

İŞYERİNDE SİBER ZORBALIK KAVRAMI VE ÖLÇÜMÜ

Gaye ONAN¹ 

ÖZET

İşyerinde siber zorbalık teknoloji aracılığıyla yürütülen zorbalıktır. Bilgi iletişim teknolojilerinin iş yaşamında yaygınlaşması siber zorbalığın çalışanlar arasında yaygınlaşmasına neden olmuştur. Siber zorbalığın çalışanlar ve işletmeler açısından yarattığı olumsuz sonuçlar kavramın daha derin araştırılmasını gerektirmektedir. İşyerinde siber zorbalık ile ilgili araştırmalarda birbirinden farklı çok sayıda ölçek kullanılmıştır. Hem siber zorbalık kavramı hem de ölçümü ile ilgili araştırmacılar arasında henüz tam anlamıyla bir fikir birliği bulunmamaktadır. Bu çalışmanın amacı çalışma hayatına yönelik olarak en çok kullanılan üç siber zorbalık ölçeğinin genel bir değerlendirmesini gerçekleştirmektir. Bu sayede çalışanlara uygulanan siber zorbalık ölçeklerine genel bir bakış açısı sunmak ve bu ölçeklerin genel özelliklerini ortaya koymak hedeflenmektedir. Araştırmada sistematik inceleme yöntemi kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre çalışanlara yönelik olarak en sık kullanılan üç ölçek tespit edilmiştir. Ölçeklerin siber zorbalık davranışlarını tam olarak kapsayamaması ve ağırlıklı olarak kamu sektöründe uygulanmış olmaları en önemli dezavantajlarıdır. Ölçekler her ne kadar yüksek güvenilirlik seviyesine sahip olsa da işyerinde siber zorbalık davranışının ölçümü için yeni bir ölçek geliştirme ihtiyacı devam etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Siber Zorbalık, İşyeri Siber Zorbalığı, Siber Zorbalık Ölçümü

Jel Kodu: M00, M10

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Mersin Üniversitesi, gayeonan@mersin.edu.tr, ORCID: 0000-0001-6302-5211

THE CONCEPT AND MEASUREMENT OF WORKPLACE CYBERBULLYING

ABSTRACT

Cyberbullying in the workplace is bullying carried out through technology. The widespread use of information and communication technologies in working life has significantly increased cyberbullying among employees. The negative consequences of cyberbullying in terms of employees and organizations require a deeper evaluation of it. In studies on cyberbullying at work, a variety of scales has been applied. There is still no consensus among researchers regarding both the concept of cyberbullying and its measurement. The aim of the study is to provide a general assessment of the three most used cyberbullying scales in the workplace. In this way, it is aimed to present an overview of the cyberbullying scales applied to employees and to reveal the general characteristics of these scales. The systematic review method was used in the study. According to the results of the analysis, the three most frequently used scales for employees were determined. The most important disadvantages of the scales are that they do not fully cover cyberbullying behaviors and that they are mainly applied in the public sector. Although the scales have a high level of reliability, the need to develop a new scale for the measurement of cyberbullying behavior in the workplace continues.

Keywords: Cyberbullying, Workplace Cyberbullying, Cyberbullying Measurement

Jel Codes: M00, M10

1. GİRİŞ

Bilgi İletişim Teknolojilerinin (BİT) son yıllardaki hızlı gelişiminden sonra işyerlerinde daha önceleri yüz yüze gerçekleştirilen iletişim ve diğer iş süreçlerinin yerini bilgisayar temelli iletişim almaya başlamıştır. BİT' ler çalışanın verimliliğini ve üretkenliğini arttırırken aynı zamanda pek çok olumsuz etkisi bulunan zorbalık davranışının siber ortama taşınmasına neden olmuştur. Siber zorbalık ile ilgili çalışmalar çoğunlukla çocuklar ve gençler üzerine yoğunlaşsa da iş yerinde siber zorbalık davranışı gün geçtikçe artmaktadır. İşyerinde siber zorbalıkta birey zaman içinde teknoloji (telefon, e-posta, web siteleri, sosyal medya) aracılığıyla iş bağlamıyla ilgili tekrar tekrar olumsuz eylemlere maruz kalmaktadır. İş yerinde siber zorbalık bireyin iş arkadaşlarının, amirlerinin veya astlarının saldırgan e-postalar göndermesi veya iş performansını açıkça eleştirmesi gibi bir dizi olumsuz çevrimiçi davranışı kapsar (Privitera ve Campbell, 2009). Türkiye'de işyerlerinde siber zorbalığa maruz kalan çalışanların oranı %11 olarak belirlenmiştir (Microsoft, 2021: 1). İş yeri siber zorbalığı çalışanlar ve işletmeler açısından olumsuz sonuçlar yaratması nedeniyle giderek daha önemli bir sorun haline gelmektedir. Çalışanlar açısından fiziksel ve psikolojik, işletmeler açısından da finansal zararlara yol açabilir. İşyerinde siber zorbalığa maruz kalan çalışanlar kendilerini sıkıntılı ve stresli hisseder, bunun sonucunda çalışanın iş yerindeki performansı ve üretkenliği azalır (Baruch,2005). İşletmeler ise kurumsal imajın zedelenmesi ve güvenilirliğin azalmasına yol açan davalarla karşı karşıya kalabilir ve bu nedenle maliyet kaybına uğrayabilir (Christiansen ve Chandan, 2017).

