T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE
EKONOMİSİ BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ




# EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE SİBER ZORBALIK İLE ÖRGÜTSEL DIŞLANMA ARASINDAKİ İLİŞKİ

TUĞRUL ÖZ

TEZ DANIŞMANI

DR. ÖĞR. ÜYESİ YAR ALİ METE

EDİRNE, 2019

T.C.

TRAKYA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE

EKONOMİSİ BİLİM DALI PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

1168213151 numaralı öğrenci Tuğrul ÖZ tarafından hazırlanan Eğitim Örgütlerinde Siber Zorbalık ile Örgütsel Dışlanma Arasındaki İlişki konulu **Yüksek Lisans** tezinin Sınavı, Trakya Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 19-6 maddeleri uyarınca **13 Eylül 2019 Cuma** günü saat **16.00**'da yapılmış olup, yüksek lisans tezinin Kabul Edilmesine/Reddine **OYBİRLİĞİ/OYÇOKLUĞU** ile karar verilmiştir.

| **JÜRİ ÜYELERİ** | **KANAAT** | **İMZA** |
|---|---|---|
| Prof. Dr. Yılmaz ÇAKICI | Kabul edilmesine | |
| Prof. Dr. Tuncer BÜLBÜL | Kabul edilmesine | |
| Dr. Öğr. Üyesi Yar Ali METE | Kabul edilmesine | |

**TRAKYA ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**
**DOĞRULUK BEYANI**

Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında, tüm verilerin bilimsel ve akademik kurallar çerçevesinde elde edildiğini, kullanılan verilerde tahrifat yapılmadığını, tezin akademik ve etik kurallara uygun olarak yazıldığını, kullanılan tüm literatür bilgilerinin bilimsel normlara uygun bir şekilde kaynak gösterilerek ilgili tezde yer aldığını ve bu tezin tamamı ya da herhangi bir bölümünün daha önceden Trakya Üniversitesi ya da farklı bir üniversitede tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

18 / 09 / 2019

Tuğrul ÖZ

**Tezin Adı:** Eğitim Örgütlerinde Siber Zorbalık İle Örgütsel Dışlanma Arasındaki İlişki

**Hazırlayan:** Tuğrul ÖZ

# ÖZET

Bu araştırmanın amacı; Edirne ilindeki eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmenlerin siber zorbalık tutumları ile örgütsel dışlanma tutumları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Araştırmanın çalışma grubunu 2017-2018 Eğitim-Öğretim yılında Edirne'de resmi/özel ilk ve orta dereceli okullarda görevli 328 öğretmen oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak öğretmenlere Altundağ ve Ayas (2018) tarafından geliştirilen 3 boyuttan oluşan Siber Zorbalık Ölçeği ile Sağır ve Oğuz (2012) tarafından geliştirilen 4 boyuttan oluşan Örgütsel Dışlanma Ölçeği, araştırmacılardan izin alınarak öğretmenlere gönüllülük esasına riayet edilerek uygulanmıştır. Siber zorbalık davranışları ile örgütsel dışlanma arasındaki ilişkiyi betimleyerek diğer bağımsız değişkenlerin etkilerini de ortaya koymaya yönelik ilişkisel tarama modeli kullanılarak yapılan bu araştırmada, öğretmenlerin yanıtladığı siber zorbalık ölçeğinin ortalamaları ile örgütsel dışlanma ölçeğinin ortalamalarının Spearman's kolerasyonu analizinde çok düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur.

Yaş, cinsiyet, sosyal ağları kullanım amaçları, sosyal ağlarda geçirilen süre, çalışma ortamındaki iletişim yeterliliği düzeyi, meslekte geçirilen çalışma süresi gibi değişkenlerin öğretmenlerin siber zorbalık tutumları arasında anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel dışlanma tutumlarının ise sadece çalışma ortamındaki iletişim düzeyi yeterliliği değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür.

**Anahtar Sözcükler:** Siber Zorbalık, Örgütsel Dışlanma, Eğitim Örgütleri.

**Subject of the thesis:** The Relationship Between CyberBullying and Organizational Exclusion in Educational Organizations

**Prepared by:** Tuğrul ÖZ

## ABSTRACT

The purpose of this research; The aim of this study is to reveal the relationship between cyberbullying attitudes and organizational exclusion attitudes of teachers working in educational organizations in Edirne Province. The study group of the study consisted of 328 teachers working in public / private primary and secondary schools in Edirne in the 2017-2018 academic year. As a data collection tool, three dimensions CyberBullying Scale developed by Altundağ and Ayas (2018) and Organizational Exclusion Scale consisting of 4 dimensions developed by Sağır and Oğuz (2012) were applied to the teachers on a voluntary basis with the permission of the researchers. In this study conducted by using a relational screening model to describe the relationship between cyber bullying behaviors and organizational exclusion by revealing the effects of other independent variables, in the study, the mean of the cyberbullying scale answered by the teachers and the mean of organizational exclusion scale were found to be very low.

It was observed that variables such as age, gender, aims of using social networks, time spent in social networks, level of communication competence in working environment, and duration of work spent in the profession did not show a significant difference between teachers' cyberbullying attitudes. It was observed that the teachers' organizational exclusion attitudes differed only according to the communication level competence variable in the working environment.

**Keywords:** CyberBullying, Organizational Exclusion, Educational Organizations.

# ÖNSÖZ

Okullar; yaptıkları çalışmalarla, ortaya koydukları ürünlerle ve toplumsal etkileşim ile bu işlevini yerine getirerek, toplumsal ihtiyaçlara cevap veren ve gereksinim duyulan nitelikli insan gücünü yetiştirerek iş yaşamıyla en iyi şekilde bütünleştirmeye çalışan kurumlardır.

Bu araştırmanın amacı, eğitim örgütlerinde yer alan öğretmenlerin siber zorbalık tutumları ile örgütsel dışlanma tutumları arasındaki ilişkinin incelenerek aralarında ilişki olup olmadığını ortaya koymaktır.

Tez çalışmamın planlanmasında, yürütülmesinde ve oluşumunda zamanını, ilgi ve desteğini esirgemeyen Sayın Hocam, Dr. Öğr. Üyesi Yar Ali METE'ye çalışmamın araştırma aşamasında gerekli olan izinleri sağlayan Edirne Valiliğine, Edirne İl Milli Eğitim Müdürlüğüne teşekkürlerimi sunarım. Toplam 6 yıl boyunca ilgi, destek ve yardımlarını esirgemeyen beni bu bilgilerle donatan Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi hocalarıma, çalışmam boyunca bana karşı ilgi ve desteğini esirgemeyen çalışmakta olduğum Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi hocalarıma, mesai arkadaşlarıma üniversite hayatım boyunca kazandırdıkları her şey için hepsine teker teker teşekkürlerimi sunuyorum.

Hayatım boyunca emeğini ve hakkını ödeyemeyeceğim her zaman yanımda olan aileme teşekkür ederim.

Çalışmam süresince sabır, ilgi ve desteğini bir an olsun esirgemeyen hep yanımda olan her zaman başarımı borçlu hissedeceğim ve çalışmamı ona adadığım Sevgili Eşim Duygu Gedik ÖZ'e teşekkür ederim.

# İÇİNDEKİLER

**ÖZET** ..... **I**
**ABSTRACT** ..... **II**
**ÖNSÖZ** ..... **III**
**İÇİNDEKİLER** ..... **IV**
**TABLOLAR LİSTESİ** ..... **VIII**
**ŞEKİLLER LİSTESİ** ..... **XI**
**EKLER LİSTESİ** ..... **XII**

**BÖLÜM I**

**GİRİŞ**

1.1. Problem ..... 1
1.2. Amaç ..... 7
1.3. Önem ..... 8
1.4. Tanımlar ..... 8
1.5. Sınırlılıklar ..... 9
1.6. İlgili Araştırmalar ..... 9
1.6.1. Siber Zorbalık Hakkında Yurt İçi ve Dışında Yapılan Araştırmalar ..... 9
1.6.2. Örgütsel Dışlanma Hakkında Yurt İçi ve Dışında Yapılan Araştırmalar .. 13

**BÖLÜM II**

**KURAMSAL ÇERÇEVE**

2.1. Siber Zorbalık ..... 16
2.1.1. Siber Alan: Tarihçe ve Kavramlar ..... 17
2.1.2. Siber Zorbalığın Yaygınlığı ..... 19
2.1.3. Siber Zorbalığın Araçları ..... 20
2.1.3.1. Yazılı Mesajlar ..... 21
2.1.3.2. Fotoğraf / Video Klibi ..... 21
2.1.3.3. Telefon Zorbalığı ..... 21
2.1.3.4. E-posta ..... 21

2.1.3.5. Sohbet Odaları ..... 22
2.1.3.6. Sosyal Paylaşım Siteleri ..... 22
2.1.3.7. Anında Mesajlaşma ..... 22
2.1.3.8. Web Siteleri ..... 22
2.1.4. Siber Zorbalığın Nedenleri ve Etkileri ..... 23
2.1.4.1. Bireysel Nedenler ..... 23
2.1.4.2. Ailesel Nedenler ..... 23
2.1.4.3. Kitle İletişim Araçlarından Kaynaklanan Nedenler ..... 24
2.1.4.4. Arkadaş Çevresi ve Okuldan Kaynaklanan Nedenler ..... 24
2.1.4.5. Siber Zorbalığın Etkileri ..... 25
2.2. Örgütsel Dışlanma ..... 26
2.2.1. Dışlanma ve Örgütsel Dışlanma Kavramları,
Eğitim Örgütlerinde Dışlanma, Tarihsel Süreç ve İlgili Teoriler ..... 28
2.2.2. Örgütsel Dışlanmanın Ortaya Çıkmasında Etkili Olan Unsurlar ..... 33
2.2.3. Örgütsel Dışlanmanın Nedenleri ..... 36
2.2.3.1. Kişisel Faktörler ..... 36
2.2.3.2. Örgütsel Faktörler ..... 37
2.2.4. Örgütsel Dışlanmanın Olumsuz Etkileri ..... 38
2.2.4.1. Bilgiyi Kötüye Kullanma ..... 38
2.2.4.2. Kaynakları ve Zamanı Kötüye Kullanma ..... 38
2.2.4.3. İşe Devamsızlık ..... 39
2.2.4.4. Ayrımcılık ..... 39
2.2.4.5. Yabancılaşma ..... 39
2.2.4.6. İş Kalitesinin Düşüklüğü ..... 40
2.2.4.7. Sözlü ve Fiziksel Saldırılar ..... 40
2.2.4.8. Güvensizlik ..... 40
2.2.4.9. Sosyal Baskı ..... 41
2.2.5. Örgütsel Dışlanmanın Etkileri/Sonuçları ..... 41
2.2.6. Siber Zorbalık ile Örgütsel Dışlanma Arasındaki İlişki ..... 42

## BÖLÜM III

## YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli ..... 44
3.2. Evren ve Örneklem ..... 44
3.3. Veri Toplama Araçları ..... 47
3.3.1. Örgütsel Dışlanma Ölçeği ..... 48
3.3.2. Siber Zorbalık Ölçeği ..... 48
3.4. Veri Analizi ..... 50
3.5. Verilerin Yorumlanması ..... 50

## BÖLÜM IV

## BULGULAR

4.1. Birinci Araştırma Problemine İlişkin Bulgular ..... 56
4.2. İkinci Araştırma Problemine İlişkin Bulgular ..... 57
4.3. Üçüncü Araştırma Problemine İlişkin Bulgular ..... 61
4.4. Örgütsel Dışlanma Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular ..... 66
4.5. Siber Zorbalık Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular ..... 74
4.6. Örgütsel Dışlanma ve Siber Zorbalık Ölçeğinin Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular ..... 82

## BÖLÜM V

## SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar ..... 84
5.1.1. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine İlişkin Sonuçları ..... 84
5.1.2. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine İlişkin Sonuçları ..... 84
5.1.3. Öğretmenlerin Sosyal Ağları Kullanım Amaçları Değişkenine İlişkin Sonuçları ..... 85
5.1.4. Öğretmenlerin Sosyal Ağlarda Geçirilen Süre Değişkenine İlişkin Sonuçları ..... 86

5.1.5. Öğretmenlerin Çalışma Ortamındaki İletişim Yeterliliği Düzeyi Değişkenine İlişkin Sonuçları ..... 86
5.1.6. Öğretmenlerin Meslekte Geçirilen Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Sonuçları ..... 87
5.1.7. Öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma ile Siber Zorbalık Tutumları Arasındaki İlişkiye Ait Sonuçları ..... 88
5.2. Öneriler ..... 90
**KAYNAKÇA ..... 91**

# TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Örgütsel Dışlanmanın Sınıflandırılması ..... 32

Tablo 2: Örnekleme Hesaplama Tablosu..... 45

Tablo 3: Örnekleme Profili..... 46

Tablo 4: Örgütsel Dışlanma Ölçeği ve Siber Zorbalık Ölçeğinin Güvenirlik Katsayıları, Ortalamaları ve Standart Sapmaları..... 49

Tablo 5: Örgütsel Dışlanma ve Siber Zorbalık Ölçeğinin Normallik Testi..... 50

Tablo 6: Örgütsel Dışlanma Ölçeği ve Siber Zorbalık Ölçeğinin Betimsel İstatistik Tablosu ..... 51

Tablo7: Demografik Özelliklere Göre Örgütsel Dışlanma Ölçeği Normallik Testi ..... 52

Tablo 8: Demografik Özelliklere Göre Siber Zorbalık Ölçeği Normallik Testi .... 54

Tablo 9: Öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma Tutumları ile Siber Zorbalık Tutumları Arasındaki İlişkiyi Belirlemek Üzere Yapılan Spearman's Korelasyon Analizi Sonuçları..... 56

Tablo 10: Öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma Tutum Algılarının Yaşlarına Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları..... 57

Tablo 11: Öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma Tutum Algılarının Cinsiyetlerine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları..... 58

Tablo 12: Öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma Tutum Algılarının Sosyal Ağları Kullanım Amaçlarına Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları ..... 58

Tablo 13: Öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma Tutum Algılarının Sosyal Ağlarda Geçirdiği Süreye Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları ..... 59

Tablo 14: Öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma Tutum Algılarının Çalışma Ortamındaki İletişim Yeterliliği Düzeyine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları..... 60

Tablo 15: Öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma Tutum Algılarının Meslekte Geçirilen Çalışma Süresine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları ..... 60

Tablo 16: Öğretmenlerin Siber Zorbalık Tutum Algılarınının Yaşlarına Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları ..... 61

Tablo 17: Öğretmenlerin Siber Zorbalık Tutum Algılarınının Cinsiyetlerine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları ..... 62

Tablo 18: Öğretmenlerin Siber Zorbalık Tutum Algılarınının Sosyal Ağları Kullanım Amaçlarına Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları ..... 63

Tablo 19: Öğretmenlerin Siber Zorbalık Tutum Algılarınının Sosyal Ağlarda Geçirdiği Süreye Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları ..... 64

Tablo 20: Öğretmenlerin Siber Zorbalık Tutum Algılarınının Çalışma Ortamındaki İletişim Yeterliliği Düzeyine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları ..... 64

Tablo 21: Öğretmenlerin Siber Zorbalık Tutum Algılarınının Meslekte Geçirilen Çalışma Süresine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları ..... 65

Tablo 22: Örgütsel Dışlanma Tutum Ölçeği Boyutlarının Yaş Değişkenlerine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları ..... 66

Tablo 23: Örgütsel Dışlanma Tutum Ölçeği Boyutlarının Cinsiyet Değişkenlerine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları ..... 67

Tablo 24: Örgütsel Dışlanma Tutum Ölçeği Boyutlarının Sosyal Ağları Kullanım Amaçları Değişkenlerine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları ..... 68

Tablo 25: Örgütsel Dışlanma Tutum Ölçeği Boyutlarının Sosyal Ağlarda Geçirilen Süre Değişkenlerine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları ..... 71

Tablo 26: Örgütsel Dışlanma Tutum Ölçeği Boyutlarının Çalışma Ortamındaki İletişim Yeterliliği Düzeyi Değişkenlerine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları..... 72

Tablo 27: Örgütsel Dışlanma Tutum Ölçeği Boyutlarının Meslekte Geçirilen Çalışma Süresine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları ..... 73

Tablo 28: Siber Zorbalık Tutum Ölçeği Boyutlarının Yaş Değişkenlerine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları ..... 75

Tablo 29: Siber Zorbalık Tutum Ölçeği Boyutlarının Cinsiyet Değişkenlerine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları ..... 76

Tablo 30: Siber Zorbalık Tutum Ölçeği Boyutlarının Sosyal Ağları Kullanım Amaçları Değişkenlerine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları ..... 77

Tablo 31: Siber Zorbalık Tutum Ölçeği Boyutlarının Sosyal Ağlarda Geçirilen Süre Değişkenlerine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları ..... 79

Tablo 32: Siber Zorbalık Tutum Ölçeği Boyutlarının Çalışma Ortamındaki İletişim Yeterliliği Düzeyi Değişkenlerine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları ..... 80

Tablo 33: Siber Zorbalık Tutum Ölçeği Boyutlarının Meslekte Geçirilen Çalışma Süresi Değişkenlerine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları ..... 81

Tablo 34: Örgütsel Dışlanma İle Siber Zorbalık Tutum Ölçeği Boyutlarının Arasındaki İlişki ..... 82

# ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil No Sayfa

Şekil 1: Ostracism, Exclusion ve Rejection Terimleri Arasındaki Farklılıklar..... 29
Şekil 2: Örgütsel Dışlanmanın Öncüllerine Yönelik Model ..... 35

# EKLER LİSTESİ

Ek-A: Eğitim Örgütlerinde Siber Zorbalık İle Örgütsel Dışlanma Arasındaki İlişki Anketi ..... 99
Ek-B: Örgütsel Dışlanma Ölçeği ..... 100
Ek-C: Siber Zorbalık Ölçeği ..... 102
Ek-D: Anket Kullanım İzni ..... 104
Ek-E: Anket Uygulama İzni ..... 106

# BÖLÜM I

# GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemine, amaçlarına, önemine, tanımlarına sınırlılıklarına ve ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

## 1.1. Problem

Günümüzde hızla gelişen ve gün geçtikçe kullanımı yoğun olarak artan bilişim teknolojileri gündelik hayatımızın vazgeçilmez birer parçası haline gelmiştir (Erdur-Baker ve Kavşut, 2007). Özellikle bilişim teknolojileri gibi gelişmiş iletişim araçları olumlu anlamda ve bilinçli olarak kullanıldığında günlük hayatımızdaki sorunlarımıza rehberlik ederek çözüm ve öneri yolları sağlarken; amaçlı, kasıtlı, birey ya da gruplara zarar verici anlamda kullanıldığında ise problemler, yaşam boyunca kalıcı ve kronik yaşantılar oluşturabilecek durumlara neden olabilmektedir (Peker ve İskender, 2015). Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2018 yılında ortaya koyduğu göstergelere göre ülkemizde internet ve bilgisayar kullanımı 2018 Ağustos ayı itibariyle 16-74 yaş aralığındaki bireylerde sırasıyla %59,6-%72,9 aralığında olarak tespit edilmiş olup ülkemizde hanelerin %79,4'ünde bilgi ve iletişim araçları bulunmaktadır (TÜİK, 2019).

Siber zorbalık sanal ortamdaki araçların kullanılarak bir başkasının kasıtlı olarak aşağılanması, dışlanması teşhir ya da rahatsız edilmesi olarak adlandırılmıştır (Aktan ve Çakmak, 2015). Benzer davranışlar temelinde gündelik hayattaki fiziksel zorbalığın sanal ortamda gerçekleştirilmesi olarak da adlandırılan siber zorbalık, bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılması aracılığıyla gerçekleştirilmektedir.

Yaşamın her alanında cep telefonu ve bilgisayar gibi bilgi iletişim araçlarının kullanımının artması ve bu araçların bilinçsiz bir şekilde kullanımıyla birlikte bireylerin sanal dünyada şiddet ve unsurlarını içeren alanlarla etkileşimi, birbirlerine incitici davranışlarda bulunabilmesi, ruhsal durumlarını etkileyebilecek (taciz, tehdit, hakaret etme vb.) maddi ve manevi mağduriyet yaşaması gibi travmaların yaşanması ihtimalini arttırmaktadır (Dalmaç Polat ve Bayraktar, 2016).

Siber zorbalık eylemlerinin kaynağını oluşturabilecek nedenlerin belirlenmesi, ortaya konulması ya da iyimser bir bakış açısı ile en asgari seviyeye indirilmesinde, farkındalık ve kolektif düşünce bilinci oluşturarak, liderlik etmek ve amaca yönlendirmek öğreticilere düşmektedir (Gezgin ve Çuhadar, 2012).

Bilişim teknolojileri araçlarıyla yaygın, belirli mekan ve zamanla sınırlı olmayarak zarar verici eylemlemlerin gerçekleştirilebileceği düşünüldüğünde bireylerin duygusal, sosyal ve kişilik düzeylerini etkileyerek yabancılaşma yaşamaları, benlik saygılarını yitirebilmeleri, sosyal etkileşimden kaçınmaları, öfke ve üzüntü yaşayabilmeleri gibi durumlar oluşturabilmektedir (Şahin, Sarı, Özer, ve Er, 2010).

Çalışma ortamında görülen siber zorbalık davranışlarının çalışanların stres düzeyleri arasında pozitif yönlü ilişki olduğu vurgulanmakla birlikte, siber zorbalık çok ciddi seviyede olumsuz duygusal etkilere, düşük özgüvene, çalışma ortamındaki verimliliğin düşmesine, çalışanların destek sistemleri bulmada özgüven yetersizliği yaşamalarına, işyerindeki problemleri ile mücadele etmekte başarısız olmalarına ve çalışma ortamında kendini zihinsel olarak incinmiş hissetmelerine neden olmaktadır (Kanbur ve Kanbur, 2018). Çalışma ortamında yaşanan siber zorbalığın bireyler açısından ciddi bir işyeri sorunu olduğu, iş doyumu, çalışanların refahı ve örgütsel performans için olumsuz etkileri olduğu ortaya konulmuştur (Coyne, Farley, Axtell, Sprigg, Best, ve Kwok, 2017).

Teknolojinin çıktıları, örgütsel içerikle karşılıklı etkileşen teknolojinin özelliklerine bağlıdır. Teknoloji, gerek çalışma ortamındaki performansı arttırıcı stratejik rolü gerekse örgütsel yapı üzerindeki etkileriyle, farklılaştıran ve etki eden önemli bir değişken rolü oynamaktadır (Demir ve Okan, 2009).

Örgütlerde dışlama ve rahatsız etme davranışları, Avrupa'da birçok araştırmanın yapılmasına neden olmuştur. Alanında uzmanlar tarafından hazırlanan raporlarda mağdurların, çoğu zaman yüksek seviyede stres yaşadıkları, çalışanların özsaygılarını yitirdikleri, bazen intihar olaylarının yaşandığı, çoğu zaman örgütten istifa etmek zorunda kaldıkları vurgulanmıştır. Çalışanların ruh sağlığını olumsuz etkileyen bu durum, dikkatleri bu kavram üzerinde odaklaştırmıştır (Cemaloğlu, 2007).

Toplumun ve sosyal çevrenin sürekli değişmekte olan ihtiyaçları doğrultusunda eğitim örgütleri örgütsel yapı, işleyiş ve süreçlerinde değişiklikler meydana getirerek faaliyetlerini gerçekleştirmeye çalışmaktadır (Terzi, 2011). İstenmeyen durumların oluşabilmesine zemin hazırlayabilecek davranışların görüldüğü bir çalışma ortamında, örgüt performansının değerlendirilmesi ve sağlıklı bir şekilde işlevlerini yerine getirmesi önem arz etmektedir. Performans, bir örgütün kaynaklarını etkin ve verimli kullanarak amaçlarına ulaşabilme yeteneği olarak anlaşılmakta, örgüt performansı ise belirli bir süreç sonucundaki göstergelere göre örgütlerin amacının ya da işlevinin yerine getirilme düzeyinin ifadesi olarak görülmektedir (Doğan ve Altunoğlu, 2014).

Öğretmenler, stres ve türevlerini yoğun olarak yaşayan önemli işlerden birine sahiptir. Öğretmenlerin başarılarının büyük bir kısmı mesleki motivasyon, olumlu örgüt iklimi ve kültürünün olması ve iyi benimsenmiş örgütsel amaçların sonucunun göstergesidir. Öğretmenlerin günlük stres kaynaklarına ilaveten, çalışma ortamında meslektaşları tarafından dışlanma hissi yaşamaları, mesleki başarılarını ve bununla birlikte örgütsel amaçlarını gerçekleştirmeleri önündeki güçlükleri daha da arttıracaktır. Bu nedenle, yöneticiler öğretmenleri koruyucu, destekleyici ve kapsamlı okul kültürünün ve anlayışının geliştirilmesine odaklanmaları gerekmektedir. Okul yöneticilerinin, olumlu ve örgütsel amaçları yerine getirme anlayışını geliştiren örgüt iklimi oluşturması dışlanmanın kötü etkileri ve öğretmenlerin memnuniyetsizlikleri gibi sorunları asgari düzeye indirmesine yardımcı olabileceği gibi eğitim ve öğretim kalitesi ve düzeyinin arttırılmasına katkı sağlayacaktır (Dönmez, 2018).

Okul yöneticilerinin okuldaki iletişimi kesen ya da engelleyen etmenleri saptaması ve en asgari seviyeye indirmesi son derece önemlidir. Öncelikle yöneticilerin örnek teşkil edecek biçimde diyalog ortamları oluşturmaları beklenmektedir. Ülkemizde özellikle son yıllarda sistemden kaynaklı bazı eksiklikler ve sorunlar ile değişen çevre profili açısından okullar, temel amaçlarını gerçekleştirmekte güçlük yaşamaktadır (İşginöz ve Bülbül, 2012).

Bireyler ihtiyaçlarının karşılanabilmesi, gelişebilmesi, sorunlarını çözerek refah düzeyini arttırabilmesi için bir takım kurumlara gereksinim duyarlar. Toplumun mevcut gereksinim ve karşılaştığı sorunların türüne göre oluşan kurumların kuruluş amaçlarını belirleyen ve gerçekleştiren birimler örgütlerdir (Çelik G. , 2014). Örgütler; belirli bir amacı gerçekleştirmek için bir araya gelmiş bireylerin birbirleriyle olan işbirliği ve koordinasyonu içerisinde belirlenmiş olan hedeflere ulaşabilmesi için oluşturulan gruplar olarak adlandırılmaktadır (Aytaç, 2014). Örgütler; insan varlığıyla değer kazanarak toplumdan girdiler alan ve bunu topluma çıktılar sunarak hizmet eden kendine ait ortak kural, norm, kültür gibi öğeleri içinde barındıran, bireylerin faaliyetlerini ve birbirleriyle olan etkileşimini koordine ederek örgütlerin amaç ve politikalarını verimli bir şekilde gerçekleştirmeyi sağlayan organizasyon aracıdır (Konuk, 2006).

Okullar; toplumu oluşturan bireylerin gelişmesinde ve yenilenmesinde, çağdaş, başarılı, sorumlu ve donanımlı bireylerin oluşumuna liderlik eden kurumlardır (Zayimoğlu Öztürk, 2011). Okullar topluma eğitim hizmetlerinin sunulduğu yerler olup öğrenci, öğretmen, yönetici gibi girdilerinden oluşan ardından daha önceden belirlenmiş olan hedefleri (bilgi, beceri ,tutum vb.) planlanmış bir zaman içerisinde kazandırmaya çalışan süreçlerin oluşturduğu, bu süreçlerin sonucunda toplumda oluşturduğu başarı, kazanım ve beklentilerin karşılanma düzeyine göre geri bildirim niteliği taşıyan çıktılardan oluşan bir örgütdür (Çiçek Sağlam, 2013).

Eğitim örgütleri nitelikli bireyler yetiştirmeyi hedefleyen kurumlar olarak öğretmenlerimizin eğitim örgütlerinde başarılı, nitelikli toplumun ihtiyaçlarına ve beklentilerini karşılayan bireyler yetiştirmeleri, mesleklerine motive edilmeleri ile mümkün görülmektedir. Öğretmenlerin faaliyetleri, eğitim öğretim etkinlikleriyle sınırlandırılmayarak okulun sosyal çevresi ve programı içinde sorumluluklarının bulunduğu paylaşılmaktadır. Öğretmenler, yalnızca sınıf ortamında öğrenciler üzerinde değil, veliler ve diğer öğretmenler üzerinde de bir etkiye sahip olmakla beraber bu etki ise öğretmenlerin paydaşlar üzerindeki liderlik becerilerini sergilemeyi gerekli kılmaktadır (Öztürk ve Şahin, 2017).

