, the method proposed by Brislin, Lonner, and Thorndike (1973) and accepted in the literature, was carried out and final shape of the scale in Turkish language which is ready to apply for researches was composed. The study was carried out by two samples in the banking sector in Kastamonu province determined by taking the data of the Banks Association of Turkey into consideration. In the data gathering process, emotional exhaustion scale and job satisfaction scale were also used with Workplace Cyberbullying Measure. In the content validity of the scale, opinions of experts in the field were taken. Structural validity studies of the scale were conducted with two samples and reliability analysis (in terms of internal consistency analysis) was performed for both of the samples. In order to evaluate the validity and reliability of the Workplace Cyberbullying Measure, item analysis and exploratory factor analysis were performed for the data taken from the first sample while confirmatory factor analysis and correlation analysis (with emotional exhaustion scale and job satisfaction scale) were performed for the data taken from the second sample.

## Results

The first sample consists of 322 employees. With the data obtained from this group, item analysis, exploratory factor analysis and internal consistency analysis were conducted respectively. According to the findings of item analysis, the consistency of the items of the scale were determined. Due to findings of exploratory factor analysis it was determined that the scale had a two-factor structure as if in the original. Internal consistency analysis indicated that Cronbach's Alpha value of the scale (.88) was above the acceptability limit. The second sample consists of 278 employees. With the data obtained from this group, confirmatory factor analysis, internal consistency analysis and correlation analysis (with emotional exhaustion scale and job satisfaction scale) were conducted respectively. According to the findings of confirmatory factor analysis, it can be seen that the two-factor structure of the scale consisting of work-related cyberbullying and person-related cyberbullying was both confirmed as found in the findings of exploratory factor analysis conducted in the first sample and as in the original of the scale. Once again, internal consistency analysis indicated that Cronbach's Alpha value of the scale (.89) and its factors (.88 for work-related cyberbullying; .90 for person-related cyberbullying) were above the acceptability limit. Findings of correlation analysis (with emotional exhaustion scale and job satisfaction scale) demonstrated that there was a significant and positive relationship between emotional exhaustion and workplace cyberbullying and its factors. Furthermore,

there was a significant and negative relationship between job satisfaction and workplace cyberbullying, and its factors. Findings obtained from all these analyses can be evaluated as evidence for validity and reliability of the Workplace Cyberbullying Measure.

### **Discussion**

According to the results of the analyses related to validity and reliability, it is evaluated that the Turkish form of Workplace Cyberbullying Measure, which overlaps with the original scale and has a two-factor confirmed structure, can be used as a valid and reliable measurement tool for measuring the cyberbullying experiences of employees in the workplace. It should also be noted that the findings of this study are limited to the data obtained from the participants. This study has been carried out with employees in banking sector because of the fact that they are using information and communication technologies intensively. Moreover, future researches which will be conducted with different samples will strengthen the findings of this study related to validity and reliability of the scale. All things considered, the scale examined in this study will contribute as a meaningful tool for future researches in national literature related to workplace cyberbullying problem.

Teknolojinin yoğun kullanımı ve sürekli yenilik odaklı yapısı ile değişen zaman ve mekân algısı iş dünyası açısından da zaman ve mekân sınırının ortadan kalktığı yeni bir iş tanımını ortaya çıkarmıştır. Bu yeni açılımla birlikte işyerinde işe dair iletişimde devrim niteliğinde bir dönüşüm yaşandığı gözlenmektedir. İşin doğası değiştikçe ve daha fazla çevrimiçi dünyaya yöneldikçe zorbalık olgusu da aynı şekilde çevrimiçi olarak yaşanacaktır (Kowalski, Toth ve Morgan, 2017). Bilgisayar ortamı teknolojilerin yaygın doğasının modern işletmelerin verimliliğinde oldukça faydalı olduğunu kanıtlamıştır ancak ileri düzey teknoloji ile iletişimin olumsuz yönünden kaçmak henüz mümkün görünmemektedir. Çalışanlar tarafından teknolojinin kötüye kullanımı elbette yeni değildir. Şirketlerin koruyucu mücadele politikalarına rağmen birçok çalışan diğer çalışanlardan gelen siber tacizlere karşı savunmasız hissetmektedir (Piotrowski, 2012). Teknoloji ortamı kanallar sayesinde artan iletişim, siber zorbalık ihtimalini de arttırmaktadır (Farley, Coyne, Sprigg ve Subramanian, 2015). İş çevresi fiziksel ortamdan sanal ortama doğru evrimleştikçe işyerinde siber zorbalık olgusuna zemin hazırlamaktadır (Vranjes, Baillien, Vandebosch, Erreygers ve De Witte, 2017). Böylece insanoğlunu rahatsız eden bir olgu olarak *siber zorbalık* kavramı karşımıza çıkmıştır (Watts, Wagner, Velasquez ve Behrens, 2017).

Siber zorbalık (cyberbullying) kavramı ulusal yazında bazı çalışmalarda farklı şekillerde adlandırılmaktadır. Sanal zorbalık (Ayas, Aydın ve Horzum, 2015; Batmaz ve Ayas, 2013; Bayar ve Uçanok, 2012; Dilmaç, 2009), teknolojik zorbalık (Tamer ve Vatanartıran, 2014), çevrimiçi şiddet (Aslan ve Doğan, 2017) ve siber şiddet (Turan ve Dilmen, 2016) gibi kavramlarla Türkçeleştirilse de daha sık kullanım olarak siber zorbalık (Dikmen ve Tuncer, 2017; Ekşi, 2012; Eroğlu ve Güler, 2012) kavramının yaygın olarak tercih edildiği görülmektedir. Bu çalışmada da işyerinde siber zorbalık kavramı kullanılmıştır.

İşyerinde zorbalık, çalışanlar ve örgüt üzerindeki olası negatif etkileri ile birlikte 1990'lı yılların başlarından itibaren araştırmacıların ilgisini çeken bir konu olmuştur. İşyerinde zorbalık kavramını tanımlarken genellikle üzerinde durulan temel özellikler; (a) davranışın hedef üzerindeki negatif etkisi, (b) davranışın sıklığı, (c) davranışın sürekliliği ve (d) davranış zorbalığının bir örneği olarak kabul edilmeden önce davranışın yarattığı güç dengesizliği olarak sıralanabilir (Saunders, Huynh ve Goodman-Delahunty, 2007). Zorbalık, taciz ve mobbing gibi kavramlar işyerindeki onur kırıcı ve göz korkutucu davranışları tanımlamak üzere kullanılmaktadır (West, Foster, Levin ve Ro-

bibero, 2014). Siber zorbalık ise en basit şekilde zorbalık eyleminin siber ortamdaki hali olarak açıklanabilir (Campbell, 2005). Hem geleneksel zorbalık hem de siber zorbalık ilişkiler, güç ve kontrol ile ilgilidir (Privitera ve Campbell, 2009). Siber zorbalık genel olarak elektronik medyayı kullanarak (sosyal ağ sitesi, e-posta, chat, SMS, MMS, vb.) kendini savunamayan diğer bir bireye zarar vermek olarak açıklanabilir (Palermi, Servidio, Bartolo ve Costabile, 2017). Privitera ve Campbell (2009) ile Piotrowski (2012) tarafından yapılan tanımlamalar doğrultusunda siber zorbalık, zorba tarafından çevrimiçi ya da kablosuz bilgi ve iletişim teknolojileri kullanılarak bir hedefe (hedeflere) yönelik ve zarar verici nitelikte gerçekleştirilen uygunsuz, istenmeyen, negatif ve agresif davranışları ifade etmektedir (Akt. D'Cruz ve Noronha, 2013). Siber zorbalık, elektronik olarak iletişim kurmak üzere kullanılan herhangi bir araç ile gerçekleştirilebilir (Watts ve ark., 2017).

