

Received / Makale Geliş Tarihi 30.09.2023
Published / Yayınlanma Tarihi 30.11.2023
Volume / Issue (Cilt/Sayı)-ss/pp 10(101), 3265-3275

Research Article / Araştırma Makalesi
10.5281/zenodo.10347444

Dr. Öğr. Gör. Güneş Han Salihoğlu
<https://orcid.org/0000-0002-0865-4856>

Siirt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, İşletme Programı, Siirt/ TÜRKİYE
ROR Id: <https://ror.org/05ptwtz25>

İşyerinde Siber Zorbalık ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki

The Relationship Between Workplace Cyberbullying and Organizational Trust

ÖZET

Günümüzde teknoloji hayatın ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Bu durum bireylerin sosyal ilişkilerini, sosyal aktivitelerini teknik yollarla gerçekleştirmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla bazı davranışların teknolojik araçlar vasıtasıyla gerçekleşmektedir. Örneğin siber zorbalık bu davranışlar arasında yer almaktadır. Siber zorbalık; “bir veya daha fazla kişinin elektronik iletişim araçlarını kullanarak belirli bir süre boyunca ve sürekli olarak kendini savunamayacak durumda olan birine karşı kasıtlı saldırgan davranışı” olarak ifade edilmektedir (Smith vd., 2008: 376). İşyerinde siber zorbalık ise kişinin mahremiyetini, kişisel bilgilerinin bilgi ve iletişim teknolojisi aracılığıyla en az bir kez geniş bir kitleye iletmesi, kişinin kendini savunmasız hissetmesi, kişilerin iş ilişkilerinden kaynaklanan olumsuz davranış olarak tanımlanmaktadır (Vranjes, Baillien, Vandebosch, Erreygers ve De Witte, 2018: 326). İşyerinde siber zorbalık eylemleri çalışanları, yöneticileri, örgütü birçok yönden etkilemektedir (Oksanen, Oksa, Savela, Kaakinen ve Ellonen, 2020: 2). Bu bağlamda işyerinde siber zorbalık eylemlerinin örgütsel güveni etkileyip etkilemediği sorunsalını aklaya getirmektedir. Bu çalışma, işyerinde siber zorbalık ile örgütsel güven arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılandırılmıştır. Araştırmanın evrenini Trabzon il merkezinde yer alan özel bir çağrı hizmetleri çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma verileri anket tekniği kullanılarak toplanmıştır. Çalışmada, İşyerinde Siber Zorbalık Ölçeği ve Örgütsel Güven Ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen veriler istatistiksel paket programıyla analiz edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre işyerinde siber zorbalığın örgütsel güveni belirleyici bir faktör olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Siber Zorbalık, İşyerinde Siber Zorbalık, Güven, Örgütsel Güven.

ABSTRACT

Nowadays, technology has become an integral part of life. This leads individuals to engage in social relationships and social activities in technical ways. So it causes some behavior to happen through technological tools. For example, cyberbullying is one of these behaviors. Expressed as “the deliberate aggressive behavior of one or more persons using electronic means of communication towards someone who cannot continuously defend himself for a certain period of time” (Smith, Mahdavi, Carvalho, Fisher, Russell ve Tippett, 2008: 376). Cyberbullying at the workplace is defined as a person's privacy, disclosure of personal information through information and communication technology to a large audience at least once, feeling vulnerable, and negative behaviour resulting from people's business relationships (Vranjes, Baillien, Vandebosch, Erreygers ve De Witte, 2018: 326). Cyberbullying in the workplace affects employees, managers, and the organization in many ways (Oksanen, Oksa, Savela, Kaakinen ve Ellonen, 2020: 2). In this context, he recalls the problem of whether cyberbullying in his workplace affects organizational confidence. The universe of research consists of a dedicated call services staff located in the center of Trabzon province. Research data were collected using the questionnaire technique. In the study, The Workplace Cyberbullying Measure (The WCM) and The Organizational Trust Scale were used. The data obtained were analyzed with a statistical program. It can be stated that “workplace cyberbullying” can be seen as a determining factor in organizational trust.

Keywords: Cyberbullying, Workplace Cyberbullying, Trust, Organizational Trust.

1. GİRİŞ

İşyerinde siber zorbalık çalışma ortamında kişilere yönelik olarak gerçekleştirilen baskı ve zorlama davranışlarını ifade etmektedir. İşyerinde siber zorbalık; kişinin mahremiyetini, kişisel bilgilerinin bilgi ve iletişim teknolojisi aracılığıyla en az bir kez geniş bir kitleye iletmesi, kişinin kendini savunmasız hissetmesi, kişilerin iş ilişkilerinden kaynaklanan olumsuz davranış olarak tanımlanmaktadır (Vranjes ve diğerleri, 2018: 326). Ayrıca işyerinde siber zorbalık, sınırsız, somut, kalıcı, görünmez ve anonim olarak gerçekleşmektedir (D’Cruz ve Noronha, 2013: 324).

Taylor’a göre örgütsel güven, “örgüt üyelerinin menfaati için karşılıklı saygı ve nezakete dayalı uyumlu davranışların bir sonucu olarak genellikle yavaş yavaş elde edilen bir olgu” olarak tanımlanmaktadır

(Demircan ve Ceylan, 2003: 142). Örgütsel güven, tüm çalışanların katılımıyla oluşan psikolojik bir durumdur. Örgütsel güven ortamının oluşturulması oluşturulmasında yönetim kademesi önemli bir rol oynamaktadır (Asunakutlu, 2002: 2).

Bu çalışma, işyerinde siber zorbalık ile örgütsel güven arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla tasarlanmıştır. Çalışmaya konu olan kavramlarla ilgili literatür taranarak teorik altyapı oluşturulmuştur. Araştırma bölümü teorik bilgiler çerçevesinde yapılandırılmış ve araştırma modeli oluşturulmuştur. Araştırma verilerinden elde edilen özgün bulgular literatüre katkı sağlayacaktır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İşyerinde Siber Zorbalık

Ulusal Suç Önleme Konseyine göre (The National Crime Prevention Council) işyerinde siber zorbalık, kişinin diğer bir kişiye zarar vermek amacıyla internet, telefon, diğer araçları metin veya resimleri göndermek için kullanması olarak tanımlanmaktadır. Zorbalık Enstitüsüne (WBI) göre bir veya daha fazla kişiye kötü muamele, sağlığa zarar veren agresif tekrarlanan eylem olarak tanımlanır (Karthikeyan, 2020: 197). İşyerinde siber zorbalık kavramı işyeri zorbalığı, mobbing ve yıldırma davranışlarından ayrılmaktadır. İşyeri zorbalığı, bir veya daha fazla kişiye yönelik olarak gerçekleştirilen, olumsuz iş ortamının oluşmasına neden olan sürekli, tekrar eden davranışları ifade etmektedir (Salin, 2003: 35). İşyerinde siber zorbalık ise şiddetin bilişim teknolojileriyle gerçekleştirilmesidir (Campbell, 2005: 2). Ayrıca işyerinde siber zorbalık, sınırsız, somut, kalıcı, görünmez ve anonim olarak gerçekleşmektedir (D'Cruz ve Noronha, 2013: 324).

