

İŞYERİNDE TEKNOLOJİK TACİZ: DİJİTAL MOBİNG ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

TECHNOLOGICAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE: A RESEARCH ON DIGITAL MOBBING

Doç. Dr. Gökçe CEREV

Kocaeli Üniversitesi, ORCID: 0000-0001-9908-343X

Ayşegül GÜRSUL

Fırat Üniversitesi, ORCID: 0000-0002-8802-0983

Özet

Teknolojinin hızlı bir şekilde gelişmesi çalışma ilişkilerini de derinden etkilemiştir. Artan teknolojik gelişmelerle birlikte çalışma ilişkilerinde önemli bir sorun olan geleneksel mobbing günümüzde yerini dijital mobbing uygulamalarına bırakmaya başlamıştır. Dijital mobbingin geleneksel mobbingten en büyük farkı ise kullanılan elektronik araçların zaman ve mekân olgusunu ortadan kaldırmasıdır. Bu çalışmada işyerlerinde çalışanlara uygulanan dijital mobbing uygulamalarının etkileri özel okul öğretmenleri örneği üzerinden incelenmiştir. Özel okul öğretmenlerinin seçilmesinin nedeni ise eğitim sektörünün yoğun bir şekilde mobbinge karşılaşılan sektör olmasıdır. Çalışmada araştırma evrenini Elazığ İlinde özel okullarında çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden yarı yapılandırılmış mülakat formu kullanılmıştır. Mülakat formları içerik analizi ile değerlendirilmiştir. Çalışma sonucunda dijital mobbing uygulamalarının özel okullarda çok boyutlu olarak ortaya çıktığı ve çalışma ilişkilerini olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Eğitim, Öğretmen, Çalışma İlişkileri, Mobbing, Dijital Mobbing

Abstract

The rapid development of technology has deeply affected labour relationships. With the increasing technological developments, traditional mobbing, which is an important problem in labour relations, has started to leave its place to digital mobbing practices today. The biggest difference of digital mobbing from traditional mobbing is that the electronic devices used, eliminate the time and space factor. In this study, the effects of digital mobbing practices applied to employees in workplaces were examined through the example of private school teachers. The reason for choosing private school teachers is that the education sector is the sector where mobbing is encountered intensely. Teachers working in private schools in Elazığ province constituted the population of the study. Semi-structured interview form, one of the qualitative research methods, was used in the study. Interview forms were evaluated with content analysis. As a result of the study, it was determined that digital mobbing practices occur in private schools in a multidimensional way and negatively affect labour relationships.

Keywords: Education, Teacher, Working Relations, Mobbing, Digital Mobbing

GİRİŞ

Teknolojik gelişmelerin meydana getirdiği değişim çalışma ilişkilerini de her yönüyle derinden etkilemiştir. Değişen ve gelişen üretim araç ve modelleriyle birlikte artan rekabet işletmelerin örgütsel yapısını değiştirmiştir. Zorlaşan rekabet koşullarında işletmelerin üzerindeki baskı artmış ve artan bu baskı sonucunda çalışma ilişkilerinin genel çerçevesi yeniden şekillenmeye başlamıştır. Günümüz çalışma ilişkilerinin önemli sorunlarından olan mobbing kavramı da bu değişimden etkilenmiş, teknolojinin yoğun etkisiyle birlikte dijital mobbing olarak ifade edilen sanal zorbalık çalışma ilişkilerinde ortaya çıkmıştır. Dijital mobbing kavramı da geleneksel mobbing gibi çalışanlar üzerinde olumsuz etkiler ortaya çıkarmış, çalışanların ruhen ve bedenen çökmesine neden olmuştur. Dijital mobbingin özellikle zaman ve yer olgusunu ortadan kaldıran durumu, mobbingi kesintisiz bir şekle dönüştürmüştür. Dijital mobbingin çalışanlarda ortaya çıkardığı olumsuz durum örgüt yapısını güçsüzmüşür; örgütsel bağlılık, örgütsel tükenmişlik, örgütsel sessizlik gibi konularda olumsuz sonuçlar ortaya çıkmıştır. Dijital mobbing günümüz işverenlerinin yoğun ve aktif olarak kullandığı bir araç şekline gelmiştir.

Son zamanlarda mobbing kavramıyla birlikte ortaya çıkan dijital mobbing konusuna olan ilgi artmıştır. Bu nedenle çalışmada, dijital mobbingin çalışma ilişkilerine etkisi incelenerek literatüre katkı sağlayacağı düşünülmüştür. Çalışmada ilk olarak mobbinge ilgili temel kavramlar açıklanmış, literatürde mobbinge ilgili yapılan çalışmalar incelenmiş ve özel okul öğretmenlerine yönelik nitel araştırma uygulanmıştır.

1. MOBBING KAVRAMI ve GELİŞİMİ

Mobbing kavramı kelime olarak Latince kararsız kalabalık, şiddete yönelmiş grup anlamını taşıyan "mobile vulgus" kelimesinden gelmektedir (Tutar, 2004:102). Mobbing İngilizce "mob" fiili kökünden türetilmiştir. Mobbing İngilizce' de anlam olarak şiddet içeren ve legal olmayan eylemleri, Almanca 'da ise mafya ve ayak takımını ifade etmektedir (Aksi, 2014:3; Arbeit, 2012:10; Gabler 2013:4; Davenport ve diğ., 2003:157). Mobbing Türkçe' ye ise doğrudan yabancı kaynaklarda olduğu gibi "mobbing" olarak girmiş olup genel olarak "psikolojik şiddet", "duygusal taciz" olarak ifade edilmektedir. Mobbing Türk Dil Kurumu sözlüğünde ise İngilizce köklü bir kelime olarak açıklanmakta ve "bezdiri" olarak ifade edilmektedir (TDK Sözlüğü; Yaman 2009:7). Çalışma ilişkilerinde olduğu kadar toplumsal hayatta da büyük sorunlara yol açan mobbingin ortaya çıkması ve gelişmesi çok eskilere dayanmamaktadır. Literatürde mobbing ilk olarak Avusturya'lı bilim adamı Lorenz tarafından 1960'lı yıllarda hayvanların davranışlarını tanımlamak için kullanılmıştır. Lorenz hayvanların düşman ve yabancıları kaçırmak için yaptığı davranışları "mobbing" olarak tanımlarken, zaman içerisinde İsveçli araştırmacılar "Bullying" terimini aynı kavram altında kullanmaya başlamışlardır. 1980 yılından sonra Leymann tarafından incelenen mobbing kavramı bireyler arasındaki davranışların yansıması ve psikolojik taciz olarak işyerlerinde araştırılmıştır (Davenport ve diğ., 2003:159; Yüctürk, 2003:3).

