



**T.C.
BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÖNETİM BİLİŞİM SİSTEMLERİ ANABİLİM DALI**

SİBER ZORBALIK İLE İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ

**Gülin Tuğçe SÖYLEYİCİ
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

Danışman: Doç. Dr. Adnan KALKAN

BURDUR, 2018

**T.C.
BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÖNETİM BİLİŞİM SİSTEMLERİ ANABİLİM DALI**

SİBER ZORBALIK İLE İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ

**Gülin Tuğçe SÖYLEYİCİ
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

Danışman: Doç. Dr. Adnan KALKAN

Jüri: Dr. Öğr. Üyesi İhsan PENÇE

Jüri: Dr. Öğr. Üyesi Sinan UĞUZ

BURDUR, 2018

 MAKÜ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ	YÜKSEK LİSANS JÜRİ ONAY FORMU
--	--------------------------------------

MAKÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 04.06.2018 tarih ve 2018/15 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından 22.06.2018 tarihinde tez savunma sınavı yapılan Gülin Tuğçe SÖYLEYİCİ'nin "Siber Zorbalık ile İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki" konulu tez çalışması Yönetim Bilişim Sistemleri Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

JÜRİ

ÜYE

(TEZ DANIŞMANI) : Doç. Dr. Adnan KALKAN



ÜYE

: Dr. Öğr. Üyesi İhsan PENÇE



ÜYE

: Dr. Öğr. Üyesi Sinan UĞUZ



ONAY

MAKÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun/...../..... tarih ve/..... sayılı kararı.

İMZA/MÜHÜR

T.C.
BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ETİK BEYANI

Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum “Siber Zorbalık ile İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki” adlı tezin hazırlanması sürecinde akademik etik ilkeleri ihlal etmediğimi taahhüt eder, tezimin kağıt ve elektronik kopyalarının Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

☒

Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

☐

Tezim sadece Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi yerleşkelerinde erişime açılabilir.

☐

Tezimin 3 yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

Gülin Tuğçe SÖYLEYİCİ

TEŞEKKÜR METNİ

Öncelikle yüksek lisans eğitimimin her aşamasında bana yol gösteren, engin bilgileriyle, akademik birikimiyle destek olan, akademik ufkumu genişleten, yoğun mesaisinde her daim bana değerli vaktini ayıran ve üzerimde büyük emekleri olan değerli danışman hocam Doç. Dr. Adnan KALKAN' a saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitimim süresince derslerinde bulunduğum saygıdeğer hocalarım Doç. Dr. Özlem ÇETİNKAYA BOZKURT'a, Dr. Öğr. Üyesi Nil Esra DAL'a, Dr. Öğr. Üyesi Melike ŞİŞECİ ÇEŞMELİ'ye, Dr. Öğr. Üyesi Hakan TUNÇ'a saygılarımı ileterek üzerimdeki emekleri için teşekkürü borç bilirim. Ayrıca tez jürimde bulunan Dr. Öğr. Üyesi İhsan PENÇE ve Dr. Öğr. Üyesi Sinan UĞUZ hocalarıma tezimle ilgili yorumları ve değerli tavsiyelerinden dolayı teşekkür ederim.

Son olarak, beni özenle yetiştiren, büyük emeklerini, sonsuz sevgilerini hissettiğim, her zaman onur ve gurur duyduğum kıymetli aileme destekleri için teşekkürlerimi sunarım.

Haziran, 2018

Gülin Tuğçe SÖYLEYİCİ

(SÖYLEYİCİ, Gülin Tuğçe, *Siber Zorbalık ile İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Burdur, 2018)

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, iş yerlerinde siber zorbalığa maruz kalan çalışanların iş tatminini ve örgütsel bağlılığını ölçmek ve aynı zamanda siber zorbalık, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisini incelemektir. Araştırmada anket yöntemi kullanılmıştır. Anketler üç farklı ölçek ve demografik soruların yer aldığı bölümlerden oluşmaktadır. Çalışma verilerinin toplanmasında Kayman (2017) tarafından geliştirilen İş Yeri Siber Zorbalık Mağduriyeti Ölçeği, Z. Kuşluvan ve S. Kuşluvan (2005) tarafından Türkçeye uyarlanan İş Tatmini Ölçeği ve Şeşen (2010) tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Bu araştırmanın evrenini 2017-2018 yıllarında Manisa Organize Sanayi Bölgesinde halen faaliyet gösteren 176 işletme oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise bu evrenden seçilen 457 işletme çalışanı oluşturmaktadır. Elde edilen verilerin analizi IBM SPSS 20.0 programı kullanılarak yapılmıştır. Araştırmada betimsel istatistiklerin yanı sıra, güvenilirlik analizi, faktör analizi, korelasyon analizi, regresyon analizi, bağımsız örneklem t-testi, tek yönlü varyans analizleri yapılmıştır.

Araştırmanın sonuçlarına göre; çalışanların siber zorbalığa maruz kalma durumları ile iş tatminleri arasında istatistiksel açıdan doğrusal ve negatif bir ilişkinin olduğu fakat çalışanların siber zorbalığa maruz kalma durumları ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. Siber zorbalığın alt boyutlarından olan; çalışanların iletişimlerinin engellenmesine maruz kalması ve çalışanların sosyal medyada saldırıya maruz kalması ile iş tatmini arasında istatistiksel açıdan doğrusal ve negatif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yine siber zorbalığın alt boyutlarından çalışanların mesai dışı saldırıya maruz kalma durumu ile örgütsel bağlılık arasında doğrusal ve pozitif bir ilişki olduğu fakat çalışanların sosyal medyada saldırıya maruz kalma durumları ile örgütsel bağlılık arasında doğrusal ve negatif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Aynı zamanda çalışanların siber zorbalığa maruz kalma durumlarının demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği test edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Siber Zorbalık, Siber Mağduriyet, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık*

(SOYLEYICI, Gulin Tugce, *The Relation between Cyberbullying, Job Satisfaction and Organizational Commitment*, Master Thesis, Burdur, 2018)

ABSTRACT

The purpose of this research, is to measure the job satisfaction and organizational commitment of employees exposed to cyberbullying at work, and at the same time examine the relationship between cyberbullying, job satisfaction and organizational commitment. Survey method has used in the research. Surveys consist of three different scales and sections where demographic questions are included. For the collection of data, Workplace Cyberbullying Victimization developed by Kayman (2017), Job Satisfaction Scale adapted to Turkish by Z. Kuşluvan and S. Kuşluvan (2005) and Organizational Commitment Scale adapted to Turkish by Şeşen (2010) have used. The population for this research is 176 enterprises which are still active in the Manisa Industrial Park (MIP) in 2017-2018. The sample size for this research consists of 457 employees selected from this population. IBM SPSS 20.0 statistical program has used for analysing the data. In the study, Reliability Analysis, Factor Analysis, Regression Analysis, Correlation Analysis, Independent Sample T-test, One Way ANOVA have performed in addition to descriptive statistics.

According to the results of the research; there is a statistically linear and negative relationship between employees exposure to cyberbullying and job satisfaction but it has found that there was no statistically significant relationship between employees exposure to cyberbullying and their organizational commitment. The sub-dimension of the cyberbullying; it has been found out that there is a statistically linear and negative relationship between employees exposure to communication and employee exposure to social media attacks with job satisfaction. Again, the sub-dimension of the cyberbullying; there is a linear and positive relationship between employees exposure to overtime and organizational commitment but there is a linear and negative relationship between employees exposure to social media exposure and organizational commitment. At the same time, it has examined whether employees exposure to cyberbullying vary according to demographic characteristics.

Keywords: *Cyberbullying, Cyber Victimization, Job Satisfaction, Organizational Commitment*

İÇİNDEKİLER

İÇ KAPAK.....	I
TEZ ONAY SAYFASI.....	II
ETİK BEYANI	III
TEŞEKKÜR METNİ.....	IV
ÖZET.....	V
ABSTRACT	VI
İÇİNDEKİLER	VII
KISALTMALAR DİZİNİ	X
TABLolar DİZİNİ	XII
ŞEKİLLER DİZİNİ	XIII
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

SİBER ZORBALIK

1.1. Zorbalık Tanımı.....	4
1.2. Siber Zorbalık.....	5
1.3. Geleneksel Zorbalık ve Siber Zorbalık	11
1.4. Siber Mağduriyet	15
1.5. Siber Zorbalığın Nedenleri	17
1.5.1. Siber Zorbalık ve Cinsiyet	19
1.5.2. Siber Zorbalık ve Yaş	20
1.5.3. Siber Zorbalık ve Eğitim.....	21
1.6. Siber Zorbalık Çeşitleri ve Siber Zorbalık Araçları	22
1.6.1. Elektronik Posta Zorbalığı	24
1.6.2. Anlık Mesajlaşma Yoluyla Zorbalık.....	24
1.6.3. Metin Mesajlaşması Yoluyla Zorbalık	25
1.6.4. Sosyal Ağlar Aracılığıyla Zorbalık.....	25

1.7. Siber Zorbalığın Olası Negatif Etkileri	27
1.8. Siber Zorbalığın Türleri.....	29
1.8.1. Kışkırtma	30
1.8.2. Çevrimiçi Taciz.....	30
1.8.3. İftira	31
1.8.4. Başkasının Kimliğine Bürünme.....	31
1.8.5. Başkasına Ait Bilgi veya Görüntüleri Ortaya Çıkarma	31
1.8.6. Dışlama	32
1.8.7. Siber Taciz	32
1.9. Siber Zorbalığın Yaygınlığı.....	32

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

2.1. İş Tatmini	34
2.2. İş Tatmininin Bireyler Açısından Önemi	36
2.3. İş Tatmininin İş Yerleri Açısından Önemi	37
2.4. Örgütsel Bağlılık	40
2.5. Örgütsel Bağlılığın Bireyler Açısından Önemi	42
2.6. Örgütsel Bağlılığın İş Yerleri Açısından Önemi	42

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

3.1. Araştırmanın Amacı	46
3.2. Araştırmanın Önemi	46
3.3. Araştırmanın Kapsamı.....	46
3.4. Araştırmanın Yöntemi	47
3.5. Araştırma Ölçeklerine Ait Güvenilirlik Analizi	48
3.5.1. İş Yeri Siber Zorbalık Mağduriyeti Ölçeği Güvenilirlik Sonuçları.....	48
3.5.2. İş Tatmini Ölçeği Güvenilirlik Sonuçları	49
3.5.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Güvenilirlik Sonuçları	49

3.6. Araştırmanın Modeli	49
3.7. Araştırma Hipotezleri	50
3.8. Araştırmanın Bulguları	53
3.8.1. Demografik Bulgular	53
3.8.2. Normallik Testi	54
3.8.3. Faktör Analizi	55
3.8.4. Araştırma Ölçeklerine İlişkin Ortalamalar ve Standart Sapmalar	57
3.8.5. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi	61
3.8.6. Regresyon Analizi.....	64
3.8.6.1. Siber Zorbalık ile İş Tatmini İlişkisine Yönelik Regresyon Analizi.....	64
3.8.6.2. İletişimin Engellenmesi ile İş Tatmini İlişkisine Yönelik Regresyon Analizi	66
3.8.6.3. Sosyal Medyada Saldırı ile İş Tatmini İlişkisine Yönelik Regresyon Analizi	67
3.8.6.4. Mesai Dışı Saldırı ile Örgütsel Bağlılık İlişkisine Yönelik Regresyon Analizi	69
3.8.6.5. Sosyal Medyada Saldırı ile Örgütsel Bağlılık İlişkisine Yönelik Regresyon Analizi	71
3.8.7. Çoklu Regresyon Analizi.....	72
3.8.7.1. Siber Zorbalık Boyutları ve İş Tatmini Arasında Çoklu Regresyon Analizi Bulguları	72
3.8.7.2. Siber Zorbalık Boyutları ve Örgütsel Bağlılık Arasında Regresyon Analizi Bulguları	74
3.8.8. Bağımsız Örneklem T Testi	75
3.8.9. Tek Yönlü Varyans Analizi	77
3.8.9.1. Siber Zorbalık ve Yaş Tek Yönlü Varyans Analizi	77
3.8.9.2. Siber Zorbalık ve Eğitim Tek Yönlü Varyans Analizi.....	80
3.8.9.3. Siber Zorbalık ve Medeni Hal Tek Yönlü Varyans Analizi	80
3.8.10. Hipotez Testi Sonuçları	83
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	85
KAYNAKÇA	90
EKLER.....	108
ÖZGEÇMİŞ.....	111

KISALTMALAR DİZİNİ

SZ	: Siber Zorbalık
MDS	: Mesai Dışı Saldırı
SMS	: Sosyal Medyada Saldırı
İE	: İletişimin Engellenmesi
İT	: İş Tatmini
ÖB	: Örgütsel Bağlılık
SMS	: Short Message Service
PDA	: Personel Digital Assistant

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1: Araştırmada Kullanılan Ölçeğe Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	49
Tablo 2: Araştırmaya Katılanların Cinsiyete Göre Dağılımları	53
Tablo 3: Araştırmaya Katılanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımları.....	53
Tablo 4: Araştırmaya Katılanların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları	54
Tablo 5: Araştırmaya Katılanların Medeni Durumlarına Göre Dağılımları	54
Tablo 6: Çarpıklık Basıklık Değerleri ve Kolmogorov-Smirnov Testi Anlamlılık Düzeyi Sonuçları Tablosu	55
Tablo 7: KMO ve Bartlett's Testi	55
Tablo 8: Faktör Analizi ve Açıklanan Toplam Varyans	56
Tablo 9: Siber Zorbalık Faktör Analizi Sonuçları.....	57
Tablo 10: İş Yeri Çalışanlarının Siber Zorbalığa Maruz Kalma Durumu İfadelerine İlişkin Ortalamalar ve Standart Sapmalar	58
Tablo 11: İş Yeri Çalışanlarının İş Tatmin İfadelerine İlişkin Ortalamalar ve Standart Sapmalar.....	60
Tablo 12: İş Yeri Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık İfadelerine İlişkin Ortalamalar ve Standart Sapmalar	61
Tablo 13: Araştırma Değişkenlerine Yönelik Korelasyon, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	62
Tablo 14: Araştırma Değişkenlerinin Alt Boyutlarına Yönelik Korelasyon, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	64
Tablo 15: Siber Zorbalık ile İş Tatmini Model Özeti	65
Tablo 16: Siber Zorbalık ile İş Tatmini Anova Analizi	65
Tablo 17: Siber Zorbalık ile İş Tatmini Arasında Katsayılar Tablosu.....	66
Tablo 18: İletişimin Engellenmesi ile İş Tatmini Model Özeti.....	66
Tablo 19: İletişimin Engellenmesi ile İş Tatmini Anova Analizi	67
Tablo 20: İletişimin Engellenmesi ile İş Tatmini Katsayılar	67
Tablo 21: Sosyal Medyada Saldırı ile İş Tatmini Model Özeti	68
Tablo 22: Sosyal Medyada Saldırı ile İş Tatmini Anova Analizi	68
Tablo 23: Sosyal Medyada Saldırı ile İş Tatmini Katsayılar	69
Tablo 24: Mesai Dışı Saldırı ile Örgütsel Bağlılık Model Özeti.....	69
Tablo 25: Mesai Dışı Saldırı ile Örgütsel Bağlılık Anova Analizi	70
Tablo 26: Mesai Dışı Saldırı ile Örgütsel Bağlılık Katsayılar	70
Tablo 27: Sosyal Medyada Saldırı ile Örgütsel Bağlılık Model Özeti	71
Tablo 28: Sosyal Medyada Saldırı ile Örgütsel Bağlılık Anova Analizi	71
Tablo 29: Sosyal Medyada Saldırı ile Örgütsel Bağlılık Katsayılar	72
Tablo 30: Siber Zorbalık Boyutları ve İş Tatmini Anova	73
Tablo 31: Siber Zorbalık Boyutları ve İş Tatmini Arasında Çoklu Regresyon Analizi Değerleri.....	74
Tablo 32: Siber Zorbalık Boyutları ve Örgütsel Bağlılık Anova	74

Tablo 33: Siber Zorbalık Boyutları ve Örgütsel Bağlılık Arasında Regresyon Analizi Değerleri.....	75
Tablo 34: Cinsiyet İle İş Yeri Çalışanlarının Siber Zorbalığa Maruz Kalma Durumu ile İlgili Ortalamalar ve T testi Sonuçları.....	76
Tablo 35: Test of Homogeneity of Variances	77
Tablo 36: Yaş ile İş Yeri Çalışanlarının Siber Zorbalığa Maruz Kalma Durumu ile İlgili Ortalamalar ve Anova (Tek Yönlü Varyans) Analizi Sonuçları.....	78
Tablo 37: Robust Tests of Equality of Means (Brown-Forsythe).....	78
Tablo 38: Post Hoc Test Games- Howell.....	79
Tablo 39: Test of Homogeneity of Variances	80
Tablo 40: Çalışanların Eğitimleri ile Siber Zorbalığa Maruz Kalma Durumu ile İlgili Ortalamalar ve Anova (Tek Yönlü Varyans) Analizi Sonuçları.....	80
Tablo 41: Test of Homogeneity of Variances	81
Tablo 42: Medeni Hal ile Çalışanların Siber Zorbalığa Maruz Kalma Durumları ile İlgili Ortalamalar ve Varyans (Tek Yönlü Anova) Analizi Sonuçları	81
Tablo 43: Robust Tests of Equality of Means (Brown-Forsythe).....	82
Tablo 44: Post Hoc Test Games- Howell.....	82
Tablo 45: Hipotez Testi Sonuçları Tablosu.....	83

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1: Siber Zorbalık ile İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Modeli ...50



GİRİŞ

Teknolojideki hızlı değişim, insanların yaşam biçimlerini de hızlı bir şekilde değiştirmekte, kendine adapte etmektedir. Modern çağın getirdiği yenilikler ve imkanlar günümüzde bireylerin hayatını daha da kolaylaştırmaktadır.

Cep telefonu, bilgisayar, tablet ve internet ile dünyanın her yerine erişim imkanı sağlayan bilgi ve iletişim teknolojileri, yediden yetmişe her kesimden insanın vazgeçilmez bir parçası haline gelmiş, hayatımızın her alanında yerlerini almışlardır. Bu süreçte bireylerin diğer bireylerle olan iletişim ve etkileşim şekilleri, sanal ortama da taşınmış ve bireylerin sanal ortamda daha çok vakit geçirmelerine neden olmuştur (Peker, 2013: 84). İletişim imkânlarının artmış olması dünyamızı küçücük bir köye dönüştürmüştür (Usta, 2013: 3). Mevcut teknolojik dönüşüm süreci, enformasyonun ürettiği, biriktirdiği, bulunduğu, işlendiği, aktarıldığı ortak dil ve teknolojik alanlar sayesinde bir ortak düzlem yaratarak genişlemiştir (Sarpay, 2016: 29). Sosyal ağların gelişmesi ile birlikte bilgi miktarı artarak büyümeye devam etmektedir. Fakat bununla birlikte bilgi kalitesi giderek düşmektedir (Saravanaraj vd., 2016: 27). Bilgi otobanı olarak tarif edilebilen internet ile istenilen her şeye anında ulaşılması gün geçtikçe daha da kolaylaşmaktadır (Sarpay, 2016: 1).

Yaşanan teknolojik gelişmeler dünyayı yeniden şekillendirmeye, aynı zamanda toplum içerisindeki davranış şekillerimizi değiştirmeye devam etmektedir. Eş zamanlı iletişim kurma olanağı ve isteği ile iletişim teknolojileri yaşamımızın önemli bir parçası haline almıştır. Çevrim içi sosyal medya ve sosyal ağ, gelişen teknoloji ile birlikte kültürel gerçeklik olarak ortaya çıkmıştır. Usta (2013)' ya göre; bilgi çağı iletişim alışkanlıklarını ve sosyal ilişkileri köklü bir şekilde değiştirmiş, daha önceki dönemlerde bireyler daha az kişi ile tanışıp, derinlemesine ilişki kurarken günümüzde çok daha fazla insanla iletişime geçerek sığ, geçici ilişkiler kurmaktadır. Dijital teknolojiler birçok hizmeti alış biçimimizi değiştirmiştir ve değiştirmeye devam etmektedir. Artık yemeği farklı şekilde sipariş ediyor, taksiyi farklı şekillerde çağırabiliyoruz. Haberleri takip yöntemimiz, müzik dinleme, film izleme kanallarımız geçtiğimiz yıllara göre ciddi oranda başkalaşmıştır. Her sektör, dijitalleşmeden farklı büyüklükte ve farklı şekillerde etkilenmektedir (www.hbrturkiye.com: 10.04.2018). İş

yerlerinde teknolojik alt yapının sağlam olması, internetin, bilgisayarların, cep telefonlarının iş akış sürecine dahil edilmesi kaçınılmazdır.

Endüstri 4.0 çağına girerken birçok yeni teknolojiden bahsedilmektedir. Zaman geçtikçe ve bu teknolojileri tanıdıkça bazı soru işaretleri, ikilemler ve tartışma konuları da oluşmaya başlamaktadır (www.hbrturkiye.com: 22.04.2018). Özellikle son yıllarda, saldırganlığın modern teknolojik cihazlar aracılığıyla ve özellikle cep telefonları veya internet üzerinden gerçekleştiği "siber zorbalık" etiketli yeni bir saldırganlık veya zorbalık biçimi ortaya çıkmıştır. Siber zorbalık, bireylerin bilgisayar ve cep telefonu gibi elektronik cihazları kullanım sıklığını arttırması ile ortaya çıkmıştır (Slonje ve Smith, 2008: 147). Siber zorbalık sözcüğüne önceki yıllarda literatürde çok fazla rastlanmamasına rağmen artık günümüzde önemli bir konu haline gelmiştir (Asanan vd., 2017: 54). Siber zorbalık, mobil iletişiminin ve internet erişiminin olduğu her ortamda gerçekleşebilmektedir (Kocatürk, 2014: 20). Siber zorbalık, başkalarını taciz etmek için kötüye kullanılan teknolojinin bir sonucudur (Morgan vd., 2006: 155). Bilgi ve iletişim teknolojileri, etkileşimlerimizi, araştırmalarımızı, buluşlarımızı kolaylaştırırken, aynı zamanda siber zorbalık gibi zararlı davranışları da kolaylaştırmaktadır (Cassidy vd., 2014: 300). Usta (2013)'ya göre siber zorbalığın doğuş kaynağı olarak; teknolojinin önu alınmaz bir hızla büyümesi dolayısıyla yeni teknolojilerin gelişmesi ve bu teknolojilerin çift yönlü iletişimi desteklemesi, isimlerini gizleyebilme ve başkasının kimliğine bürünebilme imkanının olması, teknolojilerin amaca yönelik kullanımı ile ilgili yeterince bilincin gelişmemiş olması olarak gösterilmektedir. Siber zorbalık kavramı, teknolojinin gelişmesi, yaygınlaşması ve her alanda her kesimden insanın kullanmaya başlaması ile birlikte ortaya çıkmıştır. Siber zorbalık kavramının, bireysel ve toplumsal yaşamı ciddi şekilde tehdit etmesi, kişilerin duygusal ve sosyal yaşamında ciddi sorunlara yol açması ile birlikte araştırmacılar, siber zorbalığın zemininde mevcut olan psikolojik aşamaları incelemeye ve bu zorbalık davranışlarının nasıl önleneceği hakkında çalışmalar yapmaya yönelmiştir (Cicioğlu, 2014: 8).

İnternet ve sosyal medya kullanımı tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de son yıllarda giderek popüler hale gelmiştir. Yaşanan teknolojik gelişmeler ile birlikte dünyanın her yerinden zaman ve mekan fark etmeksizin iletişim kurabilmek mümkün hale gelmiş, bu imkan da beraberinde birtakım sorunları getirmiştir. Teknolojideki hızlı

değişim ve gelişim insanların değer yargılarını, iletişim kurmasını, iş tatminlerini, örgütsel bağlılıklarını, arkadaşlık ilişkileri, davranışlarını da etkilemektedir. Kaldı ki modern organizasyonlar, çalışanların iş tatminini ve iş stresini iki önemli iş yeri meselesi olarak görmektedir (Hoboubi vd., 2017: 67). Bu araştırmada siber zorbalık kavramı geniş kapsamlı bir şekilde incelenecek, bunun yanı sıra iş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramlarına değinilecektir. Araştırma sonucunda; siber zorbalığa maruz kalan işletme çalışanları var ise, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları değerlendirilerek, bu konuda çözüm önerileri sunulacaktır.

Çalışmanın ilk kısmında, yaşanan teknolojik gelişmeler ile internetin her alanda bireyler tarafından kullanılması ve bununla birlikte ortaya çıkan siber zorbalık kavramı hakkında literatürde yapılan siber zorbalık araştırmalarına değinilmiştir. İkinci kısımda ise iş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramları incelenmiştir. Son olarak araştırmanın üçüncü kısmında ise araştırma kapsamında elde edilen verilerin SPSS 20.0 programı ile analizleri yapılmış ve analiz sonuçları değerlendirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

SİBER ZORBALIK

1.1. Zorbalık Tanımı

Son yıllarda iş ve örgüt psikolojisi alanında yapılan çalışmalarda zorbalık araştırmalarına yoğun ilgi gösterilmiştir (Chirila ve Constantin, 2013: 1175). Siber zorbalık kavramı, zorbalık kavramı ile birlikte ele alındığından dolayı öncelikli olarak zorbalık kavramı incelenmiştir (Özdemir, 2015: 6).

Zorbalık kelimesi içinde fiziksel saldırı ve tehdidi de barındırmaktadır (Altuntaş, 2010: 2997). Zorbalık, çoğu zaman tek başına yapılan olumsuz bir eylem yerine düşman stratejileri topluluğudur (Qureshi vd., 2014: 135). Dalmaç (2014)'a göre zorba kavramı; art arda gelen öfke olarak tanımlanmaktadır. Zorbalığın sebebiyet verdiği öfkeli davranışlara sahip olan grup veya birey, öfkeli davranışlarını kasıtlı olarak kurbanı yöneltir ve kurbanı kolaylıkla savunmasız hale getirir. Zorbalık bir kişinin veya grubun; fiziksel, psikolojik v.b. açıdan kendisinden daha az güçlü bir kişiye veya gruba belli bir süreç içerisinde sergilediği zarar verici davranışlardır. Zorbalık davranışında 20. yüzyılın son çeyreğinden itibaren olağanüstü bir artış yaşanmaktadır. Zorbalık davranışında yaşanan bu artıştan dolayı zorbalık kavramı medyanın da ilgisini çekmiş ve birçok ülkede araştırmacıların ve yazarların odak noktası olmuştur (Çiftci, 2015: 16).

Zorbalık, güçsüz ve kendisini savunamayacak durumda olan bireye yönelik, sürekli ve kasıtlı olarak yapılan, incitici ve olumsuz davranışlardır (Erbiçer, 2017: 24). Benzer bir şekilde, Kowalski ve Limber (2013) tarafından da zorbalık; saldırganlık eylemleri olarak tanımlanmaktadır. Zorbalık, zamanla tekrarlanmakta ve güç dengesizliğini içermektedir. Fox ve Stallworth (2009), zorbalık davranışının belirsiz olduğunu saptamıştır. Çünkü pek çok farklı davranışı ifade eder, bu yüzden de belirli bir tanım yapmak zordur (Yusop vd., 2014: 180). Chirila ve Constantin (2013), yazdıkları makalede, zorbalığın ortak yönlerini vurgulamak ve zorbalığın ne olduğu hakkında kapsamlı bir görüş birliğine varmak için diğer araştırmacılar tarafından yapılan tüm tanımları, kavramları gözden geçirmeyi amaçlamıştır. Zorbalığa hem Dünya'da hem de Türkiye'de sık rastlanmaktadır. Zorbalık, tüm ulusları ilgilendiren küresel bir sorun olmasından dolayı zorbalık olaylarının sıklığını, zorba ve mağdur oranlarını belirlemek amacıyla pek çok ülkede araştırmalar yapılmıştır. Araştırma sonuçları zorbalık

davranışlarında bulunma oranlarının ülkeden ülkeye değişebildiğini ortaya koymaktadır (Serin, 2012:13).

Pek çok araştırmacı zorbalığın üç farklı türü olduğunu belirtmiştir. Bunlar (Willard, 2007: 29):

- Fiziksel vuruş, tekme, tükürme, itme, kişisel eşyaları izinsiz alma.
- İsim takmak, alay veya tehditler
- Bireyler hakkında duygusal ve psikolojik olarak yayılan asılsız söylentiler, sosyal ilişkileri manipüle etmek ve toplumdan dışlanma.

Küfürlü bir davranış olarak tanımlanan iş yeri zorbalığı kavramı ise Leymann (1990) tarafından geliştirilmiştir. Leymann (1990), travma geçiren işçilerin psikolojisini incelemiş ve iş arkadaşlarının zorba davranışları nedeni ile aşağılanan, cezalandırılan çalışanların ciddi zararlar aldığını fark etmiştir. Bazı çalışanların sistematik bir şekilde hedef alındığı tekrarlanan düşmanca ve saldırgan davranışlar olan iş yerinde zorbalık, onları sıkıntılı, rahatsız ve küçük düşürülmüş hissettirir (Karabulut, 2016: 5). Dolayısı ile zorbalık davranışları mağdurlar için ciddi sonuçlar doğurabilmekte, psikolojik ve fiziksel sağlığını etkileyebilmektedir (Qureshi vd., 2014: 137). İş yerinde zorbalığın, çalışan motivasyonunu, örgütsel bağlılığı ve kariyer planlamasını zorlaştırdığı görülmektedir (Karabulut, 2016: 4). Karabulut (2016), zorbalık kavramını, türlerini, nedenlerini, yöntemlerini ve çözüm yollarını incelemiş, sonuçları ve çözüm yollarını özetleyerek bunları kurumlarda ortadan kaldırmak için önerilerde bulunmuştur.

1.2. Siber Zorbalık

Son yıllarda yaşanan teknolojik gelişmeler hayatın her alanında kendisini göstermiş, süreçleri hızlandırmıştır. Ancak bu durum olumsuzlukları da beraberinde getirmiştir. Teknolojinin sürekli ve hızlı bir şekilde gelişmesi, bunun sonucunda da insan hayatını kolaylaştırması, bireylerin yaşamlarını olumlu yönde etkilerken, teknolojiyi amacının dışında kullanan bireylerin olumsuz sonuçlara maruz kaldığı görülmüştür. Bu olumsuz sonuçlardan bir tanesi de siber zorbalıktır (Başköy, 2013: 37). 21. Yüzyıl teknolojisi yeni bir zorbalık biçimine yol açmıştır (Morgan vd., 2006: 155). Son yıllarda siber zorbalıkla ilgili yapılan araştırmalarda artış yaşandığı görülmüştür (Whittaker ve Kowalski 2015: 11). Siber zorbalık terimi, on yıl önce neredeyse

duyulmamış olmasına rağmen, şimdi ise hayatın bir parçası haline gelmiştir (Cassidy vd., 2014: 300).

Siber zorbalık kavramının 2004 yılında ilk olarak Kanadalı eğitimci Bill Belsey tarafından kullanıldığı görülmüştür (Eroğlu, 2011: 9). 10 yıldan daha kısa bir süre önce siber zorbalık ve siber zorbalığın doğası hakkında yapılan araştırmalar ciddiyle başlamış, bu zaman zarfında siber zorbalığın yaygınlığını, siber mağdurları, failleri ve siber zorbalığın sonuçlarını anlamak adına muazzam ilerleme kaydedilmiştir (Randa vd., 2015: 173). Siber zorbalık; birey veya topluluklar tarafından, elektronik iletişim biçimlerini kullanarak, kendisini, müdafaa edemeyen mağdurlara karşı art arda ve zamanla yürütülen kasıtlı olarak yapılan saldırgan bir davranış biçimidir (Smith vd., 2008: 376). Bir başka deyişle siber zorbalık, elektronik iletişim biçimlerini kullanarak gerçekleştirilen modern zorbalık biçimidir (Sticca ve Perren, 2013: 739). Siber zorbalık davranışında bulunan bireyler; zorbalık mağdurlarını küçük düşürme, haklarında olumsuz yorumlar yazma, haklarında söylenti çıkarma, alay etme gibi davranışlar sergilemektedir (Manap, 2012: 8). Siber zorbalığa benzer bir kavram olan sanal zorbalıkta da bireysel ya da grupla başka birine ya da gruba iletişim ve bilgi teknolojilerini kullanarak kasıtlı ve sürekli bir şekilde zarar vermeye çalışılmaktadır (Horzum ve Ayas, 2011: 141). Bazı araştırmacılar, sanal ortamda zorbalık uygulayan bireylerin, davranışlarından kaynaklanan sebeplerden dolayı mağdur üzerinde oluşan fiziksel ve sosyal sonuçları göz ardı ettikleri görülmüştür. Bunun nedeni olarak ise karşı tarafa empati duymamaları ve sergiledikleri zorbaca davranışların yol açtığı sorunlar ile yüzleşmek istememeleri ve benzer davranışlar sergilemeye devam edecekleridir (Peker, 2013: 81).

Siber zorbalık, çevrimiçi ve çevrimdışı durumlara bağlı olarak farklı özellikleri barındıran korkutma, taciz ve kötü muamele biçimleri olarak anlaşılmaktadır. Siber dedikodu ise yeni bir dedikodu biçimidir (Pradas vd., 2017: 3). Sonuç olarak günümüzde siber zorbalık giderek daha da yaygın hale gelmektedir ve yapılan çalışmalar bu sonucu ortaya koymaktadır (Çiftci, 2015: 21). Son zamanlarda siber zorbalık alanında yapılan çalışmalar, durumun ciddiyetinin giderek arttığını göstermiştir. Dolayısıyla siber zorbalığın temelinde yatan nedenleri ve geleneksel zorbalık ile arasındaki ilişkiyi incelemek için araştırmacıları teşvik etmektedir (Dalmaz, 2014: 9).

