www.turkishstudies.net/turkishstudies

Turkish Studies

eISSN: 1308-2140

Research Article / Araştırma Makalesi

INTERNATIONAL
BALKAN
UNIVERSITY
Sponsored by IBU

Siber Zorbalık ve Siber Mağduriyet Ekseninde Özsaygı ve İş Tatmini İlişkisi

*Relationship Between Self-Esteem and Work Satisfaction in Axis of
Cyber Bullying and Cyber Victimization*

Esra G. Kaygısız* - Çiğdem Çakır**

Abstract: Nowadays, the increasing use of technology has brought with it many dangers and threats. The most important threats of these is cyber bullying. Cyberbullying is all about sending, posting or sharing offensive, negative, harmful, false or malicious content through apps, social media tools, forums, gaming sites, blogs using tools like mobile phones, computers, tablets. People who are cyberbullied are also victims of cyber victimization and experience cyber victimization. Cyber victims can live various negativities during or after cyber bullying. One of them is the decrease of the self-esteem of the victim. The thoughts of victim about himself can be turn negative and his life satisfaction and work satisfaction can decrease. This study aims to determine the effect of self-esteem, which is seen as a negative result of cyber victimization, on job satisfaction. For this purpose, the study determines the internal and external satisfaction levels of the self-esteem of teachers who experience cyber victimization. The sample of the study consists of school teachers that are working at official schools that are affiliated to the Ministry of National Education at Gaziantep province, Şahinbey district. Data of study was obtained by applying the Revised Cyber Bullying Inventory, Minnesota Job Satisfaction Scale, Rosenberg Self-Value Scales to this sample group in the Fall semester of the 2019-2020 Academic Year. Disproportionate cluster sampling method was used in sample selection and 500 teachers were reached with this method and data were obtained from 352 of them. Relational screening model was used to determine the effect degree of change between variables. In line with the findings obtained, it is concluded that there is a moderate, positive and significant relationship between the self-esteem levels and internal satisfaction levels and a low, positive and significant relationship between self-esteem levels and external satisfaction levels of teachers who experience cyber victimization. In addition to these, it can be said that the self-esteem of teachers who experience cyber victimization can be a significant predictor of their internal satisfaction and it's not a significant predictor of their external satisfaction.

Structured Abstract: As it is known, the consistently development of technology has digitized many processes in life. Internet-based applications that are used by mobile phones and computers have become a part of life. Although these applications are generally characterized such as innovation, opportunity and convenience, various threats have been mentioned especially in recent times. In addition to issues such as technology addiction, communication problems, health problems, personal information security, cyber

* Dr. Öğr. Üyesi, Giresun Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Assit. Prof. Dr. Giresun University, Faculty of Administrative and Economics Sciences

ORCID 0000-0002-4950-9508

esra.kaygisiz@giresun.edu.tr

**Doktor, Kadriye Abdülmecit Özgözen Ortaokulu,

Doctor, Kadriye Abdülmecit Özgözen Secondary School

ORCID 0000-0003-1954-5214

cigdemcakir1905@gmail.com

Cite as/ Atıf: Kaygısız, E. G., Çakır, Ç. (2020). Siber zorbalık ve siber mağduriyet ekseninde özsaygı ve iş tatmini ilişkisi. *Turkish Studies*, 15(5), 2463-2479. <https://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.43596>

Received/Geliş: 15 May/Mayıs 2020

Checked by plagiarism software

Accepted/Kabul: 25 August/Ağustos 2020

Published/Yayın: 31 August/Ağustos 2020

Copyright © MDE, Turkey

CC BY-NC 4.0

bullying is a major danger factor. Cyberbullying, which we can define as the digital format of violence and bullying, is behaviors to hurt, target, threaten, humiliate, exclude, and discriminate the victim by using technology. As cyberbullying behaviors can occur anytime and anywhere, the effects on the victim are rather corrosive. It is thought that cyberbullying, which generally progresses in the form of psychological violence, may negatively affect the job satisfaction of the victim in business life.

Job satisfaction refers to the satisfaction or level of satisfaction of an employee, regardless of his position, duties and responsibilities, salary, title, experience in any organization. Job satisfaction varies depending on many conditions such as organizational factors, personal characteristics, expectations and perceptions of the employee. As a result, it can directly affect the employee's performance and productivity.

Another variable that directly affects the performance and productivity of employees is self-esteem. Self-esteem basically refers to the self-sufficiency of the individual. Individuals with high self-esteem have high level job satisfaction because they do the job their prefer or focus on the enjoyable aspects of their work. In addition, it is thought that self-esteem has a strategic role in the relationship between employees' cyberbullying exposure and job satisfaction. It is possible that the degree of influence of cyberbullying on the victim is inversely proportional to the victim's self-esteem. In other words, if the victim's self-esteem is high, the effect of cyberbullying will decrease, as self-esteem decreases, the effect of cyberbullying will increase and job satisfaction will decrease. In this context, this study focuses on determining the strategic role of self-esteem in the impact of cyberbullying on job satisfaction.

Method

Relational screening model was used in the research. According to the opinions of teachers working in public schools, the relationship between self-esteem and job satisfaction levels was tried to be determined with the scales applied to teachers. In this context; (i) whether the sample group is a cyber victim or not, (ii) the effect of self-esteem on job satisfaction (internal satisfaction, external satisfaction) was investigated in cyber victims. In this direction;

H1: Self-esteem is a significant predictor of internal satisfaction in cyber victims.

H2: Self-esteem is a significant predictor of external satisfaction in cyber victims.

Hypotheses have been tested. The research population consists of teachers working in schools affiliated with the Ministry of National Education in Şahinbey, one of the central districts of Gaziantep province. The proportional cluster sampling method was used for sample selection. Each school in Şahinbey was accepted as a cluster and 500 teachers working in the schools determined by the proportional cluster sampling method were reached. 445 forms with personal information form and scales were filled by the participants and the data obtained from 352 participants were analyzed. "Personal Information Form", "Revised Cyber Bullying Inventory", "Minnesota Job Satisfaction Scale", "Rosenberg Self-Esteem Scale" were used to collect data in the study. Within the scope of the research, it has been tested with hierarchical multiple regression analysis whether the self-esteem is a significant predictor of job satisfaction in teachers experiencing cyber victimization. Assumptions about regression analysis were tested to determine whether the method is suitable for use in the data set of the study. The data set was found to be suitable for regression analysis. In the planning phase of the study, it was thought to investigate the relationship between self-esteem and job satisfaction in cyberbullies and cyber victims. However, after preliminary analysis to test whether the data set is suitable for regression analysis, the number of cyberbully in the data set that will be put into analysis is three and this number is not sufficient for regression analysis. Because, as a general rule for regression analysis, 5 times the number of independent variables is recommended (Field, 2009). From this point of view, the relationship between self-esteem job satisfactions was researched only on teachers who experienced cyber victimization (99).

Findings and Discussion

According to the findings of the study, there is a moderate, positive and significant between the self-esteem levels and satisfaction levels ($r = .350$ $p < .01$) and internal satisfaction levels ($r = .411$ $p < .01$) of teachers experiencing cyber victimization; a low, positive and significant relationship between the levels of external satisfaction ($r = .207$ $p < .05$). There is a high level of positive and significant relationship between satisfaction variable and sub-dimensions internal satisfaction ($r = .918$ $p < .01$) and external satisfaction ($r = .886$ $p < .01$). There is a moderate, positive and significant relationship between internal satisfaction and external

satisfaction ($r = .629$, $p < .01$). As a result of the hierarchical multiple regression analysis performed after checking age, gender and education level variables, self-esteem levels of cyber victim teachers significantly predict internal satisfaction levels ($\beta = .415$). 18.5% of the variance in the internal satisfaction is explained by this model (R^2 model = .185, $p < .01$). Almost all of the variance in the model, where demographic variables do not contribute significantly, is provided by self-esteem (R^2 change = .171, $p < .01$). Accordingly, the first hypothesis of the study was accepted. As a result of the hierarchical multiple regression analysis performed after checking age, gender and education level variables, cyber victim teachers' self-esteem does not have a significant effect on their external satisfaction ($\beta = .207$, R^2 model = .045, $p > .01$). Accordingly, the second hypothesis of the study was not accepted.

As a result, it can be said that the self-esteem internal satisfaction relation is higher than the self-esteem external satisfaction of teachers who experience cyber victimization. Self-esteem is a significant predictor of internal satisfaction in cyber victims. Accordingly, it can be said that the decrease of self-esteem of teachers who experience cyber victimization also decreases their internal satisfaction. This is likely to cause teachers to decrease in their performance and efficiency in the schools they work at. According to another result of the research, self-esteem is not a significant predictor of external satisfaction in cyber victims.