Shariff (2008) siber zorbalığı; bloglar, anlık mesajlar, sohbet odaları, web siteleri, e-posta, cep telefonları ve kişisel çevrimiçi profiller aracılığıyla başkalarını tehdit etmek, aşağılamak veya cinsel içerikli görüntü ve mesajlar göndermek olarak tanımlanmaktadır (Eroğlu, 2011: 9). Siber zorbalık, MSN, Facebook, e-posta, Messenger gibi anlık mesajlaşma sistemlerine, sosyal ağlar veya web sitelerine video yükleyerek gerçekleştirilebileceği gibi, rahatsız edici telefon görüşmeleri ile SMS veya cep telefonu aracılığıyla da gerçekleştirilebilir. Birçok durumda kimliğini gizleyen saldırganın bu davranışı uzun süre sürdürdüğü görülmektedir. Şiddet içeren insan davranışının iletişim ortamlarını kullanarak siber zorbalık olarak tanımlanabilmesi için belirli kriterlerin karşılanması gerekir. Bunlar "sebat etme, tekrarlama, bilgisayar, cep telefonu ve diğer elektronik cihazlara zarar verme ve kullanma" şeklinde sıralanmaktadır. Siber zorbalığa uğrayan bir kişi saldırganla fiziksel temas kurmasa da psikolojik olarak travma yaşamaktadır. Bu durum depresyona, düşük benlik saygısına, korkuya, hayal kırıklığı ve utangaçlık duygusuna yol açmaktadır (Yaman vd., 2011: 163). İşyerinde siber zorbalık, sosyal medyadaki zorbalıktan farklı olarak değerlendirilmemelidir. Bazı kurumlar sosyal medyada saldırgan, incitici ve şiddet içerikli mesajların yayınlanmasını yasaklamıştır. Ayrıca çalışanların zorbalık e-postaları göndermesi yasaktır (Farley vd., 2018: 3). İşyerinde siber zorbalık mağdurda zihinsel yorgunluk, depresyon, stres, kaygı, absenteizm, iş tatmininde ve iş verimliliğinde azalma ve işten ayrılma düşünceleri görülmesine neden olmaktadır. Ayrıca mağdurun yaşadığı olumsuz etkiler çalışma arkadaşlarına, yöneticilerine, örgüte yansımaktadır. Mağdurun çalışma veriminin düşmesi, işe devamsızlık yapması diğer çalışanların iş yükünün artmasına neden olabilmektedir (Oksanen vd., 2020: 2).

2.2. Örgütsel Güven

Güven kavramı, sosyoloji, tarih, siyaset bilimi, antropoloji, psikoloji, ekonomi ve yönetim gibi çeşitli sosyal bilim disiplinlerinde yer almaktadır (Tüzün, 2006: 65). Güven kavramı, doğal olarak insanların birbirleriyle olan ilişkilerinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Güven kavramı, bir kişinin başka bir kişiye olumlu, samimi ve duygusal bağlılığıdır (Wech, 2002: 354).

Örgütsel güven bireysel düzeyde ve örgütsel düzeyde gerçekleşir. Bireye duyulan güven ile örgüte duyulan güvenin birleşimi örgütsel güveni oluşturur (Polat ve Celep, 2008: 310). Bireysel güven; bilişsel ve duygusal olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır (Erdem ve İşbaşı, 2000: 634). Bilişsel güven, dürüstlük, bağlılık, teknik yeterlilik ve diğer insanların iş performansı hakkındaki görüşlerini ifade etmektedir. Bilişsel güvende rasyonellik vardır. Duygusal güven, kişilerarası ilişkilerde gelişen duygusal bağdan oluşmaktadır. Duygusal güven, insanlar tarafından birbirlerine karşı karşılıklı olarak hissedilir (McAllister, 1995).

Örgütsel güvenin oluşmasına çeşitli faktörler katkıda bulunur. Bunlar: Alışma ortamında etkili ve uyarlanabilir kural ve düzenlemelerin oluşturulması, organizasyon içinde iyi işleyen bir iletişim sisteminin varlığı, organizasyonel yönetim açısından etkin yetki devri ve karar alma süreçlerine katılımın sağlanması,

insanlara mükemmel yetenekler kazandırmasını sağlayacak eğitimlerin sürekli hale getirilmesi, etik değerlere önem verilmesi olarak sıralanmaktadır (Asunakutlu, 2002: 6).

Örgütsel güven; örgüte duyulan güven, yöneticiye duyulan güven ve iş arkadaşlarına duyulan güven gibi çeşitli boyutlarda kendini göstermektedir. Bir organizasyona güven, çalışanın organizasyon tarafından sağlanan desteği algılamasını ifade etmektedir. Çalışma arkadaşlarına güven, kişiler arası güven olarak da tanımlanır. Çalışanların kendi aralarındaki ilişki ve ifadelerinde dürüstlüğü, iyi niyet algılarını ifade eder (Tokgöz ve Seymen, 2013: 63). Yöneticiye güven, çalışanın yöneticinin davranışlarının adil olduğuna, verdiği sözleri tutacağına ve doğru cevaplar vereceğine olan inancını ifade eder (Reinke & Baldwin, 2001:164).

2.3. İşyerinde Siber Zorbalık ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki

İşyerinde siber zorbalıkla ilgili yapılan araştırmalara göre tükenmişlik, stres, işyerindeki sosyal ortam siber zorbalık davranışlarını yönlendirmektedir. Bu durum çalışanlar ve örgüt için olumsuz bir hale gelmektedir (Forssell, 2020: 2058; Privitera ve Campbell, 2009: 396). İşyerinde siber zorbalığının zihinsel gerginlik ile pozitif ilişkili olduğu belirlenmiştir (Coyne vd., 2016; Farley vd., 2015). İşyerinde siber zorbalığının iş doyumunu ile negatif ilişkili olduğu belirlenmiştir (Coyne vd., 2016; Farley vd., 2015; Snyman ve Loh, 2015). Ayrıca zihinsel, duygusal ve fiziksel iyi oluş ile işyerinde siber zorbalık arasında negatif ilişkili olduğu belirlenmiştir (Coyne vd., 2016; Ford, 2013; O'Driscoll vd., 2015).