Bununla birlikte, işyerinde siber zorbalık ile ilgili araştırmalar yaygınlaşsa da hala yeterli değildir (Anwar vd., 2020). Ayrıca siber zorbalık kavramının tanımında bir fikir birliği olmaması ve yapının karmaşıklığı nedeni ile çok sayıda ölçek ortaya çıkmıştır. Araştırmalarda farklı ölçme araçlarının kullanılması bulguları karşılaştırmayı, genellemeyi ve konu ile ilgili derinlemesine araştırmayı engelleyen en önemli faktörlerdendir (Ybarra vd., 2012). Tüm bunlardan yola çıkarak bu çalışma iş hayatına yönelik olarak Türkiye'de ve dünya genelindeki araştırmalarda en çok kullanılan siber zorbalık ölçeklerine genel bir bakış sunmak üzere tasarlanmıştır. Araştırmanın özel amaçları şunlardır: (1) çalışanlara yönelik olarak en çok kullanılan siber zorbalık ölçeklerine genel bir bakış sunmak, (2) bu ölçeklerin genel özellikleri hakkında bilgi vermek. Araştırmada sistematik inceleme yöntemi kullanılmıştır. Öncelikle siber zorbalık kavramsal olarak açıklanmış daha sonra işyerinde siber zorbalık çalışmalarında en çok kullanılan üç ölçek tespit edilmiştir. Bu ölçekler genel bir değerlendirmeye tabi tutularak özellikleri, avantajları ve dezavantajları ortaya konmuştur. Sonuç kısmında ise tartışma, sınırlılıklar ve öneriler sunulmuştur. Mevcut araştırmanın gelecekteki araştırmacıların siber zorbalık ile gerçekleştirilecekleri araştırmalarında en sık kullanılan ölçekleri değerlendirme ve seçme aşamasında yol gösterici olması beklenmektedir.

2. SİBER ZORBALIK KAVRAMI

Randall (1997) geleneksel zorbalığı "acıya neden olan, başkalarına fiziksel veya psikolojik rahatsızlık vermek için kasıtlı olarak ortaya çıkan sözel, saldırgan bir davranış" olarak tanımlamıştır (Baruch,2005:362). Siber zorbalık ise en basit tanımı ile siber uzayda yürütülen zorbalık olarak ifade edilebilir (Campbell, 2005). Daha geniş bir tanımı ile siber

zorbalık “zarar vermek amacıyla karalamak, tehdit etmek, taciz etmek, zorbalık yapmak, dışlamak, ayrımcılık yapmak, küçük düşürmek, gizlice takip etmek (stalklamak), kişisel bilgileri ifşa etmek veya saldırgan, kaba veya aşağılayıcı yorumlar içeren dil veya görüntülerin kullanılması” olarak açıklanmaktadır (Cassidy vd., 2014:280). Genellikle geleneksel zorbalığa benzer şekilde bir hedefe kasıtlı ve tekrarlanan bir şekilde zarar vermek için elektronik medyanın kullanılmasını ifade eder. Yazılı-sözlü eylemler (ör; kötü niyetli e-postalar), görsel eylemler (ör; bir web sitesinde utanç verici bir video yayınlamak), dışlama ve kimliğe bürünme (ör; bir başkası gibi davranma) içerir (Nocentini vd., 2010:131). Bu tanımlardan yola çıkarak işyerinde siber zorbalık, örgütsel bir ortamda teknoloji aracılığıyla meydana gelen tekrarlanan ve kalıcı olumsuz davranış olarak ifade edilebilir. Siber zorbalık birkaç farklı bileşenden oluşur. Her bir bileşen zorbalığın gerçekleşmesi ve sonuçları üzerinde önemli etkilere sahiptir. Bu nedenle bir siber zorbalık davranışı incelenirken bu bileşenlerin rolü ve doğası dikkatli bir biçimde netleştirilmelidir. Siber zorbalık bileşenleri temel olarak aktör (zorba-fail, kurban-mağdur) ve olayın geçtiği platform (sosyal medya, anlık mesajlaşma vb.) olarak ikiye ayrılmaktadır (Dadwar, 2014:24-25).

Siber zorbalık kavramı geleneksel yüz yüze zorbalığa benzer. Zorbalığın gerçekleştiği ortamın internet ve/veya yazılı mesajlaşma olması dışında geleneksel zorbalık ile aynı özellikleri paylaşmaktadır (Kowalski vd., 2018:65). Geleneksel zorbalığın unsurlarına benzer şekilde siber zorbalıktan bahsedebilmek için tekrar tekrar ve belirli bir süre boyunca gerçekleştirilmesi veya en az bir kez gerçekleştirilmesi ancak birinin özel hayatına müdahale oluşturması, (örneğin potansiyel olarak geniş bir çevrimiçi izleyici kitlesine maruz bırakması) gerekmektedir. Bu davranış hedefi çaresiz ve savunmasız hale getirir (Vranjes vd.,2017:326). Yüz yüze gerçekleşmediği için işyeri siber zorbalığının hedefi bu eylemlere karşı kendini savunmakta güçlük çeker (Farley vd., 2016:295). Geleneksel zorbalık ile arasındaki temel ayırım ise zorbalık davranışının internet veya sosyal medya gibi BİT tarafından desteklenmesidir (Farley vd., 2016). Failin iş arkadaşlarını, amirlerini veya astlarını, çalışma sırasında veya dışında, hedef alırken kimliğinin gizli kalması olasılığı ise diğer ayırt edici özelliğidir (Kowalski ve Limber, 2007). Ayrıca zorbalık için kullanılan içeriğin çevrimiçi erişilebilirliğinin yüksek olması ve özellikle sosyal medya gibi mecralarda daha geniş kitlelere erişme potansiyeli nedeni ile hedefler üzerindeki etkisi geleneksel zorbalıktan daha derin olabilir (Coyne vd., 2017).

İşyerinde siber zorbalık davranışının sonuçları hem çalışanlar hem de örgütler için yıkıcı olabilmektedir. Meta-analitik de dâhil olmak üzere gerçekleştirilen çalışmalar siber zorbalığın psikolojik, duygusal ve fiziksel olmak üzere pek çok bireysel soruna yol açtığını ortaya koymuştur. İşyeri siber zorbalığı toksik bir çalışma ortamı yaratarak çalışanların olumsuz ve sağlıksız duygusal durumlar yaşamasında neden olmaktadır (Vranjes vd., 2017). Örneğin; işyerinde siber zorbalığa uğrayan mağdurlar korku, endişe, stres ve uyku bozuklukları gibi sorunlar yaşamaktadır (Mikkelsen ve Einarsen, 2001). Bununla birlikte işyerindeki siber zorbalık ve iş ile ilgili çıktılar arasında da önemli ilişkiler söz konusudur. İşyerinde siber zorbalığa maruz kalan çalışanların iş doyumunu azalmaktadır (Coyne vd., 2017). Zorbalık davranışı çalışanların kaygı düzeyleri, işten ayrılma niyeti, iş tatminsizliği ve düşük performans ile pozitif olarak ilişkilidir (Baruch, 2005). Bununla birlikte diğer çalışmalar iş tükenmişliği,