Siber zorbalık kavramı başta Türkiye olmak üzere Avrupa ülkeleri için de henüz üzerinde çok fazla akademik çalışma yapılmamış bir konudur. Ancak Amerika ve Kanada’da psikologlar başta olmak üzere eğitim bilimciler ve diğer uzmanlar tarafından araştırılan ve üzerinde tartışılan bir konudur (Serin, 2012: 2). Siber zorbalık sadece dünyanın belirli bir bölgesinde görülmeyip küresel olarak önem kazanan bir sorundur (Serin, 2012: 3).

Literatür incelendiğinde, siber zorbalık kavramı pek çok araştırmacı tarafından farklı şekillerde yorumlanmıştır. Bu tanımlardan bir kaçına değinilmiştir. Kowalski ve Limber (2007), ortaokul öğrencileri arasında elektronik zorbalığın yaygınlığı incelenmişlerdir. Amerika Birleşik Devletlerinde yaptıkları çalışmada 6, 7 ve 8. sınıf öğrencilerine 23 sorudan oluşan bir anket uygulamışlardır. Katılımcıların elektronik zorbalığa ilişkin hem siber zorba hem de siber mağdur olarak deneyimlerini incelemişlerdir. Çalışma sonucunda son bir ay içerisinde elektronik olarak zorbalığa maruz kalanların oranı % 11.1, siber zorbaca davranışlar gösterenlerin oranı ise % 6.8 olduğu belirtilmiştir. Öğrencilerin % 78’inin ise siber zorbalığa karışmadığı bulgular arasındadır.

Shariff (2008)’ e göre siber zorbalık; bireylerin bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığı ve dijital araçlar yardımı ile (cep telefonları, elektronik posta, web siteleri, sosyal medya hesapları, bloglar, anlık mesajlaşma) diğer bireyleri tehdit etmesi ve küçük düşürmesi olarak tanımlanmaktadır. Privitera ve Campbell (2009), iş yerinde zorbalığa maruz kalmayı; bireyin dengesini bozan, işini olumsuz yönde etkileyen, rahatsız eden, küçük düşüren, korkutan davranışlar olarak tanımlamıştır. Privitera ve Campbell (2009), İskandinav ülkelerinde yapılan araştırmaların, iş yerindeki zorbalık yaygınlık oranlarının % 3.5’den % 16’ya yükseldiği sonucunu ortaya koyduğunu ileri sürmüşlerdir. Türkoğlu (2013) ise çalışmasında; ergenlerin problemli internet kullanımları ile siber zorbalık eğilimleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın sonucunda ise siber zorbalık tutumu ile internet bağımlılığı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu gözlemlemiştir.

Cassidy, Faucher ve Jackson (2014) siber zorbalığı şu şekilde tanımlamıştır; kişiyi incitmek, tehdit etmek, rahatsız etmek, aşağılamak, dışlamak, ayırım yapmak, küçük düşürmek ya da kişisel bilgilerini ifşa etmek, bireyin zarar görmesi amacıyla

rahatsız edici, kaba ya da küçümseyici yorumlar içeren üslup ya da imge kullanımı olarak tanımlanmıştır. Siber zorbalık hakkında yapılan çalışmalarda tespit edilen en önemli nokta; siber zorbalığa maruz kalan bireylerin yaşadıklarını çok stres verici bulduklarıdır (Özbay, 2013: 14). İş yerinde zorbalık, işletme, işletmenin amaçları, hedefleri ve tanıklar üzerindeki ciddi olumsuz etkileri nedeniyle çalışanların refahını arttıran çalışma ortamları yaratmak isteyen kuruluşlara meydan okumaktadır (Zhang ve Leidner, 2014: 1). West, Foster, Levin, Edmison ve Robibero (2014), yaptıkları çalışmada Kanada'daki insan kaynakları uzmanlarının deneyimlerinden faydalanarak mevcut iş yeri politikaları, siber zorbalığa dair uygulamaları ve mevcut normları ne ölçüde yansıttıklarına dair araştırma yapmışlardır. Bu araştırmanın bulgularından bazıları; siber zorbalık kavramı tanımının genel bir kabul görmeyişi, Kanada yasalarının işletmelerde siber zorbalığa net bir yaklaşım getirmediği ve anket katılımcılarının büyük çoğunluğunun siber zorbalığa maruz kaldığıdır.

Shariff (2005), siber zorbalığın üç özelliğinden bahsetmiştir. Bunlar; zorbalığı gerçekleştiren bireyin kimliğinin belli olmaması, zorbalığa çok sayıda bireyin sessiz kalması ve cinsel tacizdir. Zorbalık davranışlarına yeni bir boyut kazandıran siber zorbalık davranışlarının Elliot'un sınıflamasına göre; doğrudan sözel zorbalık, duygusal zorbalık ve tehdit edici zorbalık ile bağdaştığı söylenebilir. Siber zorbalığa maruz kalan siber mağdurlar; küçük düşme, rahatsız edici isimler takılması, kötü şakalara maruz kalma, alay edilmesi, kişi hakkında söylenti çıkarılması ve kırııcı notların bırakılması gibi olumsuz durumlarla karşı karşıya kalabilmektedirler. Siber mağdurlar, duygusal zorbalık çeşitlerinden kişinin gruptan atılması, dostluğa aykırı şekilde davranma, bireyin ırkı ile ilgili olumsuz yorumlarda bulunma ve duygusal işkence gibi durumlarla ve duygusal işkence ile karşı karşıya kalabilmektedir (Cicioğlu, 2014: 35).

Siber zorbalığın sahip olduğu özellikler arasında; kimliğini gizleme, güç dengesizliği, sanal alanın yeterince denetlenmemesi, kısa sürede çok sayıda kişiye ulaşılabilmesi ve siber zorbalık içeren materyalin saklanabilmesi gibi davranışlar mevcuttur (Eroğlu, 2014: 40). Siber zorbalık davranışlarının olumsuz ve yıkıcı etkisi, Amanda Todd'un başına gelmesiyle dünyada geniş yankı bulmuştur. Amanda Todd, sosyal medyada en fazla bilinen siber taciz kurbanlarından biridir. Todd, 15 yaşında iken, maruz kaldığı siber taciz sonucu intihar ile yaşamına son vermiştir. Tyler Clementi de siber zorbalığa maruz kalması sonucunda intihar eden bir başka siber zorbalık

kurbanıdır. Clementi, siber zorbalığa maruz kaldığı dönemde Rutgers Üniversitesi'nde eğitim görmektedir. Bu süreç içerisinde oda arkadaşı ile kaldıkları yurt odasında, Clementi'nin oda arkadaşı kendine ait olmayan web kamerasını Clementi'nin haberi olmadan açık bırakmış ve Clementi'nin başka bir erkekle olan özel görüntülerini kayıt altına almıştır. Ve bu görüntülerin internete düşmesi Tyler Clementi hayatına son vermiştir (Çelik ve Tekin, 2015: 347-349). Siber zorbalığa maruz kalıp hayatına son verenlerden bir başka kurban ise Megan'dır. Henüz 13 yaşında olan Megan, MySpace aracılığı ile Josh Evans'la tanışmış ve samimi diyaloglarla başlayan arkadaşlık bir süre sonra olumsuz davranışlar ve hakaretler içeren mesajlara dönüşmüştür. Depresyona giren Megan, gördüğü zorbalık karşısında hayatına son vermiştir. Megan'ın anne ve babası tarafından Josh Evans isimli kişi araştırılmış ve araştırma sonucunda trajik bir gerçek ortaya çıkmıştır. Araştırma sonucunda Josh Evans'ın sahte bir hesap olduğu, o kişinin aslında komşularının kızı Lori Drew olduğu ortaya çıkmıştır (Dikmen, 2015: 2). Siber zorbalar bilişim teknolojilerini etkin bir şekilde kullanarak çok kısa sürede, fazla emek harcamadan büyük kitleleri hedef alabilmektedir. Bu kişiler hedefindeki kişi veya kişilere tehdit, hakaret, küfür, başkalarının e-posta hesaplarına erişme, resimlerini illegal amaçlar için kullanma, web kameralarını kontrol ederek resimlerini çekme gibi birçok olumsuz eylemde bulunabilmektedirler (Söylemez ve Balaman, 2015: 118). Şantaj durumlarında (mağdurun resimlerini sosyal medyada paylaşmak tehdidi vs. gibi), şüphelide şantaja konu olan materyal araştırılmalıdır. Tehdidin ve şantajın tespiti ile şüpheli hakkında ayrıca şantaj ve tehdit suçlarından da ayrıca soruşturma yapılması gerekmektedir (Gönültaş ve Akduman, 2016: 285).

Corcoran, Guckin ve Prentice (2015), genel olarak siber zorbalık terimi altında sınıflandırılan, siber tabanlı saldırgan davranışların tanımlanmasını ve kavramsallaştırılmasını amaçlamıştır. Geleneksel zorbalık ve siber zorbalığa ilişkin yapılan tanımlar değerlendirilmiş, iki kavram arasındaki benzerlikler vurgulanmış ve asıl olarak "gerçek dünya" ve "siber dünya" arasındaki farklar vurgulanmıştır. Çalışmaya göre; gençlerin siber zorbalık konusundaki algılarını keşfetmeye yönelik yapılan araştırmalara rağmen siber zorbalığın tanımlayıcı yönleri konusunda net bir fikir birliğine ulaşmada bazı zorluklar yaşandığı vurgulanmıştır.

Monks, Mahdavi ve Rix (2016), siber zorbalık, saldırganlığı ard arda tekrarlayarak fail ile saldırgan arasında güç dengesizliği yaratmak için teknolojik

araçların kullanılmasını içeren, bir şahsın veya grubun diğerine karşı yıldırma, taciz ve kötü muamele yapması şeklinde tanımlanmıştır. Caravita, Colombo, Stefanelli ve Zigliani (2016), siber zorbalık, elektronik veya dijital medya aracılığıyla yapılan herhangi bir zararlı davranış olarak tanımlanmıştır. Siber saldırganlığın spesifik özellikleri, özellikle de saldırganın muhtemel gizli ismi ve mağdurların elektronik cihazlar aracılığı ile gerçekleştirdiği saldırılardan kaçınmasının imkânsız olması nedeniyle siber zorbalığa maruz kalmanın yüksek strese neden olduğu öne sürülmüştür.

Zych, Ruiz and Lopez (2016) siber zorbalığı, elektronik cihazlar yoluyla yapılan kasten çevrimiçi hakaret ve tehditleri gerçekleştiren internet tacizleri veya elektronik cihazlarla işlenen zorbalık olarak tanımlanmıştır. Asanan, Hussain ve Laidey (2017)'e göre siber zorbalık; kasıtlı olarak bir başka bireye dijital araçlar aracılığı ile kasıtlı olarak ve sürekli biçimde tekrarlanarak zarar verilmesidir. Diğer benzer bir tanıma göre de siber zorbalık, günümüzün vazgeçilmez bir parçası olan bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığı ile bir bireyin diğer bir bireyi kasıtlı ve tekrarlı bir biçimde rahatsız etmesi ve ona isteyerek zarar vermesidir (Özdemir, 2015: 9).

Gardner, O'Driscoll, Thomas, Roche, Bentley, Catley, Teo ve Trenberth (2016), Yeni Zelanda'da yaptıkları iş yerinde zorbalık ve siber zorbalık belirleyicileri çalışmalarında, iş yeri zorbalığına yönelik önerilerin; politika, prosedürler, eğitim ve kültürel saygı gibi örgütsel çözümlerin etrafında toplanma eğiliminde olduğu, ancak yine de iş yerinde zorbalığın birçok şirkette sorun oluşturmaya devam ettiği saptanmıştır. Benzer sorunların siber zorbalık ile ilişkili olarak da ortaya çıkmasının muhtemel olduğu söylenmektedir. Kayman (2017) ise işletmelerde siber zorbalık, duygusal zeka ve üretim karşıtı davranışlar ilişkisini incelemiştir. Araştırmasında öncelikle iş yeri siber zorbalık mağduriyetinin içeriğini öğrenmek amacıyla ölçek geliştirmiş ve akademisyenler üzerinde yaptığı çalışma sonucunda iş yeri siber zorbalık mağduriyetinin üretim karşıtı davranışlar sergilenmesi üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu, ayrıca yüksek duygusal zeka seviyesinin iş yeri siber zorbalık mağduriyeti ile üretim karşıtı davranışlar ilişkisi üzerinde moderatör etkiye sahip olduğu sonucuna varmıştır.

Asanan, Hussain ve Laidey (2017), çalışmalarında gençlerin anket formları aracılığı ile sorulan siber zorbalık konusundaki sorulara cevap verme yeteneklerini,

ahlaki muhakemelerini ve farkındalıklarını incelemişlerdir. Malezya’da üç özel üniversiteden 18-25 yaş arasındaki gençlere anket uygulamışlardır. Araştırma sonucunda katılımcıların siber zorbalık faaliyetlerine ilişkin farkındalığına rağmen, ankete katılanların % 50.8’i siber zorbalığa seyirci kalmış ve geriye kalan % 49.2’sinin ise siber zorbalığa karşı tepkisini ortaya koyduğu, bu olay karşısında ayağa kalktığı saptanmıştır. Laftman, Ostberg ve Modin (2017) ise; okul liderliği ve siber zorbalık üzerine yaptıkları çalışmada, okul liderliğinin öğretmenlerin derecelendirmeleri açısından okula bağlı koşulların, öğrenciler arasında siber zorbalık kurbanının ortaya çıkması ile ilişkili olup olmadığını değerlendirmek amaçlanmıştır. Çalışmada araştırmacıların güçlü okul liderliğinin daha az siber zorbalık davranışına maruz kaldığına ilişkin hipotezi kabul görmüştür. Jacobs, Völlink, Dehue, ve Lechner (2015) ise; siber zorbalıkla başa çıkma üzerine bir kişisel rapor anketi geliştirme çalışması yapmışlardır.

1.3. Geleneksel Zorbalık ve Siber Zorbalık

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin hızlı gelişimi ve günlük hayatta her kesim tarafından kullanılmasıyla fiziksel ortamlarda meydana gelen zorbalıktan sonra sanal ortamlarda da zorbalığın meydana geldiği gözlemlenmektedir. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin her alanda kullanılması ile siber zorbalık yapmak, geleneksel zorbalık yapmak kadar kolaylaşmıştır. Bireyler dijital araçlar yardımı ile internet ortamında, sosyal paylaşım siteleri vasıtasıyla siber zorbalık yapabilmekte veya siber zorbalığa maruz kalabilmektedir (Çalışgan, 2013: 14). Geleneksel zorbalık, mağduru küçük düşürmek amacıyla tekrarlanan fiziksel ya da sözlü saldırganlık eylemleri olarak tanımlanmıştır (Randa vd., 2015: 173). Geleneksel zorbalığı siber zorbalıktan ayıran en önemli özellik ise geleneksel zorbalığın küçük bir alanı kapsamasıdır. Siber zorbalık ise herhangi bir zamanda meydana gelip, hızlı bir şekilde yayılabilmekte ve etki alanı daha fazla olmakta, kişiyi nerede olursa olsun etkileyebilmektedir (Özer, 2016: 21).

Geleneksel zorbalık - fiziksel saldırganlık, sözel alaycılık ya da sosyal saldırganlık da dahil olmak üzere - onlarca yıldır araştırmaların odak noktası olmuştur. Yakın zamanlarda, zorbalık mağduriyeti araştırmalarının kapsamı, bireyin kişisel özelliklerini (örneğin, ırk veya kültür, cinsel yönelim veya cinsiyet kimliği, vücut şekli veya görünümü hakkında rahatsız edici yorumlar) hedefleyen, saldırgan davranışları

içeren belirli ayrımcı taciz biçimlerine kadar genişlemiştir (Salmon vd., 2018: 29). Bir kişinin ya da grubun kendisinden daha az güçlü (fiziksel, psikolojik v.b. açıdan) bir kişiye ya da gruba belli bir süreç içerisinde sergilediği zarar verici davranışları kapsayan zorbalık durumlarında, 20. yüzyılın son çeyreğinde olağanüstü bir artış gözlemlenmektedir. Bu artıştan dolayı zorbalık medyanın ilgisini çekmiş ve birçok ülkede araştırmacılar ve yazarların odak noktası olmuştur (Manap, 2012: 5). Literatürde ilk yapılan araştırmalarda siber zorbalık kavramına bakıldığında; siber zorbalığın geleneksel zorbalık ile benzer olduğunu varsaymışlardır. Ancak yapılan betimsel araştırmalar göstermiştir ki; siber zorbalık özellikleri, geleneksel zorbalık özelliklerinden oldukça farklıdır (Özbay, 2013: 2). Siber zorbalık, geleneksel zorbalığa göre literatürde daha az yer almaktadır. Bunun nedeni teknolojinin gelişmesi ile birlikte yeni kavramların ortaya çıkması ve hayatımızdaki yerini zamanla almaya başlamasıdır. Siber zorbalık bireylerde sıkıntıya neden olmakla birlikte geleneksel zorbalığa nazaran etkisi henüz belirsizdir (Smith vd., 2008: 377). Geleneksel zorbalığın temel unsurları aynı zamanda siber zorbalık için de geçerlidir ancak doğrudan ve dolaylı siber zorbalık biçimlerinin birbirinden ayırt edilmesi gerekmektedir (Corcoran vd., 2015: 249). Geleneksel zorbalığa maruz kalma ve mağduriyet, yalnızlık, akran reddi, düşük benlik saygısı, akıl sağlığının tam olarak yerinde olmaması, psikolojik ve fizyolojik rahatsızlıklarla bağlantılı olduğu görülmektedir. Siber zorbalığa karışanlarda da bunlara benzer istenmeyen sonuçlar olabilmektedir (Hinduja ve Patchin, 2010: 209).

Özel (2013)'e göre geleneksel zorbalık ve siber zorbalık arasında belli başlı farklılıklar vardır. Yapılan araştırmalara göre geleneksel zorbalığı siber zorbalıktan ayıran üç temel özellik vardır. Bunlar; geleneksel zorbalıkta zorbalığı yapan kişinin kimliği bellidir, siber zorbalıkta ise zorbalığı yapan kişinin kimliği belli değildir. Siber zorbalıkta kişi kimliğini rahatlıkla gizleyebilir. Geleneksel zorbalıkta mekan kısıtlaması vardır fakat siber zorbalık her yerde ve her zaman gerçekleştirilebilir. Son olarak da, geleneksel zorbalıkta güç dengesi vardır fakat siber zorbalıkta mağdur ile zorba arasında güç orantısızlığı vardır (Özel, 2013: 15). Güç dengesizliği geleneksel zorbalıkta fiziksel güç veya sosyal statüdeki farklılıkları yansıtabilirken, siber zorbalıkta ise teknolojik uzmanlıktaki farklılıkları yansıtabilmektedir (Whittaker ve Kowalski, 2015: 12). Siber zorbalığı geleneksel zorbalıktan farklı kılan en temel nokta; bilgi iletişim teknolojileri

vasıtasıyla sanal iletişimin gerçekleştirilebildiği ve bu iletişimin yüz yüze olması gerekmemesidir (Manap, 2012:11).

Siber zorbalık ve geleneksel zorbalık şu özellikler ile birbirinden ayrılmaktadır (Kınay, 2012: 32):

- Siber zorbalık, bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığı ile yapıldığı için geleneksel zorbalıktan ayrılmaktadır.
- Siber zorbalık yapan bireyler, geleneksel zorbalık yapanlara göre istediklerinde kimliklerini kolayca gizleyebilmekte ve kim oldukları bilinmeden zorba davranışları gerçekleştirebilirler.
- Siber zorbalık sanal ortamlarda yapıldığı için kısa zamanda tüm dünyada duyulabilmektedir fakat geleneksel zorbalıkta sadece olay zamanı orada olan kişiler zorbalık olayını bilmektedir.
- Siber zorbaca davranışlarda cinsellik, geleneksel zorbalığa göre daha çok ve daha kolay bir şekilde kullanılabilir.
- Siber zorbalığa maruz kalan siber mağdurlar, siber zorbalık her alanda yapılabildiği için bundan kolaylıkla kurtulamazken, geleneksel zorbalığa maruz kalan bireyler davranışın meydana geldiği yerden ayrıldıklarında zorbalardan kurtulabilmektedir.

Olweus' a göre siber zorbalık ve geleneksel zorbalık arasındaki farklar ve benzerlikler, birçok araştırmacı tarafında araştırılmış fakat kesin sonuçlara ulaşılamamıştır. Olweus üzerinde çalışılması gereken ve cevaplanması gereken sorulardan bazılarını şu şekilde sıralamıştır (Çiftci, 2015: 24):

- Kasıtlılık, tekrar ve güç dengesi gibi geleneksel zorbalık ölçütleri ne dereceye kadar siber zorbalığa uygulanabilir?
- Siber zorbalıktaki fiziksel/sözel ve dolaylı/doğrudan zorbalık biçimlerini ölçen maddeler geleneksel zorbalıktaki maddelerden önemli bir biçimde farklılaşmakta mıdır?
- Siber zorbalık maddeleri ve diğer zorbalık maddeleri, benzer yükler alındığında, tek bir faktör altında toplanabilmesi mümkün müdür?
- Siber zorbalık değişkenleri geleneksel zorbalıktaki değişkenlerin psikososyal uyum boyutlarıyla ilişkisi gibi beklenen yönde bağıntılar oluşturur mu?

Zorbalık deneyimleri hakkında röportaj yapılan birçok siber mağdur, siber zorbalığın internet ortamında yapılmasından dolayı geniş bir izleyici kitlesinin bulunması, birçok insan tarafından öğrenilmesi nedeniyle siber mağdurlar siber zorbalığı yüz yüze yapılan çatışmalardan daha yıkıcı bulduklarını belirtmişlerdir. Ayrıca bazı mağdurlar psikolojik ve duygusal olarak kötüye kullanmanın etkilerinin iyileşmesinin, fiziksel hissedilen acıdan daha zor olduğunu vurgulamışlardır (Özbay, 2013: 15).

Siber zorbalık davranışında, geleneksel zorbalık davranışına göre kısa sürede daha fazla kişiye duyurulabildiği için geleneksel zorbalığa göre daha mühim sonuçlar ile karşı karşıya kalınabilmektedir (Tanrıkulu, 2013: 17). Siber zorbalıkta da siber mağdurun tehdit edilmesi, küçük düşürülmesi ve alay edilmesi, yüz yüze gerçekleştirilen geleneksel zorbalıkla benzerlik göstermektedir. Fakat bir taraftan da sanal ortamda yapılan zorbalığın geleneksel zorbalığa göre daha tehlikeli olduğu ve kötü sonuçlara sebebiyet verdiği gözlenlenmiştir. Geleneksel zorbalıkta; zorbalığı yapan kişi ve bu durumu izleyen sadece bir grup insanın zorbalıktan haberi olurken; internet üzerinde gerçekleşen sanal zorbalıkta, bir tuşla çok sayıda insana küçük düşürücü şakalar ya da kötü içerikli mailler gönderilmesi mümkün olmaktadır (Cicioğlu, 2014: 34). Geleneksel zorbalık ve siber zorbalığın kurbanlar açısından sonuçları ise benzerdir. Siber zorbalığa maruz kalanlarda intihar düşüncesi, yeme bozuklukları ve kronik hastalıklar görülen belirtilerden bazıları olmakla beraber depresyon, düşük özgüvene sahip olma, zayıf akademik hayat belirtilerden birkaçıdır (Çiftci, 2015: 38).

Kowalski ve Limber (2013), çocuk ve ergenlerin sanal zorbalık ve geleneksel zorbalığa maruz kalmasıyla, psikolojik ve fiziksel sağlıkları ve akademik performansı ile deneyimlerini incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre; mağdur grubuna girenler; psikolojik sağlık, fiziksel sağlık ve akademik performansın pek çok ölçütü üzerinde olumsuz puanlar almışlardır. Dordolo (2014) ise, yaptığı çalışmada geleneksel zorbalıkta ortaya çıkan güç dengesizliğinin siber zorbalıkta farklılaşıp daha da belirgin olduğu iddia etmiştir. Özellikle, kimlik tespitinin güç olması, sürekli tehdit olasılığı ve potansiyel olarak siber zorbalığı daha geniş kitlelerin duyması, bu güç farkına katkıda bulunan çevrimiçi teknolojinin niteliklerinin güç dengesizliğini etkilediği vurgulamıştır. Sonuç olarak, siber zorbalığın geleneksel zorbalıktan daha kötü olduğu yargısına varılmıştır. Topcu (2014), baş etme yöntemleri, duygu düzenleme, ruminasyon ve

algılanan sosyal desteğin geleneksel ve siber zorbalık mağduriyeti ile ilişkilerinin modellenmesini amaçlamış, araştırmasının sonucunda ise; zorbalık mağduriyeti fonksiyonel olmayan baş etme yöntemleri aracılığıyla içe yönelim davranışlarıyla pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Geleneksel zorbalık araştırmalarında yalnızca betimsel kanıtlar yer almasına karşın, siber mağduriyet için anlatımsal kanıtlar da mevcuttur. Mağdurlar ile yapılan röportajlarda mağdurların birçoğu internette yapılan saldırının, geleneksel saldırıdan daha yıkıcı bulduklarını belirtmişlerdir. Sebebi ise internette yapılan zorbalığa, geleneksel zorbalıktan daha fazla kişinin şahit olması gösterilmiştir (Dalmaç, 2014: 12). Araştırmacılar, zorbalık sorununun ne kadar yaygın olduğunu ve bir grubun bu sorunla ne kadar ilgili olduğunu belirlemek için geleneksel ve siber zorbalığın yaygınlık oranlarını gözlemlemeyi amaçlamaktadır (Topcu, 2014: 24). Genel olarak bulgular, geleneksel ve siber zorbalığın, farklı davranışlardan ziyade benzer davranışlar olduğunu ve genellikle benzer olgular olduğunu ortaya koymaktadır (Thomas vd., 2015: 148).

1.4. Siber Mağduriyet

Siber mağduriyet araştırmacıların ilgi alanına giren yeni bir mağduriyet türüdür (Wang vd., 2010: 1103). Bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanım sıklığının siber zorbalık ve siber mağduriyet ile ilişkili olduğu belirtilmektedir (Eroğlu, 2014: 86). Çevrimiçi olarak şiddet ve tehdite maruz kalma olan siber mağduriyet, yalnızca yakın zamanda keşfedilen yeni bir araştırma alanıdır (Hinduja ve Patchin, 2008, 132).

Siber zorbalıkla ilgili birçok tanım yapılmış olmasına rağmen siber mağduriyetin tanımı ile ilgili yapılan çalışmalar kısıtlıdır. Genel bir tanım olarak; siber mağdur kişilerin, siber zorbaca davranışlara maruz kalan kişiler olduğunu söylemek mümkündür (Özel, 2013: 15). Siber zorbalık mağdurları çeşitli sosyal etkiler yaşayabilmektedirler. Kendi kişisel kimliklerine zarar verme, düşük özgüven ve düşük öz değer sosyal zorluk risklerini arttıran etkilerdir (Dalmaç, 2014: 20). Siber mağdur olan bireylerin özelliklerine bakıldığında; aileleriyle ve arkadaşlarıyla problem yaşadıkları, sosyal kaygılarının yüksek, öz saygılarının düşük olduğu, öfke ve hayal kırıklığı yaşadıkları, saldırganca davranışlar sergilemeye ve sosyal problemler yaşamaya meyilli oldukları saptanmıştır (Erbiçer, 2017: 34). Geleneksel zorbalık ve ayrımcı taciz biçimlerine ek olarak, siber mağduriyet, internet veya cep telefonu gibi elektronik cihazlardan

kaynaklanan saldırgan davranışları içeren nispeten yeni bir zorbalık olarak ortaya çıkmıştır (Salmon vd., 2018: 30).

Siber mağduriyet, mağduriyetin bilgisayarlar ve cep telefonları aracılığı ile yaşanması demektir (Wang vd., 2010: 1103). Siber mağdurların, zorbalık deneyimlerini çok stres verici buldukları saptanmıştır (Dalmaz, 2014: 12). Siber zorbalık yapan birey, dijital araçlar vasıtasıyla siber mağdura istediği zaman diliminde ve istediği yerden zorbaca davranışlar sergileyebilmektedir. Siber zorba, cep telefonu, internet aracılığıyla kolaylıkla ve istediği zaman siber mağduru anlık iletilerle tehdit edebilmekte, sosyal ağlarda siber mağdur hakkında dedikodu yapabilmekte, kaba üslupla yazılan kısa mesajlar göndermekte ve siber mağdurun özel hayatını internette paylaşılabilmektedir (Temel, 2015: 16).

Siber mağdurlar, sosyal becerileri düşük, dolayısıyla akranları tarafından dışlanan, kendine güveni düşük olan, kaygı düzeyleri ise diğer bireylere göre fazla olan, fiziksel olarak zayıf oldukları için kendilerini koruyamayan, en çaresiz ve savunmasız topluluktur (Temel, 2015: 14). Aileden sosyal destek almak geleneksel zorbalık ve siber zorbalık için en etkili başa çıkma stratejisidir (Topcu, 2014: 41). Siber zorbalığa maruz kalanlar siber zorbalığın kendilerini duygusal açıdan olumsuz etkilediğini ifade etmişlerdir. Üzgün, çaresiz ve depresif hissetme mağdurların en çok yaşadıkları sorunlar arasında yer almaktadır (Kocatürk, 2014: 22). Siber zorbalığa maruz kalan siber mağdurlar duygusal ve fizyolojik olarak birçok sorunla karşı karşıya kalmaktadır. Bunlardan birkaçı; akranlarıyla uyumsuzluk, dikkatsizlik, siber zorba tarafından sıkça maruz kalınan baş ağrısı, karın ağrısı ve uyku düzeninin olmaması baş gösteren sorunlardandır (Dalmaç, 2014: 31).

Dünyada yaşanan siber zorbalık olaylarına ilişkin birçok haber yapılmakta, siber zorbalığın yaygınlığını ele alan çalışmaların ve siber zorbalık sonucu yaşanan mağduriyetlerin sayısı her geçen yıl artmaktadır (Serin, 2012: 6). İngiltere kuruluşlarından Childline 2014 yılında siber zorbalık raporları yayınlamıştır. Bu raporlara bakıldığında gençlerin % 50'den fazlasının siber zorbalığa maruz kaldığı, % 25'inin ise telefon veya internet aracılığı ile art arda zorbalığa maruz kaldıkları saptanmıştır (Çelik ve Tekin, 2015: 345).

Mishna, Kassabri, Gadalla ve Daciuk (2012), yaptıkları çalışmada öğrencilerin % 30'dan fazlasının siber zorbalık mağduru olduğu, her dört öğrenciden birinin de (% 25.7) üç ay içerisinde siber zorbalığa maruz kaldıkları aynı zamanda siber zorbalık yaptıkları saptanmıştır. Asanan, Hussain ve Laidey (2017)'nin yaptığı çalışmada da; siber zorbalığa maruz kaldıkların oranının (% 29), siber zorbalık yapanlardan (% 11) daha fazla olduğu görülmüştür.

1.5. Siber Zorbalığın Nedenleri

Siber zorbalık kavramının nasıl ortaya çıktığı, bireylerin neden siber zorbalık yaptığı ve siber mağdurların siber zorbalığa nasıl ve neden maruz kaldıkları mevzuu önem taşımaktadır. Bir probleme yol açan sebepleri doğru saptamak, sorunun kökenine inip sorunu anlamaya ve farklı çözüm alternatifleri geliştirmeye olanak tanımaktadır. Dolayısıyla siber zorbalığa ve siber mağduriyete sebebiyet veren koşulların masaya yatırılması, bu konuya çözüm önerileri sunulmasını sağlayacaktır (Özel, 2013: 15). Siber zorbalığa literatürde az rastlanılmasına rağmen yapılan çalışma sayısı giderek artmaktadır. Yapılan çalışmalarda zorbalık davranışında bulunan bireyin bu davranışı gerçekleştirmesine yönelik belirgin bir tetikleyici bulunmamıştır. İnternet ortamında siber zorbalık yapan bireylerin kolaylıkla kimliklerini gizleyebilmesi siber zorbalık zemininin oluşmasında önemli bir etki ettiği görülmektedir. Sanal ortam, kişinin gerçek hayatında başka bireylere karşı sergileyemeyeceği davranışları, sanal ortamda kimliğinin gizli olmasından dolayı kolayca gerçekleştirilebileceği gözlemlenmektedir (Dalmaç, 2014: 14-15). Yapılan bir başka çalışmada ise benlik saygısı düşük olan bireylerin daha fazla siber mağdur olduğu görülmüştür (Özel, 2013: 16).

Siber zorbalık kavramı hızlı gelişen ve değişen teknoloji ile birlikte literatürde henüz yerini almasına karşın gerek yurt içerisinde gerekse yurt dışında yapılan birçok çalışma mevcuttur. Fakat bu araştırmalarda bireylerin bir başkasına siber zorbalık yapmasına yol açacak belirgin bir tetikleyici bulunmamıştır (Özbay, 2013: 19). Yapılan araştırmalarda siber zorbalık davranışları ile saldırganlık, öfke arasında ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Siber zorba davranış sergileyen bireylerin saldırganlık ve öfke düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür (Kınay, 2012: 34). Dolayısıyla öfke kontrolsüzlüğü, siber zorbalığın nedenlerindendir denilebilmektedir. Bir diğer araştırma sonucuna göre ise; yüksek IQ düzeyine sahip bireyler daha fazla siber zorbalık

yapmakta, ayrıca siber zorbalık yapan bireylerin empati düzeylerinin diğer bireylere göre daha düşük olduğu saptanmıştır (Tanrıkulu, 2013: 21). Sonuç olarak araştırmacılar siber zorbalığın birden çok nedeninin olduğu sonucuna varmışlardır.