Örgütsel güven iş doyumunu, örgütsel adalet, örgüt ile özdeşleşme, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, inisiyatif ele alma davranışı, morali, problem çözme becerisi, risk alma, sosyal sorumluluk ve yaratıcılık davranışları arasındaki ilişki doğru orantılı olarak artmaktadır. Fakat örgütsel stres, çatışma ile ters orantılı olduğu görülmektedir (Polat, 2009: 58). Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık arasında güçlü bir ilişki olduğu bilinmektedir (Halis vd., 2007: 202). Örgütsel güven üzerinde etik iklimin etkili olduğu bilinmektedir (Asunakutlu, 2002; Topaloğlu, 2010; Büte, 2011). Ayrıca örgütsel güven iş tatmini, örgütsel bağlılık ve adalet arasındaki ilişkiye de aracılık etmektedir (Hopkins ve Weathington, 2006). Bu araştırmada işyerinde siber zorbalığın örgütsel güveni etkileyip etkilemediği sorusuna cevap aramak üzere yapılandırılmıştır. Literatür araştırması sonucunda kavramsal çerçeve oluşturulmuştur. Araştırma kısmı işyerinde siber zorbalığın örgütsel güveni etkileyeceği varsayımı temel alınarak yapılandırılmıştır.

3. YÖNTEM

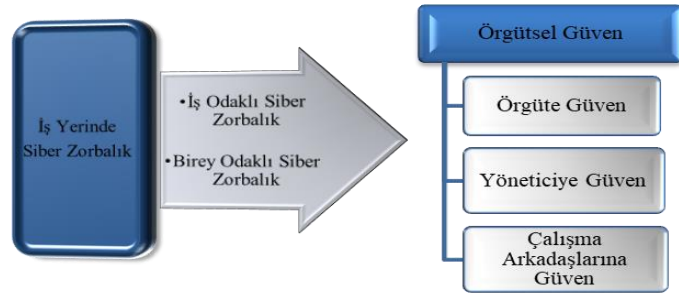
3.1. Araştırmanın Amacı, Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmanın amacı işyerinde siber zorbalığın örgütsel güveni etkileyip etkilemediğini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda araştırma evreni Trabzon il merkezinde yer alan özel bir çağrı hizmeti çalışanlarını kapsamaktadır. Araştırma verilerin toplanması çevrimiçi ortamda anket yardımıyla gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara anket formu gönderilmeden önce Trabzon il merkezinde bulunan özel bir çağrı hizmetleri kurumundan gerekli izinler alınmış ve katılımcıların araştırmaya gönüllü olarak katılmaları istenmiştir. Elde edilen veriler istatistiksel program aracılığı ile analiz edilmiştir. Kolayda örnekleme yöntemi ile 204 kişiye anket gönderilmiştir. Gönderilen anketlere 128 kişi katılmıştır. Anketlerin geri dönüş oranı yüzde 62,7 olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliğini test etmek için faktör analizi kullanılmış ve ölçeklerin güvenilirliğini test etmek için Cronbach alfa katsayıları hesaplanmıştır. Araştırma örneklemine ait demografik özellikleri belirlemek amacıyla tanımlayıcı istatistik analizleri, işyerinde siber zorbalık ve örgütsel güven arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. İşyerinde siber zorbalık ve örgütsel güven değişkenleri arasındaki etkiyi belirlemek için regresyon analizi yapılarak hipotezler test edilmiştir.

3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

İşyerinde siber zorbalığın örgütsel güven üzerindeki etkisini tespit etmek üzere oluşturulan bu araştırmanın modeli ve araştırma hipotezleri aşağıda belirtilmektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırmanın temel değişkenleri doğrultusunda oluşturulan araştırma hipotezleri;

Hipotez 1: İşyerinde siber zorbalığın örgütsel güven [örgüte güven, yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven] üzerinde anlamlı etkisi vardır

Hipotez 2: İş odaklı siber zorbalığın örgütsel güven [örgüte güven, yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven] üzerinde anlamlı etkisi vardır.

Hipotez 3: Birey odaklı siber zorbalığın örgütsel güven [örgüte güven, yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven] üzerinde anlamlı etkisi vardır.

3.3. Araştırmanın Ölçeği ve Veri Toplama Araçları

İşyerinde Siber Zorbalık Ölçeği: İşyeri siber zorbalığını ölçmek için Farlery, Coyne, Axtell & Sprigg (2016) tarafından geliştirilen, Kanbur & Kanbur (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan İşyerinde Siber Zorbalık Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek; “İş odaklı siber zorbalık” ve “Birey odaklı siber zorbalık” olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. İş Odaklı Siber Zorbalık alt ölçeğinde 10 madde bulunmaktadır. Birey siber zorbalık ölçeği alt ölçümünde 7 madde bulunmaktadır. Ölçek 5’li Likert skalasında (1-hiçbir zaman, 2-bazen, 3-ayda bir, 4-haftada, 5-her gün) derecelendirilir.

Örgütsel Güven Ölçeği: Nyhan ve Marlowe (1997), Cook ve Wall (1980) tarafından geliştirilen ve Omarov (2009) tarafından yapılan araştırmada örgüte güven, yöneticiye güven ve çalışma arkadaşlara güven olmak üzere üç boyuttan oluşan Örgütsel Güven Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte örgüte güven alt boyutunda 7, yöneticiye güven alt boyutunda 10 ve çalışma arkadaşlarına güven alt boyutunda 5 ifade yer almaktadır. Likert ölçeği (1-kesinlikle katılmıyorum, 2-kesinlikle katılıyorum, 3-kesinlikle katılıyorum, 4-katılıyorum, 5-kesinlikle katılıyorum).