Keywords: Worklife, Cyberbullying, Cyber victimization, Self-esteem, Job satisfaction.

Öz: Günümüzde artan teknoloji kullanımı, yararlarıyla birlikte birçok tehlike ve tehdidi de beraberinde getirmiştir. Bu tehditlerden en önemlisi de siber zorbalıktır. Siber zorbalık, cep telefonları, bilgisayarlar, tabletler gibi araçlar kullanılarak uygulamalar, sosyal medya araçları, forumlar, oyun siteleri, bloglar üzerinden rahatsız edici, olumsuz, zararlı, yanlış veya kötü amaçlı içerik gönderme veya paylaşma eylemlerinin toplamıdır. Siber zorbalığa uğrayan, kişi ya da kişiler birer siber mağdur olmakta ve siber mağduriyeti yaşamaktadırlar. Siber mağdurlarda, siber zorbalık sırasında veya sonrasında çeşitli olumsuzluklar gelişebilmektedir. Bunlardan birisi de mağdurun özsaygısının azalmasıdır. Özsaygısı azalan mağdurun kendine dair olan düşünceleri olumsuza dönüşmekte ve mağdurun özel ve iş yaşam tatmini azalmaktadır. Çalışma bu noktadan hareketle siber mağduriyetin olumsuz bir sonucu olarak görülen özsaygının iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda siber mağduriyet yaşayan öğretmenlerin özsaygılarının içsel ve dışsal tatmin düzeylerini belirlenmeye çalışılmaktadır. Çalışmanın örneklemini Gaziantep ili Şahinbey ilçesinde, T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet okullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Çalışma verileri, bu örneklem grubuna 2019-2020 Eğitim-Öğretim Yılı Güz Döneminde Yenilenmiş Siber Zorbalık Envanteri, Minnesota İş Tatmini Ölçeği, Rosenberg Benlik Değeri Ölçeklerinin uygulanmasıyla elde edilmiştir. Örneklem seçiminde oransız küme örnekleme yöntemi kullanılmış ve bu yöntemle 500 öğretmene ulaşılmış, 352'sinden veri elde edilmiştir. Değişkenler arasındaki değişimin etki derecesini belirlemek için ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Elde edilen bulgular istatistiksel analizlerle değerlendirildiğinde siber mağduriyet yaşayan öğretmenlerin özsaygı düzeyleri ile iç tatmin düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı; özsaygı düzeyleri ile dış tatmin düzeyleri arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca siber mağduriyet yaşayan öğretmenlerin özsaygıları iç tatminlerinin anlamlı bir yordayıcısı olup dış tatminlerinin anlamlı bir yordayıcısı olmadıkları söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma yaşamı, Siber zorbalık, Siber mağduriyet, Özsaygı, İş tatmini.

Giriş

Bilindiği gibi teknolojinin sürekli olarak gelişmesi yaşamdaki birçok süreci dijitalleştirmiş; cep telefonları ve bilgisayarlar aracılığıyla kullanılan internet tabanlı uygulamalar hayatın bir parçası haline gelmiştir. Bu uygulamalar genellikle yenilik, fırsat, kolaylık gibi sıfatlarla nitelendirilse de artık yarattıkları çeşitli zarar ve tehditlerinden de sıklıkla bahsedilmektedir. Bu olumsuzlukların en tehlikelisi siber zorbalıktır. Şiddetin ve zorbalığın dijital formatı olarak tanımlayabileceğimiz siber zorbalık, bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak kişi veya kişileri incitmeye, hedef göstermeye, tehdit etmeye, aşağılamaya, dışlamaya, ayırım yapmaya yönelik davranışlardır. Siber zorbalık davranışlarının temelinde bilgi ve iletişim teknolojileri olduğu için eylemler zaman ve mekândan

bağımsız biçimde gerçekleşebilir. Dolayısıyla mağdurun iş, eğitim ve özel yaşamında çeşitli olumsuz ve yıpratıcı etkileri vardır. Genellikle psikolojik şiddet biçiminde ilerleyen siber zorbalığın iş yaşamında mağdurun iş tatminini olumsuz etkileyebileceği düşünülmektedir.

İş tatmini, herhangi bir örgütte konumu, görev ve sorumlulukları, maaşı, unvanı, deneyimi ne olursa olsun bir çalışanın mevcut işinden duyduğu memnuniyeti veya memnuniyet düzeyini ifade etmektedir. Bununla birlikte iş tatmini, örgütsel faktörlerle birlikte çalışanın kişisel özellikleri, beklentileri ve algılamaları gibi birçok koşula bağlı olarak değişmektedir. Çalışanların işiyle ilgili karşılanan beklentilerinin düzeyini ifade eden iş tatmini örgütte birçok faktörü etkilemesi bakımından önemlidir. Türkiye’de yapılan çalışmalarda genel olarak yüksek iş tatmininin örgütsel bağlılık (Karataş ve Güleş, 2010: 86), örgütsel güven, örgütsel adalet algısı (İşcan ve Sayın, 2010: 213), örgütsel özdeşleşme (Çınar vd., 2016: 121) ve performansı arttırdığı ve işe devamsızlık, iş gören devir hızı (Özpehlivan, 2018: 59), işten ayrılma niyeti ve işte var olamamayı (Atilla vd., 2019: 54) azalttığı belirtilmektedir.

Örgütte iş tatmini kadar etkili olan bir diğer değişken de çalışanların özsaygısıdır. Alan yazında benlik saygısı olarak da ele alınan özsaygı, temel olarak bireyin kendine duyduğu yeterliliği ifade etmektedir. Özsaygı, bağlılığı (Yıldırım, 2003: 392), performansı (Acaray, 2019: 736), öznel iyi oluşu (Akgemci vd., 2020: 65) pozitif yönde etkilemektedir. Ayrıca özsaygısı yüksek çalışanların tercihleri olan işi yaptıklarından ya da yaptıkları işin keyif veren yönlerine odaklandıklarından iş tatmin düzeyleri de yüksektir. Bu çalışanların siber zorbalığa maruz kalma durumlarının iş tatmini ile olan ilişkisinde de özsaygının stratejik bir role sahip olduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte siber zorbalığın mağdur üzerindeki etki derecesinin mağdurun özsaygısı ile ters orantılı olması olasıdır. Bu noktadan hareketle çalışma “Siber zorbalığın iş tatmini üzerindeki etkisinde özsaygının rolü nedir?” sorusuna cevap aramaktadır. Dolayısıyla çalışma esas olarak siber zorbalığın iş tatminine olan etkisinde özsaygının stratejik rolünün belirlenmesini amaçlamaktadır.

İlgili alan yazında daha önce siber zorbalık, iş tatmini ve özsaygı arasındaki ilişkiyi inceleyen farklı çalışmalara rastlanmamıştır. Siber zorbalık konusunda özellikle Türkiye’de yapılan çalışmalarda akran zorbalığının dijitalleştirilmiş biçimi şeklinde ifade edilmekte ve dolayısıyla çalışmaların büyük çoğunluğu örneklem grubu olarak öğrencileri almaktadır. Bu nedenle alan yazına katkı sunmak, araştırmacılar ve uygulayıcılara farklı bir bakış kazandırmak için mevcut çalışmada iş tatminine etki edebileceği düşünülen siber zorbalık ya da mağduriyet durumları ve özsaygı birlikte ele alınmıştır. Bu bağlamda araştırma, öğretmenlerin siber zorbalık ve siber mağduriyet durumlarını belirlemesi, siber zorbalık ve mağduriyet konularında öğretmenlerde farkındalık yaratması, siber zorbalık ve mağduriyetin iş tatmini ile ilişkisini irdeleyerek alan yazına katkı sağlaması bakımından önemlidir.

Zaman ve erişim engelleri nedeniyle çalışmanın sadece belirli bir bölgede görev yapan öğretmenlerle sınırlandırılmış olması ve öğretmenlerin soruları yanıtlarken içinde bulundukları samimi tutum söz konusu çalışmanın sınırlılıklarıdır.