Son dönemlerde siber zorbalığa yönelik artan bir farkındalık ortaya çıkmaktadır. Ancak siber zorbalığı ele alan araştırmaların çoğu ebeveynlerin ve medyanın kaygılarını ya da daha geniş toplumsal düzeydeki kaygıları yansıtmakla birlikte çocuklar ve gençler arasındaki siber zorbalık üzerine odaklanırken işyerinde siber zorbalık üzerinde çok durulmamıştır (Coyne ve ark., 2017; West ve ark., 2014). Siber zorbalık çocuklar, ergenler ve gençler açısından incelenmekle birlikte (örn., Dilmaç, 2017; Eroğlu, Aktepe, Akbaba, Işık ve Özkorumak, 2015; Korkmaz, 2016; Peker ve Ekinci, 2016;) yetişkinler arasında ve yetişkinlerin iş yaşamında da yer almaktadır (örn., Snyman ve Loh, 2015). İşyerinde siber zorbalık, yetişkinler işyerinde iş arkadaşları tarafından siber zorbalığa maruz kaldığında ortaya çıkmaktadır (Kowalski ve ark., 2017).

İşyerinde siber zorbalık, belli bir süre içinde gerçekleşen ve tekrarlanan ya da en az bir kere gerçekleşen ancak birinin özel hayatına haksız yere müdahale eden ve bunu geniş bir izleyici kitlesine sergileyen, bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımı aracılığıyla oluşan iş kaynaklı negatif tüm davranışlar olarak tanımlanabilir. Bu davranış hedefteki bireyin kendisini çaresiz ve savunmasız hissetmesine yol açar (Vranjes ve ark., 2017). İşyerinde siber zorbalık, işyerinde teknoloji aracılığıyla gerçekleşen tekrarlanan ve sürekli davranış biçimidir (Coyne ve ark., 2017). İşyerinde siber zorbalığın tanımlanmasında, geleneksel zorbalığın ve bunun teknoloji üzerindeki karşılığı olarak siber zorbalığın temeli kendini kolayca savunamayan bir kurban ve bir zorba arasındaki negatif sosyal etkileşim olarak benzer kabul edilse de siber zorbalık kendi özel nitelikleri ile farklı bir olgudur (Vranjes ve ark., 2017). İşyerinde zorbalığın kişi altı ay ya da daha

uzun bir zaman diliminde en azından haftada bir kendisine yönelik tekrarlı ve sistematik negatif davranışlar algıladığında oluştuğu düşünülmektedir (Privitera ve Campbell, 2009). Siber zorbalığın zorbalık ile arasındaki en temel fark teknoloji içerikli olmasıdır. Bunun yanı sıra Lawrence (2016), zorbalık ve siber zorbalık arasındaki farklılıkları açıklarken zorbalık için yüz yüze olduğunu, güvenli bir yer bulunabileceğini ya da kaçılabilceğini, izleyicilerinin sınırlı olduğunu, zorbanın belirlenebileceğini, hedef ve izleyicilerden fasiyal veya bedensel tepki görülebileceğini belirtmiştir. Diğer taraftan siber zorbalık için günde 24 saat, haftada 7 gün, yılda 365 gün karşılaşılabilceğini, güvenli bir yer bulunamayacağını ve kaçmanın zor olduğunu, geniş bir izleyici tarafından paylaşıldığını, saniyeler içinde bir virüs gibi yayılabileceğini, zorbanın bilenemeyebileceğini, hedefin duygularını anlamının güç olduğunu, coğrafik sınırı olmadığını, hedefin de kolayca zorba haline gelebileceğini ifade etmiştir. İşyerinde siber zorbalık ile ilgili davranışlara birinin iş ile ilgili dosyalarını kasıtlı olarak silmek, birine zarar vermek için elektronik postalarını üçüncü bir tarafa iletmek ya da birini işyeri elektronik posta aracılığıyla rahatsız etmek örnek olarak gösterilebilir (Vranjes ve ark., 2017). Siber ortamda yürütülen agresif eylem biçimleri internette taciz, çevrimiçi taciz ve elektronik saldırganlık gibi sıralanabilir. Ancak bu eylemler mutlaka zorbalığı doğurmaz çünkü bu negatif eylemlerin zaman içinde tekrarlanarak gerçekleşip gerçekleşmediği ve zorbanın kurban üzerinde gerçekten ona zarar verecek gücü olup olmadığı bilinmemektedir (Snyman ve Loh, 2015). İşyeri zorbalığı, bir işgören tekrarlayan biçimde ve belirli bir zaman diliminde negatif eylemlere (sürekli istismar, saldırgan sözler, alay, sosyal dışlanma) maruz kaldığında ortaya çıkmakta iken siber zorbalık geleneksel zorbalıkla aynı nitelikleri taşımasının yanında sadece araç açısından farklılaşmakta ve siber zorbalıkta zorbalık eylemi internet veya yazılı mesajlar aracılığıyla oluşmaktadır (Kowalski ve ark., 2017).

İşyerinde siber zorbalığın açıklanmasında yetkisizleştirme teorisinden (dysempowerment theory) yararlanılabilir. Yetkisizleştirme teorisi, bir çalışan bir işyeri olayını kendi itibarına yönelik bir ihlal olarak algıladığında çalışanın işle ilgili tutum ve davranışlarının bozulması ihtimali ile birlikte olumsuz duygusal tepkilerin ortaya çıkması durumunu açıklamaktadır (Kane ve Montgomery, 1998). Buradan hareketle yetkisizleştirme teorisi, itibarın ve saygı kurallarının ihlali ile siber zorbalığın nasıl negatif çıktılar ürettiğini anlamaya yardımcı olabilir. Ancak teori, bireylerin, kötü eylem için kimin suçlanacağına ya da suça dair niteliklerin birinin itibarının ihlal edildiğine dair algıyı nasıl etkilediğine ilişkin çıkarımları nasıl yapacağını göstermemektedir. Bir olayın ne

düzeyle yetkisizleştirici olduğu o olaya ne atfettiğine bağlı olacağından yetkisizleştirme teorisi atfetme teorisi (attribution theory) ile genişletilerek kurbanın suç olarak algılandığı eylemleri neleri atfettiğinin incelenmesi de siber zorbalık olarak algılanan eylemleri açıklamada yardımcı olabilir (Farley ve ark., 2015). Atfetme süreci, kişinin kendi davranışlarına ve diğer bireylerin davranışlarına anlam vererek değerlendirebilmesi ve kişinin algılandığı olayları anlamlandırabilmesi ya da yorumlayabilmesi için oldukça önemlidir (Kızgın ve Dalgın, 2012). İşyerinde siber zorbalığın açıklanmasında duygusal olaylar teorisinden de (affective events theory) yola çıkılabilir. Buna göre, belirli duygusal iş olayları duygusal tepkiler doğurmaktadır ve duygusal olaylar teorisinin, duygusal iş olaylarının korku veya kızgınlık gibi duyguları deneyimleyerek duygusal güdümlü davranışlara nasıl yol açtığını açıklamasından hareket edilerek duygular siber zorbalık davranışının ardında yatan neden olarak görülebilir ve dolayısıyla iş stresörlerinin varlığının duyguları ortaya çıkardığı ve işyerinde siber zorbalığı meydana getirdiği tartışılabilir (Vranjes ve ark., 2017).