devamsızlık, zayıf örgütsel bağlılık ve azalan üretkenlik gibi sonuçlar ortaya koymuştur (Dhar, 2012; Glaso ve Notelaers, 2012). Tüm bu sonuçların yanında çalıştıkları işyerinde siber zorbalığa maruz kalan kişiler yaşadıkları sorunu iki açıdan daha derin hissederler. Birincisi hem zorbalığı gerçekleştirenler hem de mağdurlar aynı işyerinde, aynı kuruluştaki veya aynı binada çalıştıkları için zorbalılar elektronik iletişimden doğrudan iletişime geçerek kurbanlarını sözlü veya fiziksel olarak tehdit edebilir. Kendi kuruluşlarında cinsel taciz ve siber zorbalığa maruz kalan işçiler, deneyimin sınırsızlığını, somutluğunu ve kalıcılığını artıran, iki açıdan yüksek düzeyde savunmasızlık yaşarlar. Birincisi, hem zorbalılar hem de kurbanlar aynı kuruluşa ait oldukları ve genellikle aynı binada çalıştıkları için, zorbalılar elektronik iletişimden doğrudan iletişime geçebilir ve kurbanlarını sözlü veya fiziksel olarak tehdit edebilir. İkincisi, zorbalılar mağdurları yakından tanıdıkları için eşleri de dâhil olmak üzere mağdurların hayatındaki diğer önemli kişilerle iletişim kurarak veya onlarla iletişim kurmakla tehdit ederek uydurma profiller, resimler veya gönderiler ile kurbanlarının itibarını lekeleyebilir (D’cruz,2016: 249).

2.1. İşyerinde Siber Zorbalığın Ölçümü

Siber zorbalık araştırmaları hem ulusal hem uluslararası düzeyde giderek yaygınlaşmaktadır. Konu ile ilgili gerçekleştirilen çalışmalar genel olarak siber zorbalığın ne kadar sık veya yaygın olarak yaşandığına odaklanırken, siber zorbalığın nedenleri ve sonuçları ile geleneksel zorbalıkla arasındaki ilişkiyi de sıklıkla incelemektedir. Giderek çoğalan bu araştırmalar siber zorbalığın ölçümü ile ilgili çok sayıda farklı görüşü de beraberinde getirmiştir. Siber zorbalık kavramının tanımında bir fikir birliği olmaması ve yapının karmaşıklığı çok sayıda ölçeğin ortaya çıkmasında neden olmuştur. Pek çok araştırmacı da siber zorbalığın tanımlanması ve ölçülmesi konusunda ortak bir görüş olmadığı konusunda hemfikirlerdir (Berne vd., 2013). Araştırmacılar işyerinde siber zorbalığı ölçmek için genel olarak iki yöntem kullanmışlardır (Nielsen vd., 2010; Menesini vd., 2011). İlkinde katılımcı siber zorbalık davranışına maruz kalıp kalmadığını ölçen tek maddelik bir soruyu yanıtlar. Diğer bir yaklaşım olan öz değerlendirme yönteminde ise katılımcı işyerinde meydana gelen zorbalık davranışlarına ne ölçüde maruz kaldığını bir anket aracılığı ile belirtir. Genellikle iki yöntem birlikte kullanılır (Vranjes vd., 2017). Bu anketler genel olarak 6 aylık zaman çerçevesini ele almaktadır. Katılımcılara işyerinde siber zorbalığın evrensel bir tanımı verildikten sonra son 6 ay içinde bu davranışa ne sıklıkta maruz kaldıkları sorulmaktadır.

Berne vd. ‘ne (2013) göre siber zorbalık ölçme araçlarının yapısını, geçerliliğini ve güvenilirliğini daha iyi araştırmaya ihtiyaç vardır (Palladino,2015:112). Bununla birlikte siber zorbalık araştırmalarında bazı bulguların (yaygınlık gibi) geniş bir varyansa ve tutarsızlığa sahip olmasının nedenlerinden biri de ölçümü konusundaki çeşitliliktir (Chun vd., 2020). Farklı ve geçerliliği olmayan bir ölçme aracı kullanmak, çalışmaların bulgularını karşılaştırmayı zorlaştırır ve araştırmaların ilerlemesini engelleyebilir (Ybarra vd.,2012). Siber zorbalığı değerlendirmek için kullanılan davranışsal ölçekler yalnızca e-posta ve anlık mesajlaşma gibi özellikli davranışları ölçtüğü için tam ve geçerli bir ölçüm için yetersiz kalmaktadır. Siber zorbalık davranışını tam olarak değerlendirmek için kullanılan ölçeğin daha geniş bir BİT yelpazesini dikkate alması gerekir (Farley vd.,2016). Bununla birlikte gerçekleştirilen çalışmaların öznesi genel olarak gençler ve öğrenciler olmuştur. İş hayatında da sıklıkla karşılaşılan bu eylemin öncülleri ve sonuçları konusundaki araştırmalar hala yeterli değildir.

Şimdiye kadar ki çalışmalarda çalışanların maruz kaldığı siber zorbalık eyleminin ölçülmesinde de pek çok farklı ölçek kullanılmıştır. Araştırmacılar çoğunlukla siber zorbalığı ölçmek için geleneksel zorbalık ölçeklerine siber zorbalık öğeleri eklemiştirler (örn. Einarsen vd., 2009).