Siber zorbalığın tercih edilmesine yol açan nedenler şunlardır (Eroğlu, 2011: 26):

- Sanal ortamda internet aracılığı ile tehditkâr ve aşağılayıcı materyallerin çok sayıda kişiye hızlı bir şekilde ulaştırılmasının mümkün olması,
- Bu tür materyallerin web sitelerinde veya sosyal paylaşım sitelerinde diğer bireylerin göreceği şekilde uzun süre paylaşılabilmesine imkan vermesi,
- Günümüz dijital teknolojinin bu tür materyallerin çoğaltılmasına ve çoğaltılan materyallerin uzun süre saklanmasına olanak vermesi ve
- Siber zorbalıkta, siber zorbalığa maruz kalan mağdur ile yüz yüze iletişim kurulmaması, dolayısıyla siber zorbalık yapan kişinin bu davranışının sorumluluğunu üstlenmemesi.

Teknolojinin sürekli değişen doğası ve dolayısıyla siber zorbalık davranışlarının ortaya çıkması ile farklı disiplinlerden araştırmacılar ve eğitimciler, zorbalık davranışlarını engellemek için önleme ve müdahale edebilmenin yollarını aramaktadırlar. Öte yandan, bu önleme ve müdahale çabalarının, teknolojik talepler karşısında yetersiz kaldığı görülmektedir (Whittaker ve Kowalski 2015: 27).

Eroğlu (2011), siber zorbalık ve mağduriyetin demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını ve riskli internet davranışları, içsel ve dışsal koşullu öz-değer alanlarının siber zorbalık üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda, siber zorbalık ve mağduriyetin ailenin gelirine ve yaşa göre farklılaşmadığı, fakat cinsiyete göre farklılaştığı sonucuna varmıştır. Li (2007)'nin yaptığı çalışmada; siber zorbaca davranışlar üzerinde, kültür, cinsiyet gibi değişkenlerin etkisi incelenmiştir. Kanada ve Çin'den olmak üzere 2 grup öğrenci seçilmiştir. Çalışma sonucunda Çin'den seçilen öğrencilerin siber mağdur olma eğilimlerinin olduğu, Kanada'dan seçilen öğrencilerin ise siber zorbalık yapmaya diğer gruba göre daha meyilli olduğu saptanmıştır.

1.5.1. Siber Zorbalık ve Cinsiyet

Türkiye’de ve Dünya’da siber zorbalık ile ilgili yapılan araştırmaların birçoğunda cinsiyet, yaş, sosyo-ekonomik durum gibi değişkenler incelenmiş ve bu değişkenlerin her ülkede birbirinden farklı olduğu görülmüştür. Siber zorbalığa ilişkin bir diğer değişken de cinsiyettir (Cassidy vd., 2014: 281). Cinsiyet, saldırganlık literatüründe olduğu gibi, siber zorbalık alanında da ilgili bir değişkendir (Menesini vd., 2011: 268). Araştırmalara göre siber zorba/mağdurlar cinsiyete göre belirgin farklılıklar göstermektedir (Özbay, 2013: 19). Kadınlar, erkeklerden daha fazla siber zorbalığa maruz kalmakta olup aynı zamanda erkeklere oranla daha az siber mağduriyet yaşamaktadır (Taştekin, 2016: 87).

Yapılan araştırmalar kadınların erkeklere oranla siber zorbalığa daha uzun süreçlerde dahil oldukları gözlemlenmiştir. Ayrıca kadınların erkeklerden daha fazla siber zorba mağdurlarının bilgileri dahilinde olmadan fotoğraflarını çekerek internet ortamına yükleme eğilimlerinin fazla olduğu belirlenmiştir. Yine yapılan araştırmalar sonucunda, erkeklerin geleneksel zorbalık yapma eğiliminde oldukları ancak belirli kişilerin bu davranışı gördüğü, kadınların ise sosyal medyayı erkeklerden daha sık kullandıkları için siber mağdurun birçok kişi tarafından duyulmasını ve büyük kitleler önünde utandırılmasını sağlamaya çalıştıkları sonucuna varılmıştır (Özbay, 2013: 20). Niteliksel olarak kadınların ve erkeklerin siber zorbalığa ne şekilde maruz kaldığı konusunda birçok soru vardır. Örneğin; cep telefonları, internet, telefon, vb. gibi araçlarla aynı yöntemi mi kullanıyorlar? Yine, kadınlar metin mesajında kişisel görünüş ve ilişkiler hakkında hakaret ederken, erkekler basmakalıp fiziksel mi tehditler yazıyor? Açıkçası, cinsiyet ve siber zorbalık konusunda birçok araştırma sorusu cevapsız kalmaktadır (Walker, 2009: 11).

Kowalski ve Limber (2007) ise, yaptıkları çalışmada erkek öğrencilerin siber zorbalık yapma oranının kız öğrencilerden daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Kowalski ve Limber (2007)’e göre kız öğrencilerin erkek öğrencilere oranla daha fazla siber zorbalığa maruz kaldığı dolayısıyla siber mağdur olduğu gözlemlenmiştir. Fakat Beran ve Li (2005) tarafından yapılan çalışmada siber mağduriyetin cinsiyete göre farklılık göstermediği saptanmıştır.

Cassidy, Faucher ve Jackson (2014)'ın yaptıkları araştırmada; kadınların siber zorbalığa kurban olma ihtimalinin geleneksel zorbalığa maruz kalma olasılığından daha yüksek olduğunu saptamışlardır. Dalmaz (2014)'a göre ise kadınların hem siber mağdur olarak zorbalık eylemlerine maruz kalması ve siber zorba olarak zorbalık eylemlerini gerçekleştirmesine yatkın olduğu sonucuna varılmıştır. Kadınlar daha çok kendilerine açılan sırları diğer bireylere ifşa ederek, siber ortamda insanlar hakkında asılsız haberler çıkararak, bireylerin kişiliğine ve cinsel kimliğine saldırarak, bireylere güvenilmez olduğu şeklinde ifadelerde bulunarak siber zorbalıkta bulunduğunu saptanmıştır (Peker, 2013: 83). Kadınların daha fazla siber zorbalık yapmasının, siber zorbalığın ilişkisel zorbalık türü davranışları içermesinden kaynaklandığı söylenmektedir. İlişkisel zorbalık ise; bir başka birey hakkında dedikodular ya da olumsuz söylentiler çıkarmak, bireyi düzenlenen etkinliklere, gruplara almamak ve bireyi dışlamak gibi eylemleri içermektedir. Araştırmacılar, kadınların bu tür davranışları daha çok yaptığını göstermektedir (Eroğlu, 2014: 82).

Hinduja ve Patchin (2008)'in yaptığı araştırmaya göre; erkeklerin % 32'sinden fazlası ve kadınların % 36'sından fazlası siber zorbalık mağdurdur. Yine Hinduja ve Patchin (2008)'in yaptığı araştırmaya göre; kadınlar erkeklerden daha fazla e-posta yoluyla mağdur edilmiştir. Bu oran kadınlarda % 13 iken erkeklerde % 9.7 olduğu bildirilmiştir (Hinduja ve Patchin, 2008: 142). Slonje ve Smith (2008)'in yaptığı çalışmada erkeklerin geleneksel zorbalığa daha çok başvurdıkları gözlenmiştir (Slonje ve Smith, 2008: 149). Li (2006) tarafından yapılan çalışmada siber zorbalık ve cinsiyet ilişkisi incelendiğinde erkeklerin daha fazla siber zorbalık yaptığı gözlemlenmiştir. Yine Li (2007)'nin yaptığı çalışmada erkeklerin kadınlara oranla daha fazla siber zorba davranışlarda bulunduğu saptanmıştır.

Daha önce yapılan araştırmalardan çoğu, demografik faktörlere odaklanan siber zorbalık için risk faktörlerini belirlemeye çalışmıştır. Cinsiyet ve yaş farkı konusunda tutarsız bulgular olduğu saptanmıştır (Mishna vd., 2012: 64).

1.5.2. Siber Zorbalık ve Yaş

Siber zorbalık ile yaş arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar, geleneksel zorbalık ve yaş ilişkisine göre daha az sayıdadır fakat siber zorbalık ile yaş arasındaki ilişkiyi inceleyen yerli ve yabancı olmak üzere yapılan çalışmalar bulunmaktadır

(Dikmen, 2015: 17). Beran ve Li (2005)'nin yaptığı çalışmada siber zorbalık ile yaş faktörü arasında bir ilişkinin bulunmadığı gözlemlenmiştir. Slonje ve Smith (2008) ise, yaşı daha büyük olan öğrencilerin diğerlerine göre daha sık cep telefonlarına ya da internete erişebilecekleri için siber zorbalık yapma olasılığının artabileceğini gözlemlemiştir (Slonje ve Smith, 2008: 148). Ergenlerde en çok siber zorbalığa yakalanma riski altında olan bir yaş grubunun olup olmadığının bilinmesi önemlidir, çünkü hassas yaş riski bulguları araştırmacıların, risk altındaki yaş gruplarına yönelik program ve müdahaleleri doğru hedeflemelerine olanak tanımaktadır. Yaş risk gruplarını anlamak, gelecekteki araştırmalara belirli yaşam ömrü geliştirme segmentinde altta yatan faktörler üzerinde yoğunlaşılmasına yardımcı olabilecektir (Walker, 2009: 32).

Görücü (2016)'nın yaptığı çalışmada; 18 yaşından küçük bireylerin diğer bireylere zorbalık yaptıkları saptanmıştır. Yine zorbalığın sık görüldüğü yaş grubunun ergenlik dönemi olduğu görülmüştür (Özer, 2016: 32). Dolaylı zorbalığın da yaşla birlikte arttığı, doğrudan zorbalığın ise yaş ile birlikte azaldığı görülmüştür (Özer, 2016: 38). Bir diğer çalışmaya göre yaş arttıkça siber zorbalık yapma durumu da artmaktadır fakat siber mağduriyet ise yaşa göre değişiklik göstermemektedir (Taştekin, 2016: 87). Zorba davranışlara maruz kalan erkek kurbanların yaşlıları ile kıyaslandığında fiziksel olarak daha güçsüz oldukları görülmüştür (Erden, 2015: 5). Kowalski ve Limber (2007), erkeklerin yaşı arttıkça daha fazla sanal zorbalık yaptığını, kadınların ise yaşı arttıkça daha az sanal zorbalık yaptığını tespit etmiştir. Tanrıku (2013)'na göre ise öğrencilerin yaşı ile siber zorbalık ölçeği puanları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir. Mishna, Kassabri, Gadalla, ve Daciuk (2012), siber zorbalığa karışmada risk faktörleri; mağdurlar, zorbalar ve kurbanlar konulu araştırma yapmışlardır. Çalışma sonucunda ortaya çıkan bulgulara göre; öğrencilerin siber zorbalığa son derece müdahil oldukları, ayrıca daha küçük yaştaki çocukların, siber zorbalığa kurban olma olasılığının büyük çocuklardan daha fazla olduğu sonucuna varılmıştır.

1.5.3. Siber Zorbalık ve Eğitim

Siber zorbalık ile eğitim arasındaki ilişkiyi inceleyen yerli ve yabancı henüz yeterli sayıda çalışma bulunmamaktadır.

Özer (2016)'in yaptığı tez çalışmasında; ortaokul öğrencileri, lise öğrencilerinden daha fazla siber zorbalık durumuna maruz kalmaktadırlar. Taştekin (2016), siber zorbalığa maruz kalanların, anne ve babalarının eğitimlerini arasındaki ilişkiyi incelediklerinde; annesinin eğitim düzeyi “ilkokul” olanların siber mağduriyet toplam puanının annesinin eğitim düzeyi “lisansüstü” olanlara göre anlamlı derecede düşük olduğu görülmektedir. Yani araştırma bulgularına göre eğitim düzeyi arttıkça siber zorbalık ve siber mağduriyet artmaktadır.

Ünver (2016), siber zorbalık, problemli internet kullanımı ve riskli internet davranışları arasındaki ilişkiler incelemiş ve yaş, cinsiyet, sınıf düzeyi, okul türü, anne-baba eğitim düzeyi gibi değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre siber zorbalık ve riskli internet davranışları ile anne ve baba eğitim düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Tanrikulu (2013) ise, yaptığı çalışmada öğrencilerin siber zorbalık puanları arasında annenin ve babanın eğitim durumuna göre farklılaştığını saptamıştır. Araştırma sonucunda ise siber zorbalığın ebeveynin eğitim durumu ile ilişkili olduğu, düşük eğitim düzeyindeki ebeveynlerin çocuklarında daha yüksek düzeyde siber zorbaca davranışlar gözlemlendiği görülmüştür. Erden (2015) ise; okul yöneticilerinin, “Siber Zorbalığın Hangi Araçlarla Gerçekleştirildiği” boyutunda eğitim durumu değişkenine göre anlamlı fark olup olmadığını araştırmış ve eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

1.6. Siber Zorbalık Çeşitleri ve Siber Zorbalık Araçları

Bilgi iletişim teknolojilerin gelişmesi ile birlikte dijital araçlar hayatımızın ayrılmaz bir parçası halini almıştır. İnsanlar istedikleri bilgiye hızlı bir şekilde anında erişebilmektedir. Bu sınırsız erişimin insanlar için avantajları olduğu kadar dezavantajları da mevcuttur. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin nasıl ve hangi amaçlarla kullanıldığı siber zorbalığın nasıl yapıldığına yanıt verebilmektedir (Sakallı, 2015: 97).

Son on yılda e-posta, anlık mesajlaşma, sosyal medya, çevrimiçi oyunlar veya cep telefonuna gönderilen dijital mesajlar ya da görseller gibi elektronik iletişim teknolojilerinin kullanımı yoluyla ortaya çıkan zorbalık üzerine birçok araştırma yapılmıştır (Whittaker ve Kowalski, 2015: 11).

Siber zorbalar, internet veya cep telefonu aracılığı ile resim veya metin kullanarak siber mağduru taciz etmektedir (Morgan vd., 2006: 155). Siber zorbalık çeşitli araştırmacılar tarafından çevrimiçi zorbalık, dijital zorbalık, elektronik zorbalık, çevrimiçi zarar verme, siber zorbalık ve internet zorbalığı gibi kavramlarla adlandırılmıştır (Eroğlu, 2011: 9). Genç nesil tarafından bilgisayar ve mobil telefonlar gibi elektronik cihazların kullanımının artmasıyla birlikte, siber zorbalık son yıllarda daha yaygın bir zorbalık şekli haline gelmiştir. Siber zorbalık birçok şekilde yapılabilmektedir (Serin, 2012: 24). Ancak siber zorbalığın en fazla hangi araçlarla yapıldığı araştırılmış ve yapılan çalışmalarda birbirine yakın bulgulara ulaşılmıştır (Özer, 2016: 43). Yaygın siber zorbalık davranışları ise, çevrimiçi oyun forumları, kısa mesajlar, sosyal ağlar, e-postalar ve diğer web siteleri gibi çeşitli çevrimiçi iletişim yoluyla gerçekleştirilen tehditler ve hakaret gibi geleneksel davranışları içermektedir (Randa vd., 2015: 174). Siber zorbalık davranışlarını gerçekleştiren bireyler birçok iletişim aracından istifade edebilmektedir. Siber zorbalık araçları araştırmacılar tarafından çeşitli kategorilere göre sınıflandırılmaktadırlar. Bunlar (Serin, 2012: 24):

- Telefon Zorbalığı
- Yazılı Mesaj Zorbalığı
- Fotoğraf / Video Klibi Zorbalığı
- Elektronik Posta Zorbalığı
- Sohbet Odası Zorbalığı
- Web Siteleri Aracılığıyla Zorbalık
- Sosyal Paylaşım Siteleri Aracılığıyla Zorbalık
- Anlık Mesajlaşma Yoluyla Zorbalık

Siber zorbalık araçlarının yaygınlığı ile ilgili yapılan bir araştırmada cep telefonu ile siber zorbalık yapanların % 97'sini kendi cep telefonu olanların oluşturduğu ve katılımcıların % 17'sinin utanmasına yol açacak resimlerin kendisinin bilgisi dışında başkalarına gönderildiğini söylemiştir. % 14'ü kendisine SMS gönderilerek siber zorbalık uygulandığını, % 20'si birden fazla yolla siber zorbalığa maruz kaldığını ve % 73'ü siber zorbayı tanıdığını ifade etmiştir (Eroğlu, 2011: 20).

1.6.1. Elektronik Posta Zorbalığı

E-posta, bir veya daha fazla alıcıya gönderilebilen senkronize olmayan bir iletişimdir (Willard, 2007: 21). Bir diğer tanıma göre E-posta, bir veya daha fazla alıcıya sözel, görsel ve/veya işitsel materyalleri içeren mesajların gönderilmesine olanak sağlayan eş zamanlı olmayan (asenkronize) bir iletişim türüdür (Eroğlu, 2014: 55). E-posta, kullanıcının İnternet Servis Sağlayıcısı tarafından veya Hotmail gibi bir Web tabanlı e-posta servisi aracılığıyla sağlanır (Willard, 2007: 21). İletişim araçları içinde en sık kullanılan araçlardan biri de elektronik postadır. Siber zorbalar e- posta göndererek bir kişinin rahatsız olabileceği bilgileri anında birçok insana iletebilmektedirler (Çiftci, 2015: 30).

Elektronik posta iki nedenle siber zorbaca davranışlar sergileyenler tarafından tercih edilmektedir. Çünkü e-posta, çok kısa sürede birçok insana ulaşarak, siber mağduru taciz etmeyi, küçük düşürmeyi, siber mağdurun bir başkasının görmesini istemediği özel bilgileri çok sayıda insana ulaştırabilme imkanı sağlamaktadır (Özel, 2013: 22). Elektronik postalar çok hızlı bir şekilde birçok kişiye gönderilebildiği için birey üzerinde yıkıcı etkilerinin olduğu saptanmıştır (Sakallı, 2015: 99).

İnsanların birbirlerine gönderdikleri e-postalarda sadece e-postayı alan kişinin bilmesinin istendiği sırlar, ailevi bilgiler, iş ya da aşk hayatına ilişkin konular yer alabilmektedir. Bu e-postalar yalnızca e-postayı gönderen ve alan kişileri ilgilendirmektedir. Bu kişilerin rızası dışında üçüncü bir şahsın ya da kurumun o e-postaları gizlice ele geçirmesi ile özel hayatın gizliliğinin ihlal edilmesinden dolayı suç sayılmaktadır (Eroğlu, 2014: 55).

Forssell (2016), siber zorbalık kavramının İsveç çalışma yaşamında ne ifade ettiğini araştırmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; en sık yapılan siber zorbalık davranışının, iş arkadaşlarına gönderilen e-postalara veya metin mesajlarına yanıt alamamak, ardından gerekli işle ilgili bilgilerin göz ardı edilmesi olduğu gözlemlenmiştir.

1.6.2. Anlık Mesajlaşma Yoluyla Zorbalık

Çevrimiçi topluluklar herkese açık yerlerdir (Willard, 2007: 58). Anlık mesajlaşma, Whatsapp, Facebook Messenger, MSN, Google Talk gibi kişinin bağlantı listesindeki kişilerle internet aracılığıyla gerçek zamanlı iletişim kurmasına karşılık

gelmektedir. Anlık mesajlaşma birkaç farklı formda olmaktadır. En belirgin şekliyle, kimliği bilinmeyen kişilerin argo ve tehdit barındıran mesajları göndermesiyle oluşur (Özel, 2013: 22). Bir başka ifade ile internet aracılığı ile yapılan eş zamanlı konuşmada her iki tarafta aynı zamanda çevrimiçi olup, karşılıklı mesajlaşmasıdır anlık mesajlaşma sadece üyeler olarak bilinen ve listeye kaydedilmiş arkadaşlar arasında gerçekleşebilir (Peker, 2013: 88). Anlık mesajlaşma, kullanıcıların belirli bir kişiyle iletişim kurmasına, belirli bir grup insan için özel sohbet odası oluşturmaya ve dosyaları paylaşmasına olanak tanır (Willard, 2007: 21). Yine benzer bir tanım olarak Çiftçi (2015)'ye göre anlık mesajlaşma, internet yolu ile yapılan eş zamanlı konuşmada her iki tarafın da aynı zamanda çevrimiçi olup, karşılıklı mesajlaşmasıdır. Buna ek olarak, siber zorbalık, zorbalık yaptıkları kişinin anlık mesajlaşma sistemi için kullandığı kullanıcı isminin benzerini veya aynısını oluşturarak başkalarına uygunsuz iletiler gönderebilmektedir (Özel, 2013: 22).

Siber zorba, anlık mesajlaşmayı mağdura tehdit içerikli ve aşağılayıcı mesajlar yollamak ve birden çok bireyle konuştuğunda bir konuşmada geçenleri anında diğer konuşmalara yapıştırmak amacıyla kullanmaktadır (Eroğlu, 2014: 51).

1.6.3. Metin Mesajlaşması Yoluyla Zorbalık

Metin mesajlaşmaları genellikle cep telefonlarından kısa mesajlaşma (SMS) yoluyla ya da Türkçe'de Kişisel Sayısal Yardımcı olarak ifade edilen PDA'lar (Personel Digital Assistant), avuç içi bilgisayarlar ile yapılan mesajlaşmalardır. Metin mesajlaşmaları sadece yazılı mesajlar ile birlikte görüntüleri de içermektedir. Metin mesajlaşması yoluyla zorbalık, internet aracılığı ile web sitelerinden ya da diğer elektronik ortamlardan cep telefonuna, kişinin kimliğinin gizlenerek gönderilen metin mesajları olarak da yapılabilmesi mümkün olmaktadır. Yazılı mesajlarda zorbalık, saldırgan, tehdit edici ya da alaycı mesajların art arda gönderilmesi şeklinde gerçekleşmektedir (Özel, 2013: 23).

1.6.4. Sosyal Ağlar Aracılığıyla Zorbalık

Web 2.0 çağının ortaya çıkışı ve sosyal ağların doğuşu, bireylerin kendi kendilerini temsil etmeleri ve kendilerini ifade etmeleri için eşsiz bir fırsat yaratmıştır (Poecze vd., 2018: 661). Günümüzde bilgi e-posta ve metin mesajları aracılığıyla veya Facebook, Twitter, Instagram ve LinkedIn gibi sosyal ağ siteleri aracılığıyla

gerçekleşmektedir (Forssell, 2016: 454). Siber suçlular, sosyal medyayı, kimlik avı, spam gönderme, söylentilerin yayılması ve siber zorbalık gibi farklı siber suçların işlenmesinde yeni bir platform olarak kullanmaya başlamışlardır (Saravanaraj vd., 2016: 26). Sosyal ağ siteleri; bireylerin sınırlı bir sistem içerisinde herkese açık veya yarı açık profil oluşturulan, bağlantı paylaştıkları diğer kullanıcıların bir listesini barındıran, bak ve geç yapılı web tabanlı hizmetlerdir (Can ve Kaya, 2016: 486). Bir başka tanıma göre sosyal paylaşım siteleri; bireyin kişisel hesabı aracılığıyla kendisi ile ilgili paylaşımlarda bulunabildiği ve diğer bireylerle iletişim kurabildiği sanal ortamlardır. Sosyal paylaşım siteleri, kendileri de sistemin kullanıcısı olan bireyleri içeren arkadaş listelerinin yer aldığı kullanıcı görünümünden oluşmaktadır (Eroğlu, 2014: 52). Zorbaların kendilerini olduğundan farklı bir birey gibi tanıtarak insanlarla iletişime geçmeleri oldukça kolaydır (Sakallı, 2015: 99).

Twitter ve benzeri gibi sosyal medya, giderek artan popülerliklerinin bir yansıması olarak, siber zorbalık ve mağduriyet için popüler siteler olarak ortaya çıktığı görülmektedir (Whittaker ve Kowalski 2015: 12). Birçok oyun sitesinde, oyuncular arasında tartışmalara izin veren sohbet özellikleri ve bu sohbet odalarında siber zorba davranışlara maruz kalınmasına izin verilebilmektedir (Willard, 2007: 71). Sosyal medya, kişiler ve organizasyonlar arasında oluşan etkileşimli ve etkin süreci sağlayarak içsel ve dışsal olarak oluşan günlük iletişimi değiştirmiş, hem kullanıcının hem de organizasyonun sesini duyurmasını sağlayan bir diyalog yaratmıştır (Şengöz ve Eroğlu, 2017: 504). Sosyal medya, şirketlere bir işe zamanında girişme ve nihai tüketici ile doğrudan etkileşime geçme olanağı tanımaktadır. Bu durum sosyal medyayı, uluslararası firmalar ile birlikte küçük ve orta ölçekli firmalar ve kar amacı gütmeyen kurumlar ve devlet kurumları için dahi önemli hale getirmiştir. Brian Solis, sosyal medyaya yönelimle birlikte "monoloğun yerini diyalogun" aldığını iddia etmektedir (Şengöz ve Eroğlu, 2017: 505). Sosyal medyada birisinin uygunsuz bir resmini yayınlama gibi bazı siber zorbalık davranışları çok daha geniş bir kitleyi kapsayabilmektedir. Her gönderi diğer bireylerin tepkilerini tetikledikçe, kurbanlara daha fazla zarar veren bir dalgalanma etkisi oluşmaktadır. Bu nedenle bilgi paylaşımının hızı geleneksel zorbalığa göre daha hızlı olmaktadır (Keskin vd., 2016: 282).

“We Are Social” Sosyal Medya Ajansının ABD İstatistik Bürosunu kaynak göstermek suretiyle, 2014 yılı Ocak ayında yayımladığı “Global Digital Statistics 2014”

çalışmasında dünya genelinde internet kullanıcı sayısı 2,485 milyar ve aktif sosyal ağ sitesi kullanıcı sayısı ise 1,856 milyar kişi olarak belirtilmiştir. E-Marketer'ın "Dünya Genelinde Sosyal Medya Kullanıcıları 2013 Tahminleri ve Karşılaştırmalı Beklentiler" adlı raporunda ise 2017 yılı itibariyle dünya genelinde sosyal ağ sitesi kullanıcı sayısının 2.55 milyar rakamına ulaşacağı tahmin edilmektedir (Dal ve Dal, 2014: 145). Görüldüğü üzere son on yılda sosyal medya siteleri giderek daha popüler hale gelmiştir. Başlangıçta iletişim ve bağlantı kurmada kullanılan araçlar olarak yaratılan, ancak son yıllarda muazzam bir şekilde evrimleştikleri görülmüştür (Aburahmah vd., 2016: 73).

1.7. Siber Zorbalığın Olası Negatif Etkileri

Siber zorbalık kısa tarihine rağmen Hastalık Kontrol ve Önleme Merkezleri tarafından hali hazırda ciddi bir halk sağlığı tehdidi olarak belirtilmiştir (Aboujaoude vd., 2015: 10). Siber zorbalık, tedavisi uzun süren psikolojik tahribata neden olabilmektedir (Özbay, 2013: 24). Privitera ve Campbell (2009)' a göre; iş yerinde zorbalığa maruz kalan siber zorbalık mağdurların, fiziksel sağlığı ve duygusal refahı üzerinde olumsuz etkilere yol açtığı saptanmıştır. Dolayısıyla siber zorbalıkta, kimliğin kolayca gizlenebilmesinden ötürü, geleneksel zorbalıktan daha çok yıkıcı bir etkisinin olduğunu söylemek mümkündür (Özbay, 2013: 24).

21. Yüzyıl tabiatının bazı faktörleri, geleneksel zorbalık biçiminden farklı bir halk sağlığı sorunu olan siber zorbalığa neden olmuştur. Bunun başlıca sebepleri; mobil teknolojilerin artan nüfuzu ve sosyal medyanın ortaya çıkışıdır (Aboujaoude vd., 2015: 15). Siber zorbalık, mağdurların intihar düşüncesi açısından ciddi derecede yüksek bir risk sergilediği, ciddi bir ulusal sağlık sorunu olarak tanınmaktadır (Saravanaraj vd., 2016: 26). Yine Usta (2013)'ya göre siber zorba davranış kişilerde depresyon, tedirginlik, düşük özgüven, psikolojik rahatsızlıklar, başarı düşüklüğü gibi davranışların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Çoğunlukla siber zorbaca davranışın kim tarafından yapıldığının bilinmemesi bu semptomları arttırmaktadır. Zorbalığa uğrayan kişinin iyi düzeyli ilişkileri, aile içi sağlıklı iletişimi, psikolojik olarak güçlü bir yapısı varsa ve ruhsal sorunları yoksa bu durumu psikolojik olarak en az hasarla atlatabilir, aksi takdirde çok daha ağır sonuçlarla karşılaşılması muhtemeldir (Usta, 2013: 8). Psikolojik olarak siber zorbalığa maruz kalan siber mağduru rahatsız eden durumların başında ise; kişinin şifresini ele geçirip hesabına erişim sağlamak ve kişisel bilgilerini ele geçirerek

internette yayılması, siber mağdur hakkında aslı olmayan söylentilerin çıkarılmasıdır (Tanrıkulu, 2013: 17).

Kınay (2012)'a göre, siber mağdur; intihara meyilli olma, sürekli bir keder içerisinde, aşırı gergin ve utanç, korku gibi duyguları hissetmektedir. Siber zorbalığa maruz kalan siber mağdur, bilgi ve iletişim teknolojisine, dijital araçlara olan ilgisini zamanla kaybeder. Ayrıca zararlı madde kullanım alışkanlığı edinebilmektedir. Yine siber zorbaların davranışlarına bağlı olarak uzun süreçte bir takım sonuçlar yaşamaktadır. Hayatlarının ilerleyen bölümünde asosyal etkinliklerde bulunabilmektedirler (Çiftci, 2015: 38).

Eğer siber zorba davranış yetişkinler tarafından gençlere ve çocuklara yapılıyor ise daha tehlikeli sonuçlar oluşabilmektedir (Çiftci, 2015: 36). Toplum, önlem alma açısından siber zorbalığa kıyasla geleneksel zorbalığın farkındadır ve siber zorbalığın geleneksel zorbalığa kıyasla farkında olamadığı için negatif etkilere mağruz kalması söz konusudur (Asanan vd., 2017: 55). Dolayısıyla farkındalık önemli bir faktördür. Hem medya hem de araştırmacılar, siber zorbalığa neden olabilecek ciddi olumsuz etkilerin olduğunu belirtmiş olsa da, bu tür etkilerin fiilen siber zorbalığın bir sonucu olduğunun bilinmesi güçtür. Bunun nedeni, siber zorba davranışlar sergileyen bireylerin büyük bir çoğunluğunun geleneksel yöntemlerle zorbalık yapmasıdır. Geleneksel zorbalığa maruz kalmanın hem kısa hem de uzun vadeli etkilerinin ciddi olduğu iyi bilinen bir gerçektir. Bu önemli konu hakkında daha fazla bilgi edinmenin yollarından biri, depresyon gibi ortak bir sonuç değişkeninin, siber rahatsızlıktan ziyade geleneksel yollarla zorbalığa maruz kalınmasıyla yaşanabileceğinin araştırılması gerekmektedir (Olweus ve Limber, 2017: 141). Geleneksel zorbalıkta, mağdur, zorbalığın meydana geldiği alandan ayrıldıktan sonra zorbalıktan kurtulabilmektedir. Siber zorbalıkta ise zorba, günün her saati mağdura ulaşabilme olanağına sahiptir (Eroğlu, 2014: 45).

Siber zorbalık, geleneksel zorbalıkla karşılaştırıldığında, siber zorbalığa daha çok kişi şahit olmaktadır. Dolayısıyla siber zorbalığa birçok kişinin tanık olması siber mağdurun maruz kaldığı üzüntüyü daha da fazlaştırmaktadır (Eroğlu, 2014: 45). Siber zorbalığın ortaya çıkardığı sonuçlardan bir başkası ise, hakaretlerin veya yapılan yorumların devam ettirilebilir olması, kurbanların bunları geriye dönerek tekrar tekrar okuyabilmesidir. Ayrıca siber zorbalık sonucunda birçok intihar vakası ile

sonuçlanabilmektedir (Başköy, 2013: 42). Dalmaz (2014)'a göre ise; araştırmacılar tarafından siber zorbalık ve geleneksel zorbalığın etkileri araştırıldığında ve aralarındaki farklılıklar incelendiğinde, farklılıklara ilişkin ortak bir fikre varılamamıştır. Fakat incelenen çalışmalar, siber zorbalığın olası etkilerinin, geleneksel zorbalığın olası etkilerinden daha azımsanacak derecede olduğunu göstermiştir.

Yapılan araştırmalar sonucunda ortaya çıkan bulgulara göre; bilişim ve iletişim teknolojilerini kullanmanın siber zorbalığa farklı statülerde karışmayla doğrudan ilişkili olabileceği gibi bu ilişkinin internet kullanma amaçları, kullanılan internet temelli iletişim kaynağının türü, yetişkin denetimi, etik internet kullanımı veya internetin riskli kullanımı gibi değişkenler aracılığı ile de sağlanabileceğini ortaya koymaktadır (Eroğlu, 2014: 88). İnternet ve diğer dijital teknoloji kullanımını ve bu teknolojilerdeki yetkinliği gerektirmesi, bireylerin kimliğini gizleyebilmesi, sanal ortamda karşılaşılan olumsuzlukların hızlı bir şekilde yayılması siber zorbalığın negatif etkilerinden olarak gösterilebilmektedir (Kocatürk, 2014: 5).