İşyerinde siber zorbalık siber dünyadan kaynaklanan psikososyal bir tehlike olarak görülebilir (Jon-Chao, Chien-Hou, Ming-Yueh, Ru-Ping ve Yi-Ling, 2014). Bununla birlikte, işyerinde siber zorbalık geleneksel zorbalık ile benzer öncüllerden kaynaklanan davranışsal bir gerginlik olarak düşünülebilir (Vranjes ve ark., 2017). İşyerinde zorbalığın birey üzerindeki olumsuz etkileri zorbalığın yeni şekli siber zorbalık açısından da benzerdir (Privitera ve Campbell, 2009). Zorbalığın her türünün kurban üzerinde negatif etkileri vardır (Jon-Chao ve ark., 2014). Gençler üzerinde yapılan araştırmalar geleneksel zorbalığı ya da siber zorbalığı deneyimleyen bireylerin depresyon, kaygı ve intihar düşüncesinin zorbalık eylemi ile karşılaşmayan bireylere göre daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır (Kowalski ve ark., 2017). İşyerinde siber zorbalık ile ilişkili olarak da önemli çıktılar söz konusudur. Örneğin, işyerinde siber zorbalık ile iş doyumunu arasında güçlü bir negatif ilişki bulunmaktadır (Coyne ve ark., 2017). İşyerinde siber zorbalık ile çalışanların stres düzeyleri arasında pozitif yönlü ilişki olduğu vurgulanmaktadır (Snyman ve Loh, 2015). Siber zorbalık yüksek düzeyde duygusal etkilere ve düşük özgüvene yol açmaktadır (Jon-Chao ve ark., 2014; Palermi ve ark., 2017). İşyerinde siber zorbalık iyimserliği negatif yönde etkilemektedir (Snyman ve Loh, 2015). Zorbalık davranışlarının verimlilik üzerindeki ağır etkisi ve olası yasal sorumluluklarının yanı sıra günümüz modern örgütlerinde özellikle e-taciz yöneticiler için artık önemli bir endişe kaynağı olmalıdır (Piotrowski, 2012). Siber zorbalık kurbanları duygusal açıdan depre-



sif hissetmekte, destek sistemleri bulmada özgüven yetersizliği yaşamakta, işyerindeki problemleri ile mücadele etmekte başarısız olmakta ve işyerinde sıklıkla siber zorbalığa maruz kalanlar zihinsel olarak incinmiş hissetmektedir. Dolayısıyla siber zorbalık arttıkça siber zorbalığa karşı psikolojik cevaplar da artmaktadır (Jon-Chao ve ark., 2014).

İş yaşamında siber zorbalık bireyler üzerinde bıraktığı derin izler ile araştırmaya değer bir konu olmaktadır. Dolayısıyla iş yaşamında konuya ilişkin bilinçlenmeye duyulan ihtiyaç ve işyerinde siber zorbalığı incelemek üzere tasarlanacak araştırmalarda kavramın ölçülmesine yardımcı olacak bir ölçüm aracının gerekliliği bu çalışmanın önemini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda araştırmanın amacı, işyerinde siber zorbalığın ölçümüne yönelik olarak ifadeleri anlaşılır, cevaplama süresi kısa ve kullanımı kolay bir ölçek olduğu düşünülen ve Farley, Coyne, Axtell ve Sprigg (2016) tarafından geliştirilen “İşyerinde Siber Zorbalık Ölçeği”nin (Workplace Cyberbullying Measure) Türkçeye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin sınanması ile ulusal yazına kazandırılmasını sağlamaktır. Ölçeğin kullanımı için ölçeğin geliştirilmesine ve geçerlemesine ilişkin bulguların yer aldığı makalenin (Farley ve ark., 2016) sorumlu yazarı Samuel Farley ile elektronik posta aracılığıyla ilgili yazışmalar yapılmış ve gerekli izin alınmıştır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda öncelikle orijinal ölçeğin Türkçeye çeviri çalışması gerçekleştirilmiştir. İşyerinde Siber Zorbalık Ölçeği'nin kapsam geçerliğinde alanında uzman kişilerin görüşlerine başvurulmuş ölçeğin Türkçe formu son haline getirilmiştir. Daha sonra son Türkçe halini alan ölçek iki örnekleme uygulanmıştır. Elde edilen veriler ile öncelikle madde analizi yapılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğinin sınanması kapsamında açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri, güvenilirliğinin sınanması kapsamında iç tutarlılık analizinden yararlanılmıştır. Ayrıca ölçeğin diğer yapılarla ilişkilerinin sınanması için Tükenmişlik Ölçeği'nin Duygusal Tükenme Alt Ölçeği (Maslach ve Jackson, 1981) ve İş Doyumu Ölçeği (Brayfield ve Rothe, 1951) kullanılarak korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Bu ölçeklerin seçilmesinin temel nedeni, yazında geleneksel zorbalık davranışları (mobbing, psikolojik şiddet vb.) ile tükenmişlik (pozitif) ve iş doyumu (negatif) arasındaki ilişkilerin sıklıkla tartışılmış olmasıdır (örn., Akbolat, Yılmaz ve Tutar, 2014; Albar ve Ofluoğlu, 2017; Candan ve İnce, 2014; Mete, Ünal, Akyüz ve Kılıç, 2015; Öcel, 2011; Sürgevil, Fettahlıoğlu, Gücenmez, Budak ve Budak, 2007). Geleneksel zorbalık davranışlarında tartışılan bulguların bu çalışmada işyerinde siber zorbalık açısından da benzerlik göstereceği beklenmektedir. Ayrıca psikometrik özellikleri sınanan ölçeğin ulusal yazında işyerinde siber zorbalığı ölçmek amacıyla yapılandı-

rılacak araştırmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu ölçeğin ileride yürütülecek araştırmalarda kullanılması aracılığı ile işyerinde siber zorbalığın nedenlerine ve sonuçlarına ilişkin farklı araştırma sorularına cevap bulunabilir.

## YÖNTEM

### Çeviri Çalışması

İşyerinde Siber Zorbalık Ölçeği'nin çeviri çalışmasının yürütülmesinde Brislin, Lonner ve Thorndike (1973) tarafından önerilen ve kabul gören yöntem tercih edilmiştir. Yöntem sırasıyla; orijinal (kaynak) dilden hedef (Türkçe) dile ilk çeviri işleminin yapılması, ilk çevirinin alan uzmanları tarafından değerlendirilmesi, hedef dilden orijinal dile geri çevirinin yapılması, geri çevirinin alan uzmanları tarafından tekrar değerlendirilmesi ve uzman görüşlerinin alınması sürecinden oluşmaktadır.