Siber Zorbalık ve Siber Mağduriyet

Araştırmacılar tarafından son yıllarda sıklıkla ele alınan siber zorbalık, teknolojinin yaygınlaşmasıyla ortaya çıkmış olup zorbalığın dijitalleşmiş biçimidir. Siber zorbalık, mağdurun kişisel bilgilerini izni olmadan yaymaktan sürekli taciz edici mesajlar yollamaya, farklı platformlarda mağdur hakkında yalan haber yaymaktan iletişim gruplarında rencide etmeye kadar birçok değişik biçimde ve farklı teknolojik araçlar kullanılarak yapılan çeşitli eylemleri kapsamaktadır. Mainiero ve Jones (2013: 195) siber zorbalığı, mağdurun mobil veya e-posta yoluyla tekrarlanan veya uygunsuz mesajlarla rahatsız edilmesi süreci olarak tanımlamaktadırlar. Ayrıca siber zorbalık yazılı bir formda ya da mağdurun doğrudan cep telefonundan aranması veya onun video ve fotoğraflarının paylaşılması yoluyla da gerçekleştirilebilmektedir (Demirtaş ve Karaca, 2018: 24). Bu doğrultuda

siber zorbalığın, zorbanın mağdura istemi dışında bilgi ve iletişim araçlarını kullanarak yaptığı her türlü zorbalığı ve psikolojik şiddeti içeren davranışlar olduğu söylenebilir.

21. yüzyılın önemli tehditlerinden birisi olan bu zorbalık türü alan yazında sanal zorbalık, elektronik zorbalık, siber taciz, siber tartaklama, çevrim içi şiddet, dijital şiddet, siber mobbing olarak da adlandırılmaktadır. Her ne şekilde adlandırılırsa adlandırılsın diğer zorbalık türleriyle karşılaştırıldığında zaman ve mekândan bağımsız olma özelliği, siber zorbalığı büyük bir tehdit haline getirmiştir. Örneğin, fiziksel şiddette mağdur ile zorbanın aynı fiziksel ortamda ve zamanda bulunması söz konusu iken siber zorbalıkta bu kişi ya da kişilerin aynı mekânda, aynı coğrafyada, aynı zaman diliminde bulunmalarının hiçbir önemi yoktur. Fail, anonim kimlik ya da sahte hesap kullanarak asıl kimliğini gizleyebilmekte böylelikle zorbalık yapması kolaylaşmaktadır (Akça ve Sayımer, 2017: 4). Siber zorbalığı diğer zorbalık türlerinden ayıran bir başka özellik de kullanılan güç unsurudur. Diğer zorbalık türlerinde genellikle taşınması yasak olan silah, bıçak gibi her türlü öldürücü, kesici ve delici alet ya da fiziksel güç unsurları kullanılmasına karşın siber zorbalıkta birçok kişinin elinden düşürmediği, çoğu kez bilgi edinme, iletişim ya da çalışma amacıyla kullandığı kişisel telefonlar, tabletler ya da bilgisayarlar kullanılmaktadır. Ayrıca siber zorbalık, failin internet ile 7 gün, 24 saat hedefe yönelik zorbalık yapmasına olanak vermektedir. Tüm bunlar siber zorbalığın ne kadar yaygın ve hatta sinsi olabileceğinin de önemli göstergeleridir.

Siber zorbalıkta mağdur ve zorba olmak üzere genellikle iki ana taraf vardır. Siber zorbalıkta mağdur ve zorba olmak üzere genellikle iki ana taraf vardır. Bunlardan ilki eziyet eden, eylemi başlatan kişidir ve bu kişiye genellikle zorba denilmektedir. Diğer taraf ise zorbanın tanıdığı ya da rastgele kendine hedef olarak belirlediği zorbalığa maruz kalan, eziyet gören mağdur ya da kurbandır. Bazen de kişi hem mağdur, hem zorba rollerinde olabilmektedir (Aksaray, 2011: 409). Zorbaların mevcut teknolojiyi kullanarak yaptığı en yaygın siber zorbalık davranışları genellikle aşağıdaki gibi gruplandırılmaktadır (Kaygısız, 2020: 165):

1. *Gizliliğe saldırı:* Belirli hedef kişilere ya da rastgele belirlenmiş kişilerin bilgisi haricinde kişisel bilgilerini çeşitli yöntemlerle elde etmektir. Bu kapsamda e-posta ve sosyal medya hesap şifrelerini öğrenmek; mağdurun telefon, bilgisayar gibi cihazlarını izinsiz karıştırmak; mağdurun özel hayatına dair veri, bilgi ve belgeleri yaymak ve bunları kullanmak; kredi kartı, hesap bilgilerini çalmak, değiştirmek ve internet üzerinde özellikle sosyal medyada kişinin özel bilgilerinin toplamak (doxing) gibi eylemler vardır.

2. *Taciz:* Saldırganca bir tutumla önceden hedeflenmiş kimselere tekrar eden mesaj gönderimidir. Kişinin rızası dışında sosyal medyadan direk mesaj yollamak; cinsel içerikli fotoğraf istenmesi; topluluklara yönelik hakaret, küfür ve ayrımcı söylemlerde bulunmak; kişi, kurum ve kuruluşların itibarlarını zedelemek ve karalama kampanyaları yapmak vb. davranışlar bu grupta sayılabilir.

3. *Takip:* Mağduru sosyal medya hesaplarındaki hareketlerini takip ve kontrol etmek (stalk), GPS aracılığıyla yer ve konumunu takip etmek; çok sık aramak, cevap verilmediğinde sinirlenmek gibi davranışlar takip olarak nitelendirilebilir.

4. *Komplo:* Mağdur adına sahte hesap açmak; açılan hesaplarla dolandırıcılık yapmak; mevcut hesaplarını geçersiz kılmak; çevresi ile iletişime geçmek; mağdurun ağzından kişi, kurum ve kuruluşlara karşı hakaret, karalama ve nefret söylemleri yaymak; özellikle kadınlara yönelik etek altı görüntü kaydı almak genel olarak bu grupta yer alan davranışlardır.

5. *Dışlama:* Çevrim içi gruplardan mağduru rızası ve bilgisi dışında atmak; sanal grupların dışında bırakmak; olay, etkinlik ve durumlar hakkında bilgi vermemek gibi davranışlardır.

6. *Sömürü ve gözdağı:* Mağdur ve zorba arasındaki ilişkilerde mağdurun bilgisi dâhilinde ve dışında alınan belge, kayıt ve görüntülerin ilişki süresince veya sonrasında paylaşılması ile yapılan tehdit ve şantaj davranışlarıdır.

Zorbalar, yukarıda belirtilen davranışlarla mağdur ya da mağdurlar üzerinde büyük bir psikolojik baskı yaratmakta ve siber mağduriyeti doğurmaktadırlar. Siber mağduriyetin siber zorbalıktan doğan bir olgu olması nedeniyle ikisi arasında kuvvetli bir ilişki söz konusudur (Law vd., 2012: 229; Şahin, 2012: 836). Öyle ki siber mağduriyet, siber zorbalıkla kişisel mahremiyetin ihlali, kişisel verilerin istismarı, kişilerin özel alanına ve iletişim alanına girilmek sureti ile yapılmış etik dışı davranışlarla karşılaşılması (Çiftçi, 2018: 1539); bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak bir birey, grup, özel ya da tüzel bir kişiliğe karşı yapılan teknik ya da ilişkisel tarzda zarar verici davranışlara maruz kalınması ve bu davranışlardan maddi ya da manevi olarak mağduriyet yaşanması (Arıcak vd., 2012: 2) olarak tanımlanmaktadır.

Siber mağduriyet yaşayan bireylerde sosyal iletişim kuramama, arkadaş ortamına uyumda güçlük yaşama, öz saygı ve benlik algısının azalması, dışlanmışlık, çaresizlik, korku, mutsuzluk, üzüntü, agresyon, depresyon, kızgınlık, kaygı, aile ve arkadaşlar arası problemler, hayal kırıklığı, savunmasızlık gibi psikolojik problemler görülmektedir (Çiftçi, 2018; Hinduja ve Patchin, 2010: 208). Diğer taraftan Charoenwanit (2019: 232) yaptığı araştırmada siber zorbalığın mağdurlarda devamsızlık, kaytarma, başarıda düşüş gibi mesleki ve akademik problemlere; sıkıntı, kaygı, yalnızlık, depresyon, güvensizlik, özsayıda azalma ve intihar eğiliminde artış gibi duygusal problemler ile saldırganlık, şiddet, madde bağımlılığı gibi davranışsal problemlere neden olduğunu belirtmektedir. Lawrence (2015: 50) ise siber zorbalığın stresli bir iş ortamı yaratarak mağdurların kendilerine verdikleri değeri etkilemesi, morallerini düşürmesi ve daha önce keyif aldıkları işlerine karşı olan ilgilerinin azalmasına neden olduğunu bu durumun da iş tatminini olumsuz etkilediğine dikkat çekmektedir.