3. METODOLOJİ

Bu araştırma işyerinde siber zorbalık davranışı araştırmalarında en sık kullanılan üç ölçeğin genel bir değerlendirmesini yapmak üzere tasarlanmıştır. Siber zorbalığın değerlendirilmesi ile ilgili çok sayıda ölçek olması seçim yapma konusunda araştırmacıların kafasını karıştırmaktadır. Ayrıca çok sayıda ölçek siber zorbalık kavramı, bileşenleri ve sonuçları hakkında bir görüş birliğini de engellemektedir. Buradan hareketle tasarlanan araştırmada sistematik inceleme yöntemi kullanılmıştır. Bu sistematik inceleme PRISMA akış diyagramı (Liberati vd., 2009) rehberliğinde gerçekleştirilmiştir. Siber zorbalık ile psikoloji gibi diğer alanlarda çok sayıda araştırma olması ve çok sayıda ve farklı ölçekler kullanılması nedeni ile bu yöntem tercih edilmiştir. Sistematik inceleme, araştırma konusu ile ilgili en alakalı makaleleri seçmeye yardımcı olur. Ayrıca dâhil etme ve hariç tutma kriterleri hata riskini en aza indirerek araştırmanın hedefi ile tutarlı çalışmaları belirlemeye ve seçmeye olanak verir.

Bu yöntem üç aşama içerir; (a) araştırma stratejisinin tanımı, (b) dahil etme ve hariç tutma kriterlerinin seçimi ve (c) kodlama (Liberati vd., 2009). Bu aşamalara dayanarak ilk önce araştırma stratejisi oluşturulmuştur. Araştırma stratejisinde literatür tarama yönteminden faydalanılmıştır. Literatür tarama aşamasında öncelikle bir anahtar kelime dizisi oluşturulmuştur. Anahtar kelimeler “siber zorbalık”, “dijital zorbalık”, “işyeri” ve “çalışan” olarak belirlenmiştir. Sonrasında bu anahtar kelimeler ile en çok kullanılan veri tabanları olan Web of Science ve Google Akademik’teki makalelere ulaşılmıştır. Daha sonra dâhil etme ve hariç tutma kriterleri belirlenmiştir. Sistematik incelemeye dâhil edilen ve hariç tutulan çalışmalara ilişkin ekleme ve çıkarma kriterleri Tablo 1’de gösterildiği gibidir;

Tablo 1. Dâhil Etme ve Hariç Tutma Kriterleri

| Dâhil etme kriterleri | Hariç tutma kriterleri |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Siber zorbalığın kavramsallaştırıldığı ve ölçüldüğü çalışmalar dâhil edilmiştir. | 1. Hakemli olmayan ve akademik dergilerde yayınlanmayan çalışmalar, sistematik incelemeden hariç tutulmuştur. |
| 2. Bir işyerinde çalışanların araştırıldığı çalışmalar dâhil edilmiştir. | 2. Herhangi bir işyerinde çalışanlar dışındaki bir örnekleme (örn. öğrenciler) inceleyen çalışmalar sistematik incelemeden hariç tutulmuştur. |
| 3. Tam metni bulunan, Türkçe ve İngilizce akademik çalışmalar, incelemeye dâhil edilmiştir. | 3. Doktora, yüksek lisans tezleri ve bildiriler sistematik incelemeden hariç tutulmuştur. |
| 4. Hakemli dergilerde yayınlanan araştırma makaleleri, çalışmaya dâhil edilmiştir. Bu kapsamda Google Akademik ve Web of Science veri tabanı taranmıştır. | 4. PRISMA akış diyagramına dayalı olarak uygunluk kriterlerini taşımayan çalışmalar, sistematik incelemeden hariç tutulmuştur. |
| 5. Başlangıç yılı belirlenmemiş olup, 2022 yılı Ağustos ayına kadar ilgili hakemli dergilerde yayınlanan çalışmalar dâhil edilmiştir. | 5. Geleneksel zorbalık davranışlarını inceleyen araştırmalar sistematik incelemeden hariç tutulmuştur. |
| 6. Yayıncı, yayın ve coğrafya sınırlaması olmadan çalışmalar dâhil edilmiştir. | |

Son aşama olan kodlama aşaması “veri değerlendirme” biçiminde yürütülmüştür. Sistemik incelemeye dâhil edilen çalışmalar, araştırmanın karakteristikleri açısından detaylıca incelenmiştir. Dâhil etme ve hariç tutma kriterlerine uygun olarak tarama ve incelemenin ardından, uygunluk kriterlerini sağlayan çalışmalar değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Sonuç olarak ulaşılan makaleler işyerinde siber zorbalık davranışını değerlendiren çalışmalarda en sık kullanılan üç ölçek tespit edilip araştırmaya dâhil edilmiştir.

3.1. Ölçekler

İş yaşamında siber zorbalığın ölçümü için en sık kullanılan üç ölçek şunlardır; Einarsen vd. (2009) tarafından geliştirilen Olumsuz Davranışlar Anketi (Negative Acts Questionnaire-Revised-NAQ-R), Farley vd. (2016) tarafından geliştirilen İşyerinde Siber Zorbalık Ölçeği (Workplace Cyberbullying Measure -WCM) ve Vranjes vd. (2018) tarafından geliştirilen İş Yerinde Siber Zorbalık Davranışları Envanteri (İ-SZDE) (Inventory of Cyberbullying Behaviours at Work, ICA-W). Bu ölçekler ve ölçekler hakkındaki genel bilgiler aşağıda yer almaktadır.

Ölçek ismi: Olumsuz Davranışlar Anketi (Negative Acts Questionnaire-Revised, NAQ-R)

Araştırmacılar: Staale Einarsen, Helge Hoel & Guy Notelaers

Kaynak: Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & stress*, 23(1), 24-44. DOI: 10.1080/02678370902815673

Örneklem ve katılımcılar: İngiltere genelinde özel, kamu ve gönüllü sektörlerde faaliyet gösteren 70 kuruluştaki çalışan 5288 katılımcı (2764 erkek ve 2508 kadın)

Boyutlar: Üç faktör ve 22 madde (tek faktörlü olarak da kullanılabilir).