Yöntemin ilk aşaması kapsamında ölçeğin ilk olarak orijinal (kaynak) dilinden hedef (Türkçe) dile, alana hâkim ve anadili Türkçe olan iki İngiliz Dili ve Edebiyatı öğretim elemanı tarafından çeviri işlemi yapılmıştır. İlk çevirisi yapılan ölçek, dört kişiden oluşan alan uzmanları tarafından incelenmiş, ölçek maddelerinin sadeliği, anlaşılabilirliği, kelime, kök ve cümle yapıları ile Türk kültürüne uygunluğu gözden geçirilmiştir. Uzmanlar tarafından uzlaşa sağlanan ölçeğin tekrar anadili Türkçe olan ve ilk çevirmenlerden farklı iki İngiliz Dili ve Edebiyatı öğretim elemanı tarafından orijinal (kaynak) dile çeviri işlemi yapılmıştır. Orijinal dile çevrilen ölçek, alan uzmanları tarafından incelenmiş ve daha sonra asıl ölçek ile karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırma sonucu anlamı bozmayan bazı küçük düzeltmelerin yapılmasının ardından ölçek son halini almıştır. Yöntemin son aşamasında ise ölçeğin akademik alt yapıya sahip, yazına hâkim ve İngilizce seviyesi iyi düzeyde olan üç uzmandan değerlendirilmesi istenmiştir. Uzman görüşlerinin olumlu olması neticesinde ölçeğin son şekli ortaya çıkmış ve bu çalışmada kullanılması kararlaştırılmıştır.

### Katılımcılar

İşyerinde Siber Zorbalık Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanma çalışması bankacılık sektöründe görev yapan çalışanlarla yürütülmüştür. Bankacılık çalışanlarının örneklem olarak seçilmesinin temel nedeni, gün içinde devamlı olarak bilgi işlem teknolojilerini yoğun olarak kullanmaları olarak belirtilebilir. Bu bağlamda Türkiye Bankalar Birliği verileri dikkate alınarak Kastamonu ilinde bankacılık sektöründe görev yapan ve farklı zaman dilimlerinde belirlenen iki örneklem tespit edilmiştir. Türkiye Bankalar Birliği'nin verilerine göre Kastamonuda, il merkezi ve ilçeleri dâhil olmak üzere, toplamda

586 banka çalışanı bulunmaktadır (Türkiye Bankalar Birliği [TBB], 2017). Araştırma evreni 600 kişiden oluştuğunda 234 kişinin araştırmaya katılması %95 güven aralığında .05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak yeterli kabul edilmektedir (Krejcie ve Morgan, 1970). Araştırmanın birinci örnekleme 322 ve ikinci örnekleme 278 banka çalışanından oluşmaktadır. Dolayısıyla her iki örneklemden toplanan veriler araştırma evrenini istatistiki açıdan temsil edici niteliktedir.

Birinci örnekleme, %45,7 ( $N = 147$ ) kadın ve %54,3 ( $N = 175$ ) erkek banka çalışanından oluşmaktadır. Bu grubun, %71,7'si ( $N = 231$ ) evli, %28,3'ü ( $N = 91$ ) bekâr, %68,4'ü ( $N = 220$ ) 35 yaş ve altı, %78,6'sı ( $N = 253$ ) lisans ve lisansüstü eğitime sahip ve 64,3'ü ( $N = 207$ ) 9 yıl ve altı kıdeme sahiptir. İkinci örnekleme ise, %45,7 ( $N = 127$ ) kadın ve %54,3 ( $N = 151$ ) erkek banka çalışanından oluşmaktadır. Bu grubun, %72,7'si ( $N = 202$ ) evli, %27,3'ü ( $N = 76$ ) bekâr, %68'i ( $N = 190$ ) 35 yaş ve altı, %76,3'ü ( $N = 212$ ) lisans ve lisansüstü eğitime sahip ve %66,9'u ( $N = 186$ ) 9 yıl ve altı kıdeme sahiptir.

### Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anketin birinci bölümünde katılımcıların yaş, eğitim, cinsiyet, kıdem, medeni durum gibi demografik özelliklerine ilişkin sorular bulunmaktadır. Anketin ikinci bölümünde katılımcıların işyerinde siber zorbalık deneyimlerini ölçmek için araştırma kapsamında Türkçeye uyarlanan “İşyerinde Siber Zorbalık Ölçeği” kullanılmıştır. Üçüncü bölümde ise, katılımcıların duygusal tükenmişlik düzeylerini belirlemek üzere “Duygusal Tükenme Alt Ölçeği” ve son bölümde ise katılımcıların iş doyumunu düzeylerini ölçmek için “İş Doyumu Ölçeği” kullanılmıştır.

**İşyerinde Siber Zorbalık Ölçeği.** Araştırmaya katılan banka çalışanlarının işyerinde siber zorbalık deneyimlerini ölçmek amacıyla, Farley ve arkadaşları (2016) tarafından geliştirilen “İşyerinde Siber Zorbalık Ölçeği”nin (İSZÖ) Türkçe formu kullanılmıştır. Ölçek, İş Odaklı Siber Zorbalık ve Birey Odaklı Siber Zorbalık olmak üzere iki alt faktörden oluşmaktadır. İş Odaklı Siber Zorbalık, bir bireyin iş deneyimleri ile ilgili eylemleri içermekte iken Birey Odaklı Siber Zorbalık, daha çok bireyin kişisel doğası ile ilgili eylemleri kapsamaktadır. Ölçekte İş Odaklı Siber Zorbalık Faktörü için 10 soru ve Birey Odaklı Siber Zorbalık faktörü için 7 soru olmak üzere toplam 17 soru yer almaktadır. Orijinal ölçeğin iç tutarlılık katsayıları İşyerinde Siber Zorbalık Ölçeği için .92; İş Odaklı Siber Zorbalık faktörü için .90 ve Birey Odaklı Siber Zorbalık faktörü için .81 olarak

bulunmuştur (Farley ve ark., 2016). Ölçek, katılımcıların son altı ay içerisinde bilişim teknolojilerini kullanmaları neticesinde işyerlerinde yaşadıkları siber zorbalık deneyimlerini belirlemek amacıyla bireylerin kendi beyanına dayalı (self-report) olarak düzenlenmiştir. Bu kapsamda ölçeğin uygulanmasında katılımcılardan son altı ayda işyerlerinde teknoloji aracılığıyla gerçekleştirdikleri iletişimlerinde ölçekte yer alan davranışlara hangi sıklıkta maruz kaldıklarını belirtmeleri istenmektedir. Ölçekte “İşyerimde iş problemleri ile ilgili adaletsiz biçimde suçlandım.” ve “İşyerimde tehdit edici mesajlar aldım.” gibi ifadeler yer almaktadır. Ölçek, beşli Likert puanlama usulüne uygun olarak hazırlanmıştır (1 = Hiç; 2 = Ara sıra; 3 = Ayda bir; 4 = Haftada bir; 5 = Hergün).

**Tükenmişlik Ölçeği'nin Duygusal Tükenme Alt Ölçeği.** Araştırmaya katılan banka çalışanlarının duygusal tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla, Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen, Ergin (1992) tarafından Türkçeye uyarlanan ve tükenmişliği ölçmek üzere farklı araştırmalarda yararlanılan (örn., Ardıç ve Polatçı, 2008; Budak ve Sürgevil, 2005; Ertürk ve Keçecioglu, 2012) Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin “Duygusal Tükenme Alt Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek, tek faktör ve 9 sorudan oluşmaktadır. Ölçekte “Sabah kalktığımda, bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.” ve “İşimden soğuduğumu hissediyorum.” gibi ifadeler yer almaktadır. Ölçek, beşli Likert puanlama usulüne uygun olarak hazırlanmıştır (1 = Hiçbir zaman; 5 = Her zaman).