Siber zorbalık, eğitim örgütlerindeki hedeflerin gerçekleştirilmesi ile ilgili süreçleri, performansları, sosyal ilişkileri, bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlıkları çok yönlü olarak olumsuz etkileyen ve risk taşıyan bir faktördür (Akca, Sayımer, Salı, ve Başak, 2014). Çalışma ortamında görülebilecek siber zorbalığın açıklanmasında duygusal olaylar teorisinden faydalanılabilinir. Buna göre, belirli duygusal iş olayları duygusal tepkiler doğurmaktadır ve duygusal olaylar teorisinin, korku veya kızgınlık gibi duyguları deneyimleyerek duygusal güdümlü davranışlara nasıl yol açtığını açıklamasından hareket edilerek duygular siber zorbalık davranışının ardında yatan neden olarak görülebilir ve dolayısıyla iş streslerinin varlığının duyguları ortaya çıkardığı ve işyerinde siber zorbalığı meydana getirdiği tartışılabilir (Vranjes, Baillien, Vandebosch, Erreygers, ve De Witte, 2017).

Günümüzde sanal ortama erişim bilgisayar ve cep telefonu gibi araçların kullanımını arttırmasıyla birlikte okullarda siber zorbalık olaylarının görülmesinde artışı ortaya çıkarmış bu durumda yöneticilere yeni sorumluluklar getirmiştir. Okul yöneticileri ve öğretmenler okullarda karşılaşılan siber zorbalıkların farkında olsalar dahi çoğunluğu siber zorbalığın farkına varamamakta, farkına vardıkları olaylarda ise ceza verme yoluna gitmekte ancak sorunun nedenini araştırmamaktadırlar (Okan Erden, 2015).

Öğretmenlerin siber zorbalık yaşama düzeylerini ortaya koymaya yönelik çalışmada, katılımcı öğretmenlerin %95'i siber zorbalık kavramını duyduklarını ve buna maruz kaldıklarını, öğretmenlerin yaşadıkları siber zorbalık düzeyinin yaklaşık %60'ı orta düzeyde olmakla birlikte öğretmenlerden %30'u yaşadıkları bu olayın yüksek düzeyde etkileri olduğunu tanımlamışlardır. Öğretmenler sıklıkla hakaret, kişisel veri ve fotoğraf ile ilgili öğelerin istekleri olmadan paylaşılması, cinsel taciz ve hesaplarının ele geçirilmesi gibi olumsuz durumlara maruz kaldıklarını belirtmişlerdir (Metin, 2017).

Çolakoğlu ve Sökmez (2018), öğretmenlerde siber zorbalığa yönelik 662'si kadın, 1500'ü erkek olmak üzere toplam 2162 öğretmenle yapılan bilimsel çalışmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin neredeyse yarısının "siber zorbalık mağduru" olduğu bulgulanmıştır. Araştırma sonuçlarında erkek öğretmenlerin kadınlara göre daha fazla siber zorbalıkla karşılaştığı fiziksel güç eşitsizliği nedeniyle kadınların yüz yüze zorbalıkla karşılaştığı görülmüştür. Araştırma sonuçlarından öğretmenlerin yaklaşık %19'unun dışlanmaya maruz kaldığı bulgulanmıştır (Akt:Çakmakçı, 2018).

Elektronik iletişim araçları ortamı üzerinden gerçekleştirildiğinde dışlanma, siber zorbalığın görülme şekilleri arasında yer almaktadır (Cicioğlu, 2014). Eğitim örgütlerinde ise bireyler arası ilişkiler örgüt kültürü ve iklimi üzerinde önemli etkilere sahiptir. Çalışma ortamındaki bireysel çatışma, görmezden gelme, saldırganlık gibi dışlanma davranışlarının eğitim örgütlerindeki huzuru dolaylı olarak tehdit ederek, çalıştıkları kuruma olumsuz tutum ve davranışlar geliştirme, kurumdaki aidiyet duygusunu olumsuz etkileme, bireylerde istenmeme algısı oluşturma ve bununla birlikte mesleki yaratıcılık ve motivasyon yönlerini, daha sonraki iş performanslarını da olumsuz etkileyebileceği görülmektedir (Dönmez, 2018).

Öğretmenler dışlanmaya neden olan etmenlerin bireysel, siyasi, örgütsel ve toplumsal nedenler olduğunu sıralamaktadır. Bireysel olarak dışlanmanın psikolojik rahatsızlıklara, performansın düşmesine, motivasyon kaybı yaşayarak meslekten soğumasına neden olduğu vurgulanmaktadır. Örgüt açısından ise dışlanmanın eğitim ve öğretim süreçlerinin aksamasına, örgüt ikliminin zarar görmesine, örgüt çalışanlarının aidiyet duygularının azalmasına ve örgüt içinde çatışmalara yol açtığı ortaya konulmuştur (Erdemli ve Kurum, 2019).

Hem örgütsel açıdan hemde bireysel açından bakıldığında çalışma ortamında görülebilecek dışlanma, bireylerin kendilerini mutsuz hissetme, uygunsuz çalışma davranışları gösterme, işi bırakma, çalışma ortamındaki performansın düşmesi, sapkın davranışlar göstermekle birlikte dışlanmanın psikolojik bozukluklara, kendini tükenmiş hissetme, çalışma ortamında gerginlik, elverişsiz iş durumuna, iş performansına katkı sağlayan unsurların azalmasına neden olabileceği hem çalışanlara hem de örgütlere önemli derecede zarar veren bir etkisinin olduğu belirtilmektedir (Çelik ve Koşar, 2015).

Bu çalışmada öğretmenlerin siber zorbalık ile örgütsel dışlanma tutumlarının demografik özelliklerine göre ilişkisi ortaya konulmaya çalışılacaktır. Bu nedenle araştırmanın problemi, ilişkisel tarama modeline göre öğretmenlerin siber zorbalık ve örgütsel dışlanma tutumları ile demografik özellikleri oluşturmaktadır.

### 1.2. Amaç

Araştırma geneli çerçevesinde aşağıdaki sorulara cevap aranmaya çalışılacaktır.

ALT AMAÇLAR

1) Öğretmenlerin; yaşına, cinsiyetine, sosyal ağları kullanım amaçlarına, sosyal ağlarda geçirdiği süreye, çalışma ortamındaki iletişim düzeyi yeterliliğine, meslekte geçirilen çalışma süresine göre örgütsel dışlanma tutumları arasında farklılık var mıdır?

2) Öğretmenlerin; yaşına, cinsiyetine, sosyal ağları kullanım amaçlarına, sosyal ağlarda geçirdiği süreye, çalışma ortamındaki iletişim düzeyi yeterliliğine, meslekte geçirilen çalışma süresine göre siber zorbalık tutumları arasında farklılık var mıdır?

3) Eğitim örgütlerinde çalışan öğretmenlerin örgütsel dışlanma tutumları ile siber zorbalık tutumları arasında ilişki var mıdır?

### 1.3. Önem

Bu araştırmanın;

Eğitim örgütlerinde görülebilecek siber zorbalığın örgüt kültürü ve iklimi üzerindeki etkileri ile ilgili farkındalık ve çözüm önerileri geliştirebilmek,

Siber zorbalığın olumsuz etkilerinden dışlanmanın eğitim örgütleri üzerindeki yaygınlığının ve ciddiyetinin ortaya konulması amacıyla önleyici bilgilendirme programları hazırlayabilmek,

Eğitim örgütlerinde örgütsel dışlanmanın sonuçlarıyla ilgili bilgilendirici programlar hazırlayabilmek,

Eğitim örgütlerinin birbirleriyle koordinasyon kurarak bu problemle nasıl baş edinebilineceğine dair önleyici faaliyetlerde bulunabilmek,

Eğitim örgütlerinde siber zorbalık davranışları aracılığıyla görülebilecek dışlanma davranışlarının eğitim örgütleri, yapısı ve toplumsal etkileşiminde meydana getireceği olumsuz etki ve sonuçları ile öğretmenlerin siber zorbalığa yönelik tutum ve davranış düzeyleri arasındaki ilişkinin demografik özelliklerine göre araştırılması ve anlamlı sonuçlarının ortaya konularak ilgili alan yazına katkı sağlayacağı umulmaktadır.

### 1.4. Tanımlar

Bu çalışmada sıklıkla yer alan kavramların anlamları ve tanımları şu şekildedir:

**Siber Zorbalık:** Sanal ortamda hakaret, taciz vb.olumsuz davranışlar sergileme.

**Örgütsel Dışlanma:** Örgütte yer alan işgörenlerin amaçlı ya da amaçsız olarak diğerlerince görmezden gelinmesi, örgüt içinde yokmuş gibi davranılması, örgüt süreçlerine dâhil edilmeme, sağladığı katkıları önemsememe sürecidir.

**Eğitim Örgütleri:** Okullar.

### 1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma; 2017-2018 Eğitim-Öğretim yılı

Edirne / Merkez ilçeler,

Resmi ilköğretim, ortaokul ve liselerdeki öğretmenler ile sınırlıdır.

### 1.6. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde siber zorbalık ve siber zorbalığın olumsuz etkileriyle ilintili olduğu düşünülen örgütsel dışlanmayla ilgili yurt içinde ve dışında yapılan araştırmalara yer verilecektir.

#### 1.6.1. Siber Zorbalık Hakkında Yurt İçi ve Dışında Yapılan Araştırmalar

A.B.D.'deki okulların %97'si zorbalığı önlemeye yönelik olarak programlar geliştirmişlerdir. Ancak uygulanan programlardan başarılı olanlar seksen beş programdan sadece on tanesidir. Tom Brown, çocukların zorbalık ile ilgili bakış açılarına yönelik araştırmasında okula yeni katılan, daha çok ana kuzusu, şişman hasta vb. gibi çocukların zorbalığa maruz kaldıklarını, zorbalığın daha çok okul içerisinde görüldüğü ve bu olayla karşılaştıklarında seyirci kaldıkları ve mağdurların zorbalığı önlemeye yönelik en sık yaptıkları davranışın kaçmak olduğu görülmüştür. A.B.D.'de, çocukların %10'unun okulu bırakma sebebi okul zorbalığıdır. A.B.D.'de 2 milyona yakın çocuk silah ve bıçak gibi aletler taşımakta öğrenim gören lise öğrencilerinin %20'si zorbalıktan korkmakta ve endişelenmektedir (Weinhold, 2000; Akt:Çayırdağ, 2006).

Son altı yılın haber kayıtlarının toplanmasıyla yapılan çalışmalar, kavgaların sohbet odalarında başladığını ardından gerçek dünyaya taşınarak olumsuz yaşantılar ile sonlandığını göstermiştir (Çetinkaya, 2010).

Erdur-Baker ve Kavşut'un (2007) tarafından lise öğrencilerinin siber zorbalık ve elektronik cihazların kullanımı düzeylerine yönelik yapılan çalışmasında 228 lise öğrencisi ile çalışılmıştır. Sonuçlara göre diğer ülkelere benzer şekilde siber zorba ya da siber kurban olma durumlarının bizim ülkemizde de olduğunu göstermektedir. Erkeklerin kızlara göre daha fazla siber zorbalık yaptıkları ve siber zorbalığa uğradıkları görülmüştür. İnternet tabanlı iletişim araçlarının kullanımının artması ile siber zorba ya da siber kurban olma arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu, okul türü, ailenin ekonomik geliri, yaş ve sınıf değişkenlerinin siber zorba ya da siber kurban olma ile ilişkili olmadığı ortaya konulmuştur (Akt:Çetinkaya, 2010).

Siber zorbalıkla ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde mağduriyetin ve zorbalığın Türkiye'de bir sorun haline geldiği görülmektedir. 269 ortaokul öğrencisinin katılımıyla yapılan çalışmada, öğrencilerin %35,7'sinin zorba davranışlar sergiledikleri, %23,8'inin hem zorba davranışlar sergiledikleri hem de kurban olarak seçildikleri, öğrencilerin sadece %5,9'unun zorba davranışlara maruz kaldığını; bu öğrencilerin %25'inin siber zorba davranışlarla karşılaştıklarını aile ve yakın çevresine söylediklerini, %30,6'sının ise bu duruma yönelik karşı tepkide bulundukları ifade edilmiştir (Şahin, Sarı, Özer, ve Er, 2010).

Siber mağdurların akademik başarılarını da olumsuz etkileyen bu durumun derslere yoğunlaşamamalarından kendilerini çaresiz ve dışlanmış hissetmelerinden kaynaklandığı ifade edilmektedir (Yaman, Karakülah, ve Dilmaç, 2013).

Siber zorbalıkla ilgili yapılan diğer bir araştırmada siber zorbalığın mağdurların üzülmesine, sinirlenmesine, kaygılanmasına, okul başarısının düşmesine ve devamsızlık yapmasına yol açtığı görülmüştür (Horzum ve Ayas, 2014). Ülkemizde bu alanda yapılan diğer çalışmalara bakıldığında ilköğretim, ortaöğretim ve üniversite müfredatlarına yönelik incelemede siber zorbalıkla ilgili eğitimlere yer verildiği ancak bu konuda yapılan çalışmaların istenilen yaygınlığa ulaşılamadığı anlaşılmaktadır.

Bireylerin olumsuz yaşantılarını çevreleri ile paylaşma düşüklüğü ve ebeveynlerin bu konudaki farkındalık düzeylerine göre yaygın bir eğitime ihtiyaç olduğu, zorbalık ile ilgili ele alınan hedef kitle olan öğretmen ve adaylarının ülkemizde görev yapmakta olan öğretmenler olacakları ve yeni nesiller yetiştirecekleri bu bilgi ve birikimlerini aktaracakları göz önüne alındığında, zorbalığa maruz kalan öğretmen ve adaylarının öncelikle kendinden başlayarak bu duruma müdahale etme bilincine sahip olması çok önem teşkil etmektedir (Baran, Keskin, ve Genç, 2014).

Ayrıca siber zorbalığın; mağdurun duygusal ve sosyal gelişimini olumsuz etkilediğini, arkadaşlık kurmada güçlük yaşamasına ve endişelenmesine neden olduğunu ve sınıf arkadaşlarıyla iletişim kurmada zorlanmasına yol açtığı rapor edilmiştir (Peker, 2015). Türkiye'nin her bölgesinden 1400 yedinci ve sekizinci sınıf öğrencisinin katılımıyla yapılan araştırmada siber zorbalık yapma ve siber mağdur olma arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Ayrıca sosyal medya hesabı ve interneti sıklıkla kullanan öğrencilerde, siber zorba ve mağdur olma durumlarıyla karşılaşma riski yüksek seviyelerde olmuş elde edilen bulgularda İstanbul siber zorba ve kurban olma düzeyinin en yüksek olduğu il olurken en düşük il ise Gaziantep olmuştur (Salı, Başak, ve Akca, 2015).

Siber zorbalığın akademik başarıya, sosyal ilişkilere ve okul yaşamına etkilerine yönelik yapılan araştırmada öğrencilerin siber zorbalığın ne olduğunu bilmedikleri ve herhangi bir bilgiye sahip olmadıkları, böyle bir mağduriyet ya da zorbalık eğiliminde bulunmalarının hangi davranışları kapsadığı, etkilerinin hangi sonuçlara neden olacağının tam olarak bilinmemesidir. Ayrıca katılımcıların başından geçen siber mağduriyetin çözümü konusunda aile, öğretmen ve rehber öğretmenleri kendilerine her yönüyle yardımda bulunabilecek bireyler arasında görmemeleri de üzerinde düşünülmesi ve çözülmesi gereken bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır (Kestel ve Akbıyık, 2016).

King (2010)'a göre siber zorbalığın etkisi, 2006 yılında A.B.D.'nin Missouri eyaletinde yaşayan Megan Meir'in başına gelmesiyle dünyada geniş yankı bulmuştur. Ortaokul öğrencisi olan on üç yaşındaki Megan, sosyal ağ sitesi MySpace üzerinden tanıştığı Josh Evans'la samimi diyaloglarla başlayan arkadaşlığı bir süre sonra hakaretler içeren mesajlar almasıyla devam etmiştir. Depresyona giren Megan "Dünya siz olmadan daha iyi bir yer olurdu." notunu yazarak hayatına son vermiştir. Trajik olan gerçek ise Josh Evans adında bir kişinin hiçbir zaman var olmamış olduğunu keşfetmeleridir. Yapılan soruşturmalar sonucunda bu kişinin komşularının kızı olan Lori Drew tarafından oluşturulmuş sahte bir profil olduğu ortaya çıkmıştır (Akt:Dikmen ve Çağlar, 2017).

2016-2017 Eğitim-Öğretim yılında Ankara'nın Keçiören ilçesinde resmi ortaokullarda görevli toplam 22 öğretmenden oluşan görüşme formu kullanılarak yapılan bir araştırma sonucunda öğretmenlerin %95'inin siber zorbalığa doğrudan maruz kaldığı, %87'sinin ise etrafında böyle bir olayın yaşandığına şahit olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin hakaret, kişisel bilgi ve fotoğraflarının izinsiz olarak kullanılması ve paylaşılması, cinsel taciz, hesaplarının ele geçirilmesi gibi olaylar yaşadıkları ve bu durumun kızgınlık, üzüntü, huzursuzluk gibi durumları doğurduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu durumun yaşanmasını engellemeye yönelik önlemler alarak önerilerde bulunulmayı tercih etmişlerdir (Metin, 2017).

Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) Müsteşar Yardımcısı Doç. Dr. Mustafa Hilmi Çolakoğlu ve ODTÜ Kuzey Kıbrıs Kampüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışma Bölümü Öğretim Üyesi Doç. Dr. Aslı Bugay Sökmez tarafından toplam 2162 öğretmende siber zorbalığa yönelik yapılan araştırmada öğretmenlerin yaklaşık yarısının siber zorbalık mağduru olduğu ortaya konulmuştur (Çakmakçı, 2018).

### 1.6.2. Örgütsel Dışlanma Hakkında Yurt İçi ve Dışında Yapılan Araştırmalar

Son yıllarda gelişmiş ülkelerde oldukça yaygın olarak görülen örgütsel dışlamaya yönelik bir araştırmada, İngiltere'de çalışanların % 54'ünün, Almanya'da çalışanların % 11'inin örgütsel dışlanma mağduru olduğu, Japonya'da ise "Tokyo Yöneticiler Sendikası" tarafından "bullying hotline" ismiyle kurulan telefon danışma hattının 1996 yılının Haziran ve Ekim ayları arasında 1700'den fazla danışma başvurusu aldığı, ülkemizde ise bu oranın özel sektörde % 90'ı, kamu sektöründe ise % 60'ı bulduğu görülmüştür (Mimaroğlu ve Özgen, 2008).

Diğer bir araştırmada okul ortamında yalnızlığı "örgüt" bağlamında açıklayan öğretmenlerin bulunmasıdır. İş ortamında görülen yalnızlık kavramına örgütsel açıdan bakıldığında "dışlanma/izole edilme" ve "destek kültürü yoksunluğu" olarak görülmektedir. Araştırma sonuçlarından öğretmenlerin okulda yalnızlığı, diğerleri tarafından izole edilme ya da dışlanma olarak algıladıklarını, daha çok kariyere giriş ve uzmanlık evresinde yer alan öğretmenlerin ise okulda yalnızlığı destek kültürünün yoksunluğu olarak yorumladıkları ortaya konulmuştur (Bakioğlu ve Korumaz, 2014).

İşyerindeki dışlanmanın depresyon, kaygı, duygusal olarak tükenmişlik yaşama, vb. ruhsal bozukluklara, iş konusunda tatmin duygusu oluşmama ve verimli olamama gibi elverişsiz çalışma ortamına, örgütsel sapkınlık ve kişilerarası sapkınlık gibi işyerinde olumsuz davranışlar sergilemeye, iş performansına katkı sağlayan etkenlerin azalmasına neden olmakla beraber hem çalışanlara hem de çalışanları oluşturan örgütlere kadar önemli derecede zarar veren pek çok olumsuz etkisi olduğu belirtilmektedir (Wu vd., 2011;Akt:Çelik ve Koşar, 2015).

Çelik ve Koşar (2015) tarafından Mersin Üniversitesinde yapılan bir araştırmada örgüt kültürü ile işyerinde dışlanma arasında anlamlı bir negatif ilişki olduğu bulgulanmıştır. Araştırma sonuçlarından örgüt kültürünü benimseyen, destekleyen bireylerin daha az dışlanmaya maruz kaldıkları görülmüştür.

Zhao vd. (2016) Çin'de 17 otelde gerçekleştirilen ve yeni kişiler arasında bilgi gizlemenin öncülünü ele alan çalışma, özellikle işyeri dışlanmayı incelemektedir. Araştırma sonucunda, hizmet sektöründe çalışanların karşılıklı olumsuz davranışlar ve ahlaki ayrım işyerinde sıkça görülüyorsa, işyerinde dışlanmanın kaçamak cevap verme ve anlamazdan gelme ile pozitif ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

Türkiye'de 2017 yılında üretim sektöründe faaliyet gösteren 5 yüksek performanslı firmanın 258 beyaz yakalı personeline uygulanan bir araştırmada örgütsel dışlanmanın genellikle kurumlarda bireylerin oluşturduğu gruplaşmayla ortaya çıktığı işgörenler tarıfından kabul görülmeme ve bunun sonucunda kendilerini yalnız hissetmesini tetiklediği akabinde psikolojik sorunların baş göstermesine ortamdan memnuniyetsizlik duyarak performaslarının düşmesine neden olduğu, bunun bireylerin performansını etkileyerek kuruma zarar verdiği ve işgörenler arasındaki çatışmaların oluşmasına neden olduğu ortaya konulmuştur (Artar, Adıgüzel, ve Erdil, 2017).

Soybalı ve Pelit (2018) tarafından Afyon'un Sandıklı ilçesinde 5 yıldızlı otel çalışanlarının örgütsel dışlanma düzeylerini ortaya koymaya yönelik araştırmada, en fazla dışlanmış olarak hissettikleri konuyu diğer çalışma arkadaşlarıyla sohbet etme konusu olurken en az olarak dışlandıkları konu ise çalışanların direkt olarak birbirlerini dışlaması olarak bulgulanmıştır.

5000 çalışan üzerinde yapılan bir anket uygulaması sonucunda, katılımcıların %13'ünün 6 ay içinde işyerinde dışlandığını belirttikleri, işyerinde dışlanmanın cinsiyet, yaş, eğitim, statü, etnik köken gibi demografik değişkenlerin ölçülmesinden sonra bile örgütsel bağlılıkla ilgili olduğu belirlenmiştir (Hitlan vd.,2006a;Akt:Yarmacı, 2018).

Diğer bir araştırmada yer alan bireyin örgütünden dışlanmasının, pozitif tutum algı ve davranışlarının sergilemesini engellemesi ile birlikte; birey-birey, birey-yönetici ilişkilerine de olumsuz yansıdığıdır. İş görenin diğer çalışanları ile iletişimi sırasında ortaya çıkan güven veya saygı eksikliği dışlanmışlık duygularının artmasına neden olabilmektedir (Burton et. al., 2005: 134;Akt:Köse, Çakan, ve Terzi, 2018).

Dışlanmanın bu tür olumsuz etkilerinin yanı sıra, aile yaşamı üzerinde etkileri de bulunmaktadır. Bu tür olumsuz yaşantıların olmaması için örgütlerin, çalışanlarına işyerinde görülebilecek dışlanma ile ilgili mücadele etme konusunda rehberlik etmesi gerekmektedir. Örneğin; olumsuz çalışma ortamından kaynaklanan etkilerin bireyin ailelerine kadar inmesine engel olmak için bu tür çalışmalar arttırılabilir (Kılıç, 2018).

2017-2018 Eğitim-Öğretim yılında Tekirdağ'da görev yapan 600 öğretmenin katılımıyla örgütsel dışlanma düzeylerini ortaya çıkarmaya yönelik bir çalışmada öğretmenlerin örgütsel dışlanma düzeylerinin düşük olduğu, çalışmada medeni durumun etkili olduğu evli olmayan öğretmenlerin evli olanlara göre örgütsel dışlanma düzeylerinin daha yüksek olduğu bulgulanmıştır (Dönmez, 2018).

Erdemli ve Kurum (2019) tarafından Ankara'da görevli 8 okul yöneticisi ile 12 öğretmenden oluşan bir çalışmada çalışanlar arasında görülen dışlanmanın kıdeme, cinsiyete, branşa, inanca ve görüş farklılığına dayalı olarak gerçekleştiği aynı zamanda araştırmada öğretmenlerin birbirlerini dışladığı veya okul yönetimi tarafından dışlandığı ortaya konulmuştur.

# BÖLÜM II

# KURAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde siber zorbalık, siber zorbalığın tarihçe ve kavramları, siber zorbalığın yaygınlığı, siber zorbalığın araçları, siber zorbalığın nedenleri ve etkileri ile örgütsel dışlanma kavramları, eğitim örgütlerinde dışlanma, tarihsel süreç ve ilgili teoriler, örgütsel dışlanmanın ortaya çıkmasında etkili olan unsurlar, örgütsel dışlanmanın nedenleri, örgütsel dışlanmanın olumsuz etkileri, örgütsel dışlanmanın sonuçları ve siber zorbalıkla örgütsel dışlanma arasındaki ilişki konularında ilgili alan yazın açıklanmaya çalışılacaktır.

## 2.1. Siber Zorbalık

Bilişim teknolojilerinin yaygınlaşması ve her yönüyle hayatımızın içinde var olmasıyla birlikte istenmeyen zararlı davranışlarda sanal ortama taşınarak daha kolay yapılabilir bir hal almış, bu davranışların yaygınlaştığı gözlemlenmiştir (Peker, 2015). Dehue, Bollman ve Vollink (2008)'e göre siber zorbalık geleneksel zorbalıkla kısmen benzerlik göstermektedir. Genellikle sistematik olarak birçok kez psikolojik şiddet içeren ve kasıtlı olarak yapılan eylemlerden oluşur (Akt:Aksaray, 2011). Siber zorbalıkta sergilenen davranışlar geleneksel zorbalıktaki davranış ve eylemlerle benzerlik göstermektedir. Mağdur olana kurban, kurbana zarar verene ise siber zorba denilmektedir. Sıklıkla amaçlı ve kasıtlı bir şekilde karşı birey ya da gruba zarar vermek amacıyla tekrarlayan eylemler olarak adlandırılmaktadır (Tamer ve Vatanartıran, 2015). Bilişim teknolojileri yoluyla yapılan sosyal, psikolojik ve toplumsal ilişkilere tehdit oluşturabilen ve süreklilik arz eden, teknik ve ilişkisel olarak zarar verici eylemlerden oluşan bir saldırganlık çeşididir (Korkmaz, 2016,s.623-624).

Geleneksel zorbalık günlük hayatta karşılaşılan ve bilinen bir taciz biçimiyken siber zorbalık ise sanal ortamda yer ve zamandan bağımsız gerçekleştirilebilme olanağına sahiptir (Peker, Eroğlu, ve Ada, 2015). Amerika'da yaşları 12 ila 17 arasında değişen gençlerin %87'si her zaman ve her yerde iletişim kurabilmelerini sağlayan elektronik araçları kullanmaktadır. Saldırgan, iletişim araçlarını kullanarak mesajlarını istediği zaman ve yerde kurbana ve yakınlarına gönderebilmekte, diğer kullanıcıların sıklıkla uğradıkları herkese açık sanal ortamlarda bu mesajlarının görüntülenmesini sağlamaktadır. Bu durum bireyin internet dünyasından özgürce faydalanmasını kısıtladığı gibi fiziksel ve psikolojik birtakım rahatsızlıklara da neden olabilmektedir (Aksaray, 2011).

### 2.1.1. Siber Alan: Tarihçe ve Kavramlar

Siber alan, teknolojiye bağlı olarak gelişmekte olan internetin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Bu alan internet üzerinde siber ortam olarak adlandırılır. Siber ortamı dile getiren ilk kişi Amerikalı yazar William Gibson'dur. Gibson, siber ortamı "Neuromancer" (1984) isimli romanında: "Siber alan, matematiksel ifadelerin kişiler açısından, milyarlarca komut sistemi içerisinde yer alan yasal operatörler tarafından sınanarak, her an yaşanan içgüdüsel ve tepkisel bir halüsülasyon olduğunu ve bilgisayarların algoritmalarından elde edilen verilerin grafiksel olarak gösterildiği karmaşık, işlemler kümesi olarak adlandırmıştır. Bu alanlar bir bilgisayar programı aracılığıyla internet bağlantısı olan her türlü elektronik cihazda bire bir etkileşimli olarak kullanıldığı ortamlardır (Gibson,1984;Akt:Güzel, 2006).