Ölçek Türü: 5’li Likert. Son altı ay süresince iş yerinde olumsuz eylemlere hangi sıklıkta maruz kaldınız (*hiç, ara sıra, ayda bir, haftada bir, her gün*)

Tablo 2: Olumsuz Davranışlar Anketi (NAQ-R)

| Boyut | Madde Numarası | Ölçek Maddesi |
|--------------------------|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| İş ile ilgili zorbalık | 1 | Birinin performansınızı etkileyecek bir bilgiyi saklaması |
| | 3 | Yeterlilik düzeyinizin altındaki işleri yapmanızın emredilmesi |
| | 14 | Düşünce ve görüşlerinize aldırılmaması |
| | 16 | Mantıksız veya imkânsız hedefleri veya son teslim tarihleri olan görevler verilmesi |
| | 18 | İşinizin aşırı izlenmesi |
| | 19 | Hakkı olan şeyleri istememesi için baskı yapılması (ör; hastalık izni, tatil hakkı, seyahat harcırahı) |
| Kişi ile ilgili zorbalık | 21 | Üstesinden gelinemeyecek miktarda iş yüküne maruz bırakılmak |
| | 2 | Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalışarak küçük düşürülmek |
| | 4 | Önemli alanlardaki sorumluluklarınızın kaldırılması veya daha önemsiz veya tatsız görevlerle değiştirilmesi |
| | 5 | Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması |
| | 6 | Görmezden gelinme, dışlanma |

| | | |
|------------------------------------|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | 7 | Kişiliğiniz (ör; alışkanlıklar ve görgü), tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi |
| | 10 | İşinizi bırakmanız yönünde işaret veya imalar |
| | 11 | Hatalarınızın tekrar tekrar hatırlatılması |
| | 12 | Yaklaştığınız zaman düşmanca tepkilerle karşılaşmak veya aldırılmamak |
| | 13 | İşiniz ve çabanızın sürekli eleştirilmesi |
| | 15 | İyi geçinmediğiniz insanların şaka yapması |
| | 17 | Sizin aleyhinizde iddialarda bulunulması |
| | 20 | Aşırı sataşmalara konu olmak |
| Fiziksel olarak korkutucu zorbalık | 8 | Bağırılmak veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olmak |
| | 9 | Parmakla göstermek kişisel alanına saldırı, itme, yolunu kesme gibi sindirici davranışlar |
| | 22* | Şiddet veya fiziksel istismar veya gerçek istismar tehditleri |

Bu ölçek geleneksel zorbalık ölçeğinin –NAQ (Einarsen ve Raknes, 1991; 1997; Mikkelsen ve Einarsen, 2001) çevrimiçine uyarlanmış halidir. Ölçek kesitsel bir tasarım yoluyla elde edilen öz bildirim verilerine dayanmaktadır. Katılımcılara küresel bir zorbalık tanımı verildikten sonra son 6 ay içinde zorbalığa ne sıklıkta ("hiçbir zaman", "şimdi ve sonra", "aylık" "haftalık" ve "günlük") maruz kaldıkları sorulmuştur. Kişiyle ilgili zorbalık, işle ilgili zorbalık ve fiziksel olarak göz korkutucu zorbalıkla ilişkili üç faktör ve 22 maddeden oluşmaktadır. NAQ-R'deki 22 madde için Cronbach α mükemmel bir iç tutarlılığa işaret eden 0.90 olarak ölçülmüştür. İç tutarlılığı oldukça yüksek olan ölçeğin psikosomatik şikayetler ve işe devamsızlık gibi değişkenlerle ilişkisi ile birlikte incelenen ölçüt geçerliliği de yüksek olarak hesaplanmıştır (Einarsen vd., 2009). Bununla birlikte yazarlar ölçeğin işyerinde farklı seviyelerdeki zorbalığı (nadiren maruz kalmadan ciddi mağduriyete kadar) ölçebileceğini iddia etmişlerdir.

Ölçek ilk olarak Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilmiş ve Einarsen ve Hoel (2001) tarafından revize edilmiştir. İlk versiyonu iki faktörlü olan ölçek daha sonraki çalışmalarda üç boyutlu olarak değerlendirilmiştir (Einarsen vd.,2009). Ölçeğin Türkçe 'ye uyarlama çalışması ilk olarak Aydın ve Öcel (2009) tarafından gerçekleştirilmiştir. Kamu ve özel sektörde faaliyet gösteren çeşitli işyerlerinde görev yapan 100 katılımcı ile gerçekleştirilen çalışmada öncelikle ölçeğin Türkçe 'ye uyarlanması gerçekleştirilmiştir. Üç hafta arayla gerçekleştirilen çalışmanın iç tutarlılık değeri 0.88 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin Türkçe 'ye uyarlanma çalışmasından bir diğeri de Karaahmet vd. (2013) tarafından yürütülmüştür. Çalışma tekstil sektöründe faaliyet gösteren 11 farklı işyerinde görev yapan 456 çalışan ile gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach α değeri 0.91 olarak hesaplanmıştır.

NAQ-R ilk başta geleneksel zorbalığı değerlendirmek için geliştirilen NAQ ölçeğinin çevrimiçine uyarlanması ile elde edilmiştir. Bu nedenle siber zorbalık kavramını tam olarak kapsama ve ölçme konusunda eksik kalabilir. Örneğin çevrimiçi olarak kişisel bilgilerin paylaşılması gibi siber zorbalığa has davranışlar ölçeğe dâhil edilmemiştir, bu da ölçeğin içerik geçerliliğinden yoksun olduğu anlamına gelir (Farley vd.,2016). Bununla birlikte ölçeğin özellikle Anglo-Amerikan kültürlerine yönelik olarak uyarlanması en büyük sınırlamalardan

biridir. Bu nedenle diğer kültürel ortamlarda geçerliliği test edilmesi önerilmektedir (Einarsen vd., 2009).

Ölçek ismi: İşyerinde Siber Zorbalık Ölçeği (Workplace Cyberbullying Measure -WCM)

Araştırmacılar: Samuel Farley, Iain Coyne, Carolyn Axtell, Christine Sprigg

Kaynak: 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. DOI: 10.1080/02678373.2016.1255998

Örneklem ve katılımcılar: Üç farklı çalışmada toplam 944 Katılımcı (BT yöneticisi, danışman, sosyal hizmet uzmanı, profesör, avukat ve hemşireler).

Boyut: İki faktör ve 17 madde

Ölçek Türü: 1 (hiçbir zaman) ile 5 (günlük) arasında değişen 5 li Likert.