**İş Doyumu Ölçeği.** Araştırmaya katılan banka çalışanlarının iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla, Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen, Bilgin (1995) tarafından Türkçeye uyarlanan ve genel iş doyumunu ölçmek üzere farklı araştırmalarda yararlanılan (örn., Keser, 2006; Üngüren, Doğan, Özmen ve Tekin, 2010; Yazıcıoğlu, 2010) “İş Doyumu Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek, beş ifade ve tek faktörden oluşmaktadır. Ölçekte “Mutluluğu, en çok işimdeyken buluyorum.” ve “İşyerinde zaman geçmek bilmiyor.” gibi ifadeler yer almaktadır. Ölçek, beşli Likert puanlama usulüne uygun olarak hazırlanmıştır (1 = Kesinlikle katılmıyorum; 5 = Kesinlikle katılıyorum).

## Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin istatistiki analizleri için SPSS for Windows 21.0 ve AMOS 22.0 (IBM, 2018) paket programlarından yararlanılmıştır. Verilerin analizinde madde analizi, iç tutarlılık analizi, açımlayıcı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi ve korelasyon analizi uygulanmıştır.

## BULGULAR

### Birinci Örneklemeye Ait Bulgular

Birinci örneklem 322 banka çalışanından oluşmaktadır. Bu gruptan elde edilen veriler ile sırasıyla madde analizi, açımlayıcı faktör analizi ve iç tutarlılık analizi (güvenirlilik) gerçekleştirilmiştir.

**Madde Analizi.** Ölçekte yer alan maddelerin ölçeğin tamamını temsil edebilme gücünü ve ayırt ediciliğini belirlemek, bu belirleme neticesinde bu tür maddeleri seçip kendi içinde tutarlı bir ölçek ortaya koymak için madde analizinden yararlanılmıştır. Madde analizi yapılırken madde toplam korelasyonu ile birlikte madde ölçekten çıkarıldığında ölçeğin ortalaması, varyansı ve Cronbach Alpha katsayısındaki değişimler incelenmiştir. Madde toplam korelasyonu .30 ve daha üzerinde olan maddelerin iyi derece ayırt edici özelliğe sahip bulunduğu ve yeterli olduğu kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2005). İşyerinde Siber Zorbalık Ölçeği madde ve güvenirlik analizi bulguları Tablo 1’de sunulmaktadır.

**Tablo 1.** İşyerinde Siber Zorbalık Ölçeği Madde ve Güvenirlik Analizi Bulguları

Madde	Ort.	Std. Sapma	Madde Çıktığında Ölçek Ortalaması	Madde Çıktığında Ölçek Varyansı	Madde-Toplam Korelasyonu	Madde Çıktığında Ölçek Cronbach Alpha Katsayısı
İSZ1	1.29	.64	21.32	38.79	.34	.89
İSZ2	1.28	.59	21.33	38.25	.45	.88
İSZ3	1.31	.57	21.31	37.92	.52	.88
İSZ4	1.24	.54	21.37	37.76	.58	.88
İSZ5	1.43	.70	21.18	36.31	.61	.88
İSZ6	1.46	.67	21.16	36.65	.59	.88
İSZ7	1.30	.60	21.32	37.80	.50	.88
İSZ8	1.40	.68	21.21	36.92	.55	.88
İSZ9	1.28	.58	21.34	37.88	.51	.88
İSZ10	1.26	.51	21.35	38.10	.57	.88
İSZ11	1.64	.90	20.98	35.94	.48	.89
İSZ12	1.29	.62	21.33	37.27	.57	.88
İSZ13	1.25	.60	21.37	37.43	.56	.88
İSZ14	1.17	.53	21.44	37.77	.59	.88
İSZ15	1.21	.57	21.41	37.60	.57	.88
İSZ16	1.30	.63	21.31	36.81	.61	.88
İSZ17	1.50	.78	21.11	36.22	.54	.88

Tablo 1’de yer alan bulgular incelendiğinde; ölçeğin bütünü için Cronbach Alpha katsayısının .88 olduğu, ölçek maddeleri için madde toplam korelasyonlarının .34 ile .61 arasında değişkenlik gösterdiği ve maddelerin ölçeğin bütünü ile olan tutarlılığının yeterli olduğu söylenebilir.

**Açımlayıcı (Keşfedici) Faktör Analizi.** Açımlayıcı faktör analizi, ölçekte yer alan ve birbiri ile ilişkili olan maddelerin bir araya gelmesi ve neticesinde bu maddelere ilişkin ortak faktörler belirlenerek ölçeğin bu bağımsız faktörler doğrultusunda daha az değişken ile açıklanması için yapılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2016). İşyerinde Siber Zorbalık Ölçeği açımlayıcı faktör analizi bulguları Tablo 2’de sunulmaktadır.

**Tablo 2.** İşyerinde Siber Zorbalık Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Bulguları

Faktör Adı	Madde Adı	Faktör 1	Faktör 2
İş Odaklı Odaklı Siber Zorbalık	İSZ5	.83	.09
	İSZ6	.80	.09
	İSZ2	.73	.03
	İSZ10	.73	.16
	İSZ7	.68	.12
	İSZ8	.66	.20
	İSZ9	.65	.15
	İSZ1	.60	.05
	İSZ3	.59	.23
	İSZ4	.58	.33
Birey Odaklı Siber Zorbalık	İSZ16	.10	.89
	İSZ12	.06	.87
	İSZ13	.10	.81
	İSZ14	.16	.81
	İSZ15	.15	.79
	İSZ17	.14	.75
	İSZ11	.14	.65
Özdeğerler ( $\lambda \geq 1$ )		6.30	3.29
Açıklanan Varyans (%)		28.58	27.82

Tablo 2’de yer alan bulgular incelendiğinde; verilerin faktör analizi için uygunluğunu gösteren Bartlett Küresellik Testi sonuçlarının ( $\chi^2(136) = 3466.37, p < .001$ ) anlamlı ve uygun olduğu ( $p < .05$ ) ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerinin ise .86 olduğu görülmektedir. Açımlayıcı faktör analizi varimax dik döndürme yöntemine dayalı olarak gerçekleştirilmiştir. Faktör yük aralığının İş Odaklı Siber Zorbalık faktörü için .58 - .83, Birey Odaklı Siber Zorbalık için ise .65 - .89 olduğu belirtilebilir. Ölçeğin açıklanan

toplan varyansının %56.40 olduğu ve bu değerin yeterli olduğu söylenebilir. Ayrıca öz-değeri 1'den büyük olan 2 faktörlü bir yapının ortaya çıktığı ve bu faktör yapısının Farley ve arkadaşları (2016) tarafından ortaya konulan faktör yapısıyla uyumlu olduğu ifade edilebilir.