Kollock ve Smith (1999), siber alanı; milyonlarca insanı bir araya getiren ortak bilgi, paylaşım ve görüş alışverişinde bulunulan ve bunların üzerinden işlerini yürüttükleri, ancak gerçek bir iletişim alanı olmadığından hareketle, insanların bazı önemli şeyleri göz ardı ederek tartışma alanı doğurduğunu da önemle vurgulamıştır (Akt:Küçük, 2016).

1993 yılında İsviçre'nin CERN merkezinde Tim Lee Berners tarafından geliştirilen World Wide Web'in kuruluşundan itibaren internet ortamı inşa edilmiş ve baş döndürücü hızla gelişen sanal ortam, zamanla yeni bir kültürü içerisinde oluşturmuş ve internet kültürü de kendi içerisinde bir dönüşüm yaşamıştır. 2000'li yıllarda ise web 2.0 ve sosyal medya kavramlarıyla geliştirilerek günümüzün dijital kültürünü oluşturan en önemli unsurlardan biri olarak ortaya çıkmıştır (Karakulakoğlu, 2012).

Ayrıca, bu ortamlarda insanların sergiledikleri rahat davranışlarının temelinde, kimliklerinin gizli olması, yalnızlıklarını giderme ve arkadaşlık kurma düşüncesi, siber alan denilen bu ortamları çekici hale getirdiği oldukça etkilidir. Gelişen bilgi teknolojileriyle beraber sanal ortam üzerinde kullanıcıların anlık olarak bilgiye ulaşabildiği ve haberleşme imkânı bulduğu sosyal ağların, blogların ve eğlenceli zaman geçirdikleri oyunların vb. çeşitlenmesi sanal ortamlarda kullanılan kavramların ve uygulamaların artmasına neden olmaktadır sanal ortamda kullanılan güncel kavramlar şöyle sıralanmaktadır (Keller, 2012;Akt:Küçük, 2016):

**Blog:** Kullanıcıların herhangi bir konuda tecrübe ve görüş alışverişinde bulunabildiği, görüş ve isteklerini, bilgilerini paylaşabilmelerine olanak sağlayan sanal ortam üzerindeki kütüphaneler olarak adlandırılmaktadır.

**Yorum:** Kullanıcıların özellikle sosyal medya üzerinde çok popüler olan sosyal ağ araçlarını kullanarak fotoğraf, video, yorum gibi gönderilerine yönelik düşünce ve duygularını ifade etmeye yardımcı olan alanlardır. Özellikle bu ve benzeri alanlarda yer alan yorum durumları siber zorbalığın başlamasında önemli bir role sahiptir.

**Siber Zorbalık:** Bir amacı gerçekleştirmeye yönelik bilgi teknolojilerinin kullanılması aracılığıyla kullanıcıları maksatlı ve sistematik aralıklarla duygusal ve psikolojik olarak taciz etmektir. Saldırılar ve tacizler; video, resim ve yorumlar üzerinden yapılabilmektedir.

**Takip (Follow):** Sosyal ağlar üzerinde arkadaş listesinde yer alan arkadaşlarımızın durumlarını anlık olarak görüntüleyebildiğimiz ve gönderilerini izleyebildiğimiz ortamlardır.

**Arkadaş:** Sosyal medyada iletişim kurmak istediğimiz ve birebir etkileşimde bulunacağımız kişi listeleri olmakla birlikte ilgili kişinin bilgilerine izin verildiği sürece ulaşabilirsiniz.

**Gönderi (Post):** Kullanıcıların düşüncelerinin ve durumlarının sanal ortamda yayınlanması ve yayılması olarak adlandırılmaktadır. Özellikle facebook, twitter, Instagram en popüler ve yoğun olarak kabul edilen gönderi ortamları olarak yer almaktadır.

**Sosyal Ağ Siteleri:** Sosyal ağlar sanal ortamdaki kullanıcıların genellikle ortak konu, düşünce, arkadaş, beğeni, ilgi alanları gibi konularda iletişim ve etkileşimde bulunmak amacıyla tasarlanmış olan internet siteleridir. Aynı zamanda büyük ölçüde insanların birbirleriyle tanışma ve arkadaş edinme olanağına yardımcı olan ortamlardır.

**Etiketleme (Tagging):** Sanal ortamlarda kullanıcıların yer aldığı fotoğraf ya da olaylarda kişileri tanıtmak amacıyla kullanılan öğeler arasında yer almaktadır. Bu durum sayesinde kullanıcılar, etiketleme ile merak edilen kişiler hakkında yazılı ve görsel olarak bilgi sahibi olabilmekle birlikte siber zorbalığa neden olabilen durumlar arasında gösterilebilmektedir.

**Tweet:** Kullanıcıların 140 karaktere kadar metin gönderimi yapabildiği, tweetlerini düzenleyebilme, tweetlerini görüntülenebilir ya da görüntülenemez durum olarak kullanabildiği alanlardır.

### 2.1.2. Siber Zorbalığın Yaygınlığı

Siber zorbalığın görülme sıklığı ve yaygınlığı birçok araştırmacı tarafından ele alınmıştır. Siber zorbalığın hangi biçimde ve ortamlarda gerçekleştiğine yönelik yapılan çalışmalarda en çok gençler arasında ve çevrimiçi ortamlarda karşılaşıldığı görülmüştür. 2007 yılında A.B.D.'de yürütülen bir çalışmada siber zorbalık davranışı ve eylemlerinin en çok mesajlaşma, e-posta ve sohbet odaları aracılığıyla gerçekleştiği ortaya koyulmuştur. Ancak 2009 yılında bu kapsam genişletilerek günümüzde de sıklıkla kullandığımız bilgisayarlar, cep telefonları vb. gibi cihazları da içinde barındıracak şekilde genişletilmiştir (Sayımer ve Akca, 2017).

Dünyanın pek çok yerinden siber zorbalıkla ilgili olumsuz durum ve olaylar basına da yansımaktadır. Örneğin Avustralya'nın Melbourne şehrinde yaşayan bir Türk kızının, sosyal paylaşım sitelerindeki hesaplarını ele geçiren sanal zorbaların saldırı, baskı ve tehditlerine dayanamayıp hayatına son verdiği görülmüştür (Milliyet, 2012). Türkiye'deki araştırmalarda ise siber zorbalığın ilköğretim çağlarından başlayarak ciddi bir sorun haline gelmeye başladığı görülmektedir. Serin (2012) tarafından yapılan bir araştırmada öğrencilerin % 9'unun siber zorbalık yaptığı, % 12'sinin siber zorbalığa maruz kaldığı, %5'inin ise siber zorba/mağdur olduğu rapor edilmiştir.

Diğer bir ülke olan Kanada'da 177 öğrenciye uygulanan bir çalışmada, öğrencilerin %54'ünün geleneksel zorbalık mağduru olduğunu katılımcı öğrenci sayısının çeyreğinden fazlasının siber zorbalık yaptığı bulgulanmıştır. Bu çalışma yaklaşık üç öğrenciden birinin diğer öğrencilere fiziksel yöntemlerle zorbalık yaptığını ve %15'e yaklaşık bir oranın ise bilgi iletişim araçlarını kullanarak zorbalık eylemlerine devam ettiğini göstermiştir (Erdur-Baker ve Kavşut, 2007).

### 2.1.3. Siber Zorbalığın Araçları

Siber zorbalık hakkında yapılan araştırmalarda, teknolojinin gelişmesi, bilgisayarların ve mobil cihazların gün geçtikçe yaygınlığının ve kullanımının artması, sanal ortamda görülen siber zorbalık davranışlarını doğru orantılı bir şekilde arttırdığını ortaya koymaktadır (Akca, Sayımer, Salı, ve Başak, 2014). Siber zorbalık birçok şekilde yapılabildiği gibi bu davranışlarda bulunan bireyler, amaçlarını gerçekleştirmek için birçok iletişim araçlarından ve tekniklerden yararlanmaktadır. Siber zorbalık amacıyla kullanılan araçlar çeşitli kategorilere göre Yazılı Mesaj Zorbalığı, Fotoğraf / Video Klibi Zorbalığı, Telefon Zorbalığı, E- posta Zorbalığı, Sohbet Odası Zorbalığı, Sosyal Paylaşım Siteleri Aracılığıyla Zorbalık, Anlık Mesajlaşma Aracılığıyla Zorbalık, Web Siteleri Aracılığıyla Zorbalık olarak sıralanmaktadır (Baştak ve Altınova, 2015).

**2.1.3.1. Yazılı Mesajlar:** Birkaç yüz karakteri geçmeyen mesajlardan oluşan, mobil cihazlar aracılığıyla diğer cihazlara kısa ve yazılı olarak mesajlar gönderilmesidir. Bu durum genel olarak birden fazla cihazlar arasında gerçekleşen mesajlaşma için kullanılmaktadır. Bu mesajların içeriği çoğunlukla saldırganın tehdit edici, şantaj gibi öğe ve durumları içeren devamlılık teşkil eden bir şekilde meydana gelmektedir. Örneğin; "Kullandıkça öde" şeklinde kullanılan uygulamalar aracılığıyla mobil cihazlar zorbalık eyleminde bulunan kişilerin takibini ve tespitini oldukça zorlaştırmakta ve zorbanın kimliğini tespit etmeyi güçleştirmektedir (Serin, 2012).

**2.1.3.2. Fotoğraf / Video Klibi:** Sanal ortamda bilişim teknolojileri araçlarının kullanılmasıyla kurbanı tehdit ederek rahatsızlık ve utanmışlık hissi oluşturmak, fiziksel tacizin kayda alınması ve bu öğelerin paylaşılması amaçlarına yönelik sosyal ağlar aracılığıyla diğer kişilere gönderilebilen fotoğraf, video vb. gibi unsurları içeren gönderilerdir (Kağan ve Ciminli, 2016).

**2.1.3.3. Telefon Zorbalığı:** Her yaşta insanın yoğun ve yaygın olarak kullandığı telefonlar aracılığıyla zorbaların kurbanlarına mesaj atmalar, sessiz aramalar şeklinde görülebilen bireyleri taciz etmekte kullandığı durum ve gönderilerden oluşmaktadır (Metin, 2017).

**2.1.3.4. E-posta:** Sanal ortam üzerinden yazılı ve görsel öğelerin gönderimi alışverişi anlamına gelmektedir. Bu gönderiler yazılı mesaj ya da bilgisayarda kayıtlı olan dosyaları içerebilmekle birlikte birden fazla e-posta hesabı alınması, kimliği belli olmayan ya da başka bir kurbanın ismini kullanarak tehdit, taciz edici e-postalar gönderimi gibi uygunsuz e-posta gönderimlerini mümkün kılabilmektedir (Ümmetler İlhan, 2016).

**2.1.3.5. Sohbet Odaları:** Birden fazla kullanıcı arasında gerçek zamanlı kurulan bir iletişim şeklidir. Sohbet odaları, düşük güvenlik önlemleriyle kullanıldığından kullanıcılara hızlı ve kolay bir iletişim imkânı sağlamaktadır ancak kötü amaçlı kullanıldığında insanları hedef alan tehdit, acımasız sözler, hakaret gibi tutum ve davranışların görülebildiği bir tartışma platformu haline dönüşebilmektedir (Sayımer ve Akca, 2017).

**2.1.3.6. Sosyal Paylaşım Siteleri:** Fotoğraf, video vb. gibi görüntü ortamlarını sanal ortama taşıyabilen ancak uygun güvenlik önemleri alınmadığında, ilgili kişilerin yer aldığı video, fotoğraf vb. gönderiler üzerinden dedikodu yaymak, iftira atmak ve şantaj amaçlı olarak kötüye kullanılabilmek gibi durumlar sıklıkla gözlenmektedir. Ayrıca kullanıcıların sanal ortamda kendilerini savunmasız bırakacak şekilde popüler olmak adına daha fazla takipçi ya da arkadaş sahibi olma hedefleri, yabancı arkadaş edinmeye ve kişisel bilgilerine erişimlerine izin vermeye yönelik itici güç olabilmektedir. Bu sayede sahte hesap oluşturma ve kurbana farklı birisi gibi yaklaşma, kurbanına yaklaşırken kimliğini gizleme ve örtünme gibi oldukça basit ve kolay imkânlar sunan ortamlara dönüşebilmektedir (Okan Erden, 2015).

**2.1.3.7. Anında Mesajlaşma:** Kullanıcıların sanal ortamda birbirleriyle özel olarak ve başbaşa iletişim kurma şeklidir. Kullanıcıların istenildiğinde herhangi bir bireyle sohbet seansı başlatılabilme, birebir görüşmeler yapabilme ve mesajlarının gönderildiği anda, düzeltme veya sansür şansı olmayan görüşmeler ve tartışmalar başlatılarak tehdit ve şantaj sınırlarına ulaşabilme imkânı sağlayan grupların yer aldığı ortamları içerebilmektedirler (Çakartaş, 2011).

**2.1.3.8. Web Siteleri:** İnternet sağlayıcı sistemi üzerinde yer alan özel formatlı dökümanları destekleyen HTML adı verilen bir işaretleme dilidir. Basit bir tıklama olayı ile video, fotoğraf, ses gibi çoklu ortam öğelerine ulaşabilmeyi sağlayan ortamlar anlamına gelmektedir. Sanal ortamdaki web siteleri aracılığıyla zorbalar, kurbanları küçük düşürmeye yönelik blog siteler hazırlama (web günlükleri) veya kişisel web siteleri hazırlayarak kurbanları tuzaklarına düşürebilmeye yönelik eylemlerde bulunabilmektedirler (Damar ve Gökşen, 2018).

### 2.1.4. Siber Zorbalığın Nedenleri ve Etkileri

Siber zorbalıkla ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde bu davranışların tek bir nedene bağlı olmadığı, davranışı sergilemeye neden olan etkilerin bireysel ve ailesel nedenler, kitle iletişim araçları, arkadaş çevresi ve okul ortamından kaynaklandığı, bireyleri zorbalıkta bulunma eğilimine soktuğu görülmektedir (Ümmetler İlhan, 2016).

#### 2.1.4.1. Bireysel Nedenler

Zorbalık davranışı sergileyen bireyler, yaş ve cinsiyet arasındaki ilişki açısından incelenildiğinde, erkek öğrencilerin kızlara, yaşı büyük olan öğrencilerin de küçüklere göre daha fazla zorbalık sergileme eğilimi içinde oldukları görülmektedir (Totan ve Kabakçı, 2010).

Serin (2012)'ye göre zorbalık yapan bireylerin, baskın karakter yapısına sahip, kurallara uymakta zorluk çeken, uyum güçlüğü yaşayan, çabuk öfkelenen, sosyal iletişim ve problemle başetme becerileri zayıf, fiziksel ve psikolojik şiddeti bir çözüm arayışı olarak benimsemiş, fiziksel ve psikolojik güçleri farklı kişiler olduğunu göstermiştir. Siber zorbalık eyleminde bulunan bireylerin fiziksel gelişim özellikleri bakımından arkadaşlarından daha güçlü ve daha fazla kiloya sahip oldukları görülmüş, bazı araştırmacılar için genetiğinde zorbalığa etki eden unsurlardan olması gerektiği üzerine önerilerde bulunduğu görülmüştür.

#### 2.1.4.2. Ailesel Nedenler

Araştırmalarda ailevi çevrede ihmal edilmiş, dışlanmış, ihiyaçları görmezden gelinmiş ve ilgiden yoksun bırakılmış bireylerin şiddet ve antisosyal davranış bozuklukları sergileme açısından büyük risk taşıdıkları gözlemlenmiştir. Bireylerin etkinliklerini yakından izleyen, ilgi ve ihtiyaçlarına yeterli duyarlılığı gösteren, akranlarıyla iletişimine ilişkin sağladıkları imkânlar ve arkadaş seçimindeki tavsiyeler, ailevi ortamda sorunlu davranışlar gözlemlenen bireylere göre daha olumlu yaşantılar sergilenmesinde önemli rol oynamaktadır.

Buna rağmen ailevi ortamda çocuklarına karşı istismar ya da saldırgan tutum modellerini benimseyen ana babaların, çocukları tarafından taklit edilme ve benzer zorba davranışları sergilemesi büyük risk grubunda yer almaktadır. Bireylerin, yaşamın başlangıcından itibaren sağlıklı olarak yetişmesinde ve zorba davranışlar sergilenmesinde özellikle ana babaların çocukları yetiştirme tutumları büyük öneme sahip olduğu gibi çocuğa olan yaklaşımlar ilerleyen yıllarda bireylerin sosyal ilişkilerinin temeli ve belirleyicisi olmaktadır (Sönmezay, 2010) .

#### 2.1.4.3. Kitle İletişim Araçlarından Kaynaklanan Nedenler

Bireyler gazete, televizyon, internet gibi yazılı ve görsel kitle iletişim araçları ile saldırganlığa konu olan olaylara tanık olabilmektedir. Bu tür olaylar bireylerin saldırganlığa yönelik duyarlılıklarını arttıcı etki oluşturmakta ve zorbaca davranışlar sergilemeye yatkın davranışlarda bulunma eğilimli bireylerin bu davranışlarını harekete geçirmesine, davranışlarını düzeltmemesine ya da arttırmasına neden olabilmektedir (Dilber, 2014). A.B.D., Polonya ve Estonya'da zorbalık üzerine yapılan bir araştırmada, zorbalık davranışları ile televizyon izleme alışkanlığı arasında güçlü bir ilişki bulunmuştur. İlgi duyulan, popüler olan televizyon karakterleri, severek izlenilen programlar, seyreden bireyleri ve gençleri olumsuz yönde etkileyerek, izleyicilerin de bunları yaşamlarında uygulama isteği ve benzer davranışlar sergileme eğilimi içinde bulunduklarını göstermiştir. A.B.D.'de şiddet içeren bilgisayar oyunlarının zorba davranışlarının sergilenmesinin etkisine yönelik bir araştırmanın sonucuna göre bu tür oyunların saldırgan davranışları alevlendirdiği görülmüştür. İçeriğinde şiddet konusu temel olan bu tür oyunların saldırgan tutumlara neden olduğu yönündeki yaygın düşünce ve inanış, bilimsel olarak da kanıtlanmıştır (Coşkun, 2008; İrfaner, 2009; Kelleci, 2008; Merttürk, 2005;Akt:Serin, 2012).

#### 2.1.4.4. Arkadaş Çevresi ve Okuldan Kaynaklanan Nedenler

Bireylerin okul çevresi, arkadaş ilişkileri ve birbirleriyle olumlu etkileşimi, olumsuz ilişkilerinin ve suçluluk duygularının oluşmasını, paylaşımları ve değer yargıları ile birlikte sosyal eğilimlerinin ileriki yıllarda şekillenip temellenmesinde arkadaşların ve yakın çevrenin etkisinin çok önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

Bireyin çevresinde gözlemlediği ekonomik, sosyal ve kültürel davranışların olumlu olarak sergilenmesinde önemi büyüktür (Çelikkaleli, Balcı, Çapri, ve Büte, 2009). Özellikle okulun büyüklüğü ve dolayısıyla öğrenci davranışlarının denetiminin zor olduğu okullar ile istenmeyen öğrenci davranışı sergileme arasındaki ilişki yapılan çalışmalarla desteklenmektedir. Öğretmenlerin, kendileri ve öğrencilerine yönelik destekleyici, paylaşımcı ve kabul edici oldukları, sorunlarını şiddet faktörünü ortadan kaldırarak çözdükleri okullarda çevrenin sosyo-ekonomik düzeyi ve okul iklimi zorba ve kurban faktörünün oluşması bakımından engelleyici bir faktör olarak değerlendirilen etkenler arasında yer almaktadır (Özdaş ve Akpınar, 2018).

#### 2.1.4.5. Siber Zorbalığın Etkileri

Siber zorbalık hiç kuşkusuz günlük yaşamda ve özellikle genç nesillerimizin yetiştiği okul ve çevresi üzerinde olumsuz etki uyandıran ve toplumsal travmalara yol açan faktörler arasında bulunmaktadır. Özellikle bireylerin zaman ve mekân kısıtından bağımsız olarak sanal ortamın yoğun olarak kullanıldığı ve mobil teknolojiler aracılığıyla anlık etkileşim yaşandığı göz önünde bulundurulduğunda siber zorbalıkla karşılaşılması, bireylerin bir şekilde etkilenmesine zemin hazırlamaktadır. Ülkemizdeki çalışmalar incelendiğinde siber zorbalığın olumsuz sonuçlarıyla ilgili önemli bulgulara ulaşılmıştır (Batmaz ve Ayas, 2013).

Erdur-Baker ve Topçu (2008), ülkemizde ve dünyada siber zorbalığın etkileri ile ilgili yapılan çalışmalar basında yer alan haberlere ve araştırma sonuçlarına göre siber zorbalığa maruz kalma ve siber zorbalıkta bulunma oranlarının günden güne arttığını göstermektedir. Özellikle öncelikle toplumumuz olmak üzere fiziksel, psikolojik, ahlaki ve duygusal gelişimini aynı zamanda çocukların ve gençlerin akademik başarılarını da tehdit eden bir boyuta ulaştığı görülmektedir. Tüm bunlar açısından bakıldığında bu durumun daha ürkütücü boyutlara ulaşmaması adına siber zorbalıkla ilgili önleyici ve koruyucu programların yapılması gerekmektedir (Akt:Peker ve İskender, 2015).

Kestel ve Akbıyık (2016)'ya göre yapılan araştırmaların diğer sonuçlarına göre öğrencilerin akademik başarıları üzerinde derslerine yoğunlaşamama, ders çalışma sırasında sorunlar yaşama ve odaklanma sorunu gibi problemleri, mağduriyetleri boyunca yaşamaktadırlar. Ayrıca anne-baba iletişimi ve ilgi düzeyinin eksikliği var olan sorunu paylaşamama gibi bireyin kişilik özellikleri de bu durumu daha çıkmaz hale getireceği açıktır. Yapılmış olan tüm bu çalışmalar siber zorbalık davranışı ve bu davranışı tetikleyen öğelerin bireylerde önemli psikolojik rahatsızlıklara yol açtığını ve buna bağlı olarak sosyal hayatta önemli sorunlar doğurduğunu, toplumsal huzuru dolaylı olarak rahatsız ettiğini göstermektedir. En önemli konulardan birisi de siber zorbalığın tanınması baş etme ve en aza indirme yöntemlerinin bilinmemesidir. Bu bakımdan, siber zorbalığı önleme ve başetme faaliyetleri üzerinde önemle durulması gereken bir konudur (Akt:Uluçay ve Melek, 2017).

### 2.2. Örgütsel Dışlanma

Birbirleriyle sosyal ilişkiler içerisinde ve topluluk halinde yaşayan tüm canlılar arasında gözlemlenen dışlanma, sosyal yaşamın önemli bir parçası olan çalışma hayatında da yaygın olarak gözlemlenmektedir. Siber zorbalığın, bireyler üzerinde zihinsel, fiziksel ve örgütsel yapı olarak oluşturduğu olumsuz etkilerin yanı sıra dışlanma, eğitim örgütleri gibi örgütlerde sunulan hizmetin kalitesine ve içeriğine de olumsuz yönde etki etmektedir. Bu durum, eğitim örgütleri açısından bakıldığında yaygın olarak görülen dışlanmanın ele alınmasını öncelikli hale getirmektedir.

Bu bölümde, örgütlerde görülebilecek dışlanma kavramının; tanımı, tarihsel gelişimi, teorileri, dışlanmanın oluşmasında etkili olan faktörler, etkileri ve alan yazında dışlanma ile ilgili araştırmalara yer verilmiştir. Sessizlik; sağduyu, nezaket, hoşgörü, tevazu ve diğerlerine saygı gibi ahlak unsurları ile yakın ilişkilidir (Alparslan, 2010). Aynı zamanda, ahlaki kuralların (normların) etkisi, örgütlerin çalışma yapısını şekillendirerek çalışanların birbirleri ile çatışmaktan, şikâyetçi biri olarak algılanmaktan, dışlanmaktan, arkadaşları ve yönetimi ile ilişkilerini bozmaktan korktuğu için genellikle sessiz kalmakla beraber bunun üzerine mevcut işlerini kaybetme korkusu ve endişesi de eklendiğinde, çalışanın kasıtlı ya da kasıtlı olmadan kabullenici bir tavır içinde bulunmasına neden olmaktadır (Kahveci ve Demirtaş, 2013).

Dışlanma; insanların bulundukları ortamdan yok sayılması ya da görmezden gelinmesi davranışlarını içeren eylemlerin tümü olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca bireylerde psikolojik sorunlara yol açabilen kişilerarası stres kaynağıdır. Dışlama, bir başka deyişle bir kişi veya gruba karşı, dikkat ve doğrudan kaynaklanan iletişim eksikliğidir (Çelik ve Koşar, 2015). Dolayısıyla dışlanma; üçüncü kişiler tarafından doğrudan ve her zaman gözlemlenebilir bir olgu değildir. Bu durum, ortada herhangi bir tanık olmadığından saldırganın cezasız kalmasına neden olabileceği gibi başka bir deyişle; doğrudan ve gözle görülebilen, gizli olmayan zarar verici davranışlar (örneğin; sözlü taciz) ile karşılaştırıldığında örgütsel dışlanma, zor algılanır (örneğin; sessiz kalma ya da selamlaşmalara cevap vermeme). Ayrıca örgütsel dışlanma, algılayış biçimi bir diğeri ile örtüşmeyen bireyden bireye farklılık gösteren temel yapılar olarak görülmektedir (Soybalı ve Pelit, 2018). Dışlanma insanların yaşadığı yaygın bir deneyim olarak görülse de bu konuya ilişkin yapılan araştırmalar eksik olarak görülmektedir. A.B.D.'de 262 tam zamanlı işgörenler üzerinde yapılan bir araştırmaya göre, katılımcıların %58'i son beş yıl içerisinde çalışma arkadaşları tarafından görmezden gelinme veya dışlanma davranışına maruz kaldığını, %29'u kendileri bir odaya girdiklerinde diğer işgörenlerin odadan çıktığını belirtmiştir. Dışlanma, sözlü iletişim eksikliğinin yanı sıra bir kişiye karşı sessiz kalmayı, ona tamamen görünmezmiş gibi davranmayı da içerebilir. Ayrıca, kişiyi başka yere göndererek reddetmeyi veya çalışma hayatındaki fiziksel varlığını örtülü bir biçimde engellemeyi de içerir. Örgütsel dışlanma birden fazla kişi ve işgören tarafından dikkate alınmama ya da grup dışında ayrı tutulma olarak da adlandırılmaktadır. Kovma ve uzaklaştırma, dışlanmanın bir şekli olup aynı zamanda daha az dramatik olan davranışlar ile ifade edilmektedir (örneğin; bireyin karşısındaki kişiye tepkisiz kalması ya da göz temasından kaçınması gibi). Birey ne kadar çok bu tür davranışlara maruz kalırsa kendisini o kadar dışlanmış hisseder. Dışlanmanın genellikle; kişilerarası sapkınlık, işyerinde zorbalık, saldırganlık veya sosyal baltalama gibi daha geniş yapıların parçası olarak yer aldığı görülmektedir. Ayrıca dışlanma teorik olarak gerçekleşebileceği davranışlara kıyasla daha etkilidir (Kumral, 2017).

### 2.2.1. Dışlanma ve Örgütsel Dışlanma Kavramları, Eğitim Örgütlerinde Dışlanma, Tarihsel Süreç ve İlgili Teoriler

Dışlanma, çeşitli sosyal durumlarda ortaya çıkmakta ve bireyler üzerinde olumsuz etkiler oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra bireyin hayatının tüm aşamalarında gerçekleştirdiği ya da maruz kaldığı bu davranış, diğer topluluk olarak yaşayan ya da hareket eden canlılarda da gözlemlenmektedir. Bu açıdan bireylerin hayatının bir parçası ve tüm hayatları boyunca karşılaşabilecekleri bir olgu niteliği taşımaktadır (Kılıç, 2018). Dışlanma ilk olarak Fransa'da Chirac hükümetinin dönemin Sosyal İşlerden Sorumlu bakanı Rene Lenoir tarafından ülkenin ekonomik olarak büyümesinden faydalanamayan kişileri dışlanmış olarak tanımlamasıyla başlamıştır. Fransa'da dışlanmış kişiler yalnızca yoksul kişilerden değil istismar edilen kişiler, madde bağımlıları, fiziksel ve zihinsel engelliler ve diğer sosyal hayata uyum sağlamakta güçlük yaşayan kişiler gibi %10'luk bir bölümü dışlanmış olarak kabul edilmiştir (Topateş, 2009).