İş Tatmini

Çalışan performansının en önemli sebeplerinden birisi olan iş tatmini, temel olarak bireyin yaptığı iş için harcadığı zihinsel ve fiziksel emeğinin karşılığında elde ettikleri ile beklentilerinin örtüşme düzeyidir. Bir başka ifadeyle iş tatmini, bireyin işiyle ilgili yaptığı değerlendirmeler neticesinde duyduğu memnuniyet ya da memnuniyetsizlik seviyesini ifade eden bir kavramdır.

İş tatmini, ilk olarak 1920'li yıllarda vurgulanmış, 1940'lı yıllarda yoğun biçimde ele alınmaya başlanmış ve 1990'lı yıllara kadar çeşitli kuramlar çerçevesinde açıklanmıştır. O günden bu güne değin yapılan çalışmalar ise genellikle iş tatmininin sonuçlarına ve diğer kavramlarla olan ilişkisini araştırmaya yöneliktir. Bu nedenle iş tatminine dair alan yazında çok sayıda tanımlama mevcuttur. Örneğin sıklıkla atıf yapılan Hoppock'a (1935) göre iş tatmini, bir kişinin işinden memnun olduğunu söylemesine neden olan herhangi bir psikolojik, fizyolojik ve çevresel kombinasyonun sonucu ortaya çıkan durumdur (Aziri, 2011: 77). Locke'in (1968: 10) tanımına göre iş tatmini, bireyin işini veya deneyimini değerlendirmesi sonucu memnuniyet verici veya olumlu bir duygusal durumdur. Cribbin (1972: 155) ise kavramı, çalışanların iş çevreleriyle ilgili tüm unsurlardan elde etmeye çaba gösterdiği rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı bir duygu şeklinde tanımlamaktadır. Kaygısız (2015: 206) ise iş tatminini genel olarak çalışanın yaptığı işin ve bu işten elde ettiği kazanımlarının, öznel beklenti, ihtiyaç ve değer yargılarıyla örtüşmesi sonucu yaşadığı duygular toplamı olarak görmektedir.

İş tatmini, çoğunluğu örgütsel faktörler olmak üzere çeşitli nedenlere bağlıdır. Şekil 1'de görüldüğü gibi maaşın düşük olması, terfi olanaklarının azlığı ya da adil olmaması, çalışma koşullarının uygunsuzluğu gibi temel faktörler çalışanlarda işe karşı memnuniyetsizlik yaratmaktadır. Bu olumsuzlukların optimal seviyeye getirilmesi memnuniyetsizliği ortadan kaldırırken doğrudan iş tatminini artırmamakta ancak liderlik, terfi ve gelişim, ödül ve takdir, geribildirim ve destek gibi faktörlerin optimal seviyeye gelmesiyle artmaktadır. Diğer taraftan örgütte görülen psikolojik şiddet (mobbing) davranışları (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010: 156; Özdemir, Ünsar ve Oğuzhan, 2012: 146) ve siber zorbalık (Coyne vd., 2017: 962) da iş tatminini azaltmaktadır.

Şekil 1. İş Tatminini Etkileyen Faktörler (Kumar, 2016, S. 202).

İş tatmini belirtilen örgütsel nedenlerle birlikte bireysel nedenlere de dayanmaktadır. Bu nedenle iş tatmini, iş bağımsızlığı, topluma hizmet, uygulama fırsatı, iş devamlılığı, sorumluluk duygusu, iş çeşitliliği, sosyal statü gibi işin kendisinden duyulan tatminin derecesini ifade eden içsel ya da iç tatmin ve çalışma koşulları, politikalar, övgü, takdir edilme gibi unsurlardan duyulan tatminin derecesini ifade eden dışsal ya da dış tatminden oluşmaktadır (Mert, 2010: 123). Bir başka ifadeyle iç ve dış tatmin birlikte genel iş tatminini oluşturmaktadır (Şekil 2).

Şekil 2. Dışsal ve İçsel Faktörler Açısından İş Tatmini (Redmond, 2013)

Şekil 2’de görüldüğü gibi iç tatminde etkili olan kişisel eğilimler ve dış tatminde etkili olan iş gerekleri örtüştüğünde birey-iş uyumu ortaya çıkmaktadır. Birey-iş uyumu çalışanların yüksek performans sergileyerek örgütün hedeflerine ulaşmasına katkı sağlamaktadır. Yüksek performans ve ulaşılan hedefler çalışanlara terfi, ilerleme olanakları ve ödüller getirerek genel iş tatminini oluşturmaktadır (Redmond, 2013).

Özsaygı

Benlik saygısı olarak da adlandırılan özsaygı kavramı, Türk Dil Kurumu¹ tarafından “İnsanın kendine duyduğu saygı onur, haysiyet, izzetinefis” olarak açıklanmaktadır. Erasmus (2010: 38) ise Deliliğe Övgü kitabında özsaygıyı, herkesin kendi simasından, aklından, konumundan, ahlakından memnun kalmasını sağlayan, mutluluk kaynağı ve yaşam eylemlerinin temel ilkesi olarak görmektedir. Kavramın yönetim literatüründeki en genel tanımı ise Rosenberg tarafından “Bireyin kendisine ilişkin benimsediği olumlu ya da olumsuz tutumlar” şeklinde tanımlanmaktadır (Haspolat ve Kağan, 2017: 141).

Özsaygı, bireyin kendini değerlendirmesi sonucunda ulaştığı benlik kavramını onaylamasından doğan beğeni durumu olduğu için birey kendini değerli, olumlu, beğenilmeye ve sevmeye değer bulmaktadır (Yılmaz, 2011: 51). Aslında özsaygı, bireyin kişiliğine karşı beslediği saygının, verdiği değer ve duyduğu güvenin bileşimi olup bireyin kendine inanmasını içeren bir yeterlilik duygusunu da ifade etmektedir (Uğur vd., 2019: 2763). Dolayısıyla özsaygısı yüksek olan birey, kendini olumlu olarak değerlendirmekte, saldırgan tutumlardan uzak durmakta ve kendini iyi hissetmekte, zayıf yönlerini keşfederek bunların üstesinden gelmeye çalışmaktadır (Reisoğlu vd., 2013: 153).

Alan yazında yapılan araştırmalara bakıldığında bireyin özsaygısı düşük olduğunda saldırgan tutumlarının ve şiddet içeren davranışlarının arttığı sıkça vurgulanmıştır. Örneğin Şahin Baltacı ve Altan (2016: 234) tarafından yapılan çalışmada lise çağındaki bireylerde şiddet eğilimiyle özsaygı arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Patchin ve Hinduja (2010: 614) tarafından yapılan çalışmada demografik özelliklerden bağımsız olarak düşük özsaygının siber zorbalık ve siber mağduriyet ile ilişkilendirildiği görülmektedir. Healy (2013: 39) yaptığı tez çalışmasında siber mağduriyet yaşayanların yaşamayanlara göre özsaygılarının daha düşük olduğunu bulmuştur. Aliyev ve Gengeç (2019: 161) ise çalışmalarında özsaygı ile siber zorbalık arasında negatif ve ters yönlü ilişki olduğu sonucuna varmışlardır. Bu noktada siber zorbalıkların ve mağdurların rolleri siber mağduriyet ve zorbalık arasındaki ilişkide önemlidir. İnternet platformlarının özellikleri bireylerin davranışlarını kısıtlamalarına ya da daha özgürce davranmalarına neden olduğu için, benlik saygısı düşük olan bireyler, yüz yüze etkileşimlerde sergileyemedikleri davranışları çevrimiçi olarak daha fazla ve daha güçlü rollere bürünerek siber zorbalık şeklinde göstermektedirler (Brack ve Caltabiano, 2014: 3).

Yöntem

Bu bölümde araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve analiz süreci anlatılmıştır.

Araştırma Modeli

Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha çok değişken arasında birlikte değişim varlığını belirlemeyi amaçlayan tarama modelidir (Karasar, 2012: 83). Devlet okullarda görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre özsaygı ve iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişki, öğretmenlere uygulanan ölçeklerle belirlenmeye çalışılmıştır. Bu çerçevede; (i) örneklem grubunun siber mağdur olup olmama durumu belirlenmiş, (ii) siber mağdurlarda özsaygının iş tatminine (iç tatmin, dış tatmin) etkisi incelenmiştir. Bu doğrultuda;

H1: Siber mağdurlarda özsaygı iç tatminin anlamlı bir yordayıcısıdır.