**Güvenirlilik Analizi.** İşyerinde Siber Zorbalık Ölçeği'nde yer alan maddelerin iç tutarlılıkları Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) katsayısı ile ölçülmüştür. İşyerinde Siber Zorbalık Ölçeği'nin güvenirlilik analizine ilişkin bulgular incelendiğinde; ölçeğin bütününe ( $\alpha = .89$ ) ve İş Odaklı Siber Zorbalık ( $\alpha = .88$ ) ile Birey Odaklı Siber Zorbalık ( $\alpha = .90$ ) alt faktörlerinin iç tutarlılık değerlerinin .70 güvenirlilik sınırının üzerinde olduğu görülmektedir.

### İkinci Örneklem Ait Bulgular

İkinci örneklem 278 banka çalışanından oluşmaktadır. Bu gruptan elde edilen veriler ile sırasıyla doğrulayıcı faktör analizi, iç tutarlılık analizi (güvenirlilik) ve korelasyon analizi (duygusal tükenme alt ölçeği ve iş doyumu ölçeği ile birlikte) gerçekleştirilmiştir.

**Doğrulayıcı Faktör Analizi.** Doğrulayıcı Faktör Analizi, başka kültür ve örneklemeler için geliştirilen ölçme araçlarının uyarlanması sürecinde ölçeğin yapı geçerliğini ortaya koymada daha önce belirlenmiş yapının araştırma kapsamında toplanan verilerle ne derece uyum sağladığını veya doğrulandığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilmektedir (Doğan, 2010). Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin bulgular incelendiğinde;  $\chi^2/sd$  değeri 2.48 ( $\chi^2(103) = 255, p < .001$ ); RMSEA değeri .07; SRMR değeri .06, GFI değeri .90 ve CFI değeri .95 olarak hesaplanmıştır. Ortaya çıkan uyum indeksi değerleri modelin iyi uyum gösterdiğini belirtmektedir (Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003). Bu bağlamda, Farley ve arkadaşları (2016) tarafından geliştirilen "İşyerinde Siber Zorbalık Ölçeği"nin birinci örneklemde elde edilen veriler yardımıyla gerçekleştirilen açımlayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan iki faktörlü yapısının ikinci gruptan toplanan veriler yardımıyla gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulandığı görülmektedir.

**Güvenirlilik Analizi.** İkinci örneklemde toplanan verilerin iç tutarlılıkları Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) katsayısı ile ölçülmüştür. İşyerinde Siber Zorbalık Ölçeği'nin güvenirlilik analizine ilişkin bulgular incelendiğinde; ölçeğin bütününe ( $\alpha = .88$ ) ve İş Odaklı Siber Zorbalık ( $\alpha = .86$ ) ile Birey Odaklı Siber Zorbalık ( $\alpha = .91$ ) alt faktörlerinin iç tutarlılık değerlerinin .70 güvenirlilik sınırının üzerinde olduğu görülmektedir.

**Yapılar Arasındaki İlişki.** Ölçeğin yapı geçerliği kapsamında diğer yapılarla ilişkilerini sınamak üzere korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda 278 banka çalışanından oluşan ikinci örnekleme İşyerinde Siber Zorbalık Ölçeği ile birlikte Duygusal Tükenme Alt Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeği uygulanmıştır. Araştırmaya dâhil olan bu ölçekler için doğrulayıcı faktör analizleri de yapılmıştır. Buna göre; Duygusal Tükenme Alt Ölçeği uyum değerleri incelendiğinde RMSEA değeri .07;  $\chi^2$ /sd değeri 2.38 ( $p < .001$ ), GFI değeri .96 ve CFI değeri .98 olarak; İş Doyumu Ölçeği uyum değerleri incelendiğinde RMSEA değeri .05;  $\chi^2$ /sd değeri 1.56 ( $p < .001$ ), GFI değeri .99 ve CFI değeri .10 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca Duygusal Tükenme Alt Ölçeği'nin iç tutarlılık (güvenirlik) katsayısı .92 ve İş Doyumu Ölçeği'nin ise .84 olarak belirlenmiştir. Ölçekler arasındaki ilişkilerin yer aldığı Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi Tablo 3'te sunulmaktadır.

**Tablo 3.** Ölçekler Arasındaki Korelasyon Analizi ve Bulguları

Değişkenler	Ort.	Std.S.	1	2	3	4	5
1 İşyerinde Siber Zorbalık	1.31	.36	(.88)				
2 İş Odaklı Siber Zorbalık	1.30	.39	.82**	(.86)			
3 Birey Odaklı Siber Zorbalık	1.31	.53	.80**	.31**	(.91)		
4 DuygusalTükenme	2.78	1.01	.17**	.14*	.13*	(.92)	
5 İş Doyumu	3.62	.83	-.21**	-.17**	-.17**	-.31**	(.84)

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$  düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3'te yer alan bulgular incelendiğinde duygusal tükenme ile işyerinde siber zorbalık ( $r(276) = .17, p < .01$ ) ve ölçeğin alt faktörleri olan İş Odaklı Siber Zorbalık ( $r(276) = .14, p < .05$ ) ve Birey Odaklı Siber Zorbalık ( $r(276) = .13, p < .05$ ) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Diğer taraftan iş doyumunu ile siber zorbalık ( $r(276) = -.21, p < .01$ ) ve ölçeğin alt faktörleri olan İş Odaklı Siber Zorbalık ( $r(276) = -.17, p < .01$ ) ve Birey Odaklı Siber Zorbalık ( $r(276) = -.17, p < .01$ ) arasında ise istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Korelasyon analizinden elde edilen bu bulgular İşyerinde Siber Zorbalık Ölçeği'nin geçerliğine kanıt olarak değerlendirilebilir.



## TARTIŞMA

Örgütsel yapılarda iletişimin teknoloji ile birlikte değişen doğası içinde zorbalık da yeni şekline bürünerek siber zorbalık deyişinde anlam kazanmaya başlamıştır. Yaşamları teknoloji ile birleşen genç nesiller işgücüne katıldıkça, örgütler rekabetçi avantaj elde etmek için yeni gelişen teknolojiyi kullanmayı sürdürdükçe, insanlar teknoloji ile iç içe olmayı gerekli kılan optimal mesleki gelişimi aradıkça ve teknolojinin kendisi şu an olduğundan daha fazla genç yaşlarda insan yaşamının içine girdikçe işyerinde siber zorbalık sadece artmakla kalmayıp gelişim ve dönüşüm içinde olacağından araştırmalar ve müdahaleler ile buna ayak uydurmak zorunludur (D’Cruz ve Noronha, 2013). Dolayısıyla işyerinde siber zorbalığın varlığı konusunda farkındalık kazanmak üzere yürütülecek araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, işyerinde siber zorbalığı ölçerek ulusal yazında tasarlanacak araştırmalara katkı sağlayacağı düşünülen ve Farley ve arkadaşları (2016) tarafından geliştirilen İşyerinde Siber Zorbalık Ölçeği’nin (İSZÖ) Türkçeye uyarlanmasını gerçekleştirerek ölçeğin psikometrik özelliklerini incelemektir. Bu bağlamda öncelikle ölçeğin çeviri işlemi yapılarak dilsel eşdeğerlik sağlayıp sağlamadığı değerlendirilmiştir. Daha sonra iki örneklemden toplanan veriler ile ölçeğin güvenilirlik ve geçerlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Güvenirlik için iç tutarlılık analizinden yararlanılırken, geçerlik için kapsam ve yapı geçerliği incelenmiştir. Bu aşamada çeviri işlemi ile çalışmada kullanılacak son şeklini alan ölçeğin kapsam geçerliği uzman görüşleri ile ortaya konulmuştur. Ölçeğin psikometrik özelliklerinin incelenmesinde öncelikle ilk örneklemden elde edilen veriler ile madde analizi ve açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Madde analizi ile maddelerin ölçeğin bütünü ile olan tutarlılığı tespit edilmiş, açımlayıcı faktör analizi ile ölçeğin orijinal halinde olduğu gibi iki faktörlü yapıya sahip olduğu belirlenmiştir. Daha sonra ikinci örneklemden elde edilen veriler ile doğrulayıcı faktör analizi ve korelasyon analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi ile gerek ölçeğin orijinal halindeki gerekse birinci örneklemden elde edilen verilerle gerçekleştirilen açımlayıcı faktör analizindeki bulgularda olduğu gibi ölçeğin İş Odaklı Siber Zorbalık ve Birey Odaklı Siber Zorbalık alt faktörlerinden oluşan iki faktörlü yapısının doğrulandığı gözlemlenmiştir. Ölçeğin diğer yapılarla ilişkilerini sınamak üzere duygusal tükenme ve iş doyumunu yapılarını ölçen iki ölçüm aracı daha kullanılmıştır. Gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda duygusal tükenme ile işyerinde siber zorbalık ve alt faktörleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü, iş doyumunu ile siber zorbalık ve alt faktörleri arasında ise anlamlı ve negatif

yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca her iki örneklemden elde edilen veriler ile gerçekleştirilen güvenilirlik analizine ilişkin bulgular ölçeğin ve alt faktörlerinin kabul edilebilir güvenilirlik düzeyine sahip olduğunu göstermektedir. Tüm bu analizlerden elde edilen bulgular orijinal ölçek ile örtüşen ve iki faktörlü yapısı doğrulanan İşyerinde Siber Zorbalık Ölçeği'nin güvenilirliğine ve geçerliğine kanıt olarak değerlendirilebilir.

Sonuç olarak psikometrik açıdan geçerli ve güvenilir olduğu kabul edilen İşyerinde Siber Zorbalık Ölçeği'nin Ek'te yer alan şekli ile çalışanların işyerinde siber zorbalık deneyimlerini ölçmek üzere kullanılabileceği değerlendirilmektedir. Ayrıca araştırmanın bulgularının katılımcılardan anket tekniğinden yararlanılarak elde edilen veriler ve bu verilerin araştırma kapsamında gerçekleştirilen istatistiksel analizler yardımıyla incelenmesi ile sınırlı olduğu da dikkate alınmalıdır. Bunun yanı sıra ileride yürütülecek araştırmalar Türkçeye uyarlanan bu ölçeğin başka ölçekler ile ilişkilerinin varlığını tespit ederek ölçeğin psikometrik özelliklerine ilişkin bu araştırmadaki bulguları destekleyebilir. Ölçekle ilişkisiz çıkması beklenen bir başka ölçeğin ölçek ile ilişkisi olmadığı da farklı araştırmalar ile ortaya konulabilir. Bu çalışma yoğun olarak bilgi ve iletişim teknolojilerini kullandıkları düşüncesinden hareket edilerek banka çalışanları ile yürütülmüştür. Oysa işyerinde siber zorbalık teknoloji kullanımına bağlı olarak her çalışanın deneyimleyebileceği bir durumdur. Farklı örneklem grupları ile yürütülecek araştırmalar ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğine ilişkin bulguları güçlendirecektir. Böylece bu çalışmada incelenen ölçek ulusal yazında işyerinde siber zorbalık sorunsalına ilişkin gelecekteki araştırmalara anlamlı bir araç olarak katkı sağlayacaktır.

## Kaynakça

- Akbolat, M., Yılmaz, A. ve Tutar, H. (2014). Konaklama işletmeleri çalışanlarının algıladıkları mobbingin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(3), 1-17.
- Albar, Ö. B. ve Ofluoğlu, G. (2017). Çalışma hayatında mobbing ve tükenmişlik ilişkisi. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 6(16), 538-550.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ) örneği. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 69-96.
- Aslan, A. ve Doğan, Ö. B. (2017). Çevrimiçi şiddet: Bir siber zorbalık alanı olarak "Potinss" örneği. *Marmara İletişim Dergisi*, 27, 95-119.
- Ayas, T., Aydın, F. ve Horzum, B. M. (2015). Sanal Zorbalık Farkındalık Ölçeği: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Online Journal of Technology Addiction & Cyberbullying*, 2(2), 38-51.

- Batmaz, M. ve Ayas, T. (2013). İlköğretim ikinci kademedeki öğrencilerin psikolojik belirtilere göre sanal zorbalık düzeylerinin yordanması. *Sakarya University Journal of Education*, 3(1), 43–53.
- Bayar, Y. ve Uçanok, Z. (2012). Okul sosyal iklimi ile geleneksel ve sanal zorbalık arasındaki ilişkiler: Genellenmiş akran algısının aracı rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 27(70), 101–114.
- Bilgin, N. (1995). *Sosyal psikolojide yöntem ve pratik çalışmalar*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 307–311.
- Brislin, R. W., Lonner, W. J., & Thorndike R. M. (1973). *Cross cultural research methods*. New York, NY : John Willey & Sons.
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95–108.
- Büyüköztürk, Ş. (2005). *Veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Campbell, M. A. (2005). Cyberbullying: An old problem in a new guise? *Australian Journal of Guidance and Counselling*, 15(1), 68–76.
- Candan, H. ve İnce, M. (2014). Mobbingden (bezdiri) tükenmişliğe giden yol: Çevre ve Şehircilik Bakanlığı çalışanları üzerinde bir araştırma. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 56–85.
- 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.
- D’cruz, P., & Noronha, E. (2013). Navigating the extended reach: Target experiences of cyberbullying at work. *Information and Organization*, 23, 324–343.
- 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.
- Dilmaç, B. (2009). Sanal zorbalığı yordayan psikolojik ihtiyaçlar: Lisans öğrencileri için bir ön çalışma. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 9(3), 1291–1325.
- Dilmaç, B. (2017). The relationship between adolescents’ levels of hopelessness and cyberbullying: The role of values. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 17, 1119–1133.
- Doğan, T. (2010). Sosyal görünüm kaygısı ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39, 151–159.
- Ekşi, F. (2012). Narsistik kişilik özelliklerinin internet bağımlılığı ve siber zorbalığı yordama düzeyinin yol analizi ile incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(3), 1683–1706.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği’nin uyarlanması. R. Bayraktar ve İ. Dağ. (Ed.), 7. *Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları* içinde (s. 25–34). Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayını.
- Eroğlu, Y. ve Güler, N. (2012). Koşullu öz-değer, riskli internet davranışları ve siber zorbalık/mağduriyet arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sakarya University Journal of Education*, 5(3), 118–129.
- Eroğlu, Y., Aktepe, E., Akbaba, S., Işık, A. ve Özkorumak, E. (2015). Siber zorbalık ve mağduriyetin yaygınlığının ve risk faktörlerinin incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 40(177), 93–107.
- Ertürk, E. ve Keçecioglu, T. (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: Öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 12(1), 39–52.