Dışlanma, birey veya grupların gerçekleştirdiği faaliyetlerin göz ardı edilmesi, önemsenmemesi, diğer bireyler veya gruplar arasından çıkarılması, soğuk davranışlar sonucunda bireylerin istenmediğine dair içsel algı, manipülasyon ve misilleme aracı olarak kullanılan davranış biçimi olarak da ifade edilebilir. İletişim sürecinde yer alan öğelerden birinin bilinçli ya da bilinçsiz olarak iletişimi sınırlandırması, görmezden gelmesi, yok sayılması gibi davranışlarla ortaya çıkarak dışlanmaya maruz kalan bireyin dışlanmayı algılama düzeyine göre sosyal acı ve çaresizlik gibi durumlar yaşamasına neden olmaktadır (Keklik, Saygın, ve Kara, 2013). Örgütsel dışlanma ise gerçekleştiği sosyal alanlar bağlamı anlamında çalışanların işyerlerinde meydana gelen dışlanmadır. Örgüt içerisindeki çalışan ya da grubun işin yapılması esnasında gerekli olan şartlara sahip olan ya da sosyal anlamda kendilerine yakın olanların diğer çalışan ve çalışan grubunu dışarıda bırakmaları için gösterilen eylemler olarak adlandırılmaktadır. Diğer bir deyişle örgütsel dışlanma, bir çalışanın iş arkadaşları tarafından önemsenmemesi, yokmuş gibi davranılması, ihmal edilmesi ve çalışma grubu içindeki eylem ve faaliyetlere katılmasını önemsememe süreci ve faaliyetleridir (Yıldız ve Develi, 2018).

Daha önce bireylerin maruz kaldıkları davranışların dışında, bireylerin grup içerisinde önemli bilgilerden haberdar edilmemeleri, etkinliklere davet edilmeme veya katılımlarının engellenmesi gibi daha olumsuz ve fark edilebilir davranışlarla karşılaşılmaktadır. Ayrıca dışlanma bireylere göre farklılık göstermekle birlikte biri tarafından algılanan dışlanma diğeri tarafından dışlanma olarak algılanmayabilir. Dışlanmanın şiddetindeki artış, bireylerin grup ya da topluluktan reddedildiklerinin açıkça ifade edilmesi ve tüm bu davranışların bilinçli olarak gerçekleştirildiğini bireye hissettirilmesini kapsamaktadır (Çelik ve Koşar, 2015). Yabancı alanyazında dışlanma kavramının karşılığı ve ilişkili olduğu düşünülen 'ostracism', 'exclusion' ve 'rejection' kavramlarına değinilmiştir. Bu öğelerden Ostracism; dışlanan bireye yönelik sessiz ve tepkisiz davranma, göz temasından kaçınmak gibi davranışlardan oluşmaktadır. Exclusion ise dışlanan bireyin etkinliklere davet edilmemesi ya da uzak tutulması gibi davranışları tanımlamaktadır. Rejection; dışlanan bireye dışlayan bireyler tarafından istenmediğinin açık bir şekilde ortaya konulması şeklinde adlandırılmaktadır (Kılıç, 2018). Şekil 1'de birbirleriyle ilişkili ve benzerlik gösteren ostracism, exclusion ve rejection kavramlarının benzer ve farklı yönlerini sunularak, dışlanmanın şiddeti ile ilişkisi sunulmaktadır.




| Ostracism | Exclusion | Rejection |
|---|---|---|
| • Görmezden gelmek,<br>• Kaçınmak,<br>• Sessiz kalmak,<br>• Göz temasından kaçınmak,<br>• İletişimi başlatmamak, | • Görmezden gelmek, kaçınmak, geri çekilmek,<br>• Önemli etkinliklere katılımı engellemek,<br>• Önemli bilgilerden yoksun bırakmak,<br>• Dinlememek,<br>• Önemli etkinliklere veya faaliyetlere devam etmemek, | • Reddetmeyi ilan etmek,<br>• Saygı göstermeyi reddetmek,<br>• Kasıtlı dışlanmayı açıkça belli etmek,<br>• Katılımı seçmemek veya tercih etmemek,<br>• Karşılıklı değişimi reddetmek, |

Şekil 1: *Ostracism, Exclusion ve Rejection Terimleri Arasındaki Farklılıklar*

Kaynak: (Kılıç, 2018: 27).

Yarmacı (2018)'e göre örgütsel dışlanma kavramının öneminin iyi anlaşılabilmesi için davranışa neden olan öğelerin temelleri incelenerek, teoriler desteği doğrultusunda bakış açısı oluşturulması önem taşımaktadır. Bu teorileri oluşturan; top atma, sanal top atma, yalnız yaşamı tahmin etme ve tanışma modelleri en sık kullanılan modeller olup, geliştirilen teorilerde top atma olayı incelendiğinde, basit bir top oyunu sırasında katılımcıların dışlanan kişiye top atılmaması ve tepki verilmemesi durumlarını, katılımcıların tramvatik özellikleri dikkate alınarak ise sanal top atma modeli geliştirilerek bilgisayar ortamında katılımcılara oyunda topu kimin attığının ya da yakaladığının önemli olmadığı belirtilerek dışlanan bireyler belirlenmektedir. Bir diğer modelleme ise tarafından yalnız yaşamı tahmin etmedir. Bu modelde bireylere kişilik testi uygulanarak, rastgele atandıkları üç farklı gruba bağlı olarak dönütler verilmesi istenmektedir. Tanışma modelinde ise katılımcıların birbirlerini yakından tanımaları için konuşabilecekleri bazı konular verilmekte ve kendilerini tanıtmaları istenmektedir. Bu aşamadan sonra katılımcılara ikişerli gruptan oluşan bir görevde kiminle çalışmak istediklerinin sorulması ve akabinde katılımcıların her birine diğer katılımcılara yönelik olumlu ya da olumsuz geri bildirim bilgisi verilmesi istenmektedir. Verilen geri bildirime göre, olumsuz bildirime sahip kişilerle hiçbir katılımcının çalışmak istemediği görülmüştür. Bu doğrultuda, dışlanma grup ya da topluluklarda bulaşıcı nitelik taşıdığı gibi olumsuz yaşantılar dışlanmanın oluşmasını tetikleyebilmektedir.

Scott (2007)'ye göre "Sosyal Değişim Teorisi", güvene dayalı ve destekleyici iletişimin gelişmesi adına, sosyal değişim mekanizmalarının yapısı bireysel aidiyet gereksinimlerinin yerine getirilmesini kolaylaştırmakta, sosyal dışlanma ise yarar sağlayan ilişkilerin kurulmasını engelleyerek ve ihlal ederek kişinin ait olma ihtiyacının da karşılamasına engel olmaktadır (Akt:Yarmacı, 2018).

"Sosyal Kimlik Teorisi", bireylerin sosyal ortamda gruplar ya da bireyler arasındaki ilişkileri incelemektedir (Duman, Paşamehmetoğlu, ve Poyraz, 2013). "Planlı Davranış Teorisi" ise, davranışların sadece bireyin kontrolünde gerçekleşmediğini, tutum, sübjektif algı ve algılanan davranışsal durumlarında davranış üzerinde etkili olduğunu, bireyin davranışın olası sonuçlarını hesaplayarak gerçekleştirdiğini varsaymaktadır. Dolayısıyla, dışlanmaya maruz kalan birey dışlanmaya karşı vereceği tepkinin yaratacağı etki ve sonuçları düşünerek nasıl davranacağını belirlediği gibi, dışlanmayı gerçekleştiren birey de bu davranışı tercih etmesi ya da etmemesi sonucunda katlanacağı bedeli düşünmektedir (Kalkan, 2011).

Dışlanma literatüde kasıtlı ve kasıtlı olmayan dışlanma olarakta ele alınmaktadır. Bu doğrultuda, örgütsel dışlanmanın tanımı ve kasıtlı dışlanma dikkate alındığında benzer öğeleri ve unsurları kapsaması bu davranışın planlı davranış ile ilişkilendirilerek açıklanmasını gerekli kılmaktadır (Mercan, 2015).

Kılıç (2018)'e göre psikoloji, eğitim, sosyoloji, üretim ve hizmet sektörü vb. alanlarda işyerinin günün en fazla geçirildiği alan ve iletişimin zorunlu olduğu önemli sosyal alanlardan olması göz önünde bulundurulduğunda örgütsel dışlanma ile ilgili sınırlı sayıda araştırma bulunmakla birlikte örgütsel dışlanmanın görüldüğü ortamlarda psikolojik bozukluğa, elverişsiz iş durumuna, işe devamsızlık durumuna, iş performansına katkı sağlayan unsurların azalmasına neden olduğu ve hem çalışanlara hem de organizasyonlara önemli derecede zarar veren bir etkisi bulunduğu gözlemlenmektedir. Bireylerin çalıştıkları alanlardan uzaklaştıracak seviyede maddi ve manevi yoksunluk yaşaması, baskı içerisinde hissetmelerine neden olan davranış ve uygulamalar, kişilerarası olumsuz davranışlardan ortaya çıkması ve çalışma ortamındaki iletişim odaklı bağın kopması, geçmiş ilişkilerin olumsuz yönde birikimsel olarak devamlılığı, örgütsel dışlanmayı ele alınmasını gerekli kılmaktadır.

Örgütsel dışlanmanın, bireyler arası ilişkiler, süreçler ve örgütsel dinamikleri kapsadığı gözlemlenerek örgütsel dışlanmanın bu süreçler sonucunda ortaya çıktığı ve bu sürecin durumlarından etkilenerek çok yönlülük gösterdiği, tüm bu faktörlerin toplu olarak bir sonuç oluşturduğu belirtilmektedir. Birey açısından ele alındığında, sosyal ilişkiler ve dışlanan bireyleri kapsadığı vurgulanmaktadır. Ayrıca örgütsel dinamiklerin etkili olduğu görülebilmektedir. Kaynak eksikliği, beklentilerin farklılık göstermesi, örgüt kültürü ve işletmede yaşanan çatışmaların sonucu olarak da örgütsel dışlanma gözlemlenebilir.

**Tablo 1: Örgütsel Dışlanmanın Sınıflandırılması**

| Tanımlama Sınıfı | Tanımlama İsmi | Açıklama |
|---|---|---|
| Süreçler | Durum | Kabul edilmeme, dışarıda tutulma durumuna ilişkin nedenleri kapsaması, |
| | Çok Yönlülük | Örgüt dinamiği içinde işleyen farklı kaynaklar ve farklı süreçlerden doğması, |
| | Birleşme | Kendisini oluşturan potansiyel süreçlerin, sonuçların ve durumları birikimsel sonucu olması, |
| Bireyler | Sosyal İlişkiler | Diğer bireylerle arasındaki bağın kopması, sosyal ortamlara katılımının engellenmesi, |
| | Dışlanmışlar | Bireyleri, grupları, toplumları ifade etmesi ve herkesi etkilemesi, |
| Örgütsel Dinamikler | Kaynaklar Eksikliği | Örgütsel bütünleşmeye yardımcı olabilecek kaynak eksikliği, |
| | Beklenti Uyuşmazlığı | Beklentilerin farklı olması, |
| | Örgüt Kültürü | Örgütte entegre ol(a)maması, |
| | Örgütsel Çatışmalar | Sosyal sistemin (ekonomik, sosyal, kurumsal, bölgesel ve simgesel) çökmesi ile meydana gelmesi, |

Kaynak: (Şahin, 2009: 24).

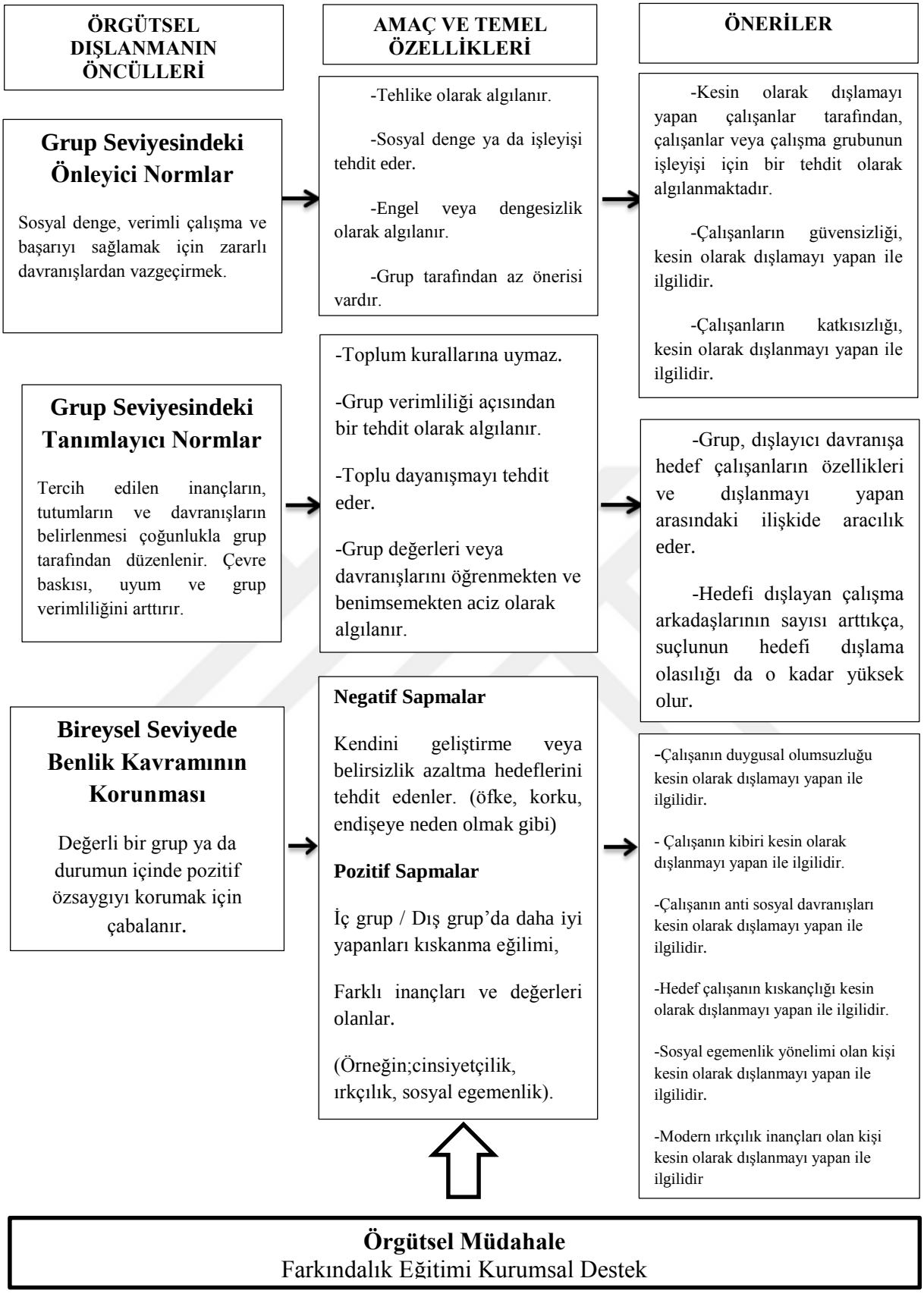
Eğitim örgütleri açısından ele alındığında, nispeten örgütsel dışlanmanın az dikkat çeken bir konu olması, karmaşık süreç ve bileşenleri olması bakımından sosyal hayatımızda birey ve toplumlara zarar verebilen bir olgu olarak karşımıza çıkabilmektedir. Eğitim örgütlerinin önemli ve lokomotif öğelerinden olan öğretmenlerin diğer öğretmenler tarafından önemsenmemesi, ihtiyaç ve ilgilerinin görmezden gelinmesi, yokmuş gibi davranılması öğretmenlerin sosyal, psikolojik ve toplumsal ilişkilerine olumsuz olarak yansıyabilmektedir. Ayrıca bu durumun süreklilik göstermesi mesleğe karşı tutumunun azalması öğrenci-öğretmen, öğretmen-öğretmen ve öğretmen-veli ilişkilerinde azalma, olumsuz tutum oluşturma ve okuldaki kararlara yönelik katılımının sınırlandırılması, engellenmesi ve bu kararlara ilgisiz kalması, mesleğe yabancılaşma gibi çok yönlü olumsuz etkileri olacağı öngörülmüştür (Abaslı, 2018).

Örgütler ve çalışanlar üzerinde dışlanmanın etkileri olumsuz sonuçlar oluşturarak, çalışanların birbirleriyle iletişiminde mutsuz olma, uygunsuz davranışlar sergileme, iş verimliliğinin düşmesi gibi davranışlara neden olmaktadır. Tüm yönleriyle olumsuz yönde etkileyen faktörler arasında yer alan örgütsel dışlanmanın ve buna neden olan faktörlerin belirlenmesi bu sürecin daha iyi anlaşılması ve yönetilmesini gerekli kılmaktadır. Bu doğrultuda, araştırmanın devam eden bölümünde örgütsel dışlanmanın ortaya çıkmasında etkili olan faktörler ele alınmaktadır.

### 2.2.2. Örgütsel Dışlanmanın Ortaya Çıkmasında Etkili Olan Unsurlar

Kişilerarası olumsuz deneyim niteliği taşıyan ve sağlıklı iletişim ortamını tehdit eden örgütsel dışlanmada bireyin neden dışlanmaya maruz kaldığını bilememesi bu duruma yönelik bir çözüm üretememesine neden olmaktadır. Bunun temel nedeni dışlanmanın farklı şekillerde, düzeyde ve sübjektif olarak algılanmasından kaynaklanmaktadır. Dışlanmanın algılanmasında önemli bir unsur olan soğuk davranışlar ise geleneklere, normlara veya temel davranışlara karşı bazı suç olarak algılanan davranışları cezalandırmak amacıyla gerçekleştirildiği de ifade edilmektedir. Sosyal normlar kapsamında örgütsel dışlanmanın öncüllerini modellemiştir (Yarmacı, 2018).

Şekil 2 incelendiğinde, örgütsel dışlanmanın oluşmasında üç farklı aşamadan bahsedilmektedir. Önleyici ve tamamlayıcı grup normları bireysel benlik kavramını ortaya çıkarabileceği düşüncesi, dışlanmanın grup tarafından örgütte dengenin sağlanması ve grup standartlarına çalışanların uyum sağlaması amacıyla baskı unsuru gibi nedenlerle ortaya çıkabilir. Örgüt ortamı açısından değerlendirildiğinde, çalışanlarda belirli bir iş yükünün belirli bir standart ya da aralıkta tutması açısından pozitif katkı sağlayacağı gibi, düşük verim gösteren ya da uyum sorunu yaşayan çalışanlardan uyum amaçlı olarak daha fazla performans göstermesine katkı sağlayabilir. Zararlı ve olumsuz davranışları sürdüren iş görenler ise grup tarafından tehlikeli, işleyişi tehdit eden ve engelleyen ya da dengesizlik oluşturan unsurlar olarak algılanmasına neden olacaktır. Dolayısıyla bu durum çalışanların örgütsel olarak dışlanmalarına neden olabilir.




Şekil 2: *Örgütsel Dışlanmanın Öncüllerine Yönelik Model*

Kaynak: (Kumral, 2017: 40- 41).

Çalışanların işyerindeki grup ya da gruplardan birine dâhil olmak temel ihtiyaçları olmakla birlikte çalışanların çalışma ortamı içerisindeki mevcut yerlerini korumak ve uyum sağlamak için bireysel çaba gösterdikleri görülmüştür. Modelde bu durum özbenlik kavramının korunması olarak ele alınmış ve çalışanın grup içinde pozitif özsaygıyı korumak için çabalaması olarak ifade edilmiştir. Bu çabalar çalışanların davranışlarının olumlu ya da olumsuz olarak sergilenmesine neden olabilir. Örgütsel dışlanmanın önlenmesine yönelik tedbirler, çalışma ortamı içerisindeki iç dinamiklerin ve bireysel benlik kavramının korunması, örgütsel dışlanmayı önlemeye yönelik müdahale kapsamında yapılması gerekenler arasında şekildeki modelde yer almaktadır. Örgütsel dışlanmanın önlenmesine yönelik olarak sunulan örgütsel müdahalenin ise çalışanlarda öncelikle bilinç ve farkındalık yaratacak eğitimlerin verilmesi, çalışanlara örgüt amaçlarının temeli ve ekseni etrafında bütünleştirilerek destek sağlanması gerektiği belirtilmektedir.

### 2.2.3. Örgütsel Dışlanmanın Nedenleri

Örgütsel dışlanmaya neden olan faktörler; kişisel ve örgütsel faktörler olarak iki bölümde incelenecektir.

#### 2.2.3.1. Kişisel Faktörler

Robinson, O'Reilly, ve Wang (2013), dışlanmayla ilgili araştırmaların çoğu sonuçlarına odaklanmış olmasına rağmen, nispeten daha az araştırma dışlanmanın başlama nedenlerini ele almıştır. Güdüler dışlanmaya neden olan faktörler arasında ele alınmaktadır. Bu güdüler kasıtlı ya da kasıtlı olmayan olarak sınıflandırılmıştır. Wu vd. (2011) tarafından nevrotikliğin ve narsisizm gibi kişilik özelliklerine sahip bireylerin örgütsel dışlanmaya neden olan potansiyel bireyler olduğu gözlemlenmiştir. Kristin L. Scott ve Michelle K. Duffy tarafından çalışma ortamlarında ilişkilerin dengeli ve sosyal düzen içinde olması gereklidir. Çalışanlar genellikle ortak hedefleri yerine getirmek ve beklenen hedeflere ulaşmak için birbirlerine bağımlı ve bağlıdırlar.

Buna ek olarak, çalışma ortamı içerisindeki standartlaşmış davranışlara bağlılık duyma, sosyal denge oluşturma, örgütsel verimlilik ve başarı için çok önemlidir. Çalışanların neden dışlanmayı kullanmaya eğilimli olduklarını açıklayan bir çerçeve geliştirmek için bir bakış açısı oluşturulmuştur (Kumral, 2017).

#### 2.2.3.2. Örgütsel Faktörler

Çalışma ortamında belirli birey veya bireylerin diğerleri tarafından göz ardı edilmesi ve önemsememesi olarak görülen dışlanma, örgüt içerisindeki olumsuz etkileşim ve olumsuz yaşantılar sürecinde ortaya çıkabilmektedir. Örgütleri oluşturan çalışanların, çalışma ortamındaki arkadaşlarını farkında olmadan görmezden gelmesi, göz ardı edilmesi, bireyler arası iletişime, tutumlara ve yargılarına bağlı olarak ortaya çıkan kasıtlı olmayan dışlamayı oluşturmaktadır. Örneğin; eğer çalışma ortamındaki bir yönetici çalışanını görmezden geldiği takdirde mevcut iletişim normları çerçevesinde dostça anlaşmaya devam edebiliyorsa bu yöneticin yanlışlıkla çalışanını dışladığını ifade eder. İki ya da daha fazla bireyin çalışma ortamındaki diğer çalışanların algılayamayacağı bir dil ile iletişimi başlatması ve bunun diğer çalışanlar tarafından algılanan aynı iletişim unsurlarını kapsamaması kasıtlı olarak dışlanmayı içerebilmektedir. O'Reilly ve Robinson (2009), çalışanların örgütsel dışlanmışlık düzeyleri ile ilgili yaptıkları araştırmalarında; bireylere örgütsel dışlanma duygusunu hissettiren durumları, çalışanların çeşitli ırk ve yaş grubunda olmaları sebebiyle sosyal olarak iletişim kuramadıklarını ve bunun toplumla ilişkilendirmelerinde zorluk yaşamalarına neden olmalarına bağlamışlardır. Örgütsel dışlamada çalışanın örgüt içerisindeki işleyişle ilgili süreçlerden mahrum bırakılması, yalnızlaştırılması ve destekten yoksun bırakılmasıdır. Bununla birlikte çalışanın örgütle ilgili önemli kararlarda görüşünün alınmaması, toplantı ve önemli konuların gizlenmesi, görev yetki ve sorumlulukların kısılarak ast-üst ilişkisinin sıkı denetimi gibi hususlarda gerçekleşen bireylerin psikolojik sağlığı başta olmak üzere iş huzuru ile verimliliğini tehdit edebilecek bir olgu niteliği taşımaktadır (Dönmez, 2018).

### 2.2.4. Örgütsel Dışlanmanın Olumsuz Etkileri

Çalışma ortamında çalışanları dışlamaya yönelik davranışlar, örgüte büyük ölçüde olumsuz tutumlar geliştirmesine neden olabileceği gibi onların işten ayrılma tutumlarına da olumsuz etkileri bulunmaktadır. Genellikle çalışanların çalışma koşullarından tatmin olmaması , işten ayrılma niyetini tetikleyerek çalışanların bağlı bulundukları örgüte sadakat, bağlılık ve performansı gibi öğeleri önemli ölçüde sekteye uğratıp çalışma ortamında olumsuz tutum ve davranışların sergilenmesi gibi durumlara yol açabilmektedir (Soybalı ve Pelit, 2018). Bireylerin sosyal ve psikolojik durumlarını tehdit edebilecek ve olumsuz yaşantılara neden olabilecek dışlanmanın eğitim örgütlerindeki hedefleri gerçekleştirecek öğretmenlerimizin korunması ve bilinçlendirilmesi açısından hareketle örgütsel dışlanmanın olumsuz sonuçlarına aşağıda yer verilmiştir.

#### 2.2.4.1. Bilgiyi Kötüye Kullanma

Eğitim örgütlerinde çalışanların mesleki becerilerini amaçlı olarak paylaşmadan kaçınmalarıdır. Bilginin kasıtlı olarak kötüye kullanımı sonucunda; örgütsel güvenin azalması, hataların ve eksikliklerin ortaya çıkması, sosyal ilişkilerin sarsılması ve yara alması, bireysel performansın düşmesi gibi olumsuz davranışlar ortaya çıkmaktadır. Eğitim örgütlerine ait bilgi ve kayıtların bozulması, önemli stratejik bilgilerin başkalarıyla paylaşılması, bir eksiklik ya da hatayı kapatmak için yetkililere ve üst yönetime yanıltıcı bilgiler vermek gibi tutumlar bilginin kötüye kullanımına örnek olarak verilebilmektedir (Demirel ve Seçkin, 2009).

#### 2.2.4.2. Kaynakları ve Zamanı Kötüye Kullanma

Eğitim örgütlerindeki çalışanların kişisel çıkarlarını örgüt çıkarlarından daha üstün görmeleridir. Örgüt içerisindeki kaynak kullanımında keyfi olarak karar vermek verimliliğin düşmesine neden olan durumlardan biridir. Çalışanların örgüt çıkarlarını görmezden gelerek eğitim örgütlerine ait olanakları amacı dışında özel olarak kullanmasıdır Çalışanların özel işlerine gereğinden fazla zaman ayırması bu gibi durumların çalışma ortamına taşıması, mazeretsiz izinler, gelen ziyaretçilere fazla zamanın ayrılması işleyişin yavaşlamasına yol açmaktadır (Atıcı Türkeli, 2015).

#### 2.2.4.3. İşe Devamsızlık

Eğitim örgütleri içerisindeki çalışanların planlanmış süreçlerin ve hedeflerin gerçekleştirilmesi için hazırda bulunmaması, eğitim ve öğretim süreçlerinin aksamasına ve yavaşlamasına neden olabilecek durumların oluşmasına zemin hazırlayabilmektedir. İşe devamsızlık mazeretli ve mazeretsiz olarak görülebilmektedir. Mazeretli işe devamsızlık durumunda, çalışanların mazeret üzerinde kontrolü yoktur. Sağlık sorunlarının baş göstermesi ya da bir cenaze töreni gibi durumlarda çalışanların yapabileceği bir şey yoktur. Çalışanların mazeretsiz işe devam etmemesi, planlanan iş süreçlerinin akışını olumsuz olarak etkilemektedir. İşe devamsızlık, örgütsel verimlilik ve örgüt motivasyonu üzerinde olumsuz etki uyandırmaktadır. İşe devamsızlık, örgüt içerisinde sosyal ve psikolojik huzursuzluğun emarelerinden birisidir (Şahin F. , 2011).