H2: Siber mağdurlarda özsaygı dış tatminin anlamlı bir yordayıcısıdır.
hipotezleri ve Şekil 3’de belirtilen araştırma modeli sınanmıştır.

Şekil 3. Araştırma Modeli

Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini Gaziantep ili merkez ilçelerinden Şahinbey’de, T.C. Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı okullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde oransız küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Şahinbey’deki her okul bir küme olarak kabul edilmiş ve oransız küme örnekleme yöntemi ile belirlenen okullarda görev yapan 500 öğretmene ulaşılmıştır. Kişisel bilgi formunun ve ölçeklerin bulunduğu 445 form katılımcılar tarafından doldurulmuş ve 352 katılımcıdan elde edilen veriler analize alınmıştır. Örneklem ilişkin demografik bilgiler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Araştırmanın Örneklemine İlişkin Demografik Bilgiler

Değişken	Grup	N	%
Cinsiyet	Kadın	206	58,5
	Erkek	146	41,5
	Toplam	352	100
Yaş	42 ve üstü	29	8,2
	41-32 arası	170	48,3
	31 ve altı	153	43,5
	Toplam	352	100
Öğrenim düzeyi	Lisans	312	88,6
	Lisansüstü	40	11,4
	Toplam	352	100
Siber zorbalık ya da mağduriyet	Siber zorba ya da mağdur olmayan	236	67,0
	Siber mağdur	99	28,1
	Siber zorba	3	,9
	Siber zorba-mağdur	14	4,0
	Toplam	352	100

Tablo 1’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan 352 öğretmenin % 41,5’i ($n = 146$) erkek, % 58,5’i ($n = 206$) kadındır. Örneklem grubunun % 8,2’si ($n = 29$) 42 yaş ve üstü, % 48,3’ü ($n = 170$) 41-32 arasında, % 43,5’i ($n = 153$) 31 yaş ve altındadır. Öğretmenlerin % 88,6’sı ($n = 312$) lisans ve % 11,4’ü ($n = 40$) lisansüstü öğrenim görmüştür. Ayrıca araştırmaya katılan öğretmenlerin % 4’ü ($n = 14$) siber zorba-mağdur, % 0,9’u ($n = 3$) siber zorba, % 28,1’i ($n = 99$) siber mağdur, % 67’si ($n = 236$) ise siber zorba ya da mağdur olmayan grubundadır.

Veri Toplama Yöntemi ve Araçları

Araştırmada verilerin toplanması amacıyla demografik değişkenleri içeren “Kişisel Bilgi Formu”, Topçu ve Erdur-Baker (2010) tarafından geliştirilmiş Tanrıkulu (2015) tarafından düzenlenmiş olan “Yenilenmiş Siber Zorbalık Envanteri”, Weiss, Dawis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiş Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılmış “Minnesota İş Tatmini Ölçeği”, Rosenberg (1965) tarafından geliştirilmiş Çuhadaroglu (1986) tarafından Türkçe’ye uyarlaması yapılmış olan “Rosenberg Benlik Değeri Ölçeği” kullanılmıştır.

Yenilenmiş Siber Zorbalık Envanteri (YSZE): Envanter Topçu ve Erdur-Baker (2010) tarafından uyarlanmış Tanrıkulu (2015) tarafından yenilenmiştir. Envanter, katılımcıların siber zorbalık yapma ve siber zorbalığa uğrama deneyimlerini iki bölümde ölçmektedir. İki bölümü de aynı maddelerden oluşan envanterin ilk bölümü siber zorbalık yapma ikinci bölüm ise siber zorbalığa uğrama deneyimlerini ölçmektedir. Katılımcılardan maddelere, son altı ayda siber zorbalık yaptılarsa ilk kısımda “ben yaptım” son altı ayda siber zorbalığa uğradılarsa ikinci kısımda “bana yapıldı” diye düşünerek cevap vermeleri istenmektedir. Envanter dörtlü derecelendirme ile “1 = Hiç, 2 = Bir kez, 3 = İki veya üç kez ve 4 = Üçten çok kez” şeklinde cevaplanmaktadır. Yapılan DFA sonucunu Siber Zorbalık Ölçeği’nin uyum indeksleri $\chi^2 = 2.56$, $sd = 2$, $p = .27$; $\chi^2/sd = 1.28$; CFI = .99, SRMR = .02, RMSEA = .03 olarak hesaplanmıştır. Siber Mağduriyet Ölçeği’nin uyum indeksleri ise $\chi^2 = 1.36$, $sd = 2$, $p = .50$; $\chi^2/sd = .68$; CFI = 1.00, SRMR = .01, RMSEA = .00 olarak hesaplanmıştır. Çalışmada sonuç olarak 12 maddeden oluşan tek faktörlü bir yapı elde edildiği görülmektedir. Katılımcının puanı siber zorbalık yaptım kısmında 14 veya üzeri ama siber zorbalığa maruz kaldım kısmındaki puanı 12 ise sadece siber zorba; katılımcının puanı siber zorbalık yaptım kısmında 12 ama siber zorbalığa maruz kaldım kısmındaki puanı 14 ve üzeri ise sadece siber mağdur; katılımcının puanı hem siber zorbalık yaptım kısmında 14 ve üzeri hem de siber zorbalığa maruz kaldım kısmında 14 ve üzeri ise siber zorba-mağdur; katılımcının puanı hem siber zorbalık yaptım kısmında 12 hem de siber zorbalığa maruz kaldım kısmında 12 ise siber zorba ya da mağdur olmayan olarak gruplama yapılması önerilmektedir (Tanrıkulu, 2015). Mevcut çalışmada siber zorbalık ya da siber mağduriyet puanları bir değişken olarak kullanılmamış, Tanrıkulu’nun önerisi doğrultusunda örneklem grubunu siber zorba ve siber mağdur olup olmama durumlarına göre sınıflandırmak için kullanılmıştır. Ölçeğin Cronbach’s Alfa değeri 0,87 olarak bulunmuştur.

İş Tatmini Ölçeği (İTÖ): Orijinal formu Weiss, Dawis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiş Baycan (1985) tarafından Türkçe’ye uyarlaması yapılmıştır. Yapılan AFA sonucunda ölçek içsel ve dışsal tatmin olmak üzere iki faktörlü bir yapı göstermektedir. 12 iç tatmin 8 dış tatmin olmak üzere 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçek “Hiç memnun değilim = 1, Memnun değilim = 2, Kararsızım = 3, Memnunum = 4 ve Çok memnunum = 5” şeklinde puanlanmaktadır. Ölçekten alınan puanın yüksekliği genel iş tatmininin yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin uyum indeksleri ise $\chi^2 = 1012,26$, $sd = 458$, $p = .50$; $\chi^2/sd = 2,21$; CFI = .97, SRMR = .026, RMSEA = .062 olarak hesaplanmıştır. Mevcut çalışmada yapılan analiz sonucunda, KMO değeri genel iş tatmini için 0,89, iç tatmin için 0,89 ve dış tatmin için 0,78 olarak bulunmuştur. Barlett’s Sphericity testi sonucunda elde edilen değer anlamlı düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır (genel iş tatmini $\chi^2 = 4327,482$; iç tatmin $\chi^2 = 2074,628$; dış tatmin $\chi^2 = 1550,486$ $p < 0.01$). Açıklanan toplam varyansın %47,57 olarak gerçekleştiği görülmüştür. Ölçeğin Cronbach’s Alfa iç tutarlılık katsayısı genel iş tatmini için 0,97, iç tatmin alt boyutu için 0,87 ve dış tatmin alt boyutu için 0,83 olarak bulunmuştur.

Rosenberg Benlik Değeri Ölçeği (RBDÖ): Orijinal formu Rosenberg (1965) tarafından geliştirilen ölçeğin Çuhadaroglu (1986) tarafından Türkçe’ye uyarlaması yapılmıştır. Uyarlama çalışmasında ölçeğin güvenirlik katsayısı .71 olarak belirtilmiştir. Sonuç olarak 5 olumlu 5 olumsuz kodlanmış olmak üzere 10 maddeden oluşan tek faktörlü bir yapı elde edildiği görülmektedir. Ölçek “Hiç katılmıyorum = 1, Katılmıyorum = 2, Kararsızım = 3, Katılıyorum = 4 ve Kesinlikle katılıyorum = 5” şeklinde derecelendirilen beşli Likert tipindedir. Ölçeğin uyum indeksleri ise $\chi^2 = 153.57$, $sd =$

61, $p = .50$; $\chi^2/sd = 2,51$; CFI = .95, SRMR = .055, RMSEA = .057 olarak hesaplanmıştır. Mevcut çalışmada yapılan analiz sonucunda, KMO değeri 0,81 olarak bulunmuştur. Barlett's Sphericity testi sonucunda elde edilen değerin anlamlı düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır ($\chi^2 = 2751,863$; $p < 0.01$). Açıklanan toplam varyansın %45,03 olarak gerçekleştiği görülmüştür. Ölçeğin Cronbach's Alfa iç tutarlılık katsayısı 0,84 bulunmuştur.

Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında öğretmenlerden siber mağduriyet yaşayanlarda özsaygının iş tatmininin anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığı hiyerarşik çoklu regresyon analizi ile sınanmıştır. Yöntemin araştırmanın veri seti için kullanımının uygun olup olmadığına karar vermek amacıyla öncelikle regresyon analizine ilişkin varsayımlar sınanmıştır. Regresyon analizinin varsayımlarından birisi bağımlı ve bağımsız değişkenlerin en az eşit aralık ölçeğinde ölçülen sürekli değişken olmaları ve normal dağılım göstermeleri gerekmektedir (Büyüköztürk, 2011). Yordayan ve yordanan değişkenlerin normal dağılım gösterip göstermediklerini kontrol etmek için ortalama, mod, medyan değerleri ile çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiştir (Tablo 2).

Tablo 2: Yordayan ve Yordanan Değişkenlere İlişkin Betimsel İstatistikler

	Tatmin	İç tatmin	Dış tatmin	Özsaygı
Ortalama	3,84	4,02	3,56	4,29
Medyan	3,90	4,00	3,62	4,40
Mod	4,00	4,00	4,00	5,00
Çarpıklık Katsayısı	-,57	-,79	-,40	-,72
Basıklık Katsayısı	1,54	2,38	,08	-,01

Tablo 2 incelendiğinde ortalama, medyan ve mod değerlerinin birbirlerine yakın, çarpıklık ve basıklık katsayılarının da Field'in (2009) önerdiği gibi +3 ve -3 aralığında olduğu görülmektedir. Dolayısıyla dağılımın normalden aşırı sapma göstermediği söylenebilir.

Hiyerarşik çoklu regresyon analizine ilişkin varsayımlardan bir diğeri yordayıcı değişkenle yordanan değişken arasındaki ilişkinin doğrusal olup olmadığının incelenmesidir. Bu varsayımın kontrolü için saçılma diyagramı çizilmiştir. Standardize edilmiş artık değerler ile standardize edilmiş yordanan değerler için oluşturulan saçılma diyagramının doğrusal bir ilişkiyi tanımladığı, normal dağılım eğrilerinin normale yakın bir dağılım gösterdiği görülmüştür.

Hiyerarşik çoklu regresyon analizinin varsayımlarının sınanması adına varyans büyütme faktörleri (VIF) ve tolerans değerleri de incelenmiş, VIF değerlerinin 10'dan küçük (1,006-1,180 arasında) ve tolerans değerlerinin 0,2'den büyük (0,880-0,994 arasında) olduğu görülmüştür. Ayrıca regresyon işleminde aşırı uç değerler mevcut regresyon denkleminin olması gereken kuramsal modele uyumunu bozduğu için Mahalanobis uzaklıkları hesaplanarak bu değerler incelenmiştir. Araştırmada bağımsız değişken sayısı bir ve $p: 0,01$ için Mahalanobis uzaklık noktası 6,63'dür (Can, 2017). 6,63'ün üzerinde olan 77 uç değer veriden silinmiştir. Bu verilerin silinmesi ile örneklem 352'ye düşmüştür.

Çalışmanın planlama aşamasında siber zorba ve siber mağdurlarda ayrı ayrı özsaygı ve iş tatmini ilişkisinin araştırılması düşünülmüştür. Ancak veri setinin regresyon analizine uygun olup olmadığını sınamak için yapılan ön analizlerden sonra analize sokulacak olan veri setindeki siber zorba durumunda olanların sayısı üç olup bu sayı regresyon analizi için yeterli değildir. Çünkü regresyon analizi için genel geçer bir kural olarak bağımsız değişken sayısının 5 katı kadar sayıda örneklem önerilmektedir (Field, 2009). Bu noktadan hareketle mevcut çalışmada özsaygı iş tatmini ilişkisi sadece siber mağduriyet yaşayan öğretmenler (99) üzerinde araştırılmıştır.

Bulgular

Özsaygının iş tatminini (iç tatmin, dış tatmin) yordayıcılığını belirlemek için hiyerarşik çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizinden önce değişkenlerin ortalamaları, standart sapmaları ve bu değişkenlerin kendi aralarındaki korelasyona bakılmıştır. Daha sonra, yapılan hiyerarşik regresyon analizi ile değişkenler arasındaki doğrudan etki araştırılmıştır. Yapılan ilk analizler sonucunda değişkenlerin birbirleri ile korelasyonu, ortalama ve standart sapma puanları Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Değişkenlere İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyonlar ($N = 99$)

		$\bar{X}$	SS	1	2	3	4
1	Tatmin	3,68	,59	1	,918**	,886**	,350**
2	İç tatmin	3,87	,58		1	,629**	,411**
3	Dış tatmin	3,41	,75			1	,207*
4	Özsaygı	4,14	,66				1

** $p < .01$, * $p < .05$

Tablo 3' de görüldüğü gibi, öğretmenlerin genel iş tatmini düzeyleri $\bar{X} = 3,68$, iç tatmin düzeyleri $\bar{X} = 3,87$, dış tatmin düzeyleri $\bar{X} = 3,41$ ve özsaygı düzeyleri ise $\bar{X} = 4,14$ 'tür. Ayrıca siber mağduriyet yaşayan öğretmenlerin özsaygı düzeyleri ile tatmin düzeyleri ($r = ,350$ $p < .01$) ve iç tatmin düzeyleri ($r = ,411$ $p < .01$) arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı; dış tatmin düzeyleri ($r = ,207$ $p < .05$) arasında ise düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır. Tatmin değişkeni ile alt boyutlarından iç tatmin ($r = ,918$ $p < .01$) ve dış tatmin ($r = ,886$ $p < .01$) arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır. İç tatmin ve dış tatmin arasında ise orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır ($r = ,629$ $p < .01$).

Siber mağdur öğretmenlerin özsaygı düzeylerinin iç tatmin düzeylerine etkisini araştırmak amacıyla hiyerarşik çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizde demografik değişkenlerden yaş, cinsiyet ve öğrenim düzeyi kontrol değişkenleri olarak birinci adımda regresyon denkleminde eklenmiştir. Analiz bulguları Tablo 4' te gösterilmiştir.

Tablo 4. Siber Mağdurlarda Özsaygının İç Tatmini Yordamasına İlişkin Hiyerarşik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları ($N = 99$)

Model		Bağımlı Değişken İç Tatmin					
	Yordayıcı Değişkenler	B	ShB	β	t	p	R ²
1. Adım (Enter Metodu)	(Sabit)	4,371	,527		8,289	,000	,014
	Yaş	-,135	,208	-,070	-,650	,517	
	Cinsiyet	-,123	,128	-,105	-,958	,340	
	Öğrenim Düzeyi	-,044	,184	-,026	-,237	,813	
	(Sabit)	2,920	,582		5,017	,000	
2. Adım (Enter Metodu)	Yaş	-,171	,190	-,088	-,902	,369	,185*
	Cinsiyet	-,136	,117	-,115	-1,155	,251	
	Öğrenim Düzeyi	-,021	,168	-,013	-,128	,899	
	Özsaygı	,366	,082	,415*	4,447	,000	

* $p < .01$

Tablo 4' te görüldüğü gibi yaş, cinsiyet ve öğrenim düzeyi değişkenleri kontrol edildikten sonra yapılan hiyerarşik çoklu regresyon analizi sonucunda, siber mağdur öğretmenlerin özsaygı

düzeyleri iç tatmin düzeylerini anlamlı bir şekilde yordamaktadır ($\beta = ,415$). İç tatmindeki varyansın %18,5'i bu model tarafından açıklanmaktadır (R^2 model = ,185 $p < .01$). Demografik değişkenlerin anlamlı bir katkısının olmadığı modeldeki varyansın tamamına yakını özsaygı tarafından sağlanmaktadır (R^2 değişim = ,171 $p < .01$). Bu doğrultuda çalışmanın birinci hipotezi kabul edilmiştir.