- 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.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- IBM. (2018). *IBM analytics products*. Retrieved from <https://www.ibm.com/analytics/products>.
- Jon-Chao, H., Chien-Hou, L., Ming-Yueh, H., Ru-Ping, H., & Yi-Ling, C. (2014). Positive affect predicting worker psychological response to cyber-bullying in the high-tech industry in Northern Taiwan. *Computers in Human Behavior*, *30*, 307–314.
- Kane, K., & Montgomery, K. (1998). A framework for understanding dysempowerment in organizations. *Human Resource Management*, *37*(3), 263–275.
- Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş tatmini ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *11*(1), 100–119.
- Kızgın, Y. ve Dalgın, T. (2012). Atfetme teorisi: Öğrencilerin başarı ve başarısızlıklarını değerlendirmedeki atfetme farklılıkları. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *8*(15), 61–77.
- Korkmaz, A. (2016). Siber zorbalık davranışları sergileme ve siber zorbalığa maruz kalma durumlarının karşılaştırılması. *TRTakademi*, *1*(2), 620–639.
- Kowalski, M. R., Toth, A., & Morgan, M. (2017). Bullying and cyberbullying in adulthood and the workplace. *The Journal of Social Psychology*, *6*, 1–18.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, *30*, 607–610.
- Lawrence, F. (2016). *The revolutionary impact of mobile online communications on workplace behaviours and culture*. Australia's Disability Employment Conference, Oral presentation, August, Melbourne.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, *2*, 99–113.
- Mete, M., Ünal, Ö. F., Akyüz, B. ve Kılıç, R. (2015). Psikolojik şiddetin işe bağlı tükenmişliğe etkisi: Batman ilinde öğretmenler üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, *6*(12), 37–61.
- Öcel, H. (2011). İşyeri zorbalığı ve fiziksel rahatsızlık belirtileri: Adil dünya inancının düzenleyici rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, *26*, 76–89.
- Palermi, A. L., Servidio, R., Bartolo, M. G., & Costabile, A. (2017). Cyberbullying and self-esteem: An Italian study. *Computers in Human Behavior*, *69*, 136–141.
- Peker, A. ve Ekinci, E. (2016). Genel öz-yeterliğin siber zorbalıkla başa çıkma davranışları üzerindeki yordayıcı etkisi. *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi*, *5*(4), 2126–2140.
- 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., & Campbell, M. A. (2009). Cyberbullying: The new face of workplace bullying? *Cyber Psychology & Behavior*, *12*(4), 395–400.
- Saunders, P., Huynh, A., & Goodman-Delahunty, J. (2007). Defining workplace bullying behaviour professional lay definitions of workplace bullying. *International Journal of Law and Psychiatry*, *30*, 340–354.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, *8*(2), 23–74.

- Snyman, R., & Loh, J. M. I. (2015). Cyberbullying at work: The mediating role of optimism between cyberbullying and job outcomes. *Computers in Human Behavior*, 53, 161–168.
- Sürgevil, O., Fettahloğlu, O. Ö., Gücenmez, S., Budak, G. ve Budak, G. (2007). Belediye çalışanlarının duygusal saldırıya uğrama ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Balikesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17, 36–58.
- Tamer, N. ve Vatanartıran, S. (2014). Ergenlerin teknolojik zorbalık algıları. *Online Journal of Technology Addiction & Cyberbullying*, 1(2), 1–20.
- Türkiye Bankalar Birliği. (2017). *İllere ve bölgelere göre bilgiler*. Erişim adresi: <https://www.tbb.org.tr/tr/bankacilik/banka-ve-sektor-bilgileri/veri-sorgulama-sistemi/illere-ve-bolgelere-gore-bilgiler/73>.
- Turan, G. S. ve Dilmen, E. N. (2016). Bilişim okuryazarlığı bağlamında siber şiddetin meşrulaştırılması. *Yeni Symposium*, 54(3), 25–29.
- Üngüren, E., Doğan, H., Özmen, M. ve Tekin, Ö. A. (2010). Otel çalışanlarının tükenmişlik ve iş tatmin düzeyleri ilişkisi. *Journal of Yaşar University*, 17(5), 2922–2937.
- Vranjes, I., Baillien, E., Vandebosch, H., Erreygers, S., & De Witte, H. (2017). The dark side of working online: Towards a definition and an emotion reaction model of workplace cyberbullying. *Computers in Human Behavior*, 69, 324–334.
- Watts, L. K., Wagner, J., Velasquez, B., & Behrens, P. I. (2017). Cyberbullying in higher education: A literature review. *Computers in Human Behavior*, 69, 268–274.
- West, B., Foster, M., Levin, A., Edmison, J., & Robibero, D. (2014). Cyberbullying at work: In search of effective guidance. *Laws*, 3, 598–617.
- Yazıcıoğlu, İ. (2010). Örgütlerde iş tatmini ve işgören performansı ilişkisi: Türkiye ve Kazakistan karşılaştırması. *Bilig*, 55(1), 243–264.

**EK: İşyerinde Siber Zorbalık Ölçeği (İSZÖ)**

Lütfen, son altı ay içerisinde işyerinizde teknoloji aracılığıyla (yazılı mesaj, resim/fo-  
toğraf/video paylaşımı, telefon görüşmeleri, e-posta, anlık mesajlaşmalar, sosyal ağ site-  
leri, video yazılımları ve genel web siteleri) gerçekleştirdiğiniz iletişimlerinize aşağıda  
yer alan davranışlara hangi sıklıkta maruz kaldığınızı belirtiniz. Bu davranışların yüz  
yüze gerçekleşen davranışları içermediğini unutmayınız.

Puanlama: 1 = Hiç; 2 = Ara sıra; 3 = Ayda bir; 4 = Haftada bir; 5 = Hergün

<b>İşyerinde Siber Zorbalık Ölçeği (İSZÖ)</b>	
<b>İş Odaklı Siber Zorbalık</b>	
İSZ1	Saygısız üslubu olan mesajlar aldım.
İSZ2	İş problemleri için adil olmayan biçimde suçlandım.
İSZ3	Saldırgan bir tutumla yazılmış mesajlar aldım. (örneğin; büyük harflerle, kalın puntolu ya da birçok ünlem işareti ile yazılmış)
İSZ4	Beni olumsuz gösteren mesajlar diğer bir çalışan tarafından başkalarına gönderildi.
İSZ5	Yaptığım iş adil olmayan biçimde eleştirildi.
İSZ6	Bir iş arkadaşımın kaba talepleri aldım.
İSZ7	Çelişkili bilgi gönderildi.
İSZ8	İş rolüm ile ilgili grup iletişimlerinde bertaraf edildim.
İSZ9	Bana zarar veren iletişimlere konu oldum.
İSZ10	Makul olmayan iş talepleri aldım.
<b>Birey Odaklı Siber Zorbalık</b>	
İSZ11	Haksız bireysel eleştiri ile karşılaştım. (örneğin; karakterime, görünüşüme, fikirlerime yönelik)
İSZ12	Hakkımda negatif söylentiler ya da dedikodular yayıldı.
İSZ13	İznim olmadan kişisel bilgim paylaşıldı.
İSZ14	Beni hedef alan küfür içerikli mesajlar aldım.
İSZ15	Tehdit edici mesajlar aldım.
İSZ16	Yeterliliğimi haksızca sorgulayan mesajlar aldım.
İSZ17	İş arkadaşlarım arasındaki sosyal iletişimlerin dışında bırakıldım.