#### 2.2.4.4. Ayrımcılık

Eğitim örgütlerinde ayrımcılık, aynı çalışma ortamındaki çalışanlara diğerlerine oranla farklı davranışlarda bulunmayı ifade etmektedir. Ayrımcılık; işe alınma süreci, işte çalışma ve işten ayrılma süreci gibi durumlarda (dil, din, ırk, cinsiyet, politik görüş vb.) negatif anlam içeren ve farklı davranışlarda bulunmayı teşvik edici öğeleri bünyesinde bulundurmaktadır. Çalışanlar arasında diğerlerine oranla çalışanın dışlanması, düşük ücret, ağır ve fazla işlerde çalıştırma, sosyal haklarının görmezden gelinmesi, çalışanlar arasında ayrımcılık olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireyin kendisine ayrım yapıldığını gözlemlemesi ya da hissetmesi çalışmaya yönelik bakış açısını olumsuz yönde etkileyerek örgüt içerisinde üretken ve verimli davranışlarda bulunmasını azaltıcı davranışların görülmesini hızlandırıp aynı zamanda örgüt düzeyinde yayılmasına neden olacak ortama zemin hazırlayacaktır (Demirel, 2009).

#### 2.2.4.5. Yabancılaşma

Yabancılaşma, zamanla bireylerin bulunduğu ortam veya süreçlerden kendisini soyutlaması durumudur. Örgütlere bağlılık hissetmeme, içten bağlılık duyamama, çalışanlar arasındaki ilişkilerin kopukluğu, geri çekilme, soğuma gibi davranışlar örgütsel değerlere duyulan yabancılaşmayı ifade etmektedir.

Eğitim ortamlarında düşüldüğünde, bürokratik yapı, sınıfların kalabalık olması, müfredat ve ders yüklerinin yoğun olması, eğitimde yabancılaşmaya neden olan etkenler olarak ortaya konulmaktadır. Ayrıca yabancılaşma, öğretmenlerin verimliliğini, yaratıcılığını ve etkili davranışlarda bulunabilmesini de etkileyebilmektedir (Yılmaz ve Sünbül, 2008).

#### 2.2.4.6. İş Kalitesinin Düşüklüğü

Eğitim örgütlerinde gerçekleşen faaliyetlerin yoğun olması iş ortamında veli, öğretmen ve öğrencilerle ilgili çeşitli durumlarda stres kaynağı oluşturabilmektedir. Çalışanın, alıngan, yorgun, sinirli ve stresli durumu iş yaşam kalitesini ve çalışma ortamı ile olan ilişkilerini negatif yönde etkilemektedir. Çalışma performasının düşüklüğü sadece fiziksel unsurlardan değil aynı zamanda çalışanların sosyo-psikolojik durumlarından da kaynaklanmaktadır (Eren Gümüştekin ve Öztemiz, 2005).

#### 2.2.4.7. Sözlü ve Fiziksel Saldırılar

Çalışanların sosyal ilişkilerine, onur ve saygınlığına, ruhsal sağlığına doğrudan ya da dolaylı olarak saldırılmasıdır. Bu tür saldırıların devamlılığı, çalışanları örgütten soyutlamaya yönelik sistematik ve kasıtlı bir durumu ifade eder. Çalışanın yalnız bırakılması, görmezden gelinmesi, asılsız söylentiler çıkarılması, arkasından alaycı ve kötü konuşulması, dedikodu gibi sosyal ve itibarı zedeleyici davranışlara maruz bırakılmasıdır (Mimaroğlu ve Özgen, 2008).

#### 2.2.4.8. Güvensizlik

Eğitim örgütlerinde oluşturulan güven ortamı çalışanların birbirlerine duygularını paylaşmalarına düşüncelerini özgür ve rahat şekilde ifade edimesine, birbirleri arasında iş birliği ve dayanışmayı arttırıcı etkide bulunarak ekip çalışmasına da olumlu etkisi bulunmaktadır. Güvensizliğin olduğu bir ortamda ise çalışanlar birbirlerine şüphe duyarlar. Çalışanlar, üst yönetime güvense dahi bazen diğer çalışanlara ya da örgütün strateji ve politikalarına güvenmeyebilirler. Bu durum aynı zamanda çalışanların örgüt içindeki kariyerlerine de zarar vermektedir.

Çalışanların bireylere ve örgüte olan güvensizlikleri arttıkça çalışma ortamına olan bağlılıkları da azalmakla beraber bu tür durumların engellenmesi ve önlenmesine yönelik örgütsel güven ortamının tesis edilmesi ile korunması büyük önem teşkil etmektedir (Memduoğlu ve Zengin , 2011).

#### 2.2.4.9. Sosyal Baskı

Eğitim ortamlarında hoşgörürü anlayışı yerine baskı ve kontrolün egemen olduğu ortamlar örgütsel iklim üzerinde çatışma ve şiddet ortamlarının yaygınlaşmasına neden olmaktadır. Sosyal baskının egemen olduğu ortamlarda çalışanların yaşamlarına ve örgütsel iklime müdahalede bulunma, bireyler arasında yardımlaşmama, destek olmama, başkalarının yaşamlarını kısıtlayıcı gibi etkiler oluşturarak örgüt kültürünü zayıflatan bir durum oluşturabilmektedir. Dolayısıyla bireye yönelik negatif yönlü sosyal baskı, performans ve üretkenliğinin engellenmesine yönelik davranışların sergilemesine zemin hazırlayabilmektedir (Cılga, 2011).

### 2.2.5. Örgütsel Dışlanmanın Etkileri/Sonuçları

Çalışma hayatı, bireylerin sosyal hayatlarının bir parçası olmakla beraber, kariyer, gelecek ve hayat standartlarının belirlenmesinde etkili olan birçok unsurdan biridir. Dolayısıyla, çalıştığı işyeri ya da çalışma hayatında iş arkadaşları tarafından bireyin dışlanması hem örgütsel hem de bireysel düzeyde olumsuz etkiler yaratacaktır. Örgütsel dışlanma sonucunda örgütte yaratacağı olumsuz etkilerin hem örgütsel hem de iş gören açıdan ele alınması önem taşımaktadır. Örgütsel davranış literatüründe, olumsuz davranışlara yönelik konuların değişen yönetim bakış açısıyla beraber daha fazla önem ve öncelik verildiği görülmektedir. Olumsuz davranışların örgüt ve iş görenlerin verim ve performanslarında yarattığı olumsuz etkinin en aza indirilerek, örgütün farklılaşması ve rekabet üstünlüğü kazanmasında etkili olan nitelikli işgücünün kalmasını ve devamlılığını sağlayıp, bu özgün kaynaktan en üst seviyede yararlanmak görülmektedir (Halis ve Demirel, 2016).

Yarmacı (2018)' e göre, dışlanma, cinsiyet, yaş gibi demografik özelliklerden etkilenebilmektedir. Dışlanmanın bireyler üzerinde; endişe, depresyon, benlik saygısında düşüş eğilimi, sosyal çevre üzerinde kontrol hissini kaybetme, agresiflik, gibi olumsuz etkileri vardır. Dışlanmanın çalışma ortamındaki iş tutumları, davranış eğilimleri ve örgüt iklimi gibi çeşitli örgütsel çıktılarla ilişkili olabileceği düşünülmektedir. Dışlanma, bireylerin psikolojik sağlığı başta olmak üzere iş doyumunu, örgütsel bağlılığını ve çalışma ortamındaki performansını olumsuz etkileyerek örgütte kişilerarası sapkın ve zarar verici davranışlar ile işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde etki yaratan sonuçlara neden olabilmektedir. Aynı zamanda sosyal etkileşimin ve bilgi paylaşımının azalmasının yanı sıra birey üzerinde fiziksel olarak, kan basıncı, sindirim sistemi, dolaşım sistemi ve solunum sistemi problemlerinde artış gibi etkileri de bulunmaktadır.

Bangledeş'te giyim sektörü çalışanlarına yönelik yapılan bir araştırmada kadın işçilerin sektörü kısa bir süre çalıştıktan sonra terk ettiklerini, işyerinde görülen dışlanmanın bazı eski çalışanları kayıt dışı sektörde çalışmaya zorladığını ve bazılarının ise işten çıkmasına neden olduğu görülmüştür (Mostafiz, 2015).

### 2.2.6. Siber Zorbalık ile Örgütsel Dışlanma Arasındaki İlişki

2016 yılında Norton güvenlik yazılım firması Yeni Zellanda'da 536 kadının %52'sinin çevrimiçi tacize uğradığını bildirmiştir. A.B.D.'deki 3699 yetişkin ile yapılan bir araştırmada siber zorbalığın ilkokul, ortaokul, lise ve kolej gibi okulların en sık görüldüğü yerler olduğu tespit edilmiştir (Kowalski, Toth, ve Morgan, 2017). Avustralya Queensland şehrinde imalat işçilerine yönelik yapılan araştırma sonuçlarına göre katılımcıların %34'ünün yüz yüze zorbalığa %10,7'sinin ise siber zorbalığa maruz kaldığı görülmüştür. Bu sonuçlar bilişim teknolojilerinin yüz yüze yaşanan zorbalığın yeni şekli olarak karşımıza çıktığını göstermektedir (Privitera ve Campbell, 2009).

Burnukara ve Uçanok (2012) tarafından okul ortamında meydana gelen akran zorbalığının sanal ortamdaki zorbalığa ilişkin araştırmasında, okul ortamında görülebilecek fiziksel, sözel ve akran ilişkilerine zarar vermeyi amaçlayan ilişkisel yöndeki zorbalığın sanal zorbalığın türü olarak görüldüğü aynı zamanda sosyal dışlama yoluyla zorbalıkta bulunanların sanal ortamda da zorbalıkta bulunduğu görülmüştür.

Günümüzde dışlanmanın farklı ortamlarda varlığını sürdürmeye devam ettiği görülmektedir. Kızdırma, kışkırtma, taciz, yüz yüze yapılan geleneksel zorbalık, teknolojik gelişmeler ile beraber sanal dünyada karşılaşılan bir zorbalık çeşidi olarak yeni bir yüze bürünmüştür. Dolayısıyla sanal ortamda siber zorbalığın görülme biçimlerinden biri de dışlanmadır. Dışlanma, cezası aşırı şiddetli bir ceza olarak görülmüş bireyi toplumdan ya da bir gruptan çıkarmayla ilgili etkileri yoğun olarak olumsuz hissedilen durumlardır (Özel, 2019). Dışlanma kavramını örgüt bağlamında izole edilme ya da destek kültürü yoksunluğu olarak da ön plana çıkmıştır (Bakioğlu ve Korumaz, 2014).

Öğretmenlerin çalıştıkları okullarda meslektaşlarıyla olan sosyal ilişkilerde yaşadıkları olumsuz yaşantılar, onların mesleklerine karşı yabancılaşma yaşamalarına ve çalıştığı okulda meslektaşlarına yönelik olumsuz tutumlar sergilemelerinin eğitim ve öğretim süreçleri üzerinde olumsuz sonuçlara neden olabileceği öngörülmektedir. Bu açıdan, araştırma kapsamında incelenen değişkenlere yönelik öğretmen algılarının ve tutumlarının ortaya çıkarılması önemli olmakla birlikte öğretmenlerin meslektaşları tarafından olumsuz davranışlarına yol açan faktörlerin ortaya çıkarılması, okullarda ortadan kaldırılmasına yönelik etkili mücadele yolları aranmış olacaktır (Abaslı, 2018).

Ayrıca dışlanma; bireyleri çalışma ortamında olumsuz yönde etkileyerek, sosyal çevreden dışlamayı veya çalışma ortamındaki pozisyonunun, kapasitesinin altında işler vererek onu küçük görmeyi de kapsayabilmektedir. Çalışma ortamındaki bu durumun, hakaret içeren her tür davranışı, sözü, eylemi, hareketi ve yazıyı kapsayan bir kavram olduğunu belirtilmiştir. Bu tür davranışlar, bireylerin kişiliğine, fiziki ve ruhsal bütünlüğüne zarar vererek çalışma ortamının düzenini bozabilmektedir (Ocak, 2008).

# BÖLÜM III

# YÖNTEM

## 3.1. Araştırmanın Modeli

Eğitim örgütlerinde siber zorbalık davranışları ile örgütsel dışlanma arasındaki ilişkiyi betimleyerek diğer bağımsız değişkenlerin etkilerini de ortaya koymaya yönelik bu araştırma, ilişkisel tarama modelindedir. Örgütsel dışlanma tutum algıları bağımsız, siber zorbalığa yönelik tutum algı düzeyleri ise bağımlı değişken olarak ele alınmıştır.

## 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, 2018-2019 Eğitim-Öğretim yılında Edirne il merkezinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmada, Edirne ili evren seçilmiş ve örneklem sayılarını temsil sayısını sağlayacak şekilde tesadüfi çalışma grubu oluşturulmuştur. Çalışmanın evren büyüklüğü Edirne merkez için toplam 2000 öğretmenden oluşmaktadır. Bulundukları çevrenin sosyal ve ekonomik yapısı göz önünde bulundurularak Edirne İli 3 bölgeye ayrılmış bu bölgeler yüksek-orta-düşük seviyeler olarak belirlenmiş eşit tabakalı örnekleme yöntemi kullanılarak her 3 bölgeden eşit sayıda rastgele yolla seçilen bu okullar çalışma grubunu oluşturmuştur. Bu evren büyüklüğünü temsil edecek Edirne merkez ilçelerden gönüllülük esasına riayet edilerek çalışmaya katılan 328 öğretmenden örneklem grubu oluşturulmuş ve katılımcılara uygulanmıştır. Çalışmada kullanılan 4 ölçeğin eksik olarak kodlanması nedeniyle yapılacak bulgular ve analizler kısmında karışıklılık ile eksik bilgiler oluşmaması adına çalışmanın bütünlüğü de göz önünde bulundurularak çalışmadan çıkarılmış toplam örneklem büyüklüğü 328 adet olarak analiz edilmiştir. Krejcie ve Morgan (1970)'ın geliştirdikleri örneklem belirleme yöntemi olan; $s = X^2 N P (1- P) / d^2 ( N – 1) + X^2 P (1-P)$ formülü ile belirlenmiştir. Örneklemin mevcut evreni temsil etme kapasitesi yapılmış hesaplamalarla güven aralığı 0.01 olarak, hata payının ise 0.05 olarak kabul edildiği bu işlem sonucunda %95 güven aralığı ile %5 hata payı dikkate alındığında bu araştırmanın evrenini temsil edecek minimum örneklem sayısı 322 olarak hesaplanmış olduğu Tablo 2'de görülmüştür.

**Tablo 2: Örnekleme Hesaplama Tablosu**

| *N* | *S* | *N* | *S* | *N* | *S* |
|---|---|---|---|---|---|
| 10 | 10 | 220 | 140 | 1200 | 291 |
| 15 | 14 | 230 | 144 | 1300 | 297 |
| 20 | 19 | 240 | 148 | 1400 | 302 |
| 25 | 24 | 250 | 152 | 1500 | 306 |
| 30 | 28 | 260 | 155 | 1600 | 310 |
| 35 | 32 | 270 | 159 | 1700 | 313 |
| 40 | 36 | 280 | 162 | 1800 | 317 |
| 45 | 40 | 290 | 165 | 1900 | 320 |
| 50 | 44 | 300 | 169 | 2000 | 322 |
| 55 | 48 | 320 | 175 | 2200 | 327 |
| 60 | 52 | 340 | 181 | 2400 | 331 |
| 65 | 56 | 360 | 186 | 2600 | 335 |
| 70 | 59 | 380 | 191 | 2800 | 338 |
| 75 | 63 | 400 | 196 | 3000 | 341 |
| 80 | 66 | 420 | 201 | 3500 | 346 |
| 85 | 70 | 440 | 205 | 4000 | 351 |
| 90 | 73 | 460 | 210 | 4500 | 354 |
| 95 | 76 | 480 | 214 | 5000 | 357 |
| 100 | 80 | 500 | 217 | 6000 | 361 |
| 110 | 86 | 550 | 226 | 7000 | 364 |
| 120 | 92 | 600 | 234 | 8000 | 367 |
| 130 | 97 | 650 | 242 | 9000 | 368 |
| 140 | 103 | 700 | 248 | 10000 | 370 |
| 150 | 108 | 750 | 254 | 15000 | 375 |
| 160 | 113 | 800 | 260 | 20000 | 377 |
| 170 | 118 | 850 | 265 | 30000 | 379 |
| 180 | 123 | 900 | 269 | 40000 | 380 |
| 190 | 127 | 950 | 274 | 50000 | 381 |
| 200 | 132 | 1000 | 278 | 75000 | 382 |
| 210 | 136 | 1100 | 285 | 1000000 | 384 |

Note.—*N* is population size.
S is sample size.

Kaynak: (Krejcie ve Morgan, 1970: 608).

**Tablo 3: Örneklem Profili**

| **1. Cinsiyet** | ***f*** | **%** |
|---|---|---|
| Kadın | 185 | 56,4 |
| Erkek | 143 | 43,6 |
| Toplam | 328 | 100,0 |
| **2. Yaş** | ***f*** | **%** |
| 18-25 yaş arası | 14 | 4,3 |
| 26-33 yaş arası | 67 | 20,4 |
| 34-41 yaş arası | 95 | 29,0 |
| 42 yaş ve üzeri | 152 | 46,3 |
| Toplam | 328 | 100,0 |
| **3. Sosyal Ağları Kullanım Amaçları** | ***f*** | **%** |
| Paylaşımda Bulunmak | 101 | 18,4 |
| Arkadaşların Paylaşımlarını Takip Etmek | 104 | 19,0 |
| Sohbet Etmek | 46 | 8,4 |
| Mesleki Gelişim | 94 | 17,2 |
| Güncel Haber ve Grupları Takip Etmek | 203 | 37,0 |
| Toplam | 548 | 100,0 |
| **4. Sosyal Ağlarda Geçirilen Süre** | ***f*** | **%** |
| 1 saatten az | 155 | 47,3 |
| 1-3 saat | 159 | 48,5 |
| 4-6 saat | 12 | 3,7 |
| 7 saat ve üzeri | 2 | ,6 |
| Toplam | 328 | 100,0 |
| **5. Çalışma Ortamındaki İletişim Düzeyi Yeterliliği** | ***f*** | **%** |
| Evet | 283 | 86,3 |
| Hayır | 19 | 5,8 |
| Kararsız | 26 | 7,9 |
| Toplam | 328 | 100,0 |
| **6. Meslekte Geçirilen Çalışma Süresi** | ***f*** | **%** |
| 0-5 yıl | 42 | 12,8 |
| 6-10 yıl | 50 | 15,2 |
| 11-15 yıl | 61 | 18,6 |
| 16 yıl ve üzeri | 175 | 53,4 |
| Toplam | 328 | 100,0 |

Örneklemin 185'i (%56,4) kadın öğretmenlerden, 143'ü (%43,6) erkek öğretmenlerden oluşmaktadır. Öğretmenlerin 14'ü (%4,3) 18-25 yaş aralığında, 67'si (%20,4) 26-33 yaş aralığında, 95'i (%29,0) 34-41 yaş aralığında, 152'si (%46,3) 42 yaş ve üzeri aralığında bulunmaktadır. Öğretmenlerin sosyal ağları kullanım amaçlarını 101 kez (%18,4) paylaşımda bulunmak, 104 kez (%19,0) arkadaşların paylaşımlarını takip etmek, 46 kez (%8,4) sohbet etmek, 94 kez (%17,2) mesleki gelişim, 203 kez (%37,0) güncel haber ve gruplardan haberdar olmak için kullandıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin 155'i (%47,3) 1 saatten az, 159'u (%48,5) 1-3 saat arası, 12'si (%3,7) 4-6 saat arası, 2'si (%0,6) 7 saat-üstü, sosyal ağlarda zaman geçirdiklerini belirtmiştir. Öğretmenlerin 283'ü (%86,3) çalışma ortamındaki arkadaşlarınla iletişim düzeyini yeterli düzeyde, 19'u (%5,8) çalışma ortamındaki arkadaşlarınla iletişim düzeyini yetersiz, 26'sı (%7,9) çalışma ortamındaki iletişim düzeyi yeterliliği konusunda kararsız olduklarını belirtmiştir. Öğretmenlerin meslek yaşamındaki çalışma sürelerinin 42'si (%12,8) 0-5 yıl, 50'si (%15,2) 6-10 yıl, 61'i (%18,6) 11-15 yıl, 175'i (%53,4) 16 yıl ve üzeri aralığında olduğunu belirtmişlerdir.

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada, 1 adet anket ve alan yazında yer alan 2 adet ölçekten faydalanılmıştır. Bu ölçeklerden öğretmenlerin okula, bulundukları çalışma ortamına ve okul yönetime olan tutumlarına, çalıştığı kurumdan uzaklaşma davranışları, performansı düşüren etkenler ile öğretmenlerin uygulamalara katılımına yönelik algılarını tespit eden "Örgütsel Dışlanma Ölçeği" diğeri ise öğretmenlerin siber zorbalığa ilişkin aktif başa çıkma, dışsal kaynaklı başa çıkma ve kaçınmacı başa çıkma davranış ve tutumlarının yeterlilikleri ile bunu ortaya çıkarmaya yönelik görüşlerini ortaya koyan "Siber Zorbalık Ölçeği"dir.

### 3.3.1. Örgütsel Dışlanma Ölçeği

Sağır ve Oğuz (2012) tarafından yapılan çalışma sonucunda geliştirilen katılımcılara uygulanmış bu ölçek, örgütsel dışlanmaya yönelik davranışlarını belirlemek üzere 25 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin, özdeğeri 1.00'ın üzerinde dört faktörlü bir yapı sergilediği ve bunların çalıştığı kurumdan (duyuşsal, davranışsal) uzaklaşma, performansı düşüren etkenler, okula karşı olumsuz tutum, çalışanların kararları uygulamalara katılımı başlığı adı altında 4 faktör içerdiği ve bununla birlikte toplam varyansın 0.59 olduğu açıklanmıştır. Ölçeğe faktör analizi yapılmadan veri setinin faktör analizi için uygunluğunun değerlendirilmesi yapılan analizler sonucunda KMO değeri 0.88 olarak ortaya konulmuştur. KMO değeri 0.88 > 0.50 olduğundan faktör analizi için uygun olduğu söylenebilmektedir. Daha sonra Barlett testi sonucunun anlamlı olup olmadığına bakılmış ve veri setinin faktör analizi için uygun olduğu görülmüştür ($p<.001$).

Geliştirilmiş ölçekte yer alan maddelerden, faktör yük değeri 0.30' un altında bulunan on bir madde ölçekten çıkarılmıştır. Ölçeğin tamamı için bulunan Cronbach Alfa Katsayısı 0.89' dur. Tutum ölçerde katılımcıların derecelendirmeleri "Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım, Katılıyorum, Kesinlikle Katılıyorum" cevaplarıyla yapılmıştır.

### 3.3.2. Siber Zorbalık Ölçeği

Altundağ ve Ayas (2018) tarafından yapılan çalışma sonucunda geliştirilen katılımcılara uygulanmış olan bu ölçek, siber zorbalığa yönelik davranışlarını ve tutumlarını belirlemek, bilme ve uygulama alanlarına ilişkin yeterliliklerini ortaya koymak üzere 18 madde ve 3 boyuttan oluşmaktadır. Açıklanan toplam varyansın bilme alanında %41.2, uygulama alanında %54.03 olduğu bulunmuştur. Birden fazla boyutu olan bir ölçme aracında %40-60 aralığında varyans oranı yeterli kabul edilebilir olduğu görülmüştür. Ölçeğin boyutlarına bakıldığında birinci boyut aktif başa çıkma, ikinci boyut dışsal kaynaklı başa çıkma, üçüncü boyutta kaçınmacı başa çıkma başlığı altında toplanmıştır.

Ölçeğin güvenilirliğine ilişkin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları incelenmiş olup, bilme alanına ilişkin katsayılar, aktif başa çıkma boyutu için 0.72, dışsal kaynaklı başa çıkma boyutu için 0.66 ve kaçınmacı başa çıkma boyutu için 0.54 olarak hesaplanmıştır. Uygulama alanındaki ölçümde ise, aktif başa çıkma boyutu için 0.87, dışsal kaynaklı başa çıkma boyutu için 0.78 ve kaçınmacı başa çıkma boyutu 0.66 olarak bulunmuştur. Her iki alana ilişkin iç tutarlılık katsayılarının 0.70'ten büyük ve yakın değerlere sahip olması, genel olarak iç tutarlılık için yeterli ve kabul edilebilir bir değer olarak görüldüğünden ölçeğin güvenilir ve tutarlı olduğu söylenebilir. Katılımcılara uygulanacak bu ölçek, siber zorbalığa yönelik davranışlarını belirlemek üzere 18 sorudan oluşmaktadır. Tutum ölçerde derecelendirme "Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım, Katılıyorum, Kesinlikle Katılıyorum" cevaplarıyla yapılacaktır. Ölçeğin geçerlik güvenirlik çalışmaları ölçeği geliştiren araştırmacılar tarafından yapılmıştır.

**Tablo 4: Örgütsel Dışlanma Ölçeği ve Siber Zorbalık Ölçeğinin Güvenirlik Katsayıları, Ortalamaları ve Standart Sapmaları**

| **ÖRGÜTSEL DIŞLANMA ÖLÇEĞİ** | **Madde Sayısı** | **Alpha** | **Ortalama** | **Standart Sapma** | **Kişi Sayısı** |
|---|---|---|---|---|---|
| Çalıştığı Kurumdan Uzaklaşma | 7 | 0,83 | 2,31 | ,853 | 328 |
| Performansı Düşüren Etmenler | 9 | 0,90 | 2,42 | ,983 | 328 |
| Okula Karşı Olumsuz Tutum | 5 | 0,85 | 1,73 | ,814 | 328 |
| Çalışanların Kararları Uygulamaları Katılımı | 4 | 0,89 | 3,84 | 1,078 | 328 |
| **SİBER ZORBALIK ÖLÇEĞİ** | **Madde Sayısı** | **Alpha** | **Ortalama** | **Standart Sapma** | **Kişi Sayısı** |
| Aktif Başa Çıkma | 8 | 0,95 | 4,45 | ,765 | 328 |
| Dışsal Kaynaklı Başa Çıkma | 7 | 0,90 | 4,11 | ,733 | 328 |
| Kaçınmacı Başa Çıkma | 3 | 0,72 | 3,88 | ,999 | 328 |

Ölçeğin iç tutarlılık düzeyine göre yapılan analizler sonucunda Cronbach Alpha değerinin örgütsel dışlanma tutum ölçeği için 0.83–0.90 arasında olduğu analiz edilmiştir. Siber zorbalık tutum ölçeğinde Cronbach Alpha değerinin ise 0,72-0,95 aralığında olduğu analiz edilmiştir. Çalışma grubunda kullanılan yukarıdaki Tablo 4'de yer alan tutum ölçeklerinin madde sayıları, ortalama skorlar, standart sapma ve uygulanan kişi sayıları değerleri belirtildiği şekildedir.

### 3.4. Verilerin Analizi

Veri toplama araçları olarak okullarda öğretmenlerin kendi yanıtlayacakları 1 anket ve 2 ölçek birlikte verilmiş ve katılımcıların yanıtlamaları istenmiştir.

### 3.5. Verilerin Yorumlanması

Araştırma sonucunda elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizinin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel metotları (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart Sapma) kullanılmıştır. Eğitim örgütlerindeki öğretmenlerin siber zorbalık ile örgütsel dışlanma tutumları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yürütülen bu araştırmada elde edilen verilerin analizi için öncelikle verilerin normal dağılımı tespit edilmiştir.

**Tablo 5: Örgütsel Dışlanma ve Siber Zorbalık Ölçeğinin Normallik Testi**

| Normallik Testi | Kolmogorov-Smirnov[a] | | | Shapiro-Wilk | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Statistic | *n* | *p* | Statistic | *n* | *p* |
| Örgütsel Dışlanma Ölçeği | ,061 | 328 | ,005 | ,986 | 328 | ,003 |
| Siber Zorbalık Ölçeği | ,136 | 328 | ,000 | ,819 | 328 | ,000 |

Araştırma yapılacak çalışma grubunun 50'den fazla olmasından Kolmogorov-Smirnov testleri kullanılmış; Tablo 5'te görüldüğü üzere Örgütsel Dışlanma Ölçeği ile Siber Zorbalık Ölçeğinin anlamlılık düzeyinin ($p<0,05$) küçük çıkması sebebiyle verilerin normal dağılmadığına karar verilmiştir.

Bu doğrultuda birinci araştırma problemine ait verilerin çözümlenmesinde verilerin normal dağılmadığı görülerek Spearman's kolerasyon katsayısı hesaplanmıştır. İkinci araştırma problemindeki verilerin çözümlenmesinde verilerin normal dağılmadığı göz önüne alınarak Mann Whitney-U testi ve Kruskal Wallis-H testi kullanılmıştır. Üçüncü araştırma problemindeki verilerin çözümlenmesinde verilerin normal dağılmadığı göz önüne alınarak Mann Whitney-U testi ve Kruskal Wallis-H testinden yararlanılmıştır. Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin demografik özelliklerini belirleyici yüzde ve frekans değerleri ortaya konulmuş, sonra ölçeklerin tüm maddeleri ve maddelerin toplam puanları için frekans (f) ortalama (x) ve standart sapma (ss) değerleri hesaplanmıştır. Çalışma grubunda normal dağılım özelliği göstermeyen veriler için non-parametrik teknikler ve analiz yöntemlerinden yararlanılmıştır.