Siber mağdur öğretmenlerin özsaygı düzeylerinin dış tatmin düzeylerine etkisini araştırmak amacıyla aynı şekilde hiyerarşik çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizde demografik değişkenlerden yaş, cinsiyet ve öğrenim düzeyi kontrol değişkenleri olarak birinci adımda regresyon denkleminde eklenmiştir. Analiz bulguları Tablo 5' te gösterilmiştir.

Tablo 5. Siber Mağdurlarda Özsaygının Dış Tatmini Yordamasına İlişkin Hiyerarşik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları ($N = 99$)

Model		Bağımlı Değişken Dış Tatmin					R^2
	Yordayıcı Değişkenler	B	ShB	β	t	p	
1. Adım (Enter Metodu)	(Sabit)	3,493	,683		5,113	,000	,002
	Yaş	-,043	,269	-,017	-,160	,873	
	Cinsiyet	,056	,166	,037	,339	,735	
	Öğrenim Düzeyi	-,076	,238	-,035	-,320	,749	
	(Sabit)	2,560	,812		3,155	,002	
2. Adım (Enter Metodu)	Yaş	-,067	,265	-,027	-,251	,802	,045
	Cinsiyet	,048	,164	,032	,295	,768	
	Öğrenim Düzeyi	-,062	,234	-,029	-,265	,792	
	<i>Özsaygı</i>	,235	,115	,207	2,049	,043	

Tablo 5' te görüldüğü gibi yaş, cinsiyet ve öğrenim düzeyi değişkenleri kontrol edildikten sonra yapılan hiyerarşik çoklu regresyon analizi sonucunda, siber mağdur öğretmenlerin özsaygıları dış tatminleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir ($\beta = ,207$, R^2 model = ,045 $p > .01$). Bu doğrultuda çalışmanın ikinci hipotezi kabul edilmemiştir.

Tartışma ve Sonuç

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin son yıllarda geniş kitlelerce kullanılması, zorbalığa yeni bir boyut getirerek siber zorbalık ve buna bağlı olarak siber mağduriyet kavramlarını doğurmuştur. Siber mağduriyet, çalışanların gerek özsaygıları gerekse iş tatminleri ile ilişkili bir olgu olup doğrudan ya da dolaylı olarak performans ve verimlilik üzerinde etkilidir. Bu noktadan hareketle mevcut çalışma siber mağduriyet yaşamış olan öğretmenlerin özsaygılarının iş tatminleri üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Bu amaçla siber mağduriyette özsaygının iş tatminini yordayıcılığına ilişkin geliştirilen teorik model test edilmiştir.

Verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgulara göre araştırmaya katılan öğretmenlerin % 28,1'inin siber mağdur oldukları tespit edilmiştir. Her ne kadar siber zorbalık oldukça yaygın bir şiddet türü olsa da öğretmenler gibi bilinçli bir kesimin dahi azımsanmayacak bir oranda mağduriyet yaşamış olması düşündürücüdür. Bunun nedeni öğretmenlerin siber zorbalığa ilişkin duyarlılıklarında aranabilir. Bununla birlikte demografik faktörlerin (yaş, cinsiyet, öğrenim düzeyi) iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu, Tan (2003) tarafından yapılan cinsiyetin iş tatminini etkilemediği sonucuyla örtüşürken Sarpkaya'nın (2000) "Öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri, cinsiyete göre istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık göstermemektedir" bulgusuyla örtüşmemektedir. Ancak medeni durum değişkeni ile iş tatmini arasında ilişki olmaması bulgusu, Sarpkaya'nın aynı çalışmasında yer alan "Öğretmenlerin iş tatmin

düzeyleri, medeni duruma göre istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık göstermemektedir” bulgusu ile de örtüşmektedir.

Siber mağduriyet yaşayan öğretmenlerin özsaygı düzeyleri ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç Visinskaite’in (2015: 32) çalışmasında belirttiği iş tatmini ile siber mağduriyet arasında ve özsaygı ile siber mağduriyet arasında anlamlı birer ilişki olduğu sonucuyla da uyumludur. Ayrıca siber mağduriyet yaşayan öğretmenlerin özsaygı düzeyleri ile genel iş tatmini düzeyleri ve iç tatmin düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır. Siber mağduriyet yaşayan öğretmenlerin özsaygı düzeyleri ile dış tatmin düzeyleri arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır. Bu bağlamda siber mağduriyet yaşayan öğretmenlerde özsaygı iç tatmin ilişkisinin özsaygı dış tatmin ilişkisine göre daha yüksek derecede olduğu söylenebilir.

Siber mağdurlarda özsaygı iç tatminin anlamlı bir yordayıcısıdır. Bu sonuç Cherabin ve arkadaşları (2012: 211) tarafından yapılan özsaygının iç tatmin düzeyi ile ilişkili olduğu bulgusuyla uyumludur. Bu doğrultuda siber mağduriyet yaşayan öğretmenlerin özsaygılarının azalmasının, iç tatminlerini de azalttığı söylenebilir. Bu durumun öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda performanslarının ve verimliliklerinin azalmasına neden olması muhtemeldir. Araştırmanın bir diğer sonucuna göre siber mağdurlarda özsaygı dış tatminin anlamlı bir yordayıcısı değildir.

Öneriler

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin büyük bir oranının siber mağduriyet yaşadığı görülmektedir. Siber mağduriyetin gerek iş yaşamında gerekse sosyal yaşamda olumsuz etkileri düşünüldüğünde öğretmenlerde mağduriyet oranını azaltmak adına konuya ilişkin farkındalık kazandırılarak siber zorbalığa ilişkin duyarlılıklarının geliştirilmesi önemli görülmektedir. Böylelikle hem kendilerini ve çevrelerini hem de öğrencilerini bu konuda bilinçli hale getirebilecek, toplumsal bilinç oluşmasına katkı sağlayabileceklerdir. Öğretmenlerin özsaygılarını ve içsel tatminlerini olumlu etkileyecek iş ortamlarının yaratılması da siber mağduriyetin etkilerini azaltacaktır. Bu durumda politika yapıcılara öncelikle siber zorbalık kapsamına giren tüm eylemleri ve siber zorbalık yapanlara karşı uygulanan ceza ve yaptırımları açık ve net bir biçimde kapsayan politikalar belirlemeleri önerilebilir. Ayrıca toplumsal bilinç oluşumuna katkı sunmak adına öğretmenlerin duyarlılıklarının geliştirilmesi için nitelikli hizmet içi eğitim faaliyetleri düzenlenmesi önerilebilir.

Siber mağduriyetin birey üzerinde çeşitli olumsuz etkileri olmakla birlikte bireyin ailesi, sosyal çevresi, çalıştığı kurum ve kuruluş üzerinde de birçok maddi ve manevi olumsuz etkileri vardır. Çalışma bulgular ve öneriler sadece öğretmenlerle sınırlandırılmamalı diğer tüm sektörlerdeki çalışanları da kapsayan farklı araştırmalarla desteklenerek uygulanmalıdır. Bununla ilgili olarak araştırmacılara yapacakları çalışmalarda siber mağduriyetin bu etkilerine odaklanmaları önerilebilir. Alan yazında yetişkinlerin yaşadığı siber mağduriyet, siber zorbalık ve bunların çeşitli değişkenlerle olan ilişkisine dair yapılan çalışmalar oldukça sınırlı sayıdadır. Bu bağlamda araştırmacılara siber zorbalık ve mağduriyetin nedenlerine ve sonuçlarına ilişkin farklı sektörlerde, farklı örneklem gruplarıyla, farklı yöntemlerle ve farklı değişkenlerle kapsamlı çalışmaların yapılması önerilebilir.