4. VERİLERİN ANALİZİ

Çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerliliğini test etmek için faktör analizi kullanılmış ve ölçeklerin güvenilirliğini test etmek için Cronbach alfa katsayıları hesaplanmıştır. Elde edilen verilere göre ölçeklerin daha önce yapılan çalışmalarda geçerliliğini ve güvenilirliğini doğrulamakla kalmayıp, bu çalışmanın verilerini değerlendirmek için ölçeklerin geçerli ve güvenilir kabul edilmesini de sağlamaktadır. Çalışmada yer alan ölçeklerin faktör analizi ve güvenilirlik analizleri Tablo1 ve Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 1. İşyerinde Siber Zorbalık Ölçeği Faktör Analizi ve Güvenirlik Analizi Bulguları

	İfade Sayısı	Cronbach Alfa (α)
İşyerinde Siber Zorbalık	17	0.943
• İş Odaklı Siber Zorbalık	10	0.884
• Birey Odaklı Siber Zorbalık	7	0.956

Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği değeri:0.767
Barlett küresellik testi: ki-kare=2894.189; sd=136; p=0.000

Değişkenlerin faktör analizine uygunluğunu test etmek için Kaiser-Meger-Olkin (KMO) katsayısı kullanıldı. KMO'nun genel değeri 0.767 olarak belirlendi. Tüm boyutlar için ifadelerin faktör yükleri 0.50'yi aşmaktadır. Barlett Küresellik Testinin (BK) önemi göz önüne alındığında, veri setinin faktöriyel analize uygun olduğu sonucuna varılmıştır ($p = 0.000$). Güvenirlik analizi sonuçlarına göre ölçeğin tamamı için belirlenen Cronbach's alpha değeri 0.943'tür. Siber zorbalık alt boyutunda yer alan ölçeğin alt boyutlarına ilişkin Cronbach alfa katsayıları 0.884; Bireysel Siber Zorbalık Alt Ölçeğinde 0.956 olarak ölçülmüştür.

Tablo 2. Örgütsel Güven Ölçeği Faktör Analizi ve Güvenirlilik Analizi Bulguları

	İfade Sayısı	Cronbach Alfa (α)
Örgütsel Güven	22	0.951
• Örgüte Güven	7	0.867
• Yöneticiye Güven	10	0.913
• Çalışma Arkadaşlarına Güven	5	0.820
Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği değeri:0.792		
Barlett küresellik testi: ki-kare=2063.891; sd=105; p=0.000		

Çalışmada kullanılan örgütsel güven ölçeğine ait ifadelerin faktöriyel değerlerini belirlemek için faktör analizi yapılmıştır. Değişkenlerin faktör analizine uygunluğunu test etmek için Kaiser-Meger-Olkin (KMO) katsayısı kullanıldı. KMO'nun tam değeri 0.792 olarak belirlendi. Her boyuttaki ifadelerin faktör yükleri 0.50'yi aşmaktadır. Barlett's küresellik (BK) testinin anlamlılık değeri dikkate alınarak veri setinin faktör analizine uygun olduğu sonucuna varılmıştır (p=0.000). Güvenirlilik analizi sonuçlarına göre ölçeğin tamamı için belirlenen Cronbach alfa değeri 0.951'dir. Örgüt güveni alt boyutunda ölçeğin alt boyutlarına ilişkin Cronbach's alpha katsayıları 0.867; yönetici güveni alt boyutunda Cronbach's alpha 0.913; Cronbach's alpha alt ölçümünde 0.820 olarak ölçülmüştür. Katılımcıların demografik özelliklerine göre sayı ve yüzde dağılımı Tablo 3'te gösterilmektedir. Araştırmaya katılanların %74.2'sini kadınlar, %25.8'ini erkekler oluşturmaktadır. Katılımcıların %86.7 ile büyük çoğunluğu evli olmadığını belirtmiştir. Katılımcıların %75.8'i 18-28 yaş aralığındadır. Eğitim durumlarının 82.8'i yükseköğretim mezunu olduğunu belirtmiştir. 83.6'sı 3 yıldan az bir süreyle sektörde görev aldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 3. Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Analizi

Demografik Özellik	Sayı	%	Demografik Özellik	Sayı	%
Cinsiyet			Yaş		
• Kadın	95	74.2	• 18-28 yaş arası	97	75.8
• Erkek	33	25.8	• 29-39 yaş arası	20	15.6
Medeni durum			• 40-50 yaş arası	9	7.0
• Evli	17	13.3	• 51-61 yaş arası	2	1.6
• Bekar	111	86.7	Eğitim durumu		
Toplam hizmet süresi			• Lise	9	7.1
• 3 yıldan az	104	83.6	• Yükseköğretim	106	82.8
• 4-9 yıl	23	14.1	• Lisans	10	7.8
• 10-15 yıl	1	2.3	• Lisansüstü	3	2.3
Toplam	128	100	Toplam	128	100

Değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemeden önce normallik analizi yapılmıştır. Literatürde çarpıklık değerlerinin ± 2 ve basıklık değerlerinin ± 7 aralığında olması normal dağılım için kabul görmektedir (West vd., 1995; Bollen, 1998). Bu durumda elde edilen verilerin normal dağılım için yeterli olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4. İşyerinde Siber Zorbalık Ölçeği Tanımlayıcı Bulguları

	Ortalama	Standart sapma	Çarpıklık	Basıklık
İş Odaklı Siber Zorbalık	5.86	0.74	-0.481	0.956
	5.94	0.876	-0.52	-0.036
	5.96	0.817	-0.367	-0.03
	5.77	0.976	-1.113	2.192
	3.17	0.488	0.398	0.51
	3.25	0.547	0.073	-0.329
	3.32	0.574	-0.399	0.876
	5.86	0.74	-0.481	0.956
	5.94	0.876	-0.52	-0.036
	5.96	0.817	-0.367	-0.03
Birey Odaklı Siber Zorbalık	5.77	0.976	-1.113	2.192
	3.17	0.488	0.398	0.51
	3.25	0.547	0.073	-0.329
	3.32	0.574	-0.399	0.876
	5.86	0.74	-0.481	0.956
	5.94	0.876	-0.52	-0.036
	5.96	0.817	-0.367	-0.03

Tablo 5. Örgütsel Güven Ölçeği Tanımlayıcı Bulguları

	Ortalama	Standart sapma	Çarpıklık	Baskılık
Örgüte Güven	5.77	0.976	-1.113	2.192
	3.17	0.488	0.398	0.51
	3.25	0.547	0.073	-0.329
	3.32	0.574	-0.399	0.876
	5.86	0.74	-0.481	0.956
	5.94	0.876	-0.52	-0.036
	5.96	0.817	-0.367	-0.03
Yöneticiye Güven	5.77	0.976	-1.113	2.192
	3.17	0.488	0.398	0.51
	3.25	0.547	0.073	-0.329
	3.32	0.574	-0.399	0.876
	5.77	0.976	-1.113	2.192
	3.17	0.488	0.398	0.51
	3.25	0.547	0.073	-0.329
Çalışma Arkadaşlarına Güven	3.32	0.574	-0.399	0.876
	5.77	0.976	-1.113	2.192
	3.17	0.488	0.398	0.51
	3.25	0.547	0.073	-0.329
	3.32	0.574	-0.399	0.876

Araştırma değişkenlerinin arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Korelasyonları analizi sonuçları Tablo 6'da sunulmaktadır. İşyeri siber zorbalığı ile örgütsel güven ve alt parametreleri arasındaki korelasyon analizine ilişkin Tablo 6'daki sonuçlar incelendiğinde; Siber zorbalık ile işyeri organizasyonuna duyulan güven ($r=0.952$; $p<0.01$), iş odaklı siber zorbalık ($r=0.963$; $p<0.01$) ve birey odaklı siber zorbalık ($r=0.826$; $p<0.01$) arasında pozitif bir ilişki vardır.