Tablo 3: İşyerinde Siber Zorbalık Ölçeği (WCM)

| Boyut | Madde |
|---------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| İş Odaklı Siber Zorbalık | Saygısız üslubu olan mesajlar aldım. |
| | İş problemleri için adil olmayan biçimde suçlandım. |
| | Saldırgan bir tutumla yazılmış mesajlar aldım. (örneğin; büyük harflerle, kalın puntolu ya da birçok ünlem işareti ile yazılmış) |
| | Beni olumsuz gösteren mesajlar diğer bir çalışan tarafından başkalarına gönderildi. |
| | Yaptığım iş adil olmayan biçimde eleştirildi. |
| | Bir iş arkadaşımдан kaba talepler aldım. |
| | Çelişkili bilgi gönderildi. |
| | İş rolüm ile ilgili grup iletişimlerinde bertaraf edildim. |
| | Bana zarar veren iletişimlere konu oldum. |
| | Makul olmayan iş talepleri aldım. |
| Birey Odaklı Siber Zorbalık | Haksız bireysel eleştiri ile karşılaştım (örneğin; karakterime, görünüşüme, fikirlerime yönelik). |
| | Hakkımda negatif söylentiler ya da dedikodular yayıldı |
| | İzinim olmadan kişisel bilgim paylaşıldı. |
| | Beni hedef alan küfür içerikli mesajlar aldım. |
| | Tehdit edici mesajlar aldım. |
| | Yeterliliğimi haksızca sorgulayan mesajlar aldım. |
| İş arkadaşlarım arasındaki sosyal iletişimlerin dışında bırakıldım. | |

İşyerinde siber zorbalığı ölçmek için önce bir tanım sunulmuş ve sonrasında katılımcıların önceki altı ay boyunca siber zorbalığa ne ölçüde maruz kaldıkları sorulmuştur. Katılımcıların 1 (hiçbir zaman) ile 5 (günlük) arasında değişen 5 puanlık bir yanıt ölçeği ile cevap vermeleri istenmiştir. Ölçek çalışanların işleriyle ilgili olarak kullandıkları çeşitli teknolojiler aracılığıyla deneyimledikleri davranışları değerlendirmektedir. Araştırmacılar ölçeğin teknolojik gelişmeler karşısında geri kalmayacak derecede geniş kapsamlı olduğunu bu nedenle siber zorbalık davranışlarını daha eksiksiz ölçebileceğini öne sürmektedir.

Ölçeğin Türkçe 'ye uyarlanması Kanbur ve Kanbur (2018) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek araştırmacılar tarafından Türkçe 'ye çevrilmiş ve aynı zamanda psikometrik özellikleri incelenmiştir. Banka çalışanlarına yönelik gerçekleştirilen çalışma farklı zamanlarda gerçekleştirilmiştir. İlk çalışmada 322, ikinci çalışmada 278 katılımcı araştırmaya dâhil edilmiştir. Analizler sonucunda elde edilen bulgular ölçeğin iki faktörlü yapısını doğrulamış, güvenilirlik ve geçerliğini ortaya koymuştur. İşyerinde Siber Zorbalık Ölçeğinin güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin tamamının Cronbach α değeri 0.88, iş odaklı siber zorbalık boyutu α değeri 0.86 ve birey odaklı siber zorbalık α değeri 0.91 olarak hesaplanmıştır.

Araştırmacılar İşyerinde Siber Zorbalık Ölçeği' ni (WCM) uygularken kendi kendini etiketleme ögesini mutlaka dâhil etmek gerektiğini böylelikle davranış ölçeği ile kendi kendini etiketleme maddesi arasındaki ilişkinin bir doğrulama kontrolü olarak kullanılabileceğini iddia etmektedirler. Ayrıca ölçeğin en büyük avantajı görünüş geçerliliğine sahip olması ve farklı geçerlilik türlerinin değerlendirilmiş olmasıdır. Bununla birlikte Olumsuz Davranışlar Anketi'ne (NAQ-R) benzer çevrimdışı zorbalık maddelerine sahip olması ve özellikli çevrimiçi davranışları yansıtmaması en önemli dezavantajlarından (Vranjes vd.,2019). Ayrıca orijinal çalışmanın ağırlıklı olarak Kamu sektörünü kapsamaması önemli bir sınırlılığını oluşturmaktadır.

Ölçek İsmi: İş Yerinde Siber Zorbalık Davranışları Envanteri (Cyberbullying Acts at Work, ICA-W)

Araştırmacılar: Ivana Vranjes, Elfi Baillien, Heidi Vandebosch, Sara Erreygers & Hans De Witte

Kaynak 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. DOI: 10.1080/1359432X.2017.1363185.

Örneklem ve Katılımcılar: Kamu ve özel sektörde faaliyet gösteren dört farklı kuruluştaki çalışan toplam 710 katılımcı.

Boyutlar: Üç boyut ve 10 madde

Ölçek Türü: 1 (hiçbir zaman) ile 5 (günlük) arasında değişen 5 li Likert.

Tablo 4: İş Yerinde Siber Zorbalık Davranışları Envanteri (İ-SZDE)

| Boyut | Madde Numarası | Ölçek Maddesi |
|-----------------|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| İşle İlgili | 1 | Görev yaptığınız okulda e-postalarınız, telefon görüşmeleriniz veya mesajlarınız dikkate alınmadı |
| | 2 | Görev yaptığınız okulda size zarar vermek için e-postalarınız ve mesajlarınız başkalarına iletildi |
| | 3 | Çalışmalarınız bilgi ve iletişim teknolojileri (BİT) aracılığıyla aleni bir şekilde eleştirildi |
| | 4 | Görev yaptığınız okulda ihtiyaç duyduğunuz e-postalarınız, mesajlarınız veya dosyalarınız birileri tarafından saklandı ve işleriniz zorlaştırıldı |
| Kişi ile ilgili | 5 | BİT aracılığıyla hakkınızda söylenti veya dedikodular yayıldı |
| | 6 | BİT aracılığıyla hakaretlere, tehditlere, sindirme politikasına maruz kaldınız |

| | | |
|---------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| | 7 | BİT aracılığıyla siz ve özel hayatınızla ilgili açıklamalar yapıldı |
| | 8 | Kişisel bilgileriniz ele geçirildi ve size zarar vermek için kullanıldı |
| Saldırı | 9 | Sizinle alay etmek için birileri –internetten– fotoğraflarınızı veya videolarınızı paylaştı |
| | 10 | Birileri sanal ortamda kimliğinizi ele geçirdi |