**Tablo 6: Örgütsel Dışlanma ve Siber Zorbalık Ölçeğinin Betimsel İstatistik Tablosu**

| | | İstatistik | Standart Hata |
|---|---|---|---|
| Örgütsel Dışlanma Ölçeği | Ortalama | 2,4804 | ,03326 |
| | Medyan | 2,4800 | |
| | Varyans | ,363 | |
| | Standart Hata | ,60234 | |
| | Minimum | 1,00 | |
| | Maksimum | 4,36 | |
| | Çarpıklık | ,339 | ,135 |
| | Basıklık | -,100 | ,268 |
| Siber Zorbalık Ölçeği | Ortalama | 4,2259 | ,03887 |
| | Medyan | 4,3333 | |
| | Varyans | ,495 | |
| | Standart Hata | ,70391 | |
| | Minimum | 1,00 | |
| | Maksimum | 5,00 | |
| | Çarpıklık | -2,013 | ,135 |
| | Basıklık | 5,989 | ,268 |

Tablo 6'da Örgütsel Dışlanma Ölçeği ve Siber Zorbalık Ölçeğinin çarpıklık ve basıklık değerleri + 1 ve - 1 aralığında yer almadığından normal dağılım göstermediği görülmektedir.

**Tablo 7: Demografik Özelliklere Göre Örgütsel Dışlanma Ölçeği Normallik Testi**

| Demografik Özellikler | | | Kolmogorov-Smirnov[a] | | | Shapiro-Wilk | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Statistic | *n* | *p* | Statistic | *n* | *p* |
| Yaş | | 18-25 yaş arası | ,187 | 14 | ,198 | ,935 | 14 | ,357 |
| | | 26-33 yaş arası | ,083 | 67 | ,200 | ,986 | 67 | ,629 |
| | | 34-41 yaş arası | ,064 | 95 | ,200 | ,985 | 95 | ,330 |
| | | 42 yaş ve üzeri | ,091 | 152 | ,004 | ,975 | 152 | ,007 |
| Cinsiyet | | Kadın | ,084 | 185 | ,003 | ,975 | 185 | ,002 |
| | | Erkek | ,044 | 143 | ,200 | ,994 | 143 | ,844 |
| Sosyal Ağları Kullanım Amaçları | Paylaşımda Bulunmak | Hayır | ,067 | 227 | ,015 | ,987 | 227 | ,039 |
| | | Evet | ,079 | 101 | ,127 | ,965 | 101 | ,009 |
| | Arkadaşların Paylaşımları Takip Etmek | Hayır | ,061 | 224 | ,045 | ,987 | 224 | ,033 |
| | | Evet | ,079 | 104 | ,117 | ,976 | 104 | ,058 |
| | Sohbet Etmek | Hayır | ,054 | 282 | ,048 | ,988 | 282 | ,018 |
| | | Evet | ,129 | 46 | ,052 | ,927 | 46 | ,006 |
| | Mesleki Gelişim | Hayır | ,059 | 234 | ,050 | ,987 | 234 | ,032 |
| | | Evet | ,074 | 94 | ,200 | ,979 | 94 | ,142 |
| | Güncel Haber ve Gruplardan Haberdar Olmak | Hayır | ,058 | 125 | ,200 | ,990 | 125 | ,506 |
| | | Evet | ,064 | 203 | ,042 | ,974 | 203 | ,001 |
| Sosyal Ağlarda Günlük Geçirilen Süre | | 1 saatten az | ,063 | 155 | ,200 | ,984 | 155 | ,063 |
| | | 1-3 saat | ,078 | 159 | ,019 | ,975 | 159 | ,006 |
| | | 4-6 saat | ,189 | 12 | ,200 | ,924 | 12 | ,319 |
| | | 7 saat ve üzeri | ,260 | 2 | | | | |
| Çalışma Ortamındaki İletişim Düzeyi Yeterliliği | | Evet | ,063 | 283 | ,009 | ,987 | 283 | ,011 |
| | | Hayır | ,117 | 19 | ,200 | ,961 | 19 | ,589 |
| | | Kararsız | ,147 | 26 | ,155 | ,953 | 26 | ,268 |
| Meslekte Geçirilen Çalışma Süresi | | 0-5 yıl | ,098 | 42 | ,200 | ,981 | 42 | ,715 |
| | | 6-10 yıl | ,075 | 50 | ,200 | ,983 | 50 | ,677 |
| | | 11-15 yıl | ,082 | 61 | ,200 | ,959 | 61 | ,038 |
| | | 16 yıl ve üzeri | ,081 | 175 | ,008 | ,981 | 175 | ,016 |

Öğretmenlerin örgütsel dışlanma tutum algılarının yaşı, cinsiyeti, sosyal ağları kullanım amaçları, sosyal ağlarda günlük geçirilen süre, çalışma ortamındaki iletişim düzeyi yeterliliği, meslekte geçirilen çalışma süresi gibi değişkenlere bağlı olarak çalışma grubunun 50'den fazla olmasından dolayı Kolmogorov-Smirnov testleri dikkate alınmış Tablo 7'de demografik özelliklerdeki değişkenlerin homojen olarak normal dağılmadığı gözlemlendiği, Tablo 5'te ölçeklerin normallik testi (0,00 < 0,05) ve Tablo 6'da çarpıklık ve basıklık değerlerine yönelik yapılan incelemelerle desteklediğinden dağılımın normal olmadığına karar verilmiştir.

Buna göre;

**1)** Öğretmenlerin örgütsel dışlanma tutum algılarından aldıkları puanların; cinsiyet, sosyal ağları kullanım amaçları değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için non-parametrik Mann Whitney-U testi,

**2)** Öğretmenlerin örgütsel dışlanma tutum algılarından aldıkları puanların; yaş, sosyal ağlarda geçirilen süre, çalışma ortamındaki iletişim düzeyi yeterliliği, meslekte geçirilen çalışma süresi değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için non-parametrik Kruskal Wallis-H testi,

**3)** Öğretmenlerin örgütsel dışlanma tutum ölçeğini temsil eden alt boyutlarının cinsiyet, sosyal ağları kullanım amaçları değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için non-parametrik Mann Whitney-U testi,

**4)** Öğretmenlerin örgütsel dışlanma tutum ölçeğini temsil eden alt boyutlarının yaş, sosyal ağlarda geçirilen süre, çalışma ortamındaki iletişim düzeyi yeterliliği, meslekte geçirilen çalışma süresi değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için non-parametrik Kruskal Wallis-H testi,

**5)** Öğretmenlerin örgütsel dışlanma ile siber zorbalık tutum algıları arasındaki ilişkiyi tespit etmek üzere Spearman's korelasyon analizinden yararlanılmıştır.

**Tablo 8: Demografik Özelliklere Göre Siber Zorbalık Ölçeği Normallik Testi**

| Demografik Özellikler | | | Kolmogorov-Smirnov[a] | | | Shapiro-Wilk | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Statistic | $n$ | $p$ | Statistic | $n$ | $p$ |
| Yaş | | 18-25 yaş arası | ,229 | 14 | ,045 | ,890 | 14 | ,080 |
| | | 26-33 yaş arası | ,135 | 67 | ,004 | ,935 | 67 | ,002 |
| | | 34-41 yaş arası | ,112 | 95 | ,005 | ,872 | 95 | ,000 |
| | | 42 yaş ve üzeri | ,160 | 152 | ,000 | ,797 | 152 | ,000 |
| Cinsiyet | | Kadın | ,129 | 185 | ,000 | ,816 | 185 | ,000 |
| | | Erkek | ,142 | 143 | ,000 | ,822 | 143 | ,000 |
| Sosyal Ağları Kullanım Amaçları | Paylaşımda Bulunmak | Hayır | ,145 | 227 | ,000 | ,804 | 227 | ,000 |
| | | Evet | ,108 | 101 | ,005 | ,871 | 101 | ,000 |
| | Arkadaşların Paylaşımları Takip Etmek | Hayır | ,144 | 224 | ,000 | ,813 | 224 | ,000 |
| | | Evet | ,118 | 104 | ,001 | ,835 | 104 | ,000 |
| | Sohbet Etmek | Hayır | ,136 | 282 | ,000 | ,821 | 282 | ,000 |
| | | Evet | ,208 | 46 | ,000 | ,797 | 46 | ,000 |
| | Mesleki Gelişim | Hayır | ,132 | 234 | ,000 | ,832 | 234 | ,000 |
| | | Evet | ,139 | 94 | ,000 | ,784 | 94 | ,000 |
| | Güncel Haber ve Gruplardan Haberdar Olmak | Hayır | ,124 | 125 | ,000 | ,871 | 125 | ,000 |
| | | Evet | ,146 | 203 | ,000 | ,788 | 203 | ,000 |
| Sosyal Ağlarda Günlük Geçirilen Süre | | 1 saatten az | ,145 | 155 | ,000 | ,839 | 155 | ,000 |
| | | 1-3 saat | ,147 | 159 | ,000 | ,794 | 159 | ,000 |
| | | 4-6 saat | ,267 | 12 | ,018 | ,904 | 12 | ,178 |
| | | 7 saat ve üzeri | ,260 | 2 | | | | |
| Çalışma Ortamındaki İletişim Düzeyi Yeterliliği | | Evet | ,143 | 283 | ,000 | ,806 | 283 | ,000 |
| | | Hayır | ,157 | 19 | ,200 | ,891 | 19 | ,033 |
| | | Kararsız | ,116 | 26 | ,200 | ,957 | 26 | ,330 |
| Meslekte Geçirilen Çalışma Süresi | | 0-5 yıl | ,097 | 42 | ,200 | ,964 | 42 | ,199 |
| | | 6-10 yıl | ,137 | 50 | ,019 | ,922 | 50 | ,003 |
| | | 11-15 yıl | ,127 | 61 | ,016 | ,843 | 61 | ,000 |
| | | 16 yıl ve üzeri | ,149 | 175 | ,000 | ,810 | 175 | ,000 |

Öğretmenlerin siber zorbalık tutum algılarının yaşı, cinsiyeti, sosyal ağları kullanım amaçları, sosyal ağlarda günlük geçirilen süre, çalışma ortamındaki iletişim düzeyi yeterliliği, meslekte geçirilen çalışma süresi gibi değişkenlere bağlı olarak çalışma grubunun 50'den fazla olmasından dolayı Kolmogorov-Smirnov testleri dikkate alınmış Tablo 8'de demografik özelliklerdeki değişkenlerin homojen olarak normal dağılmadığı gözlemlendiği, Tablo 5'de ölçeklerin normallik testi (0,00 < 0,05) ve Tablo 6'da çarpıklık ve basıklık değerlerine yönelik yapılan incelemelerle desteklediğinden dağılımın normal olmadığına karar verilmiştir.

Buna göre;

**1)** Öğretmenlerin siber zorbalık tutum algılarından aldıkları puanların; cinsiyet, sosyal ağları kullanım amaçları değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için non-parametrik Mann Whitney-U testi,

**2)** Öğretmenlerin siber zorbalık tutum algılarından aldıkları puanların; yaş, sosyal ağlarda geçirilen süre, çalışma ortamındaki iletişim düzeyi yeterliliği, meslekte geçirilen çalışma süresi değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için non-parametrik Kruskal Wallis-H testi,

**3)** Öğretmenlerin siber zorbalık tutum ölçeğini temsil eden alt boyutlarının cinsiyet, sosyal ağları kullanım amaçları değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için non-parametrik Mann Whitney-U testi,

**4)** Öğretmenlerin siber zorbalık tutum ölçeğini temsil eden alt boyutlarının yaş, sosyal ağlarda geçirilen süre, çalışma ortamındaki iletişim düzeyi yeterliliği, meslekte geçirilen çalışma süresi değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için non-parametrik Kruskal Wallis-H testi,

**5)** Öğretmenlerin örgütsel dışlanma ile siber zorbalık tutum algıları ölçeğinin alt boyutları arasındaki ilişkiyi tespit etmek üzere Pearson Çarpım Moment korelasyon analizinden yararlanılmıştır.

# BÖLÜM IV

# BULGULAR

Bu bölümde problemlerin çözümüne yönelik olarak çalışma grubunda yer alan öğretmenlerden ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır.

## 4.1. Birinci Araştırma Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın alt probleminde belirtilen öğretmenlerin örgütsel dışlanmaya yönelik tutumları ile siber zorbalık tutum düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla Spearman's korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Elde edilen bulgulara Tablo 9'da yer verilmektedir.

**Tablo 9: Öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma Tutumları ile Siber Zorbalık Tutumları Arasındaki İlişkiyi Belirlemek Üzere Yapılan Spearman's Korelasyon Analizi Sonuçları**

| Siber Zorbalık İle Örgütsel Dışlanma Arasındaki İlişki | | Örgütsel Dışlanma Ölçeği | Siber Zorbalık Ölçeği |
|---|---|---|---|
| Örgütsel Dışlanma Ölçeği | r | 1,000 | -1,29* |
| | p | | ,020 |
| | n | 328 | 328 |
| Siber Zorbalık Ölçeği | r | -1,29* | 1,000 |
| | p | ,020 | |
| | n | 328 | 328 |

Tablo 9'da görüldüğü gibi, çalışma grubuna uygulanmış öğretmenler tarafından yanıtlanan örgütsel dışlanma tutum ölçeğinden alınan puanların ortalaması ile siber zorbalık tutum ölçeği puanlarının ortalaması arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan Spearman's kolerasyon sonucunda puanlar arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ anlamlılık düzeyine göre negatif yönde çok düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r= -1,29$; $p<0,05$).

### 4.2. İkinci Araştırma Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt probleminde belirtilen öğretmenlerin örgütsel dışlanma tutumlarının yaş, cinsiyet, sosyal ağları kullanım amaçları, sosyal ağlarda geçirilen süre, çalışma ortamındaki iletişim düzeyi yeterliliği, meslekte geçirilen çalışma süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel dışlanma tutumlarının yaşa göre farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesi amacıyla Kruskal Wallis-H testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara Tablo 10'da yer verilmektedir.

**Tablo 10: Öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma Tutum Algılarının Yaşlarına Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

| Yaş | $n$ | $\bar{x}_{sira}$ | $x^2$ | $sd$ | $p$ |
|---|---|---|---|---|---|
| 18-25 yaş arası | 14 | 146,29 | 7,415 | ,900 | ,060 |
| 26-33 yaş arası | 67 | 173,81 | | | |
| 34-41 yaş arası | 95 | 181,99 | | | |
| 42 yaş ve üzeri | 152 | 151,14 | | | |
| Toplam | 328 | | | | |

Tablo 10'da görüldüğü üzere, öğretmenlerin örgütsel dışlanma tutumlarının yaşları değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda yaş gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2$=7,415; sd=,900; p>,05). Bu durumda öğretmenlerin örgütsel dışlanma tutumları ile yaşları arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir.

**Tablo 11: Öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma Tutum Algılarının Cinsiyetlerine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları**

| Cinsiyet | $n$ | $\bar{x}_{sira}$ | $\sum_{sira}$ | $U$ | $z$ | $p$ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Kadın | 185 | 157,45 | 29129,00 | | | |
| Erkek | 143 | 173,62 | 24827,00 | 11924,000 | -1,531 | ,126 |
| Toplam | 328 | | | | | |

Tablo 11'de görüldüğü üzere, öğretmenlerin örgütsel dışlanma tutum algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda yaş gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p>,05). Bu durumda öğretmenlerin örgütsel dışlanma tutumları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir.

**Tablo 12: Öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma Tutum Algılarının Sosyal Ağları Kullanım Amaçlarına Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları**

| Sosyal Ağları Kullanım Amaçları | | $n$ | $\bar{x}_{sira}$ | $\sum_{sira}$ | $U$ | $p$ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Paylaşımda Bulunmak | Evet | 101 | 168,61 | 17029 | 11048 | ,601 |
| | Hayır | 227 | 162,67 | 36926 | | |
| Arkadaşların Paylaşımlarını Takip Etmek | Evet | 104 | 156,54 | 16280 | 10820 | ,300 |
| | Hayır | 224 | 168,19 | 37675 | | |
| Sohbet Etmek | Evet | 46 | 164,02 | 7545 | 6464 | ,971 |
| | Hayır | 282 | 164,58 | 46411 | | |
| Mesleki Gelişim | Evet | 94 | 153,35 | 14414 | 9949 | ,177 |
| | Hayır | 234 | 168,98 | 39541 | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Güncel Haber ve Gruplardan Haberdar Olmak | Evet | 203 | 161,11 | 32705 | 11999 | ,409 |
| | Hayır | 125 | 170,01 | 21251 | | |

Tablo 12'de görüldüğü üzere, öğretmenlerin örgütsel dışlanma tutum algılarının sosyal ağları kullanım amaçları değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ayrı ayrı yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda sosyal ağ kullanım amaçlarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark tüm yanıtlar için istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p>,05). Bu durumda öğretmenlerin örgütsel dışlanma tutumları ile sosyal ağları kullanım amaçları arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir.

**Tablo 13: Öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma Tutum Algılarının Sosyal Ağlarda Geçirdiği Süreye Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

| Sosyal Ağlarda Geçirilen Süre | $n$ | $\overline{x}_{sira}$ | $x^2$ | $sd$ | $p$ |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 saatten az | 155 | 157,75 | 3,561 | ,596 | ,313 |
| 1-3 saat | 159 | 168,23 | | | |
| 4-6 saat | 12 | 206,67 | | | |
| 7 saat ve üzeri | 2 | 138,00 | | | |
| Toplam | 328 | | | | |

Tablo 13'de görüldüğü üzere, öğretmenlerin örgütsel dışlanma tutumlarının sosyal ağlarda geçirdiği süre değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda sosyal ağlarda geçirilen sürenin gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (x2=3,561; sd=,596; p>,05). Bu durumda öğretmenlerin örgütsel dışlanma tutumları ile sosyal ağlarda geçirilen süre arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir.

**Tablo 14: Öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma Tutum Algılarının Çalışma Ortamındaki İletişim Yeterliliği Düzeyine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

| Çalışma Ortamındaki İletişim Yeterliliği Düzeyi | $n$ | $\bar{x}_{sira}$ | $x^2$ | $sd$ | $p$ |
|---|---|---|---|---|---|
| Evet | 283 | 156,01 | 17,641 | ,574 | ,000 |
| Hayır | 19 | 235,18 | | | |
| Kararsız | 26 | 205,27 | | | |
| Toplam | 328 | | | | |

Tablo 14'de görüldüğü üzere, öğretmenlerin örgütsel dışlanma tutumlarının çalışma ortamındaki iletişim yeterliliği düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda çalışma ortamındaki iletişim yeterliliği düzeyi gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($x^2$=17,641; sd=,574; p<,05). Bu durumda öğretmenlerin örgütsel dışlanma tutumları ile çalışma ortamındaki iletişim yeterliliği düzeyi arasında anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir.

**Tablo 15: Öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma Tutum Algılarının Meslekte Geçirilen Çalışma Süresine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

| Meslekte Geçirilen Çalışma Süresi | $n$ | $\bar{x}_{sira}$ | $x^2$ | $sd$ | $p$ |
|---|---|---|---|---|---|
| 0-5 yıl | 42 | 148,74 | 7,399 | 1,089 | ,060 |
| 6-10 yıl | 50 | 187,72 | | | |
| 11-15 yıl | 61 | 180,85 | | | |
| 16 yıl üzeri | 175 | 155,95 | | | |
| Toplam | 328 | | | | |

Tablo 15'de görüldüğü üzere, öğretmenlerin örgütsel dışlanma tutumlarının meslekte geçirilen çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda meslekte geçirilen çalışma süresi gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2$=7,399; sd=1,089; p>,05). Bu durumda öğretmenlerin örgütsel dışlanma tutumları ile meslekte geçirilen çalışma süresi arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir.

### 4.3. Üçüncü Araştırma Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt probleminde belirtilen öğretmenlerin siber zorbalık tutumlarının yaş, cinsiyet, sosyal ağları kullanım amaçları, sosyal ağlarda geçirilen süre, çalışma ortamındaki iletişim yeterliliği düzeyi, meslekte geçirilen çalışma süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Öğretmenlerin siber zorbalık tutumlarının yaşa göre farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesi amacıyla Kruskal Wallis-H testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara Tablo 16'da yer verilmektedir.

**Tablo 16: Öğretmenlerin Siber Zorbalık Tutum Algılarının Yaşlarına Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

| Yaş | $n$ | $\bar{x}_{sira}$ | $x^2$ | $sd$ | $p$ |
|---|---|---|---|---|---|
| 18-25 yaş arası | 14 | 149,75 | | | |
| 26-33 yaş arası | 67 | 188,33 | | | |
| 34-41 yaş arası | 95 | 157,60 | 5,480 | ,900 | ,140 |
| 42 yaş ve üzeri | 152 | 159,67 | | | |
| Toplam | 328 | | | | |

Tablo 16'da görüldüğü üzere, öğretmenlerin siber zorbalık tutumlarının yaşları değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda yaş gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2$=5,480; sd=,900; p>,05). Bu durumda öğretmenlerin siber zorbalık tutumları ile yaşları arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir.

**Tablo 17: Öğretmenlerin Siber Zorbalık Tutum Algılarının Cinsiyetlerine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları**

| Cinsiyet | $n$ | $\bar{x}_{sira}$ | $\sum_{sira}$ | $U$ | $z$ | $p$ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Kadın | 185 | 166,89 | 30875,50 | | | |
| Erkek | 143 | 161,40 | 23080,50 | 12784,500 | -,521 | ,602 |
| Toplam | 328 | | | | | |

Tablo 17'de görüldüğü üzere, öğretmenlerin siber zorbalık tutum algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda cinsiyet gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p>,05). Bu durumda öğretmenlerin siber zorbalık tutumları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir.

**Tablo 18: Öğretmenlerin Siber Zorbalık Tutum Algılarının Sosyal Ağları Kullanım Amaçlarına Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları**

| Sosyal Ağları Kullanım Amaçları | | $n$ | $\bar{x}_{sira}$ | $\sum_{sira}$ | $U$ | $p$ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Paylaşımda Bulunmak | Evet | 101 | 164,89 | 16653 | 11424 | ,961 |
| | Hayır | 227 | 164,33 | 37302 | | |
| Arkadaşların Paylaşımlarını Takip Etmek | Evet | 104 | 161,07 | 16751 | 11291 | ,655 |
| | Hayır | 224 | 166,09 | 37205 | | |
| Sohbet Etmek | Evet | 46 | 163,17 | 7506 | 6425 | ,918 |
| | Hayır | 282 | 164,72 | 46450 | | |
| Mesleki Gelişim | Evet | 94 | 179,72 | 16894 | 9567 | ,065 |
| | Hayır | 234 | 158,38 | 37062 | | |
| Güncel Haber ve Gruplardan Haberdar Olmak | Evet | 203 | 163,58 | 33206 | 12500 | ,822 |
| | Hayır | 125 | 166,00 | 20749 | | |

Tablo 18'de görüldüğü üzere, öğretmenlerin siber zorbalık tutumlarının sosyal ağları kullanım amaçları değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ayrı ayrı yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda sosyal ağ kullanım amaçlarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark tüm yanıtlar için istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p>,05). Bu durumda öğretmenlerin siber zorbalık tutumları ile sosyal ağları kullanım amaçları arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir.

**Tablo 19: Öğretmenlerin Siber Zorbalık Tutum Algılarının Sosyal Ağlarda Geçirdiği Süreye Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

| Sosyal Ağlarda Geçirilen Süre | $n$ | $\bar{x}_{sira}$ | $x^2$ | $sd$ | $p$ |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 saatten az | 155 | 170,72 | 2,887 | ,596 | ,409 |
| 1-3 saat | 159 | 161,65 | | | |
| 4-6 saat | 12 | 128,75 | | | |
| 7 saat ve üzeri | 2 | 124,00 | | | |
| Toplam | 328 | | | | |

Tablo 19'da görüldüğü üzere, öğretmenlerin siber zorbalık tutumlarının sosyal ağlarda geçirdiği süre değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda sosyal ağlarda geçirilen sürenin gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2$=2,887; sd=,596; p>,05). Bu durumda öğretmenlerin siber zorbalık tutumları ile sosyal ağlarda geçirilen süre arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir.

**Tablo 20: Öğretmenlerin Siber Zorbalık Tutum Algılarının Çalışma Ortamındaki İletişim Yeterliliği Düzeyine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

| Çalışma Ortamındaki İletişim Yeterliliği Düzeyi | $n$ | $\bar{x}_{sira}$ | $x^2$ | $sd$ | $p$ |
|---|---|---|---|---|---|
| Evet | 283 | 164,54 | 1,191 | ,574 | ,551 |
| Hayır | 19 | 182,26 | | | |
| Kararsız | 26 | 151,08 | | | |
| Toplam | 328 | | | | |

Tablo 20'de görüldüğü üzere, öğretmenlerin siber zorbalık tutumlarının çalışma ortamındaki iletişim yeterliliği düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda çalışma ortamındaki iletişim yeterliliği düzeyi gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2$=1,191; sd=,574; p>,05). Bu durumda öğretmenlerin siber zorbalık tutumları ile çalışma ortamındaki iletişim yeterliliği düzeyi arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir.

**Tablo 21: Öğretmenlerin Siber Zorbalık Tutum Algılarının Meslekte Geçirilen Çalışma Süresine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

| Meslekte Geçirilen Çalışma Süresi | $n$ | $\overline{x}_{sira}$ | $x^2$ | $sd$ | $p$ |
|---|---|---|---|---|---|
| 0-5 yıl | 42 | 175,68 | | | |
| 6-10 yıl | 50 | 183,58 | | | |
| 11-15 yıl | 61 | 162,91 | 3,752 | 1,089 | ,289 |
| 16 yıl ve üzeri | 175 | 156,92 | | | |
| Toplam | 328 | | | | |

Tablo 21'de görüldüğü üzere, öğretmenlerin siber zorbalık tutumlarının meslekte geçirilen çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda meslekte geçirilen çalışma süresi gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2$=3,752; sd=1,089; p>,05). Bu durumda öğretmenlerin siber zorbalık tutumları ile meslekte geçirilen çalışma süresi arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir.

### 4.4. Örgütsel Dışlanma Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde örgütsel dışlanma tutum ölçeğinin alt boyutlarının yaş, cinsiyet, sosyal ağları kullanım amaçları, sosyal ağlarda geçirilen süre, çalışma ortamındaki iletişim yeterliliği düzeyi, meslekte geçirilen çalışma süresi değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Öğretmenlere uygulanan örgütsel dışlanma tutum ölçeğinin alt boyutlarının yaşa göre farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesi amacıyla Kruskal Wallis-H testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara Tablo 22'de yer verilmektedir.

**Tablo 22: Örgütsel Dışlanma Tutum Ölçeği Boyutlarının Yaş Değişkenlerine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

| Örgütsel Dışlanma Ölçeği Boyutları | Yaş | *n* | $x^2$ | *sd* | *p* |
|---|---|---|---|---|---|
| Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma | 18-25 yaş arası | 14 | 7,214 | ,85250 | ,065 |
| | 26-33 yaş arası | 67 | | | |
| | 34-41 yaş arası | 95 | | | |
| | 42 yaş ve üzeri | 152 | | | |
| Performansı Düşüren Etkenler | 18-25 yaş arası | 14 | 4,818 | ,98328 | ,186 |
| | 26-33 yaş arası | 67 | | | |
| | 34-41 yaş arası | 95 | | | |
| | 42 yaş ve üzeri | 152 | | | |
| Okula Karşı Olumsuz Tutum | 18-25 yaş arası | 14 | 5,212 | ,81410 | ,157 |
| | 26-33 yaş arası | 67 | | | |
| | 34-41 yaş arası | 95 | | | |
| | 42 yaş ve üzeri | 152 | | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı | 18-25 yaş arası<br>26-33 yaş arası<br>34-41 yaş arası<br>42 yaş ve üzeri | 14<br>67<br>95<br>152 | 2,588 | 1,07827 | ,460 |
| | Toplam | 328 | | | |

Tablo 22'de görüldüğü üzere, örgütsel dışlanma tutum ölçeğinin alt boyutlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda örgütsel dışlanma boyutları gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p>,05). Bu durumda öğretmenlerin örgütsel dışlanma tutumlarının alt boyutlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir.

**Tablo 23: Örgütsel Dışlanma Tutum Ölçeği Boyutlarının Cinsiyet Değişkenlerine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları**

| Örgütsel Dışlanma Ölçeği Boyutları | Cinsiyet | *n* | *U* | *z* | *p* |
|---|---|---|---|---|---|
| Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma | Kadın<br>Erkek | 185<br>143 | 11446,000 | -2,095 | ,036* |
| Performansı Düşüren Etkenler | Kadın<br>Erkek | 185<br>143 | 11870,000 | -1,596 | ,110 |
| Okula Karşı Olumsuz Tutum | Kadın<br>Erkek | 185<br>143 | 11611,000 | -1,951 | ,051 |
| Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı | Kadın<br>Erkek | 185<br>143 | 10759,000 | -2,926 | ,003* |
| | Toplam | 328 | | | |

Tablo 23'de görüldüğü üzere, örgütsel dışlanma tutum ölçeğinin alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda örgütsel dışlanma boyutları gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma ve Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı boyutu için cinsiyet değişkenine göre anlamlı bulunmuş (p<,05) diğer boyutlar için ise anlamlı bulunmamıştır (p>,05). Bu durumda öğretmenlerin örgütsel dışlanma tutumlarının Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma ve Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı boyutunun cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark gösterdiği görülmektedir.

**Tablo 24: Örgütsel Dışlanma Tutum Ölçeği Boyutlarının Sosyal Ağları Kullanım Amaçları Değişkenlerine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları**

| Örgütsel Dışlanma Ölçeği Boyutları | Sosyal Ağları Kullanım Amaçları | | $n$ | $\bar{x}_{sira}$ | $\sum_{sira}$ | $U$ | $p$ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davanışsal) Uzaklaşma | Paylaşımda Bulunmak | Evet | 101 | 173,00 | 17473 | 10604 | ,278 |
| | | Hayır | 227 | 160,72 | 36482 | | |
| | Arkadaşların Paylaşımlarını Takip Etmek | Evet | 104 | 161,09 | 16753 | 11293 | ,657 |
| | | Hayır | 224 | 166,08 | 37202 | | |
| | Sohbet Etmek | Evet | 46 | 158,88 | 7308 | 6227 | ,664 |
| | | Hayır | 282 | 165,42 | 46647 | | |
| | Mesleki Gelişim | Evet | 94 | 143,85 | 13521 | 9056 | ,012* |
| | | Hayır | 234 | 172,80 | 40434 | | |
| | Güncel Haber ve Gruplardan Haberdar Olmak | Evet | 203 | 160,33 | 32548 | 11842 | ,310 |
| | | Hayır | 125 | 171,26 | 21408 | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Performansı Düşüren Etkenler | Paylaşımda Bulunmak | Evet | 101 | 166,84 | 16851 | 11227 | ,765 |
| | | Hayır | 227 | 163,46 | 37105 | | |
| | Arkadaşların Paylaşımlarını Takip Etmek | Evet | 104 | 156,49 | 16275 | 10815 | ,297 |
| | | Hayır | 224 | 168,22 | 37681 | | |
| | Sohbet Etmek | Evet | 46 | 177,36 | 8158 | 5894 | ,321 |
| | | Hayır | 282 | 162,40 | 45797 | | |
| | Mesleki Gelişim | Evet | 94 | 159,53 | 14996 | 10531 | ,547 |
| | | Hayır | 234 | 166,50 | 38960 | | |
| | Güncel Haber ve Gruplardan Haberdar Olmak | Evet | 203 | 165,49 | 33593 | 12487 | ,810 |
| | | Hayır | 125 | 162,90 | 20362 | | |
| Okula Karşı Olumsuz Tutum | Paylaşımda Bulunmak | Evet | 101 | 162,81 | 16443 | 11292 | ,825 |
| | | Hayır | 227 | 165,25 | 37512 | | |
| | Arkadaşların Paylaşımlarını Takip Etmek | Evet | 104 | 162,98 | 16949 | 11489 | ,838 |
| | | Hayır | 224 | 165,21 | 37006 | | |
| | Sohbet Etmek | Evet | 46 | 160,77 | 7395 | 6314 | ,768 |
| | | Hayır | 282 | 165,11 | 46560 | | |
| | Mesleki Gelişim | Evet | 94 | 140,87 | 13241 | 8776 | ,003* |
| | | Hayır | 234 | 173,99 | 40714 | | |
| | Güncel Haber ve Gruplardan Haberdar Olmak | Evet | 203 | 161,79 | 32843 | 12137 | ,498 |
| | | Hayır | 125 | 168,90 | 21113 | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı | Paylaşımda Bulunmak | Evet | 101 | 162,66 | 16429 | 11278 | ,813 |
| | | Hayır | 227 | 165,32 | 37527 | | |
| | Arkadaşların Paylaşımlarını Takip Etmek | Evet | 104 | 162,32 | 16881 | 11421 | ,775 |
| | | Hayır | 224 | 165,51 | 37074 | | |
| | Sohbet Etmek | Evet | 46 | 161,32 | 7420 | 6339 | ,804 |
| | | Hayır | 282 | 165,02 | 46535 | | |
| | Mesleki Gelişim | Evet | 94 | 183,84 | 17280 | 9180 | ,018* |
| | | Hayır | 234 | 156,73 | 36675 | | |
| | Güncel Haber ve Gruplardan Haberdar Olmak | Evet | 203 | 161,55 | 32795 | 12089 | ,469 |
| | | Hayır | 125 | 169,29 | 21161 | | |

Tablo 24'de görüldüğü üzere, örgütsel dışlanma tutum ölçeğinin alt boyutlarının sosyal ağları kullanım amaçları değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda örgütsel dışlanma boyutlarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma, Okula Karşı Olumsuz Tutum ve Çalışanların Kararları ve Uygulamalara Katılımı boyutu için sosyal ağları kullanım amaçları değişkenlerinden Mesleki Gelişim değişkenine göre anlamlı bulunmuş (p<,05) diğer boyutların tüm değişkenleri için ise anlamlı bulunmamıştır (p>,05). Bu durumda öğretmenlerin örgütsel dışlanma tutumlarının Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma, Okula Karşı Olumsuz Tutum ve Çalışanların Kararları ve Uygulamalara Katılımı boyutlarının mesleki gelişim değişkenine göre anlamlı bir fark gösterdiği görülmektedir.

**Tablo 25: Örgütsel Dışlanma Tutum Ölçeği Boyutlarının Sosyal Ağlarda Geçirilen Süre Değişkenlerine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

| Örgütsel Dışlanma Ölçeği Boyutları | Sosyal Ağlarda Geçirilen Süre | *n* | $x^2$ | *sd* | *p* |
|---|---|---|---|---|---|
| Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma | 1 saatten az | 155 | 4,159 | ,85250 | ,245 |
| | 1-3 saat | 159 | | | |
| | 4-6 saat | 12 | | | |
| | 7 saat ve üzeri | 2 | | | |
| Performansı Düşüren Etkenler | 1 saatten az | 155 | 6,358 | ,98328 | ,095 |
| | 1-3 saat | 159 | | | |
| | 4-6 saat | 12 | | | |
| | 7 saat ve üzeri | 2 | | | |
| Okula Karşı Olumsuz Tutum | 1 saatten az | 155 | 2,755 | ,81410 | ,431 |
| | 1-3 saat | 159 | | | |
| | 4-6 saat | 12 | | | |
| | 7 saat ve üzeri | 2 | | | |
| Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı | 1 saatten az | 155 | 5,389 | 1,07827 | ,145 |
| | 1-3 saat | 159 | | | |
| | 4-6 saat | 12 | | | |
| | 7 saat ve üzeri | 2 | | | |
| | Toplam | 328 | | | |

Tablo 25'de görüldüğü üzere, örgütsel dışlanma tutum ölçeğinin alt boyutlarının sosyal ağlarda geçirilen süre değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda örgütsel dışlanma ölçeği boyutlarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark sosyal ağlarda geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p>,05). Bu durumda öğretmenlerin örgütsel dışlanma tutumlarının alt boyutlarının sosyal ağlarda geçirilen süre değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir.

**Tablo 26: Örgütsel Dışlanma Tutum Ölçeği Boyutlarının Çalışma Ortamındaki İletişim Yeterliliği Düzeyi Değişkenlerine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

| Örgütsel Dışlanma Ölçeği Boyutları | Çalışma Ortamındaki İletişim Yeterliliği Düzeyi | *n* | $x^2$ | *sd* | *p* |
|---|---|---|---|---|---|
| Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma | Evet | 283 | 25,291 | ,85250 | ,000* |
| | Hayır | 19 | | | |
| | Kararsız | 26 | | | |
| Performansı Düşüren Etkenler | Evet | 283 | 8,709 | ,98328 | ,013* |
| | Hayır | 19 | | | |
| | Kararsız | 26 | | | |
| Okula Karşı Olumsuz Tutum | Evet | 283 | 20,134 | ,81410 | ,000* |
| | Hayır | 19 | | | |
| | Kararsız | 26 | | | |
| Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı | Evet | 283 | 8,010 | 1,07827 | ,018* |
| | Hayır | 19 | | | |
| | Kararsız | 26 | | | |
| | Toplam | 328 | | | |

Tablo 26'da görüldüğü üzere, örgütsel dışlanma tutum ölçeğinin alt boyutlarının çalışma ortamındaki iletişim yeterliliği düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda örgütsel dışlanma ölçeği boyutlarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark çalışma ortamındaki iletişim yeterliliği düzeyi değişkeni için istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p<,05). Bu durumda öğretmenlerin örgütsel dışlanma tutumlarının tüm alt boyutlarının çalışma ortamındaki iletişim yeterliliği düzeyi değişkenine göre anlamlı bir fark gösterdiği görülmektedir.

**Tablo 27: Örgütsel Dışlanma Tutum Ölçeği Boyutlarının Meslekte Geçirilen Çalışma Süresine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

| Örgütsel Dışlanma Boyutları | Meslekte Geçirilen Çalışma Süresi | *n* | $x^2$ | *sd* | *p* |
|---|---|---|---|---|---|
| Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma | 0-5 yıl | 42 | 6,007 | ,85250 | ,111 |
| | 6-10 yıl | 50 | | | |
| | 11-15 yıl | 61 | | | |
| | 16 yıl üzeri | 175 | | | |
| Performansı Düşüren Etkenler | 0-5 yıl | 42 | 7,747 | ,98328 | ,052 |
| | 6-10 yıl | 50 | | | |
| | 11-15 yıl | 61 | | | |
| | 16 yıl üzeri | 175 | | | |
| Okula Karşı Olumsuz Tutum | 0-5 yıl | 42 | 4,218 | ,81410 | ,239 |
| | 6-10 yıl | 50 | | | |
| | 11-15 yıl | 61 | | | |
| | 16 yıl üzeri | 175 | | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı | 0-5 yıl | 42 | 5,281 | 1,07827 | ,152 |
| | 6-10 yıl | 50 | | | |
| | 11-15 yıl | 61 | | | |
| | 16 yıl üzeri | 175 | | | |
| | Toplam | 328 | | | |

Tablo 27'de görüldüğü üzere, örgütsel dışlanma tutum ölçeğinin alt boyutlarının meslekte geçirilen çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda örgütsel dışlanma tutum ölçeğinin boyutlarının gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark meslekte geçirilen çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p>,05). Bu durumda öğretmenlerin örgütsel dışlanma tutumlarının alt boyutlarının meslekte geçirilen çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir.

### 4.5. Siber Zorbalık Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde siber zorbalık tutum ölçeğinin alt boyutlarının yaş, cinsiyet, sosyal ağları kullanım amaçları, sosyal ağlarda geçirilen süre, çalışma ortamındaki iletişim yeterliliği düzeyi, meslekte geçirilen çalışma süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Öğretmenlere uygulanan siber zorbalık tutum ölçeğinin alt boyutlarının yaşa göre farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesi amacıyla Kruskal Wallis-H testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara Tablo 28'de yer verilmektedir.

**Tablo 28: Siber Zorbalık Tutum Ölçeği Boyutlarının Yaş Değişkenlerine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

| Siber Zorbalık Ölçeği Boyutları | Yaş | *n* | $x^2$ | *sd* | *p* |
|---|---|---|---|---|---|
| Aktif Başa Çıkma | 18-25 yaş arası | 14 | 4,846 | ,76482 | ,183 |
| | 26-33 yaş arası | 67 | | | |
| | 34-41 yaş arası | 95 | | | |
| | 42 yaş ve üzeri | 152 | | | |
| Dışsal Kaynaklı Başa Çıkma | 18-25 yaş arası | 14 | 6,392 | ,73317 | ,094 |
| | 26-33 yaş arası | 67 | | | |
| | 34-41 yaş arası | 95 | | | |
| | 42 yaş ve üzeri | 152 | | | |
| Kaçınmacı Başa Çıkma | 18-25 yaş arası | 14 | 3,380 | ,99937 | ,337 |
| | 26-33 yaş arası | 67 | | | |
| | 34-41 yaş arası | 95 | | | |
| | 42 yaş ve üzeri | 152 | | | |
| | Toplam | 328 | | | |

Tablo 28'de görüldüğü üzere, siber zorbalık tutum ölçeğinin alt boyutlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda siber zorbalık ölçeği boyutlarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p>,05). Bu durumda öğretmenlerin siber zorbalık tutumlarının alt boyutlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir.

**Tablo 29: Siber Zorbalık Tutum Ölçeği Boyutlarının Cinsiyet Değişkenlerine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları**

| Siber Zorbalık Ölçeği Boyutları | Cinsiyet | *n* | *U* | *z* | *p* |
|---|---|---|---|---|---|
| Aktif Başa Çıkma | Kadın | 185 | 13203,500 | -,029 | ,977 |
| | Erkek | 143 | | | |
| Dışsal Kaynaklı Başa Çıkma | Kadın | 185 | 12711,500 | -,610 | ,542 |
| | Erkek | 143 | | | |
| Kaçınmacı Başa Çıkma | Kadın | 185 | 12609,500 | -,737 | ,461 |
| | Erkek | 143 | | | |
| | Toplam | 328 | | | |

Tablo 29'da görüldüğü üzere, siber zorbalık tutum ölçeğinin alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda siber zorbalık ölçeği boyutları gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark cinsiyet değişkenine göre anlamlı bulunmamıştır (p>,05). Bu durumda öğretmenlerin siber zorbalık tutumlarının alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir.

**Tablo 30: Siber Zorbalık Tutum Ölçeği Boyutlarının Sosyal Ağları Kullanım Amaçları Değişkenlerine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları**

| Siber Zorbalık Ölçeği Boyutları | Sosyal Ağları Kullanım Amaçları | | $n$ | $\bar{x}_{sira}$ | $\sum_{sira}$ | $U$ | $p$ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Aktif Başa Çıkma | Paylaşımda Bulunmak | Evet | 101 | 171,21 | 17292 | 10786 | ,381 |
| | | Hayır | 227 | 161,52 | 36664 | | |
| | Arkadaşların Paylaşımlarını Takip Etmek | Evet | 104 | 163,55 | 17009 | 11549 | ,899 |
| | | Hayır | 224 | 164,94 | 36947 | | |
| | Sohbet Etmek | Evet | 46 | 170,70 | 7852 | 6201 | ,624 |
| | | Hayır | 282 | 163,49 | 46104 | | |
| | Mesleki Gelişim | Evet | 94 | 181,22 | 17034 | 9426 | ,038* |
| | | Hayır | 234 | 157,78 | 36921 | | |
| | Güncel Haber ve Gruplardan Haberdar Olmak | Evet | 203 | 164,70 | 33434 | 12647 | ,960 |
| | | Hayır | 125 | 164,18 | 20522 | | |
| Dışsal Kaynaklı Başa Çıkma | Paylaşımda Bulunmak | Evet | 101 | 169,84 | 17154 | 10924 | ,493 |
| | | Hayır | 227 | 162,12 | 36802 | | |
| | Arkadaşların Paylaşımlarını Takip Etmek | Evet | 104 | 158,22 | 16454 | 10994 | ,411 |
| | | Hayır | 224 | 167,42 | 37501 | | |
| | Sohbet Etmek | Evet | 46 | 164,67 | 7575 | 6478 | ,989 |
| | | Hayır | 282 | 164,47 | 46381 | | |
| | Mesleki Gelişim | Evet | 94 | 182,13 | 17120 | 9341 | ,032* |
| | | Hayır | 234 | 157,42 | 36836 | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Güncel Haber ve Gruplardan Haberdar Olmak | Evet | 203 | 163,31 | 33151 | 12445 | ,770 |
| | | Hayır | 125 | 166,44 | 20805 | | |
| Kaçınmacı Başa Çıkma | Paylaşımda Bulunmak | Evet | 101 | 149,78 | 15128 | 9977 | ,057 |
| | | Hayır | 227 | 171,05 | 38828 | | |
| | Arkadaşların Paylaşımlarını Takip Etmek | Evet | 104 | 160,79 | 16722 | 11262 | ,624 |
| | | Hayır | 224 | 166,22 | 37234 | | |
| | Sohbet Etmek | Evet | 46 | 143,45 | 6598 | 5517 | ,099 |
| | | Hayır | 282 | 167,93 | 47357 | | |
| | Mesleki Gelişim | Evet | 94 | 168,93 | 15879 | 10582 | ,586 |
| | | Hayır | 234 | 162,72 | 38077 | | |
| | Güncel Haber ve Gruplardan Haberdar Olmak | Evet | 203 | 163,93 | 33277 | 12571 | ,888 |
| | | Hayır | 125 | 165,43 | 20678 | | |

Tablo 30'da görüldüğü üzere, siber zorbalık tutum ölçeğinin alt boyutlarının sosyal ağları kullanım amaçları değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda siber zorbalık boyutlarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark Aktif Başa Çıkma ve Dışsal Kaynaklı Başa Çıkma boyutu için sosyal ağları kullanım amaçları değişkenlerinden Mesleki Gelişim değişkenine göre anlamlı bulunmuş ($p<,05$) diğer boyutların tüm değişkenleri için ise anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$). Bu durumda öğretmenlerin siber zorbalık tutumlarının Aktif Başa Çıkma ve Dışsal Kaynaklı Başa Çıkma boyutlarının mesleki gelişim değişkenine göre anlamlı bir fark gösterdiği görülmektedir.

**Tablo 31: Siber Zorbalık Tutum Ölçeği Boyutlarının Sosyal Ağlarda Geçirilen Süre Değişkenlerine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

| Siber Zorbalık Ölçeği Boyutları | Sosyal Ağlarda Geçirilen Süre | *n* | $x^2$ | *sd* | *p* |
|---|---|---|---|---|---|
| Aktif Başa Çıkma | 1 saatten az | 155 | 3,591 | ,76482 | ,309 |
| | 1-3 saat | 159 | | | |
| | 4-6 saat | 12 | | | |
| | 7 saat ve üzeri | 2 | | | |
| Dışsal Kaynaklı Başa Çıkma | 1 saatten az | 155 | 2,819 | ,73317 | ,420 |
| | 1-3 saat | 159 | | | |
| | 4-6 saat | 12 | | | |
| | 7 saat ve üzeri | 2 | | | |
| Kaçınmacı Başa Çıkma | 1 saatten az | 155 | 5,205 | ,99937 | ,157 |
| | 1-3 saat | 159 | | | |
| | 4-6 saat | 12 | | | |
| | 7 saat ve üzeri | 2 | | | |

Tablo 31'de görüldüğü üzere, siber zorbalık tutum ölçeğinin alt boyutlarının sosyal ağlarda geçirilen süre değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda ölçeğin boyutlarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark sosyal ağlarda geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p>,05). Bu durumda öğretmenlerin siber zorbalık tutumlarının alt boyutlarının sosyal ağlarda geçirilen süre değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir.

**Tablo 32: Siber Zorbalık Tutum Ölçeği Boyutlarının Çalışma Ortamındaki İletişim Yeterliliği Düzeyi Değişkenlerine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

| Siber Zorbalık Ölçeği Boyutları | Çalışma Ortamındaki İletişim Yeterliliği Düzeyi | *n* | $x^2$ | *sd* | *p* |
|---|---|---|---|---|---|
| Aktif Başa Çıkma | Evet | 283 | 1,224 | ,76482 | ,542 |
| | Hayır | 19 | | | |
| | Kararsız | 26 | | | |
| Dışsal Kaynaklı Başa Çıkma | Evet | 283 | ,678 | ,73317 | ,713 |
| | Hayır | 19 | | | |
| | Kararsız | 26 | | | |
| Kaçınmacı Başa Çıkma | Evet | 283 | 3,347 | ,99937 | ,188 |
| | Hayır | 19 | | | |
| | Kararsız | 26 | | | |
| | Toplam | 328 | | | |

Tablo 32'de görüldüğü üzere, siber zorbalık tutum ölçeğinin alt boyutlarının çalışma ortamındaki iletişim yeterliliği düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda ölçeğin boyutlarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark çalışma ortamındaki iletişim yeterliliği düzeyi değişkeni için istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p>,05). Bu durumda öğretmenlerin siber zorbalık tutumlarının alt boyutlarının çalışma ortamındaki iletişim yeterliliği düzeyi değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir.

**Tablo 33: Siber Zorbalık Tutum Ölçeği Boyutlarının Meslekte Geçirilen Çalışma Süresi Değişkenlerine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

| Siber Zorbalık Ölçeği Boyutları | Meslekte Geçirilen Çalışma Süresi | *n* | $x^2$ | *sd* | *p* |
|---|---|---|---|---|---|
| Aktif Başa Çıkma | 0-5 yıl | 42 | 5,798 | ,76482 | ,122 |
| | 6-10 yıl | 50 | | | |
| | 11-15 yıl | 61 | | | |
| | 16 yıl üzeri | 175 | | | |
| Dışsal Kaynaklı Başa Çıkma | 0-5 yıl | 42 | 2,806 | ,73317 | ,423 |
| | 6-10 yıl | 50 | | | |
| | 11-15 yıl | 61 | | | |
| | 16 yıl üzeri | 175 | | | |
| Kaçınmacı Başa Çıkma | 0-5 yıl | 42 | 8,080 | ,99937 | ,044* |
| | 6-10 yıl | 50 | | | |
| | 11-15 yıl | 61 | | | |
| | 16 yıl üzeri | 175 | | | |
| | Toplam | 328 | | | |

Tablo 33'de görüldüğü üzere, siber zorbalık ölçeğinin alt boyutlarının meslekte geçirilen çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda ölçeğin boyutlarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark meslekte geçirilen çalışma süresi değişkenine göre Kaçınmacı Başa Çıkma Boyutu istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş ($p<,05$) diğer boyutlar için ise anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$). Bu durumda öğretmenlerin siber zorbalık tutumlarının alt boyutlarının meslekte geçirilen çalışma süresi değişkenine göre Kaçınmacı Başa Çıkma boyutunun anlamlı fark gösterdiği görülmektedir.

### 4.6. Örgütsel Dışlanma ve Siber Zorbalık Ölçeğinin Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde örgütsel dışlanma tutum ölçeğinin alt boyutlarının siber zorbalık tutum ölçeğinin alt boyutları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak üzere Pearson Çarpım Moment Korelasyon analizi uygulanmıştır. Örgütsel dışlanma tutum ölçeğinin alt boyutları ile siber zorbalık tutum ölçeğinin alt boyutları arasındaki ilişki sonucu elde edilen bulgulara Tablo 34'de yer verilmektedir.

**Tablo 34: Örgütsel Dışlanma İle Siber Zorbalık Tutum Ölçeği Boyutlarının Arasındaki İlişki**

| Örgütsel Dışlanma Ölçeği Boyutları | Siber Zorbalık Ölçeği Boyutları | $r$ | $p$ | $n$ |
|---|---|---|---|---|
| Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma | Aktif Başa Çıkma | -,060 | ,281 | 328 |
| | Dışsal Kaynaklı Başa Çıkma | -,033 | ,556 | 328 |
| | Kaçınmacı Başa Çıkma | -,076 | ,171 | 328 |
| Performansı Düşüren Etkenler | Aktif Başa Çıkma | -,017 | ,761 | 328 |
| | Dışsal Kaynaklı Başa Çıkma | -,035 | ,533 | 328 |
| | Kaçınmacı Başa Çıkma | -,034 | ,540 | 328 |
| Okula Karşı Olumsuz Tutum | Aktif Başa Çıkma | -,183 | ,001* | 328 |
| | Dışsal Kaynaklı Başa Çıkma | -,122 | ,027* | 328 |
| | Kaçınmacı Başa Çıkma | -,108 | ,051 | 328 |
| Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı | Aktif Başa Çıkma | ,438 | ,000* | 328 |
| | Dışsal Kaynaklı Başa Çıkma | ,358 | ,000* | 328 |
| | Kaçınmacı Başa Çıkma | ,223 | ,000* | 328 |

Tablo 34'de örgütsel dışlanma tutum ölçeğinin alt boyutları ile siber zorbalık tutum ölçeğinin alt boyutları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak üzere Pearson Çarpım Moment Korelasyon analizi sonucunda örgütsel dışlanma tutum ölçeğinin alt boyutlarından Okula Karşı Olumsuz Tutum Boyutu ile siber zorbalık ölçeğinin Aktif Başa Çıkma ve Dışsal Kaynaklı Başa Çıkma boyutları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca örgütsel dışlanma ölçeğinin alt boyutlarından Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı boyutu ile siber zorbalık tutum ölçeğinin tüm boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

# BÖLÜM V

# SONUÇ VE ÖNERİLER

## 5.1. Sonuçlar

### 5.1.1. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine İlişkin Sonuçları

Öğretmenlerin örgütsel dışlanma tutumları ölçeği sıralamalar ortalamalarının yaşları değişkenine göre yaş grupları sıralamalar ortalamalarının arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu durumda öğretmenlerin örgütsel dışlanma tutumları ile yaşları arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir.

Öğretmenlerin siber zorbalık tutumları ölçeği sıralamalar ortalamalarının yaşları değişkenine göre yaş grupları sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu durumda öğretmenlerin siber zorbalık tutumları ile yaşları arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir.

Ayrıca ölçeklerin alt boyutlarına yönelik incelemelerde, öğretmenlerin örgütsel dışlanma tutumları ölçeği alt boyutları ile siber zorbalık tutumları ölçeği alt boyutlarının yaş değişkenine göre sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

### 5.1.2. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine İlişkin Sonuçları

Öğretmenlerin örgütsel dışlanma tutumları ölçeği sıralamalar ortalamalarının cinsiyetleri değişkenine göre cinsiyet grupları sıralamalar ortalamalarının arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu durumda öğretmenlerin örgütsel dışlanma tutumları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir.

Öğretmenlerin siber zorbalık tutumları ölçeği sıralamalar ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre cinsiyet grupları sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu durumda öğretmenlerin siber zorbalık tutumları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir.

Ayrıca ölçeklerin alt boyutlarına yönelik incelemelerde, öğretmenlerin örgütsel dışlanma tutumları ölçeği alt boyutlarından Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma ve Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı boyutunun cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark gösterdiği görülmektedir. Öğretmenlerin siber zorbalık tutumlarının alt boyutlarının ise cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir.

### 5.1.3. Öğretmenlerin Sosyal Ağları Kullanım Amaçları Değişkenine İlişkin Sonuçları

Öğretmenlerin örgütsel dışlanma tutumları ölçeği sıralamalar ortalamalarının sosyal ağ kullanım amaçları değişkenine göre sosyal ağları kullanım amaçları gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark tüm yanıtlar için istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu durumda öğretmenlerin örgütsel dışlanma tutumları ile sosyal ağları kullanım amaçları arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir.

Öğretmenlerin siber zorbalık tutumları ölçeği sıralamalar ortalamalarının sosyal ağ kullanım amaçları değişkenine göre sosyal ağları kullanım amaçları gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark tüm yanıtlar için istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>,05$). Bu durumda öğretmenlerin siber zorbalık tutumları ile sosyal ağları kullanım amaçları arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir.

Ayrıca ölçeklerin alt boyutlarına yönelik incelemelerde, öğretmenlerin örgütsel dışlanma tutumları ölçeği alt boyutlarından Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma, Okula Karşı Olumsuz Tutum ve Çalışanların Kararları ve Uygulamalara Katılımı boyutu için sosyal ağları kullanım amaçları değişkenlerinden Mesleki Gelişim değişkenine göre anlamlı bulunmuş diğer boyutların tüm değişkenleri için ise anlamlı bulunmamıştır. Öğretmenlerin örgütsel dışlanma tutumlarının Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma, Okula Karşı Olumsuz Tutum, Çalışanların Kararları ve Uygulamalara Katılımı boyutlarının mesleki gelişim değişkenine göre anlamlı bir fark gösterdiği görülmektedir.