Mobbing çalışma hayatında günümüzde sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. Çalışma ortamındaki bireylerin birbirlerine karşı davranışları sonucunda şekillenen mobbing genel olarak işverenlerden çalışanlara yönelik uygulanmaktadır. Özellikle işverenlerin işten ayrılmasını istediği çalışanlara tazminat ödememek için uyguladığı mobbing aynı zamanda

artan rekabet ortamında çalışanların daha çok çalışması içinde kullanılmaktadır. Mobbing genel olarak bir kişinin ya da grubun hedef olarak seçtiği kişiye yönelik olarak uyguladığı sistematik, içinde yıldırıcı, taciz edici, bezdirici söz ve davranışları barındıran bir olaydır. Mobbinge uğrayan çalışan zamanla psikolojik ve bedensel olarak çökmeye başlar, çalışanın üzerindeki stres artarak hayatını olumsuz bir şekle dönüştürür (Arpacıoğlu 2003:4; Leyman 1990:120, Gabler, 2013:4). Mobbing, işyerlerinde güçlü üyelerin güçsüzlere karşı uyguladığı sürekli ve zarar verici bir iletişim olmakla birlikte temelinde çalışanın kötü muamele ile karşılaşması vardır(Friedman, 2004:154; Sandvik, 2003:472). Mobbing sorunu çözülmezse örgütlerin yapısında ciddi bozulmalar meydana getirebilmektedir. Mobbing bir çalışana yönelik başlayan bir olay olarak meydana gelse de diğer çalışanlar arasında da her an benzer olaylarla karşılaşma olasılığı ile tedirginliğe yol açmaktadır. Mobbing örgüt içinde çalışma psikoloji açısından başta örgütsel bağlılık, örgütsel sessizlik, tükenmişlik olmak üzere birçok sorunu tetiklemektedir. Bu sorunlar işletme veremliliğini ve karlılığını olumsuz yönde etkilemektedir (Aydın ve diğ., 2007:61; Davenport ve diğ., 2003:159).

Teknolojik ilerlemenin meydana getirdiği değişimlerden birisi de mobbing kavramında ortaya çıkmıştır. Dijital mobbingin ilerlemesinin sanal mobbing, sanal zorbalık olarak ifade edilen bu durumu geleneksel mobbing kavramından ayırmak için literatürde kullanılan tek bir tanım yoktur (Höcker, 2015:4). Teknolojinin gelişmesiyle birlikte insan hayatına giren bilgisayar ve akıllı telefonların dijital mobbingin ortaya çıkmasında etkisi büyüktür (Marx, 2017: 37; Mathiesen, 2014: 2; Gabler, 2013: 7). Dijital mobbing kavramsal olarak teknolojik cihazlarla kasıtlı yapılan taciz olarak tanımlanmaktadır ve geleneksel mobbingden farkı ise elektronik cihazların yardımıyla medya üzerinden yapılmasıdır (Arbeit, 2012: 11). Dijital mobbing kasıtlı olarak bir kişi veya grup tarafından elektronik iletişim araçları ile uzun bir süre boyunca yapılan psikolojik zarar verici eylemler olarak ifade edilmektedir (Mathiesen, 2014: 3).

Dijital mobbing elektronik araçlar vasıtasıyla farklı sosyal medya ortamlarında yapılmaktadır. Dijital mobbingin çok farklı yöntem ve uygulamalarıyla karşılaşılmaktadır. Bunlardan birisi kişiye ait farklı sosyal medya hesaplarının ele geçirilerek kişinin sahip olduğu sosyal medya profiline sahte utanç verici, yasal olmayan fotoğraf ya da belgeler ekleyerek kişilerin baskı altına alınması şeklinde yapılan baskıdır (Katzner, 2014:63). Bir diğer yöntem ise çalışma ilişkilerinde işverenler tarafından, çalışanlarının şahsi hesaplarının işletmenin tanıtımı, reklamı vb. durumları için kullanılmak zorunda bırakılmalarıdır. Ayrıca, işletme içinde kurulan ortak iletişim ağları üzerinden, mesai saatleri dışında çalışanların yoğun mesaj ve talimatlara maruz kalarak psikolojik bunaltmaya sebep olmaktadır. Çalışma hayatında son on yıldır karşımıza çıkan bu durum işverenlerin dijital mobbingi farklı boyuta taşımalarını ortaya çıkarmıştır. Dijital mobbingin bu uygulaması sıklıkla karşılaşılmaya başlayan yeni bir davranış modeli olmuştur.

Dijital mobbing kavramının çalışma hayatına yeni girmesi ve uygulamada sıklıkla karşılanması sosyal ve teknik sorunları da beraberinde getirmiştir. Çalışma ilişkileri içinde zaman ve yer kavramını ortadan kaldıran dijitalleşme özellikle iletişim kanallarıyla çalışanların sürekli baskı altında kalmasına neden olmuştur. İşverenler tarafından sistematik bir şekilde uygulanan ve siber zorbalık olarak da ifade edilen dijital mobbing, özellikle çalışanların daha fazla çalıştırılması için yapılmaktadır.

Mobbing ister geleneksel ister dijital ortamda yapılsın sonuç olarak çalışanlar üzerinde ciddi psikolojik ve mesleki sorunlara neden olmaktadır (Leyman, 1990:119). Mobbing, çalışma ortamında farklı şekillerde meydana gelirken daha çok üstlerin astlara yönelik yaptığı bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır (Akgeyik ve diğ., 2009:94). Mobbingin ortaya çıkardığı etkiler hem bireyleri, hem işletmeleri hem de toplumun genelini olumsuz yönde etkilemektedir. Mobbing bireylerde ruhsal ve bedensel sorunlarla beraber iş üzerindeki etkinin azalması, düşük verimlilik, ekip ruhundan uzaklaşma, aşırı stres ve işini kaybetme sorunlarını da beraberinde getirmektedir. İşletmeler açısından örgüte bağlılığın azalması, işletme verimliliğinin düşmesi, ekip dayanışmasının azalması, çalışanlarda sağlık sorunlarının ve devamsızlığın artması ve işgücü devrinin artmasıdır gibi sorunlara neden olmaktadır. Toplumsal açıdan ise üretkenliğin ve gelirin azalmasına neden olurken, işsizlik, gelir dağılımında bozulma, yoksulluk gibi sorunları da tetiklemektedir (Akgeyik ve diğ., 2009: 94). İşletmelerde meydana gelen mobbing vakaları sürekli bir şekle dönüşürse zamanla çalışanlarla işverenler arasında kalıcı sorunlar ortaya çıkarabilmekte, örgüt kültüründe çöküş meydana gelebilmektedir (Tetik, 2010:86).

2. LİTERATÜR TARAMASI

Mobbing kavramının çalışma hayatına girmesiyle birlikte ortaya çıkardığı etkiler araştırmacıların ilgisini çekmiştir. Literatürde mobbing üzerine farklı çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalardan bir kısmını incelediğimizde;

Unal ve Karaahmet (2008), Bursa bölgesinde yaptıkları çalışmada, çalışanların demografik özellikleri ve çalışma ortamlarıyla mobbing arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmada nicel araştırma metodu olarak anket kullanan araştırmacılar çalışma sonucunda demografik özellikler ve çalışma ortamıyla mobbing arasında ilişki bulmuşlar ve katılımcıların büyük çoğunluğunun işyerlerinde mobbing mağduru olduğunu tespit etmişlerdir.

İnan (2020) Gemlik bölgesinde kadın çalışanların mobbing deneyimlerine yönelik çalışma yapmıştır. Nitel araştırma yöntemlerinin uygulandığı çalışma sonucunda mobbinge maruz kalan çalışanlarda özgüven ve öz saygı kaybı oluştuğunu tespit etmiştir.

Branch, Ramsay ve Barker (2013), yaptıkları çalışmada işletmelerde mobbing süreçlerini incelemişlerdir. Çalışmalarında işletmelerin mobbing bilgi durumu araştırılmış, çalışma sonucunda bütünlendirici bir mobbing süreç yöntemi elde etmişlerdir.

Tanrıverdi (2016) yaptığı çalışmada mobbingin bireyler üzerindeki etkilerini incelemiştir. Hacettepe Üniversitesi akademik personeline yönelik yaptığı araştırmada nicel araştırma metodlarından anket yöntemini uygulamıştır. Çalışma sonucunda özellikle kadın akademisyenlerin mobbinge maruz kaldığı sonucuna ulaşmıştır. Çalışmasında mobbingin daha çok yöneticiler tarafından yapıldığı ve mobbinge maruz kalanların bu duruma sessiz kaldığını tespit etmiştir.

Altınay, Oral ve Yalçınkaya (2014), yaptıkları çalışmada eğitim kurumlarında mobbing ve mobbingle başa çıkma yollarını araştırmışlardır. Nitel araştırma yöntemlerinden yarı yapılandırılmış mülakat formu kullanılan çalışmada eğitim kurumlarındaki mobbing mağduru çalışanların durumu incelenmiştir. Çalışma sonucunda mağdurların temel olarak aynı bakış açısına sahip oldukları fakat görüşlerinin alt temalarda çeşitlilik gösterdiği sonucuna varmışlardır.

Kök (2019) yaptığı çalışmada mobbingin örgütsel bağlılığa etkisini araştırmıştır. Çalışmasında finans sektörü çalışanlarının karşılaştıkları mobbing durumlarının örgütsel bağlılık düzeyine etkisi incelenmiştir. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği uygulanmış olup araştırma sonucunda çalışanların mobbing durumları, demografik özellikleri ve örgütsel bağlılıkları arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Yılmaz (2017) yaptığı çalışmada öğretmenlerin karşılaştıkları mobbing ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Muğla bölgesinde yaptığı araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden anket metodunu tercihi etmiştir. Çalışmasının sonucunda öğretmenlerin karşılaştıkları mobbing ile iş doyumunu arasında ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Bozyiğit (2013) yaptığı çalışmada spor bilimi alanında çalışan ve mobbinge maruz kalan akademisyenlerin çalışma hayatına yönelik tutumları araştırılmıştır. Çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden anket metodu tercih edilmiştir. Çalışma sonucunda akademisyenlerin mobbinge maruz kalmaları ile çalışma hayatına yönelik tutumları arasında ilişki bulunmuştur.

Çam (2013) yaptığı çalışmada özel ve kamu okullarında çalışan öğretmenlerle yöneticilerin mobbing algı düzeyini araştırmıştır. Çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden anket metodu kullanılmıştır. Çalışma sonucunda öğretmenlerde ve yöneticilerde yüksek düzeyde mobbing algısı tespit edilmiştir.

Öztürk (2019) yaptığı çalışmada mobbing ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada akademisyenlerin mobbing algı düzeyi ve iş yaşam kalitesi uygulanan anket ile ölçülmüştür. Çalışmanın sonucunda iş yaşam kalitesi ile mobbing arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Özkan (2016) yaptığı çalışmada öğretmenlerin algı düzeylerine göre yıldırma, affetme ve örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden anket metodu kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda öğretmenlerin yıldırma, affetme ve örgütsel sessizlik duyguları arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Şenerkal (2014) yaptığı çalışmada akademisyenlere yönelik mobbing süreçlerini ve mobbing davranışları ile akademisyenlerin sağlığı ve performansları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden anket metodu kullanılmıştır. Çalışma sonucunda akademisyenlerin mobbing davranışları ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiş fakat mobbing davranışları ile mağdurların sağlık ve performansları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Literatürde özellikle eğitim ve sağlık sektörlerinde çalışanların karşılaştığı mobbing düzeyi ve mobbing ile bireysel ve örgütsel özellikler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Çalışmalar daha çok geleneksel mobbing üzerinde yoğunlaşmıştır. Bu çalışma özellikle dijital ortamlarda çalışanlara yönelik mobbing düzeylerinin araştırılması açısından önemli görülmekte ve literatüre katkı sağlayacağı beklenmektedir.

3. DIJITAL MOBING ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: ÖZEL OKUL ÖĞRETMENLERİ ÖRNEĞİ

Çalışmanın bu bölümünde dijital mobbing uygulamalarının çalışma ilişkilerine etkisi belirlemek için özel okullarda çalışan öğretmenlere yönelik alan araştırması yapılmıştır.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı çalışanların dijital ortamlarda karşılaştıkları mobbing tutumlarına karşı davranışlarının tespit edilmesidir. Yapılan araştırmalarda özellikle eğitim sektöründe mobbing düzeyinin yüksek olduğu tespit edilmiş ve bu doğrultuda özel okullarda çalışan öğretmenlerin dijital ortamlarda karşılaştıkları mobbing davranışları araştırılmıştır. Teknolojik değişimin toplumsal hayatı her alanda değiştirmesi çalışma ilişkilerini etkilemiştir. Günümüzde geleneksel mobbing tutumları yerini dijital ortamlarda mobbinge bırakmaya başlamıştır. İşverenler tarafından sürekli olarak yer ve zaman kavramı olmadan dijital ortamlarda mobbinge maruz bırakılan çalışanlarda bedensel ve ruhsal sorunlar ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu çalışma, çalışanların dijital ortamlarda karşılaştıkları mobbing tutumlarının araştırılması yönünden sınırlı düzeyde olan çalışmalara katkı sağlayacağından önemlidir. Çalışmanın temel problem sorusu “Özel okul öğretmenlerin dijital ortamlarda karşılaştıkları mobbing tutumlarına karşı algı düzeyi nedir?” şeklindedir. Çalışmanın alt problem soruları;

- İşverenler tarafından yapılan dijital mobbing algı düzeyi nedir?
- Çalışma arkadaşları tarafından yapılan dijital mobbing algı düzeyi nedir?
- Veliler tarafından yapılan dijital mobbing algı düzeyi nedir?
- Dijital mobbingin çalışma ilişkilerine etki düzeyi nedir?

3.2. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada araştırma modeli olarak nitel araştırma yöntemlerinden olgu bilim deseni kullanılmıştır. Olgu bilim deseni kullanılmasının amacı yöntemin bir olgunun esasını teşkil eden ortak ifadeleri öne çıkarması ve bireylerin deneyimlenmiş ve yaşanmış olayları açıklamasını belirlemektir. Esas olay yaşanmış olayla kişi arasındaki bağı oluşturmaktır (Jasper, 1994:309; Miller, 2003: 68). Araştırmada veri toplamak için yarı yapılandırılmış mülakat formları kullanılmıştır. Mülakat formları oluşturulurken araştırmanın temel soruları esas alınmış ve problemlere yönelik sorular oluşturulmuştur. Katılımcılara yönlendirilen açık uçlu sorular kayıt altına alınmıştır. Mülakatlar yüz yüze ve telefon ile yapılmış katılımcıların kişisel verileri gizli tutulmuştur. Mülakatlar sonucunda verilere içerik analizi uygulanmış ve değerlendirme yapılmıştır. Veriler değerlendirilirken katılımcılar “M” simgesi ile tanımlanmış ve “M1, M2 vb.” şeklinde kodlanmıştır.

3.3. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini İl Milli Eğitim Müdürlüğü verilerine göre 2020 yılında Elazığ’da özel okullarda çalışan toplam 614 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem boyutu seçilirken çalışma amacına uygun tespit edilmiş ölçütlere ve özelliklere uygun gruplar belirlenmiş ve amaç sal örnekleme metodu uygulanmıştır. Araştırmanın örneklemini 6 farklı okuldan 22 öğretmen oluşturmaktadır. Verilerin toplanması için daha fazla öğretmenle mülakat yapılmak istenmiş fakat covid-19, ders yoğunluğu ve kişisel sebepler nedeniyle mülakatlar 22 öğretmenle gerçekleşmiştir. Mülakat metodunda önemli olan araştırma problemi ile katılımcıların yüz yüze görüşmesi ve örneklemin problemin temel özellikleriyle sınırlandırılmasıdır (Karataş, 2015:70; Neuman, 2012:322).

3.4. Araştırma Bulgularının Değerlendirmesi

Katılımcıların demografik özellikleri tablo 1’de verilmiştir. Araştırmaya, 14’ü bayan, 8’i erkek olmak üzere 6 farklı okuldan 22 öğretmen katılmıştır. Katılımcıların yaş aralığı 28 ile

58 arasında olup ortalama yaş 37,4 olarak tespit edilmiştir. Araştırma genelinde görüşülen tüm öğretmenler, 3 ve daha fazla meslek yılı tecrübesine sahip öğretmenler olmuştur. Araştırmada farklı branşlardan öğretmenlerle görüşülerek araştırmaya katılanların temsil düzeyi artırılmıştır.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

KATILIMCI	CİNSİYET	YAŞ	BRANŞ
M1	Erkek	28	İngilizce Öğretmenliği
M2	Erkek	54	Sınıf Öğretmenliği
M3	Erkek	29	Beden Eğitimi Öğretmeni
M4	Kadın	30	Rehber Öğretmen
M5	Kadın	29	Görsel Sanatlar Öğretmeni
M6	Kadın	38	Matematik Öğretmeni
M7	Kadın	45	Fen Bilimleri Öğretmeni
M8	Erkek	42	Türkçe Öğretmeni
M9	Kadın	58	Kimya Öğretmeni
M10	Kadın	32	Müzik Öğretmeni
M11	Erkek	41	Sınıf Öğretmeni
M12	Kadın	57	Sınıf Öğretmeni
M13	Kadın	29	Almanca Öğretmeni
M14	Erkek	45	Beden Eğitimi Öğretmeni
M15	Erkek	35	Fizik Öğretmeni
M16	Kadın	30	Sosyal Bilgiler Öğretmeni
M17	Kadın	34	Matematik Öğretmeni
M18	Kadın	32	Sınıf Öğretmeni
M19	Kadın	28	Anaokulu Öğretmeni
M20	Erkek	42	Sosyal Bilgiler Öğretmeni
M21	Kadın	27	Biyoloji Öğretmeni
M22	Kadın	39	Sınıf Öğretmeni

Katılımcılara uygulanan mülakat formları çalışmanın temel problemleri üzerinden analiz edilmiştir. Katılımcılara yapılan mülakat sonrası elde edilen ham veriler içerik analizi ile incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda;

• **Katılımcıların Mobbing ve Dijital Mobbing Kavramlarına Yükledikleri Anlamlar**

Özel okullarda çalışan öğretmenlerin mobbing ve dijital mobbing kavramlarının tanımına yükledikleri anlamlar iki temel başlık altında ele alınmıştır. Katılımcılar mobbing kavramını genel olarak ‘psikolojik taciz’ ve ‘psikolojik olarak baskı altında bulunma’ olarak ifade etmişlerdir.

Katılımcılar mobbing kavramını okullarda özellikle yöneticiler tarafından uygulanan baskıcı ve yıldırıcı politikalar olarak tanımlamıştır. Katılımcıların bir kısmı mobbingin sadece yönetim tarafından yapılmadığını aynı zaman da veliler tarafından da yapıldığını ifade etmişlerdir. Katılımcılar özellikle okul yönetiminin öğrencileri kaybetmeme, okulun akademik başarısını yüksek tutma gibi özel okul pazarlarının temel piyasa rekabet şartları nedeniyle sürekli öğretmenleri baskı ve kontrol altında tutmaya çalıştığı, öğretmenlerin beklentisinden çok yönetimin beklentilerinin ön plana çıktığını vurgulamıştır. Velilerin ise özel okullardan hizmet aldıklarını ve bu hizmet için para ödediklerini bu durumun öğretmen, veli, öğrenci ilişkisini işletme, satış danışmanı, müşteri ilişkisine döndürdüğünü ifade etmişlerdir.

Katılımcılar dijital mobbing kavramını ise özellikle artan teknolojiyle birlikte başladığını son yıllarda sıklıkla karşılaşılan bir durum olduğunu açıklamışlardır. Dijital mobbingi genel olarak akıllı telefonlar üzerinden yapılan sürekli taciz durumu olarak açıklamışlar, Covid-19 nedeniyle eğitimin uzaktan olmasıyla birlikte telefonlardaki tacizin uzaktan işlenen derslerde artarak devam ettiğini belirtmişlerdir.

Tablo 2. Özel Okul Öğretmenlerinin Mobbing ve Dijital Mobbing Kavramlarını Tanımlaması

mobbing	M2	“Psikolojik olarak sürekli baskı altında bulunma”
	M7	“Psikolojik taciz”
	M14	“Psikolojik bıkkınlık, insanın tükenmesi”
	M3	“Okul yönetiminin bitmeyen istekleri ve insanı hayata küstürmesi”
	M5	“Okul yönetiminin baskıları ve istekleri”
	M12	“Okulun ve velilerin sürekli taciz etmesi”
M20	“Sürekli baskı altında olma, psikolojik olarak tacize uğrama”	
Dijital mobbing	M20	“Eskiden okul idarecileri tarafından toplantılarda ve okulda yapılan istek ve talep tacizinin akıllı telefonlar üzerinden yapılmasıdır”
	M16	“Akıllı telefonlarla yapılan taciz”
	M13	“Sanal ortamda ve özellikle telefonla yapılan taciz”
	M6	“Telefonlarla yapılan istek ve talepler” “Telefon uygulamalarıyla yapılan baskı”
	M15	“Elektronik cihazlar ve dijital uygulamalarla yapılan taciz”

Genel olarak özel okul öğretmenlerinin mobbing ve dijital mobbing kavramlarına yükledikleri anlamlar literatürdeki kavramlarla benzerlik taşımaktadır. Öğretmenler mobbing kavramını psikolojik taciz ve baskı olarak ifade ederken dijital mobbingi ise bu baskı ve tacizin elektronik cihazlar üzerinden yapılması olarak tanımlamışlardır. Yaş ve mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenler genellikle dijital mobbingin günümüzde giderek arttığını ve eskiden okul ortamlarında karşılaşılan mobbing durumlarının her an yaşanabildiğini ifade etmişlerdir.

• Katılımcıların ve İş Arkadaşlarının Çalışma Hayatlarında Mobbing ile Karşılaşma Durumları

Özel okullarda çalışan öğretmenlerin kendilerinin veya çalışma arkadaşlarının mobbing ile karşılaşma durumları problem başlığı altında incelenmiştir. Özel okul öğretmenlerinin büyük çoğunluğu mobbing ile karşılaştıklarını ifade etmişlerdir. Öğretmenler özel okulların çalışma ortamlarında mobbingin normal bir durum olduğunu belirtmişlerdir. Öğretmenlerden M4 “Özel okulda çalışmak demek mobbing demek” ifadesini kullanırken, özellikle genç öğretmenlerin alışık olmadıkları bu durumda ciddi adaptasyon sorunlarının yaşadığını ifade etmişlerdir. Katılımcılardan bir kısmı, meslek hayatlarında birden fazla özel okullarda çalıştıklarını ve hepsinde mobbinge maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcılar birçok okul yönetiminin veli ve öğrencilerden, öğretmenlere yönelik yapılan mobbinge kayıtsız kaldığını, öğretmenlerini korumaktan kaçındıklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 3. Özel Okul Öğretmenlerinin Mobbing ile Karşılaşma Durumları

M11	“Mobbing kesinlikle oluyor”
M15	“Özel okullarda mobbing her çalışanın karşılaştığı bir sorundur”
M17	“Mobbing olmayan okul görmedim”
M19	“Mobbing bir şekilde çalışma hayatınızda karşınıza çıkıyor”
M21	“Mobbing okullarda var. Hatta farklı okullarda çalışan arkadaşlarımızda benzer mobinglerle karşılaşılıyor”
M4	“Mobbing demek özel okul demek” “Özellikle genç meslektaşlarımız bu durumla karşılaştıklarında adaptasyon sorunu yaşıyor”
M7	“Mobbing okullarda çok boyutlu olarak var. Öğretmen yönetimin ayrı, velinin ayrı mobbingine maruz kalırken bazı durumlarda bu duruma öğrencide ekleniyor”
M9	“Özel okul öğretmenleri mobbinge yaşamaya alışık”

Genel olarak özel okul öğretmenlerinin kendileri veya çalışma arkadaşları sıklıkla mobbing ile karşılaşmaktadır. Bu durum özellikle mesleki kıdemi yüksek öğretmenler için normal bir durum şekline dönüşmüştür

• Katılımcıların Teknolojinin Gelişmesinin Mobbing Üzerindeki Etkisi Üzerine Düşünceleri

Özel okul öğretmenlerinin teknolojiye meydana gelen değişimlerin mobbing üzerinde yarattığı etkiler problem başlığı altında incelenmiştir. Özel okul öğretmenler öncelikler teknolojiye meydana gelen değişimin insan ve toplum hayatını derin bir şekilde etkilediğini ifade ederken, bu değişimin eğitim ve öğretim tekniklerini de etkilediğini açıklamıştır. Özel okullarda artan teknoloji kullanımı eğitim öğretimi olumlu yönde etkilerken bu durumun çok yönlü bir rekabet ortaya çıkardığını belirtmişlerdir. Özel okul öğretmenleri teknolojinin gelişmesi ve mobbing uygulamalarını iki ana başlık altında değerlendirmişlerdir. Bir kısım öğretmen okullarda eğitim öğretim araç ve gereçleri ile uygulamalarının teknolojiyle birlikte dijitalleşmesi ve yönetimlerden öğretmenlerden bunları kullanma isteğinin bir psikolojik tacize dönüştüğünü ifade etmişlerdir. Her an değişen bu teknolojik uygulamalar öğretmenlerin uygulamalara adaptasyonunu zorlaştırırken, çok fazla kullanıcı eğitimi verilmeden yüksek beklentilerle hareket edildiğini açıklamışlardır. Özellikle meslekte kıdemi ve yaş düzeyi yüksek olan öğretmenlerin bu uygulamaları kullanırken zorlandığı, bazı branşlar da ise (özellikle sayısal tabanlı ve uygulama ağırlıklı) bu uygulamaların yetersiz öğrenmeye yol açtığını ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin bir kısmı da teknolojiye meydana gelen değişimlerin özellikle iletişim araçlarını geliştirdiği, sosyal platformlar veya akıllı telefon uygulamaları ile kesintisiz ve sürekli bir iletişim durumunun ortaya çıktığını açıklamışlardır. Bu durumun geleneksel tacizin mekânsal ve zamansal sınırlamasını mekânız ve zamansız bir boyuta taşıdığını belirtmişlerdir.

Tablo 4. Özel Okul Öğretmenlerinin Teknolojik Gelişmelerin Mobbing Üzerindeki Etkisi Üzerine Düşünceleri

Eğitim Araçlarında Değişim	M9	“Teknolojik gelişmeler elbet önemli fakat eğitimde bazı aşamalarda klasik yöntemler daha iyi sonuçlar ortaya çıkarır. Bu kadar hızla gelişen teknolojik uygulamaları yakalamakta zorluk çekiyoruz. Her dönem farklı bir değişiklikle karşılaşıyoruz”
	M8	“Teknoloji güzelde önce yönetimin bizim kullanacağımız teknolojinin eğitimini vermesi gerekir. Eğitim vermeden ya da sınırlı eğitimle çok büyük beklentilere giriyorlar. Çoğu zaman kendimiz veya arkadaşlarımızla uygulayarak sistemi öğreniyoruz”
	M7	“Önce biz bu teknolojileri kullanmayı öğrenmeliyiz. Önümüze bir uygulama koyup her şeyi bizden bekliyorlar. Bu durum eğitimin kalitesini ve öğretmenin verimliliğini olumsuz etkiliyor”
	M6	“Sayılar öğrencilerle iç içe olmalı. Öğrenci rakamları sevmeli. Sanal uygulamalarla bunu başarmak çok zor. Sayısal dersler sınıf ortamında ve birebir öğretmen öğrenci teması ile öğrenmek öğrenciyi başarıya götürür”
	M5	“Sanat bir anlamda duyguların yansımalarıdır. Sanal ortamda ve teknolojik uygulamalarda teorik eğitimler verilebilir ya da desteklenir ama esas olan öğrencinin palet, fırça ile bütünleşmesidir”
İletişim Araçlarında Değişim	M3	“Sportif faaliyetlerin teorik uygulama yapılarak öğrenilmesi daha çok kazanım sağlar”
	M3	“Teknolojik gelişmeler ve artan dijitalleşme mobbing uygulamalarını da sanal ortama taşıdı”
	M11	“Akıllı telefonlar modern mobbing aracına dönüştü”
	M15	“Artık mobbing kesintisiz ve sınırsız. Teknolojinin artması ile iletişim araçlarının gelişmesi mobbingi çok yönlü bir duruma çevirdi. Eskiden sadece okul ortamlarında genelde yönetim tarafından yapılan mobbing artık yönetim, veli ve öğrenci tarafından kesintisiz olarak yapılıyor”

• Katılımcıların Maruz Kaldıkları Dijital Mobbing Uygulamaları Üzerine Düşünceleri

Özel okul öğretmenlerinin maruz kaldıkları dijital mobbing uygulamaları üzerine düşünceleri problem başlığı altında incelenmiştir. Katılımcıların maruz kaldıkları dijital mobbing uygulamaları üç ana başlık altında toplanmıştır.

Katılımcıların en çok maruz kaldığı dijital mobbing uygulamasının özellikle akıllı telefonlar üzerinden olduğu tespit edilmiştir. Akıllı telefonlar üzerinden maruz kalınan dijital mobbing ortak yazışma grupları ve sosyal medya uygulamaları üzerinden meydana gelmektedir. Okul yönetimleri ve idareciler akıllı telefon üzerinden whatsapp vb. uygulamalarla sürekli olarak zaman ve mekan gözetmeksizin mesaj göndermesi, uygulamanın telefonda kurulu olması, uygulamanın özellikleri olan görüldü, son giriş saati gibi özelliklerin aktif olması, uygulama üzerinden okulun reklamlarının paylaşılması, öğrenci ve velilerle ortak grupların kurulmaya zorlanması gibi mobbing uygulamaları sıklıkla karşılaşılan durumlardır. Özel okul öğretmenleri şahsi sosyal medya hesaplarının okulun etkinlik ve genel tanıtımı amacıyla kullanılması, farklı sayfaların takip edilmesi veya beğenilmesi gibi mobbing uygulamalarıyla karşılaşmaktadır. Katılımcıların dijital mobbing ile karşılaştıkları diğer bir durum sürekli olarak gönderilen e postalar ve kendi e postaları üzerinden veli ve öğrencilerle yazışmaya zorlanmasıdır.

Tablo 5. Özel Okul Öğretmenlerinin Maruz Kaldığı Dijital Mobbing Örnekleri

Dijital Araç	Uygulama	Örnek Mobbing
Akıllı Telefonlar	Whatsapp, Instagram, facebook vb. Uygulamalar	<ul style="list-style-type: none"> • Uygulamalar üzerinden sürekli mesaj gönderme • Veli, öğrenci grupları kurdurma • Uygulamalar üzerinden okulun tanıtım ve reklamını yapma • Uygulama kullanmaya zorlama
Bilgisayar	Gmail, Outlook vb.	<ul style="list-style-type: none"> • Sürekli mail gönderme • Özel e postalar ile öğrenci ve velilerle iletişim kurmaya zorlanma
Uzaktan Eğitim Platformları	Zoom vb.	<ul style="list-style-type: none"> • Kamera açma zorunluluğu • Derse izinsiz girerek öğretmen denetleme • Velilerin öğrenci ile derse katılması

Uzaktan eğitim platformlarında karşılaşılan durumlarda özel okul öğretmenlerinin karşılaştığı dijital mobbing uygulamalarındandır. Uzaktan eğitim uygulamaları üzerinden yapılan mobbing örnekleri eğitim öğretim yapılırken öğrencilerde olmayan kamera açma zorunluluğunun öğretmenlerde olması, okulun cihaz internet kotası vb. konularda destek sağlamaması, öğrencilerle birlikte velilerin derse girmesi ve okul yönetiminin sürekli olarak derslere girerek kontrol etmesi olarak şekillenmektedir.

Tablo 6. Özel Okul Öğretmenlerinin Maruz Kaldığı Dijital Mobbing Uygulamaları Üzerine Düşünceleri

Akıllı Telefonlar	M4	“İdareciler whatsapp üzerinden sürekli mesaj göndermekte, gönderdikleri mesajların saatine dikkat etmemektedir. Artık insanda fobi düzeyinde duygular meydana getirmektedir”
	M6	“Mesajlar yüzünden özel bir zamanımız kalmadı. Sanki 24 saat çalışıyoruz”
	M11	“Öğrencilik döneminde olmadığı kadar mesaj grubuna sahibim. İdare, zümre, veliler, öğrenciler, sınıflar toplam 8 tane grup var. Telefonla ilgilenmekten kendi aileme vakit ayıramıyorum”
	M14	“Telefon bizim şahsımıza ait değil okula ait sanki. Bazen durumlarda okulun tanıtımlarını zorla paylaştırmaları bile oluyor”
	M17	“Sürekli olarak mesajlaşmak zorunda kalıyorum. Bu durumun dışında şahsi sosyal medya uygulamamızdan tanıtım yapmaya zorlanıyoruz”
	M20	“Akıllı telefonun yoksa özel okulda çalışmazsın herhalde. Kendi işimden çok okulun işleri için kullanıyorum. Sürekli veli arama ve konuşmaları mesajlaşma. 24 saat çalışıyoruz sanki gece 23’de arayan veliler, gece 2’de mesaj çekip sabah için toplantı planlayan yöneticiler var”
Bilgisayar	M9	“Sürekli olarak e posta gelmektedir. Sayfalarca rapor veya benzeri konularla vakit harcamak zorunda kalıyoruz”
	M12	“Kendi şahsi e posta adreslerimizi veli ve öğrencilerle yazışmada kullanmak zorunda kalıyoruz”
Uzaktan Eğitim	M5	“Uzaktan eğitim sürecinde en büyük mobbing yetmeyen internet kotası ve cihaz oldu. Okul bu konularda destek sağlamalı”
	M7	“Veliler öğrencilerle birlikte derse katılıyor ve sürekli öğretmenleri eleştiriyorlar”
	M13	“İdare sistem üzerinden denetim yaparken ansızın uygulamaya giriyor ve öğretmenin dikkati dağılıyor”

Genel olarak özel okul öğretmenleri artan teknolojiyle birlikte ciddi düzeyde dijital mobbinge maruz kalmıştır. Dijital mobbing zaman ve mekanı ortadan kaldırdığı gibi şahsi uygulamalarında farklı amaçlar için kullanılması sonucunu ortaya çıkarmıştır. Artan dijital

mobbing öğretmenlere çok boyutlu yansımakta, idare dışında veli ve öğrencilerde dijital araçlar üzerinden mobbing uygulamaları yapılmaktadır.

• Katılımcıların Dijital Mobbing Uygulamaları İle Mücadele Üzerine Düşünceleri

Özel okul öğretmenlerinin dijital mobbing uygulamalarıyla mücadele üzerine düşünceleri problem başlığı altında incelenmiştir. Özel okul öğretmenleri mobbing ile mücadele yasal düzenlemelerin önemli olduğunu ifade etmişlerdir. Dijital mobbing uygulamalarının geleneksel mobbinge göre ispatlanma açısından daha kolay olması mücadelede önemli bir avantaj ortaya çıkarmaktadır. Geleneksel mobbing mağdurunun yasal çerçevede yapılan mobbing uygulamasını ispatlaması zor olsa da dijital mobbingin kayıt altına alınabilmesi bu zorluğu ortadan kaldırmaktadır. Özel okul öğretmenleri dijital mobbing uygulamalarının kolay ispat edilebilir olmasına rağmen iş güvencesinde yaşamış oldukları genel sıkıntıların hak aramada engel olduğunu ifade etmişlerdir. Özel okul öğretmenleri daha çok işten çıkartılma veya ayrılma durumlarında hak arandığını belirtmişlerdir. Bu durumda öne çıkan özel okul öğretmenlerin çalışma koşullarına yönelik yasal iyileştirmeler yapılmadan, iş güvencesi sağlanmadan dijital mobbinge mücadelenin zor olduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 7. Özel Okul Öğretmenlerinin Dijital Mobbinge Mücadele Üzerine Düşünceleri

M4	“Dijital mobbing kolaylıkla ispatlanabilir ama işsiz kalmaktan başka bir sonucu olmaz”
M7	“Önemli olan iş güvencesinin iyileştirilmesi”
M9	“Özel okullarda ücretler düşü çalışma koşulları ağır ve işsiz kalmak çok kolay. Mobbing bu işin doğasında var. Nereye kadar kimle mücadele edeceksin her okulda bir şekilde karşılaşıyorsun sonuçta”
M14	“Öğretmenlerin özlük hakları iyileştirilmeli yasal güvenceleri artırılmalı. Yoksa mobbinge mücadele olmaz”
M18	“Mobbinge ilgili yasal düzenlemeler olmadan mücadelede olmaz”

Genel olarak özel okullarda çalışan öğretmenler dijital mobbing ispatlanma açısından kolay bir durum olduğu değerlendirilmekte fakat genel çalışma ilişkilerine yönelik iyileştirmeler ve yasal güvenceler yapılmadan mücadele edilemeyeceği değerlendirilmektedir.

• Katılımcıların Dijital Mobbing Uygulamalarının Çalışma İlişkilerine Etkisi Üzerine Düşünceleri

Özel okul öğretmenlerinin dijital mobbingin çalışma ilişkilerine etkisi üzerine düşünceleri problem başlığı altında incelenmiştir. Katılımcıların önemli bir kısmı dijital mobbingin meydana getirdiği sorunları iki ana başlık altında ifade etmişlerdir. Bu etkiler bireysel ve genel etkilerdir. Dijital mobbing uygulamaları öncelikle çalışmada psikolojik sorunlara yol açmakta, bezginlik ve bıkkınlık ortaya çıkarmada zaman zaman yalan söyleme eylemiyle karşılaşılmaktadır. Bu etkiler çalışanların dikkat ve verimliliğini ortadan kaldırırken iş yerinden ayrılma ve başka iş bulma duygusu da öne çıkmaktadır. Dijital mobbingin genel etkileri ise bireysel etkilere dayalı olarak kişinin ailesi ile zamanla artan problemler yaşaması, işyerinde ve yaptığı işte mutsuz olması, mesleklerine karşı olumsuz tutumlar gelişmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Tablo 8. Özel Okul Öğretmenlerinin Dijital Mobbingin Çalışma İlişkilerine Etkisi Üzerine Düşünceleri

M7	“Ruhsal olarak bezginlik ve bıkkınlık hissetmekteyim ve yaptığım işten soğudum”
M8	“Duygusal olarak çöktüğümü hissediyorum”
M17	“O kadar çok zamansız telefon ve mesaj geliyor ki artık bahaneler üretmek zorunda kalıyorum. Bıktım artık”
M19	“İşyerime karşı olumsuz duygular ortaya çıkıyor. İşimi ve okulumu sahiplenemiyorum. Hep bir çatışma ve baskı ortamı var”

Genel olarak değerlendirildiğinde dijital mobbing uygulamaları öğretmenlerde bireysel ve örgütsel olarak olumsuz duygular ortaya çıkarmaktadır. Bu durum eğitim ve öğretimin kalitesini düşürmekte çalışma ilişkileri bozulmaktadır.

SONUÇ

Teknolojide meydana gelen değişim ve gelişimler bütün sosyal alanları etkilediği gibi çalışma ilişkilerini de derinden etkilemiştir. Günümüzde çalışma hayatında gittikçe önemli bir sorun haline gelmeye başlayan ‘mobbing’ kavramı da gelişmelerden etkilenerek, büyük bir tehdit haline dönüşmüştür. Gelişen iletişimin ve sosyal ağların kullanım oranlarının artması, insanlığın gerçek hayattan sıyrılarak sanal bir alemle tanışmalarına neden olmuştur. Bireylere gerek sosyal, gerek kültürel gerekse çalışma alanında yeni bir çevre sunan sanal ortam, bazen büyük bir tehdit haline dönüşebilmektedir. Bu tehdit reel ortamda kendini gösteren ‘mobbing’ kavramının evrilmesiyle ortaya çıkan ‘dijital mobbing’ olarak tanımlanmaktadır. Dijital mobbinde, bireyler sanal saldırılara maruz bırakılarak bir tür yıldırma politikası olarak bilinmektedir. Sanal veya reel ortamlarda dijital mobbingden bahsetmek için, yapılan bu psikolojik baskının sürekli ve sistematik bir biçimde olması gerekmektedir. İşyerinde dışlanmak istenen çalışana karşı bir veya birden fazla kişi tehdit oluşturarak, kişide psikolojik yıldırma hedeflenmektedir. Bu hedefin ucunda olan çalışan, karşılaştığı sosyal, kültürel, ekonomik vb. hoş olmayan davranışlardan olumsuz yönde etkilenmektedir. Sürekli devam eden bu baskı sonucunda bireyde, ruhen çöküş, sağlık sorunlarında problemler meydana gelerek, çalışan verimliliği ve iş kalitesi de olumsuz yönde etkilenmektedir.

Bu çalışmada yoğun olarak mobbinge karşılaşılan eğitim sektöründe dijital mobbing uygulamaları ve etkileri araştırılmıştır. Çalışma sonucunda özel okullarda dijital mobbingin yoğun bir şekilde olduğu tespit edilmiş ve özellikle dijital mobbing uygulamalarının zaman ve mekan kavramlarını ortadan kaldırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Meydana gelen dijital mobbing uygulamaları nedeniyle bireysel ve genel sorunlar ortaya çıkmakta çalışma ilişkileri olumsuz etkilenmektedir. Dijital mobbing nedeniyle ortaya çıkan olumsuz durumların önlenmesi hem bireylerin hem de örgütlerin çalışma ilişkilerinde ki yapısını güçlendirecektir. Çalışma ilişkilerinin olumlu boyutta gerçekleşmesi artan verimlilik ve kalite olarak üretim ve hizmete yansımaktadır. Bu nedenle dijital mobbingin önlenmesi önemlidir.

Sonuç olarak dijital mobbing günümüzde çalışma ilişkilerinin önemli bir sorunu olarak geleneksel mobbingin yerini almaya başlamıştır. Küreselleşen dünya düzeninde dijital ortam ilk sırada yerini almaktadır. Bu nedenle, dijital bir ortamın avantajları kadar dezavantajları da olacaktır. Dezavantajlarından biri, bu çalışmanın konusu olan dijital mobbingdir. Dijital

mobbing mücadele etmek çalışma ilişkilerinin standardını yükseltecek önemli bir unsurdur. Dijital mobbing başa çıkıldığı takdirde, güvenli bir iş ortamı çalışanlar açısından memnuniyet sağlayacaktır. Bu nedenle dijital mobbing ilgili yasal düzenlemeler ivedilikle yapılmalı ve çalışanların korunması sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

- Akgeyik, T., Güngör M., Uşen Ş., Omay U. (2009). İşyerinde Psikolojik Taciz Olgusu: Niteliği, Yaygınlığı ve Mücadele Stratejisi. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı 56, Sayfa 92-149.
- Aksi, D. (2014). Cybermobbing: Medienkompetenz von Jugendlichen. Hamburg: Diplomacia Verlag
- Altunay E., Oral G. , Yalçınkaya M. (2014). Eğitim Kurumlarında Mobbing Uygulamalarına Yönelik Nitel Bir Araştırma. Sakarya Üniversitesi Eğitim Dergisi. Cilt 4 Sayı 1 Sayfa 62-80
- Arbeit, F.Z. (2012). Cyber Mobbing: Insbesondere Bei Jugendlichen an Schulen und Berufsschulen. University of Applied Sciences.
- Arpacıoğlu, G. (2003). İşyerindeki Stresin Gizli Kaynağı: Zorbalık ve Duygusal Taciz. HD Dergisi, Kasım 2003 sayısı. www.hrdergi.com/tr, Erişim Tarihi: 25.12.2020
- Aydın, Ş., Şahin, N. ve Uzun, D. (2007). Örgütlerde Yaşanan Psikolojik Şiddet Sorunlarının Konaklama İşletmeleri Açısından Değerlendirilmesi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 16, Sayı 2, sayfa 61-74.
- Bozyiğit E. (2013). Spor Bilimleri Alanında Çalışan Ve Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalan Akademisyenlerin Çalışma Hayatına Yönelik Tutumları. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı. İstanbul
- Branch, S., Ramsay S., Barker M. (2013). Workplace Bullying, Mobbing and General Harassment: A Review. International Journal of Management Reviews, 15, Pages 280-299.
- Çam A. (2013). Özel ve Resmi İlkokul ve Ortaokullarda Görevli Öğretmen Ve Yöneticilerin Psikolojik Taciz Algısı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı. İstanbul
- Davenport, N., Schwartz, R.D.ve Elliott, G.P. (2003). Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz. Sistem Yayıncılık. İstanbul
- Friedman, G. S., (2004). Global Perspective on Workplace Harassment Law: Proceedings of The 2004 Annual Meeting, Association of American Law Schools Section on Labor Relations and Employment Law. Employee Rights and Employment Policy Journal. C. 8, No: 1, 151-194 https://digitalcommons.law.yale.edu/fss_papers/4976/, Erişim Tarihi : 18.12.2020
- Gabler, H. (2014). Cyber Mobbing Sozialen Netzwerken. <http://philotec.de/data/gabler-cyber-mobbing.pdf>, Erişim Tarihi: 21.12.2020
- Höcker, J.H. (2015). Cybermobbing: Jugendliche im Spannungverhältnis Zwischen Öffentlichkeit und Privatheit im Social Web. Hmburg: Diplomica Verlag.

- İnan, H. (2020). İşyerinde Psikolojik Taciz/Mobbing: Gemlik İlçesindeki Küçük ve Orta Büyüklükteki Zeytin İmalat İşyerlerinde Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Araştırma, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Karataş, Z. (2005). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. Sosyal Hizmet E-Dergi, Cilt 1, Sayı 1, Sayfa 62-80
- Katzer, C. (2014). Cybermobbing Wenn das Internet zur Waffe Wird. Köln: Springer Spektrum.
- Kök M. (2019). Psikolojik Tacizin (Mobbing) Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Banka Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul
- Leyman, H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. Violence and Victims, 5 (2), 119-126.
- Marx, K. (2017). Diskursphanomen Cybermobbing: Ein Internetlinguistischer Zugang Zu, Digitaler, Gewalt. Germany: De Gruyter. Walter de Gruyter GmbH, Berlin
- Mathiesen, A. (2014). Cybermobbing und Cybergrooming. Jahrbuch des Kriminalwissenschaftlichen Instituts der Leibniz Universität. 14-37. Hannover.
- Miller, S. (2003) Analysis of phenomenological data generated with children as research participants. Nurse Researcher, 10(4). Sayfa 68-82.
- Neuman, L. (2012). Toplumsal Araştırma Yöntemleri: Nicel ve Nitel Yaklaşımlar: Cilt 2. 5. Baskı, Yayın Odası. İstanbul.
- Öntürk Y. (2019). Akademisyenlere Yönelik Mobbing Davranışları İle İş Yaşam Kalitesi İlişkisinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı. Düzce
- Özkan A. (2016). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yıldırma (Mobbing) Yaşama Düzeylerinin Affetmek Ve Örgütsel Sessizlik Açısından İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara
- Jasper, M. A. (1994). Issues in phenomenology for researchers of nursing”, Journal of Advanced Nursing, 19, 309- 314.
- Sandvik, Pamela Lutgen, (2003). The Communicative Cycle of Employee Emotional Abuse: Generation And Regeneration of Workplace Mistreatment, Management Communication Quarterly, C. 16, No: 4, ss. 471-501.
- Şenerkal R. (2014). Üniversitelerde Akademik Personele Yönelik Mobbing Süreci: Mobbing Davranışları İle Akademisyenlerin Sağlığı Ve Bireysel Performansı İlişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı. Eskişehir.
- Tanrıverdi, D. (2016). Üniversitelerde Çalışan Öğretim Elemanlarının Mobbing Deneyimleri Ve Mobbingin Bireyler Üzerindeki Psiko-Sosyal Etkileri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyal Hizmetler Anabilim Dalı, Ankara
- Tetik, S. (2010). Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Cilt: 12, Sayı:28, Sayfa 81-89.
- Tutar, H. (2004). İşyerinde Psikolojik Şiddet. Platin Yayınları. Ankara
- Türk Dil Kurumu Sözlüğü, <https://sozluk.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 08.01.2021

Ünal, A. ve Karahmet, E. (2008). Mobbing Among Employees in Bursa, Turkey: A Croos-Sectional Survey Study, 10(2), Sayfa 141-157.

Yaman, E. (2009). Yönetim Psikolojisi Açısından İş Yerinde Psiko şiddet Mobbing. Nobel Yayın Dağıtım. Ankara

Yılmaz İ.(2017). Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Yıldırma Davranışları ile İş Doyumu Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı. Muğla

Yüçetürk, E.,(2003). Bilgi Çağında Örgütlerin Görünmeyen Yüzü: Mobbing, II. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı, (17-18 133 Mayıs 2003),Kocaeli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi. İzmit