Söz konusu ölçek Hollanda ve Belçika’da yürütülen üç çalışma sonucu geliştirilmiştir ve 3 boyutlu (işle ilgili, kişiyle ilgili ve saldırı) on maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri ergen ve yetişkin siber zorbalık ile ilgili literatüre dayanarak geliştirilmiştir. Analizler sonucu tüm ölçek için Cronbach α değeri 0.881 ve iş odaklı siber zorbalık α değeri 0.78, birey odaklı siber zorbalık α değeri 0.72 ve müdahaleci davranışlar (saldırı) α değeri 0.78 olarak hesaplanmıştır.

Ölçeğin Türk dili ve kültürüne uyarlama çalışması Karabatak ve Alanoğlu (2020) tarafından gerçekleştirilmiştir. İlk olarak ölçeğin dil denkliği dil uzmanları tarafından yerine getirilmiştir. Çalışmaya devlet okullarında görev yapan 208 öğretmen dâhil edilmiştir. Gerçekleştirilen analizler sonucu ölçeğin Cronbach α katsayısı işle ilgili davranış boyutu için $\alpha = 0.71$, kişi ile ilgili davranış boyutu için $\alpha = 0.91$ ve saldırı davranışı boyutu için $\alpha = 0.83$ olarak hesaplanmıştır. Bu değerler ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Ölçeğin Türkiye’de öğretmenlerin maruz kaldıkları siber zorbalık davranışlarını tespit etmek amacıyla uyarlanması sınırlılıklarından bir tanesidir. Diğer ölçeklere göre kısa olmasının yanı sıra işle ilgili, kişiler ile ilgili ve saldırı olmak üzere farklı siber zorbalık eylemlerini değerlendirmesi bakımından diğerlerinden farklılık göstermektedir (Vranjes vd., 2018). Örneklemin çoğunlukla kamu sektöründe çalışanlardan oluşması en büyük sınırlılıklardan birisidir.

4. SONUÇ VE TARTIŞMA

İş ortamından BİT kullanımı yoluyla meydana gelen tüm olumsuz davranışlar siber zorbalık olarak adlandırılabilir. Şimdiye kadar gerçekleştirilen araştırmalarda siber zorbalık davranışının değerlendirilmesinde pek çok ölçek kullanılmıştır. Hemen hemen tüm ölçekler 6 aylık zaman çerçevesinde uygulanmış ve farklı ülkelerde (örn. Birleşik Krallık, Belçika, İsveç, ABD, Avustralya, Çin, Singapur ve Tayvan) geliştirilmiştir. En sık kullanılan ölçeklerden olan Olumsuz Davranışlar Anketi (NAQ-R) en yüksek güvenilirlik düzeyine sahip olsa da Geleneksel Zorbalık Ölçeğinden (NAQ) uyarlanması ve siber zorbalığa has davranışları içermemesi nedeni ile tam bir değerlendirme sağlamak konusunda eksik kalmaktadır. İşyerinde Siber Zorbalık Ölçeği (WCM) de benzer şekilde siber zorbalık davranışlarını tam olarak içermemektedir. İş Yerinde Siber Zorbalık Davranışları Envanteri (ICA-W) ise farklı siber zorbalık davranışlarını içermesi bakımından diğerlerinden ayrılmaktadır. Bu açıdan bakıldığında İş Yerinde Siber Zorbalık Davranışları Envanteri’ nin siber zorbalık davranışlarının daha net bir ölçümünü sunduğu söylenebilir. Bununla birlikte hem Siber Zorbalık Ölçeği hem de İş Yerinde Siber Zorbalık Davranışları Envanteri kamu sektöründe uygulanmıştır. Özel sektör ve kamu sektörü davranış, kurallar ve normlar bakımından birbirinden farklılık göstermektedir. Analiz sonuçları tüm ölçeklerin yüksek düzeyde

güvenilirlik gösterdiğini ortaya koysa da tercih yaparken ölçeklerin sınırlılıkları dikkate alınmalıdır.

Bununla birlikte yeni teknolojilerin ortaya çıkması bazı ölçekleri geçersiz kılmaktadır. Bu nedenle işyerinde siber zorbalık konusunda yeni ve kapsamlı bir ölçek geliştirme ihtiyacı hala devam etmektedir. Mevcut zorbalık ölçeklerine siber zorbalık ile ilgili davranışsal öğeler eklemek yerine işyerinde siber zorbalığı değerlendirmek için özel bir ölçek geliştirilmelidir (Farley vd., 2016). Ölçeklerde öncelikle siber zorbalık tanımının verilmesi ve sonrasında davranışın ölçülmesi söz konusudur. Zorbalık ve siber zorbalık kavramının içeriği ve kapsamı kültürler arasında farklılık gösterebilmektedir. Çünkü yapılan araştırmalara göre farklı ülkelerde zorbalık ile ilgili kullanılan terimler anlamlarına göre önemli ölçüde farklılık gösterebilmektedir (Smith vd., 2002). Kavramın tanımlanmasında eylemlerin anonimliği ve saldırıların kamusal/özel niteliği gibi belirli özellikler dikkate alınmalıdır. Ayrıca teknolojik cihazların kültürler arasında farklı kullanımı sadece her davranışın sıklığını değil aynı zamanda kültürel anlamını da etkileyebilir (Menesini vd.,2011). Bu nedenle farklı kültürlerle yönelik farklı ölçekler geliştirilmelidir. Son olarak, ölçeklerin zaman içinde geçerliliğini test etmek için daha fazla boylamsal tasarım uygulamasına ihtiyaç vardır.