Kaynakça

- Acaray, A. (2019). Örgüt temelli özsaygının iş performansına etkisinde psikolojik iyi oluş ve çalışmaya tutkunluğun aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal* Vol. 10, No. 3 Special Issue. 735-748 <http://dx.doi.org/10.20409/berj.2019.197>
- Akgemci, T., Abdul-Kareem, A. & Kızıloğlu, E. (2020). Örgüt ikliminin örgüt temelli özsaygı ve öznel iyi oluş üzerindeki etkisi: KOBİ’ler üzerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 12(1). <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.828> 65-78

- Akça, B. E. & Sayımer, İ. (2017). Siber zorbalık kavramı, türleri ve ilişkili olduğu faktörler: Mevcut araştırmalar üzerinden bir değerlendirme. *AJIT-E: Online Academic Journal of Information Technology Özel Sayı*, 8(30). http://www.ajit-e.org/?menu=pages&p=details_of_article&id=285
- Aksaray, S. (2011). Siber zorbalık. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20 (2), 405-432.
- Aliyev, R. & Gengec, H. (2019). The effects of resilience and cyberbullying on self-esteem. *Journal of Education*, 199 (3), 155 –165.
- Arıcak, O. T., Tanrikulu, T. & Kınay, H. (2012). Siber mağduriyet ölçeğinin ilk psikometrik bulguları. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 11, 1-6.
- Atilla, G., Yıldırım, G. & Baysal, H. (2019). İşte var olamama, iş tatminsizliği ve iş yükünün işten ayrılma niyetine etkisi: Isparta ili çağrı merkezi çalışanları örneği. *Irem*, 7(2), 33-58.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research and Practice*, 3(4), 77-86.
- Baycan, A. (1985). *Analysis of several aspects of job satisfaction between different occupational groups*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Boğaziçi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Brack, K. & Caltabiano, N. (2014). Cyberbullying and self-esteem in Australian adults. *Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace*, 8(2), 1-9. <https://doi.org/10.5817/cp2014-2-7>
- Büyükoztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem Akademi Yayınevi.
- Can, A. (2017). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. (5. Baskı). Pegem Akademi Yayınevi.
- Charoenwanit, S. (2019). The relationship of cyber-bullying and academic achievement, general health, and depression in adolescents in Thailand Walailak. *J. Sci & Tech*, 16(4), 231-241.
- Cherabin, M., Praveena K. B., Azimi M. H., Qadimi, A. & Shahani, S. R. (2012). Self esteem, job satisfaction and organizational commitment of faculty members of secondary level teacher training programme in Mysore (India). *Life Sci J.*, 9(4), 204-214.
- Coyne, I., Farley, S., Axtelli, 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. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1116454>
- Cribbin, J. J. (1972). *Effective managerial leadership*. American Management Association.
- Çınar, O., Karcıoğlu, F. & Akdaş, K. (2016). İş yaşamında iş tatmini, örgütsel özdeşleme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Erzurum'da bir kamu kurumu örneği. *Siyaset, Ekonomi Ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Yıl: 4, Cilt: 4, Sayı: 3
- Çiftçi, H. (2018). Öğrencilerin siber mağduriyet düzeylerinin karşılaştırılması. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 6(2), 1536-1567.
- Çuhadaroğlu, F. (1986). *Adolesanlarda benlik saygısı*. [Yayınlanmamış uzmanlık tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Demirtaş, Ö. & Karaca, M. (2018). Siber mobbing: Kavramsal çerçeve, öncülleri ve sonuçları. *International Journal Entrepreneurship and Management Inquiries*, 2(2), 20-34.
- Erasmus, D. (2010). *Deliliğe övgü (2. Baskı) (Çev. Murat Cengiz)*. Oda Yayınları.

- Erdur-Baker, Ö. & Kavut, F. (2010). Cyberbullying and its correlation to traditional bullying, gender and frequent and risky usage of internet-mediated communication tools. *New Media & Society*, 12(1), 109–125. <https://doi.org/10.1177/1461444809341260>
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. Sage.
- Haspolat, N. K. & Kağan, M. (2017). Sosyal fobinin yordayıcıları olarak beden imajı ve benlik saygısı. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(2), 139-152.
- Healy, F. (2013). *Cyber bullying and its relationship with self esteem and quality of friendships amongst adolescent females in Ireland*. [Yayınlanmamış bitirme tezi]. Dublin Business School.
- İşcan, Ö. F. & Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (23. Baskı). Nobel Yayın Dağıtım.
- Karataş, S. & Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2).
- Karcıoğlu, Fatih & Akbaş, Sevil (2010). İşyerinde psikolojik şiddet ve iş tatmini ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3), 139-161.
- Kaygısız, E. G. (2015). *Bilgi merkezi çalışanlarının iş yüklerinin iş doyum düzeylerine olan etkisinin incelenmesi*, İsmet Binark Armağanı kitabı içinde (Edt.: İshak Keskin, S. Nihal Somer, Nizamettin Oğuz). Türk Edebiyatı Vakfı.
- Kaygısız, E. G. (2020). Şiddetin e-hali: Siber zorbalık. *Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Akademik Dergisi Şiddetin Önlenmesi Çalışmayı Özel Sayısı*, Mart.
- Kline, R. B. (2005). *Principle and practice of structural equation modeling* (2nd Ed.). Guilford.
- Kumar, S. S. (2016). Job satisfaction-an overview. *International Journal of Research in Economics and Social Sciences (IJRESS)*, 6 (12), 200-206.
- Law, D. M., Shapka, J. D., Hymel, S., Olson, B. F. & Waterhouse, T. (2012). The changing face of bullying: An empirical comparison between traditional and internet bullying and victimisation. *Computers In Human Behaviour*, 28, 226-232. <http://dx.doi.org/10.1016/j.chb.2011.09.004>
- Lawrence, F. (2015). *Prevalence and consequences of negative workplace cyber communications in the Australian public sector*. [Yayınlanmamış doktora tezi]. Faculty of Education, Queensland University of Technology.
- Locke, E. A. (1968). What is job satisfaction? *American Psychological Association*, 68(43), 1-45. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ed023138.pdf>
- Mainiero, L. A. & Jones, K. J. (2013). Sexual harassment versus workplace romance: Social media spillover and textual harassment in the workplace. *Academy of Management Perspectives*. Vol. 27. No. 3, 187–203.
- Mert, İ. (2010). İş tatmini alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi: Yöneticiler üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(2), 117-143. <http://dergipark.org.tr/tr/pub/khosbd/issue/19227/204321>
- Özdamar, K. (2003). *Modern bilimsel araştırma yöntemleri*. Kaan Kitabevi.

- Özdemir, E., Ünsar, A. S. & Oğuzhan, A. (2012). İşyerinde psikolojik yıldırmanın iş tatminine etkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (Ekim 2011- Mart 2012), 129-148.
- Özpehlivan, M. (2018). İş tatmini: Kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43.
- Patchin, J. W. & Hinduja, S. (2010). Cyberbullying and self-esteem. *Journal of School Health*, 80 (12), 614-621.
- Redmond, B. F. (2013). Job satisfaction Overview. <https://wikispaces.psu.edu/display/psych484vln/11.+job+satisfaction>
- Reisoğlu, İ., Gedik, N. & Göktas, Y. (2013). Öğretmen adaylarının özsaygı ve duygusal zekâ düzeylerinin problemleri internet kullanımıyla ilişkisi. *Eğitim ve Bilim* 38 (170), 150-165.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton University Press.
- Sarpkaya, R. (2000). Liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumu (Manisa ili örneği). *Amme İdaresi Dergisi*, 33(3), 121-123.
- Şahin, M. (2012). The relationship between the cyberbullying/cybervictimisation and loneliness among adolescents. *Children and Youth Services Review*, 34, 834-837. <http://dx.doi.org/10.1016/j.childyouth.2012.01.010>
- Şahin Baltacı, H. & Altan, T. (2016). Lise öğrencilerinde benlik saygısının yordayıcısı olarak depresyon, bağlanma ve şiddet eğilimi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2016(40), 227-239. <https://doi.org/10.21764/Efd.34257>
- Tan, N. (2003). *Anadolu Lisesi öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen etmenler*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Tanrikulu, İ. (2015). *The relationships between cyber bullying perpetration motives and personality traits: Testing uses and gratifications theory*. [Yayınlanmamış doktora tezi]. Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Uğur, U., Sarioğlu Uğur, S. & Soba, M. (2019). Tüketicilerin özsaygı algılamaları ve otomobil tercihleri arasındaki ilişki: Bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4), 2762-2771. <https://doi.org/10.20491/isarder.2019.773>.
- Visinskaite, V. (2015). *Workplace bullying: In relation to self-esteem, stress, life satisfaction and cyberbullying*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Dublin Business School, School of Arts.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. & Lofquist, L. H. (1967). Manual for the minnesota satisfaction questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22, University of Minnesota, Industrial Relations Center.
- Yıldırım, F. (2003). *Çalışma yaşamında örgüte bağlılık ile örgütsel adalet, örgüt temelli özsaygı ve bazı kişisel ve örgütsel değişkenlerin ilişkisi*. Mülkiye, XXVii, 1239, 371- 402.
- Yılmaz, A. S. (2011). *Üniversite öğrencilerinin karar vermede özsaygı ve karar verme stillerinin benlik saygısı ve utangaçlık açısından incelenmesi*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü.