BMIJ
ISSN: 2148-2586

bmij (2022) 10 (2): 605-630
doi: https://doi.org/10.15295/bmij.v10i2.2056

Araştırma Makalesi/ Research Article

Uzaktan çalışma süreçlerinde dijital zorbalığın örgütsel dışlanmaya etkisi üzerine bir çalışma

A study on the effect of cyberbullying on organizational ostracism in remote working

Mesut Öztırak[1]

Barış Orak[2]

[1] Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Esenyurt Üniversitesi, İstanbul, Türkiye, mesutoztirak@esenyurt.edu.tr

ORCID: 0000-0003-4828-7293

[2] Arş. Gör., İstanbul Esenyurt Üniversitesi, İstanbul, Türkiye, barisorak@esenyurt.edu.tr

ORCID: 0000-0002-2040-0656

Sorumlu Yazar/Corresponding Author:

Mesut Öztırak

İstanbul Esenyurt Üniversitesi, İstanbul, Türkiye, mesutoztirak@esenyurt.edu.tr

Başvuru/Submitted: 5/04/2022

1. Revizyon/ 1th Revised: 11/05/2022

2. Revizyon/ 2nd Revised: 18/05/2022

Kabul/Accepted: 25/05/2022

Yayın/Online Published: 25/06/2022

Atıf/Citation: Öztırak, M, & Orak, B.., Uzaktan çalışma süreçlerinde dijital zorbalığın örgütsel dışlanmaya etkisi üzerine bir çalışma, bmij (2022) 10 (2): 605-630, doi: https://doi.org/10.15295/bmij.v10i2.2056

Öz

Dijital araçların iş yapış süreçlerinde aktif bir şekilde kullanımı COVİD-19 pandemisiyle birlikte gelişerek daha önce görülmemiş oranlarda artış göstermektedir. Bu araçların yaygın bir şekilde kullanımı işyeri içerisinde gösterilen birçok davranışın dijital kanallara uyum sağlamasına ve dijital kanallar üzerinden gösterilmesine yol açmıştır. Bu araştırma ile dijital araçların kötüye kullanımının yol açabileceği durumlardan biri olan örgütsel dışlanmanın nasıl etkilediğinin test edilmesi amaçlanmaktadır. Bu çalışmada dijital zorbalığın örgütsel dışlanmayla ilişkisiyle, uzaktan çalışma gerçekleştirme sıklıklarının bu iki kavram üzerindeki etkileri incelenmiştir. İstanbul'da yer alan 15 farklı sektörden 404 katılımcıyla anket yoluyla gerçekleştirilen araştırmanın sonuçlarına göre çalışanların dijital zorbalığa maruz kalmasının örgütsel dışlanmayla anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu, dijital zorbalığın iki alt boyutundan birey odaklı dijital zorbalığın örgütsel dışlanmayı negatif yönde, iş odaklı dijital zorbalığın ise örgütsel dışlanmayı pozitif yönde etki ettiği bulgulanmıştır. Ayrıca uzaktan çalışmanın örgütsel dışlanma ve dijital zorbalık ile ilişkilerinin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Araştırmanın sonucuna göre işe yönelik dijital zorbalığa maruz kalmanın örgütten dışlanmışlığa yol açtığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Dijital Zorbalık, Örgütsel Dışlanma, Uzaktan Çalışma

Jel Kodları: M52, M31, E24

Abstract

The active use of digital tools in business processes is increasing at unprecedented rates with the COVID-19 pandemic era. The widespread use of these tools has led to the adaptation of many behaviours in the workplace. This research it is aimed to test how the abuse of digital tools affects organizational ostracism. This study examined the relationship between cyberbullying and organizational ostracism and the effects of remote working frequency on these two concepts. According to the research results conducted with 404 participants from 15 different sectors in Istanbul, exposure to employee cyberbullying is significantly related to organizational ostracism. Individual-oriented cyberbullying, one of the two sub-dimensions of cyberbullying, has been found to affect organizational ostracism negatively. Job-oriented cyberbullying, the other sub-dimension of cyberbullying, has been found to impact organizational ostracism positively. In addition, it has been determined that the relationship between remote working with organizational ostracism and cyberbullying is not significant. According to the results of the research, it was concluded that being exposed to cyberbullying at work leads to exclusion from the organization.

Keywords: Cyberbullying, Organizational Ostracism, Remote Work

Jel Codes: M52, M31, E24

© 2022 The Author(s).

Bu makale, araştırma ve yayın etiğine uygun hazırlanmış ve iThenticate ile intihal taramasından geçirilmiştir.
This article was prepared in line with research and publication ethics and scanned for plagiarism by using iThenticate.

Extended Abstract

A study on the effect of cyberbullying on organizational ostracism in remote working

Literature

The concept of cyberbullying is relatively new in terms of workplaces and adults. When the studies in the literature are examined, the studies of cyberbullying among children and young people draw attention (Kowalski, Toth and Morgan, 2018: 2; Forssell, 2016: 454; Privitera and Campbell, 2009: 395). At this point, it will be more helpful to look at workplace bullying, mobbing, and intimidation behaviours, which are more common in workplaces, to evaluate cyberbullying. In recent years, workplaces have been evaluated within the framework of aggressive behaviours, incivility, abusive supervision, and social ostracism behaviours in the workplace. Ostracism in the workplace means that colleagues ignore or exclude the employee (Zhao, Peng, and Sheard, 2013: 220). Organizational ostracism is a form of passive aggression since it is not directly visible (Zhao et al., 2013: 220; Leung, Wu, Chen, and Young, 2011: 837), and in the workplace can be defined as the personal perceptions of employees who are ignored or ignored by their colleagues (Leung et al., 2011: 837). Ostracism in the workplace is when an individual or group neglects to act to establish a connection with another colleague (Robinson, Reilly and Wang, 2013:206). Remote work processes are strengthening the cyberbullying appliances and cause the feeling of being excluded. Organizational ostracism is generally accepted as a work-related stress factor that threatens the resources necessary to overcome the problems of employees in their daily and business lives (Haq, 2014: 1312; Wu, Yim, Kwan, and Zhang, 2012: 182).

Research subject

A Study on The Effect of Cyberbullying on Organizational Ostracism in Remote Working Processes.

Research purpose and importance

This study investigates whether employees' exposure to remote work and job and individual-oriented cyberbullying affect organizational ostracism.

Contribution of the article to the literature

Ademiluyi, Li and Park (2022) and Roguska (2015) define the possible other relations between cyberbullying and ostracism that needs to be researched and the need to widen the methodology in their research. The need for corporate and business life implications of these concepts emerged in the COVID-19 pandemic era. In this study, the researchers investigated how cyberbullying could affect organisational ostracism. The results showed that individual-oriented and job-oriented cyberbullying subdimensions relate to organisational ostracism. Individual-oriented cyberbullying negatively affects organisational ostracism, whereas job-oriented cyberbullying positively. Remote work was found in no correlation between cyberbullying and organisational ostracism. It is captured that there are some sectoral differences between the results and means of the data.

Design and method

Research type

This is a qualitative research based on the Cyberbullying and Organizational Ostracism scales. Also, demographical information is demanded from the participants. The obtained data were analysed with the SPSS and AMOS package programs.

Research problems

Does cyberbullying and remote work affects the organizational ostracism of an employee?

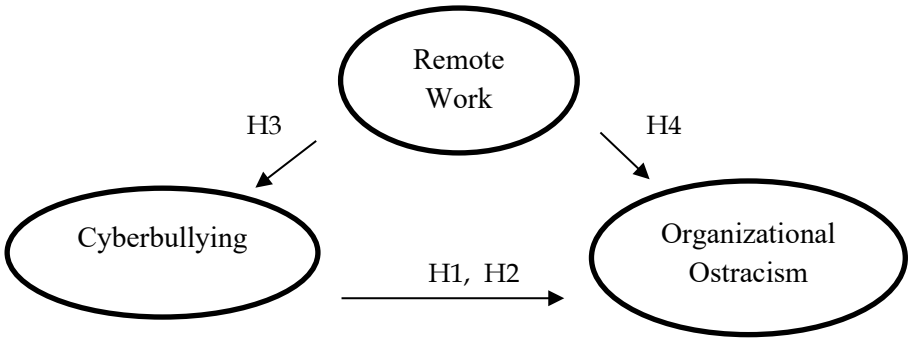
Data collection method

The data is gathered via an online questionnaire delivered digitally. Four hundred four participants have been reached with this method.

Quantitative/qualitative analysis

Correlation, regression, structural equation model, t-tests, nonparametric tests and descriptive statistics analysis were used when investigating the data.

Research model



Research hypotheses

H_1: Individual-oriented cyberbullying affects organizational ostracism.
H_2: Job-oriented cyberbullying affects organizational ostracism.
H_3: The frequency of remote work is significantly and positively related to cyberbullying.
H_4: The frequency of remote work is significantly and positively associated with organizational ostracism.

Findings and discussion

Findings as a result of the analysis

Exposure of employees to individual-oriented and job-oriented cyberbullying affects organizational ostracism ($p=0.00\leq0.01$). The study has been tested with structural equation modelling. While individual-oriented cyberbullying affects organisational ostracism negatively, job-oriented cyberbullying affects organizational ostracism positively. On the other side, because of the correlation test, in which the relationship between remote work with organizational ostracism and cyberbullying was tested, it was found that the frequency of remote work was not significantly related to either organizational ostracism or cyberbullying. It's found that Industrial differences are detected based on remote work, organisational ostracism, and cyberbullying.

Hypothesis test results

H1 and H2 hypotheses are accepted, and H3 and H4 hypotheses are rejected.

Discussing the findings with the literature

Ademiluyi et al. reviewed 34 research articles from China, Canada, Taiwan, Iran, the United States, and Namibia to understand the physical and mental repercussions of cyberbullying and social exclusion. Researchers reached relationships that offer new information about cyberbullying and social exclusion (2022: 1). Our results of the different tests in the study about organisations' structures and the participants' characteristics are matched and consistent with the findings of Ademiluyi and other researchers. Considering the global internet communication technology activity that Ademiluyi et al. represented, our study supports and contributes to the study's results in different countries. We suggest that more comprehensive national population ranges should be considered in future studies. In addition, there are studies on the consequences of the situation that occurs due to the increase in the use of digital tools due to remote work and the strengthening of the role of new media. Roguska aimed to understand cyberbullying as a type of social exclusion, to show its mechanisms and a series of forms that can be shaped (2021: 1). It was concluded that the problem of media exclusion is complex and multidimensional. It has been stated that cyberbullying may emerge as a reason or an excuse for social exclusion. The researcher states, "It becomes important to use the media consciously, to use skills and knowledge, but it is more important to outline a purpose when using modern media". This indicates that digital tools and the global communication network pave the way for the emergence and spread of bullying and exclusion.

In their study, Erdur-Baker and Kavşut found that male students were exposed to cyberbullying more than female students (Erdur-Baker and Kavşut, 2007: 31). This situation coincides with Çolakoğlu and Sökmez (2018) in the literature that male teachers are exposed to more cyberbullying. Çolakoğlu and Sökmez (2018)'s study is conducted with 2162 teachers cyberbullying in teachers. It has been found that approximately half of the teachers were exposed to cyberbullying, male teachers were exposed to cyberbullying more than female teachers, and female teachers were exposed to face-to-face bullying instead of cyberbullying due to the inequality of physical strength. This situation differs from the findings of the current study. According to the independent Group T-test results, when the average results were examined, it was found that female employees ($\bar{X}$:1,509) experienced job-oriented cyberbullying more than male employees ($\bar{X}$:1,349). In the study carried out by Dönmez and Mete, when the level of organizational exclusion was examined according to teachers' gender, age, education level, position in the institution, working time in the institution and marital status, no difference was found other than marital status (2019: 350). In the results of Çolakoğlu and Sökmez's (2018) research, it was found that approximately 19% of teachers were exposed to exclusion (cited in Çakmakçı, 2018). In the scientific study that Öz and Mete applied to 328 teachers, it is seen that there is a negative and significant relationship between the cyberbullying attitude scale and the organizational exclusion attitude scale (Öz and Mete, 2021). These findings support the relationship between cyberbullying and organizational exclusion in the study. Structural regression results confirmed the effect of employees' exposure to individual and job-oriented cyberbullying on organizational exclusion ($p=0.00\leq0.01$). As a result of his master's thesis research, İğdeli found a low negative relationship between cyberbullying sensitivities and cyberbullying situations and a low positive relationship between cyber-victimization situations (İğdeli, 2018: 58). One of these victimization situations can be considered an exclusion. Another study stated that the increased use of digital tools might lead to cyberbullying, especially in younger age groups (Kaygısız, 2020: 171). This is in line with the research findings we have reached. The study conducted by Demir, in which the results that occur due to social exclusion and age are evaluated. Demir's findings align with our results (Demir, 2020: 186). According to the test results, the level of individual-oriented cyberbullying differs between employees with a total work experience of 4-10 years and employees with a total work experience of 11 years or more ($\bar{X}$:1,098). It is found that people with a high total work experience face more individual-oriented cyberbullying than employees with low total work experience.

Conclusion, recommendation, and limitations

Results of the article

Job-oriented cyberbullying can affect organisational ostracism no matter the organisation's remote or office-based working model. It has been determined that the IT Sector differs significantly from the Construction, Health, Transportation-Logistics-Communication, Food, Automotive, Finance, and Textile-Apparel-Leather sectors. Likewise, it has been found that the Education sector differs significantly from the Construction and Health sectors.

Recommendations based on results

As a result of this research, the loss of performance and motivation that will occur in the employees can be observed because of cyberbullying and organizational ostracism. These stressors affect the work environment. Regulatory compliance, specially designed codes of conduct and mandatory training programs can be used to minimize the impact of both the internal and external environment on employee satisfaction and engagement. Employers can increase education and training programs to detect cyberbullying and develop mitigation strategies by forming teams to strengthen connections in the workplace. A more proactive approach should adopt better organizational communication between employers and employees. Increasing such practices can create a more pleasant working environment and a sense of organizational commitment in the workplace, reducing the possibility of activating a culture of bullying and organisational ostracism in the workplace.

Limitations of the article

The geographical scope is the primary concern of the research. Data gathering processes are only applied in Istanbul. Participants are the other limitation of this research.

Giriş

Son yıllarda gittikçe artan ve çalışma hayatımızı oldukça kolaylaştıran internet teknolojileri artık vazgeçilmez hale gelmiştir. İnternet teknolojilerinin gelişmesi iletişim kanallarını artırmış bunun sonucunda işletme çalışanları arasındaki formal ve informal ilişkiler işlerin beklemeden hızlı, kolay ve erişilebilir bir şekilde çözüme kavuşturulmasını sağlamaktadır. İnternet teknolojilerinin gelişmesi bu olumlu yanlarının yanında olumsuz birtakım sonuçları da beraberinde getirmiştir. İletişim kanallarının kasıtlı olarak işletme çalışanı veya çalışanlarına zarar verecek şekilde kullanıldığında bunlar bireylere kalıcı ve kronikleşmiş problemler yaşatabilmektedir (Cyberbullying Research Center, 2021; Peker ve İskender, 2015).

İşyerinde zorbalık, işyerinde meydana gelen sürekli kötü muamele olarak tanımlanır. Sözlü eleştiri, kişisel saldırılar, aşağılama, küçümseme ve dışlama gibi davranışları içerebilir. Workplace Bullying Institute tarafından yapılan bir ankete göre, çalışanların %30'u doğrudan işyerinde zorbalığa maruz kalıyor. Uzaktan çalışan kişilerin bu tür zorbalığı bildirme olasılığı daha yüksekti ve %43,2'si işyerinde zorbalığa uğradığını söylemişlerdir (Workplace Bullying Institute, 2021) İşyerinde zorbalık, çalışanların sağlığı ve refahı üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir. Ayrıca işyeri üretkenliği ve performansı üzerinde olumsuz bir etkisi olabilir. Bu makale, işyerinde zorbalığın bazı belirtilerini ve örgütsel dışlanmaya etkilerini tartışmaktadır. Ayrıca, işyeri üzerindeki etkisini ve bu tür davranışların önlenmesine yardımcı olmak için insanların neler yapabileceğini de kapsar. 2019'da Çin'de ortaya çıkan COVİD-19 pandemisi nedeniyle tüm dünya hızla uzaktan çalışma sürecine geçmek zorunda kalmıştır. Bu durum bazı işletme ve çalışanlarının daha önce deneyimlemediği bir tecrübe olup bazı işlemle ve çalışanları ise uzaktan çalışma sıktığını artırmak durumunda kalmışlardır. Uzaktan çalışma süreçlerinde tamamen bilişim teknolojileri kullanıldığından çalışanların aynı grup içerisinde paylaşımlarını devam ettirmeleri zaruridir. Yüz yüze iletişim kanalının olmadığı uzaktan çalışma süreçlerinde siber zorbalığın çalışanların örgüt içerisindeki dışlanmasına sebebiyeti test edilecektir.

Literatür taraması

Uzaktan çalışma

2020 yılı mart ayı öncesinde de uzaktan çalışma kavramı hali hazırda tartışılmakta, mobil bir çalışma biçiminin çalışanlar açısından rahatlık, işverenler açısından maliyet avantajı sağlayacağı düşünülmekteydi (Gajendran ve Harrison, 2007: 1). Ortaya çıkan COVİD-19 pandemisi ile ofisten çalışma modelinden uzaktan çalışma modeline geçiş hiç olmadığı kadar artış göstermiştir. Messenger ve Ghosheh (2010: 2) uzaktan çalışmayı "bilgi ve iletişim teknolojileri kullanılarak uzaktan sağlanan iş hizmetleri" olarak açıklamaktadır ve ofisten çalışma ile karşılaştırıldığında uzaktan çalışma; işe gidip gelme süresini azaltma, daha esnek çalışma saatleri sağlama, iş memnuniyetini artırma ve iş-yaşam dengesini iyileştirme potansiyeline sahiptir (Gibbs, Mengel ve Siemroth, 2021: 2). Uzaktan çalışma olağanüstü bir şekilde büyümüş ve birçok önemli kuruluş için bir norm haline gelmiştir (Evangelakos, 2020; Ferreira, Pereira, Bianchi, ve Silva, 2021; Leonardi, 2020; Wynter, 2020). Pandemi süreciyle birlikte teknolojinin iş dünyasını yıkıcı bir şekilde değiştirdiği artık neredeyse her sektörde kendini göstermektedir. Bütün sektörler için bu değişimin temelinde teknolojik dönüşüm yer almaktadır. İş dünyasında sanayi devriminden bu yana daha önce görülmemiş bir hızda değişim gerçekleşmektedir. İş dünyasının teknoloji tabanlı yenilikçiliğiyle eski zaman ve mekân algısının iş dünyası açısından da ortadan kalktığı bir çalışma biçiminin oluşmasına sebep olur (Kanbur ve Kanbur, 2018:241). "Bu çalışma biçimiyle işyerinde iletişimde devrim niteliğinde bir dönüşüm yaşandığı görülmektedir" (Kanbur ve Kanbur, 2018:241).

Asyalı büyük bir Bilgi Teknolojisi firmasının 10000'den fazla üst düzey çalışanıyla gerçekleştirilen bir araştırmanın sonuçlarına göre, normal çalışma saatlerinden sonraki çalışmada %18'lik artış da dahil olmak üzere toplam çalışılan saat yaklaşık %30 artmıştır. Bunun yanında çıktı ve verimlilik oranları %8 ila %19 arasında azalış göstermiştir. Koordinasyon faaliyetlerine ve toplantılara ayrılan süre artış göstermiş, ancak kesintisiz çalışma saatleri önemli ölçüde azalmıştır. Bu bulgular, evden çalışma sırasında iletişim ve koordinasyon maliyetlerinin önemli ölçüde arttığını ve verimlilikteki düşüşün önemli bir kaynağını oluşturduğunu göstermektedir. Bu azalışın sebeplerini araştırmak için detaylı incelemeler yaptıklarında evden çalışma sırasında çocuğu olan çalışanların, çocuğu olmayanlara göre daha fazla sürelerle çalıştıkları ve çocuk sahibi olmayanlara kıyasla üretkenliklerinde daha büyük bir düşüş yaşadıkları gözlemlenmiştir. Ayrıca kadınların üretkenlikte daha büyük bir düşüş yaşadığı, kıdemi daha fazla olan çalışanların daha yüksek performanslar gösterdiği bulgulanmıştır. Araştırmada evden çalışma gerçekleştirilirken daha yüksek iletişim ve koordinasyon maliyetlerinin oluştuğu, koordinasyon faaliyetlerine ve toplantılara ayrılan sürelerin arttığı, kesintisiz çalışma saatlerinin ise önemli ölçüde azaldığı görülmüştür. Çalışanlar, firma içinden ve dışından daha az kişi ve iş birimi ile

iletişim kurmuşlar, daha az koçluk ve süpervizörlerle birebir toplantı gerçekleştirmişlerdir (Gibbs vd., 2021: 1). Uzaktan çalışma gerçekleştirilen firmaların uzaktaki çalışanlarının iş akışına ne kadar dahil olabildiği ile ilgili çalışmalar artış göstermektedir. Igloo Software'in 2019 yılında yaptığı bir araştırmaya göre, uzaktan çalışanların %54'ü toplantılardan veya beyin fırtınası oturumlarından hariç tutuluyor ve %56'sı uzak olmaları nedeniyle önemli bilgileri kaçırmaktadır (Igloo, 2020: 11).

Siber zorbalık

Çalışma ortamında teknolojilerin kötüye kullanıldığı bazı olumsuz durumlar vardır (Kanbur ve Kanbur, 2018:241). Bu olumsuz durumlar arasında ekibin üyeleri arasında en yaygın görülen durumlardan biri de işyeri zorbalığıdır. Zorbalık, taciz, mobbing, siber sapkınlık, e-taciz ve siber saldırganlık işyerinde meydana gelebilecek küçük düşürücü ve yıldırıcı eylemleri tanımlamak için kullanılan terimler arasındadır (West, Foster, Levin ve Robibero, 2014: 599).

Bu durumu tanımlarken farklılıklar olsa da, olumsuz işyeri deneyimlerini zorbalık olarak tanımlamak için en sık kullanılan beş unsur şöyle tanımlanmıştır: "(1) Hedefler olumsuz davranışlarla karşı karşıya kalır; (2) davranışlar ısrarla deneyimlenir; (3) hedefler, psikolojik veya fiziksel olarak zarar görür; (4) hedefler, zorbadan daha az güce sahip olduklarını algılarlar ve bu nedenle kendilerini savunmakta güçlük çekerler; ve (5) hedefler kendilerini "zorbalık gören" olarak etiketlerler" (Rayner ve Keashly, 2004: 273). Saunders, Huynh ve Goodman-Delahunty 1095 kişi ile gerçekleştirdikleri çalışma sonucunda işyerinde zorbalık kavramını tanımlarken belirtilen temel özellikleri; "(a) davranışın hedef üzerindeki negatif etkisi, (b) davranışın sıklığı, (c) davranışın sürekliliği ve (d) davranış, zorbalığın bir örneği olarak kabul edilmeden önce davranışın yarattığı güç dengesizliği" olarak sıralamıştır (2007: 343). "Siber zorbalık (cyberbullying) ulusal literatürde farklı şekillerde isimlendirilmektedir. Sanal zorbalık (Ayas, Aydın ve Horzum, 2015; Batmaz ve Ayas, 2013; Bayar ve Uçanok, 2012; Dilmaç, 2009), teknolojik zorbalık (Tamer ve Vatanartıran, 2014), çevrimiçi şiddet (Aslan ve Doğan, 2017) ve siber şiddet (Turan ve Dilmen, 2016) gibi kavramlarla Türkçeleştirilse de daha sık kullanım olarak siber zorbalık (Dikmen ve Tuncer, 2017; Ekşi, 2012; Eroğlu ve Güler, 2012) kavramının yaygın olarak tercih edildiği görülmektedir." (Kanbur ve Kanbur, 2018:241). Çalışma ortamındaki onur kırıcı ve göz korkutucu davranışlar; zorbalık, taciz, mobbing gibi kavramlarla ifade edilmektedir (West vd., 2014: 599). Günümüzün değişen iletişim kanalları ile sanal ortam üzerinden gerçekleşen olumsuz davranışları siber zorbalık kavramı altında toplamak mümkündür. Siber zorbalık "genellikle elektronik medyanın (e-posta, SMS, sosyal medya, sanal topluluklar gibi) geleneksel zorbalığa benzer şekilde bir hedefe kasıtlı ve tekrarlayan şekilde zarar vermek için kullanılması" olarak tanımlanmaktadır (Piotrowski, 2012: 48). Siber zorbalık zorbalığın dijital ortamdaki halidir (Campbell, 2005: 2). Bu onur kırıcı ve göz korkutucu davranışlar sonucunda çalışanların olumsuz etkilere maruz kaldığı görülmektedir. İşyeri zorbalığına maruz kalanlar işle ilgili stres ve kaygı, sinirlilik, korku, depresyon, güven kaybı, düşük iş tatmini ve azalan örgütsel bağlılık dahil olmak üzere çok çeşitli fiziksel ve psikolojik semptomlardan muzdarip olabilmektedir (Ayoko, Callan ve Härtel, 2003; Björkqvist, Österman ve Hjelt-Bäck, 1994; Einarsen ve Raknes, 1997; Leymann, 1990; Vartia ve Hyyti, 2002; akt. Saunders vd., 2007: 343).

Dijital iletişim kanallarına bağlı olarak artan iletişim siber zorbalık ihtimalini arttırmaktadır (Farley, Coyne, Sprigg, Axtell, ve Subramanian, 2015: 437). İşletmelerin bu konu ile ilgili almış oldukları önlemlere rağmen birçok çalışan diğer çalışma arkadaşlarından gelen siber zorbalıklara karşı kendilerini savunmasız hissedebilmektedir (Piotrowski, 2012). Çalışanlar, işyerlerinde deneyimledikleri davranış türlerini belirtmeleri istendiğinde, daha açık bir şekilde zorbalığa maruz kaldıklarından çok daha sık ince ve daha az belirgin zorbalık davranışlarına maruz kaldıklarını bildirmektedir (Baron ve Neuman, 1998). Uzaktan çalışma süreçlerinin yaygınlaşması ile artık devletler de bu konuda önemler almaya, yönetmelikler ve yasalarla bu olumsuz durumların önüne geçmeye çalışmaktadır. İsveç Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Kararı ile 1994 yılında uygulanan ilk zorbalıkla mücadele yasası İşyeri topluluğunun dışına yerleştirilen çalışanlarda işyeri mağduriyetini "...tek tek çalışanlara karşı saldırgan bir şekilde yöneltilen ve sonuçlanabilecek, kınanması gereken veya açıkça olumsuz olan tekrarlayan eylemler" olarak tanımlamaktadır. Kuzey Amerika'daki ilk zorbalık karşıtı yasa, Kanada'nın Quebec eyaletinin İşyerinde psikolojik tacizi kapsayacak şekilde Çalışma Standartları Yasasını değiştirmesiyle 1 Haziran 2004'te yürürlüğe girmiştir.

Bazı araştırmacılar İşyerinde zorbalığı cinsiyet, ırk, cinsellik vb. gibi sosyal kimliklerden kaynaklanan bilinen çeşitli taciz biçimlerinden ayırmaya çalışırken, bazıları bunların birbiriyle yakından bağlantılı olduğunu iddia etmektedir (Lutgen-Sandvik, 2005). Konunun ciddiyetinin örtük olarak da olsa sınırlarının suç teşkil edebilecek eylemlere kadar vardığı görülmektedir. Genç yetişkinlerle ilgili çalışmalarda siber zorbalık; açıklık, dışa dönüklük (Peluchette, Karl, Wood ve Williams, 2015) ve karanlık kişilik özelliklerinden sadizm ile ilişkilendirilmiştir (Van Geel, Goemans, Toprak ve Vedder, 2017). Türkiye'de de işyeri zorbalığı sıklıkla çalışılmaya başlanmıştır. 2020 yılında 700 öğretmen ile

gerçekleştirilen araştırmada COVİD-19 süreci öncesinde katılımcıların yaklaşık dörtte birinin (%25,8) COVİD-19 sürecinden önce de zorbalığa maruz kaldığı ortaya konmuştur. Katılımcıların %56,4'ü kişisel özelliklerle ilgili, %43,6'sı ise işle ilgili sebeplerle zorbalığa maruz kaldığını belirtmektedir (Deniz ve Iriz, 2020: 222). Türkiye'de işyeri zorbalığının uygulanma sıklığını ortaya koyan en geniş çalışmalardan birisidir.

İşyerinde Siber Zorbalığın alanı gün geçtikçe genişlemektedir. Bu genişlemede kullanılan dijital araçların yaygınlaşması uzaktan çalışma modellerinde etkili olmaktadır. Çalışma ortamının siber zorbalıkta önemli bir rol oynadığı söylenebilmektedir, diğer faktörlerin şu ana kadar belirsizliğini koruduğu, yapılan çalışmaların doğrudan işyerinde siber zorbalığa değil, çoğunlukla gençler ve genç yetişkinler arasındaki siber zorbalığa odaklandığı görülmektedir (Oksanen, Oksa, Savela, Kaakinen ve Ellonen, 2020: 2). Microsoft tarafından her yıl yayınlanan Dijital Kibarlık çalışmaları raporunda Türkiye'deki her üç internet kullanıcısından birinin zorbalık yaptığı, her beş kişiden birinin de zorbalığa maruz kaldığı belirtilmiştir. Aynı raporda ayrıca dijital mecralarda en çok Y kuşağının zorbalığa maruz kaldığı, onu takip eden sırada Z kuşağı, X kuşağı ve Baby Boomer kuşağının yer aldığı belirtilmiştir. Aynı araştırmada Türkiye'de işyerlerinde siber zorbalığa maruz kalanların oranı %11'dir (Microsoft, 2021: 1). Ortaya çıkan işyeri siber zorbalığı olgusu, çalışanlar ve işverenler tarafından giderek artan ve önemli bir sorun olarak kabul edilmektedir (D'cruz ve Noronha, 2013: 339). Genel olarak Siber Zorbalık İşyeri Zorbalığının uygulanmasından farklı değildir, Siber Zorbalığa maruz kalan bireylerin genellikle yüz yüze olarak da zorbalığa uğradıkları görülmüştür (Privitera ve Campbell, 2009: 1).

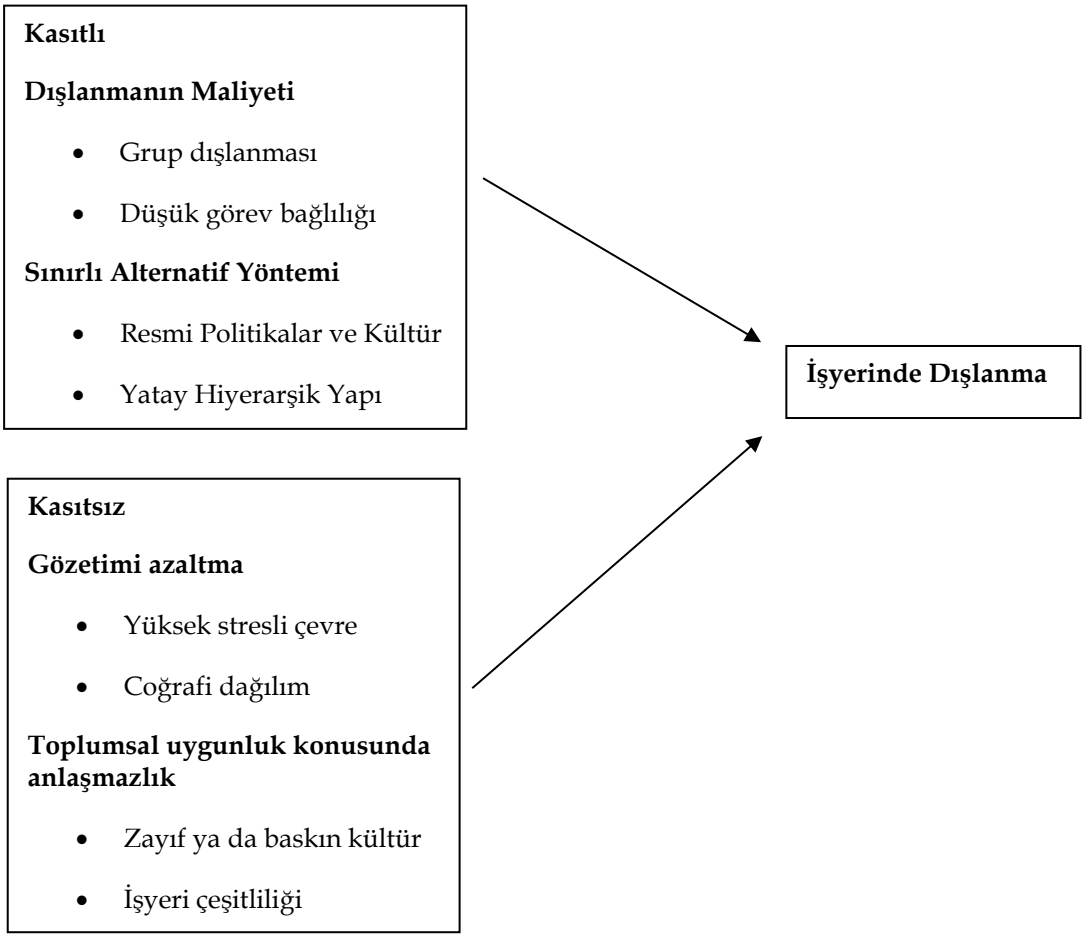
İşyerinde siber zorbalık, hakaret, kişisel tehdit, korkutma, cinsel taciz veya diğer sözlü tacizler dahil olmak üzere saldırgan e-posta mesajları göndermek gibi birçok saldırgan ve tehdit edici davranış biçimini alabilir (Baruch, 2005: 1). İşle ilgili bilgilerin saklanması; sosyal medyada meslektaşların söylentilerini veya istenmeyen fotoğraflarını yaymak (Farley, Coyne ve D'Cruz, 2018) ve sosyal dışlanma (Kowalski vd., 2018) diğer uygulanma biçimlerindendir. Siber zorbalık çalışanların hem psikolojik hem de fiziksel iyilik hallerini azaltabilmekte (Farley vd., 2015) ayrıca siber zorbalığın stresle (Kowalski vd., 2018; Snyman ve Loh, 2015), zihinsel zorlanma (Farley vd., 2015), depresyon ve devamsızlık (Kowalski vd., 2018), kaygı ve istifa etme niyeti (Baruch, 2005), azalmış iş tatmini (Baruch, 2005; Coyne vd., 2017; Farley vd., 2015; Snyman ve Loh, 2015) ve iş performansıyla (Baruch, 2005) ilişkisi çeşitli araştırmalarda ortaya konmuştur. Yapılan çalışmalar fiziksel, duygusal ve davranışsal olarak ortaya çıkan Zorbalığın kötü sağlığın ve azalan refahın göstergesi olarak ortaya çıkan şiddetli gerginliğin altını çizmektedir (Nielsen ve Einarsen, 2012). Düşük benlik saygısı, zayıf özgüven, kendinden nefret etme, uyku sorunları, kaygı, öfke, depresyon, sinirlilik, güvensizlik, şüphe, acılık, konsantrasyon güçlüğü, kronik yorgunluk ve çeşitli bedensel sorunların yanı sıra intihar düşünceleri de yaygın olarak bildirilmektedir (Hogh Mikkelesen ve Hansen, 2011).

Farley, Coyne, Axtell ve Sprigg (2016) tarafından geliştirilen, "işyerinde siber zorbalık ölçeği" iki alt faktörden oluşmaktadır. Bu alt faktörler iş odaklı siber zorbalık ve birey odaklı siber zorbalıktır. İş odaklı siber zorbalık bireyin işyerindeki deneyimleri, birey odaklı siber zorbalık bireyin kişisel deneyimlerinden oluşmaktadır. Ölçeğe ait iç tutarlılık katsayıları iki boyut içinde .92; bunlar birey odaklı siber zorbalık boyutunda .81 ve iş odaklı siber zorbalık boyutunda ise .90 şeklinde bulunmuştur (Farley vd., 2016). Kanbur ve Kanbur tarafından Türkçeleştirilen, 322 banka çalışanıyla test edilen çalışmada İşyerinde Siber Zorbalık Ölçeği'nin güvenirlik analizini ölçeğin bütünü için α = .89; İş Odaklı Siber Zorbalık alt boyutu için α = .88 ve Birey Odaklı Siber Zorbalık alt boyutu için α = .90 olarak hesaplamıştır. Bu çeviri çalışmasında alt faktörlerin iç tutarlılık değerlerinin .70'in üstünde olduğu bulunmuştur (Kanbur ve Kanbur, 2018:251). İşyerinde siber zorbalık, saldırgan ve tehdit edici davranışlardan sosyal dışlanmaya kadar pek çok biçim almaktadır (Oksanen vd., 2020: 1). Bu açıdan ele alındığında Siber Zorbalığın bir bireyin örgütsel olarak dışlanması için bir araç olarak kullanılabileceği görülmektedir. Williams vd. sosyal dışlanmayı gerçekleştirmek için simüle edilmiş bir sohbet odası geliştirdikleri ve siber dışlanmış katılımcıların olumsuz duygusal etkiler bildirdiklerini buldukları "siber-dışlanma" adlı bir deney yapmışlardır (2002). Deneyde "Sibertop Oyunu" adı verilen bir yöntem kullanılmış, bu oyun sosyal dışlanmaya sebep olmak için davranışsal ve nöro-görüntüleme çalışmalarında yaygın olarak kullanılmaktadır. Sonuçlar, her iki dışlanma biçiminin de tiksindirici olmasına rağmen, bilgisayar tabanlı iletişimde "siber zorbalığın" siber dışlanmanın olumsuz etkilerini engelleyebileceğini göstermektedir (akt. Alhujailli, Karwowski, Wan, ve Hancock, 2020: 4). Türkiye'de bu ilişki ağını açıklamak için gerçekleştirilen öncü sayılabilecek bir çalışmada Edirne ilinde öğretmenler üzerinde uygulanan araştırmada örgütsel dışlanma ölçeği ile siber zorbalık ölçeği arasında negatif yönde, çok düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Tuğrul ve Mete, 2021: 1215).

Örgütsel dışlanma

Dışlanma kavramı; izole edilme, sosyal dışlanma, kabul görmeme, terk edilme veya çemberin dışında kalma gibi farklı anlamlara sahiptir (Mlika, Khelil ve Salem, 2017: 398). Örgütsel ortamda yaşanan dışlanma, örgütsel dışlanma kavramını tanımlamaktadır. Örgütlerde dışlanma davranışı hiyerarşik/hiyerarşik olmayan ilişkilerde ortaya çıkmaktadır (Mlika vd., 2017: 341). Örgütsel dışlanma, örgüt üyesinin diğer üyeler tarafından bilgi verilmemesine ve göz ardı edilmesine ve görmezden gelinmeye dayanan bir algı olarak ifade edilmektedir (Leung vd., 2011: 838).

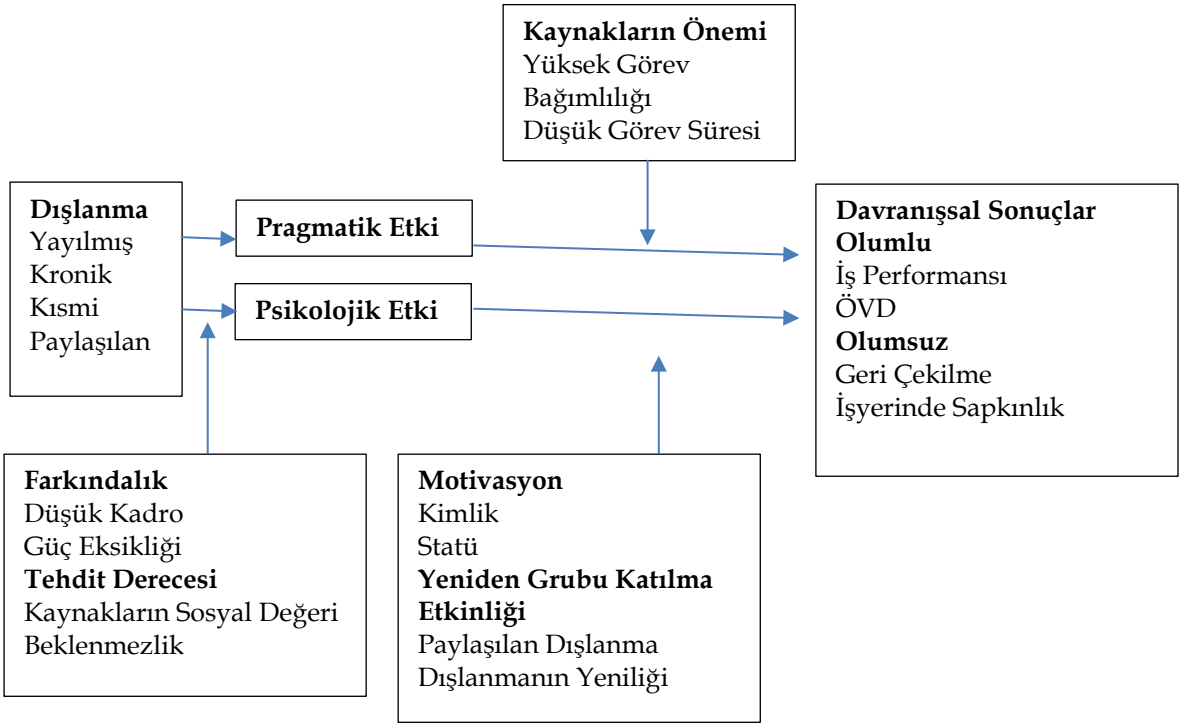
Dışlanma, çalışanların psikolojik olarak sağlıklı çalışanlar olmalarına etki eden bir kavramdır. Dışlanmaya maruz kalan çalışanlar genel olarak dört temel ihtiyaçtan zarar görmektedir. Bunlar; ait olma ihtiyacı, kontrol ihtiyacı, benlik saygısı ihtiyacı ve anlamlı varoluş ihtiyacıdır (Wang, 2014: 2; Greenberg ve Edwards, 2009: 257). Buna göre, başkaları tarafından kabul edilmeyen, davranışlarına karşılık herhangi bir cevap, tepki veya karşılık alamayan veya diğer insanlarla ilişki kuramayan, yani dışlanmaya maruz kalan işgörenler, zamanla ait oldukları örgüte karşı aidiyet duygularını kaybederler. Kendilerinde başkaları tarafından beğenilmeyen bazı özelliklerin olduğunu algılamaya başladıklarında özgüvenleri azalır. Dışlanma, insanlara başkalarının davranışlarına karşı duyarlı olmaması gerektiğini ve mevcut dışlanmaya karşı herhangi bir işlem yapılmayacağını düşündürdüğü için kontrol ihtiyacını karşılamayı zorlaştırmaktadır (Jamieson, Harkins ve Williams, 2010: 690). Wang (2014: 4) örgütsel dışlanmanın üç özelliğinden bahsetmektedir. Öncelikle, örgütsel dışlamanın belirli bir öncülü olması gerekmez. Bazen çalışan diğer çalışanı dışladığının farkında olmasa bile dışlanma meydana gelebilir. Ancak herhangi bir davranış çalışan tarafından dışlanma olarak algılanırken, başka bir çalışan tarafından dışlanma olarak algılanmayabilir. İkinci olarak, dışlanmanın kısmen sosyal normlar tarafından tanımlandığı belirtilmektedir. Üçüncü olarak da dışlanma genellikle eylemin kaldırılmasının sonucudur. Bu durumda dışlanmanın çalışanın aidiyet duygusuna önemli ölçüde zarar verdiği görülmektedir (Mlika vd., 2017: 345). Dışlanmanın gerçekleştiğini anlamamızı sağlayan faktörlerin belirlenmesi, bu eylemin etkisinin azaltılması açısından önemlidir. Şekil 1'de görüldüğü gibi Robinson vd. (2013: 210) örgütsel dışlanmanın örgütsel nedenlerini amaçlı ve amaçsız olarak iki grupta incelemektedir.



Şekil 1: Örgütsel Dışlanmanın Nedenleri

Kaynak: (Robinson vd., 2013).

Robinson vd. (2013: 211) dışlanma davranışını kasıtlı dışlama ve kasıtsız dışlama olarak iki şekilde sınıflandırmışlardır. Kasıtlı dışlama, dışlama davranışının bilinçli ve kasıtlı olarak gerçekleştirilmesidir. Bu dışlanma türü, iki temel nedene bağlı olarak meydana gelmektedir. Birinci neden bireyle herhangi bir tartışma ya da çatışma olmadığı için bu durumun daha az zararlı olduğudur. Örgüt kültürü veya resmi politikalar nedeniyle aleni çatışmalardan kaçınan veya düz bir hiyerarşik yapıya ve sınırlı alternatif sistemlere sahip çalışma ortamlarında daha yaygın olduğu söylenmektedir. İki ana faktöre bağlı olarak ortaya çıkan kasıtsız dışlamada, stresli iş ortamlarında çalışanların sosyal olarak gözden kaçması ve ihmal edilmesinin daha kolay olduğudur (Reeder ve Williams, 2013:7). İnsanların kendilerine daha çok benzeyen kişilerle sosyal bağ kurmak istedikleri için çeşitlilik ve farklılığın yüksek olduğu işletmelerde kendilerini dışlanmış hissettikleri ve bazen iki kişi arasında farklı bir dilde yapılan bir konuşmanın bile bireyin kendini kötü hissetmesine neden olabilmektedir (Donate, Marques, Lapenta, Asthana, Amodio ve Boggio, 2017: 5). Örgütsel dışlanma çalışanların psikolojik olarak acı verici olabilen bir stres yaşamalarına yol açmakta (Fiset, Al Hajj ve Vongas, 2017: 3) ve öfke, hayal kırıklığı, yabancılaşma gibi duyguları açığa çıkarmaktadır.



Şekil 2: Örgütsel Dışlanmanın Sonuçları

Kaynak: (Robinson vd., 2013: 216)

Yukarıdaki şekilde örgüt içinde dışlanmanın çeşitli sonuçlarının olduğu görülmektedir. Her şeyden önce, örgütsel dışlanmanın sonuçları, dışlanmanın yoğunluğuyla doğrudan ilişkilidir. Dışlanmanın örgüt içinde yaygın, kısmi ya da kronik olması, dışlanma durumunda çalışanın yaşayamayacaklarını da etkilemektedir. Örgüt içinde herkesin dışlanması durumu, tek bir çalışanın örgüt içinde dışlanması durumunda yaşanan sonuçlardan farklı olacaktır (Robinson vd., 2013: 217). Williams (2007: 444) örgütsel dışlanmanın çalışanlarda geçici yoksunluk, acı, keder ve öfke hissetmelerine yol açtığını, streslerini artırdığını ve gereksinimlerini tehlikeye soktuğunu belirtmektedir. Örgütsel dışlanma, kaynağı ne olursa olsun, işgörenlerden ya da işverenden kaynaklansın, örgüt için olumsuz sonuçlar doğurduğunu öne sürmektedir (Proulx ve van Beest, 2017:12). Örgüt içinde haksız muamele algısı ve iş gerilimi artmakta, iş tatmin düzeyi ve işgörenlerle işverenler arasındaki ilişki azalmaktadır (Scott, 2007: 29).

Yöntem

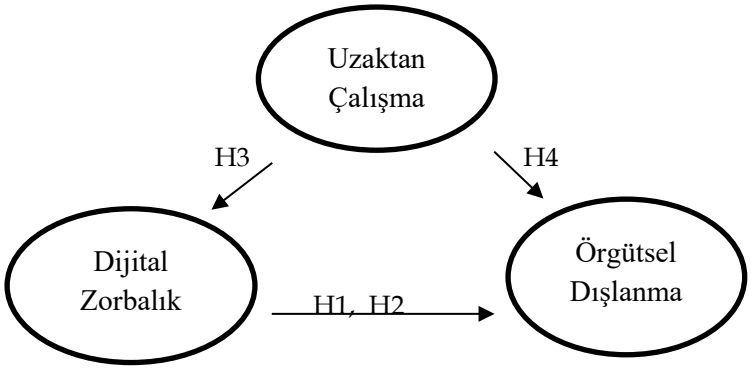
Araştırmanın amacı

Hemen hemen tüm dünyada yayılma gösteren COVİD-19 küresel salgını firmalar ve çalışanları farklı düzeylerde etkilemektedir. Salgın sürecinde bir dizi yeni önlemler alınmıştır ve yeni uygulamalara geçilmiştir. Bu önlem ve uygulamalardan biri de çalışma düzenlerinde ve çalışma koşullarında, uzaktan çalışma veya kısa çalışma gibi büyük değişikliklere yol açmıştır. Uzaktan çalışma ile fiziksel mesafe önlemleri alınmaktadır ve hastalığın bulaşma riski en aza indirilmeye çalışılmaktadır. Pandemi

sürecinden önce çalışanlar çalışma ortamında iken örgütsel dışlanma etkisini pandemi süreci ile uzaktan çalışma uygulamasına geçildikten sonra da yaşamakta mıdır? Uzaktan çalışma ile iş ve birey odaklı siber zorbalığa maruz kalma riski daha mı çoktur? Tüm bu sorulara cevap aramak hem de uzaktan çalışma sürecinde iş ve birey odaklı siber zorbalığın örgütsel dışlanmaya etkisini belirlemek araştırmanın amacını oluşturmaktadır.

Araştırmanın modeli ve hipotezler

Yapısal eşitlik modellerinden biri olan yapısal regresyon modeli kullanılmıştır. Gizil değişkenler arasındaki gözlemlenen ilişkiler konusundaki teorileri test etmek için kullanılmaktadır. Yapısal eşitlik modelleri, önerilen teorik modelin sınanması ya da bu modelin hipotezlerinin test edilmesi temeline dayanmaktadır. Bu modelde bulunan her bir yol test edilen hipotezi göstermektedir (Bayram, 2013: 17-18). Şekil 3'de araştırmanın modeli yer almaktadır.



Şekil 3: Araştırmanın Modeli

Araştırmanın hipotezleri:

H_1: *Birey odaklı dijital zorbalık örgütsel dışlanmayı etkiler.*

H_2: *İş odaklı dijital zorbalık örgütsel dışlanmayı etkiler.*

H_3: *Uzaktan çalışma sıklığı dijital zorbalık ile anlamlı ve olumlu ilişkilidir.*

H_4: *Uzaktan çalışma sıklığı örgütsel dışlanma ile anlamlı ve olumlu ilişkilidir.*

Araştırmanın evren ve örneklemi

Araştırmanın evreni İstanbul ilinde Kasım 2021 ve Şubat 2022 tarihleri arasında eğitim, bilişim sektörü, finans, inşaat, kültür, sanat ve tasarım, ticaret (satış ve pazarlama), elektrik ve elektronik, sağlık, ulaştırma, lojistik ve haberleşme, medya, iletişim ve yayıncılık, gıda, tekstil, hazır giyim ve deri, otomotiv, turizm, konaklama, yiyecek-içecek hizmetleri, toplumsal ve kişisel hizmetler sektörlerinde faaliyet gösteren çalışanlardan oluşmaktadır. Çalışma ile ilgili olarak İstanbul Esenyurt Üniversitesi'nden 01.10.2021 tarihli ve 2021/09-07 No 'lu gerekli etik kurul izni alınmıştır. Kolayda örneklem yöntemi kullanılarak 01 Kasım - 30 Şubat 2022 tarihleri arasında çevrimiçi anket ile 404 uzaktan çalışma yöntemiyle çalışan kişiye ulaşılmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçekler

Araştırmada altı sorudan oluşan "Kişisel Bilgi Formu", on yedi sorudan oluşan "Siber Zorbalık Ölçeği", on beş sorudan oluşan "Örgütsel Dışlanma Ölçeği" kullanılmaktadır.

Siber zorbalık ölçeği, Kanbur ve Kanbur'un (2018) Farley ve diğerleri (2016) tarafından geliştirilen "İşyerinde Siber Zorbalık Ölçeğinin (İSZÖ) Türkçeye çeviri yapılan formu kullanıldı. Kanbur ve Kanbur'un (2018), kullandığı ölçek, İş Odaklı Siber Zorbalık ve Birey Odaklı Siber Zorbalık olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Ölçek, beşli Likert puanlama sistemine göre hazırlanmıştır (1= Hiç, 2= Ara sıra, 3= Ayda bir, 4= Hafta bir, 5= Hergün). Orijinal ölçeğin iş odaklı siber zorbalık boyutu için iç tutarlılık 0,90, birey odaklı siber zorbalık boyutu içinse 0,81'dir (Farley vd., 2016). Kanbur ve Kanbur'un (2018) ölçtüğü iç tutarlılık değerleri ise şöyledir: İş odaklı siber zorbalık boyutu için 0,88, birey odaklı siber zorbalık boyutu içinse 0,90 olarak ölçülmüştür.

Örgütsel dışlanma ölçeği için, Ferris, Brown, Berry ve Lian (2008) tarafından geliştirilen "İşyerinde Dışlanma" (Workplace Ostracism) ölçeğinden yararlanılarak Türkçe'ye Abaslı ve Özdemir (2019) tarafından çevrilen ölçek kullanılmıştır. Abaslı ve Özdemir'in (2019) kullandığı ölçek örgütsel dışlanma ölçeği beşli Likert tipine göre hazırlanmıştır (1= Hiç, 2=Bazen, 3=Kararsızım, 4=Sıklıkla, 5=Her zaman), bu ölçek hiçleştirme ve yalnızlaştırma olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin tümünün iç

tutarlılığı 0,97, hiçleştirme boyutunun iç tutarlılığı 0,96, yalnızlaştırma boyutunun iç tutarlılığı ise 0,88'dir.

Araştırmada kullanılan analizler

Araştırmada demografik ve işyeri özelliklerinin dağılımlarını belirlemek için frekans analizi, demografik ve iş yeri özelliklerine göre örgütsel dışlanma ve iş ve birey odaklı siber zorbalığa maruz kalma düzeylerinin farklılığını ölçümlemek için Bağımsız Grup T Testi, Tek Yönlü Varyans (ANOVA), Kruskal Wallis H ve Mann Whitney U Analizleri kullanılmıştır. Birey ve iş odaklı siber zorbalık ve örgütsel dışlanma ölçeklerinin geçerliliğini doğrulamak için Yapısal Eşitlik Modellerinden (YEM) Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) kullanılmıştır. Uzaktan çalışma sürecinde birey ve iş odaklı siber zorbalığın örgütsel dışlanmaya etkisini belirlemek içinse Yapısal Regresyon Modeli kullanılmaktadır.

Tablo 1: DFA Uyum İyiliği Değer Aralıkları

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
CMIN/DF	≤3	≤5
RMSEA	≤0,05	≤0,08
GFI	≥ 0,900	≥0,850
AGFI	≥0,900	≥0,850
NFI	≥0,950	≥0,900
CFI	≥0,970	≥0,900
TLI	≥0,950	≥0,900

Kaynak: (Meydan ve Şeşen, 2015: 37; Gürbüz ve Şahin, 2016: 337).

Bulgular

Çalışanların demografik ve işyeri özelliklerinin dağılımları, demografik ve işyeri özelliklerine göre örgütsel dışlanma ile iş ve birey odaklı siber zorbalığa maruz kalma düzeylerinin farklılığını test etmek için farklılık analizleri, siber zorbalık ile örgütsel dışlanma ölçeklerinin geçerliliğini doğrulamak için yapısal eşitlik modellerinden doğrulayıcı faktör analizi ve uzaktan çalışma sürecinde birey ve iş odaklı siber zorbalığın örgütsel dışlanmaya etkisini belirlemek için yapısal eşitlik modellerinden bir diğer olan yapısal regresyon modeli bulguları bu bölümde yer verilecektir.

Demografik ve çalışanların işyeri özelliklerin dağılımları

Çalışanların uzaktan çalışma durumları, çalışma şekli, cinsiyet, çalıştıkları sektörler, toplam iş deneyimleri ile çalıştıkları iş yerinde bulunan mevcut personel sayılarının frekans ve yüzde dağılımları verilmektedir.

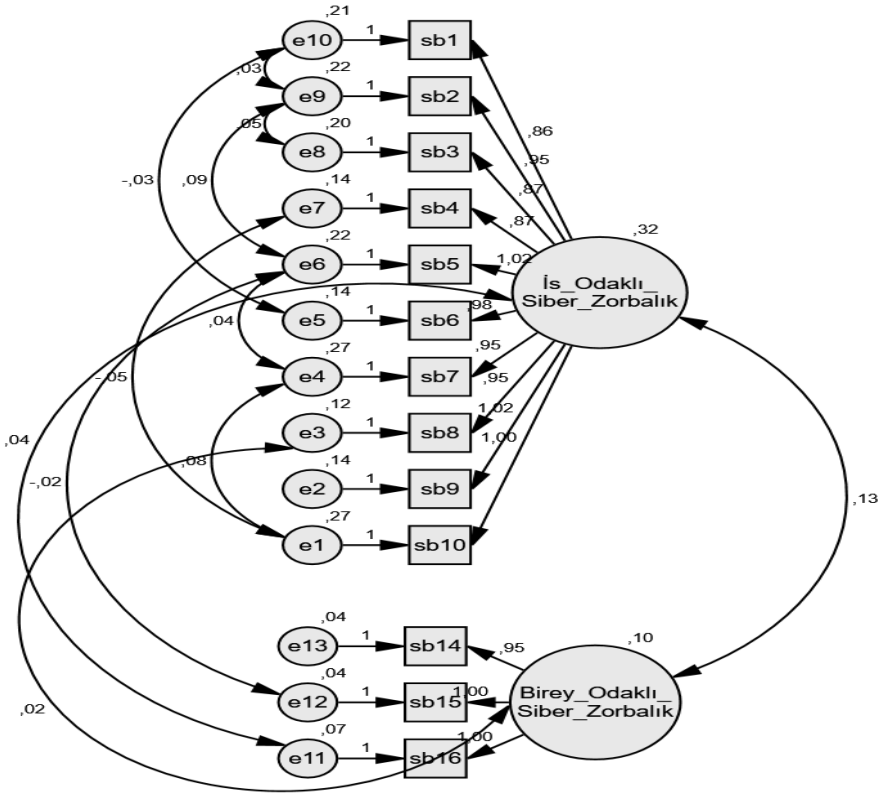
Tablo 2: Çalışanların Demografik ve İşyeri Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

		Frekans (n)	Yüzde (%)			Frekans (n)	Yüzde (%)
Uzaktan çalışma durumları	Hiç Uzaktan Çalışmam	83	20,5	Çalışılan sektör (devamı)	Elektrik ve Elektronik	22	5,4
	Kısmen Uzaktan Çalışırım	61	15,1		Sağlık	22	5,4
	Kararsızım	89	22,0		Ulaştırma, Lojistik ve Haberleşme	22	5,4
	Sık Sık Uzaktan Çalışırım	104	25,7		Medya, İletişim ve Yayıncılık	18	4,5
	Hep Uzaktan Çalışırım	67	16,6		Gıda	11	2,7
	Toplam	404	100,0		Tekstil, Hazır Giyim ve Deri	9	2,2
Çalışma şekli	Dönemsel zamanlı	5	1,2		Otomotiv	6	1,5
	Serbest zamanlı (Freelance)	21	5,2		Turizm, Konaklama, Yiyecek-İçecek Hizmetleri	6	1,5
	Tam zamanlı	341	84,4		Toplumsal ve Kişisel Hizmetler	2	0,5
	Yarı zamanlı	37	9,2		Toplam	404	100,0
	Toplam	404	100,0	Toplam iş deneyimi	0-3 yıl	113	28,0
Cinsiyet	Erkek	214	53,0		4-10 yıl	206	51,0
	Kadın	190	47,0		11 yıl ve üzeri	85	21,0
	Toplam	404	100,0		Toplam	404	100,0
Çalışılan sektör	Eğitim	143	35,4	İşyerinde çalışan sayısı	0-10 personel	55	13,6
	Bilişim Teknolojileri	42	10,4		11-50 personel	64	15,8
	Finans	27	6,7		51-200 personel	125	30,9
	İnşaat	27	6,7		201 personel ve üzeri	160	39,6
	Kültür, Sanat ve Tasarım	24	5,9		Toplam	404	100,0
	Ticaret (Satış ve Pazarlama)	23	5,7				

Pandemi süreci çalışanlar ve işyeri sahipleri için pek çok uygulamanın hayata geçirilmesine yol açmıştır. Bu uygulamalardan bir tanesi olan uzaktan çalışmadır. Araştırma yapılan sektörlerde çalışanların %25,7'si (n: 104) sık sık uzaktan çalıştığını belirtmiştir. Bu çalışanların %22,0'ı (n:89) uzaktan çalışma düzeyine cevap verme konusunda kararsız kaldıkları ve %20,5'inin de (n: 83) hiç uzaktan çalışmadığı görünmüştür. Üretim sektöründe çalışanları göz önünde bulunduracak olursak hiç uzaktan çalışmayanların olduğu gerçeğini göz ardı edemeyiz. Çalışmamızda uzaktan çalışanların çoğunlukta olmasını değerlendirirsek, çalışanların beyaz yakalı (yani masa başı çalışan) olması ve sürekli yakın mesafede çalışması durumundan dolayı bu kişilerin uzaktan çalışması gerektiğini öne sürebiliriz. Çalışanların çoğunluğunun tam zamanlı çalışan (%84,4; n:341) olduğu sonucu da tabloda görünmektedir. Hem tam zamanlı çalışıp hem beyaz yakalı olmaları onların uzaktan çalışmasının mümkün olduğunu söyleyebiliriz. Bu kişilerin %53'ü (n: 214) erkek, %47'si (n:190), %35,4'ü (n:143) eğitim sektöründe, %10,4'ü (n:42) bilişim sektöründe çalışmaktadır. Uzaktan çalışmanın, eğitim ve bilişim sektöründe çalışanların çoğunlukta olduğu sonucu bize eğitimin ve bilişimin uzaktan da yürütülebileceğini göstermektedir. Katılımcıların %51'i (n:206) 4-10 yıl arasında çalışanlardan, %28'i (n:113) 0-3 yıl arasında çalışanlardan oluşmaktadır, geriye kalan %21,0'ı da (n:85) 11 yıl ve üzeri toplam iş deneyimine sahiptir. Bu kişilerin çalıştıkları iş yerindeki personel sayısı değerlendirmeye alınacak olursa, araştırmaya katılan %39,6 (n:160) oranındaki kişilerin çalıştıkları firmada 201 personel ve üzerinde çalışan olduğu, %30,9'unun da (n:125) çalıştığı firmada 51-200 kişi, %15,8'inin (n:64) 11-50 kişi, %13,6'sının da (n:55) 0-10 kişi arasında personel çalıştığı belirlenmiştir.

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Siber zorbalık ve örgütsel dışlanma ölçeklerinin geçerlilik testi amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi gözlemlenen değişkenlerin (siber zorbalık ve örgütsel dışlanma ölçeklerinin maddeleri) bir gizil değişkeni oluşturup oluşturmadığının veya birden fazla gizil değişken (siber zorbalık boyutlarından iş ve birey odaklı siber zorbalık değişkenleri ile örgütsel dışlanma değişkeni) tarafından ölçülmektedir. Şekil 2'de siber zorbalık ölçeğinin birincil düzey DFA modeli verilmektedir. Birincil düzey DFA, oluşturulmuş olan faktörler (gizil değişkenlerin) arasındaki ilişkiyi de modele dahil eden analizdir. Birincil düzey DFA modelinde faktörler (gizil değişkenler) çift yönlü ok/oklar (kovaryanslar) ile bağlanır (Meydan ve Şeşen, 2011: 76).



Şekil 4: Siber Zorbalık Ölçeğinin Birincil Düzey DFA Modeli

Yukarıdaki modelde iş odaklı siber zorbalık ve birey odaklı siber zorbalık faktörlerinin hata terimleri arasında kovaryans ilişkileri kurulmuştur (Bollen, 1989; Çelik, 2009: 27; Akgenç, 2018: 35; Yurttaş, 2020: 116). Siber zorbalık ölçeği iki boyutludur; on gözlemlenen değişkeni iş odaklı siber zorbalık, üç gözlemlenen değişkeni ise birey odaklı siber zorbalıktır. Siber Zorbalık Ölçeğinin kritik değer değeri

(CR) 0,99 ve ortalama açıklanan varyans (AVE) değeri 0,90'dır. CR değerinin AVE değerlerinden büyük olması ve AVE değerinin de 0,5'ten büyük olması beklenmektedir (Yaşlıoğlu, 2017: 82). Bu yorum tablo sonuçlarının kabul edilebilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 3'te birinci düzey DFA modeli uyum değerleri verilmektedir.

Tablo 3: Siber Zorbalık Ölçeğinin Model Uyum Özeti

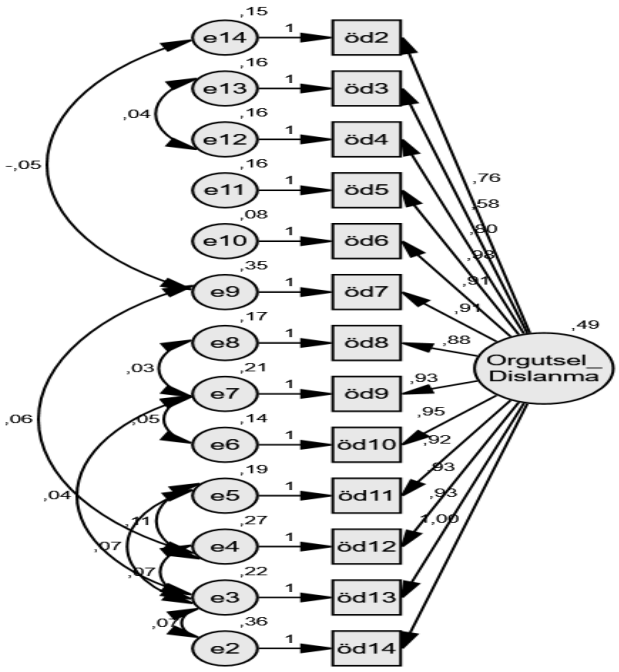
Uyum İndeksleri	Araştırma Modeli (n=404)	İyi Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri
X^2 Değeri (CMIN)	106,889	Anlamlı olmaması	-
Serbestlik Derecesi (DF)	54		
p	0,000	≤0,01	-
X^2/df (CMIN/DF)	1,979	≤3	≤4-5
Standartlaştırılmış Uyum İyiliği İndeksi (NFI)	0,973	≥0,950	0,900≤NFI≤0,940
Artırmalı Uyum İndeksi (IFI)	0,986	≥0,950	0,900≤IFI≤0,900
Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI)	0,986	≥0,970	≥0,950
Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA)	0,049	≤0,05	0,06≤RMSEA≤0,08
Artık Temelli Uyum İndeksi (RMR)	0,010	≤0,05	0,06≤RMSEA≤0,08

Siber zorbalık ölçeği on yedi maddedir. Ölçekteki dört madde analizde iyi uyum göstermediğinden dahil edilmemiştir. Yukarıda verilen tablo modele ait serbestlik derecesi 54, anlamlılık düzeyi 0,000, ki-kare değeri 106,889 bilgilerini içermektedir. RMR 0,010 değeri ve RMSEA 0,049 değeri ile iyi uyum gösterdiği görülmüştür. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirliği doğrulanmıştır. Tablo 4'te siber zorbalık ölçeğinin DFA modeline ilişkin faktör yükleri ve Cronbach alfa katsayılarına yer verilmiştir.

Tablo 4: Siber Zorbalık Ölçeğinin DFA Modeline İlişkin Faktör Yükleri ve Güvenilirlik Katsayıları Sonuçları

Boyutlar	Maddeler	Faktör	Cron.
Birey Odaklı Siber Zorbalık	sb9. Bana zarar veren iletişimlere konu oldum	0,845	0,940
	sb8. İş rolüm ile ilgili grup iletişimlerinde bertaraf edildim.	0,841	
	sb6. Bir iş arkadaşımdan kaba talepler aldım	0,835	
	sb4. Beni olumsuz gösteren mesajlar diğer bir çalışan tarafından başkalarına gönderildi	0,796	
	sb5. Yaptığım iş adil olmayan biçimde eleştirildi.	0,776	
	sb2. İş problemleri için adil olmayan biçimde suçlandım.	0,756	
	sb3. Saldırgan bir tutumla yazılmış mesajlar aldım	0,743	
	sb10. Makul olmayan iş talepleri aldım	0,737	
	sb1.Saygısız üslubu olan mesajlar aldım	0,727	
	sb7. Çelişkili bilgi gönderildi.	0,725	
İş Odaklı Siber Zorbalık	sb15. Tehdit edici mesajlar aldım	0,854	0,856
	sb14. Beni hedef alan küfür içerikli mesajlar aldım	0,830	
	sb16. Yeterliliğimi haksızca sorgulayan mesajlar aldım.	0,766	

Siber zorbalık ölçeğinin boyutlarından biri olan birey odaklı siber zorbalık faktör yükleri 0,845-0,725 değerleri arasında yer almakta olup, iş odaklı zorbalığın faktör yükleri 0,854-0,766 değerleri arasındadır. Bu değerler oldukça yüksek değerdedir bu yüzden bu ölçeğe ait on üç maddenin analize dahil edilmiştir. Birey odaklı siber zorbalık boyutunun Cronbach alfa katsayısı 0,940, iş odaklı zorbalık boyutunun ise Cronbach alfa katsayısı 0,856 olarak ölçülmektedir. Bu değerler bu boyutlara ait maddelerin yüksek güvenilirlikte olduğunu göstermektedir. On üç maddelik siber zorbalık ölçeğinin Cronbach alfa katsayısı da 0,941'dir yani ölçeğin tutarlılığı yüksektir. Şekil 3'te örgütsel dışlanma ölçeğinin tek faktörlü DFA modeli gösterilmektedir. Tek faktörlü modeller gözlenebilen tüm değişkenlerin tek bir faktör altında toplandığı model olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel dışlanma ölçeği yapılan DFA'ya göre on üç maddeli olarak doğrulanmış tek bir faktör altında toplanan bir ölçek olarak ölçülmektedir.



Şekil 5: Örgütsel Dışlanma Ölçeğinin Tek Faktörlü DFA Modeli

Araştırmada örgütsel dışlanma ölçeği için yapılan DFA sonucunda tek faktörlü modelde örgütsel dışlanma adında bir gizil değişkene yönelik, kendisine bağlanan gözlenen değişkenler (on üç madde) açıklanmaktadır. Siber Zorbalık Ölçeğinin kritik değer değeri (CR) 0,99 ve ortalama açıklanan varyans (AVE) değeri 0,90'dır. Örgütsel Dışlanma ölçeğinin CR değeri 0,98 ve AVE değeri de 0,79'dur. CR değerinin AVE değerlerinden büyük olması ve AVE değerinin de 0,5'ten büyük olması sonuçların kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. Tablo 5'te örgütsel dışlanma ölçeğine ilişkin modelle veriler arasındaki uyum değerlerine yer verilmektedir.

Tablo 5: Örgütsel Dışlanma Ölçeğinin Tek Faktörlü DFA Modelinin Uyum Değerleri

Uyum İndeksleri	**Araştırma Modeli (n=404)**	**İyi Uyum Değerleri**	**Kabul Edilebilir Uyum Değerleri**
X2 Değeri(CMIN)	175,794	Anlamlı olmaması	-
Serbestlik Derecesi(DF)	55		
p	0,000	≤0,01	-
X2/df(CMIN/DF)	3,196	≤3	≤4-5
Standartlaştırılmış Uyum İyiliği İndeksi	0,965	≥0,950	0,900≤NFI≤0,940
Artırmalı Uyum İndeksi(IFI)	0,976	≥0,950	0,900≤IFI≤0,900
Karşılaştırmalı Uyum İndeksi(CFI)	0,976	≥0,970	≥0,950
Yaklaşık Hataların Ortalama Kare Kökü(RMSEA)	0,074	≤0,05	0,06≤RMSEA≤0,08
Artık Temelli Uyum İndeksi(RMR)	0,016	≤0,05	0,06≤RMSEA≤0,08

Örgütsel dışlanma ölçeği on üç maddedir. CFI indeksi 0,976 olduğu için yine iyi uyumludur, mutlak ve artık temelli uyum indeksleri iyi uyum göstermiştir. DFA sonucunda ölçeğin geçerliliği doğrulanmıştır. Tablo 6'da örgütsel dışlanma ölçeğinin faktör yükleri ve Cronbach alfa katsayı değerleri verilmektedir.

Tablo 6: Örgütsel Dışlanma Ölçeği Tek Faktörlü DFA Modelinin Faktör Yükleri ve Tutarlık Sonuçları

	Faktör Yükleri	Cronbach Alfa Katsayısı
öd6. Benimle konuşmak konusunda isteksizdirler.	0,915	0,962
öd10. Beni önemsemezler.	0,874	
öd5. Zorunlu haller dışında beni grup çalışmalarına dahil etmezler.	0,866	
öd8. Benimle göz teması kurmaktan kaçınırlar.	0,830	
öd11. Mola zamanlarında beni aralarına almazlar.	0,830	
öd9. İşle ilgili bilgileri benden gizlerler.	0,819	
öd13. Benimle yaptıkları konuşmayı kısa tutarlar.	0,816	
öd2. Beni dışlarlar.	0,813	
öd4. Benden uzak dururlar.	0,812	
öd12. Molalarda dışarıya çıktıklarında bir şey isteyip istemediğimi sormazlar.	0,781	
öd14. Benimle zorunlu hallerde iletişim kurarlar.	0,759	
öd7. Sosyal faaliyetlere beni davet etmezler.	0,736	
öd3. Ben geldiğimde ortamı terk ederler.	0,712	

Örgütsel dışlanma ölçeğinin faktör yükleri 0,915-0,712 değerleri arasında yer almaktadır, değerler oldukça yüksektir. Bu yüzden ölçeğe ait sadece on üç madde analize dahil edilmiştir. Örgütsel dışlanma ölçeğinin Cronbach alfa katsayısı 0,962 olarak ölçülmektedir. Bu değer ölçeğin yüksek güvenilirlikte olduğunu göstermektedir.

Farklılıkların tespitine dönük yapılan analizler

Cinsiyet, uzaktan çalışma durumu, çalışma şekli, çalışılan sektör, toplam iş deneyimi, iş yerinde çalışan sayısı ve aylık gelir değişkenlerine göre örgütsel dışlanma ve birey ve iş odaklı siber zorbalık değişkenleri arasında istatistiksel olarak bir farklılığın var olup olmadığını belirlemek için fark analizleri yapılmaktadır. Fark analizlerinden Bağımsız Grup T Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), Kruskal Wallis H testi ve Mann Whitney U testleri kullanılmaktadır. Aşağıda sadece istatistiksel olarak anlamlı olanların bulguları değerlendirilmektedir.

Tablo 7: Cinsiyet Değişkenine Göre İş Odaklı Siber Zorbalık Boyutu Arasındaki Farklılık Sonuçları

		n	$\bar{X}$	SS	t	P
İş Odaklı Siber Zorbalık	Erkek	214	1,349	0,534	-2,859	0,004
	Kadın	190	1,509	0,584		

Bağımsız Grup T testi sonuçlarına göre, cinsiyet değişkenine göre iş odaklı siber zorbalık boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır (p≤0,01). Ortalama sonuçlar incelendiğinde kadın çalışanların ($\bar{X}$:1,509) iş odaklı siber zorbalığı erkek çalışanlara ($\bar{X}$:1,349) göre daha fazla yaşadığı sonucuna ulaştırmaktadır.

Tablo 8: Çalışma Şekline Göre İş Odaklı Siber Zorbalık Boyutu Arasındaki Farklılık Sonuçları

		n	$\bar{X}$	SS	X^2	p	Mann Whitney U
İş Odaklı Siber Zorbalık	Dönemsel zamanlı (1)	5	1,640	0,594	11,055	0,011	(2-3) (2-4)
	Serbest zamanlı (Freelance) (2)	21	1,748	0,708			
	Tam zamanlı (3)	341	1,414	0,552			
	Yarı zamanlı (4)	37	1,308	0,518			
	Toplam	404	1,424	0,563			

Grup gözlemleri otuzdan küçük olanlar parametrik olmayan testler kullanılmaktadır. Parametrik olmayan test olan Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre, çalışma şekli değişkenine göre iş odaklı siber zorbalık boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır (p≤0,05). Mann Whitney U testi ile çalışma şekli gruplarına göre ikili karşılaştırma yapılmaktadır. İkili karşılaştırma sonuçlarına göre serbest çalışan ile tam zamanlı çalışan arasında; serbest çalışan ile yarı zamanlı çalışan arasında anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmektedir. Bu farklılık düzeyleriyse ortalama sonuçlara göre değerlendirilmektedir. Ortalama sonuçlar bize serbest çalışanların ($\bar{X}$:1,748) iş odaklı siber zorbalığı

tam zamanlı çalışanlara ($\bar{X}$:1,414) göre daha fazla yaşadığı tahminini yaptırmaktadır. Ayrıca ortalama sonuçlar serbest çalışanların ($\bar{X}$:1,748) yarı zamanlı çalışanlara ($\bar{X}$:1,414) göre iş odaklı siber zorbalığı daha çok yaşadığını göstermektedir. Serbest çalışan kişilerin bir kuruma bağlı olmaması tam ve yarı zamanlı çalışanlara göre daha fazla iş odaklı siber zorbalığa uğratmaktadır. Çünkü tam ve yarı zamanlı çalışan kişiler üzerinde kurum desteği iş odaklı siber zorbalığı zorlaştırıyor olabilir.

Tablo 9: Çalışılan Sektör Değişkenine Göre İş Odaklı Siber Zorbalık Boyutu Arasındaki Farklılık Sonuçları

		n	$\bar{X}$	SS	X^2	p	Mann Whitney
İş Odaklı Siber Zorbalık	Bilişim Teknolojileri (1)	42	1,340	0,542	35,933	0,001	(1-5), (1-10), (1-12) (2-3), (2-4), (2-7) (3-5), (3-8), (3-10), (3-12), (4-5), (4-8), (4-10), (4-12), (4-15) (5-7), (6-10), (6-12) (7-8), (7-10), (7-12), (7-15)
	Eğitim (2)	143	1,454	0,543			
	Elektrik ve Elektronik (3)	22	1,282	0,558			
	Finans (4)	27	1,215	0,363			
	Gıda (5)	11	1,455	0,356			
	İnşaat (6)	27	1,304	0,491			
	Kültür, Sanat ve Tasarım (7)	24	1,267	0,546			
	Medya, İletişim ve Yayıncılık (8)	18	1,494	0,577			
	Otomotiv (9)	6	1,433	0,784			
	Sağlık (10)	22	1,664	0,680			
	Tekstil, Hazır Giyim ve Deri (11)	9	1,433	0,806			
	Ticaret (Satış ve Pazarlama) (12)	23	1,743	0,702			
	Toplumsal ve Kişisel Hizmetler (13)	2	2,100	1,131			
	Turizm, Konaklama Yiyecek-İçecek Hizmetleri (14)	6	1,333	0,418			
	Ulaştırma, Lojistik ve Haberleşme (15)	22	1,423	0,498			
	Toplam	404	1,424	0,563			

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre, çalışılan sektör değişkenine göre iş odaklı siber zorbalık boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır (p≤0,01). Mann Whitney U testi ikili karşılaştırma sonuçlarına göre bilişim teknolojileri sektöründe çalışanlar ile gıda sektöründe çalışanlar; bilişim sektöründe çalışanlar ile sağlık sektöründe çalışanlar; bilişim sektöründe çalışanlar ile ticaret sektöründe çalışanlar arasında anlamlı farklılıklar vardır. Bu farklılık düzeylerini ise ortalama sonuçlara göre değerlendirsek, gıda sektöründe çalışanlar ($\bar{X}$:1,455) iş odaklı siber zorbalığı bilişim sektörü çalışanlarına ($\bar{X}$:1,414) göre daha fazla yaşamaktadır. Ayrıca ortalama sonuçlar serbest sağlık sektöründe çalışanlar ($\bar{X}$:1,664) bilişim sektörü çalışanlarına göre iş odaklı siber zorbalığı daha çok yaşadığını göstermektedir. Yine ticaret ile uğraşanlar ($\bar{X}$:1,743) bilişim sektöründe çalışanlara göre iş siber zorbalığı daha çok yaşamaktadır. Bu sonuç doğal olan bir sonuç olarak görülebilir. Bilişim sektörü çalışanları siber zorbalığı yönetebilecek bilgiye sahip oldukları için ticaret, gıda ve sağlık sektörü çalışanlarına göre daha az siber zorbalık yaşamaktadır. Pandemi döneminde yoğun çalışmanın yaşandığı sektörde sağlık sektörü çalışanlarının daha fazla siber zorbalığa uğramaları mümkün olmaktadır.

Tablo 10: Toplam İş Deneyimi Değişkenine Göre Birey Odaklı Siber Zorbalık Boyutunun Farklılık Sonuçları

		n	$\bar{X}$	SS	F	p	Tamhane
Birey Odaklı Siber Zorbalık	0-3 yıl (1)	113	1,186	0,353	3,721	0,025	(2-3)
	4-10 yıl (2)	206	1,217	0,355			
	11 yıl ve üzeri (3)	85	1,098	0,266			
	Toplam	404	1,183	0,340			

Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları değerlendirildiğinde, çalışanların toplam iş deneyimi değişkenine göre birey odaklı siber zorbalık boyutunun istatistiksel olarak farklılık gösterdiği belirlenmektedir (p≤0,05). Değişken farklılığın homojen olmaması sonucu yapılan Tamhane testi,

grupların ikili karşılaştırılmasına dayanmaktadır. Bu test sonucuna göre 4-10 yıl arasında toplam iş tecrübesine sahip çalışanlar ile 11 yıl ve üzeri toplam iş deneyimine sahip çalışanlara göre birey odaklı siber zorbalık yaşama düzeyi farklılık göstermektedir. Bu farklılığı ortalama sonuçlara bakarak değerlendirebiliriz. 4-10 yıl toplam iş deneyimine sahip çalışan ($\bar{X}$:1,217) 11 yıl ve üzeri ($\bar{X}$:1,098) toplam iş deneyimine sahip çalışanlara göre daha fazla birey odaklı siber zorbalık yaşadığı sonucuna varılmaktadır. Yani deneyimi az çalışanlar fazla olanlara göre birçok konuda deneyimsiz oldukları için birey odaklı siber zorbalığı daha fazla yaşayabilmektedir.

Tablo 11: Çalışılan Firmanın Personel Sayısına Göre İş Odaklı Siber Zorbalık Boyutunun Farklılık Sonuçları

		n	$\bar{X}$	SS	F	p	Tamhane
İş Odaklı Siber Zorbalık	0-10 personel (1)	55	1,533	0,652	3,075	0,028	(1-2) (2-4)
	11-50 personel (2)	64	1,245	0,417			
	51-200 personel (3)	125	1,425	0,579			
	201 personel ve üstü (4)	160	1,458	0,558			
	Toplam	404	1,424	0,563			

Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları değerlendirildiğinde, çalışanların çalıştıkları firmalarda bulunan personel sayısı değişkenine göre iş odaklı siber zorbalık boyutunun istatistiksel olarak farklılık gösterdiği belirlenmektedir ($p \leq 0,05$). Değişken farklılığın homojen olmaması sonucu yapılan Tamhane testi, grupların ikili karşılaştırılmasına dayanmaktadır. Bu test sonucuna göre 0-10 arasında personel çalıştıran firmalar ile 11-50 arasında personel çalıştıran firmalar; 11-50 arasında personel çalıştıran firmalar ile 201 personel ve üzeri personel çalıştıran firmalardaki çalışanların iş odaklı siber zorbalık yaşama düzeyi farklılık göstermektedir. Bu farklılığı ortalama sonuçlara bakarak değerlendirirsek, az personel çalıştıran firmalarda çalışanlar personel sayısı arttıkça iş odaklı siber zorbalık yaşama olasılığının fazla olduğu sonucuna varılmaktadır. Bu durum personel sayısının az olması çalışanların iş odaklı siber zorbalık yaşama riskini arttırmaktadır. Sebebi personel sayısının azlığı daha az insanla iletişim kurulacağı için kolaylaşmaktadır.

Tablo 12: Sektörlere Göre Uzaktan Çalışma Sıklığı Ortalamaları

Uzaktan Çalışma Ortalamaları

Sektörler	Ort.	N	Std. Sapma
Bilişim Teknolojileri	4,02	42	1,18
Eğitim	3,30	143	1,12
Elektrik ve Elektronik	3,27	22	1,42
Finans	2,81	27	1,30
Gıda	2,09	11	1,64
İnşaat	2,00	27	1,27
Kültür, Sanat ve Tasarım	3,21	24	1,22
Medya, İletişim ve Yayıncılık	3,22	18	1,26
Otomotiv	1,83	6	0,75
Sağlık	2,05	22	1,50
Tekstil, Hazır Giyim ve Deri	2,22	9	1,86
Ticaret (Satış ve Pazarlama)	3,26	23	1,39
Toplumsal ve Kişisel Hizmetler	2,00	2	0,00
Turizm, Konaklama Yiyecek-İçecek Hizmetleri	2,17	6	0,98
Ulaştırma, Lojistik ve Haberleşme	2,45	22	1,44
Toplam	3,03	404	1,38

Tablo 12'de sektörlerin uzaktan çalışma sıklıkları ortalamalarının yer aldığı tabloya yer verilmiştir. Buna göre en yüksek uzaktan çalışma sıklığının bilişim sektöründe yer aldığı görülürken, İnşaat ve Toplumsal, Kişisel Hizmetler uzaktan çalışma sıklığının en düşük olduğu sektörlerdir.

Tablo 13: Sektörlere Göre Uzaktan Çalışma Ortalamaları Kruskal Wallis Testi

Bağımsız Örneklem Kruskal-Wallis Test Özeti

Toplam	404
Test İstatistiği	74,301[a]
Özgürlük Derecesi	14
Asimptotik Sig. (2-taraflı test)	0,000

a. Test istatistiği, bağlar için ayarlanır.

Tablo 13'te sektörlerin uzaktan çalışma ortalamalarının farklılaşmasının test edildiği nonparametrik Kruskal Wallis testi sonucuna göre anlamlı farklar tespit edilmiştir.

Tablo 14: Sektörlerin İkili Karşılaştırmaları

Sektörlerin İkili Karşılaştırmaları

Örneklem 1-Örneklem 2	**Test İstatistiği**	**Std. Hata**	**Std. Test İstatistiği**	**Sig.**	**Düz. Sig.[a]**
İnşaat-Bilişim Teknolojileri	167,652	28,157	5,954	0,000	0,000
Sağlık-Bilişim Teknolojileri	162,537	30,041	5,410	0,000	0,000
Ulaştırma, Lojistik ve Haberleşme-Bilişim Teknolojileri	130,082	30,041	4,330	0,000	0,002
İnşaat-Eğitim	103,670	23,952	4,328	0,000	0,002
Gıda-Bilişim Teknolojileri	158,514	38,661	4,100	0,000	0,004
Sağlık-Eğitim	98,554	26,141	3,770	0,000	0,017
Otomotiv-Bilişim Teknolojileri	184,560	49,817	3,705	0,000	0,022
Finans-Bilişim Teknolojileri	103,745	28,157	3,685	0,000	0,024
Tekstil, Hazır Giyim ve Deri-Bilişim Teknolojileri	144,893	41,928	3,456	0,001	0,058

Her satır, Örneklem 1 ve Örneklem 2 dağılımlarının aynı olduğu sıfır hipotezini test eder.

a. Önem değerleri, çoklu testler için Bonferroni düzeltmesi ile ayarlanmıştır.

Tablo 14'te yer alan test sonuçlarına göre Bilişim Sektörünün İnşaat, Sağlık, Ulaşım-Lojistik-Haberleşme, Gıda, Otomotiv, Finans, Tekstil-Hazır Giyim-Deri sektörlerinden anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Aynı şekilde Eğitim sektörünün İnşaat, Sağlık sektörlerinden anlamlı bir şekilde farklılaştığı bulunmuştur.

Tablo 15: Örgüt Büyüklüğüne Göre Uzaktan Çalışma Ortalamaları

Uzaktan çalışma sıklığı

Örgüt Büyüklüğü	N	Ort.	Std. Sapma
0-10 personel	55	2,49	1,42
11-50 personel	64	3,31	1,43
51-200 personel	125	3,27	1,32
201 personel ve üstü	160	2,90	1,31
Toplam	404	3,02	1,37

Tablo 15'te örgüt büyüklüğünün uzaktan çalışma sıklıkları ortalamalarının yer aldığı tabloya yer verilmiştir. Buna göre en yüksek uzaktan çalışma sıklığına sahip olan örgüt büyüklüğü 11-50 personel aralığındaki "küçük-orta ölçekli" örgütlerken, en düşük uzaktan çalışma sıklığına sahip olan örgüt büyüklüğü 0-10 personel aralığında yer alan "küçük ölçekli" örgütlerdir.

Tablo 16: Sektörler, Uzaktan Çalışma ANOVA

ANOVA

Uzaktan çalışma sıklığı

	Kareler Top.	df	Ort. Kare	F	Belirlilik Kats.
Gruplar Arasında	30,859	3	10,286	5,607	0,001
Grup İçi	733,841	400	1,835		
Toplam	764,700	403			

Tablo 16'da sektörlerin uzaktan çalışma ortalamalarının farklılaşmasının test edildiği parametrik ANOVA testi sonucuna göre anlamlı farklar tespit edilmiştir.

Tablo 17: Örgüt Büyüklüğü, Uzaktan Çalışma Post Hoc

Uzaktan Çalışma Örgüt Büyüklüğü Post Hoc

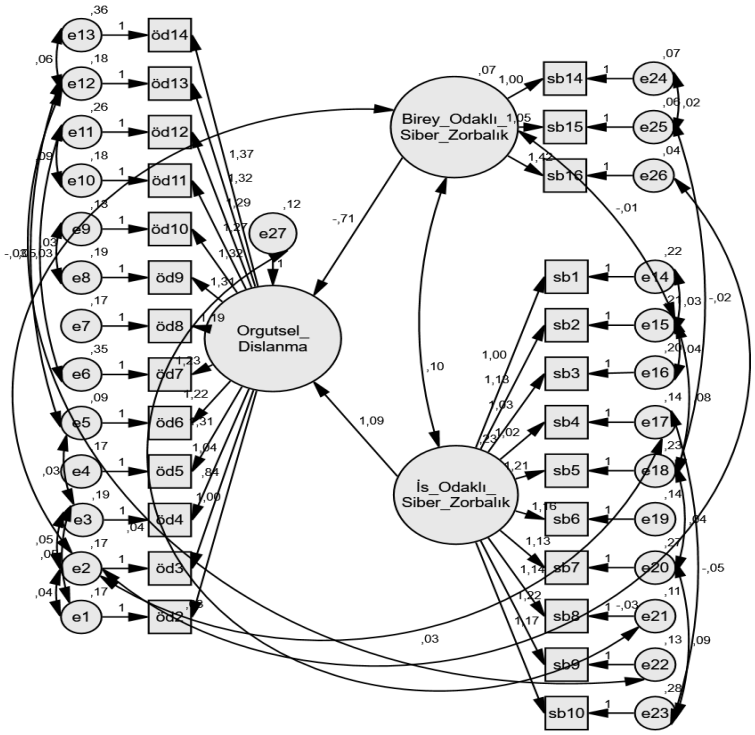
Örgüt Büyüklüğü		Ort. Farkları	Std. Hata	Sig.
0-10 personel	11-50 personel	-0,82*	0,26293	0,012
	51-200 personel	-0,78*	0,22597	0,004
	201 personel ve üstü	-0,41	0,21860	0,236

*. Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 17'de ANOVA testinin sonucuna bağlı olarak gerçekleştirilen Games-Howell Post Hoc testine göre 0-10 personel aralığında yer alan "küçük ölçekli" işletmelerin 11-50 personel aralığında yer alan "küçük-orta ölçekli" ve 51-200 personel aralığında yer alan "orta-büyük ölçekli" örgütlerden anlamlı bir şekilde farklı olarak uzaktan çalışma gerçekleştirdiği bulgulanmıştır.

Yapısal Regresyon Modeli

Araştırmada yapısal eşitlik modelleri içerisinde yer alan yapısal regresyon modeli kullanılmıştır. Bu türdeki modeller, aralarında etkileşim olduğu bilinmemekte olan gizil değişkenlerin ilişkilerinin keşfedilmesine imkân tanımaktadır (Meydan ve Şeşen, 2011: 121). Şekil 4'te uzaktan çalışma süreçlerinde birey ve iş odaklı siber zorbalığın örgütsel dışlanma üzerindeki etkisini gösteren yapısal regresyon modeli gösterilmektedir.



Şekil 6: Yapısal Regresyon Modeli

Çalışanların uzaktan çalışma süreçlerinde iş ve birey odaklı zorbalığa maruz kalmasının örgütsel dışlanmaya etki edip etmediği yapısal regresyon ile açıklanmıştır. Tablo 11'de yapısal regresyon modeline ilişkin uyum değerlerine yer verilmiştir.

Tablo 18: Yapısal Eşitlik Modeli Uyum Değerleri

Uyum İndeksleri	Araştırma Modeli (n=404)	İyi Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri
X2 Değeri(CMIN)	572,981	Anlamlı olmaması	-
Serbestlik Derecesi(DF)	273		
p	0,000	≤0,01	-
X2/df(CMIN/DF)	2,099	≤3	≤4-5
Standartlaştırılmış Uyum İyiliği İndeksi	0,941	≥0,950	0,900≤NFI≤0,940
Artırmalı Uyum İndeksi(IFI)	0,968	≥0,950	0,900≤IFI≤0,900
Karşılaştırmalı Uyum İndeksi(CFI)	0,968	≥0,970	≥0,950
Yaklaşık Hataların Ortalama Kare Kökü(RMSEA)	0,052	≤0,05	0,06≤RMSEA≤0,08
Artık Temelli Uyum İndeksi(RMR)	0,015	≤0,05	0,06≤RMSEA≤0,08

Yukarıdaki tabloda yapısal regresyon modelinin ki-kare değeri 572,981, serbestlik derecesi 273 ve anlamlılık düzeyi 0,000 olarak hesaplanmıştır. RMSEA 0,052 değeri ile ve RMR 0,014 değeri ile de iyi uyum göstermektedir. NFI indeksi 0,941 değeri ile kabul edilebilir uyum gösterdiğine rastlanmıştır. IFI indeksi 0,968 değeri ile belirlenmiş uyum sınırların üzerinde iyi uyumludur. CFI indeksi 0,968 olduğu için yine iyi uyumludur. Genel model, karşılaştırmalı, mutlak ve artık temelli uyum indeksleri iyi uyum göstermektedir. Yapısal regresyon sonuçları çalışanların birey ve iş odaklı dijital zorbalığa maruz kalmasının örgütsel dışlanmaya etkisini doğrulamıştır. Tablo 19'da yapısal regresyon modelinin regresyon ağırlıkları verilmektedir.

Tablo 19: Yapısal Regresyon Modeli Regresyon Ağırlıkları

			β	B	SE	p
Örgütsel Dışlanma	<---	Birey Odaklı Siber Zorbalık	0,354	-0,712	0,167	0,000
Örgütsel Dışlanma	<---	İş Odaklı Siber Zorbalık	1,005	1,087	0,110	0,000

Çalışanların birey odaklı ve iş odaklı dijital zorbalığa maruz kalmaları örgütsel dışlanmaya etki etmektedir (p=0,00≤0,01). Birey odaklı siber zorbalık örgütsel dışlanmayı negatif yönde etki ederken iş odaklı siber zorbalık örgütsel dışlanmayı pozitif yönde etki etmektedir. Böylece yapısal regresyon modelinin doğrulanması sonucu hipotez 1 ve hipotez 2'nin kabul edildiği belirlenmektedir.

Tablo 20: Uzaktan Çalışma ve Örgütsel Dışlanma, Siber Zorbalık Korelasyon Tablosu

		Örgütsel Dışlanma	Siber Zorbalık
Uzaktan Çalışma	Pearson Korelasyon	0,006	0,044
	Sig. (2-kuyruklu)	0,898	0,374
	N	404	404

Uzaktan çalışmanın örgütsel dışlanma ve siber zorbalık ile ilişkisinin test edildiği korelasyon testi sonucunda uzaktan çalışma sıklığının ne örgütsel dışlanma ne de siber zorbalık ile anlamlı bir ilişki içinde bulunduğu bulgulanmıştır. H3 ve H4 hipotezleri reddedilmiştir.

Tartışma ve sonuç

Bu çalışmanın temel amacı çalışanların uzaktan çalışma ile iş ve birey odaklı dijital zorbalığa maruz kalmanın örgütsel dışlanmaya etki edip etmediğini araştırmaktır. Uzaktan çalışma süreci ofis ortamında çalışmaya göre örgütsel iletişim ve bireyler arası ilişkilerde değişikliğe sebep olmuştur. Uzaktan çalışma süreci içerisinde daha önce hiç bulunmayan kurumlar pandemi ile tamamen bu sürece geçmiş ve bu durumun sonucu çalışanların iş süreçlerine de yansıdığı düşünülmektedir. Araştırmada %47'si (190) kadın, %53' ü (214) erkek olmak üzere toplam 404 katılımcı yer almaktadır. Çalışma yapısal eşitlik modellemesi ile test edilmiş olup; uzaktan çalışma süreçlerinde birey odaklı ve iş odaklı dijital zorbalığa maruz kalmaları örgütsel dışlanmaya etki etmektedir (p=0,01). Birey odaklı siber zorbalık

örgütsel dışlanmayı negatif yönde etki ederken iş odaklı siber zorbalık örgütsel dışlanmayı pozitif yönde etki etmekte olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre sektörler arası farklılıklar bulunmaktadır ve Tablo 14'te yer alan test sonuçlarına göre Bilişim Sektörünün İnşaat, Sağlık, Ulaşım-Lojistik-Haberleşme, Gıda, Otomotiv, Finans, Tekstil-Hazır Giyim-Deri sektörlerinden anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Aynı şekilde Eğitim sektörünün İnşaat, Sağlık sektörlerinden anlamlı bir şekilde farklılaştığı bulunmuştur.

Ademiluyi, Li ve Park; Çin, Kanada, Tayvan, İran, Amerika Birleşik Devletleri ve Namibya'dan 34 araştırma makalesiyle siber zorbalık ve sosyal dışlanmanın fiziksel ve zihinsel yansımalarını anlamak amacıyla bir inceleme gerçekleştirmiş, sosyal statü, yaş, cinsiyet ve davranışlar arasında, siber zorbalık olaylarının kökenleri ve olasılıkları hakkında yeni bilgiler sunan ilişkilere ulaşmışlardır (2022: 1). Ademiluyi ve diğer araştırmacıların bulgularıyla gerçekleştirilmiş olan çalışmada yer alan fark testlerinin örgütlerin yapıları ve katılımcıların bireysel özelliklerine bağlı olarak ulaştığı sonuçlar örtüşmektedir. Ademiluyi ve diğerlerinin küresel internet iletişim teknolojisi etkinliği göz önüne alındığında, gelecekteki çalışmalarda daha geniş ulusal nüfus aralıkları dikkate alınması gerektiği önerisiyle uyumlu olarak yapmış olduğumuz çalışma, dünyanın değişik ülkelerinde siber zorbalık ve örgütsel dışlanma üzerine yapılan çalışma sonuçlarını destekler ve katkı sunar niteliktedir. Uzaktan çalışmaya bağlı olarak dijital araçların kullanımının artması ve yeni medyanın rolünün kuvvetlenmesine bağlı olarak oluşan durumlarının sonuçlarıyla ilgili çalışmalar bulunmaktadır. Roguska, siber zorbalık konusunu sosyal dışlanmanın çeşitleri olarak anlamayı, mekanizmalarını ve şekillendirilebilecek bir dizi biçimini göstermeyi amaçlamıştır (2021: 1). Medya dışlama sorununun karmaşık ve çok boyutlu olduğu sonucuna varılmıştır. Siber zorbalığın sosyal dışlanmanın nedeni veya bahanesi olarak ortaya çıkabileceği belirtilmiştir. Araştırmacı, "Medyayı bilinçli bir şekilde kullanmak, kullanma becerileri ve bilgisini kullanmak önemli hale geliyor, ancak modern medyayı kullanırken bir amacın ana hatlarını çizmenin daha önemli olduğunu" belirtmektedir. Bu durum dijital araçların ve küresel iletişim ağının zorbalık ve dışlanmanın ortaya çıkması ve yaygınlaşmasına zemin hazırladığının bir göstergesidir.

Erdur-Baker ve Kavşut gerçekleştirdikleri çalışmada erkek öğrencilerin kadın öğrencilere kıyasla daha fazla siber zorbalığa maruz kaldığını bulgulamıştır (Erdur-Baker ve Kavşut, 2007: 31). Bu durum literatürdeki Çolakoğlu ve Sökmez'in (2018) erkek öğretmenlerin daha fazla siber zorbalığa maruz kalma sonucuyla örtüşmektedir. Çolakoğlu ve Sökmez (2018), öğretmenlerde siber zorbalığa yönelik 2162 öğretmenle yapılan araştırmaya göre öğretmenlerin yaklaşık olarak yarısının siber zorbalığa maruz kaldığını, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere kıyasla daha fazla siber zorbalığa maruz kaldığını ve fiziksel güç eşitsizliği nedeniyle kadın öğretmenlerin siber yerine yüz yüze zorbalığa maruz kaldığı bulunmuştur. Bu durum gerçekleştirilen çalışmadaki bulgularla farklılık göstermektedir. Gerçekleştirilen bağımsız Grup T testi sonuçlarına göre ortalama sonuçlar incelendiğinde kadın çalışanların ($\bar{X}$:1,509) iş odaklı siber zorbalığı erkek çalışanlara ($\bar{X}$:1,349) göre daha fazla yaşadığı bulgulanmıştır. Dönmez ve Mete'nin gerçekleştirdiği çalışmada öğretmenlerin cinsiyetine, yaşına, eğitim durumuna, kurumdaki konumuna, kurumdaki çalışma süresine ve medeni durumuna göre örgütsel dışlanma düzeyi incelendiğinde medeni durum haricinde herhangi bir farklılık bulunmamıştır (2019: 350). Çolakoğlu ve Sökmez'in (2018) araştırma sonuçlarında öğretmenlerin yaklaşık %19'unun dışlanmaya maruz kaldığı bulunmuştur (akt: Çakmakçı, 2018). Öz ve Mete 328 öğretmenlere uygulamış oldukları bilimsel çalışmada siber zorbalık tutum ölçeği ile örgütsel dışlanma tutum ölçeği arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (Öz ve Mete, 2021). Bu bulgular gerçekleştirilen çalışmadaki siber zorbalık ve örgütsel dışlanma ilişkisini desteklemektedir. Yapısal regresyon sonuçları çalışanların birey ve iş odaklı dijital zorbalığa maruz kalmasının örgütsel dışlanmaya etkisini ($p=0,00\leq0,01$) doğrulamıştır. İğdeli gerçekleştirdiği yüksek lisans tezi araştırması sonucunda siber zorbalık duyarlılıkları ile siber zorbalık durumları arasında düşük negatif bir ilişki, siber mağduriyet durumları arasında düşük pozitif bir ilişki bulunmuştur (İğdeli, 2018: 58). Yaşanan bu mağduriyet durumlarından birisi de dışlanma olarak değerlendirilebilir. Gerçekleştirilen bir başka çalışmada artan dijital araç kullanımının özellikle daha genç yaş gruplarında siber zorbalığa yol açabileceği belirtilmiştir (Kaygısız, 2020: 171). Bu durum ulaştığımız araştırma bulgularıyla örtüşmektedir. Demir'in gerçekleştirdiği çalışmada sosyal dışlanma ve yaşa bağlı olarak oluşabilecek sonuçların değerlendirildiği çalışma ulaştığımız sonuçlarla örtüşür niteliktedir (Demir, 2020: 186). Test sonuçlarına göre 4-10 yıl arasında toplam iş tecrübesine sahip çalışanlar ile 11 yıl ve üzeri toplam iş deneyimine sahip çalışanlara göre birey odaklı siber zorbalık yaşama düzeyi farklılık göstermekte olup, 4-10 yıl toplam iş deneyimine sahip çalışan ($\bar{X}$:1,217) 11 yıl ve üzeri ($\bar{X}$:1,098) toplam iş deneyimine sahip çalışanlara göre daha fazla birey odaklı siber zorbalık yaşadığı bulunmuş olup, siber zorbalığa da bağlı olarak örgütsel dışlanmanın ilişkisi gösterilmiştir.

Sonuç olarak çalışanların uzaktan çalışma sürecinde birey odaklı ve iş odaklı siber zorbalığın örgütsel dışlanmayı etkilediği sonucuna varılmıştır, uzaktan çalışma sıklığının ise siber zorbalık ve örgütsel dışlanmaya etki etmediği görülmüştür. İşletmelerin uzaktan çalışma süreçlerini daha planlı ve sistematik bir şekilde yönetmesi gerekmektedir. Örneğin çalışanların Microsoft Teams, WhatsApp grubu gibi platformlarda hızlı ve acil bilgi almaları gerektiği durumlarda yöneticilerin ilgili tüm çalışanların bu gruplara dahil edilip edilmediğini denetlemesi ve teyit etmesi gerekmektedir. İş yerinde bilgi gizleme ve çalışanları manipüle etme açısından bu tür uzaktan çalışma ortamlarındaki platformlar kötü niyetli çalışanlar tarafından kullanılabilmektedir. Gruplara dahil edilmeyen çalışanlar başarısız ve sinik olarak diğer çalışma arkadaşları ve yöneticiler tarafından algılanabilmektedir. Bunun sonucunda çalışanlarda oluşacak olan performans ve motivasyon kaybı siber zorbalık ve örgütsel dışlanmanın sonucu olarak gözlemlenebilmektedir. Bu stres yapıcılar çalışma ortamını etkilemektedir hem iç hem de dış çevrenin çalışan memnuniyeti ve bağlılığı üzerindeki etkisini en aza indirmek için mevzuata uygunluk, özel olarak tasarlanmış davranış kuralları ve zorunlu eğitim programları kullanılabilir. İşverenler, işyerindeki bağlantıları güçlendirmek için ekipler oluşturarak siber zorbalığı tespit etmek ve hafifletme stratejileri geliştirmek için eğitim ve öğretim programlarını artırabilirler. İşveren ve çalışanlar arasında daha proaktif bir yaklaşım daha iyi bir örgütsel iletişim benimsemelidir. Bu tarz uygulamalar artırılarak işyerinde daha keyifli bir çalışma ortamı ve örgütsel bağlılık duygusu yaratabilir bu da o işyerinde zorbalık kültürünü etkinleştirme olasılığını azaltabilir. Çalışanların bu durumlardan herhangi biriyle karşılaşmaları durumunda yetkili mercilerle görüşmeleri ve bu konuda etrafındaki insanları bilgilendirmeleri önerilmektedir. Araştırmada İstanbul ilinde farklı sektör çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda kayda değer bulgulara ulaşılmış olsa da bazı sınırlılıklar da söz konusudur. Bu sınırlılıkları aşabilmek için Türkiye' de farklı illerde görev yapan çalışanlardan örneklem alınarak uzaktan çalışma süreçlerinde dijital zorbalığın örgütsel dışlanmaya etkisi incelenebilir. Bu çalışma yapısal eşitlik modellemesi ile kurgulanmıştır. Alanyazında dijital zorbalık ve örgütsel dışlanma değişkenleri üzerine yapılan çalışmalar oldukça kısıtlıdır. Nicel araştırma kapsamında, araştırma içerisine başka değişkenler de eklenerek çok değişkenli farklı çalışmalar gerçekleştirilebileceği düşünülmektedir. Araştırmacılar nitel ve nicel araştırma metodunu karma şekilde kullanarak dijital zorbalığı yordayan değişkenleri test edebilirler.

Hakem Değerlendirmesi / Peer-review:

Dış bağımsız

Externally peer-reviewed

Çıkar Çatışması / Conflict of interests:

Yazar(lar) çıkar çatışması bildirmemiştir.

The author(s) has (have) no conflict of interest to declare.

Finansal Destek / Grant Support:

Yazar(lar) bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

The author(s) declared that this study has received no financial support.

Etik Kurul Onayı / Ethics Committee Approval:

Bu çalışma için etik kurul onayı, İstanbul Esenyurt Üniversitesi Etik Kurulu/Komitesinden 01/10/2021 tarihli ve 2021/09-07 No'lu toplantısında E-12483425-299-8700 sayılı karar ile alınmıştır.

Ethics committee approval was received for this study from Istanbul Esenyurt University Ethics Committee on 01/10/2021 in 2021/09-07 numbered meeting, with the E-12483425-299-8700 document number.

Yazar Katkıları / Author Contributions:

Fikir/Kavram/Tasarım - *Idea/Concept/ Design*: **M.Ö, B.O**. Veri Toplama ve/veya İşleme - *Data Collection and/or Processing*: **M.Ö, B.O** Analiz ve/veya Yorum - *Analysis and/or Interpretation:* **M.Ö, B.O** Kaynak Taraması - *Literature Review:* **M.Ö, B.O** Makalenin Yazımı - *Writing the Article*: **M.Ö, B.O** Eleştirel İnceleme - *Critical Review*: **M.Ö, B.O** Onay - *Approval*: **M.Ö, B.O.**

Kaynakça / References

Abaslı, K. ve Özdemir, M. (2019). Örgütsel Dışlanma Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması, *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* 1(1), 265-282.

Ademiluyi, A., Li, C., & Park, A. (2022). Implications and preventions of cyberbullying and social exclusion in social media: systematic review. *JMIR formative research*, 6(1) 30286.

Akgenç, E. (2018). Çok seviyeli yapısal eşitlik modellemesi ve bir uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

Alhujailli, A., Karwowski, W., Wan, T. T., & Hancock, P. (2020). Affective and stress consequences of cyberbullying. *Symmetry*, *12*(9), 1536.

Aslan, A. ve Doğan, Ö. B. (2017). Çevrimiçi şiddet: Bir siber zorbalık alanı olarak "Potinss" örneği. Marmara İletişim Dergisi, 27, 95–119.

Ayas, T., Aydın, F. ve Horzum, B. M. (2015). Sanal Zorbalık Farkındalık Ölçeği: Geçerlilik ve güvenirlilik çalışması. Online Journal of Technology Addiction & Cyberbullying, 2(2), 38–51.

Ayoko, O. B., Callan, V. J., & Härtel, C. E. (2003). Workplace conflict, bullying, and counterproductive behaviors. The International Journal of Organizational Analysis.

Baruch, Y. (2005). Bullying on the net: Adverse behaviour on e-mail and its impact. Information & Management, 42(2), 361–371. https://doi.org/10.1016/j. im.2004.02.001.

Batmaz, M. ve Ayas, T. (2013). İlköğretim ikinci kademedeki öğrencilerin psikolojik belirtilere göre sanal zorbalık düzeylerinin yordanması. Sakarya University Journal of Education,3(1), 43–53.

Bayar, Y. ve Uçanok, Z. (2012). Okul sosyal iklimi ile geleneksel ve sanal zorbalık arasındaki ilişkiler: Genellenmiş akran algısının aracı rolü. Türk Psikoloji Dergisi, 27(70), 101–114.

Bayram, N. (2013). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: AMOS Uygulamaları*, (2. Baskı), Bursa, Ezgi Kitabevi.

Berkün, S. (2010). Sosyal Hizmet Uzmanlarının Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Mesleki Sorunlar: Bursa Örneği, *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi,* 21(1), 99-109.

Björkqvist, K., Österman, K., & Hjelt-Bäck, M. (1994). Aggression among university employees. Aggressive behavior, 20(3), 173-184.

Campbell, M. A. (2005). Cyberbullying: An old problem in a new guise? Australian Journal of Guidance and Counselling, 15(1), 68–76.

Coyne, I., & Farley, S. (2018). Cyberbullying within working contexts.

Cyberbullying Research Center. (2021). Tween Cyberbullying in 2020.

Çakmur, H. (2012). Araştırmalarda Ölçme-Güvenilirlik-Geçerlilik, *TAF Preventive Medicine Bulletin,* 11(3).

Çelik, H. E. (2009). Yapısal eşitlik modellemesi ve bir uygulama: Genişletilmiş online alışveriş kabul modeli, Doktora Tezi, Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

D'cruz, P., & Noronha, E. (2013). Navigating the extended reach: Target experiences of cyberbullying at work. *Information and Organization*, *23*(4), 324-343.

Demir, S. A. (2020). Salgın Sürecinde Yaşlı Nüfus, Sosyal Dışlanma ve Yaş Ayrımcılığı. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (38), 186-201.

Deniz, D., & Iriz, M. (2020). Covid-19 Pandemi Sürecinde Öğretmenlerde Siber Zorbalık Algısının Çeşitli Değişkenler ile İncelenmesi. International Online Conference Economics & Social Sciences, 220-237.

Dikmen, M. ve Tuncer, M. (2017). Akademisyenlerin siber zorbalığa yönelik algıları ve mücadele etme yöntemleri. Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, 31, 675–686.

Dilmaç, B. (2009). Sanal zorbalığı yordayan psikolojik ihtiyaçlar: Lisans öğrencileri için bir ön çalışma. Educational Sciences: Theory & Practice, 9(3), 1291–1325.

Donate, A.P.G., Marques, L.M., Lapenta, O.M., Asthana, M.K., Amodio, D., & Boggio, P.S. (2017). Ostracism via virtual chat room – Effects on basic needs, anger and pain. PLoS ONE, 12(9): e0184215.

Dönmez, H., & Mete, Y. A. (2019). Tekirdağ'da görev yapan öğretmenlerin örgütsel dışlanma düzeyi. Trakya Eğitim Dergisi, 9(2), 350-365.

Einarsen, S., & Raknes, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. Violence and victims, 12(3), 247-263.

Ekşi, F. (2012). Narsistik kişilik özeliklerinin internet bağımlılığı ve siber zorbalığı yordama düzeyinin yol analizi ile incelenmesi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 12(3), 1683–1706.

Erdur-Baker, Ö., & Kavşut, F. (2007). Akran zorbalığının yeni yüzü: siber zorbalık. Eurasian Journal of Educational Research (EJER), (27).

Eroğlu, Y. ve Güler, N. (2012). Koşullu öz-değer, riskli internet davranışları ve siber zorbalık/mağduriyet arasındaki ilişkinin incelenmesi. Sakarya University Journal of Education, 5(3), 118–129.

Evangelakos, G. (2020). Keeping critical assets safe when teleworking is the new norm. Network Security, 2020(6), 11-14. https://doi.org/10.1016/S1353-4858(20)30067-2

Farley, S., Coyne, I., & D'Cruz, P. (2018). Cyberbullying at work: Understanding the influence of technology. In P. D'Cruz, E. Noronha, G. Notelaers, & C. Rayner (Eds.), Concepts, approaches and methods. Handbooks of workplace bullying, emotional abuse and harassment (1st ed., pp. 1–31). Singapore: Springer. https://doi.org/10.1007/ 978-981-10-5334-4_8-1.

Farley, S., Coyne, I., Axtell, C. and Sprigg, C., (2016). Design, Development and Validation of A Workplace Cyberbullying Measure, *The WCM, Work & Stress,* 30(4), 293–317.

Farley, S., Coyne, I., Sprigg, C., Axtell, C., & Subramanian, G. (2015). Exploring the impact of workplace cyberbullying on trainee doctors. Medical Education, 49, 436–443.

Ferreira, R., Pereira, R., Bianchi, I. S. & Silva, M. M. D. (2021). Decision Factors for Re-mote Work Adoption: Advantages, Disadvantages, Driving Forces and Challenges. Journal of open innovation, 7(70), 70. https://doi.org/10.3390/joitmc7010070

Ferris, D.L, Brown, D.J., Berry, J.W. and Lian, H. (2008). The Development and Validation of The Workplace Ostracism Scale, *Journal of Applied Psychology,* 93(6), 1348-1366.

Fiset, J., Al Hajj, R., and Vongas, J. G. (2017). Workplace ostracism seen through the lens of power. *Frontiers in Psychology,* 8(1528), 1-19.

Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of applied psychology*, *92*(6), 1524.

Gibbs, M., Mengel, F., & Siemroth, C. (2021). Work from Home & Productivity: Evidence from Personnel & Analytics Data on IT Professionals. *University of Chicago, Becker Friedman Institute for Economics Working Paper*, (2021-56).

Greenberg, J. and Edwards, M. S. (2009). *Voice and silence in organizations.* Emerald Group Publishing.

Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Felsefe, Yöntem Analiz,* (3. Baskı), Ankara, Legal Kitabevi.

Hoe, S. L. (2008). Issues and Procedures in Adopting Structural Equation Modeling Technique, *Journal of Applied Quantitative Methods,* 3, 76-83.

Hogh, A., Mikkelesen, E. G., & Hansen, A. M. (2011). Individual consequences of workplace bullying/mobbing. In S. Einarsen, H. Hoel,D.Zapf, & C. L. Cooper (Eds.),Bullying and harassment in the workplace(pp. 107–128). London: Taylor & Francis.

Hu, L.-T and Bentler, P. M. (1999). Cutoff Criteria For Fit İndexes In Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives, *Structural Equation Modeling,* 6(1), 1–55.

Igloo Software. (Şubat, 2020). Igloo's State of the Digital Workplace report reveals opportunities for organizations to remain resilient and thrive. https://www.igloosoftware.com/state-of-the-digital-workplace/ (Erişim Tarihi: 08.11.2021).

İğdeli, F. (2018). Üniversite öğrencilerinin siber zorbalık, siber mağduriyet ve siber zorbalık duyarlılıklarının çeşitli değişkenler bağlamında incelenmesi (Doctoral dissertation, Anadolu University (Turkey)).

Jamieson, J. P., Harkins, S. G. and Williams, K. D. (2010). Need threat can motivate performance after ostracism. *Personality and Social Psychology Bulletin,* 36(5), 690- 702.

Kalaycı, S. (2006). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Teknikleri,* Ankara, Asil Publication Distribution.

Kanbur, A. ve Kanbur, E. (2018). İşyerinde Siber Zorbalık Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Sınama Çalışması, *Psikoloji Çalışmaları,* 38(2), 237-258.

Kanbur, A., & Kanbur, E. (2018). İşyerinde Siber Zorbalık Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Sınama Çalışması. *Psikoloji Çalışmaları*, *38*(2), 237-258. Https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Download/Article-File/611159

Kaygısız, E. G. (2020). Şiddetin e-hali: Siber zorbalık. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Akademik Dergisi, (4-5), 161-174.

Koçak, C., Albayrak, S.A., Duman, N.B. (2014). Hemşirelerin Bakım Verici Rollerine İlişkin Tutum Ölçeği Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi,* 11(3), 16-21.

Kowalski, R. M., Toth, A., & Morgan, M. (2018). Bullying and cyberbullying in adulthood and the workplace. The Journal of Social Psychology, 158(1), 64–81. https://doi.org/ 10.1080/00224545.2017.1302402.

Leonardi, P. M. (2021). COVID- 19 and the New Technologies of Organizing: Digital Exhaust, Digital Footprints, and Artificial Intelligence in the Wake of Remote Work. Journal of Management Studies, 58(1), 247-251. https:// doi:10.1111/joms.12648

Leung, A. S. M., Wu, L. Z., Chen, Y. Y. and Young, M. N. (2011). The impact of workplace ostracism in service organizations. *International Journal of Hospitality Management,* 30(4), 836-844.

Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. Violence and victims, 5(2), 119-126.

Lutgen-Sandvik, P. (2005). Water smoothing stones: Subordinate resistance to workplace bullying. Unpublished Ph.D. thesis, Tempe,USA: University of Arizona.

Messenger, J. C., Ghosheh, N. (Eds.). (2010). Offshoring and Working Conditions in Remote Work. International Labor Office.

Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi: AMOS Uygulamaları,* Ankara, Detay Yayıncılık.

Microsoft. (2021). Civility, safety & interaction online: Turkey, Microsoft. Erişim Adresi: https://www.microsoft.com/en-us/digital-skills/digital-civility?activetab=dci_reports:primaryr4 (Erişim Tarihi: 31.08.2021)

Mlika, M., Khelil, M. B. and Salem, N. H. (2017). Organizational ostracism: A potential framework in order to deal with it. *Safety and Health at Work*, 8(4), 398–401.

Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. Work and Stress,26,309–332.

Oksanen, A., Oksa, R., Savela, N., Kaakinen, M., & Ellonen, N. (2020). Cyberbullying victimization at work: Social media identity bubble approach. *Computers in human behavior*, *109*, 106363.

Öz, T. ve Mete, Y. A. (2021). Eğitim örgütlerinde siber zorbalık tutumları ile örgütsel dışlanma arasındaki ilişki. OPUS–Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 18(Yönetim ve Organizasyon Özel Sayısı), 1194-1222.

Özdamar, K. *Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi,* (4. Baskı), Eskişehir: Kaan Kitabevi. 2002.

Peker, A., ve İskender, M. (2015). İnsani değerler yönelimli psiko-eğitim programının siber zorbalık üzerindeki etkisi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19(1), 11-2

Peluchette, J. V., Karl, K., Wood, C., & Williams, J. (2015). Cyberbullying victimization: Do victims' personality and risky social network behaviors contribute to the problem? Computers in Human Behavior, 52, 424–435. https://doi.org/10.1016/j. chb.2015.06.028.

Piotrowski, C. (2012). "From workplace bullying to cyber bullying: The enigma of e-harassment in modern organizations." Organizational Development Journal 30: 44–53.

Piotrowski, C. (2012). From workplace bullying to cyberbullying: The enigma of e-harassment in modern organizations. Organization Development Journal, 30(4), 44–53.

Privitera, C., & Campbell, M. A. (2009). Cyberbullying: The new face of workplace bullying? CyberPsychology and Behavior, 12(4), 395–400. https://doi.org/10.1089/ cpb.2009.0025.

Remote.co. (Nisan, 2019). More Than Half of Remote Workers Are Excluded from Meetings. https://remote.co/more-than-half-remote-workers-excluded-from-meetings/ (Erişim Tarihi: 08.11.2021).

Robinson S.L, O' Reilly. J., & Wang W. (2013). Invisible at work: An integrated model of workplace ostracism. *Journal of Management* 39(1): 203-231.

Roguska, A. (2015). Cyberbullying as a form of social and medial exclusion. In A. Antas-Jaszczuk, S. Nikitin, & A. Roguska, A. Antas-Jaszczuk, S. Nikitin, & A. Roguska (Eds.), Within the sphere of inclusions issues. Polish and Ukrainian scientific experience exchange: collective work (pp. 139–149). Pracownia Wydawnicza WH UPH.

Saunders, P., Huynh, A., & Goodman-Delahunty, J. (2007). Defining workplace bullying behaviour professional lay definitions of workplace bullying. International Journal of Law and Psychiatry, 30, 340–354.

Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. and Müller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures, *Methods of Psychological Research,* 8(2), 23–74.

Scott, K.D. (2007). *The development and test of an exchange-based model of interpersonal workplace exclusion. Unpublished doctoral dissertations,* Business Administration, Business and Economics, University of Kentucky, USA.

Seyran, F. (2021). Covid-19 ve Siber Zorbalik: Uzaktan Çalişma Üzerine Bir Değerlendirme.

Sleegers, W.W.A., Proulx, T., & van Beest, I. (2017). The social pain of Cyberball: Decreased pupillary reactivity to exclusion cues. Journal of Experimental Social Psychology, 69, 187-200.

Şencan, H. (2005). *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Geçerlilik ve Güvenilirlik,* (1.Basım), Ankara, Seçkin Yayıncılık.

Tamer, N. ve Vatanartıran, S. (2014). Ergenlerin teknolojik zorbalık algıları. Online Journal of Technology Addiction & Cyberbullying, 1(2), 1–20.

Tavşancıl, E. (2010). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS İle Veri Analizi,* Ankara, Nobel Yayınları.

The Swedish National Board of Occupational Health and Safety, 1994. http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=75469&p_country=SWE&p_classification=14

Tuğrul, Ö. Z., & METE, Y. A. (2021). Eğitim Örgütlerinde Siber Zorbalık Tutumları İle Örgütsel Dışlanma Arasındaki İlişki. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, *18*(Yönetim ve Organizasyon Özel Sayısı), 1-1.

Turan, G. S. ve Dilmen, E. N. (2016). Bilişim okuryazarliği bağlaminda siber şiddetin meşrulaştirilmasi. Yeni Symposium, 54(3), 25–29.

Van Geel, M., Goemans, A., Toprak, F., & Vedder, P. (2017). Which personality traits are related to traditional bullying and cyberbullying? A study with the big five, dark triad and sadism. Personality and Individual Differences, 106(February), 231–235. https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.10.063.

Vartia, M., & Hyyti, J. (2002). Gender differences in workplace bullying among prison officers. European Journal of work and organizational psychology, 11(1), 113-126.

Wang, B. (2014). Dispositional agreeableness predicts ostracizing others at work, *Master Thesis.* Michigan State University.

Wesselmann, E.D., Wirth, J.H., Pryor, J.B., Reeder, G.D., & Williams, K.D. (2013). When do we ostracize? Social Psychological and Personality Science, 4(1), 108-115.

West, B., Foster, M., Levin, A., Edmison, J., & Robibero, D. (2014). Cyberbullying at work: In search of effective guidance. Laws, 3, 598–617.

Williams, K. D. (2007). Ostracism, *Annual Review of Psychology*, (58), 425-452.

Williams, K. D., Govan, C. L., Croker, V., Tynan, D., Cruickshank, M., & Lam, A. (2002). Investigations into differences between social- and cyberostracism. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice, 6*(1), 65–77. https://doi.org/10.1037/1089-2699.6.1.65.

Workplace Bullying Institute. 2021 WBI U.S. Workplace Bullying Survey.

Wu, L. Z., Yim, F. H. K., Kwan, H. K., & Zhang, X. (2012). Coping with workplace ostracism: The roles of ingratiation and political skill in employee psychological distress. Journal of management studies, 49(1), 178-199.

Wynter, A. (2020). Managing The New Remote Work Reality. HR Strategy and Planning excellence Essentials. https://search-proquest-com.proxy.uwasa.fi/magazines/managing-new-remote-work-reality/docview/2425010330/se-2?accountid=14797.

Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 46(Özel Sayı), 74-85.

Yurttaş, A. (2020). Tedarik zinciri yönetiminde risk faktörlerinin tedarik zinciri bütünleşmesine ve performansına etkisi: Yapısal eşitlik modellemesi ile İtob Osb örneği, Dotora Tezi, Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Zhao, H., Peng, Z., & Sheard, G. (2013). Workplace ostracism and hospitality employees' counterproductive work behaviors: The joint moderating effects of proactive personality and political skill. International Journal of Hospitality Management, 33, 219-227.