KAYNAKÇA

- Anwar, A., Kee, D. M. H., & Ahmed, A. (2020). Workplace cyberbullying and interpersonal deviance: understanding the mediating effect of silence and emotional exhaustion. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 23(5), 290-296.
- Aydın, O., & Öcel, H. (2009). İşyeri zorbalığı ölçeği: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 12(24), 94-103.
- Baruch, Y. (2005). Bullying on the net: Adverse behavior on e-mail and its impact. *Information & Management*, 42, 361–371.
- Berne, S., Frisén, A., Schultze-Krumbholz, A., Scheithauer, H., Naruskov, K., Luik, P., & Zukauskienė, R. (2013). Cyberbullying assessment instruments: A systematic review. *Aggression and violent behavior*, 18(2), 320-334.
- Campbell, M. A. (2005). Cyber bullying: An old problem in a new guise? *Journal of Psychologists and Counsellors in Schools*, 15(1), 68-76.
- Cassidy, W., Faucher, C., & Jackson, M. (2014). The dark side of the ivory tower: Cyberbullying of university faculty and teaching personnel. *Alberta Journal of Educational Research*, 60(2), 279-299.
- Chun, J., Lee, J., Kim, J., & Lee, S. (2020). An international systematic review of cyberbullying measurements. *Computers in human behavior*, 113, 106485.
- Christiansen, B., & Chandan, H. C. (Eds.). (2017). *Handbook of research on organizational culture and diversity in the modern workforce*. IGI Global.
- Coyne, I., Farley, S., Axtell, C., Sprigg, C., Best, L., & Kwok, O. (2017). Understanding the relationship between experiencing workplace cyberbullying, employee mental strain and job satisfaction: A dysempowerment approach. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(7), 945-972.

- Dadwar, M. (2014). Experts and machines united against cyberbullying.(Yayımlanmamış Doktora tezi). University of Twente, Enschede, Hollanda.
- D’Cruz, P. (2016). Cyberbullying at work: Experiences of Indian employees. Juliet Webster, Keith Randle (Eds). *Virtual workers and the global labour market* içinde (ss. 239-259). Palgrave Macmillan, London.
- Dhar, R. L. (2012). Why do they bully? Bullying behavior and its implication on the bullied. *Journal of workplace behavioral health*, 27(2), 79-99.
- Einarsen, S., & Raknes, B.I. (1991). Mobbing i arbeidslivet [Bullying in working life]. Bergen: Institutt for samfunnspsykologi, Universitetet i Bergen.
- Einarsen, S., & Hoel, H. (2001). The Negative Acts Questionnaire: Development, validation and revision of a measure of bullying at work. Oral presentation at the 10th European Congress
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & stress*, 23(1), 24-44.
- 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.
- Glasø, L., & Notelaers, G. (2012). Workplace bullying, emotions, and outcomes. *Violence and victims*, 27(3), 360-377.
- Karahmet, E., Kıran, S., Atik, L., Atasoy, N., Saraçlı, Ö., Ankaralı, H., & Konuk, N. (2013). İş yerinde yıldırılmaya maruz kalımı ölçmek için kullanılan Olumsuz Davranışlar Anketi Türkçe formunun güvenilirliği. *Anatolian Journal of Psychiatry/Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 14(3).
- Karabatak, S., & Alanoğlu, M. (2020). İş Yerinde Siber Zorbalık Davranışları Envanteri: Eğitim Örgütleri için Uyarılma Çalışması. *Eğitim Ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori Ve Uygulama*, 11(22), 257-276.
- Kanbur, A., & Kanbur, E. (2018). İşyerinde Siber Zorbalık Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik sınama çalışması. *Psikoloji Çalışmaları*, 38(2), 237-258.
- Kowalski, R. M., & Limber, S. P. (2007). Electronic bullying among middle school students. *Journal of Adolescent Health*, 41(6), 22–30.
- 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.
- Liberati, A., Altman, D. G., Tetzlaff, J., Mulrow, C., Gøtzsche, P. C., Ioannidis, J. P. & Moher, D. (2009). The PRISMA statement for reporting systematic reviews and meta-analyses of studies that evaluate health care interventions: explanation and elaboration. *Journal of clinical epidemiology*, 62(10), 1-34.
- Menesini, E., Nocentini, A., & Calussi, P. (2011). The measurement of cyberbullying: Dimensional structure and relative item severity and discrimination. *Cyberpsychology, behavior, and social networking*, 14(5), 267-274.
- Microsoft. (2021). Civility, safety & interaction online: Turkey, Microsoft. Erişim Adresi: <https://www.microsoft.com/en-us/digital-skills/digital-civility?>(Erişim Tarihi: 30.09.2021)

- Mikkelsen, E. G., & Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish worklife: Prevalence and health correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 393–413.
- Nielsen, M. B., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2010). The impact of methodological moderators on prevalence rates of workplace bullying. A meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 955–979.
- Nocentini, A., Calmaestra, J., Schultze-Krumbholz, A., Scheithauer, H., Ortega, R., & Menesini, E. (2010). Cyberbullying: Labels, behaviours and definition in three European countries. *Journal of Psychologists and Counsellors in Schools*, 20(2), 129-142.
- Palladino, B. E., Nocentini, A., & Menesini, E. (2015). Psychometric properties of the Florence cyberbullying-cybervictimization scales. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 18(2), 112-119.
- Privitera, C., & Campbell, M. A. (2009). Cyberbullying: The new face of workplace bullying?. *CyberPsychology & Behavior*, 12(4), 395-400.
- Randall, P.E. (1997). *Adult Bullying*, Routledge, London,
- Smith, P. K., Cowie, H., Olafsson, R. F., & Liefoghe, A. P. (2002). Definitions of bullying: A comparison of terms used, and age and gender differences, in a Fourteen-Country international comparison. *Child development*, 73(4), 1119-1133.
- Vranjes, I., Baillien, E., Vandebosch, H., Erreygers, S., & De Witte, H. (2017). The dark side of working online: Towards a definition and an Emotion Reaction model of workplace cyberbullying. *Computers in Human Behavior*, 69, 324-334.
- 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.
- Ybarra, M. L., Boyd, D., Korchmaros, J. D., & Oppenheim, J. (2012). Defining and measuring cyberbullying within the larger context of bullying victimization. *Journal of Adolescent Health*, 51, 53–58.