Siber mağdurlar en çok incitici ifadeler içeren yorumlar ve mesajlar almaktan rahatsız olmaktadır. Siber mağdurları psikolojik açıdan yaralayan diğer davranışlar ise söylenti çıkarma, fiziksel şiddetle tehdit ve sosyal dışlamadır (Eroğlu, 2014: 69).  itfcı (2015)'ye göre ise; daha önce siber zorbalardan siber zorbalık durumuna maruz kalan mağdurlar, siber zorba durumuna geçmekte ve başka mağdurlar yaratarak siber zorba davranışlar sergilemektedirler. Araştırmacılar, siber zorba davranışlar sergileyenler hakkında çalışma yapmış ve çalışma sonuçlarına göre; daha önce siber zorbalığa maruz kalan bireylerin daha sonra siber zorbalık yaparak yeni mağdurlara yol açtıkları saptanmıştır.

Sonuç olarak zorbalığa uğramış mağdurlar, yaşadıkları ile baş etmek için çevrelerindeki kişilerin yanlış anladığını hissederek yardım alamayabilir ve bu durum da olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir (Sticca ve Perren, 2013: 740). Siber zorbalıkla mücadelenin, siber zorbalık davranışlarını tanımak, önlemek ve uygun yollarla müdahale etmekten geçtiği söylemek mümkündür (Temel, 2015: 5).

1.8. Siber Zorbalığın Türleri

Siber zorbalık türleri hakkında yapılan araştırmalar incelendiğinde belli başlı davranışlar ortaya çıkmıştır. Bu davranışlardan bazıları; bireyi küçük düşüren

konuşmalar yapmak, cep telefonu vasıtasıyla ya da e-posta vasıtasıyla tehdit içeren mesajlar göndermek, sosyal medya hesaplarında, bloglarda kişiyi aşağılayıcı ve küçük düşürücü tartışmalara öncülük etmek, kişinin özel bilgilerinin bulunduğu hesapların şifrelerini ele geçirmek, asıl kimliğini gizleyip başka birinin kimliğine bürünerek bireyin arkadaş listesindeki kişiler ile iletişime geçmek gibi davranışlardır (Eroğlu, 2011: 17).

Siber zorbalık, internet veya diğer dijital teknolojileri kullanarak zararlı materyal göndererek, yayınlarak veya diğer sosyal saldırganlık türleriyle uğraşarak başkalarına zarar vermekle gerçekleşmektedir. Siber zorbalık farklı şekillerde gerçekleşebilmektedir. Yapılan araştırmalar ile siber zorbalığın farklı çeşitlerde yapıldığı doğrulanmıştır. Willard (2007) ve Walker (2009) tarafından siber zorbalık davranışı farklı türlerde açıklanmıştır (Willard, 2007; Walker, 2009).

1.8.1. Kışkırtma

Dijital iletişim kanalları kullanılarak çevrimiçi kavgaların kaba bir dil ve öfke duygusu ile gerçekleşmesidir (Manap, 2012: 12). Kışkırtmada genellikle saldırgan ve kaba bir dil kullanılır, hakaret ve bazen tehdit içerir. Kışkırtma genellikle herkese açık iletişim ortamlarında (tartışma panoları, sohbet odaları veya oyunlar gibi) çıkar (Willard, 2007: 5). Başka bir tanıma göre ise; sosyal statü, teknolojik yeterlilik gibi çeşitli özellikler açısından aralarında farklılık bulunmayan iki ya da daha fazla birey arasında gerçekleşen, bireylerin birbirlerine karşı saldırganca, kaba, aşağılayıcı ve tehdit edici bir dil kullandığı siber zorbalık türüdür (Eroğlu, 2014: 47).

Kışkırtma, sosyal güç açısından genel olarak iyi dengelenmiştir ve olayın kahramanları arasında kısa süreli bir olaydır. Herkese açık iletişim ortamları, kışkırtmayı destekledikleri, teşvik ettikleri, izin verdikleri veya izin vermediklerine göre farklılık göstermektedir (Willard, 2007: 6).

1.8.2. Çevrimiçi Taciz

Arka arkaya gönderilen kötü içerikli ve hakaret içeren mesajlardır (Manap, 2012: 12). Çevrimiçi taciz, zorbalık yapan bireylerin saldırganlık içeren mesajları sürekli olarak siber mağdura göndermesidir. Çevrimiçi taciz herkese açık olan iletişim ortamlarına meydana gelmektedir. Çevrimiçi taciz, sosyal medya hesapları, elektronik postalar ve anlık mesajlar yolu ile yapılmaktadır (Özel, 2013: 19). Çevrimiçi tacizde

siber mağdurun en rahatsız olduğu durum, sosyal ağlarda çevrimiçi olduğunda ya da telefonunu her açtığında art arda taciz mesajlarına maruz kalması durumudur (Eroğlu, 2014: 48). Çevrimiçi tacizde siber zorba davranışlar sergileyen birey, orantısız güç kullanarak kendisinden daha az güçlü olan bireye tacizde bulunur (Çiftçi, 2015: 26).

1.8.3. İftira

Bireyin itibarına veya arkadaşlıklarına zarar verici dedikodu veya söylenti çıkarmadır (Manap, 2012: 12). Bireye zarar verecek olan asılsız konuşmalar bilgi ve iletişim teknolojileri ve internet aracılığı ile çok sayıda kişiye ulaştırılabilir. Bu gibi karşıdaki bireye zarar verecek olan davranışların sergilenmesindeki amaç, bireyin arkadaşlıklarını engellemek ya da itibarını zedelemektir (Özel, 2013: 19). İftirayı içeren materyal e-posta veya anlık mesajlaşma yoluyla diğer bireylere gönderilebileceği gibi bir web sitesine de yüklenebilmektedir (Eroğlu, 2014: 48). Bu tür davranış sergileyen kişilerin tespit edilmesi zordur. Ayrıca sosyal ilişkileri kolayca manipüle edebilmektedir (Çiftçi, 2015: 26).

1.8.4. Başkasının Kimliğine Bürünme

Başka birinin kimliğe bürünme, siber zorbalığın hedefindeki kişiyi taklit etmedir. Bireyin haberi olmadan, mağdurun başkasının görmesini istemeyeceği yazıları, onu kötü gösterecek biçimde kimliğine büründüğü kişinin arkadaşları ile paylaşmasıdır. Bu olay, mağdur edilecek kişinin kişisel web sayfasında, profilinde, blogunda veya herhangi bir iletişim kanalında gerçekleştirilebilmektedir (Willard, 2007: 8). Siber zorbalık davranışında bulunan kişi siber mağdurun şifresini ele geçirerek hesabına girer ve diğer bireylere şifresini ele geçirdiği kişi adına onu sıkıntıya sokacak, arkadaşları arasındaki saygınlığını kaybetmesine yol açacak ve kendini kötü hissetmesine sebebiyet verecek mesajları göndermektedir (Peker, 2013: 87).

1.8.5. Başkasına Ait Bilgi veya Görüntüleri Ortaya Çıkarma

Birinin sırlarını ya da utanç verici bilgilerini, görüntülerini çevrimiçi paylaşmadır (Manap, 2012:12). Bir başka deyişle bir kişi ile ilgili gizli veya utandırıcı bilgileri ya da doğru olmayan bilgileri başkalarına göndermektir (Çiftçi, 2015: 28). Bilgi veya görüntüleri ortaya çıkarma, kişisel bilgileri, mesajları, kişiyi utandıracak özel bilgileri içeren dokümanları başkalarına göndermek veya iletmektir. Siber zorba, kişisel bilgileri içeren bir elektronik posta iletisi alır ve daha sonra aldığı iletiyi başkalarına

yönlendirir (Willard, 2007: 9). Bu iletiler kişisel bilgiler içermekte olup siber mağdura rahatsızlık vermektedir (Özel, 2013: 20).

1.8.6. Dışlama

Kasıtlı olarak birini çevrimiçi bir gruptan ya da forumdan ihraç etme, dahil olmasını engellemedir (Manap, 2012: 12). Tarihte bazı kabilelerin suç işleyen kişileri toplumdan dışlayarak cezalandırdıkları bilinmektedir. Bilgi teknolojilerinin hakim olduğu 21. Yüzyılda siber zorbalık türlerinden olan dışlama yaşamın içinde farklı alanlarında varlığını sürdürmektedir (Özel, 2013: 20). Dışlanmanın duygusal etkisi yoğun olabilmektedir. Birçok aşiret toplumunda, bir üyenin dışlanması fazlasıyla sert bir ceza olarak kabul edilmektedir. Dışlama; çevrimiçi oyun ortamında veya herhangi bir şifre korumalı iletişim ortamlarında gerçekleşebilmektedir (Willard, 2007: 10).

1.8.7. Siber Taciz

Tekrarlanan, yoğun bir şekilde taciz, tehdit içeren ve ciddi bir korku oluşturan kötüleme biçimidir (Manap, 2012: 12). Siber taciz, tekrarlayan taciz ve tehdit edici bir iletişim yoluyla başka bir kişiye zarar vermek için elektronik iletişimin kullanılmasını şeklinde ifade edilir. Bu taciz, tehdit içeren veya oldukça göz korkutucu mesajlar gönderilmesini içermektedir (Citic vd., 2011: 415). Peker (2013)'e göre ise siber tacizde bulunan kişi, siber mağdura sıklıkla iletişim araçları aracılığı ile mesaj ya da e-posta yoluyla tehdit içeren, kaba, kişiyi küçük düşüren iletiler göndermektedir. Siber taciz, son derece korkutucu veya aşırı taciz edici zorbalık içeren, tehditler içeren mesajların sürekli olarak gönderilmesiyle tekrarlanır. Siber tacizde bulunan kişiler, mağdurların arkadaşlıklarını, şöhretlerini yok etmeye çalışmaktadırlar. Siber taciz genel olarak kişisel iletişim ortamlarında yapılır. Siber tacizde bulunan kişiler, kimliklerini açığa çıkarmamak adına anonim hesaplar kullanabilmektedir (Willard, 2007: 10).

1.9. Siber Zorbalığın Yaygınlığı

Teknolojinin sürekli gelişmesi, insanların her çıkan yeni teknolojiye hızlı bir şekilde uyum sağlamasına sebebiyet vermiştir. Günlük kullandığımız eşyalar ve nesneler birbirine bağlanır hale gelmiştir. Son zamanlarda genç kuşaklar arasında da ağırlıklı olarak trend olan, örneğin; akıllı cep telefonları, tabletler, giyilebilir cihazlar vb. akıllı teknolojilerin hızla çoğalması ve kullanımı toplumun bütün kesimleri tarafından geniş çapta kabul görmüştür (Foroudi vd., 2018: 271). Literatüre bakıldığında

her ne kadar geleneksel zorbalık üzerindeki çalışmalar, siber zorbalık çalışmalarından daha fazla olsa da, teknolojinin günlük hayatta her alanda kullanılması ile siber mağdurların çoğalması, araştırmacıları siber zorbalık alanında çalışmalar yapmaya yöneltmiştir. Dolayısıyla Türkiye’de ve dünyada siber zorbalık adına çalışmalar yapılmış, yapılan her bir çalışmada da siber zorbalığın yaygınlığı ile ilgili olarak farklı bulgular ortaya çıkmıştır (Özel, 2013: 17). Siber zorbalığın yaygınlığı diğer zorbalık türlerine göre nispeten daha az bilinmektedir. Ancak siber zorbalığın anonimliği siber zorbalığı kolaylaştırmaktadır (Gardner vd., 2016: 2).

2009 yılında 18 yaş üstü internet kullanıcılarına yönelik yapılan araştırmada % 7’sini siber zorbalığa uğradığı ve % 73’ünün e-posta yoluyla zorbalığa uğradığı görülmüştür (West vd., 2014: 600). Yapılan çalışmaların çoğu, geleneksel ve elektronik zorbalığa ve siber zorbalık arasındaki ilişkiye odaklanmıştır. Günümüzde, siber zorbalığın ölçülmesi için yapılan çalışmalar hala az sayıdadır (Menesini vd., 2011: 267). Citic, Djuric ve Cvetkovic (2011), siber zorbalık ve mağduriyetin yaygınlığı hakkında bilgi edinmek için Belgrad'daki beş devlet okulundan 387 ortaokul öğrencisi üzerinde araştırma yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; öğrencilerin % 10'unun siber zorbalık yaptığı, % 20'sinin ise siber zorbalığa maruz kaldığı gözlemlenmiştir. Özbay (2013), Türkiye’de siber zorba oranının % 28, siber mağdur oranının ise % 30’larda olduğunu belirtmiştir. Yapılan araştırmalar, hem ülke içinde hem de ülkeler arasında işyeri zorbalığının yaygınlığında büyük farklılıklar olduğunu göstermektedir. İskandinav ülkeleri işyerinde % 3.5 ile % 16 arasında zorbalıkta bir yaygınlık oranı gösterirken, Türkiye’de yapılan bir çalışmada beyaz yakalı işçiler arasında zorbalık yaygınlığı % 51 olarak bildirilmiştir (Forssell, 2016: 455).

İş yerinde siber zorbalığın, çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlıkları üzerinde korkunç etkileri olduğunu göstermiştir. Siber zorbalığın kendine özgü özellikleri, teknolojiden kaçışı olmadığı için çalışanın kişisel yaşamına nüfuz etmesine izin verir, bu da tuzağa düşme hissine neden olmaktadır (Keskin vd., 2016: 285). Siber zorbalık birden fazla şekilde ve biçimde karşımıza çıkabilmektedir. Bu, siber zorbalığın yaygınlığını tanımlamaya ve bununla ilgili müdahale ve önleme programları yapmaya çalışmaktaki zorluklardan biridir. Ancak yine de siber zorbalık kavramının yeni yeni hayatımıza girmesi nedeni ile bu davranışın yaygınlığı hakkında çok sayıda çalışma bulunmamaktadır (Citic vd., 2011: 415).

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

2.1. İş Tatmini

Günümüzde firmaların faaliyetlerini sürdürebilmeleri için en az teknolojiye verilen önem kadar insan faktörüne de önem vermeleri gerekmektedir (Aras, 2017: 35). İş yeri, çalışan bireylerin değer ve ihtiyaçlarını karşıladığında olumlu duygular ve düşünceler ortaya çıkarabilme etkisine sahiptir (Sunar, 2016: 21). İnsanların iş tatminine yönelik ilk çalışmalar, 20. Yüzyılın başlarında, 1930’lu yıllarda (Elton Mayo’nun bulgularını takiben) ortaya çıkmıştır (Hajdukova vd., 2015: 472). İş tatmini ilk olarak 1920’li yıllarda çıkmış olup, önemi 1930-1940’lı yıllarda anlaşılmıştır. İş tatmini konusunda ilk araştırma 1930’larda Elton Mayo tarafından yapılmış ve Hawthorne Çalışmalarıyla başlatılmıştır (Özalp, 2013: 58). İş tatmini yıllardır araştırmacıların ilgisini çekmiş ve binlerce araştırma yapılmış olsa da, modern yönetim anlayışında hala önemli bir faktördür (Alghamdi, 2015: 12).

İş tatmini kavramı birçok yönden tanımlanmıştır. Bununla birlikte, örgütsel araştırmalarda en yaygın kullanılan tanımın Locke’ninki olduğunu iddia edilmiştir. Locke’ye göre iş tatmini; “bir kişinin işini veya iş deneyimlerini değerlendirilmesinden kaynaklanan bir zevk veya olumlu duygusal durum” olarak tanımlamıştır (Alghamdi, 2015: 12). İş tatmini “bir çalışanın kendi işinden çıkardığı zevk derecesi” olarak tanımlanmaktadır (Waters, 2012: 1174). İş tatmini, bir çalışanın işine karşı duyduğu duygusal yönelimdir. İşle ilgili genel bir duygu ya da işin çeşitli yönleri ile ilgili tutumların bir araya getirilmesi olarak düşünülebilmektedir (Hoboubi vd., 2017: 68). Kerego ve Mthupha’ya göre ise iş tatminini; çalışanların mesleği hakkındaki hissi olarak tanımlamışlardır (Pattnaik, 2011: 14). Ulutaş, Kalkan ve Bozkurt (2015)’a göre iş tatmini, bireyin çalışmaktan mutluluk duyduğu iş arkadaşları ile birlikte bir çıktı meydana getirerek yaptıkları işten maddi çıkarlar elde etmeleri ve bunun sonucunda hissettikleri mutluluktur. O halde iş tatmini, bireylerin maddi ve manevi beklentilerinin karşılanma derecesine bağlı olarak yaptıkları işe karşı duydukları pozitif veya negatif hislerin, tutumların bir yansıması şeklinde tanımlanabilmektedir (Uludağ, 2017: 6). İş tatmininin, kişinin işinin değerlendirilmesinden kaynaklanan zevkli veya olumlu bir duygusal durum olduğu belirtilmiştir (Abdallah vd., 2017: 31).

İş tatmini, çalışanların mesleklerine yönelik genel bir tutumdur. Zor çalışma koşulları, adil ödüllendirme destekleyici bir çalışma ortamı ve meslektaşları da dahil olmak üzere bireysel ihtiyaçlarla doğrudan bağlıdır (Pattnaik, 2011: 16). Ayrıca yapılan her iş için iş tatminin belirleyicileri değişebilmektedir (Alparslan, 2014: 84). İş tatmini derecesi, bireyin beklentileri ile deneyimlediği arasındaki fark olarak ifade edilebilmektedir (Kök, 2006: 293). Dolayısıyla iş tatmini, bireyin mesleki algısı ve bu algıyı değerlendirmesiyle ilgilidir, bu algı kişinin ihtiyaç, değer ve beklentiler gibi özgün koşullarından etkilenebilmektedir (Sempene vd., 2002: 23).

İş tatmini, bireyin normlar, değerler, beklentiler sisteminden geçerek işlenen iş ve iş koşullarına ilişkin algılarına karşı geliştirdiği içsel tepkilerden oluşmaktadır. İşlerine karşı daha ilgili olan, yaptıkları işte daha fazla çaba gösteren, sorumluluklarını yerine getiren çalışanların iş tatmini yüksekken, iş yerinde gergin, sıkıntılı ve mutsuz çalışanların iş tatmini düşük olmaktadır (Aka, 2017: 81). Birey, işin gerektirdikleri ile uyumu sağladığında, çalışma konusunda daha arzulu olacak ve yüksek bir tatmin elde edecektir (Gülten, 2018: 31). İş tatmininde belirleyici faktörlerinin birçoğu ahlaki, zihinsel ve psikolojik özelliktedir (Eyupoglu vd., 2017: 692). Çalışan bireyler işinden memnun olmadığı zaman kurum içinde oluşan olumsuz davranışlar kişinin verimliliğini ve performansını etkilemektedir (Özalp, 2013: 58). Dolayısıyla iş tatmini, çalışan bireylerin işyerinde sergilediği davranışları ve örgütsel ortamda tecrübe ettiği pozitif ya da negatif hislerden ortaya çıkmaktadır (Yavuz, 2015: 11). İş tatmini, iş ve organizasyon psikolojisindeki temel değişkenlerden birisidir ve çalışma yaşamı kalitesinin önemli bir göstergesi olarak görülmektedir. İş tatmini çeşitli faktörlerden etkilenebilmektedir. Bu faktörler; üstler ve meslektaşlar ile ilişki kalitesi, işi tamamlama derecesi ve terfi beklentileri gibi faktörler iş tatminini etkileyebilmektedir. İşinden memnun çalışanlar, daha üretken ve yaratıcı olma eğilimindedir (Kinzl vd., 2005: 211).

Daha önce yapılan çalışmalardan iş tatmini ile ilgili ortak özellikler türetilenmektedir. İlk olarak iş tatmini, iş deneyimlerine duygusal tepkidir. Bu nedenle, sadece kendi gözleminden anlaşılabilir. İş tatmini, bedende gözlenemez ancak çalışanların aktivitesinden ve dil ifadesinden hissedilebilir. İkincisi, iş tatmini önceki araştırmalarda olduğu gibi iş deneyimleriyle ilgili beklenti ve gerçeklik arasında bir boşluk olarak görülebilmektedir (Lee vd., 2012: 161). İş tatmini, çalışan bireylerin ihtiyaçlarına uygun olarak beklentilerinin karşılanması ve dolayısıyla yaptığı işten

tatmin duymasıdır. İş tatmini çalışan bireylerin performansını direkt etkileyen bir faktördür. Çalışan bireylerin örgüte olan bağlılığı ve iş tatmini örgütlerin çalışanların bireysel ihtiyaçlarını karşılamasıyla gerçekleşebilmektedir (Ayça, 2016: 41). Her işletmede iş tatminine etki eden değişkenler farklı olmakla birlikte, bu araştırmada siber zorbalığa maruz kalan iş yeri çalışanlarının, iş tatminlerinin siber zorbalıktan etkilenip etkilenmediği araştırmanın merak konusudur.

2.2. İş Tatmininin Bireyler Açısından Önemi

Bireyin işine karşı beklentilerinin sağlanması sonucunda iş tatmini oluşmaktadır (Kaya, 2016: 43). Bireyin çalışma hayatındaki iş tatmini, iş yeri dışındaki hayatından duyduğu tatmin düzeyini etkilemektedir (Özalp, 2013: 62). İş tatmini, çalışanın motivasyonunu ve performansını daha fazla arttırmak için vazgeçilmez bir unsurdur (Raziq ve Maulabakhsh, 2015: 718). İş tatmini, bireyin çalışma hayatının kalitesinin önemli bir göstergesi olarak kabul edilir ve çalışanların refahı üzerinde muazzam derecede etki göstermektedir (Kinzl vd., 2005: 214). İşinden memnun olan çalışanların daha sağlıklı ve daha mutlu bir hayata sahip oldukları görülmüştür (Uludağ, 2017: 7).

İş tatmini çalışma yaşamında çalışan birey açısından büyük bir öneme sahiptir. Çalışanların yaptıkları işe karşı hissettikleri duygular ve taşıdığı düşünceler, onların hem fiziksel hem de ruh sağlığı üzerinde etkili olabilmektedir. Fiziksel ve ruhsal sağlığı çok iyi olan çalışan bireyler incelendiğinde iş tatminlerinin yüksek olduğu, daha olumlu tutumlar sergiledikleri ve çok daha iyi öğrenme giziline sahip oldukları saptanmıştır. Amaçladığı hedefe etkili bir şekilde ulaşan işletmelerin, çalışanlarının iş tatmin düzeylerine bakıldığında yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Çalışanların iş tatminleri yüksek olan örgütler ise, verimli çıktılar elde etmekte ve iş tatminine gereken önemi vermeyen işletmelere göre daha başarılı olmaktadır (Zeynel, 2014: 21). Ayrıca bireylerin tatmin düzeyinin yüksek olduğu işletmelerde, çalışanların daha az devamsızlık yaptığı, daha az rapor aldığı ve işten ayrılmanın daha az olduğu görülmektedir (Alsat, 2016: 39). Dolayısıyla iş tatmini insanın ruhsal ve fiziksel durumunu doğrudan etkilemektedir. Eğer kişi işinden memnunsa severek ve isteyerek çalıştığı zaman iş tatmin düzeyi artmaktadır (Özalp, 2013: 58). İşinde mutlu olan personel, işini daha iyi yapmakta ve daha verimli çalışmakta, dolayısıyla bulunduğu firmanın gelişimine katkı sağlamaktadır. Tatmin olmuş bir çalışanın sergilediği olumlu

davranışları, hem iş yerinde hem de özel yaşantısında, bu davranışını devam ettirmesini sağladığından dolayı olumlu bir etkisi olduğu görülmektedir (Sönmez, 2014: 8).

Bireyin iş tatminini genel anlamda iki ana öge etkilemektedir. Birincisi bireyin kişisel durumu yani bireyin yapısı, duyguları, düşünceleri, arzuları, ihtiyaçları ile ilgilidir. İş tatminini etkileyen ikinci ana öge ise işe yönelik psikolojik ve fiziksel koşullardır. Bu koşulların bireyin beklentilerine ne derecede cevap verdiği oldukça önemlidir (Kök, 2006: 293). Yapılan birçok çalışma, iş tatmini ve öznel iyi olma yani yaşam doyumu arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir (Jensen vd., 2017: 2). İş tatmini, çalışanların ruhsal bir olgunluğa ulaşmasını sağlarken aynı anda hayal kırıklığı da yaşayabilmektedir. Eğer iş tatmin düzeyi düşük ise iş yerinde mutsuzluk hali, ruhsal buhran ve verimsiz bir çıktı ortaya çıkar (Özalp, 2013: 63). Bireyin iş tatmininin gelişiminde, iş yeri tarafından çalışan bireylere sunulan örgütsel imkanlar belirleyici olmaktadır (Kaya, 2016: 43).

2.3. İş Tatmininin İş Yerleri Açısından Önemi

Günümüz koşullarında zamanın, mekanın, sınırların kalktığı bir dönemde, artan rekabet koşulları ile beraber çalışanlar hayatlarında daha fazla zorluklar yaşayabilmektedir. Yaşanan bu zorluklar içerisinde, çalışanların işlerinden memnuniyet duyması; daha mücadeleci ve daha üretken bir yapıya sahip olmalarına katkı sunarken, yüksek motivasyona ulaşmalarına da yardımcı olabilecektir. Çalışanların işlerinden tatmin olma düzeyi ile bireylerin çalışma enerjisi doğrudan birbirini etkileyen unsurlardır (Uludağ, 2017: 7). Özellikle sanayileşmenin artması ile iş tatmininin önemi giderek artmıştır. Buna paralel olarak verimli insan kaynağına duyulan ihtiyaç daha çok artmıştır (Homayouni, 2014: 7). Günümüz işletme anlayışı, insanı sahip oldukları en değerli kaynak olarak görüp çalışan memnuniyetini ön planda tutmaktadır (Uludağ, 2017: 5). Çalışma çağındaki insanın iş tatmin düzeyi, motivasyon, performans, iş verimliliği, iş yeri sahipleri için önem taşımaktadır. İnsanın çalışma koşullarının tavırlarına yansımaları değerlendirilmek, bir nevi iş tatmini ölçü birimidir (Hajdukova vd., 2015: 471).

İş tatmini, iş ve örgüt psikolojisindeki en etkili değişkenlerden biri olarak görülmektedir (Kinzl vd., 2005: 214). İş tatmini, çalışanların işlerinden memnuniyetlerini etkileyen zihinsel, psikolojik ve çevresel durumların sentezidir (Lee

vd., 2012: 161). Çalışanların iş tatminleri organizasyonel performans açısından oldukça önemlidir çünkü çalışanların olumlu veya olumsuz duygu durumları örgütsel etkinliği ve örgütsel performansı doğrudan etkilemektedir (Lee vd., 2012: 162). İşyerinde stresin hem bireyler hem de kurumlar üzerinde geniş yan etkileri vardır. İş performansını azaltır, iş tatmini ve öz saygıyı azaltır, devamsızlık ve kaza riskini artırır ve çalışanların sağlığını olumsuz etkiler (Xiang vd., 2014: 1791). Dolayısıyla iş tatmini organizasyon üyelerinin sosyal, fiziksel ve zihinsel sağlığını doğrudan etkileyebilmektedir (Alghamdi, 2015: 12). İşyerinde stres, mesleki yaşamda geniş etkileri olan yaygın bir sorundur (Xiang vd., 2014: 1790). İş stresinin azaltılmasının iş tatminini arttırabileceği ifade edilmektedir (Reçica, 2017: 31).

İş performansının yüksek olduğu işletmelerde iş tatmininin yeterli ölçüde sağlandığı kanısına varılırken, hizmet verimliliğinin ve hizmet kalitesinin düştüğü işletmelerde ise iş tatminsizliği yaşandığı görülmüştür (Gülten, 2018: 32). Araştırmacılar tarafından çalışan bireylerin işten ayrılma sorunu, çalışanların sergilediği davranışlar ve sergilenen davranışların bağlı olduğu etmenler uzun süredir araştırılmasına karşın hala örgütler için önemli bir problemdir. Yapılan araştırmalar, iş tatmini ile ilgili sorun yaşanan çalışan bireylerin işten ayrılmasında önemli bir etmen olduğunu ortaya koymuştur (Şahin, 2007: 46).

İş yerlerinin çalışan bireylere sunmuş olduğu örgütsel imkanlar, iş tatmininin gelişiminde önemli bir faktördür (Kaya, 2016: 43). Organizasyonların ürün üretmeye muadil amaçlarından biri de çalışan bireylerin yaptıkları işten memnun olmalarıdır. Şirketler, bir yandan ürettikleri ürün ya da verdikleri hizmetin kalitesini arttırırken, çalışan bireylerin iş tatminini de yükseltmesi gerekmektedir (Sönmez, 2014: 6). Yine Reçica (2017) tarafından yapılan çalışmada; eğer iş tatmini mevcut ise; motivasyon yüksek düzeyde olmaktadır ve yaratıcı faaliyetleri harekete geçirebilmektedir. Çalışanları kendilerinin öncülük edebileceği ek faaliyetler başlatma konusunda teşvik edebilmektedir.

İş tatmini konusunun son zamanlarda bu kadar revaçta olmasının nedeni yönetimde insan ilişkileri yaklaşımının önem kazanmasıdır. İnsan ilişkileri yaklaşımından önceki klasik yönetim anlayışında birey, sistem içerisindeki mekanik unsurlardan farklı bir değer ve statüye sahip değildi. Kişiye en fazla doyumun nasıl

sağlanacağından ziyade işletmenin verimliliğinin nasıl sağlanacağı daha fazla öneme sahipti. İnsan ilişkileri yaklaşımı ile gelişen neo-klasik yönetim anlayışı ile işletme verimliliği ile birlikte çalışanların iş tatminlerinin sağlanması gerektiği görüşü de değer kazanmıştır (Telman ve Ünsal, 2004: 13). İş tatminine yönelik yapılan araştırmalar, iş tatmini yüksek olan çalışanların görev aldıkları işlerine karşı içten güdülenme yaratarak, çalışanların verimliliğini arttırdığı söylenebilmektedir (Kök, 2006: 294). Bir başka deyişle bireyin yaptığı işten duyduğu tatmin işe yönelik tutumlarına etki etmektedir. Yapılan araştırmalar sonucunda işe yönelik tutumları pozitif olan çalışanların iş tatminleri yüksek, işe yönelik tutumları negatif olan çalışanların ise iş tatminlerinin düşük olduğu görülmüştür (Sunar, 2016: 24).

İş tatminine önem veren ve bu konuda çalışmalar yapan, çalışan bireylerin beklenti düzeylerini karşılayabilen örgütlerin, süreklilik gösteren çalışacak personel bulmakta sıkıntı çekmedikleri görülmüştür. Fakat iş tatminine önem vermeyen işletmelerde; çalışan bireylerin iş tatminlerinin düşük olduğu, dolayısıyla işin verimsiz bir şekilde yapılarak işteki verimliliğin azaldığı, personelin sürekli olarak devamsızlık yaptığı görülmüştür. Tüm bunlar göz önüne alındığında, iş tatmininin işletmeler açısından önemli bir faktör olduğu sonucuna varılmıştır (Şahin, 2007: 45). Çalışan bireylerin morallerinin düşük olması, iş tatminini direkt olarak etkileyen bir faktördür (Koç, 2012: 15). Nitekim stres olumsuz bir faktör olarak işlev gördüğü zaman saldırganlığa ve düşük iş tatminine yol açmaktadır (Hoboubi vd., 2017: 68). Knoop'a göre ise, çalışanların örgütte yapmış oldukları iş ile alakalı herhangi bir faktöre yönelik hissedecekleri olumlu duygunun iş ile alakalı diğer faktörlere de yansıtacağını belirtmektedir. Söz konusu olumlu duygulanım süreci kişinin iş ile alakalı doyumunu arttıracak, söz konusu doyum ise çalışanın örgüte yönelik duygulanımını olumlu yönde etkileyecek bu ise doğrudan örgüte bağlılığı arttıracaktır. Söz konusu durumun aksine çalışanın işine yönelik yaşayacağı olumsuz duygulanım ise iş tatminini olumsuz yönde etkileyecek bu ise doğrudan kişinin işe bağlılığını ve dolaylı olarak da örgütsel bağlılığını etkileyecektir (Diker, 2014: 17).

Günümüzde rekabetin dinamik bir şekilde kıyasıya sürdüğü iş ortamında işletmeler, çalışanları korumak ve daha üretken olmalarını sağlamak için iş tatmini ve örgütsel bağlılığı geliştirmeye daha fazla önem verir hale gelmişlerdir (Azeem ve Akhtar, 2014: 127). İş tatmini yüksek olan örgütlerde verimli çıktılar elde edildiği

görülmüştür (Zeynel, 2014: 21). İş tatmini ve örgütsel bağlılık kilit iş tutumlarıdır (Tharikh vd., 2016: 605). İş tatmini, çalışan bireylerin başarımını, çalışan devir hızını, verilen hizmetin verimliliği ve kalitesini, örgütün büyüme hızını, örgütün başarısını ve varlığını uzun seneler sürdürmesini etkileyen önemli unsurlardır (Gülten, 2018: 33). Aka (2017)'ya göre örgütsel bağlılığın belirleyicisinin iş tatmini olduğu anlaşılmaktadır. İş tatmini yüksek olan çalışanların işe devamlı olarak geldikleri, çalışan devir hızının az olduğu, verimli şekilde çalıştıkları görülmüştür. Böylece iş yeri ve iş yeri çalışanı açısından bakıldığında her iki tarafın da kazanç sağladığı görülmektedir (Aka, 2017: 82). Rekabet gücünü arttırmak isteyen günümüz işletmeleri ise; gerek yapılan araştırmalar gerekse edinilen tecrübelerle işletmenin verimliliğinin; çalışanların motivasyonuna, örgüte olan bağlılığına ve yaşadığı iş tatmini düzeyine göre artıp azalacağının bilincindedir (Aras, 2017: 61).

2.4. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, 1970'lerden beri çalışan personel davranışlarını anlamak için yapılan örgütsel araştırmalarda, önemli bir kavram haline gelmiştir (Bahrami vd., 2015: 96). Günümüzde, örgütlerin artan rekabet ile başa çıkabilmeleri, sadece yetenekli çalışanların işe alınmasıyla değil, çalışanların örgüte bağlılığının gerçekleşmesiyle mümkün olmaktadır (Acar, 2017: 2). Örgüt, belirli ortak bir hedefi olan iki veya ikiyi aşkın kişiden meydana gelen, eşgüdümlü çalışan bir organizasyondur (Aka, 2017: 62). Birçok bilim adamı örgütsel bağlılığı, çalışanları işletmelere bağlama, verimliliğini ve etkinliğini artırma konusunda arzu edilen güçlü bir araç olarak tanımlamaktadır (Janoniene ve Endriulaitiene, 2014: 558). Örgütsel bağlılık; bir personelin kuruluşuna ait bir aidiyet hissi oluşturduğu düzey olarak açıklanabilmektedir (Abouraia ve Othman 2017: 409). Bir diğer tanıma göre örgütsel bağlılık, “bireyi bir veya daha fazla hedefle bağlantılı bir eylem çizgisine bağlayan bir güç” olarak tanımlanmıştır (Abdallah vd., 2017: 33). Hall, Scheider ve Nygren' a göre ise örgütsel bağlılık; “örgütlerin ve bireyin hedeflerinin giderek daha entegre ve uyumlu hale geldiği süreç” olarak tanımlamaktadır (Noor ve Noor, 2006: 90).

Porter'a göre örgütsel bağlılık, “iş yerinde çalışan personelin örgütü için ağır işleri yapmaya hazır olması, örgütün standartlarını, temel amaçlarını, ahlak ve değerlerini kabullenmesi ve son olarak da örgütte kalmak için kuvvetli bir arzu

duymasıdır (Aras, 2017: 21). Örgütsel bağlılık, örgütün kendisine karşı hissedilen duygusal bir durumdur, çalışan örgüte karşı bir bağı ifade etmektedir. Örgüt bünyesinde çalışan bireyler, örgütün ortak amaç ve değerlerine inanmaları gerekmektedir. Ayrıca çalışanlar örgütün belirlediği amaçları elde etmesi için gönüllülük esası ile emek harcamalıdır (Özkan, 2017: 78). Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, kendisini örgütün bir parçası olarak hisseder ve örgütün hedef ve normlarını benimseyerek bu amaca ulaşmak için çaba sarf eder (Kaya, 2016: 29).

Örgütsel bağlılık ile ilgili literatürde en çok kullanılan modellerin başında Mowday, Steers ve Porter'ın ve Allen ve Meyer' in sınıflandırmaları gelmektedir (Sökmen ve Bıyık, 2016: 222). Allen ve Meyer örgütsel bağlılığı; devamlılık bağlılığı, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık olmak üzere üç bölümde ele almıştır (Aras, 2017: 22). Çalışan bireylerin örgütle olan duygusal ilişkisi duygusal bağlılığı, çalışan bireylerin çalıştıkları işletmeden ayrılmasının kendisine çok pahalıya mal olacağını fark etmesi devam bağlılığını, çalışan bireyin ahlaki veya kültürel bir sebeple örgüte olan yükümlülüğü de normatif bağlılık ifade etmektedir. Çalışan için en doğru şey, örgütte kalmaktır (Sökmen ve Bıyık, 2016: 222). Her üç bağlılık türü de çalışanların sadece bir örgütte kalma istekliliğini değil, aynı zamanda iş ile ilgili davranışlarını da etkilemektedir (Shirbagi, 2007: 18).

Mesleki tükenmişlik ile ilgili teorik literatürdeki önemli bulgulardan birisi, örgütsel bağlılığın iş tükenmişliği ile negatif ilişkili olmasıdır. Bireyin örgütsel bağlılık düzeyi, örgütle ilgili konulara katkısı ve katılımı ile artar ve bu konu kendi başına tükenmişlik olasılığını azaltmaktadır (Yasmin ve Marzuki, 2015: 141). Dünyanın uluslararası bir köy haline geldiği, yapılan ticarete ülke sınırlarının ortadan kalktığı ve rekabet ortamının artarak devam ettiği bir ortamda, işletmeler ayakta kalabilmek amacıyla, çalışanların üzerine yapılan yeni yönetim yaklaşımları daha önemli hale gelmiştir (Köse, 2014: 48). Günümüzde örgütlerin verimli ve yüksek performans göstermesi çok büyük ölçüde örgütsel bağlılıkları ile doğru orantılıdır. Yapılan araştırmalar örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların daha verimli işler ortaya çıkardıkları, işlerinde daha dikkatli oldukları, daha fazla sorumluluk ve inisiyatif alarak örgütün geleceği için önemli adımlar attıkları görülmektedir (Aras, 2017: 33).

2.5. Örgütsel Bağlılığın Bireyler Açısından Önemi

Örgütlerde insan kaynağı, diğer değişkenlerden farklılık göstermektedir. Birey, kendi amaçlarına ulaştığı oranda örgütün amaçları için çalışmakta ve iş ortamına dahil olmaktadır (Sönmez, 2014: 55). Örgütsel bağlılık, kişilerin farklı durumsal ve kişisel özelliklerine bağlı olarak gelişen duygularının bir sonucudur (Çetin vd., 2012: 201).

Örgütsel bağlılıkta bireyler, örgüte karşı psikolojik bağlılık yaşamaktadır. Bir örgüt içerisinde bağlılık yaşayan bireyler ise ortak çıkarlar doğrultusunda bir bütün olarak hareket etmektedir (Acar, 2017: 2). İşine bağlılık duymayan çalışan bireyler ise işleri ile aralarında bağ kuramazlar ve örgütte çalışırken gerçek duygu ve düşüncelerini, gerçek kimliklerini gizlerler (Köse, 2014: 53). Çalışan bireyin yüksek oranlardaki örgütsel bağlılığı ise, takım desteğiyle birlikte olumlu örgütsel performans sağlayabilmektedir (Abouraia ve Othman 2017: 410).

Çalışan bireylerin çalıştığı süre boyunca örgüte yaptığı yatırımların boşa gideceği, kıdem alamayacağı düşüncesi ile örgüte bağlı kalmaktadır. Yaşça büyük çalışan bireylerin örgütsel bağlılığı bu nedenle daha yüksektir (Şahin, 2007: 81). Yaşı henüz genç olan çalışan bireylerin ise yaşça büyük çalışanlar kadar örgüte bağlılık duymadıkları görülmüştür (Aka, 2017: 118).

Örgüte bağlılığı yüksek olan çalışan bireylerin yüksek performans sergiledikleri ve çalışma arkadaşları ile uyum içerisinde çalıştıkları görülmüştür (Acar, 2017: 12). Bir başka deyişle bireyler kendilerini örgütlerine ne kadar bağlı hissedерlerse, iş yerinde o ölçüde başarılı olacaklardır (Özdevecioğlu, 2003: 113).

2.6. Örgütsel Bağlılığın İş Yerleri Açısından Önemi

Gün geçtikçe artan rekabet ortamında örgütlerin varlığını sürdürebilmeleri, kendini örgütün bir parçası olarak hisseden, örgüt amaç ve hedeflerini benimseyen ve örgüt kültürüne bağlı çalışanlara sahip olmaları ile mümkün olmaktadır. Örgütsel bağlılık, çalışanlardan beklenen davranışların gerçekleşmesini sağladığından, örgütler için büyük önem taşımaktadır (Acar, 2017: 66). Örgütsel bağlılığın öneminin, değişen istihdam uygulamaları sonucunda önemli ölçüde arttığı görülmüştür (Abdallah vd., 2017: 32). Örgütlerde örgütsel bağlılık çalışmaları, bir örgütün planlarını hazırlarken ve çalışanların davranışlarını tahmin etmede yararlı olarak kabul edilmektedir (Tao vd., 1998: 198). İş yerlerinde yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılık konusu büyük ilgi

görmüştür (Shirbagi, 2007: 17). Örgütsel bağlılık örgütler çok önemlidir, çünkü sağlandığında birçok olumlu sonuçları beraberinde getirmektedir (Hanaysha, 2016: 289). Örgütsel bağlılık, bir örgütün gelişmesinde ve bu gelişimin sürdürülebilir olmasında önemli rol oynamaktadır (Semuel ve Herlina, 2017: 310).

Ömür boyu istihdam ve kıdem sistemi günümüzde artık geçerli değildir. Durum böyle iken, çalışanların şirketlerine karşı tutumlarının sürekli olarak değişeceği tahmin edilmektedir (Tao vd., 1998: 199). Ayakta kalabilmek için rekabet ortamında fark yaratmaya çalışan işletmeler örgütsel bağlılığını artırıcı faaliyetler gerçekleştirerek ve çalışanların motivasyonunu arttırarak, çalışan insan gücünü örgütsel hedefler istikametinde değerlendirebilmektedir (Gülten, 2018: 5). Örgütsel bağlılık, örgüt için çalışan tarafından hissedilen psikolojik bağlanma olarak algılanmaktadır. Bireyin örgütün özelliklerini veya bakış açısını benimsemesi, bireyin içselleştirilme derecesini yansıtmaktadır (O'Reilly ve Chatman, 1986: 493).

Örgütsel bağlılık potansiyel olarak tüm örgüt performansını etkileyebilmektedir. Dolayısıyla bağlılık çalışanları teşvik eden ve örgütler tarafından oldukça arzu edilen bir unsurdur (Toklu, 2016: 53). Örgüt çalışanlarının sürekli iş stresi yaşamaları, iş yeri çalışanlarının örgütsel performansını büyük ölçüde azaltmaktadır (Pooja vd., 2016: 377). Fakat aynı zamanda örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışan bireyin kuruluşla özdeşleştiği, kuruluşla güçlü bir ilgi ve bağlılık duyduğu görülmektedir (Goudarzvandchegini ve Kheradmand, 2013: 1050). Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanların, örgüt başarısını artırdığı görülmüştür (Esmer ve Yüksel, 2017: 258). Çalışanların, örgüte katıldıklarında psikolojik sözleşmeye uygun olarak davranmakta ve bu sözleşmenin gereklerinin yerine getirildiğini algıladığında örgüte bağlılıkları artmakta ve bağlılıkları arttıkça da örgütte işgücü devir hızı azalmaktadır. İş gören devir hızının azalması modern kültüre sahip örgütlerde istenen ve olması için çaba gösterilen bir durumdur ve azalan çalışan devir hızı ile birlikte çalışanlar istikrar kazanmakta, moral ve motivasyonları yükselmektedir (Köse, 2014: 50). Dolayısıyla, çalışanların örgütsel bağlılığının iyi noktalara gelmesi, kuruluşlar için her zaman bir öncelik olmuştur (Ke ve Deng, 2018: 82).

Çalışanlarının örgütlerine güçlü duygular beslemesi, günümüz rekabet ortamında örgütlerin varlıklarını korumak için gün geçtikçe daha fazla büyümesini sağlamaktadır.

Dolayısıyla işin gerektirdiği bilgi ve beceriler kadar, işe ve çalışma alanına ilişkin pozitif tutum ve davranışlara da sahip olmak gerekmektedir. Çalışanlar, işletmeye ilişkin ne düzeyde pozitif tutuma sahip ise, işletme de o oranda güçlenmektedir (Koç, 2012: 45). Yöneticiler açısından örgütsel bağlılık, yöneticilerin örgütün tamamı hakkında sahip oldukları duygular ve inançların toplamıdır. Örgüte bağlı olan yöneticiler; örgütlerine karşı yüksek düzeyde sadakat hissederek, örgütte çalışmaktan gurur duyarlar, örgüt amaçlarına inanırlar. Bu yöneticiler işletme için görevlerinin ötesinde ve üstünde hareket ederler ve iş bırakma ihtimalleri daha azdır (Şahin, 2007: 77). Dolayısıyla örgütsel bağlılığın yüksek olması hem çalışanlara hem de örgütlere fayda sağlamaktadır. Örgütsel bağlılık kavramı, iş tatmini, yüksek performans, çalışan devrinin düşmesi gibi örgüt tarafından arzulanan birçok değişkenle ilişkilidir (Özkan, 2017: 80). İşletmeler açısından bakıldığında örgütsel bağlılık, nitelikli personeli elinden kaçırmamak için önemlidir (Eslami ve Gharakhani, 2012: 85).

Yapılan birçok çalışma göstermektedir ki, örgütsel bağlılık, işletmenin ilerlemesinde en önemli unsur olan çalışanın verimini artırmakta ve örgütle özdeşleşmesini sağlamaktadır. Örgütsel bağlılığın sonucu olarak çalışanlar, yüksek performans ve motivasyonla çalışmakta, bununla birlikte çalışanların sürece katılımları artmaktadır. Örgütsel bağlılığı yüksek olanlar çalışanlar, bağlılığın tanımında da belirtildiği gibi, örgütte kalmak istemekte, örgüt için çaba göstermekte ve gelişimine katkıda bulunmaktadır (Acar, 2017: 4). Literatürde daha önce yapılan çalışmalar ışığında, örgütsel bağlılığın çalışanların çalıştıkları iş yerlerine yönelik pozitif tutumlarını, işlerine karşı istekli oluşlarını ifade eden ve bunun sonucunda örgütün performansında ve verimliliğinde ciddi rol oynayan önemli bir faktör olduğu söylenebilmektedir (Koç, 2012: 48). Olumlu psikolojik yaklaşıma sahip çalışanlar örgütsel amaçlara katılım ve amaçlar doğrultusunda faaliyet gösterilmesi noktasında bireyin gönüllü olarak söz konusu durumlara katılımında bulunacaklardır. Genele bakıldığında örgütsel bağlılığın bir gönüllülük durumu olduğunu söylemek mümkündür (Diker, 2014: 12).

Literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık ile ilgili olarak yapılan çalışmalarda iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında doğru orantılı bir ilişki olduğu ortaya konmaktadır (Esmer ve Yüksel, 2017: 264). Yapılan araştırmaların çoğu iş tatminini bağımsız değişken, örgütsel bağlılığı bağımlı değişken olarak ele almıştır (Eslami ve Gharakhani,

2012: 87). Örgütsel kültür ve iş tatmini arasında yapılan çalışmaların çoğunda önemli bir ilişki bulunmuştur. Araştırmacıların çoğu örgütsel kültürün memnuniyeti etkileyebileceğine ve performansı yükseltebileceğine inanmışlardır (Aras, 2017: 44).

İş tatmini, belirli bir işe ya da işle ilgili sorunlara verilen bir cevaptır; buna karşılık, örgütsel bağlılık, bir kuruluşa daha küresel bir cevaptır. Bu nedenle, örgüte bağlılık zaman içinde iş tatmininden daha tutarlı olmalıdır. Çalışan bireylerin iş tatminleri yüksek oldukça örgüte olan bağlılığı da uzun sürmektedir (Eslami ve Gharakhani, 2012: 87). Örgütsel bağlılığın iş tatmini ile bağlantılı olması ve her ikisinin de doğrudan organizasyonel kârlılık ve üstün rekabet gücü ile ilişkili olması, işletmeler açısından oldukça büyük bir öneme sahip olmasına sebebiyet vermiştir (Hanaysha, 2016: 290). Örgütsel bağlılıkla ilgili faydalar göz önüne alındığında, kuruluşlar çalışanların örgütsel bağlılıklarını artırabilecek veya azaltacak faktörleri araştırmaya gayret etmelidir (Abdallah vd., 2017: 33). Son yıllarda kamu ya da özel kurum ve kuruluşların başarısı bünyesinde görev yapan çalışanların kendilerine ne kadar bağlı olduğuna göre değişebilmektedir. Bu bağlılık örgütsel performansı olumlu yönde etkilediğinden, gerek özel gerekse kamu örgütlerinin örgütsel bağlılık konusuna önem vermeleri gerekmektedir (Esmer ve Yüksel, 2017: 264). Bu sebeple üst yönetimler, örgütsel bağlılığı artırıcı eylemlerde bulunmalıdır (Aras, 2017: 33).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı iş yerlerinde siber zorbalığa maruz kalan çalışanların, iş tatminini ve örgütsel bağlılığını ölçmek ve aynı zamanda siber zorbalık, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bununla birlikte iş yeri çalışanlarının siber zorbalığa maruz kalma durumlarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği de saptanmaya çalışılmıştır.

3.2. Araştırmanın Önemi

Son yıllarda yaşanan teknolojik gelişmeler ile iş yerlerinde hızlı iletişim aracı olarak kullanılan cep telefonları ve bilgisayarlar işin ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Bilişim teknolojilerinin iş yerlerinde etkin bir şekilde kullanılmasıyla mesai kavramları değişmiş, 7/24 çalışanlar telefonlarına, maillerine cevap verir hale gelmiştir. Sürekli değişen rekabet ortamı ile birlikte işletmeler teknolojiyi her alanda kullanmaya başlamıştır. Bu durum çalışanların da teknoloji ile sürekli iç içe yaşamasına neden olmuştur. Bilişim teknolojilerinin her alanda ve sürekli hayatımızda olması, siber zorbalık gibi kavramların hayatımıza girmesine sebep olmuştur. İş yerlerinin günümüzde örgütsel bağlılığa ve iş tatminine önem vermesi, siber zorbalık gibi negatif bir etki yaratan kavramın, iş yeri çalışanları tarafından nasıl algılandığı merak konusu olmuştur. Araştırma sonuçlarının, işletmelerde iş tatmini ve örgütsel bağlılık açısından önemli sonuçlar ortaya koyacağı düşünülmektedir.

3.3. Araştırmanın Kapsamı

Araştırma evrenini Manisa Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren 176 işletme çalışanları oluşturmaktadır. Anket formlarının hızlı bir şekilde cevaplandırılması için 176 işletmenin 47'si ziyaret edilmek suretiyle soruların yüz yüze cevaplandırılması sağlanmıştır. Araştırmanın örneklemini ise, bu ana kütleden rastgele seçilen 457 işletme çalışanı oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğünü belirlemek amacıyla kullanılan ana kütle büyüklüğü, Manisa Organize Sanayi Bölgesi çalışan sayısı; Manisa Organize Sanayi Bölgesi resmi web sitesinde yayımlanan rakama göre 46.700'dür (www.mosb.org.tr: 20.02.2018). Bu sonuca göre %95 güven aralığında belirlenen

örneklem büyüklüğü ise 383 olmuştur (tr.surveymonkey.com 20.02.2018). Bu bağlamda toplam 457 çalışana anket soruları yöneltilmiştir.

Araştırmada tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kartopu örnekleme metodu kullanılmıştır. Bu yöntemde evrene ait birimlerden birisi ile temas kurulur. Temas kurulan birimin yardımıyla ikinci birime, ikinci birimin yardımıyla üçüncü birime gidilir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 45). Bu yöntemle 176 işletmeden 114 işletmeye, 46.700 çalışandan ise 457 iş yeri çalışanına ulaşılmıştır.

Çalışma evreni olarak Manisa Organize Sanayi Bölgesinin seçilme nedeni halen faaliyette olan ülkemizin önemli ve büyük ölçekli çok sayıda sanayi kuruluşlarının burada faaliyet göstermeleridir. Bu kuruluşların ülkemizin ve Manisa ilinin ekonomik gelişimine ve bölgedeki istihdamın sağlanmasına büyük katkısı bulunmaktadır. Özel sektör çalışanlarının seçilme nedeni ise, teknolojinin gelişmesi ile birlikte iş yerinde mesai saatleri içerisinde ve mesai saatleri dışında da teknoloji yardımıyla işlerin her daim yürütülebilmesinin esas olmasıdır.

Araştırma hem zaman hem de maliyet kısıtlılığı nedeniyle Türkiye genelinde faaliyet gösteren firmalara uygulanamamış, sadece Manisa Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren firmalara uygulanmıştır. Dolayısıyla araştırma sonucunun Türkiye’deki tüm firmalar için genellenmesi söz konusu değildir.

3.4. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma, veri toplama yöntemi olarak anket tekniğinin kullanıldığı bir saha araştırması niteliğindedir. Anket formu Google Documents Web sitesi kullanılarak oluşturulmuştur. Anket formunun linki, 17 Ocak – 20 Şubat 2018 tarihleri arasında Manisa Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren iş yerlerindeki çalışanlara mail, cep telefonu, sosyal medya aracılığı ile ulaştırılmıştır. Araştırmanın güncel verilere dayanması için, araştırma sürecinin kısa zaman içerisinde bitirilmesine özen gösterilmiştir. Araştırma kapsamında işletmelerin farklı departmanlarında görev yapan çalışanlardan anket formunda yer alan soruları yanıtlamaları istenmiştir.

Manisa Organize Sanayi Bölgesinde çalışanların siber zorbalık, iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarını ölçmek için, işletmelerin farklı departmanlarında çalışanlara Google Documents Web sitesi kullanılarak oluşturulmuş anket formu aracılığı ile anket çalışması yapılmıştır. Yapılan nicel araştırmada anket formlarından elde edilen veriler

SPSS 20.0 programı ile analiz edilmiştir. Anket formunda iş tatmini ve örgütsel bağlılığı ölçmek için sorulan 2 adet ters sorunun gerekli dönüşümleri yapıldıktan sonra analizlere başlanmıştır.

Yapılan araştırmada değişkenler arasında ilişki olup olmadığını belirlemek; şayet ilişki var ise bu ilişkinin etkisini belirlemek amacıyla “ilişkileri incelemeye yönelik anlam çıkarıcı istatistik tekniklerinden” faydalanılmıştır. Araştırmada geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinden sonra, değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek için korelasyon ve regresyon analizi, gruplar arası farklılıkların incelenmesine yönelik olarak da T testi ve Anova testleri uygulanmıştır.

3.5. Araştırma Ölçeklerine Ait Güvenilirlik Analizi

Araştırmada, veri toplama aracı olarak kullanılan anket formu dört grup sorudan oluşmaktadır. Araştırmada veri toplamak amacı ile kullanılan bu ölçekler, Kayman tarafından kullanılan “İş Yeri Siber Zorbalık Mağduriyeti Ölçeği” (Kayman, 2017), Kuşluvan tarafından kullanılan “İş Tatmini Ölçeği” (Z. Kuşluvan ve S. Kuşluvan, 2005) ve Şeşen tarafından kullanılan “Örgütsel Bağlılık” (Şeşen, 2010) ölçekleridir. Son grupta yer alan sorular ise demografik özelliklere yönelik sorulardır.

3.5.1. İş Yeri Siber Zorbalık Mağduriyeti Ölçeği Güvenilirlik Sonuçları

Bu çalışmada Kayman (2017) tarafından geliştirilen İş Yeri Siber Zorbalık Mağduriyeti Ölçeği kullanılmıştır. 5’li likert tipinde 3 faktör altında ayrılan toplam 12 maddeden oluşan bir ankettir. Ölçekte “hiç”, “nadiren”, “ara sıra”, “sıkça”, “oldukça fazla” derecelerine ayrılmış olumlu ve olumsuz ifadeler yer almaktadır. Kayman (2017) yaptığı çalışmada elde ettiği 3 faktörden; Mesai Dışı Saldırı için güvenilirlik katsayısını 0,873, İletişimin Engellenmesi için güvenilirlik katsayısını 0,746; Sosyal Medyada Saldırı için ise güvenilirlik katsayısını 0,731 bulmuştur.

Bu çalışmada ise güvenilirlik katsayısı; Mesai Dışı Saldırı için (0,875), İletişimin Engellenmesi için (0,765) ve Sosyal Medyada Saldırı için (0,760) bulunmuştur. Araştırmada kullanılan ölçeğe ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 1’de verilmiştir. Sonuç olarak, değişkenlere ait alfa güvenilirlik katsayıları, uluslararası literatürde belirtilen ve genel kabul gören değerlerin üzerinde çıkmıştır (Bagozzi ve Yi, 1988; Nunally, 1978).

Tablo 1: Araştırmada Kullanılan Ölçeğe Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Boyutlar	Madde Sayısı	Cronbach Alpha
Mesai Dışı Saldırı	4	,875
İletişimin Engellenmesi	4	,765
Sosyal Medyada Saldırı	4	,760

3.5.2. İş Tatmini Ölçeği Güvenilirlik Sonuçları

Araştırmada Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen, Yoon ve Thye (2002) tarafından kısaltılarak yeniden düzenlenen ve Z. Kuşluyan ve S. Kuşluyan (2005) tarafından Türkçeye uyarlanan İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır (Saltık, 2014: 77). 5’li likert tipinde 5 maddeden oluşan bir ankettir. Ölçekte “kesinlikle katılmıyorum”, “katılmıyorum”, “kararsızım”, “katılıyorum”, “kesinlikle katılıyorum” derecelerine ayrılmış olumlu ve olumsuz ifadeler yer almaktadır. Z. Kuşluyan ve S. Kuşluyan (2005)’in yaptığı çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,84’tür.

Bu çalışmada ise, ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,898 bulunmuştur.

3.5.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Güvenilirlik Sonuçları

Yapılan araştırmada Jaworski ve Kohli (1993) tarafından geliştirilen ve Şeşen (2010) tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır (Çetin, Şeşen ve Basım, 2012: 204). 5’li likert tipinde 6 maddeden oluşan bir ankettir. Ölçekte “kesinlikle katılmıyorum”, “katılmıyorum”, “kararsızım”, “katılıyorum”, “kesinlikle katılıyorum” derecelerine ayrılmış olumlu ve olumsuz ifadeler bulunmaktadır. Şeşen (2010) tarafından yapılan çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,740 olarak hesaplanmıştır.

Bu çalışmada ise, güvenilirlik katsayısı 0,897 olarak bulunmuştur.

3.6. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada siber zorbalık, iş tatmini ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasındaki ilişkiler ve bu ilişkilerin etki dereceleri araştırılmak istenmiştir. Bu çerçevede “siber zorbalık” bağımsız değişken, “iş tatmini” ve “örgütsel bağlılık” ise bağımlı

değişken olarak seçilmiştir. Bu değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik olarak 3 temel soruya yanıt aranmış; konu ile ilgili hipotezler geliştirilerek bunların doğrulukları test edilmiştir.

Siber zorbalık, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik olarak 3 ana soru üzerinde durulmuştur:

1. Siber zorbalığa maruz kalma durumunun, iş tatmini üzerindeki etkisi nedir?
2. Siber zorbalığa maruz kalma durumunun, örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi nedir?
3. İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında ilişki var mıdır?

Bu araştırma sorularından yola çıkarak araştırma modeli ve hipotezler oluşturulmuştur.

Şekil 1: Siber Zorbalık ile İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Modeli



Araştırma modeli olarak Şekil 1'deki gibi simgesel bir model kullanılmıştır. Aralarında ilişki aranacak değişkenler, ayrı ayrı sembolleştirilmiştir. Bu sembolleştirme ilişkisel bir çözümlemeye olanak verecek şekilde yapılmıştır. Değişkenler arasında bir ilişkinin olup olmadığı, bir ilişki olması durumunda ise bunun nasıl olduğu öğrenilmeye çalışılmış ve korelasyon türü ilişki aranmıştır.

3.7. Araştırma Hipotezleri

Yapılan bu çalışmanın literatüre kazandıracağı en önemli katkı, iş yeri çalışanlarının siber zorbalığa maruz kalma durumu ile iş tatmini arasında ve örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişkinin olup olmadığını görebilmektir. Bu doğrultuda oluşturulan ana hipotezler:

H₀₁: Çalışanların siber zorbalığa maruz kalma durumları ile iş tatminleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Çalışanların siber zorbalığa maruz kalma durumları ile iş tatminleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H₀₂: Çalışanların siber zorbalığa maruz kalma durumları ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.

H₂: Çalışanların siber zorbalığa maruz kalma durumları ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H₀₃: Çalışanların iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.

H₃: Çalışanların iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H₀₄: Çalışanların mesai dışında saldırıya maruz kalma durumu ile iş tatminleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.

H₄: Çalışanların mesai dışında saldırıya maruz kalma durumu ile iş tatminleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H₀₅: Çalışanların iletişiminin engellenmesine maruz kalma durumu ile iş tatminleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.

H₅: Çalışanların iletişiminin engellenmesine maruz kalma durumu ile iş tatminleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H₀₆: Çalışanların sosyal medyada saldırıya maruz kalma durumu ile iş tatminleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.

H₆: Çalışanların sosyal medyada saldırıya maruz kalma durumu ile iş tatminleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H₀₇: Çalışanların mesai dışında saldırıya maruz kalma durumu ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.

H₇: Çalışanların mesai dışında saldırıya maruz kalma durumu ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H₀₈: Çalışanların iletişiminin engellenmesine maruz kalma durumu ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.

H₈: Çalışanların iletişiminin engellenmesine maruz kalma durumu ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H₀₉: Çalışanların sosyal medyada saldırıya maruz kalma durumu ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.

H₉: Çalışanların sosyal medyada saldırıya maruz kalma durumu ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Yukarıdaki hipotezlere ek olarak, bilgi ve iletişim teknolojilerinin cinsiyet gözetmeksizin her yaştan, farklı eğitim düzeylerine sahip kişiler tarafından kullanıldığı dikkate alındığında; cinsiyet, yaş, eğitim ve medeni hal değişkenlerine bakılarak siber zorbalığa maruz kalma durumlarının farklılık gösterip göstermediklerine ilişkin olarak da hipotezler oluşturulmuştur:

H₀₁₀: Çalışanların cinsiyetleri ile siber zorbalığa maruz kalma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

H₁₀: Çalışanların cinsiyetleri ile siber zorbalığa maruz kalma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H₀₁₁: Çalışanların yaşları ile siber zorbalığa maruz kalma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

H₁₁: Çalışanların yaşları ile siber zorbalığa maruz kalma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H₀₁₂: Çalışanların eğitimleri ile siber zorbalığa maruz kalma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

H₁₂: Çalışanların eğitimleri ile siber zorbalığa maruz kalma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H₀₁₃: Çalışanların medeni durumları ile siber zorbalığa maruz kalma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

H₀₁₃: Çalışanların medeni durumları ile siber zorbalığa maruz kalma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

3.8. Araştırmanın Bulguları

3.8.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılanların % 45,3'ünü kadın, % 54,7'sini erkekler oluşturmakta olup Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: Araştırmaya Katılanların Cinsiyete Göre Dağılımları

Cinsiyet	Frekans (N)	Yüzde (%)
Kadın	207	45,3
Erkek	250	54,7
Toplam	457	100,0

Araştırma katılımcılarının; % 33,9'unun 25-31 yaş aralığında, % 29,3'ünün 32-38 yaş aralığında, % 19,9'unun 35-39 yaş aralığında, % 9,6'sının 18-24 yaş aralığında ve % 7,2'sinin 46 yaş ve üzeri olduğu görülmüştür. En fazla katılımın 25-31 yaş aralığında, en az katılımın ise 46 yaş ve üzeri yaşlarda olduğu görülmekte olup Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3: Araştırmaya Katılanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımları

Yaş	Frekans (N)	Yüzde (%)
18-24	44	9,6
25-31	155	33,9
32-38	134	29,3
39-45	91	19,9
46 ve üzeri	33	7,2
Toplam	457	100,0

Tablo 4'te verildiği gibi araştırmaya katılanların % 87,1'i lisans mezunu, % 6,3'ü ön lisans, % 4,6'sı yüksek lisans, % 2'si lise ve altıdır. Sonuçlara göre çalışanların büyük çoğunluğunun üniversite mezunu olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 4: Araştırmaya Katılanların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları

Eğitim	Frekans (N)	Yüzde (%)
Lise ve altı	9	2,0
Önlisans	29	6,3
Lisans	398	87,1
Yüksek Lisans	21	4,6
Doktora	0	0,0
Toplam	457	100,0

Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların % 62,1'i evli, % 30'u bekar, % 7,9'u boşanmıştır. Katılımcıların büyük çoğunluğunun evli olduğu görülmekte olup Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5: Araştırmaya Katılanların Medeni Durumlarına Göre Dağılımları

Medeni Durum	Frekans (N)	Yüzde (%)
Evli	284	62,1
Bekar	137	30,0
Boşanmış	36	7,9
Toplam	457	100,0

3.8.2. Normallik Testi

Yapılan araştırmada verilerin normal dağılımını görebilmek için One Sample Kolmogorov-Smirnov Testi yapılmıştır. Normal dağılım testi sonucunda verilerin

normal dağıldığı hipotezi reddedilmiştir ($p < 0.05$). Ancak Tablo 6’da görülen verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerine bakıldığında bu değerlerin; siber zorbalık için çarpıklık ve basıklık değeri sırası ile 1,001 ve 1,898; iş tatmini için çarpıklık ve basıklık değeri sırası ile -,839 ve 0,118 ve örgütsel bağlılık için çarpıklık ve basıklık değeri 0,007 ve -,887’dir. Verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerine bakıldığında bu değerlerin $[-2, +2]$ aralığında olması, dağılımın normal olduğunu göstermektedir. Gruplardan elde edilen verilerin de çarpıklık-basıklık değerleri incelenmiş ve değerlerin $[-2, +2]$ aralığında olması nedeniyle dağılımın normal olduğu kabul edilmiştir (Pekdoğan ve Ulutaş, 2018: 238).

Tablo 6: Çarpıklık Basıklık Değerleri ve Kolmogorov-Smirnov Testi Anlamlılık Düzeyi Sonuçları Tablosu

	N	Çarpıklık	Basıklık	Kolmogorov-Smirnov ^a
				Sig.
Siber Zorbalık	457	1,001	1,898	,000
İş Tatmini	457	-,839	0,118	,000
Örgütsel Bağlılık	457	0,007	-,887	,000

3.8.3. Faktör Analizi

Araştırma kapsamında anket formunda yer alan ifadelerle yönelik faktör analizi yapılmıştır. Veri setinin faktör analizine uygunluğunu test etmek amacı ile “Kaiser-Meyer Olkin (KMO) Örneklem Yeterlilik Testi” ve Bartlett Küresellik Testi” kullanılmıştır.

Tablo 7: KMO ve Bartlett’s Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,737
Bartlett’s Test of	Approx. Chi-Square	2746,246
Sphericity	df	66
	Sig.	0,000

Tablo 7’de KMO değeri incelendiğinde 0,737 olduğu gözlemlenmiştir. $0,737 > 0,50$ olduğundan veri seti faktör analizi için uygun bulunmuştur. Literatürde bu oranın % 60’ın üzerinde olması istenmektedir (Nakip, 2006: 429). Bartlett’s Küresellik Testinin sonucu da anlamlı bulunmuştur ($\text{Sig. } 0,000 < 0,001$).

Tablo 8’de yapılan faktör analizi sonucunda 3 faktör belirlenmiştir ve açıklanan kümülatif varyans yüzdesi 65,643’tür.

Tablo 8: Faktör Analizi ve Açıklanan Toplam Varyans

Bileşen	Initial Eigenvalues (Başlangıç Özdeğerleri)			Extraction Sums of Squared Loadings (Başlangıç Faktör Yüklemeleri)			Rotation Sums of Squared Loadings (Rotasyon Sonrası Faktör Yüklemeleri)		
	Top.	Varyans	Küm.	Top.	Varyans	Küm.	Top.	Varyans	Küm.
		%	%		%	%		%	%
1	3,948	32,900	32,900	3,948	32,900	32,900	3,038	25,313	25,313
2	2,528	21,065	53,965	2,528	21,065	53,965	2,508	20,904	46,216
3	1,401	11,678	65,643	1,401	11,678	65,643	2,331	19,427	65,643
4	,797	6,643	72,286						
5	,761	6,341	78,627						
6	,684	5,702	84,329						
7	,534	4,448	88,777						
8	,482	4,020	92,797						
9	,319	2,661	95,458						
10	,248	2,064	97,523						
11	,202	1,686	99,208						
12	,095	,792	100,000						

Tablo 9’da görüldüğü gibi 3 faktör toplam varyansın 65,643’lük kısmını açıklamaktadır. Faktör analizinde öz değeri birden büyük olan faktörlerin toplam varyansı açıklama oranı % 60’ın üstünde olması tercih edilmektedir (Aytekin, 2017: 115). Analiz sonuçlarına göre öz değeri birden büyük olan üç faktör elde edilmiş, değişkenler bu faktörler altında toplanmıştır.

Tablo 9: Siber Zorbalık Faktör Analizi Sonuçları

			Bileşenler			Kümülatif Varyans	Cronbach Alfa (%)
			1	2	3		
SZ	MDS (X1a)	X1a1	,860			25,313	,875
		X1a2	,832				
		X1a3	,844				
		X1a4	,812				
	SMS (X1c)	X1c9	,822			46,216	,760
		X1c10	,844				
		X1c11	,758				
		X1c12	,583				
	İE (X1b)	X1b5		,702		65,643	,765
		X1b6		,553			
		X1b7		,851			
		X1b8		,804			

3.8.4. Araştırma Ölçeklerine İlişkin Ortalamalar ve Standart Sapmalar

457 katılımcının araştırmada kullanılan ölçekte yer alan ifadelere ilişkin görüşünü belirlemek için ifadelerin aritmetik ortalamaları incelenmiş ve ifadelerin aritmetik ortalama ve standart sapmaları Tablo 10’da gösterilmiştir.

Tablo 10 incelendiğinde; siber zorbalığa maruz kalma durumuna yönelik 12 ifadeden “Mesai Dışı Saldırı” boyutunda en yüksek ortalama ile (ort. 3,6827) “Öğle tatilinde veya mesai saatleri dışında kasıtlı olarak telefon ile aranarak kısa sürede yetiştirmem için yeni bir iş verilir ve/veya daha önce verilmiş olan bir işin takibi yapılır.” tespit edilmiş ve katılımcıların “sıkça” düzeyinde görüş bildirdikleri görülmüştür. Yine “İletişimin Engellenmesi” boyutunda en yüksek ortalama (ort. 2,6039) ile “İş ile ilgili olarak telefonla aramalarım kasıtlı olarak dikkate alınmaz, aramalarım cevap verilmez veya aramadığım iddia edilir.” ifadesi çıkmıştır. Son olarak “Sosyal Medyada Saldırı” boyutunda ise en yüksek ortalama (ort. 2,3392) ile “Sosyal medyada çalışma arkadaşlarım tarafından izinsiz olarak fotoğrafım, videom, yazılarım, kişisel ve/veya özel bilgilerim paylaşılır.” ifadesi belirlenmiştir.

Tablo 10: İş Yeri Çalışanlarının Siber Zorbalığa Maruz Kalma Durumu İfadelerine İlişkin Ortalamalar ve Standart Sapmalar

	İfadeler	Ort.	St. Sapma
Mesai Dışı Saldırı (MDS)	X1a1: İzinliyken veya raporluyken kasıtlı olarak telefon ile aranarak kısa sürede yetiştirmem için yeni bir iş verilir ve/veya daha önce verilmiş olan bir işin takibi yapılır.	3,1794	1,28015
	X1a2: İzinliyken veya raporluyken kasıtlı olarak bilgi ve iletişim teknolojileri yoluyla bana ulaşarak kısa sürede yetiştirmem için yeni bir iş verilir ve/veya daha önce verilmiş olan bir işin takibi yapılır.	3,1138	1,29107
	X1a3: Öğle tatilinde veya mesai saatleri dışında kasıtlı olarak telefon ile aranarak kısa sürede yetiştirmem için yeni bir iş verilir ve/veya daha önce verilmiş olan bir işin takibi yapılır.	3,6827	1,02917
	X1a4: Öğle tatilinde veya mesai saatleri dışında kasıtlı olarak bilgi ve iletişim teknolojileri yoluyla bana ulaşarak kısa sürede yetiştirmem için yeni bir iş verilir ve/veya daha önce verilmiş olan bir işin takibi yapılır.	3,5230	1,07402
	X1b5: İş ile ilgili telefon ve/veya bilgi ve iletişim teknolojileri yoluyla yaptığım görüşmelerimde kasıtlı olarak bana hakaret	1,3873	0,93711

İletişimin Engellenmesi (İE)	edilir, aşağılanırım, tehdit edilirim, rahatsızlık veren imalarda bulunulur ve/veya benimle alay edilir.		
	X1b6: İş ile ilgili acil durumlarda telefon ve/veya bilgi ve iletişim teknolojileri yoluyla kasıtlı olarak bana ulaşılmaz veya geç ulaşılır.	1,5755	1,10981
	X1b7: İş ile ilgili olarak telefonla aramalarım kasıtlı olarak dikkate alınmaz, aramalarım cevap verilmez veya aramadığım iddia edilir.	2,6039	1,24015
	X1b8: İş ile ilgili olarak bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak gönderdiğim mesajlar kasıtlı olarak dikkate alınmaz, mesajlarım cevap verilmez veya mesaj atmadığım iddia edilir.	2,4705	1,27721
Sosyal Medyada Saldırı (SMS)	X1c9: Sosyal medyadaki paylaşımlarım çalışma arkadaşlarım tarafından kasıtlı olarak yanlış yorumlanarak amacından saptırılır.	2,1838	1,36253
	X1c10: Sosyal medyada çalışma arkadaşlarım tarafından işimle ilgili kasıtlı olarak hakaret, aşağılama ve/veya alay içerikli yorum yapılır, hakkımda asılsız dedikodu yayılır.	1,9540	1,33610
	X1c11: Sosyal medyada çalışma arkadaşlarımın paylaşımlarında kasıtlı olarak dışlanırım.	1,3479	1,00403
	X1c12: Sosyal medyada çalışma arkadaşlarım tarafından izinsiz olarak fotoğrafım, videom, yazılarım, kişisel ve/veya özel bilgilerim paylaşılır.	2,3392	1,29644

Tablo 11 incelendiğinde; iş tatminine yönelik 5 ifadeden “Genel olarak işimi seviyorum.” ifadesine en yüksek ortalama (ort. 3,7681) ile “katılıyorum” düzeyinde görüş bildirdikleri görülmüştür. “İşime karşı ilgimi kaybediyorum.” ifadesine de en düşük ortalama (ort. 3,0635) ile “kararsızım” düzeyinde görüş bildirdikleri Tablo 11’de görülmektedir.

Tablo 11: İş Yeri Çalışanlarının İş Tatmin İfadelerine İlişkin Ortalamalar ve Standart Sapmalar

İfadeler	Ort.	St. Sapma
1. Genel olarak işimden memnunum.	3,6368	0,83206
2. Genel olarak işimi seviyorum.	3,7681	0,81302
3. Çoğu zaman iyi bir işim olduğunu düşünüyorum.	3,6608	0,95563
4. İşimden zevk alıyorum.	3,6039	0,93108
5. İşime karşı ilgimi kaybediyorum.	3,0635	1,17835

Tablo 12 incelendiğinde; örgütsel bağlılığa yönelik 6 ifadeden “Gerektiğinde kurumumun iyiliği için gönüllü olarak görevlerimin çok ötesinde çalışabilirim.” ifadesine en yüksek ortalama (ort. 3,6543) ile “katılıyorum” düzeyinde görüş bildirdikleri görülmüştür. Yine “Geleceğimin kuruma yakından bağlı olduğunu hissediyorum.” ifadesine de en düşük ortalama (ort. 2,5974) ile “katılmıyorum” düzeyinde görüş bildirdikleri görülmüştür.

Tablo 12: İş Yeri Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık İfadelerine İlişkin Ortalamalar ve Standart Sapmalar

İfadeler	Ort.	St. Sapma
1. Geleceğimin kuruma yakından bağlı olduğumu hissediyorum.	2,5974	1,19016
2. Eğer kurumumun iyiliği için gerekli ise bireysel iyiliğimi feda edebilirim.	2,8381	1,29440
3. Kurum ile aramdaki bağlar son derece güçlüdür.	2,9562	1,19678
4. Genel anlamda burada olmaktan gurur duymaktayım.	3,6105	0,94204
5. Gerektiğinde kurumumun iyiliği için gönüllü olarak görevlerimin çok ötesinde çalışabilirim.	3,6543	1,11152
6. İşime çok az ya da hiç bağlılık duymuyorum.	3,0591	1,10561

3.8.5. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi

Yapılan araştırmada bağımlı ve bağımsız değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkilerini incelemek amacı ile korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon katsayısı iki sürekli değişken arasındaki ilişkinin yönü ve gücü hakkında bilgi verir ve katsayı -1 ile +1 arasında değişir. Korelasyon katsayısı hesaplandığında sıfıra yakın değerler iki değişken arasında doğrusal ve zayıf bir ilişkinin varlığını, -1 ve +1'e yakın değerler ise iki değişken arasında doğrusal ve güçlü bir ilişkinin varlığını göstermektedir (Kurt, 2015: 150). Aşağıdaki tablolarda görüleceği üzere siber zorbalık, siber zorbalığın alt boyutları olan mesai dışı saldırı, iletişimin engellenmesi, sosyal medyada saldırı ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki birebir ilişkiye bakılmıştır.

Tablo 13'e göre siber zorbalık ve iş tatmini ($r=-,243^{**}$; $p=0,000<0,05$) arasında % 99 güvenilirlikte istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre iş yerlerinde siber zorbalığa maruz kalma durumu arttıkça iş tatmini azalmaktadır. Sonuç olarak:

H_{01} : Çalışanların siber zorbalığa maruz kalma durumları ile iş tatminleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur, hipotezi reddedilmiştir.

Siber zorbalık ve örgütsel bağlılık ($r=-,063$; $p=0,178>0,05$) değişkenlerine ait korelasyon analizi incelendiğinde iş yeri çalışanlarının siber zorbalığa maruz kalma durumu ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. Analiz sonuçlarına göre iş yeri çalışanlarının siber zorbalığa maruz kalma durumu, çalışanların örgüte olan bağlılığını etkilememektedir, denilebilmektedir. Bu sonuca göre:

H₀₂: Çalışanların siber zorbalığa maruz kalma durumları ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur, hipotezi kabul edilmiştir.

İki bağımlı değişken iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye bakıldığında ($r=,690^{**}$; $p=0,000<0,05$); % 99 güvenilirlikte istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Araştırma sonucuna göre:

H₀₃: Çalışanların iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur, hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 13: Araştırma Değişkenlerine Yönelik Korelasyon, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Değişkenler	Ort.	Std. Sp.	1	2	3
1	Siber Zorbalık	2,4468	,66584	1		
2	İş Tatmini	2,0093	,87956	-,243 ^{**}	1	
3	Örgütsel Bağlılık	3,1193	,93088	-,063	,690 ^{**}	1

Siber zorbalığın alt boyutları ile diğer bağımlı değişkenler arasındaki ilişkiye bakıldığında mesai dışı saldırı ile iş tatmini arasında ($r= 0,061$; $p=0,196>0,05$) istatistiksel olarak bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre iş yeri çalışanlarının mesai dışı saldırıya maruz kalma durumu iş tatminlerini etkilememektedir. Dolayısıyla

H₀₄: Çalışanların mesai dışında saldırıya maruz kalma durumu ile iş tatminleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur, hipotezi kabul edilmiştir.

İletişimin engellenmesi ile bağımlı değişken arasındaki ilişkiye bakıldığında iletişimin engellenmesi ile iş tatmini arasında ($r=-,155^{**}$; $p=0,001<0,05$) anlamlı ve negatif bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre % 99 güvenilirlikte çalışanların, iş yerlerinde iletişimlerinin engellenmesi arttıkça iş tatminleri azalmaktadır. Bu sonuca göre:

H₀₅: Çalışanların iletişiminin engellenmesine maruz kalma durumu ile iş tatminleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur, hipotezi reddedilmiştir.

Siber zorbalığın diğer alt boyutu olan sosyal medyada saldırı ile bağımlı değişkenler arasındaki ilişkiye bakıldığında sosyal medyada saldırı ile iş tatmini arasında % 99 güvenilirlikte ($r=-,426^{**}$; $p=0,000<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişkinin olduğunu söylemek mümkündür. Buna göre iş yeri çalışanlarının sosyal medyada saldırıya maruz kalması, iş tatminlerini negatif yönde etkilemektedir. Sonuç olarak:

H₀₆: Çalışanların sosyal medyada saldırıya maruz kalma durumu ile iş tatminleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur, hipotezi reddedilmiştir.

Mesai dışı saldırı ile örgütsel bağlılığa bakıldığında % 99 güvenilirlikte ($r=,203^{**}$; $p=0,000<0,05$) anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Buna göre iş yeri çalışanları mesai dışı saldırıya maruz kalsa dahi örgüte bağlılıkları artmaktadır. Dolayısıyla

H₀₇: Çalışanların mesai dışında saldırıya maruz kalma durumu ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur, hipotezi reddedilmiştir.

İletişimin engellenmesi ve örgütsel bağlılığa bakıldığında aralarında ($r=-,035$; $p=0,450>0,05$) istatistiksel olarak bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuca göre:

H₀₈: Çalışanların iletişiminin engellenmesine maruz kalma durumu ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur, hipotezi kabul edilmiştir.

Sosyal medyada saldırı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ($r=-,311^{**}$; $p=0,000<0,05$) incelendiğinde % 99 güvenilirlikte anlamlı ve negatif bir ilişkinin

olduğu görülmektedir. Analiz sonucuna göre sosyal medyada saldırıya maruz kalan iş yeri çalışanlarının örgüte olan bağlılıkları negatif yönde etkilenmektedir. Dolayısıyla

H₀₉: Çalışanların sosyal medyada saldırıya maruz kalma durumu ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur, hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 14: Araştırma Değişkenlerinin Alt Boyutlarına Yönelik Korelasyon, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Değişkenler	Ort.	Std.Sp.	1	2	3	4	5
1	İş Tatmini	2,0093	,87956	1				
2	Örgütsel Bağlılık	3,1193	,93088	,690**	1			
3	Mesai Dışı Saldırı	3,3747	1,00180	,061	,203**	1		
SZ 4	İletişimin Engellenmesi	2,0093	,87956	-,155**	-,035		1	
5	Sosyal Medyada Saldırı	1,9562	,95914	-,426**	-,311**			1

3.8.6. Regresyon Analizi

Korelasyon analiz sonuçlarına dayanılarak bağımlı değişkenler ile bağımsız değişkenler arasında pozitif ve negatif yönde anlamlı ilişki olan faktörlere regresyon analizi uygulanmıştır.

3.8.6.1. Siber Zorbalık ile İş Tatmini İlişkisine Yönelik Regresyon Analizi

Siber zorbalık ile iş tatmini ilişkisine yönelik basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Bağımsız değişken siber zorbalık, bağımlı değişken ise iş tatminidir. Model, siber zorbalığa maruz kalma durumuna göre iş tatmini değişiminin % 5,9'unu açıklamaktadır. Yani bağımlı değişkendeki değişimin % 5,9'u modele giren bağımsız değişken tarafından açıklanmaktadır.

Hata terimleri arasında korelasyon olup olmadığını belirlemek için Tablo 15'teki Durbin-Watson değerine bakıldığında (Durbin-Watson=1,903) bu değer 1,5 ile 2,5 arasında olduğu görülmektedir. Bu değer 2 civarında ise korelasyon olmadığını, 0'a

yakın ise pozitif, 4'e yakın ise negatif korelasyon olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2017: 264). Bu sonuca göre hata terimleri arasında korelasyon olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Yapılan regresyon analizlerine göre otokorelasyon sorunu bulunmamaktadır.

Tablo 15: Siber Zorbalık ile İş Tatmini Model Özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Hata	Durbin-Watson
1	,243 ^a	,059	,057	,77881	1,903

Tablo 16'da Siber Zorbalık ile İş Tatmini Anova tablosundaki F istatistiği ve değerin anlamlılık düzeyini gösteren Sig. değeri incelendiğinde (Sig.=0,000<0,01); modelin tümüyle istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Tablo 16: Siber Zorbalık ile İş Tatmini Anova Analizi

Model	Karelerin Özeti	df	Ortalama Kare	F	Sig.
1	Regresyon	1	17,277		
	Artık	455	0,607	28,484	,000 ^b
	Toplam	456			

Tablo 17'ye bakıldığında modelde siber zorbalık – iş tatmini ilişkisinin doğrusal ve negatif bir ilişki olduğu sonucu görülmektedir. Regresyon eşitliği formül üzerinde gösterilecek olursa Eşitlik (1)'deki gibi verilebilir.

$$y=4,262 + -,292x \quad (1)$$

Eşitlik (1)'de y iş tatmini, x ise siber zorbalığı göstermektedir. Bu duruma göre siber zorbalıktaki bir birim artışın, iş tatminini -,292 birim azaltacağını söylemek mümkündür.

Tablo 17: Siber Zorbalık ile İş Tatmini Arasında Katsayılar Tablosu

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	T	Sig.
	β	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,262	,139	-,243	30,686	,000
Siber Zorbalık	-,292	,055		-5,337	,000

3.8.6.2. İletişimin Engellenmesi ile İş Tatmini İlişkisine Yönelik Regresyon Analizi

Siber zorbalığın alt boyutlarından olan iletişimin engellenmesi ile iş tatmini ilişkisine yönelik basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Bağımsız değişken siber zorbalığın alt boyutu olan iletişimin engellenmesi, bağımlı değişken ise iş tatminidir.

Model, siber zorbalığın alt boyutu olan iletişimin engellenmesine maruz kalma durumuna göre iş tatmini değişiminin % 2,4'ünü açıklamaktadır. Yani bağımlı değişkendeki değişimin % 2,4'ü modele giren bağımsız değişken tarafından açıklanmaktadır.

Tablo 18'deki Durbin-Watson değerine bakıldığında (Durbin-Watson=1,944) 1,5 ile 2,5 arasında olduğu görülmektedir. Yapılan regresyon analizlerine göre otokorelasyon sorunu bulunmamaktadır.

Tablo 18: İletişimin Engellenmesi ile İş Tatmini Model Özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Hata	Durbin-Watson
1	,155 ^a	,024	,022	,79307	1,944

İletişimin Engellenmesi ile İş Tatmini Anova Analizi tablosundaki F istatistiği ve değerin anlamlılık düzeyini gösteren Sig. değerine bakıldığında (Sig.=0,001<0,05); modelin tümüyle istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Tablo 19: İletişimin Engellenmesi ile İş Tatmini Anova Analizi

Model	Karelerin Özeti	df	Ortalama Kare	F	Sig.
1	Regresyon	1	7,079	11,255	,001 ^b
	Artık	455	0,629		
	Toplam	456			

Tablo 20'ye bakıldığında modelde iletişimin engellenmesi– iş tatmini ilişkisinin doğrusal ve negatif bir ilişki olduğu sonucu görülmektedir. Regresyon eşitliği Eşitlik (2)' deki gibi gösterilecek olursa:

$$y=3,831 + -,142x \quad (2)$$

Eşitlik (2)'de y iş tatmini, x ise iletişimin engellenmesini göstermektedir. Buna göre iletişimin engellenmesindeki bir birim artışın, iş tatminini -,142 birim azaltacağını söylemek mümkündür.

Tablo 20: İletişimin Engellenmesi ile İş Tatmini Katsayılar

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,831	,093	-,155	41,375	,000
İletişimin Engellenmesi	-,142	,042		-3,335	,001

3.8.6.3. Sosyal Medyada Saldırı ile İş Tatmini İlişkisine Yönelik Regresyon Analizi

Siber zorbalığın alt boyutlarından olan sosyal medyada saldırı ile iş tatmini ilişkisine yönelik basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Bağımsız değişken siber zorbalığın alt boyutu olan sosyal medyada saldırı, bağımlı değişken ise iş tatminidir.

Model, siber zorbalığın alt boyutu olan sosyal medyada saldırıya maruz kalma durumuna göre iş tatmini değişiminin % 18,2'sini açıklamaktadır. Yani bağımlı değişkendeki değişimin % 18,2'si modele giren bağımsız değişken tarafından açıklanmaktadır.

Tablo 21'deki Durbin-Watson değerine bakıldığında (Durbin-Watson=1,796) 1,5 ile 2,5 arasında olduğu görülmektedir. Yapılan regresyon analizlerine göre otokorelasyon sorunu bulunmamaktadır.

Tablo 21: Sosyal Medyada Saldırı ile İş Tatmini Model Özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Hata	Durbin-Watson
1	,426 ^a	,182	,180	,72622	1,796

Sosyal Medyada Saldırı ile İş Tatmini Anova Analizi tablosundaki F istatistiği ve değerın anlamlılık düzeyini gösteren Sig. değerine bakıldığında (Sig.=0,000<0,05); modelin tümüyle istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Tablo 22: Sosyal Medyada Saldırı ile İş Tatmini Anova Analizi

Model	Karelerin Özeti	Df	Ortalama Kare	F	Sig.
1	Regresyon	1	53,291	101,045	,000 ^b
	Artık	455	0,527		
	Toplam	456	293,257		

Tablo 23'e bakıldığında modelde sosyal medyada saldırı– iş tatmini ilişkisinin doğrusal ve negatif bir ilişki olduğu sonucu görülmektedir. Regresyon eşitliği Eşitlik (3)' teki gibi gösterilecek olursa:

$$y=4,244 + -,356x \quad (3)$$

Eşitlik (3)'te y iş tatmini, x ise sosyal medyada saldırıyı göstermektedir. Buna göre sosyal medyada saldırıdaki bir birim artışın, iş tatminini -,356 birim azaltacağını söylemek mümkündür.

Tablo 23: Sosyal Medyada Saldırı ile İş Tatmini Katsayılar

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	Sig.
	β	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,244	,077	-,426	54,947	,000
Sosyal Medyada Saldırı	-,356	,035		-10,052	,000

3.8.6.4. Mesai Dışı Saldırı ile Örgütsel Bağlılık İlişkisine Yönelik Regresyon Analizi

Siber zorbalığın alt boyutlarından olan mesai dışı saldırı ile örgütsel bağlılık ilişkisine yönelik basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Bağımsız değişken siber zorbalığın alt boyutu olan mesai dışı saldırı, bağımlı değişken ise örgütsel bağlılıktır.

Model, siber zorbalığın alt boyutu olan mesai dışı saldırıya maruz kalma durumuna göre örgütsel bağlılık değişiminin % 4,1'ini açıklamaktadır. Yani bağımlı değişkendeki değişimin % 4,1'i modele giren bağımsız değişken tarafından açıklanmaktadır.

Tablo 24'teki Durbin-Watson değerine bakıldığında (Durbin-Watson=1,777) 1,5 ile 2,5 arasında olduğu görülmektedir. Yapılan regresyon analizlerine göre otokorelasyon sorunu bulunmamaktadır.

Tablo 24: Mesai Dışı Saldırı ile Örgütsel Bağlılık Model Özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Hata	Durbin-Watson
1	,203 ^a	,041	,039	,91257	1,777

Mesai Dışı Saldırı ile Örgütsel Bağlılık Anova Analizi tablosundaki F istatistiği ve değerin anlamlılık düzeyini gösteren Sig. değerine bakıldığında (Sig.=0,000<0,05) modelin tümüyle istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Tablo 25: Mesai Dışı Saldırı ile Örgütsel Bağlılık Anova Analizi

Model	Karelerin Özeti	Df	Ortalama Kare	F	Sig.
1	Regresyon	1	16,222		
	Artık	455	0,833	19,479	,000 ^b
	Toplam	456			

Tablo 26'ya bakıldığında modelde mesai dışı saldırı – örgütsel bağlılık ilişkisinin doğrusal ve pozitif bir ilişki olduğu sonucu görülmektedir. Regresyon eşitliği Eşitlik (4)' teki gibi gösterilecek olursa:

$$y=2,484 + ,188x \quad (4)$$

Eşitlik (4)'te y örgütsel bağlılık, x ise mesai dışı saldırıyı göstermektedir. Buna göre mesai dışı saldırıdaki bir birim artışın, örgütsel bağlılığı 0,188 birim arttıracakını söylemek mümkündür.

Tablo 26: Mesai Dışı Saldırı ile Örgütsel Bağlılık Katsayılar

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,484	,150	,203	16,542	,000
Mesai Dışı Saldırı	,188	,043		4,413	,000

3.8.6.5. Sosyal Medyada Saldırı ile Örgütsel Bağlılık İlişkisine Yönelik Regresyon Analizi

Siber zorbalığın alt boyutlarından olan sosyal medyada saldırı ile örgütsel bağlılık ilişkisine yönelik basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Bağımsız değişken siber zorbalığın alt boyutu olan sosyal medyada saldırı, bağımlı değişken ise örgütsel bağlılıktır.

Model, siber zorbalığın alt boyutu olan sosyal medyada saldırıya maruz kalma durumuna göre örgütsel bağlılık değişiminin % 9,6'sını açıklamaktadır. Yani bağımlı değişkendeki değişimin % 9,6'sı modele giren bağımsız değişken tarafından açıklanmaktadır.

Tablo 27'deki Durbin-Watson değerine bakıldığında (Durbin-Watson=1,629) 1,5 ile 2,5 arasında olduğu görülmektedir. Hata terimleri arasında korelasyon yoktur. Yapılan regresyon analizlerine göre otokorelasyon sorunu bulunmamaktadır.

Tablo 27: Sosyal Medyada Saldırı ile Örgütsel Bağlılık Model Özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Hata	Durbin-Watson
1	,311 ^a	,096	,094	,88582	1,629

Sosyal Medyada Saldırı ile Örgütsel Bağlılık Anova Analizi tablosundaki F istatistiği ve değerın anlamlılık düzeyini gösteren Sig. değerine bakıldığında (Sig.=,000<0,05) modelin tümüyle istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Tablo 28: Sosyal Medyada Saldırı ile Örgütsel Bağlılık Anova Analizi

Model	Karelerin Özeti	df	Ortalama Kare	F	Sig.
1	Regresyon	1	38,115	48,574	,000 ^b
	Artık	455	0,785		
	Toplam	456	395,139		

Tablo 29'a bakıldığında modelde sosyal medyada saldırı – örgütsel bağlılık ilişkisinin doğrusal ve negatif bir ilişki olduğu sonucu görülmektedir. Regresyon eşitliği Eşitlik (5)' teki gibi gösterilecek olursa:

$$y=3,709 + -,301x \quad (5)$$

Eşitlik (5)'te y örgütsel bağlılık, x ise sosyal medyada saldırıyı göstermektedir. Buna göre; sosyal medyada saldırıdaki bir birim artışın, örgütsel bağlılığı -,301 birim azaltacağını söylemek mümkündür.

Tablo 29: Sosyal Medyada Saldırı ile Örgütsel Bağlılık Katsayılar

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	Sig.
	β	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,709	,094	-,311	39,370	,000
Sosyal Medyada Saldırı	-,301	,043		-6,970	,000

3.8.7. Çoklu Regresyon Analizi

Çalışmada siber zorbalığın iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini test etmek amacı ile çoklu regresyon analizleri de uygulanmıştır.

3.8.7.1. Siber Zorbalık Boyutları ve İş Tatmini Arasında Çoklu Regresyon Analizi Bulguları

Tablo 30'daki çoklu regresyon analiz sonuçlarına göre siber zorbalık boyutları ile iş tatmini arasında istatistiki olarak anlamlı bir sonuca ulaşılmıştır, model anlamlıdır denilebilmektedir ($F=36,289$; $Sig=0,000<0,05$).

Tablo 30: Siber Zorbalık Boyutları ve İş Tatmini Anova

Model		Karelerin Özeti	df	Ortalama Kare	F	Sig.
1	Regresyon	56,822	3	18,941		
	Artık	236,435	453	0,522	36,289	,000 ^b
	Toplam	293,257	456			

Tablo 31'e bakıldığında modelde çoklu doğrusal bağlantı sorunu olup olmadığını gösteren Collinearity VIF ve Tolerans değerlerinden tolerans değerlerinin 0,1'in üzerinde (Tolerans=0,848); VIF değerlerinin ise (VIF=1,179) 10 ve altı olduğu görülmektedir. Collinearity VIF değerleri iki değişkende 10'dan düşük, Tolerans değerleri ise iki değerde 0,1 den büyük olduğu için çoklu doğrusal bağlantılılık probleminin söz edilememektedir (Kurt, 2015: 151). Durbin Watson katsayısı ise (Durbin Watson=1,789) 1,5 ile 2,5 arasında olduğundan otokorelasyon sorunu bulunmamaktadır (Kalaycı, 2017: 264). Tablo 31'deki R² değerine bakıldığında mesai dışı saldırı, iletişimin engellenmesi ve sosyal medyada saldırı iş tatminini %19,4 oranında açıklamaktadır. Regresyon eşitliği Eşitlik (6)' daki gibi gösterilecek olursa:

$$y = ,092 \text{ MDS} + -,071 \text{ İE} + -,343 \text{ SMS} \quad (6)$$

Eşitlik (6)'da y iş tatminini, MDS mesai dışı saldırıyı, İE iletişimin engellenmesini, SMS ise sosyal medyada saldırıyı göstermektedir.

Analiz sonuçlarına göre mesai dışı saldırı değişkeni ($\beta=0,092$; $p=0,013<0,01$) iş tatmini değişkenini anlamlı ve pozitif yönde, sosyal medyada saldırı değişkeni ($\beta=-,343$; $p=0,000<0,01$) iş tatmini değişkenini anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir.

Tablo 31: Siber Zorbalık Boyutları ve İş Tatmini Arasında Çoklu Regresyon Analizi Değerleri

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken				
	İş Tatmini			Collinearity İst.	
	Standart Beta	t	Sig.	Tolerans	VIF
Mesai Dışı Saldırı	,092	2,501	,013	,848	1,179
İletişimin Engellenmesi	-,071	-1,622	,105	,776	1,288
Sosyal Medyada Saldırı	-,343	-9,260	,000	,908	1,101
R ² =0,194; Durbin Watson=1,789					

3.8.7.2. Siber Zorbalık Boyutları ve Örgütsel Bağlılık Arasında Regresyon Analizi Bulguları

Tablo 32'deki çoklu regresyon analiz sonuçlarına göre siber zorbalık boyutları ile örgütsel bağlılık arasında istatistiki olarak anlamlı bir sonuca ulaşılmıştır, “model anlamlıdır” denilebilmektedir (F=25,854; Sig=0,000<0,05).

Tablo 32: Siber Zorbalık Boyutları ve Örgütsel Bağlılık Anova

Model	Karelerin Özeti	df	Ortalama Kare	F	Sig.
1	Regresyon	3	19,255	25,854	,000 ^b
	Artık	453	0,745		
	Toplam	456			

Tablo 33 incelendiğinde modelde çoklu doğrusal bağlantı sorunu olup olmadığını gösteren Collinearity VIF ve Tolerans değerlerinden tolerans değerlerinin 0,1'in üzerinde (Tolerans=0,848), VIF değerlerinin ise (VIF=1,179) 10 ve altı olduğu görülmektedir. Collinearity VIF değerleri iki değişkende 10'dan düşük, Tolerans değerleri ise iki değerde 0,1 den büyük olduğu için çoklu doğrusal bağlantılılık

probleminden söz edilememektedir (Kurt, 2015: 151). Durbin Watson katsayısı ise (Durbin Watson=1,789) 1,5 ile 2,5 arasında olduğundan dolayı otokorelasyon sorunu bulunmamaktadır (Kalaycı, 2017: 264). Tablo 33'teki R^2 değerine bakıldığında mesai dışı saldırı, iletişimin engellenmesi ve sosyal medyada saldırı iş tatminini %14,6 oranında açıklamaktadır. Regresyon eşitliği Eşitlik (7)' deki gibi gösterilecek olursa:

$$y = ,217 \text{ MDS} + -,034 \text{ İE} + -,306 \text{ SMS} \quad (7)$$

Eşitlik (7)'de y örgütsel bağlılığı, MDS mesai dışı saldırıyı, İE iletişimin engellenmesini, SMS ise sosyal medyada saldırıyı göstermektedir.