Tablo 6. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Değişkenler	ORT.	S.S.	1	2	3	4	5	6	7
1 İşyerinde Siber Zorbalık	2.2019	1.00309	1						
2 İş odaklı siber zorbalık	2.1964	1.41069	0.918**	1					
3 Birey odaklı siber zorbalık	2.2118	0.90134	0.941**	0.729**	1				
4 Örgütsel Güven	2.2771	0.90134	0.952**	0.963**	0.826**	1			
5 Örgüte güven	2.4446	0.82130	0.702**	0.869**	0.473**	0.869**	1		
6 Yöneticiye güven	2.1952	1.02175	0.986**	0.895**	0.939**	0.954**	0.696**	1	
7 Çalışma arkadaşlarına güven	2.2189	1.02923	0.898**	0.928**	0.757**	0.962**	0.822**	0.885**	1

** $p<0.01$ düzeyinde anlamlıdır.

İşyerinde siber zorbalığın alt boyutları ile örgütsel güven ölçeği arasında yapılan korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde; örgüte duyulan güven ile iş yerinde siber zorbalık ($r=0.702$; $p<0.01$), iş odaklı siber zorbalık ($r=0.869$; $p<0.01$), birey odaklı siber zorbalık ($r=0.473$; $p<0.01$) arasında pozitif yönde anlamlı ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yöneticiye duyulan güven ile işyeri siber zorbalık ($r=0.986$; $p<0.01$), iş odaklı siber zorbalık ($r=0.895$; $p<0.01$), birey odaklı siber zorbalık ($r=0.936$; $p<0.01$) arasında pozitif yönde anlamlı ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya tespit edilmiştir. Çalışma arkadaşlarına güven ile işyerinde siber zorbalık ($r=0.898$; $p<0.01$), iş odaklı siber zorbalık ($r=0.928$; $p<0.01$) ve birey odaklı siber zorbalık ($r=0.757$; $p<0.01$) arasında pozitif yönde anlamlı ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İşyeri siber zorbalığının örgütsel güveni etkileyip etkilemediğini test etmek için işyeri siber zorbalığının iki boyutu (iş odaklı siber zorbalık, birey odaklı siber zorbalık) bir bağımsız değişken olarak alınmış ve basit bir doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Bulgular tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7: Örgütsel Güven-İşyerinde Siber Zorbalık Regresyon Analizi Bulguları

Bağımlı Değişken: Örgütsel Güven									
Bağımsız Değişken	Model Özeti			Anova	Katsayılar				
	R	R ²	Dz.R ²	F	B	Std.Hata	β	t	p
İşyerinde Siber Zorbalık	0.952	0.907	0.906	1185.837 p=0.000*	-0.847	0.025	-0.952	-34.436	0.000*
Bağımlı Değişken: Örgütsel Güven									
Bağımsız Değişken	Model Özeti			Anova	Katsayılar				
	R	R ²	Dz.R ²	F	B	Std.Hata	β	t	p
İş Odaklı Siber Zorbalık	0.977	0.955	0.954	1282.435 p=0.000*	-0.825	0.030	-0.778	-27.084	0.000*
Birey Odaklı Siber Zorbalık					-0.158	0.018	-0.250	-8.689	0.000*

* $p<0.05$; ** $p<0.01$ düzeyinde anlamlıdır.

İşyerinde siber zorbalığın (iş odaklı siber zorbalık ve birey odaklı siber zorbalık) bir organizasyona olan güveni etkileyip etkilemediğini test etmek için işyeri siber zorbalığının iki boyutu tek bağımsız değişken olarak alınmış ve basit bir doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 7'de sunulan sonuçlardan siber zorbalığın kuruma duyulan güven üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu ($F=1185.837$, $p<0.05$; $\beta=-0.952$, $p<0.05$) işyerinde siber zorbalığın örgütsel güvendedeki değişiminin % 90'ını ($R^2=0.907$) açıkladığı tespit edilmiştir. Bu etkinin işyeri siber zorbalık alt boyutları tarafından ne ölçüde yönlendirildiğini incelemek için işyeri siber zorbalık alt boyutlarının örgütsel güven üzerindeki etkisini belirlemek için çoklu doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır. Tablo 7'deki bulgulara göre, işyeri siber zorbalığının iş odaklı alt boyutu örgütsel güven üzerinde olumsuz ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur ($\beta=-0.778$, $p<0.05$).

İşyerinde siber zorbalığın birey odaklı alt boyutunun örgütsel güven üzerinde olumsuz ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur ($\beta =-0.250$, $p<0.05$). Ayrıca iş odaklı siber zorbalık, birey odaklı siber zorbalık ayrı bağımsız değişkenler olarak ele alındığında örgütsel güven düzeylerinin % 95'ini ($R^2=0.955$) açıkladıkları tespit edilmiştir. Araştırmanın ilk hipotezi H_1 kabul edilmiştir.