Analiz sonuçlarına göre mesai dışı saldırı değişkeni ($\beta=0,217$; $p=0,000<0,01$) örgütsel bağlılık değişkenini anlamlı ve pozitif yönde, sosyal medyada saldırı değişkeni ($\beta=-,306$; $p=0,000<0,01$) örgütsel bağlılık değişkenini anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir.

Tablo 33: Siber Zorbalık Boyutları ve Örgütsel Bağlılık Arasında Regresyon Analizi Değerleri

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken				
	Örgütsel Bağlılık			Collinearity İst.	
	Standart Beta	t	Sig.	Tolerans	VIF
Mesai Dışı Saldırı	,217	4,950	,000	,848	1,179
İletişimin Engellenmesi	-,034	-,643	,521	,776	1,288
Sosyal Medyada Saldırı	-,306	-6,911	,000	,908	1,101
$R^2=0,146$; Durbin Watson=1,578					

3.8.8. Bağımsız Örneklem T Testi

Yapılan araştırmada, cinsiyet değişkeni ile iş yeri çalışanlarının siber zorbalığa maruz kalma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacı ile Bağımsız Örneklem T testi yapılmıştır. Amaç; kadın çalışan ile

erkek çalışan arasında siber zorbalığa maruz kalma noktasında bir farklılık olup olmadığını öğrenmektir.

Bağımsız Örneklem T testlerinde Sig. değerine bakılmadan önce ilk bakılacak nokta; iki bağımsız grup karşılaştırıldığı için grupların varyansının eşit olup olmadığıdır. Bu ölçüm de Levene's Testi ile yapılmaktadır. Levene's Testi'nin anlamlılığı araştırmada; Sig. değeri 0,759 olarak bulunmuştur. Varsayım testlerinde 0,05'ten büyük bir değer bulunduğunda varsayım sağlanıyor demektir. Bulunan değer 0,759'dur ve varsayım sağlanmıştır.

H_{010} : Çalışanların cinsiyetleri ile siber zorbalığa maruz kalma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

H_{010} hipotezi için yapılan test Tablo 34'te görülmektedir.

Tablo 34: Cinsiyet İle İş Yeri Çalışanlarının Siber Zorbalığa Maruz Kalma Durumu ile İlgili Ortalamalar ve T testi Sonuçları

	Grup	N	Ort.	Std. Sp.	t	Sig.
Siber Zorbalık	Kadın	207	2,4243	,64160	-0,655	0,513
	Erkek	250	2,4653	,68598		

Tablo 34'te siber zorbalığa bakıldığında serbestlik derecesi yani t değeri -0,655 bulunmuştur. Sig. değeri ise 0,513'tür. % 95 güven aralığında ve 0,05 anlamlılık düzeyinde $p > 0,05$ ($p = 0,513 > 0,05$) olduğu için H_{010} hipotezi kabul edilmiştir. Siber zorbalığa maruz kalma noktasında kadın çalışan ve erkek çalışan arasında cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur. Ortalamalar değerine bakıldığında erkek çalışanların ortalamasının 2,4653 ve kadın çalışanların ortalamasının 2,4243 olduğu görülmektedir. Ortalamalar dikkate alındığında erkek çalışanların, kadın çalışanların ortalama puanından az da olsa yüksek bir ortalama sahip olduğu söylenebilmektedir.

3.8.9. Tek Yönlü Varyans Analizi

3.8.9.1. Siber Zorbalık ve Yaş Tek Yönlü Varyans Analizi

Anova testi ile çok sayıda grubun ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı belirlenebilmektedir. Fakat Anova sonucu tek başına anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirtmemektedir. Sonucu anlamlı çıkan bir Anova testi sonrasında anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi için Post-Hoc Multiple Comparisons testleri kullanılmaktadır. Bu çalışmada yaş ile çalışanların siber zorbalığa maruz kalma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığını belirlemek amacı ile Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır.

Tablo 35 incelendiğinde p değerinin (Sig.) 0,05'ten küçük olduğu gözlemlenmiştir (Sig.=0,001). Sig. değeri 0,001 olduğu için varyansların homojenliği sağlanamamıştır. Varyansların homojenliği sağlanamadığı için Welch veya Brown-Forsythe testleri yapılmıştır (www.ayeum.com, 10.03.2018).

H_{011} : Çalışanların yaşları ile siber zorbalığa maruz kalma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

H_{011} hipotezi için yapılan test Tablo 35'te görülmektedir.

Tablo 35: Test of Homogeneity of Variances

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
4,739	4	452	,001

İş yerinde çalışanların siber zorbalığa maruz kalma durumunun yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Tablo 35'te Sig. değeri 0,031 çıkmıştır. Fakat varyanslar homojen dağılmadığı için Anova testi yerine alternatifi olan Brown-Forsythe testi yapılmıştır.

Tablo 36: Yaş ile İş Yeri Çalışanlarının Siber Zorbalığa Maruz Kalma Durumu ile İlgili Ortalamalar ve Anova (Tek Yönlü Varyans) Analizi Sonuçları

Boyutlar	Değişimin Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F Değeri	Sig.
Siber Zorbalık	Gruplar arası	4,694	4	1,173	2,686	,031
	Gruplar içi	197,469	452	,437		

Siber zorbalık için Sig. (p=,039) değeri 0,05'ten küçük olduğu için H_{011} hipotezi reddedilmiştir. Çalışanların yaşları ile siber zorbalığa maruz kalma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır. H_{011} hipotezi reddedildiği için hangi yaş grupları arasında fark olduğunun bulunması gerekmektedir. Bunun için Post Hoc Testi yapılmıştır.

Tablo 37: Robust Tests of Equality of Means (Brown-Forsythe)

	F Değeri	df1	df2	Sig.
Siber Zorbalık	2,578	4	203,154	,039

Aşağıdaki Tablo 38'de Post Hoc testinin sonuçları görülmektedir. Tablo 38 incelendiğinde ve Games- Howell test sonuçlarına bakıldığında Sig. değeri 0,05'ten küçük değerleri bulmak amaçlanmıştır. Sonuçlara göre 18-24 yaş grubu ile 46 yaş ve üzeri yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık vardır (Sig.=0,047). Puanların kimin lehine olduğuna bakmak için Mean Difference sütunu incelendiğinde 46 yaş ve üzerinin ortalaması, 18-24 yaş grubunun ortalamasından daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Sonuç olarak emekliliğine yaklaşmış tecrübesi fazla olan çalışanlar, işe yeni başlayan çalışanlara göre daha fazla siber zorbalığa maruz kalmaktadırlar.

Tablo 38: Post Hoc Test Games- Howell

(I)Yaş	(J)Yaş	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
18-24	25-31	-,20803	,14724	,622
	32-38	-,23375	,14274	,481
	39-45	-,30155	,14573	,247
	46 yaş ve üzeri	-,46528*	,16506	,047
25-31	18-24	,20803	,14724	,622
	32-38	-,02872	,07701	,997
	39-45	-,09352	,08243	,788
	46 yaş ve üzeri	-,25725	,11314	,168
32-38	18-24	,23375	,14274	,481
	25-31	,02572	,07701	,997
	39-45	-,06781	,07409	,891
	46 yaş e üzeri	-,23153	,10721	,212
39-45	18-24	,30155	,14573	,247
	25-31	,09352	,08243	,788
	32-38	,06781	,07409	,891
	46 yaş ve üzeri	-,16373	,11117	,584
46 yaş ve üzeri	18-24	,46528*	,16506	,047
	25-31	,25725	,11314	,168
	32-38	,23153	,10721	,212
	39-45	,16373	,11117	,584

3.8.9.2. Siber Zorbalık ve Eğitim Tek Yönlü Varyans Analizi

Çalışanların eğitimleri ile siber zorbalığa maruz kalma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacı ile Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Aşağıdaki Tablo 39'a göre Sig. değerinin 0,05'ten büyük olduğu gözlemlenmiştir. Sig. değeri 0,886 olduğu için varyansların homojenliği sağlanmaktadır.

H_{012} : Çalışanların eğitimleri ile siber zorbalığa maruz kalma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

H_{012} hipotezi için yapılan test Tablo 39'da görülmektedir.

Tablo 39: Test of Homogeneity of Variances

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,214	3	453	,886

Tablo 40'taki Sig. değeri 0,473 çıkmıştır. Test sonuçlarına göre Sig. değeri 0,05'ten büyük çıktığı için H_{012} hipotezi kabul edilmiştir. Eğitim ile çalışanların siber zorbalığa maruz kalma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 40: Çalışanların Eğitimleri ile Siber Zorbalığa Maruz Kalma Durumu ile İlgili Ortalamalar ve Anova (Tek Yönlü Varyans) Analizi Sonuçları

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Siber Zorbalık	Gruplar Arası	1,118	3	,373		
	Gruplar İçi	201,045	453	,444	,840	,473
	Toplam	202,163	456			

3.8.9.3. Siber Zorbalık ve Medeni Hal Tek Yönlü Varyans Analizi

Çalışanların medeni halleri siber zorbalığa maruz kalma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacı ile Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Aşağıdaki Tablo 41'e göre Sig. değerinin 0,05'ten küçük olduğu gözlemlenmiştir. Sig. değeri 0,033 olduğu için varyansların homojenliği

sağlanamamaktadır. Varyanların homojenliği sağlanamadığı için Welch veya Brown-Forsythe testleri yapılmıştır (www.ayyum.com, 10.03.2018).

H_{013} : Çalışanların medeni durumları ile siber zorbalığa maruz kalma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

H_{013} hipotezi için yapılan test Tablo 41’de görülmektedir.

Tablo 41: Test of Homogeneity of Variances

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3,441	2	454	,033

Çalışanların iş yerinde siber zorbalığa maruz kalma durumunun medeni hale göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Tablo 42’de Sig. değeri 0,003 çıkmıştır. Fakat varyanslar homojen dağılmadığı için Anova testi yerine alternatifi olan Brown-Forsythe testi yapılmıştır.

Tablo 42: Medeni Hal ile Çalışanların Siber Zorbalığa Maruz Kalma Durumları ile İlgili Ortalamalar ve Varyans (Tek Yönlü Anova) Analizi Sonuçları

Boyutlar	Değişimin Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F Değeri	Sig.
Siber Zorbalık	Gruplar arası	5,014	4	2,507	5,773	0,003
	Gruplar içi	197,148	452	,434		

Test sonuçlarına göre siber zorbalık için Sig. değeri (Sig.=0,006) 0,05’ten küçük olduğu için H_{013} hipotezi reddedilmiştir. Medeni hal ile çalışanların siber zorbalığa maruz kalma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır. H_{013} hipotezi reddeildiği için hangi medeni gruplar arasında fark olduğunun bulunması gerekmektedir. Bunun için Post Hoc testi yapılmıştır.

Tablo 43: Robust Tests of Equality of Means (Brown-Forsythe)

	F Değeri	df1	df2	Sig.
Siber Zorbalık	5,295	2	157,161	,006

Aşağıdaki Tablo 44'te Post Hoc testinin sonuçları görülmektedir. Games-Howell test sonuçlarına bakıldığında Sig. değeri 0,05'ten küçük değerleri bulmak amaçlanmıştır. Sonuçlara göre medeni durumu evli olanlar ile bekarlar arasında (Sig.=0,024) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır. Yine medeni durumu bekar olanlar ile evli (Sig.=0,024) ve boşanmışlar (Sig.=0,027) arasında anlamlı bir farklılık vardır. Medeni durumu boşanmış olanlar ile de bekarlar arasında (Sig.=0,027) anlamlı bir farklılık olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 44: Post Hoc Test Games- Howell

(I)Medeni Hal	(J)Medeni Hal	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
Evli	Bekar	,19847*	,07529	,024
	Boşanmış	-,13895	,11386	,448
Bekar	Evli	,19847*	,07529	,024
	Boşanmış	-,33742*	,12707	,027
Boşanmış	Evli	,13895	,11386	,448
	Bekar	,33742*	,12707	,027

3.8.10. Hipotez Testi Sonuçları

Tüm elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde, ortaya konulan hipotezlerin kabul / red durumları toplu olarak Tablo 45'te gösterilmiştir.

Tablo 45: Hipotez Testi Sonuçları Tablosu

Hipotez	Sig.	r	K/R
<i>H₀₁: Çalışanların siber zorbalığa maruz kalma durumları ile iş tatminleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.</i>	0,000	-,243**	RED
<i>H₀₂: Çalışanların siber zorbalığa maruz kalma durumları ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.</i>	0,178	-,063	KABUL
<i>H₀₃: Çalışanların iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.</i>	0,000	0,690**	RED
<i>H₀₄: Çalışanların mesai dışında saldırıya maruz kalma durumu ile iş tatminleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.</i>	0,196	0,061	KABUL
<i>H₀₅: Çalışanların iletişiminin engellenmesine maruz kalma durumu ile iş tatminleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.</i>	0,001	-,155**	RED
<i>H₀₆: Çalışanların sosyal medyada saldırıya maruz kalma durumu ile iş tatminleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.</i>	0,000	-,426**	RED
<i>H₀₇: Çalışanların mesai dışında saldırıya maruz kalma durumu ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.</i>	0,000	-,203**	RED
<i>H₀₈: Çalışanların iletişiminin engellenmesine maruz kalma durumu ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.</i>	0,450	-,035	KABUL
<i>H₀₉: Çalışanların sosyal medyada saldırıya maruz kalma durumu ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.</i>	0,000	-,311**	RED
<i>H₀₁₀: Çalışanların cinsiyetleri ile siber zorbalığa maruz kalma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.</i>	0,513	-	KABUL
<i>H₀₁₁: Çalışanların yaşları ile siber zorbalığa maruz kalma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.</i>	0,039	-	RED

H_{012} : Çalışanların eğitimleri ile siber zorbalığa maruz kalma durumları 0,473 - KABUL
arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

H_{013} : Çalışanların medeni durumları ile siber zorbalığa maruz kalma 0,006 - RED
durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.



SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada, iş yerlerinde siber zorbalığa maruz kalan çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları ölçülmüş; aynı zamanda siber zorbalık, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Günümüzün kıyasıya rekabet ortamında iş yerleri, çalışanların iş tatminine ve örgütsel bağlılığına önem vermektedir. Dolayısı ile çalışan bireyler üzerinde çeşitli olumsuz etkileri olan siber zorbalık kavramının çalışanlar tarafından nasıl algılandığı sonucu, işletmeler için önem taşımaktadır.

Araştırmada öncelikle, değişkenlere ait betimleyici istatistiklere yer verilmiş, değişkenler ve onların alt boyutları arasındaki ilişkiler için korelasyonlara bakılmıştır. Değişkenlerin birbirlerine olan etkilerini ortaya çıkarmak için ise regresyon analizleri ve çoklu regresyon analizleri yapılmıştır. Çalışanların siber zorbalığa maruz kalma durumlarının demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini görmek için Tek Yönlü Varyans Analizi ve Bağımsız Örneklem T testi yapılmıştır.

Araştırmaya katılanların % 45,3'ünün kadın, % 54,7'sinin erkek olduğu görülmüştür. Bu sonuç, Türkiye'de toplumsal cinsiyete dayalı zihniyet kalıplarının değiştiğini, kadınların da iş dünyasında aktif bir şekilde yer aldığını göstermektedir.

Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların; % 33,9'unun 25-31 yaş aralığında, % 29,3'ünün 32-38 yaş aralığında, % 19,9'unun 39-45 yaş aralığında, % 9,6'sının 18-24 yaş aralığında ve % 7,2'sinin 46 yaş ve üzeri olduğu görülmüştür. En fazla katılımın 25-31 yaş aralığında, en az katılımın ise 46 yaş ve üzeri yaşlarda olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre 46 yaş ve üzeri bireylerin çalışma hayatını devam ettirme oranlarının az olduğu, çoğu çalışan bireyin 46 yaş ve üzerinde emekli olup iş hayatından ayrıldığını söylemek mümkündür.

Araştırmaya katılanların % 87,1'i lisans mezunu, % 6,3'ü ön lisans, % 4,6'sı yüksek lisans, % 2'si lise ve altıdır. Sonuçlara göre çalışanların büyük çoğunluğunun üniversite mezunu olduğunu, günümüz iş dünyasında lise ve altı eğitim seviyesinde çalışanlara % 2 oranla çok fazla yer verilmediği görülmüştür.

Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların % 62,1'i evli, % 30'u bekar, % 7,9'u boşanmıştır. Katılımcıların büyük çoğunluğunun evli olduğu görülmektedir.

Anket formunun ilk bölümünde katılımcılara sorulan “Öğle tatilinde veya mesai saatleri dışında kasıtlı olarak telefon ile aranarak kısa sürede yetiştirmem için yeni bir iş verilir ve/veya daha önce verilmiş olan bir işin takibi yapılır.” ifadesine araştırmaya katılan 457 katılımcı en yüksek ortalama (ort. 3,6827) ile “sık sık” düzeyinde genel olarak olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuca göre çalışan bireylerin öğle tatilinde veya mesai saatleri dışında siber zorbalığa maruz kaldığı görülmüştür. Fakat katılımcılara sorulan “Sosyal medyada çalışma arkadaşlarımla paylaşımlarında kasıtlı olarak dışlanırım.” ifadesine araştırmaya katılan 457 katılımcı, en düşük ortalama (ort. 1,3479) ile “hiç” düzeyinde genel olarak olumsuz görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç ile görülmektedir ki çalışan bireyler, sosyal medyada çalışma arkadaşları tarafından dışlanmamakta, bu tür zorbalığa maruz kalmamaktadır.

Araştırmanın sonuçlarına göre çalışanların siber zorbalığa maruz kalma durumları ile iş tatminleri arasında istatistiksel açıdan doğrusal ve negatif bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Çalışanın siber zorbalığa maruz kalması, iş tatmininin düşmesine yol açmaktadır. Knoop (1995)’ a göre de çalışanın işinde yaşayacağı negatif duygular iş tatminini olumsuz yönde etkileyecektir (Diker, 2014: 17).

Çalışanların siber zorbalığa maruz kalma durumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelendiğinde, istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna varılmıştır. Fakat literatüre bakıldığında, örgütte iş stresi yaşayan çalışanların örgütsel performansı ölçülmüş ve örgütsel bağlılığın büyük ölçüde azaldığı görülmüştür (Pooja vd., 2016: 377).

Yapılan araştırmada çalışanların iş tatmini ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmiş ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Literatür incelendiğinde, iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında doğru orantılı bir ilişki olduğu görülmektedir (Esmer ve Yüksel, 2017: 264).

Siber zorbalığın alt boyutlarından olan; çalışanların iletişimlerinin engellenmesine maruz kalma durumları ile iş tatminleri arasında istatistiksel açıdan doğrusal ve negatif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Siber zorba çalışanlar tarafından iletişimleri engellenen iş yeri çalışanlarının iş tatminleri olumsuz etkilenmiştir. Yine çalışanların sosyal medyada saldırıya maruz kalma durumları ile iş tatminleri arasında istatistiksel açıdan doğrusal ve negatif bir ilişkinin olduğu tespit

edilmiştir. Bireyin çalışma arkadaşlarının sosyal mecralarda siber zorbalık yapması, çalışan bireyin iş tatminini olumsuz etkilediği sonucuna varılmıştır.

Örgütsel bağlılık ilişkisine bakıldığında siber zorbalığın alt boyutlarından çalışanların mesai dışı saldırıya maruz kalma durumları ile örgütsel bağlılıkları arasında doğrusal ve pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür. İş yeri çalışanlarının izin günlerinde, mesai saatleri dışında siber zorbalığa maruz kalması, örgütsel bağlılıklarını azaltmamış, aksine arttırmıştır. Çalışanların sosyal medyada saldırıya maruz kalma durumları ile örgütsel bağlılık arasında doğrusal ve negatif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Yine sosyal mecralarda siber zorbalığa maruz kalan çalışan bireyin, iş tatmini olumsuz etkilendiği gibi örgütsel bağlılığının da olumsuz yönde etkilendiği görülmüştür.

Çalışanların siber zorbalığa maruz kalma durumlarının demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğine bakılmış ve çalışanların yaşları ile siber zorbalığa maruz kalma durumları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu saptanmıştır. İkili gruplar arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını bulmak amacıyla yapılan Post Hoc testinin sonuçlarına göre de 18-24 yaş grubu ile 46 yaş ve üzeri yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bunun nedenin yeni kuşağın bilişim teknolojilerine erken alışması ve bir yaşam biçimi haline getirmesi fakat 46 yaş ve üzeri kuşakların bilişim ile yeni tanışması ve eski nesil iletişim modellerine alışık olması şeklinde yorumlanabilmektedir. Şu söylenebilir ki emekliliğine yaklaşmış, tecrübesi fazla olan çalışana daha çok siber zorbalık uygulanmaktadır. Aynı şekilde işe yeni başlamış, henüz iş hayatında yeni olan 18-24 yaş grubu da siber zorbalık mağdurdur fakat 46 yaş ve üzeri gruba göre bunu siber zorbalık olarak görmemektedir. Taştekin (2016)'e göre ise yaş arttıkça siber zorbalık yapma durumu artmaktadır. Fakat Beran ve Li'nin (2005) yaptığı çalışmada siber zorbalık ile yaş faktörü arasında bir ilişkinin bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

Çalışanların medeni durumları ile siber zorbalığa maruz kalma durumları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiş ve anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür. Hangi gruplar arasında fark olduğunu bulmak için Post Hoc Testi yapılmıştır. Test sonuçlarına göre medeni durumu evli olanlar ile bekarlar arasında anlamlı bir farklılık vardır. Yine medeni durumu bekar olanlar ile; evli ve boşanmışlar arasında anlamlı bir farklılık vardır. Medeni durumu boşanmış olanlar ile de bekarlar

arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna varılmıştır. Fakat sonuçlar incelendiğinde kişinin boşanmış olması ile evli olması arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Dolayısıyla medeni durumlar içerisinde kişinin bekar olması diğer medeni durumlar ile anlamlı farklılığa neden olmuştur. Aile öncesi hayat daha az sorumluluk gerektirdiği için medeni durumu bekar olan çalışan bireyler siber zorbalıktan daha az etkilenmiştir. Literatür incelendiğinde ise, siber zorbalık ile medeni durum arasındaki ilişkiyi inceleyen yerli ve yabancı yeterli sayıda çalışmanın henüz bulunmadığı görülmüştür.

Çalışan bireylerin cinsiyetleri ile siber zorbalığa maruz kalma durumları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına bakıldığında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Çalışan bireylerin iş yerlerinde siber zorbalığa maruz kalma durumları kadınlar ve erkekler arasında farklılık göstermeksizin yapılmaktadır. Günümüzde kadınların iş hayatında her alanda çalışması ve erkekler ile aynı işleri yapmalarından dolayı siber zorbalığa maruz kaldıkları söylenebilmektedir. Beran ve Li (2005) tarafından yapılan çalışmada da siber mağduriyetin cinsiyete göre farklılık göstermediği saptanmıştır. Li (2006) tarafından yapılan çalışmada ise siber zorbalık ve cinsiyet ilişkisi incelendiğinde erkeklerin daha fazla siber zorbalık yaptığı gözlemlenmiştir. Yine Li (2007)'nin yaptığı çalışmada erkeklerin kadınlara oranla daha fazla siber zorba davranışlarda bulunduğu saptanmıştır. Siber zorbalık ve siber mağduriyetin cinsiyete göre farklılaşp farklılaşmadığı konusunda tutarsız bulgular olduğu görülmektedir (Mishna vd., 2012: 64). Çalışan bireylerin eğitim düzeyleri ile siber zorbalığa maruz kalma durumları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına bakıldığında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Yani çalışan bireylerin eğitim düzeyleri ile siber zorbalığa maruz kalma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur. Eğitim düzeyi hangi seviyede olursa olsun çalışanların siber zorbalığa maruz kaldığını söylemek mümkündür.

Siber zorbalık sadece dünyanın belirli bir bölgesinde görülmeyip küresel olarak önem kazanan bir sorundur (Serin, 2012: 3). Dolayısıyla son yıllarda siber zorbalıkla ilgili yapılan çalışmaların arttığı saptanmıştır (Whittaker ve Kowalski 2015: 11). Ancak siber zorbalık ile ilgili, çocuklar ve ergenler üzerinde yurt içinde ve yurt dışında birçok çalışma yapılmış olmasına rağmen yetişkinlerin çalışma hayatında siber zorbalığa maruz kalma durumlarını araştıran az sayıda çalışma yapıldığı görülmüştür.

İş tatmini ve örgütsel bağlılığın, iş yerlerine olumlu katkısı olduğu çok sayıda çalışma ile ortaya konulmuştur. Bazı araştırmacılar, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye dair farklı bulgular elde etmiş olmalarına rağmen birçok çalışma, örgütsel bağlılığı sağlamak için iş tatmininin de sağlanması gerektiğini vurgulamaktadır (Azeem, 2010: 296). Son yapılan çalışmalara göre iş stresi tüm kayıp iş günlerinin % 50-60'ını oluşturmaktadır. Yüksek düzeyde iş stresi yaşayan iş yeri çalışanlarının, iş tatmini seviyelerinin düşük olduğu gözlenmiştir (Hoboubi vd., 2017: 67). Günümüz işletmelerinin rakipleri ile rekabet edebilir seviyeye gelmesi, işletmenin verimliliği ile doğru orantılıdır. Dolayısıyla işletmeler işletme verimliliğinin; çalışanların motivasyonuna, iş tatminine ve örgütsel bağlılığına göre artıp azalacağını bilincinde olmalıdır (Aras, 2017: 61). Yapılan araştırma ışığında, siber zorbalığın, iş tatmininin ve örgütsel bağlılığın işletmeler için oldukça önemli olduğunu söylemek mümkündür. Gerek devlet gerekse iş yerleri, siber zorbalık politikalarını net bir şekilde belirlemeli, önleme ve müdahale çalışmaları yapmalıdır. Devlet ve iş yerleri tarafından siber zorbalık ile ilgili gerekli mevzuatın hazırlanarak caydırıcı yaptırımlar getirilmesi, siber zorbalık davranışlarının düşmesini sağlayacağı düşünülmektedir.

Yapılan araştırma, Manisa Organize Sanayi Bölgesindeki çoğunluğu üretim işletmelerinden oluşan gruba uygulanmıştır. Yalnızca belirli bir bölgede uygulanmasından dolayı çıkan sonuçların genellenmesi söz konusu değildir. Elde edilen bulgular sadece bu bölgedeki işletmelerin durumunu yansıtmaktadır. Gelecek araştırmaların, Türkiye'nin büyük ölçekli sanayi kuruluşlarının olduğu bölgelerde ve farklı iş kollarında yapılması ile daha fazla veri elde edilerek net ve kesin çıkarımlar yapılabilmesi sağlanabilecektir.

KAYNAKÇA

- Abdallah, A.B., Obeidat, B.Y., Aqqad, N.O., Al Janini, M.N.K. ve Dahiyat, S.E., (2017), “An Integrated Model of Job Involvement, Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Structural Analysis in Jordan’s Banking Sector” *Communications and Network*, Vol.9, Issue.2, (28-53).
- Aboujaoude E., Savage M. W., Starcwwic V., Salame W. O., (2015), "Cyberbullying: Review of an Old Problem Gone Viral", *Journal of Adolescent Health*, Vol.57, Issue.1, (10-18).
- Abouraia, M.K., ve Othman, S.M., (2017), “Transformational Leadership, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions: The Direct Effects among Bank Representatives”, *American Journal of Industrial and Business Management*, Vol.7, (404-423).
- Aburahmah, L., AlRawi, H., Izz, Y., ve Syed, L., (2016), “Online Social Gaming and Social Networking Sites”, *Computer Science*, Vol.82 (72 – 79).
- Acar, H., (2017), “Örgütsel Bağlılık Türleri ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Araştırılması”, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Bursa.
- Aka, B., (2017), “Kamu ve Özel Sektörde Çalışan Yöneticilerin Kuşak Farklılıkları ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: İzmir İlinde Bir Araştırma”, Katip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İzmir.
- Alghamdi, F.S., (2015), “Another Look at Job and Life Satisfaction among Employees: Evidence from a Developing Country”, *American Journal of Industrial and Business Management*, Vol.5, (11-19).
- Alparslan, A.M., (2014), “Öğretim Elemanlarının İşlerinden Tatmin, Üniversitelerinden Memnun ve Gönüllü Olmalarındaki Öncüller: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi’nde Bir Araştırma”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.6 S.11, (82-101).

- Alsat, O., (2016), “*Çalışan Motivasyonunu Etkileyen Faktörlerin İş Tatminine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Uygulama*”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Konya.
- Altuntaş, C., (2010), “Mobbing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma”, *Journal of Yasar University*, C.18 S.5, (2995-3015).
- Aras, E.O., (2017), “*Mobbing, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Bir Tekstil Firması Örneği*”, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Asanan, Z.Z.T., Hussain, I.A., ve Laidey, N.M., (2017), “A Study on Cyberbullying: Its Forms, Awareness and Moral Reasoning Among Youth” *International Journal of Information and Communication Sciences*, Vol.2 Issue.5, (54-58).
- Ayça, B., (2016), “*Otantik Liderlik Davranışının İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi ve Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*”, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
- Aytekin, I., (2017), “*İlişkisel Pazarlama Perspektifinden İhtisas Fuarlarına Katılımın Fuar Performansına Etkisi*”, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Azeem, S.M., (2010), “Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman”, *Psychology*, Vol.1, (295-299).
- Azeem, S.M., ve Akhtar, N. (2014), “Job Satisfaction and Organizational Commitment among Public Sector Employees in Saudi Arabia”, *International Journal of Business and Social Science*, Vol.5 Issue.7, (127-133).
- Bagozzi, R. P. ve Yi, Y. (1988). On the Evaluation of Structural Equation Models, *Journal of The Academy of Marketing Science*, Vol.16 Issue.1, (74-94).
- Bahrami, M.A., Barati, O., Ghoroghchian, M.S., Alfaraj, R.M., ve Ezzatabadi, M.R., (2015), “Role of Organizational Climate in Organizational Commitment: The Case of Teaching Hospitals”, *Osong Public Health and Research Perspectives*, Vol.7 Issue.2, (96-100).

- Başköy, N., (2013), “Ortaöğretim Öğrencilerinin İnternet Bağımlılık, Siber Zorbalık Ve Bilgisayara Karşı Tutumlarının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kırşehir.
- Beran, T., ve Li, Q., (2005), “Cyber Harassment: A Study of New Method for an Old Behavior”, *Journal of Educational Computing Research*, Vol.32 Issue.3, (265-277).
- Can, L. ve Kaya, N., (2016), “Social Networking Sites Addiction and The Effect of Attitude Towards Social Network Advertising”, *Social and Behavioral Sciences*, Vol.235 (484-492).
- Caravita, S.C.S., Colombo, B., Stefanelli, S., ve Zigliani, R., (2016), “Emotional, Psychophysiological and Behavioral Responses Elicited by the Exposition to Cyberbullying Situations: Two Experimental Studies”, *Psicología Educativa*, Vol.22, (49-59).
- Cassidy, W., Faucher, C., ve Jackson, M., (2014), “The Dark Side of the Ivory Tower: Cyberbullying of University Faculty and Teaching Personnel”, *Alberta Journal of Educational Research*, Vol.2, (279-299).
- Chirila, T., ve Constantin, T., (2013), “Understanding Workplace Bullying Phenomenon Through its Concepts: A Literature Review”, *Social and Behavioral Sciences*, Vol.84, (1175-1179).
- Cicioğlu, M., (2014), “Öğrencilerin Problemlı İnternet Kullanımı ve Siber Zorbalık Davranışlarına İlişkin Görüşleri”, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Bolu.
- Citic, B.P., Djuric, S., ve Chetkovic, V., (2011)” The Prevalence of Cyberbullying among Adolescents: A Case Study of Middle Schools in Serbia”, *School Psychology International*, Vol.32 Issue.4, (412–424).
- Corcoran, L., Guckin, C.M., ve Prentice, G., (2015), “Cyberbullying or Cyber Aggression?: A Review of Existing Definitions of Cyber-Based Peer-to-Peer Aggression”, *Societies*, Vol.5, (245-255).

- Çalışgan, H., (2013), “İlköğretim Öğrencilerinde İnternet Bağımlılığı ve Siber Zorbalık”, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Çelik, T., ve Tekin, Y., (2015), “Sosyal Medyanın Bireyler Üzerindeki Olumsuz Etkilerine İlişkin Bir Örnek: Siber Zorbalık”, *International Journal of Social Science*, C.36, (343-356).
- Çetin, F., Şeşen, H., ve Basım, H.N., (2012), “Örgüt Kültürünün Rol Ötesi Olumlu Davranışlara Olan Etkisi: Örgütsel Bağlılığın Aracı Değişken Rolü”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, C.13 S.2, (197-211).
- Çiftci, H., (2015), “Lise Öğrencilerinin Siber Zorbalık Eğilimlerinin Facebook Tutumu ile İlişkisinin İncelenmesi”, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Dal, N.E., ve Dal, V., (2014), “Kişilik Özellikleri ve Sosyal Ağ Sitesi Kullanım Alışkanlıkları: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.6 S.11, (144-162).
- Dalmaç, Z., (2014), “Ergenlerde Siber Zorbalık ve Siber Mağduriyet ile İlişkili Değişkenlerin İncelenmesi”, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Dalmaz, E., (2014), “Üniversite Öğrencilerinde Siber Zorbalık/Mağduriyet, Depresyon ve Anksiyete Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Diker, O., (2014), “Algılanan Liderlik Tarzları, Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Turizm Endüstrisinde İncelenmesi”, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Eskişehir.
- Dikmen, M., (2015), “Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Öğretmen Adaylarının Bilgisayar Öz-Yeterlik Algıları ile Siber Zorbalık Duyarlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Dordolo, N., (2014), “The Role of Power Imbalance in Cyberbullying”, *The Undergraduate Journal of Psychology*, Vol.3, (35-41).

- Erbıçer, E.S., (2017), “*Üniversite Öğrencilerinin Siber Zorbalık ve Siber Mağduriyet Düzeylerinin Sosyal Uyuma ve Bazı Kişisel Değişkenlere Göre İncelenmesi*”, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Erden, İ.O., (2015), “*Lise Öğrencilerinin Siber Zorbalık Davranışlarına İlişkin Okul Yöneticilerinin Görüşleri*”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Eroğlu, Y., (2011), “*Koşullu Öz-Değer, Riskli İnternet Davranışları ve Siber Zorbalık/Mağduriyet Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*”, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.
- Eroğlu, Y., (2014), “*Ergenlerde Siber Zorbalık ve Mağduriyeti Yordayan Risk Etmenlerini Belirlemeye Yönelik Bütüncül Bir Model Önerisi*”, Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Bursa.
- Eslami, J., ve Gharakhani, D., (2012), “Organizational Commitment and Job Satisfaction”, *Journal of Science and Technology*, Vol.2 Issue.2, (85-91).
- Esmer, Y. ve Yüksel M., (2017), “İş Yaşamında Örgütsel Bağlılık: Teorik bir Çerçeve”, *Akademik Bakış Dergisi*, C.62, (258-272).
- Eyupoglu, S., Jabbarova, K., ve Saner, T., (2017), “Job Satisfaction: An Evaluation Using a Fuzzy Approach”, *Procedia Computer Science*, Vol.120, (691-698).
- Foroudi, P., Gupta, S., Sivarajah, U., ve Broderick, A., (2018), “Investigating the Effects of Smart Technology on Customer Dynamics and Customer Experience”, *Computers in Human Behavior*, Vol.80 (271-282).
- Forssell, R., (2016), “Exploring Cyberbullying and Face-to-Face Bullying in Working Life -Prevalence, Targets and Expressions”, *Computers in Human Behavior*, Vol.58, (454-460).
- Fox S., & Stallworth, L. E., (2009), “Building a Framework for Two Internal Organizational Approaches to Resolving and Preventing Workplace Bullying: Alternative Dispute Resolution and Training”, *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, Vol.61 Issue.3, (220-241).

- Gardner, D., O'Driscoll, M., Thomas, H.D., Roche, M., Bentley, T., Catley, B., Teo, T.T., ve Trenberth, L., (2016), "Predictors of Workplace Bullying and Cyber-Bullying in New Zealand", *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol.13 Issue.5, (2-14).
- GoudarzvandChegini, M., ve Kheradmand, R., (2013), "The Relationship between Empowerment and Organizational Commitment", *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*, Vol.4 Issue.5, (1047-1056).
- Gönültaş, M.B., ve Akduman, İ., (2016), "Çocuklara Yönelik Cinsel İstismar Soruşturmalarında Mağdur Bildirimlerinin Önemi", *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C.23, (274-289).
- Görücü, R.A., (2016), "*Dikkat Eksikliği Hiperaktivite Bozukluğu Olan Çocuk ve Ergenlerin Siber Zorbalık ve Mağduriyeti İle İlişkili Etmenlerin Araştırılması*", Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi, Tıpta Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Gülten, G., (2018), "*Çalışma Hayatında Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini*", Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Hajdukova, A., Klementova, J., and Klementova, J., (2015), "The Job Satisfaction as a Regulator of the Working Behaviour", *Social and Behavioral Sciences*, Vol.190, (471-476).
- Hanaysha, J., (2016), "Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment", *Social and Behavioral Sciences*, Vol.229, (289-297).
- Hinduja, S., and Patchin, J.W., (2008), "Cyberbullying: An Exploratory Analysis of Factors Related to Offending and Victimization", *Deviant Behavior*, Vol.29, (129-156).
- Hinduja, S., and Patchin, J.W. (2010), "Bullying, Cyberbullying, and Suicide", *Archives of Suicide Research*, Vol.14. (206-221).
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Ghanavati, F.K., Keshavarzi, S., and Hosseini, A.A., (2017), "The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry", *Safety and Health at Work*, Vol.8, (67-71).

- Homayouni, V., (2014), “*Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini Ve İşten Ayrılma İlişkisi: Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*”, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.
- Horzum, M.B., ve Ayas, T., (2011), “Ortaöğretim Öğrencilerinin Sanal Zorba ve Mağdur Olma Düzeylerinin Okul Türü ve Cinsiyet Açısından İncelenmesi”, *Eğitim Bilimleri ve Uygulama*, C.10 S.20, (139-159).
- Jacobs, N.C., Völlink, T., Dehue, F., and Lechner, L., (2015), “The Development of a Self-Report Questionnaire on Coping with Cyberbullying: The Cyberbullying Coping Questionnaire”, *Societies*, Vol.5, (460-491).
- Janoniene, G.G. and Endriulaitiene, A., (2014), “Employees Organizational Commitment: Its Negative Aspects For Organizations”, *Social and Behavioral Sciences*, Vol.140, (558-564).
- Jensen, K.W., Liu, Y., and Schott, T., (2017), “Entrepreneurs Innovation Bringing Job Satisfaction, Work-Family Balance, and Life Satisfaction: In China and Around the World”, *International Journal of Innovation Studies*, Vol.1, (1-14).
- Kalaycı, Ş., (2017), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Dinamik Akademi Basım Yayım. Ankara
- Karabulut, A.T., (2016), “Bullying: Harmful and Hidden Behavior in Organizations”, *Social and Behavioral Sciences*, V.229, (4-11).
- Kaya, B., (2016), “*Örgütsel İletişim ve İş Tatmini*”, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Kaya, N., (2016), “*Mobbingin Örgütte Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi ile Çalışanların İş Performansına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*”, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
- Kayman, Ş.Ş., (2017), “*İşletmelerde Siber Zorbalık, Duygusal Zeka Ve Üretim Karşılı Davranışlar İlişkisi*”, Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli.
- Ke, J.L. and Deng, X.T., (2018), “Family-Friendly Human Resource Practice, Organizational Commitment, and Job Performance among Employees: The

- Mediating Role of Workplace Spirituality”, *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, Vol.6, (81-91).
- Keskin, H., Akgün, A.E., Ayar, H., and Kayman, Ş.S., (2016), “Cyberbullying Victimization, Counterproductive Work Behaviours and Emotional Intelligence at Workplace”, *Social and Behavioral Sciences*, Vol.235 (281 – 287).
- Kınay, H., (2012), “*Lise Öğrencilerinin Siber Zorbalık Duyarlılığının Riskli Davranış, Korumacı Davranış, Suça Maruziyet ve Tehlike Algısı İle İlişkisi Ve Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*”, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.
- Kinzl, J.F., Knotzer, H., Traweger, C., Lederer, W., Heidegger, T., and Benzer, A., (2005), “Influence of Working Conditions on Job Satisfaction in Anaesthetists”, *British Journal of Anaesthesia*, Vol.94 Issue.2, (211–215).
- Kocatürk, M., (2014), “*Ortaokul Öğrencilerinde Akran Zorbalığı ile Siber Zorbalık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*”, İstanbul Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Koç, M., (2012), “*İş Tatmini, Duygusal Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*”, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Tokat.
- Kowalski, R. M., and Limber, S. P., (2007), “Electronic Bullying Among Middle School Students”, *Journal of Adolescent Health*, Vol.41, (22-30).
- Kowalski, R. M., and Limber, S. P., (2013), “Psychological, Physical, and Academic Correlates of Cyberbullying and Traditional Bullying”, *Journal of Adolescent Health*, Vol.53, (13-20).
- Kök, S., (2006), “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C.20 S.1, (291-310).
- Köse, O., (2014), “*Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Kamu Kurumunda Alan Araştırması*”, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Sakarya.

- Kurt, A., (2015), “*Rekabet Stratejileri, Toplam Kalite Yönetimi Uygulamaları ve Firma Performansı İlişkisi*”, Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Gebze.
- Laftman, S.B., Ostberg, V., and Modin, B., (2017), “School Leadership and Cyberbullying: A Multilevel Analysis”, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol.14 Issue.10 (1226).
- Lee, C., An, M., and Noh, Y., (2012), “The Social Dimension of Service Workers’ Job Satisfaction: The Perspective of Flight Attendants”, *Journal of Service Science and Management*, Vol.5, (160-170).
- Leymann, H., (1990), “Mobbing and Psychological Terror at Workplaces”, *Violence and Victims*, Vol.5, (199-126).
- Li, Q., (2006), “Cyberbullying in Schools: A Research of Gender Differences”, *School Psychology International*, Vol.27, (157-170).
- Li, Q., (2007), “Bullying in The New Playground: Research into Cyberbullying and Cyber Victimization”, *Australasian Journal of Educational Technology*, Vol.23 Issue.4, (435-454).
- Manap, A., (2012), “*İlköğretim İkinci Kademe Öğrencileri ve Siber Zorbalık: Samsun İli Örneği*”, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Samsun.
- Menesini, E., Nocentini, A., and Calussi, P., (2011), “The Measurement of Cyberbullying: Dimensional Structure and Relative Item Severity and Discrimination”, *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, Vol.14 Issue.5, (267-274).
- Mishna, F., Kassabri, M.K., Gadalla, T., and Daciuk, J., (2012), “Risk Factors for Involvement in Cyber Bullying: Victims, Bullies and Bully–Victims”, *Children and Youth Services Review*, Vol.34, (63-70).
- Monks, C.P., Mahdavi, J., and Rixa, K. (2016), “The Emergence of Cyberbullying in Childhood: Parent and Teacher Perspectives”, *Psicología Educativa*, Vol.22, (39-48).

- Morgan, K., Brebbia, C.A. and Spector, J.M., (2006). *The Internet Society 2: Advances in Education, Commerce and Governance*. Southampton, UK: WIT.
- Nakip, M. (2006). *Pazarlama Araştırmaları (Teknikler ve SPSS Destekli Uygulamalar)*. Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Noor, H.A.K., and Noor, H.N.M., (2006), “Evaluating The Psychometric Properties of Allen And Meyer’s Organizational Commitment Scale: A Cross Cultural Application among Malaysian Academic Librarians”, *Malaysian Journal of Library & Information Science*, Vol.11 Issue.1, (89–101).
- Olweus, D., and Limber, S.P., (2017), “Some Problems with Cyberbullying Research”, *Current Opinion in Psychology*, Vol.19, (139-143).
- O'Reilly, C., and Chatman, J. (1986), “Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior”, *Journal of Applied Psychology*, Vol.71 Issue.3, (492-499).
- Özalp, F., (2013), “*Çalışma Yaşamında Mobbing Ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Kamu Kuruluşunda Bir Uygulama*”, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Özbay, A., (2013), “*Ergenlerde Siber Zorbalık, Siber Mağduriyet, Aleksitimi ve Öfke İfade Etme Biçimleri Arasındaki İlişki*”, Fatih Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Özdemir, S., (2015), “*Ergenlerde Siber Zorbalık ve Mağduriyetin, Anne-Baba ve Akran İlişkilerine Göre İncelenmesi*”, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Özdevecioğlu, M., (2003), “Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.18 S.2, (113-130).
- Özel, S., (2013), “*Lise Öğrencileri Arasında Siber Zorbalık, Siber Mağduriyet, Depresyon ve Benlik Saygısı İlişkisi*”, Fatih Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

- Özer, G., (2016), “Ortaokul Öğrencilerinin Siber Zorbalık Yaşama Düzeyleri ile Siber Zorbalığın Öğrenciler Üzerindeki Etkileri ve Öğrencilerin Siber Zorbalıkla Baş Etme Stratejileri”, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Özkan, S., (2017), “Özgün (Authentic) Liderliğin Duygusal Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinde İşyerindeki Esenlik, Kolektif Yeterlik ve Kurumsal İtibar Değişkenlerinin Rolü”, Gebze Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Gebze.
- Pattnaik, S.K., (2011), “Linkage Between Organization Culture and Job Satisfaction”, *International Journal of Multidisciplinary Management Studies*, Vol.1 Issue.2, (14-28).
- Pekdoğan, S., and Ulutaş, İ. (2018), “The Effect of the Decision Making Skills Education Programme on the Preschool Children’s Decision Making Skills”, *Journal of the Faculty of Education*, Vol.19 Issue.1, (230-244).
- Peker, A., (2013), “İnsani Değerler Yönelimli Psiko-Eğitim Programının Problemleri İnternet Kullanımı Ve Siber Zorbalık Üzerindeki Etkisi”, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Sakarya.
- Poetze, F., Ebster, C., and Strauss, C., (2018), “Social Media Metrics and Sentiment Analysis to Evaluate the Effectiveness of Social Media Posts”, *Computer Science*, Vol.130, (660–666).
- Pooja, A.A., Clercq, D.D., and Belausteguigoitia, I., (2016), “Job Stressors and Organizational Citizenship Behavior: The Roles of Organizational Commitment and Social Interaction”, *Human Resource Development Quarterly*, Vol.27 Issue.3, (373-405).
- Pradas, I.C.L., Romera, E.M., Casas, J.A., and Ruiz, R.O., (2017), “Cybergossip and Cyberbullying During Primary School Years”, *Psicología Educativa*, Vol.62, (1-8).
- Privitera, C., and Campbell, M. A., (2009), "Cyberbullying: The New Face of Workplace Bullying?", *Cyber Psychology and Behavior*, Vol.12 Issue.4, (395–400).

- Qureshi, M.I., Rasli, A.M., and Zaman, K., (2014), “A New Trilogy to Understand the Relationship among Organizational Climate, Workplace Bullying and Employee Health”, *Arab Economics and Business Journal*, Vol.9, (133-146).
- Randa, R., Nobles, M.R., and Reyns, B.W., (2015), “Is Cyberbullying a Stand Alone Construct? Using Quantitative Analysis to Evaluate a 21st Century Social Question”, *Societies*, Vol.5, (171-186).
- Raziq, A., ve Maulabakhsh, R., (2015), “Impact of Working Environment on Job Satisfaction”, *Economics and Finance*, Vol.23, (717-725).
- Reçica, L., (2017), “Örgüte Güven, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Bir Araştırma”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Sakallı, H., (2015), “Sınıf Öğretmeni Adaylarının Dijital Vatandaşlık Düzeyleri İle Siber Zorbalık Eğilimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Aydın.
- Salmon, S., Turner, S., Taillieu, T., Fortier, J., and Afifi, T.O., (2018), “Bullying Victimization Experiences among Middle and High School Adolescents: Traditional Bullying, Discriminatory Harassment, and Cybervictimization”, *Journal of Adolescence*, Vol.63, (29-40).
- Saltık, I.A., (2014), “Duygusal Emegın Duygusal Tükenmişlik ve İş Tatmini Üzerine Etkileri: Konaklama İşletmelerine Yönelik Görgül Bir Araştırma”, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Muğla.
- Saravanaraj, A., Sheeba, J.I., and Devaneyan, S.P., (2016), “Automatic Detection of Cyberbullying from Twitter”, *International Journal of Computer Science and Information Technology and Security*, Vol.6 Issue.6, (26-32).
- Sarpay, A., (2016), “İnternet Kullanımının Çevresel Etkileri”, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Sempene, M., Rieger, H.S., and Roodt, G., (2002), “Job Satisfaction In Relation to Organisational Culture”, *Journal of Industrial Psychology*, Vol.28 Issue.2, (23-30).

- Semuel, H., and Herlina, L., (2017), “Leadership, Employee Empowerment, Organizational Commitment, and Employee Performance in Senior High School”, *Journal of Progressive Research in Social Sciences*, Vol.4 Issue.2, (309-318).
- Serin, H., (2012), “*Ergenlerde Siber Zorbalık / Siber Mağduriyet Yaşantıları ve Bu Davranışlara İlişkin Öğretmen ve Eğitim Yöneticilerinin Görüşleri*”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
- Shariff, S., (2005), “Cyber-Dilemmas in the New Millennium: School Obligations to Provide Student Safety in a Virtual School Environment”, *McGill Journal of Education*, Vol.40 Issue.3, (467-487).
- Shariff, S. (2008). *Cyber-Bullying: Issues and Solutions for The School, The Classroom and The Home*. New York: Routledge.
- Shirbagi, N., (2007),” Exploring Organizational Commitment and Leadership Frames within Indian and Iranian Higher Education Institutions”, *Bulletin of Education and Research*, Vol.29 Issue.1, (17-32).
- Slonje, R., and Smith, P.K., (2008), “Cyberbullying: Another Main Type of Bullying?”, *Personality and Social Sciences*, Vol.49, (147-154).
- Smith, P.K., Mahdavi, J., Carvalho, M., Fisher, S., Russell, S., and Neil, T. (2008), “Cyberbullying: Its Nature and Impact in Secondary School Pupils”, *The Journal of Child Psychology and Psychiatry*, Vol.49 Issue.4, (376-385).
- Sökmen, A. ve Bıyık, Y. (2016), “Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme, Kişi-Örgüt Uyumu ve İş Tatmini İlişkisi: Bilişim Uzmanlarına Yönelik Bir Araştırma”, *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, C.9 S.2, (221-227).
- Sönmez, H., (2014), “*Değişim Yaşanan Örgütlerde İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi*”, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Söylemez, M., ve Balaman, F., (2015), “Bilişimin Etik Olarak Kullanımının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C.54, (115-128).

- Sticca, F., and Perren, S., (2013), “Is Cyberbullying Worse than Traditional Bullying? Examining the Differential Roles of Medium, Publicity, and Anonymity for the Perceived Severity of Bullying”, *Journal of Youth and Adolescence*, Vol.5, (739-750).
- Sunar, S., (2016), “Örgütsel Adaletin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama”, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Şahin, N., (2007), “Personel Güçlendirmenin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört Ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İzmir.
- Şengöz, A., ve Eroğlu, E. (2017), “Örgütlerde Sosyal Medya Kullanımı: Sosyal Medya Algıları, Amaçları ve Kullanım Alışkanlıkları”, *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, Vol.5, (503-524).
- Şeşen, H., (2010), “Öncülleri ve Sonuçları ile Örgüt İçi Girişimcilik: Türk Savunma Sanayinde Bir Araştırma”, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi. Ankara.
- Tanrıkulu, T., (2013), “Siber Zorbalıkla İlgili Değişkenlerin İncelenmesi ve Gerçeklik Terapisi Yönelimli Bir Müdahale Programının Siber Zorbaca Davranışlar Üzerindeki Etkisi”, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Sakarya.
- Tao, M., Takagi, H., Ishida, M., and Masuda, K. (1998), “A Study of Antecedents of Organizational Commitment”, *Japanese Psychological Research*, Vol.40 Issue.4, (198-205).
- Taştekin, E., (2016), “Ergenlerin Arkadaşlık İlişkileri ve Benlik Saygısı ile Siber Zorbalık ve Siber Mağduriyet Arasındaki İlişkiler”, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Telman, N ve Ünsal, P., (2004), Çalışan Memnuniyeti, Epsilon Yayınları, İstanbul.
- Temel, Y., (2015), “Ortaöğretim Öğrencilerinde Siber Zorbalık Davranışları/Mağduriyetleri Ve Öğretmenler İle Okul Yöneticilerinin

Farkındalıkları”, Afyon Kocatepe Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Afyon.

Tharikh, S.M., Ying, C.Y., Saad, Z.M., and Sukumaran, K., (2016), “Managing Job Attitudes: The Roles of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behaviors”, *Economics and Finance*, Vol.35, (604-611).

Thomas, H.J., Connor, J.P., and Scott, J.G. (2015), “Integrating Traditional Bullying and Cyberbullying: Challenges of Definition and Measurement in Adolescents – a Review”, *Educational Psychology Review*, Vol.27 Issue1, (135-152).

Toklu, A.T., (2016), “Çalışanlarda İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Örgütsel Bağlılık, İşe Yabancılaşma ve İş Performansına Olan Etkisinin İncelenmesi”, Gebze Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Gebze.

Topcu, Ç., (2014), “*Modeling The Relationships Among Coping Strategies, Emotion Regulation, Rumination, and Perceived Social Support in Victims of Cyber And Traditional Bullying*”, Middle East Technical University Social Sciences Institute, Doctoral Thesis, Ankara.

Türkoğlu, S., (2013), “*Ergenlerin Problemlı İnternet Kullanımları ile Siber Zorbalık Eğilimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*”, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Uludağ, Y., (2017), “*İş Tatmininde Kişilik Özelliklerinin ve Sosyal İlişkilerin Rolü: Bir Enerji İşletmesinde Araştırma*”, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Kırıkkale.

Ulutaş, M., Kalkan, A., ve Çetinkaya, Ö.B. (2015), “Birey – Örgüt Uyumunun İş doyumunu ve Örgüte Bağlılık Üzerine Etkisi”, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, C.17 S.1, (138-160).

Usta, A., (2013), “*Lise Öğrencilerinin Öfke Düzeyleri ile Siber Zorbalık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Samsun İli Örneği*”, Ondokuzmayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Samsun.

Ünver, H., (2016), “*Siber Zorbalık İle Problemlı İnternet Kullanımı ve Riskli İnternet Davranışı Arasındaki İlişki ve Bu Değişkenlerin Çeşitli Demografik Özellikler*

Açısından İncelenmesi”, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

- Walker, J. L., (2009), “The Contextualized Rapid Resolution Cycle Intervention Model for Cyberbullying” Arizona State University, Doctoral Thesis, Arizona.
- Wang, J., Iannotti, R.J., Luk, J.W., and Nansel, T.R. (2010), "Co-occurrence of Victimization from Five Subtypes of Bullying: Physical, Verbal, Social Exclusion, Spreading Rumors, and Cyber", *Journal of Pediatric Psychology*, Vol.35 Issue.10. (1103-1112).
- Waters, L., (2012), “Predicting Job Satisfaction: Contributions of Individual Gratitude and Institutionalized Gratitude”, *Psychology*, Vol.3, (1174-1176).
- West, B., Foster, M., Levin, A., Edmison, J., and Robibero, D., (2014), “Cyberbullying at Work: In Search of Effective Guidance”, *Laws*, Vol.3, (598–617).
- Whittaker, E. and Kowalski, R.M. (2015), “Cyberbullying Via Social Media”, *Journal of School Violence*, Vol.14, (11–29).
- Willard, N.E., (2007). Cyberbullying and Cyberthreats: Responding to the Challenge of Online Social Aggression, Threats and Distress. Research Press.
- Willard, N., (2007), Educator’s Guide to Cyberbullying and Cyberthreats, <https://education.ohio.gov/getattachment/Topics/Other-Resources/School-Safety/Safe-and-Supportive-Learning/Anti-Harassment-Intimidation-and-Bullying-Resource/Educator-s-Guide-Cyber-Safety.pdf.aspx> (16.11.2017)
- Xiang, H., Coleman, S., Johannsson, M., and Bates, R., (2014), “Workplace Stress and Job Satisfaction among Biologics Development Professionals”, *Health*, Vol.6, (1790-1802).
- Yasmin, K. and Marzuki, N.A., (2015), “Organizational Commitment and Job Burnout among Psychaitric Nurses in Punjab Pakistan”, *Journal of Sociological Research*, Vol.6 Issue.2, (138-149).
- Yavuz, N., (2015), “Çalışanların Etik Liderlik Algılamalarının İş Tatminini Arttırma Yönündeki Etkisi: Telekomünikasyon Firmasında Amprik Bir Çalışma”, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Detay Yayıncılık
- Yusop, Y.M., Dempster, M. and Stevenson, C. (2014), “Understanding Inappropriate Behaviour: Harassment, Bullying and Mobbing at Work in Malaysia”, *Social and Behavioral Sciences*, Vol.127, (179-183).
- Zeynel, E., (2014), “*Akademisyenlere Yönelik Mesleki Motivasyon, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma*”, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Isparta.
- Zhang S., and Leidner D., (2014), "Workplace Cyberbullying: The Antecedents and Consequences", 20th Americas Conference on Information Systems, Savannah, 7-9 August (1-11).
- Zych, I., Ruiz, R.O., and López, I.M., (2016), “Cyberbullying: A Systematic Review of Research, Its Prevalence and Assessment Issues in Spanish Studies”, *Psicologia Educativa*, Vol.22, (5-18).

İNTERNET

<https://www.mosb.org.tr/> (20.02.2018)

<https://tr.surveymonkey.com/mp/sample-size/> (20.02.2018)

<http://www.ayeum.com/online-egitim-izle> (10.03.2018)

<https://hbrturkiye.com/blog/aracisiz-sektorlerden-olusan-bir-dunyada-surdurulebilir-olmanin-yollari> (10.04.2018)

<https://hbrturkiye.com/blog/endustri-4-0-caginda-yapay-zeka> (22.04.2018)



EKLER

EK 1 – ANKET FORMU

Değerli Katılımcı;

Bu anket formu iş yerinde siber zorbalık, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisi araştırılarak, ölçümlemesi amacıyla yüksek lisans tez çalışması için hazırlanmıştır. Lütfen soruları ve ifadeleri size en uygun olan seçeneği işaretleyerek cevaplandırınız. Vereceğiniz cevaplar yalnızca akademik amaçlı kullanılacak olup bilgileriniz ve cevaplarınız üçüncü kişiler ile paylaşılmayacaktır. Vakit ayırdığınız ve çalışmamıza katkıda bulunduğunuz için teşekkür ederiz.

Gülin Tuğçe SÖYLEYİCİ

Danışman

Doç. Dr. Adnan KALKAN

Bölüm 1

Aşağıdaki ifadelerden lütfen size uygun olanını işaretleyiniz.

(1- Hiç 2-Nadiren 3- Ara Sıra 4-Sıkça 5- Oldukça Fazla)

1.İzinliken veya raporluken kasıtlı olarak telefon ile aranarak kısa sürede yetiştirmem için yeni bir iş verilir ve/veya daha önce verilmiş olan bir işin takibi yapılır.	1	2	3	4	5
2. İzinliken veya raporluken kasıtlı olarak bilgi ve iletişim teknolojileri yoluyla bana ulaşılarak kısa sürede yetiştirmem için yeni bir iş verilir ve/veya daha önce verilmiş olan bir işin takibi yapılır.	1	2	3	4	5
3. Öğle tatilinde veya mesai saatleri dışında kasıtlı olarak telefon ile aranarak kısa sürede yetiştirmem için yeni bir iş verilir ve/veya daha önce verilmiş olan bir işin takibi yapılır.	1	2	3	4	5
4. Öğle tatilinde veya mesai saatleri dışında kasıtlı olarak bilgi ve iletişim teknolojileri yoluyla bana ulaşılarak kısa sürede yetiştirmem için yeni bir iş verilir ve/veya daha önce verilmiş olan bir işin takibi yapılır.	1	2	3	4	5
5.İş ile ilgili telefon ve/veya bilgi ve iletişim teknolojileri yoluyla yaptığım görüşmelerimde kasıtlı olarak bana hakaret edilir, aşağılanırım, tehdit ederim, rahatsızlık veren imalarda bulunulur ve/veya benimle alay edilir.	1	2	3	4	5
6.İş ile ilgili acil durumlarda telefon ve/veya bilgi ve iletişim teknolojileri yoluyla kasıtlı olarak bana ulaşılmaz veya geç ulaşılır.	1	2	3	4	5
7.İş ile ilgili olarak telefonla aramalarım kasıtlı olarak dikkate alınmaz, aramalarım cevap verilmez veya aramadığım iddia edilir.	1	2	3	4	5
8.İş ile ilgili olarak bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak gönderdiğim mesajlar kasıtlı olarak dikkate alınmaz, mesajlarıma cevap verilmez veya mesaj atmadığım iddia edilir.	1	2	3	4	5
9.Sosyal medyadaki paylaşımlarım çalışma arkadaşlarım tarafından kasıtlı olarak yanlış yorumlanarak amacından saptırılır.	1	2	3	4	5
10.Sosyal medyada çalışma arkadaşlarım tarafından işimle ilgili kasıtlı olarak hakaret, aşağılama ve/veya alay içerikli yorum yapılır, hakkımda asılsız dedikodu yayılır.	1	2	3	4	5
11.Sosyal medyada çalışma arkadaşlarımın paylaşımlarında kasıtlı olarak dışlanırım.	1	2	3	4	5
12.Sosyal medyada çalışma arkadaşlarım tarafından izinsiz olarak fotoğrafım, videom, yazıları, kişisel ve/veya özel bilgilerim paylaşılır.	1	2	3	4	5

Yukarıdaki davranışlardan en az birine maruz kaldıysanız aşağıdaki işaretlemelerinizi buna göre yapınız.

1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum olacak şekilde işaretleme yapınız.

1.Genel olarak işimden memnunum.	1	2	3	4	5
2.Genel olarak işimi seviyorum.	1	2	3	4	5
3.Çoğu zaman iyi bir işim olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
4.İşimden zevk alıyorum.	1	2	3	4	5
5.İşime karşı ilgimi kaybediyorum.	1	2	3	4	5
6. Geleceğimin kuruma yakından bağlı olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5
7. Eğer kurumumun iyiliği için gerekli ise bireysel iyiliğimi feda edebilirim.	1	2	3	4	5

8.Kurum ile aramdaki bağlar son derece güçlüdür.	1	2	3	4	5
9.Genel anlamda burada olmaktan gurur duymaktayım.	1	2	3	4	5
10.Gerektiğinde kurumumun iyiliği için gönüllü olarak görevlerimin çok ötesinde çalışabilirim.	1	2	3	4	5
11.İşime çok az ya da hiç bağlılık duymuyorum.	1	2	3	4	5

Bölüm 2

1. Cinsiyetiniz?

Kadın () Erkek ()

2. Yaşınız?

18-24 () 25-31 () 32-38 () 39-45 () 46 yaş ve üzeri ()

3. Medeni Durumunuz:

Evli () Bekar () Boşanmış () Diğer ()

4. Eğitim Durumunuz:

Lise ve altı () Önlisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora ()

5. Telefon ve/veya bilgi ve iletişim teknolojileri ile günde ortalama kaç saat harcıyorsunuz?

Hiç () 1-2 Saat () 3-4 Saat () 5 Saat ve Daha Fazla ()

6. Şu anki işyerinizde çalışma süreniz?

1 yıldan az () 1 - 5 yıl () 6 – 10 yıl () 11-15 yıl () 16 yıl ve üzeri ()

7. Gelir?

1603 -1999 TL () 2000-2999 TL () 3000-3999 TL () 4000-4999 TL () 5000 TL ve üzeri ()

8. Çalıştığınız Departman:

Bilgi İşlem () Muhasebe ve Finans () İnsan Kaynakları () Kalite Kontrol ()Pazarlama ()
Ar-Ge () Üretim () Satın alma () İthalat ve/veya İhracat () Proje Geliştirme () Diğer ()

EK 2**ÖZGEÇMİŞ****KİŞİSEL BİLGİLER :**

Adres: İskele Mah. 1707 Sok. Park Residence D Blok Daire 21
Anamur/Mersin

Cep Telefonu: +90 537 051 50 16

Email: tugcesoyleyici@gmail.com

Doğum Tarihi/Yeri : 03.04.1992 - Erzincan

Medeni Durumu: Bekar

EĞİTİM BİLGİLERİ :

- **2016 - 2018:** Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yönetim Bilişim Sistemleri Anabilim Dalı
- **2011 - 2015:** Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Yönetim Bilişim Sistemleri
Bölümü
- **2006 - 2010:** İsmet İnönü Anadolu Meslek Lisesi Bilişim Teknolojileri Bölümü

YABANCI DİL BİLGİSİ :

- İngilizce : İyi Derecede

İŞ DENEYİMLERİ :

Öğretim Elemanı – Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Şubat 2018- Haziran 2018

Öğretim Elemanı – Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Şubat 2017- Haziran 2017

Bilgi İşlem Departmanı Stajyeri - Sarıgözoğlu Hidrolik Makine Ve Kalıp A.Ş. Şubat 2015 – Haziran 2015

Bilişim Teknolojileri Stajyeri – Spil Teknoloji Haziran 2014 – Eylül 2014

Bilgi İşlem Departmanı Stajyeri – Elginkan Holding Eylül 2009 – Haziran 2010

GÖNÜLLÜ DENEYİMLER

- Bilişim Elçisi – 2018
- Organizasyon Komitesi Başkanı – Kültür Sanat Topluluğu – 2013-2015
- Yönetim Kurulu Üyesi – Kariyer Topluluğu – 2013-2015
- Bölüm Temsilciliği – Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü – 2012-2015

AKADEMİK ÇALIŞMALAR

- Sosyal Medya ve Tüketici Davranışları İlişkisi: Türkiye’deki Sosyal Medya Kullanıcıları Üzerine Bir Araştırma – Kesit Akademi Dergisi Sayı 11 Eylül 2017
- Mobil Pazarlama ve Üniversite Öğrencilerinin Mobil Pazarlama Algısı: Üniversite Öğrencileri ile Bir Araştırma – Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi Sayı 12 Aralık 2017