İşyerinde siber zorbalığın örgütsel güven (örgüte güven, yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven) üzerindeki etkisini daha detaylı incelemek amacıyla her bir boyutu bağımlı değişken olarak tanımlanmıştır. Basit doğrusal regresyon analizinin bulguları Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8. Örgütsel Güven ve Boyutları- İş Odaklı Siber Zorbalık Regresyon Analizi Bulgular

Bağımlı Değişken: Örgütsel Güven									
Bağımsız Değişken	Model Özeti			Anova	Katsayılar				
	R	R ²	Dz.R ²	F	B	Std.Hata	β	t	p
İş Odaklı Siber Zorbalık	0.963	0.927	0.926	1545.562 p=0.000*	1.022	0.026	-0.963	39.314	0.000*
Bağımlı Değişken: Örgüte Güven									
Bağımsız Değişken	Model Özeti			Anova	Katsayılar				
	R	R ²	Dz.R ²	F	B	Std.Hata	β	t	p
İş Odaklı Siber Zorbalık	0.869	0.755	0.753	378.619 p=0.000*	0.843	0.043	0.869	19.458	0.000*
Bağımlı Değişken: Yöneticiye Güven									
Bağımsız Değişken	Model Özeti			Anova	Katsayılar				
	R	R ²	Dz.R ²	F	B	Std.Hata	β	t	p
İş Odaklı Siber Zorbalık	0.895	0.801	0.799	494.376 p=0.091**	1.081	0.049	0.895	22.235	0.000**
Bağımlı Değişken: Çalışma Arkadaşlarına Güven									
Bağımsız Değişken	Model Özeti			Anova	Katsayılar				
	R	R ²	Dz.R ²	F	B	Std.Hata	β	t	p
İş Odaklı Siber Zorbalık	0.928	0.861	0.860	775.534 p=0.004*	-1.132	0.041	-0.928	-27.848	0.000*

* $p<0.05$; ** $p<0.01$ düzeyinde anlamlıdır.

İş odaklı siber zorbalık örgütsel güven üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu ($F=1545.562$, $p<0.05$; $\beta=-0.963$, $p<0.05$), iş odaklı siber zorbalık örgütsel güven boyutundaki değişiminin % 92'lik ($R^2=0.927$) kısmını açıklayıcı rol üstlendiği tespit edilmiştir. Örgüte güven açısından, iş odaklı siber zorbalık örgüte güven üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu ($F=378.619$, $p<0.05$; $\beta=0.869$, $p<0.05$), iş odaklı siber zorbalık örgüte güvendedeki değişiminin %75'ini ($R^2=0.755$) açıkladığı tespit edilmiştir. Yöneticiye güven açısından, iş odaklı siber zorbalık yöneticiye güven pozitif ve anlamlı yönde etkilediği ($F=494.376$, $p<0.01$; $\beta=0.895$, $p<0.01$), iş odaklı siber zorbalık yöneticiye güvendedeki değişiminin % 80'lik ($R^2=0.801$) kısmını açıkladığı tespit edilmiştir. Çalışma arkadaşlarına güven açısından, iş odaklı siber zorbalığın çalışma arkadaşlarına güveni negatif ve anlamlı yönde etkilediği ($F=775.534$, $p<0.05$; $\beta=-0.928$, $p<0.05$), iş odaklı siber zorbalığın çalışma arkadaşlarına güven boyutundaki değişiminin %86'lik ($R^2=0.861$) kısmını açıkladığı tespit edilmiştir.

Araştırma verilerinden elde edilen bulgular sonucunda araştırmanın ikinci hipotezi, ikinci hipotezini doğrular niteliktedir. İşyeri siber zorbalığın birey odaklı siber zorbalık alt boyutunun örgütsel güven ve alt boyutları üzerindeki etkisini daha ayrıntılı olarak incelemek için basit doğrusal regresyon analizinden yararlanılmıştır. İlk olarak işyeri siber zorbalığın iş odaklı siber zorbalık alt boyutunun örgütsel güven ve örgütsel güvenin her bir boyutu ayrı ayrı bağımlı değişken alınarak test edilmiştir. Bulgular tablo 9'da sunulmuştur. Örgütsel güvene bir bütün olarak bakıldığında, birey odaklı siber zorbalık örgütsel güven üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahipken ($F=261.449$, $p<0.05$; $\beta=-.826$, $p<0.00$), birey odaklı siber zorbalığın örgütsel güven boyutundaki değişiminin %68'lik ($R^2=0.682$) kısmını açıkladığı tespit edilmiştir. Örgüte güven açısından, birey odaklı siber zorbalık, örgüte güven üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkiye

sahiptir ($F=35.477$, $p<0.05$; $\beta=0.473$, $p<0.00$) birey odaklı siber zorbalığın örgütsel güven boyutundaki değişiminin % 22'lik ($R^2=0.224$) kısmını açıkladığı tespit edilmiştir.

Tablo 9: Örgütsel Güven ve Boyutları- Birey Odaklı Siber Zorbalık Regresyon Analizi Bulgular

Bağımlı Değişken: Örgütsel Güven									
Bağımsız Değişken	Model Özeti			Anova	Katsayılar				
	R	R ²	Dz.R ²	F	B	Std.Hata	β	t	p
Birey Odaklı Siber Zorbalık	0.826	0.682	0.679	261.449 p=0.000*	0.523	0.032	-0.826	16.169	0.000*
Bağımlı Değişken: Örgüte Güven									
Bağımsız Değişken	Model Özeti			Anova	Katsayılar				
	R	R ²	Dz.R ²	F	B	Std.Hata	β	t	p
Birey Odaklı Siber Zorbalık	0.473	0.224	0.218	35.477 p=0.000*	0.273	0.046	0.473	5.956	0.000*
Bağımlı Değişken: Yöneticiye Güven									
Bağımsız Değişken	Model Özeti			Anova	Katsayılar				
	R	R ²	Dz.R ²	F	B	Std.Hata	β	t	p
Birey Odaklı Siber Zorbalık	0.939	0.881	0.880	918.555 p=0.000**	0.677	0.022	0.939	30.308	0.000**
Bağımlı Değişken: Çalışma Arkadaşlarına Güven									
Bağımsız Değişken	Model Özeti			Anova	Katsayılar				
	R	R ²	Dz.R ²	F	B	Std.Hata	β	t	p
Birey Odaklı Siber Zorbalık	0.757	0.572	0.569	167.367 p=0.000*	0.551	0.043	0.757	12.937	0.000*

*p<0.05; **p<0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Yöneticiye güven açısından; birey odaklı siber zorbalığın yöneticiye güven değişkeni üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu ($F=918.555$, $p<0.01$; $\beta=0.939$, $p<0.01$), birey odaklı siber zorbalığın yöneticiye olan güvenin %88'ini ($R^2=0.881$) açıkladığı belirlenmiştir. Çalışma arkadaşlarına güven; bireysel odaklı siber zorbalığın iş arkadaşlarına duyulan güven üzerinde pozitif anlamlı bir etkiye sahip olduğu ($F=167.367$, $p<0.05$; $\beta=0.757$, $p<0.05$) birey odaklı siber zorbalığın iş arkadaşlarına duyulan güvenin %57'lik ($R^2=0.572$) değişimi açıklamaktadır. Araştırma bulgularına göre üçüncü hipotez doğrulanmıştır.

5. SONUÇ

Araştırmanın temel sınırı işyerinde siber zorbalığın örgütsel güveni etkileyeceği varsayımına dayandırılarak yapılandırılmıştır. Bu varsayım çağrı hizmetleri çalışanlardan çevrimiçi yardımıyla elde edilen verilerle değerlendirilmiştir. Dolayısıyla araştırmanın sonucu katılımcılar araştırma anketini oluşturan ölçeklerde yer alan ifadelerle verdikleri cevaplar sonucunda elde edilen bulgularla sınırlıdır. Ölçeklerde yer alan ifadelerin tüm katılımcılar tarafından kolaylıkla anlaşıldığı ve elde edilen verilerin geçerli ve güvenilir olduğu kabul edilmiştir. Ayrıca araştırmada veri toplama aracı olarak yararlanılan ölçeklerin daha önce yürütülen araştırmalarda geçerli ve güvenilir olduklarının kabul edilmesi ve belirtilmesi doğrultusunda araştırma ölçekleri bu araştırma için de geçerli ve güvenilir olarak kabul edilmiştir.

Bütüncül bakış açısıyla araştırma bulguları değerlendirildiğinde, işyerinde siber zorbalığın örgütsel güven üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Bu sonuçlar, işyerinde siber zorbalık olayları arttıkça çalışanların örgütsel güven düzeylerinin azaldığını göstermektedir. Ayrıca, iş odaklı siber zorbalık ve birey odaklı siber zorbalığın örgütsel güveni olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu bağlamda iş yerindeki siber zorbalık ve alt boyutları örgütsel güveni olumsuz yönde etkilemektedir. Dolayısıyla işyerindeki siber zorbalığın çalışanlar üzerinde fiziksel ve bilişsel olarak etkileri görülmektedir. İşyerinde siber zorbalığa maruz kalanların zihinsel gerginlik, depresyon, absenteizm, kaygı, istifa etmeyi düşünmek, iş tatmininde ve iş verimliliğinde azalma görülmektedir (Oksanen ve diğerleri, 2020: 2). Ayrıca çalışanların işle ilgili davranışlarında olumsuz durumlar görülmektedir (Kane ve Montgomery, 1998). İşyerindeki siber zorbalık sonucunda ortaya çıkan tüm bu faktörlerin örgütsel güveni etkileyeceği ifade edilebilir.

İş odaklı siber zorbalık örgütsel güveni (örgüte güven, yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güveni) etkilemektedir. Bu noktada iş odaklı siber zorbalığın çalışma arkadaşlarına güven düzeyi üzerindeki etkisi negatif ve anlamlı yönde olduğu tespit edilmiştir. İş odaklı siber zorbalık örgüte güven, yöneticiye güven düzeylerini pozitif ve anlamlı yönde etkilemektedir. Araştırma bulgularına göre iş odaklı siber zorbalığa maruz kalan çalışanın örgüte güven ve yöneticiye güven düzeyi etkilenecektir. Ayrıca birey odaklı siber zorbalığın örgütsel güven (örgüte güven, yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven) üzerinde negatif anlamlı etkisi olduğu görülmektedir. Birey odaklı siber zorbalık sonucunda çalışanın örgüte, yöneticisine

çalışma arkadaşlarına karşı hissetmiş olduğu güven düzeyi negatif yönde etkilenecektir. Birey odaklı siber zorbalık şiddeti arttıkça mağdurun örgütsel güven düzeyi azalacaktır. Çalışanın örgütüne, yöneticisine ve çalışma arkadaşlarına karşı davranış ve tutumları etkilenecektir. Çalışanlar arasında olumsuz duyguların gelişmesine, çatışmalar ortaya çıkabilir. Örgütsel güvenin olumsuz etkilenmesi sonucunda çalışanlarda stres görülebilmektedir. Ayrıca çalışanlarının örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel stres düzeyleri arasında istatistiksel olarak negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Diğer bir ifadeyle çalışanların örgütsel güven düzeylerinin yüksek olması stres düzeyini azaltmaktadır (Ayaz ve Batı, 2017). Ayrıca işyeri siber zorbalığı yaşayan çalışanların iş stresi düzeylerinde değişiklik yaşanmaktadır (Işık, 2007). Bu bilgiler doğrultusunda işyerinde siber zorbalığın birçok faktörle birlikte örgütsel güveni etkilemektedir. Bu durum işyerinde siber zorbalığın çalışanların örgütsel güven düzeylerini olumsuz olarak etkileyeceğini doğrular niteliktedir.

Araştırma bulguları işyerinde siber zorbalık ile örgütsel güven arasındaki ilişkiye dikkat çekmeyi hedeflemektedir. Dolayısıyla araştırmadan elde edilen bulgular çalışanların kendilerini değerlendirilmesine olanak tanımaktadır. Araştırmada elde edilen bulgular işyerinde siber zorbalık ve örgütsel güven ilişkisini belirlemek üzere yapılandırılacak yeni araştırmalara zemin hazırlayacaktır. Araştırma değişkenlerinin farklı değişkenlerle ilişkilerinin araştırılacağı yeni araştırmalar da yazına katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel güvenin oluşturulmasına ilişkin unsurlar ve bir değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (9), 1-13.
- Ayaz, N., & Batı, T. (2017). Turizm işletmelerinde örgütsel güven ve örgütsel stres ilişkisi: Mutfak departmanı işgörenleri örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 527-541. <https://doi.org/10.20491/isarder.2017.257>
- Bollen, K. A. (1998). Structural equation models. Armitage, P., & Colton, T. (Eds.), *Encyclopedia of Biostatistics* (4363-4372). Wiley.
- Büte, M. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192.
- Campbell, M. A. (2005). Cyberbullying: An old problem in a new guise? *Australian Journal of Guidance and Counselling*, 15(1), 68-76. <https://doi.org/10.1375/ajgc.15.1.68>
- Cook, J., & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of occupational psychology*, 53(1),39-52. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1980.tb00005.x>
- Coyne, I., Farley, S., Axtell, C., Sprigg, C., Best, L., & Kwok, O. (2016). Understanding the relationship between experiencing workplace cyberbullying, employee mental strain and job satisfaction: A disempowerment approach. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(7), 945-972. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1116454>
- D’cruz, P., & Noronha, E. (2013). Navigating the extended reach: Target experiences of cyberbullying at work. *Information and Organization*, 23(4),324-343. <https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2013.09.001>
- Demircan, N., & Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi*, 10(2):139-150.
- Erdem, F., & İşbaşı, J. Ö. (2000). Takım çalışmalarında güven ve güvensizlik: performans için koşulsuz güven mi, optimum güven mi? *Erciyes Üniversitesi*, 8, 25-27.
- Eroğlu, Y. (2011). *Koşullu öz-değer, riskli internet davranışları ve siber zorbalık/mağduriyet arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yüksek Lisans Tezi]. (328018), Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- 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. <https://doi.org/10.1111/medu.12666>
- Farley, S., Coyne, I., Axtell, C., & Sprigg, C., (2016). Design, development and validation of a workplace cyberbullying measure, the WCM. *Work & Stress*, 30(4), 293-317.

- Farley, S., 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.
- Farley, S., Coyne, I., & D’Cruz, P. (2021). Cyberbullying at work: Understanding the influence of technology. *Concepts, Approaches and Methods*, 233-263. https://doi.org/10.1007/978-981-13-0134-6_8
- Ford, D. P. (2013). Virtual harassment: Media characteristics’ role in psychological health. *Journal of Managerial Psychology*, 28, 408–428. <https://doi.org/10.1108/JMP-12-2012-0398>
- Forsell, R. C. (2020). Gender and organizational position: predicting victimization of cyberbullying behavior in working life. *The International Journal of Human Resource Management*, 3. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1424018>
- Halis, M., Gökgöz, G. S., & Yaşar, Ö. (2007). Örgütsel güvenin belirleyici faktörleri ve bankacılık sektöründe bir uygulama. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(17), 187-205.
- Hopkins, S. M., & Weathington, B. L. (2006). The relationships between justice perceptions, trust, and employee attitudes in a downsized organization. *The Journal of psychology*, 140(5), 477-498. <https://doi.org/10.3200/JRLP.140.5.477-498>
- Işık, E. (2007). *İşletmelerde mobbing uygulamaları ile iş stresi ilişkisine yönelik bir araştırma*. [Yüksek Lisans Tezi]. (205538), Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kanbur, A., & Kanbur, E. (2018). İşyerinde Siber Zorbalık Ölçeği’nin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik sınama çalışması. *Psikoloji Çalışmaları*, 38(2), 237-258. <https://doi.org/10.26650/SP2018-0018>
- Kane, K., & Montgomery, K. (1998). A framework for understanding dysempowerment in organizations. *Human Resource Management*, 37(3), 263–275. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-050X\(199823/24\)37:3/4<263::AID-HRM8>3.0.CO;2-U](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-050X(199823/24)37:3/4<263::AID-HRM8>3.0.CO;2-U)
- Karthikeyan, C. (2020). Workplace cyberbullying and its impact on productivity. In *Research Anthology on Combating Cyber-Aggression and Online Negativity* (pp. 197-214). IGI Global.
- Nyhan, R. C., & Marlowe Jr, H. A. (1997). Development and psychometric properties of the organizational trust inventory. *Evaluation Review*, 21(5), 614-635. <https://doi.org/10.1177/0193841X9702100505>
- Snyman, R., & Loh, J. M. (2015). Cyberbullying at work: The mediating role of optimism between cyberbullying and job outcomes. *Computers in Human Behavior*, 53, 161-168. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.06.050>
- McAllister, D. J. (1995). Affect-and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy Of Management Journal*, 38(1), 24-59.
- O’Driscoll, M., Bentley, T., Catley, B., Cooper-Thomas, H., Gardner, D., Roche, M., & Trenberth, L. (2015). *Workplace bullying and cyberbullying in New Zealand. Paper presented at European Association of Work and Organizational Psychology 2015 Conference*, Oslo, Norway.
- Oksanen, A., Oksa, R., Savela, N., Kaakinen, M., & Ellonen, N. (2020). Cyberbullying victimization at work: Social media identity bubble approach. *Computers in Human Behavior*, 109, 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106363>
- Omarov, A. (2009). *Örgütsel güven ve iş doyumunu: Özel bir sektörde uygulama*. [Yüksek Lisans Tezi]. (236082), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Polat, S., & Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54(54), 307-331.
- Polat, S. (2009). *Eğitim örgütleri için sosyal sermaye örgütsel güven*. Ankara: Pegem Akademi.
- Privitera, C., & Campbell, M.A. (2009). Cyberbullying: The new face of workplace bullying? *CyberPsychology & Behavior*, 12 (4), 395-400. 1(16), 2045-2064. <https://doi.org/10.1089/cpb.2009.0025>

- Reinke, S. J., & Baldwin, J. N. (2001). Is anybody listening? Performance evaluation feedback in the US Air Force. *Journal of Political & Military Sociology*, 160-176.
- Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human Relations*, 56(10), 1213-1232. <https://doi.org/10.1177/00187267035610003>
- Shariff, S. (2008). *Cyber-bullying: Issues and solutions for the school, the classroom and the home*. Routledge.
- Smith, P. K., Mahdavi, J., Carvalho, M., Fisher, S., Russell, S., & Tippett, N. (2008). Cyberbullying: Its nature and impact in secondary school pupils. *Journal Of Child Psychology And Psychiatry*, 49(4), 376-385. <https://doi.org/10.1111/j.1469-7610.2007.01846.x>
- Tokgöz, E., & Seymen, O. A. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Bir devlet hastanesinde araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(39), 61-76.
- Topaloğlu, I. G. (2010). *İşgörenlerin adalet ve etik algıları açısından örgütsel güven ile örgütsel bağlılık ilişkisi*. [Yüksek Lisans Tezi]. (249144), Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tüzün, İ. K. (2006). Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2007(2), 93-118.
- Vranjes, I., Baillien, E., Vandebosch, H., Erreygers, S., & De Witte, H. (2018). When workplace bullying goes online: Construction and validation of the inventory of cyberbullying Acts at work (ICA-W). *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(1), 28-39. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1363185>
- Wech, B. A. (2002). Trust context: Effect on organizational citizenship behavior, supervisory fairness, and job satisfaction beyond the influence of leader-member exchange. *Business & Society*, 41(3), 353-360. <https://doi.org/10.1177/0007650302041003006>
- West, S. G., Finch, J. F., & Curran, P. J. (1995). Structural equation models with non-normal variables: Problems and remedies. Hoyle, R. (Ed.). *Structural equation modeling: Concepts, issues and applications* (56-75). Sage.
- Yaman, E., Eroğlu, Y., & Peker, A. (2011). *Okul zorbalığı ve siber zorbalık*. İstanbul: Kaktüs Yayınları.