Öğretmenlerin siber zorbalık tutumlarının alt boyutlarından Aktif Başa Çıkma ve Dışsal Kaynaklı Başa Çıkma boyutlarının sıralamalar ortalamaları sosyal ağları kullanım amaçları değişkenlerinden Mesleki Gelişim değişkenine göre anlamlı bulunmuş diğer boyutların tüm değişkenleri için ise anlamlı bulunmamıştır. Bu durumda öğretmenlerin siber zorbalık tutumlarının Aktif Başa Çıkma ve Dışsal Kaynaklı Başa Çıkma boyutlarının mesleki gelişim değişkenine göre anlamlı bir fark gösterdiği görülmektedir.

### 5.1.4. Öğretmenlerin Sosyal Ağlarda Geçirilen Süre Değişkenine İlişkin Sonuçları

Öğretmenlerin örgütsel dışlanma tutumları ölçeği sıralamalar ortalamalarının sosyal ağlarda geçirdiği süre değişkenlerinin sıralamaları ortalamalarına göre arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu durumda öğretmenlerin örgütsel dışlanma tutumları ile sosyal ağlarda geçirilen süre arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir.

Öğretmenlerin siber zorbalık tutumları ölçeği sıralamalar ortalamalarının sosyal ağlarda geçirilen sürenin gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu durumda öğretmenlerin siber zorbalık tutumları ile sosyal ağlarda geçirilen süre arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir.

Ayrıca ölçeklerin alt boyutlarına yönelik incelemelerde, öğretmenlerin örgütsel dışlanma tutumları ölçeği alt boyutları ile siber zorbalık tutumları ölçeği alt boyutlarının sosyal ağlarda geçirilen süre değişkenine göre sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

### 5.1.5. Öğretmenlerin Çalışma Ortamındaki İletişim Yeterliliği Düzeyi Değişkenine İlişkin Sonuçları

Öğretmenlerin örgütsel dışlanma tutumları ölçeği sıralamalar ortalamalarının çalışma ortamındaki iletişim yeterliliği düzeyi değişkenine göre sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Bu durumda öğretmenlerin örgütsel dışlanma tutumları ile çalışma ortamındaki iletişim yeterliliği düzeyi arasında anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin siber zorbalık tutumları ölçeği sıralamalar ortalamalarının çalışma ortamındaki iletişim yeterliliği düzeyi değişkenine göre sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu durumda öğretmenlerin siber zorbalık tutumları ile çalışma ortamındaki iletişim yeterliliği düzeyi arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir.

Ayrıca ölçeklerin alt boyutlarına yönelik incelemelerde, öğretmenlerin örgütsel dışlanma tutum ölçeğinin alt boyutlarının çalışma ortamındaki iletişim yeterliliği düzeyi değişkenine göre Çalıştığı Kurumdan (Duyuşsal, Davranışsal) Uzaklaşma, Okula Karşı Olumsuz Tutum, Performansı Düşüren Etkenler ve Çalışanların Kararları ve Uygulamalara Katılımı boyutu olmak üzere tüm boyutlar için istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu durumda öğretmenlerin örgütsel dışlanma tutumlarının tüm alt boyutlarının çalışma ortamındaki iletişim yeterliliği düzeyi değişkenine göre anlamlı bir fark gösterdiği görülmektedir. Öğretmenlerin siber zorbalık tutumları ölçeği boyutlarının sıralamalar ortalamalarının çalışma ortamındaki iletişim yeterliliği düzeyi değişkenine göre çalışma ortamındaki iletişim yeterliliği düzeyi gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Bu durumda öğretmenlerin siber zorbalık tutumlarının tüm alt boyutlarının çalışma ortamındaki iletişim yeterliliği düzeyi değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir.

### 5.1.6. Öğretmenlerin Meslekte Geçirilen Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Sonuçları

Öğretmenlerin örgütsel dışlanma tutumları ölçeği sıralamalar ortalamalarının meslekte geçirilen çalışma süresi değişkenine göre sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu durumda öğretmenlerin örgütsel dışlanma tutumları ile meslekte geçirilen çalışma süresi arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir.

Öğretmenlerin siber zorbalık tutumları ölçeği sıralamalar ortalamalarının meslekte geçirilen çalışma süresi değişkenine göre sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu durumda öğretmenlerin siber zorbalık tutumları ile meslekte geçirilen çalışma süresi arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir.

Ayrıca ölçeklerin alt boyutlarına yönelik incelemelerde, öğretmenlerin örgütsel dışlanma tutumları ölçeği alt boyutlarının sıralamalar ortalamaları meslekte geçirilen çalışma süresi değişkenine göre ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu durumda öğretmenlerin örgütsel dışlanma tutumlarının tüm alt boyutlarının meslekte geçirilen süre değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir.

Öğretmenlerin siber zorbalık tutum ölçeğinin alt boyutlarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark meslekte geçirilen çalışma süresi değişkenine göre Kaçınmacı Başa Çıkma Boyutu istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş diğer boyutlar için ise anlamlı bulunmamıştır.

Bu durumda öğretmenlerin siber zorbalık tutumlarının alt boyutlarının meslekte geçirilen çalışma süresi değişkenine göre Kaçınmacı Başa Çıkma boyutunun anlamlı fark gösterdiği görülmektedir.

### 5.1.7. Öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma ile Siber Zorbalık Tutumları Arasındaki İlişkiye Ait Sonuçları

Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan öğretmenler tarafından yanıtlanan örgütsel dışlanma tutum ölçeğinden alınan puanların ortalaması ile siber zorbalık tutum ölçeği puanlarının ortalaması arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan Spearman's kolerasyon sonucunda puanlar arasında istatistiksel açıdan negatif yönde çok düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Örgütsel dışlanma tutum ölçeğinin alt boyutları ile siber zorbalık tutum ölçeğinin alt boyutları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak üzere Pearson Çarpım Moment Korelasyon analizi sonucunda örgütsel dışlanma tutum ölçeğinin alt boyutlarından Okula Karşı Olumsuz Tutum Boyutu ile siber zorbalık ölçeğinin Aktif Başa Çıkma ve Dışsal Kaynaklı Başa Çıkma boyutları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca örgütsel dışlanma ölçeğinin alt boyutlarından Çalışanların Kararları Uygulamalara Katılımı boyutu ile siber zorbalık tutum ölçeğinin Aktif Başa Çıkma, Dışsal Kaynaklı Başa Çıkma ve Kaçınmacı Başa Çıkma boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

## 5.2. Öneriler

1) Eğitim örgütlerinde iletişimi ve grup etkinliklerini, organizasyonu destekleyici faaliyetler arttırılabilir.

2) Siber zorbalığın eğitim örgütlerinin iklimi ve üzerindeki olumsuz etkileri ile ilgili farkındalık ve çözüm önerilerine yönelik bilgilendirilmeler yapılabilir, toplantılar düzenlenebilir.

3) Eğitim örgütlerinde örgütsel dışlanmanın ciddiyetini değerlendirmek için önleyici bilgilendirme programları hazırlayabilir ve olumsuz sonuçları hakkında bilgilendirilmeler ve faaliyetler yapılabilir.

4) Öğretmenlerimizin motivasyonunu ve çalışma ortamı içerisindeki iletişimini destekleyici faaliyetler yapılabilir.

5) Öğretmenlerimize siber zorbalıkla ilgili farkındalık eğitimleri ile çalışma ortamı içerisindeki iletişimini engelleyici, kısıtlayıcı ve bunun olumsuz sonuçlarından koruyucu ve önleyici hizmet içi eğitimler yapılabilir.

# KAYNAKÇA


Abaslı, K. (2018). Örgütsel Dışlanma, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Sinizm İlişkisine Yönelik Öğretmen Görüşleri. *Doktora Tezi*, 1-165.

Akca, E., Sayımer, İ., Salı, J., ve Başak, B. (2014). Okulda Siber Zorbalığın Nedenleri, Türleri ve Medya Okuryazarlığı Eğitiminin Önleyici Çalışmalardaki Yeri. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi (EJOIR), 2*(Özel Sayı), 17-28.

Aksaray, S. (2011). Siber Zorbalık. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 20*(2), 405-432.

Aktan, E., ve Çakmak, V. (2015). Halkla İlişkiler Öğrencilerinin Sosyal Medyadaki Siber Zorbalık Duyarlılıklarını Ölçmeye İlişkin Bir Araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi, 3*(2), 163.

Alparslan, A. M. (2010). Örgütsel Sessizlik İklimi ve İşgören Sessizlik Davranışları Arasındaki Etkileşim: Mehmet Akif Ersoy Öğretim Elemanları Üzerinde Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, 3-4.

Altundağ, Y., ve Ayas, T. (2018). Öğretmenler için Sanal Zorbalıkla Başa Çıkma Stratejileri Ölçeği: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi, 19*(1), 84-92.

Artar, M., Adıgüzel, Z., ve Erdil, O. (2017). Psikolojik Sözleşme İhlali ve Örgütsel Dışlanmanın, İş Tatmini Üzerindeki ve Örgütsel Adaletin Ara Değişken Etkisinin İncelenmesi. *Research Journal of Business and Management, 4*(4), 514-524.

Atıcı Türkeli, H. (2015). Mobing ve Mobingin Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*, 96.

Aytaç, Ö. (2014). Örgütler: Sosyolojik Bir Perspektif. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 14*(1), 191.

Bakioğlu, A., ve Korumaz, M. (2014). Öğretmelerin Okulda Yalnızlıklarının Kariyer Evrelerine Göre İncelenmesi. *Eğitim Bilimleri Dergisi, 39*(39), 47-48.

Baran, B., Keskin, E., ve Genç, Ş. (2014). Öğretmen Adaylarının Facebook'ta Zorbalık Yapma ve Zorbalığa Maruz Kalma Durumlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Journal of Instructional Technologies & Teacher Education, 3*(1), 40-41.

Baştak, G., ve Altınova, H. (2015). Lise Öğrencilerinde Yaratıcı Drama Yöntemiyle Siber Zorbalık Hakkında Duyarlılık Oluşturma. *Yaratıcı Drama Dergisi, 10*(1), 93.

Batmaz, M., ve Ayas, T. (2013). İlköğretim İkinci Kademedeki Öğrencilerin Psikolojik Belirtilere Göre Sanal Zorbalık Düzeylerinin Yordanması. *Sakarya University Journal of Education, 3*(1), 43-53.

Burnukara, P., ve Uçanok, Z. (2012). Okul Ortamı ve Sanal Ortamda Meydana Gelen Akran Zorbalığı Ne Ölçüde Örtüşüyor? *Türk Psikoloji Dergisi, 27*(69), 81-96.

Cemaloğlu, N. (2007). Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma. *Ahmet Yesevi Üniversitesi Mütevelli Heyet Başkanlığı*(42), 112.

Cicioğlu, M. (2014). Öğrencilerin Problemli İnternet Kullanımı ve Siber Zorbalık Davranışlarına İlişkin Görüşleri. *Yüksek Lisans Tezi*, 37-38.

Cılga, İ. (2011). Öğrencilerin İlişkilerinde Yaşadıkları Sosyal Baskı ve Kontrolle İlgili Güçlükler Araştırması. *Toplum ve Sosyal Hizmet, 22*(1), 7-9.

Coyne, I., Farley, S., Axtell, C., Sprigg, C., Best, L., & Kwok, O. (2017). Understanding the relationship between experiencing workplace cyberbullying, employee mental strain and job satisfaction: A dysempowerment approach. *The International Journal of Human Resource Management 28(7),*, 945-972.

Çakartaş, G. (2011, Aralık). *Yakın Doğu Üniversitesi*. Nisan 17, 2019 tarihinde Yakın Doğu Üniversitesi: http://docs.neu.edu.tr/library/6258762704/TEZ_LAST%20g%C3%A7e.pdf adresinden alındı

Çakmakçı, N. (2018, Ocak 5). *Hürriyet*. Eylül 13, 2018 tarihinde http://www.hurriyet.com.tr/egitim/ogretmenlerin-yarisi-siber-zorbalik-magduru-40700216 adresinden alındı

Çayırdağ, N. (2006). İlköğretim 7. ve 8. Sınıf Öğrencilerinin Okul Kültürünü Algılayışları İle Zorbalık Eğilimleri ve Zorbalıkla Başetme Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*, 38.

Çelik, C., ve Koşar, A. (2015). Örgüt Kültürü ve İşyerinde Dışlanma Arasındaki İlişki Mersin Üniversitesi Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 24*(2), 47-62.

Çelik, G. (2014). İlkokul ve Ortaokullarda Çalışan Öğretmen ve Yöneticilerin Örgüt Kültürüne İlişkin Algılarının Örgütsel Değişmeyle İlişkisi (İzmir İli Örneği). *Yüksek Lisans Tezi*, 6.

Çelikkaleli, Ö., Balcı, A., Çapri, B., ve Büte, M. (2009). İlköğretim Öğretmenlerinin İstenmeyen Öğrenci Davranışlarının Nedenleri Üzerine Görüşleri. *İlköğretim Online Dergisi, 8*(3), 629.

Çetinkaya, B. (2010). İlköğretim İkinci Kademe Öğrencilerinde Siberzorbalık Yaygınlığı. *Yüksek Lisans Tezi*, 33-34.

Çiçek Sağlam, A. (2013, Mart). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi.* Eylül Salı, 2019 tarihinde https://docplayer.biz.tr/3276684-Turk-egitim-sistemi-ve-okul-yonetimi-editor-aycan-cicek-saglam.html adresinden alındı

Dalmaç Polat, Z., ve Bayraktar, S. (2016). Ergenlerde Siber Zorbalık ve Siber Mağduriyet ile İlişkili Değişkenlerin İncelenmesi. *Mediterranean Journal of Humanities, 6*(1), 116.

Damar, M., ve Gökşen, Y. (2018). Akademik Yaşantıda Sanal Tehditler Ve Vakalar Üzerine Bir Analiz. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 10*(24), 331-332.

Demir, H., ve Okan, T. (2009). Teknoloji, Örgüt Yapısı ve Performans Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi, 10*(1), 60.

Demirel, Y. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(15), 123.

Demirel, Y., ve Seçkin, Z. (2009). Tükenmişlik ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkinin Kavramsal Boyutu. *Tisk Akademi, 4*(8), 153.

Dikmen, M., ve Çağlar, A. (2017). Öğretmen Adaylarının Bilgisayar Kullanımına İlişkin Öz-Yeterlilik Algısı İle Siber Zorbalık Duyarlılığı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(31), 262.

Dilber, F. (2014). Kitle İletişim Araçları ve Suç Olgusu. *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 16*(Özel Sayı I), 60-66.

Doğan, B., ve Altunoğlu, E. (2014). Bilgi Yönetimi, Örgüt Kültürü, Örgüt Yapısı ve Performans İlişkileri: Sivil Toplum Kuruluşları Üzerine Bir İnceleme. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7*(3), 45.

Dönmez, H. (2018). Tekirdağ'da Görev Yapan Öğretmenleri Örgütsel Dışlanma Düzeyi. *Yüksek Lisans*, 37-42.

Duman, Ş., Paşamehmetoğlu, A., ve Poyraz, A. (2013). Örgütsel Kimlik Algısı, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi Yönelik Bir Araştırma. *Journal of Business Economics and Political Science, 2*(4), 76-77.

Erdemli, Ö., ve Kurum, G. (2019). Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin Gözünden Okulda Dışlanma: Nedenleri ve Sonuçları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1-20.

Erdur-Baker, Ö., ve Kavşut, F. (2007). Akran Zorbalığının Yeni Yüzü: Siber Zorbalık . *Eurasian Journal of Educational Research*, 31-42.

Eren Gümüştekin, G., ve Öztemiz, B. (2005). Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14*(1), 271-288.

Gezgin, D., ve Çuhadar, C. (2012). Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümü Öğrencilerinin Siber Zorbalığa İlişkin Duyarlılık Düzeylerinin İncelenmesi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi Uluslararası E-Dergi, 2*(2), 94-100.

Güzel, M. (2006). Küreselleşme, İnternet ve Gençlik Kültürü. *Küresel İletişim Dergisi*(1), 14.

Halis, M., ve Demirel, Y. (2016). Sosyal Desteğin Örgütsel Soyutlanma (Dışlanma) Üzerine Etkisi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*(11), 331-332.

Horzum, M., ve Ayas, T. (2014). Orta Öğretim Öğrencilerin Psikolojik Belirtilere Göre Sanal Zorba ve Sanal Mağdur Düzeylerinin Yordanması. *Online Journal Of Technology Addiction & Cyberbullying, 1*(2), 23.

İşginöz, R., ve Bülbül, T. (2012). Okulda Diyalog: Okul Yönetiminin Rolü. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 2*(1), 127.

Kağan, M., ve Ciminli, A. (2016). Ergenlerde Sanal Zorbalik Ve Mağduriyetin Empati İle İlişkisinin İncelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 18*(2), 1141.

Kahveci, G., ve Demirtaş, Z. (2013). Öğretmenler İçin Örgütsel Sessizlik Ölçeği Geliştirme Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 12*(43), 169-170.

Kalkan, A. (2011). Kişisel Tutum, Öznel Norm ve Algılanan Davranış Kontrolünün Girişimcilik Niyeti Üzerinde Etkisi:Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(14), 193-195.

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

Karakulakoğlu, S. E. (2012). Sosyal Medyanın Karanlık Yüzü. *The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication, 2*(4), 33.

Keklik, B., Saygın, T., ve Kara, N. O. (2013). Akademik Camianın Çirkin Ördek Yavruları ÖYP'lilerde Örgütsel Dışlanma (Ostracism) Kavramının İncelenmesi. *Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, 351-352.

Kestel, M., ve Akbıyık, C. (2016). Siber Zorbalığın Öğrencilerin Akademik, Sosyal ve Duygusal Durumları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 12*(3), 856.

Kılıç, B. (2018). İşyerinde Yalnızlık ve İşyerinde Dışlanma Sarmalında Presenteeism: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, 1-116.

Konuk, M. (2006). İşletmelerde Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Önemi Konya Şeker Fabrikasında Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*, 11.

Korkmaz, A. (2016). Siber Zorbalık Davranışları Sergileme ve Siber Zorbalığa Maruz Kalma Durumlarının Karşılaştırılması. *Trt Akademi Dergisi, 1*(2), 623-624.

Kowalski, M., Toth, A., & Morgan, M. (2017). Bullying and cyberbullying in adulthood and the workplace. *The Journal of Social Psychology 6*, 1–18.

Köse, S., Çakan, S., ve Terzi, D. (2018). Örgütsel Adaletsizliğin Örgütsel Dışlanmaya Etkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Aracı Rolü. *Sakarya Üniversitesi İşletme Bilimi Dergisi*, *6*(1), 249.

Krejcie, R., & Morgan, D. (1970). Determining Sample Size For Research Activities. *Educational And Psychological Measurement*, 607-610.

Kumral, T. (2017). İşyeri Nezaketsizliği ve Örgütsel Sessizlik İlişkisinde Örgütsel Dışlanmanın Aracı Rolü. *Yüksek Lisans Tezi*, 1-114.

Küçük, S. (2016). Siber Zorbalık Ölçeği Türkçe Uyarlaması. *Yüksek Lisans Tezi*, 1-103.

Memduoğlu, H., ve Zengin , M. (2011). İlköğretim Okullarında Örgütsel Güvene İlişkin Öğretmen Görüşleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 8*(1), 211-214.

Mercan, N. (2015). Ajzen'in Planlanmış Davranış Teorisi Bağlamında Whistleblowing (Bilgi İfşası). *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 7*(2), 2-6.

Metin, K. (2017). Ortaokul Öğretmenlerinin Siber zorbalık Yaşama Düzeyleri ve Siber Zorbalıkla Başa Çıkma Stratejileri. *Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi, 4*(2), 33-49.

Metin, K. (2017). Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Siber Zorbalık Yaşama Düzeyleri ve Siber Zorbalıkla Başa Çıkma Stratejilerinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*, 16.

Milliyet. (2012, Ocak 16). *Milliyet.* Ocak 16, 2019 tarihinde Milliyet: http://www.milliyet.com.tr/sanal-zorbalik-olum-getirdi-/dunya/haberdetay/16.01.2012/1489583/default.htm adresinden alındı

Mimaroğlu, H., ve Özgen, H. (2008). Örgütlerde Güncel Bir Sorun: "Mobbing". *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 8*(15), 202-213.

Mostafiz, A. (2015). From inclusion to exclusion? The case of ex-workers of. *Thesis*, 1-45.

Ocak, S. (2008). Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing)'e İlişkin Algıları. *Yüksek Lisans Tezi*, 16.

Okan Erden, İ. (2015). Lise Öğrencilerinin Siber Zorbalık Davranışlarına İlişkin Okul Yöneticilerinin Görüşleri. *Yüksek Lisans Tezi*, 17-21.

Özdaş, F., ve Akpınar, B. (2018). Ortaokullarda İstenmeyen Öğrenci Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Değerlendirilmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 17*(68), 1489-1501.

Özel, S. (2014). *Zorbalığın Yeni Formu: Siber Zorbalık. PANORAMA Khas(13)* http://panorama.khas.edu.tr/uploads/pdf/zorbaligin-yeni-formu-siber-zorbalik.pdf adresinden alınmıştır

Öztürk, N., ve Şahin, S. (2017). Eğitim Örgütlerinde Örgüt Kültürü ve Öğretmen Liderliği: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü. *İlköğretim Online Dergisi, 16*(4), 1451.

Peker, A. (2015). Ortaokul Öğrencilerinin Siber Zorbalık Statülerini Yordayan Risk Faktörlerinin İncelenmesi. *Eğitim ve Bilim Dergisi, 40*(141), 58.

Peker, A., ve İskender, M. (2015). İnsani Değerler Yönelimli Psiko-Eğitim Programının Siber Zorbalık Üzerindeki Etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19*(1), 11-22.

Peker, A., Eroğlu, Y., ve Ada, Ş. (2012). Ergenlerde Siber Zorbalığın ve Mağduriyetin Yordayıcılarının İncelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 12*(2), 188.

Privitera, C., & Campbell, M. (2009). Cyberbullying: The new face of workplace bullying? *Cyber Psychology & Behavior 12(4)*, 395-400.

Sağır, T., ve Oğuz, E. (2012). Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences, 9*(2), 1094-1106.

Salı, J., Başak, B., ve Akca, E. (2015). Türkiye'de Ortaokul Öğrencileri Arasında Siber Zorbalık. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 5*(2), 109.

Sayımer, İ., ve Akca, E. (2017). Siber Zorbalık Kavramı, Türleri ve İlişkili Olduğu Faktörler: Mevcut Araştırmalar Üzerinden Bir Değerlendirme. *AJIT-e: Online Academic Journal of Information Technology, 8*(30), 5-9.

Serin, H. (2012). Ergenlerde Siber Zorbalık / Siber Mağduriyet Yaşantıları ve Bu Davranışlara İlişkin Öğretmen ve Eğitim Yöneticilerinin Görüşleri. *Doktora Tezi*, 1-148.

Soybalı, H., ve Pelit, O. (2018). Örgütsel Dışlanmanın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi:Afyonkarahisar'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 20*(3), 225-249.

Sönmezay, H. (2010). Lise Öğrencilerinde Zorbalığın İletişim Becerileri ve Algılanan Sosyal Destek İle İlişkisinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*, 29-30.

Şahin, F. (2011). İşe Devamsızlığın Nedenleri, Sonuçları ve Örgütler İçin Önemi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4*(1), 25-26.

Şahin, M., Sarı, S., Özer, Ö., ve Er, S. (2010). Lise Öğrencilerinin Siber Zorba Davranışlarda Bulunma ve Maruz Kalma Durumlarına İlişkin Görüşleri. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*(21), 258-268.

Şahin, T. (2009). *Sosyal Dışlanma ve Yoksulluk İlişkisi*. Eylül Salı, 2019 tarihinde https://docplayer.biz.tr/5900543-Sosyal-dislanma-ve-yoksulluk-iliskisi.html adresinden alındı

Tamer, N., ve Vatanartıran, S. (2015). Ergenlerin Teknolojik Zorbalık Farkındalığı Eğitimine Yönelik Bir Pilot Uygulama. *Milli Eğitim Dergisi, 45*(207), 40-41.

Terzi, Ç. (2011). Türk Eğitim Sistemi'nde Okulların Örgüt ve Yönetim Yapısı ile Yapılandırmacı Eğitim Yaklaşımı Arasındaki İlişkinin Çözümlenmesi. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 1*(1), 75.

Topateş, H. (2009). Araçsallaştırılmış Bir Kavram Olarak Sosyal Dışlanma. *Çalışma ve Toplum Dergisi*(23), 122.

Totan, T., ve Kabakçı, Ö. (2010). İlköğretim İkinci Kademe Öğrencilerinde Sosyal Duygusal Öğrenme Becerilerinin Zorbalığı Yordama Gücü. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 23*(2), 590-591.

Tuik. (2018, Ağustos Cuma). *Türkiye İstatistik Kurumu*. Nisan Salı, 2019 tarihinde http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27819 adresinden alındı

Uluçay, D., ve Melek, G. (2017). Türkiye'deki Okullarda Siber Zorbalık: Bir Literatür Değerlendirmesi. *AJIT-e: Online Academic Journal of Information Technology, 8*(30), 92-102.

Ümmetler İlhan, A. (2016). OrtaÖğretim öğrencilerinin Siber zorbalık ve İnternet Saldırganlık Düzeyleri İle Sosyal Medyaya İlişkin Tutumlarının İncelenmesi (Çekmeköy Örneği). *Yüksek Lisans Tezi*, 12-15.

Vranjes, I., Baillien, E., Vandebosch, H., Erreygers, S., & De Witte, H. (2017). The dark side of working online: Towards a definition and an emotion reaction model of workplace cyberbullying. *Computers in Human Behavior 69*, 324-334.

Yaman, E., Karakülah, D., ve Dilmaç, B. (2013). İlköğretim İkinci Kademe Öğrencilerinin Değerlerini Yordayan İki Önemli Değişken: Siber Zorbalık Eğilimleri ve Okul Kültürü Arasındaki İlişki. *Değerler Eğitimi Dergisi, 11*(26), 326.

Yarmacı, N. (2018). İşgörenlerin Örgütsel Dışlanma Algılarının Örgütsel Sessizlik ve Olumsuz Durumları Bildirme Eğilimlerine Etkisi: Otel İşletmeleri Örneği. *Doktora Tezi*, 25-26.

Yıldız, H., ve Develi, A. (2018). Çalışanların Yalan Söyleme Eğiliminin Bir Öncülü Olarak Örgütsel Dışlanma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6*(18), 142.

Yılmaz , E., ve Sünbül, A. (2008). Okulların Örgütsel Yaratıcılıklarının Öğretmenlerin Yabancılaşma Eğilimleri Açısından İncelenmesi. *2nd International Congress On Enterpreneurship* (s. 1-2). Kyrgyzstan-Turkey Manas University: 7-10 Mayıs, Bişkek-Kyrgyzstan.

Zayimoğlu Öztürk, F. (2011). Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin ve Öğretmen Adaylarının İlköğretim Sosyal Bilgiler Dersi Öğretim Programlarında Yer Alan Öğrenme Alanlarına İlişkin Özyeterlilik Düzeylerinin İncelenmesi. *Doktora Tezi*, 15.

Zhao, H., Xia, Q., He, P., Sheard, G., & Wan, P. (2016). Workplace Ostracism And Knowledge Hiding In Service Organizations. *International Journal of Hospitality Management*,(59), 84-94.

## EK A. Anket

Sayın Katılımcı,

Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans programındaki "Eğitim Örgütlerinde Siber zorbalık ile Örgütsel Dışlanma Arasındaki İlişki" başlıklı tez çalışmamın zorunlu bir aşaması olan bu araştırma için sizin görüşlerinize ihtiyaç duyulmuştur. Bu anket formu bireyleri veya kurumları tek tek değil genel bir değerlendirme yapmak için hazırlanmıştır. Vereceğiniz cevaplar yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Elde edilen cevaplar gizli tutulacak ve bilimsel amaçlar için kullanılacağından tüm soruları içtenlikle yanıtlamanız beklenmektedir. Bu soruları yanıtlarken sizin durumunuz için en uygun olan seçeneğin karşısındaki □ içine + işareti koyunuz.

Göstereceğiniz ilgi ve tüm yardımlarınız için teşekkür ederim. Saygılarımla,

Tuğrul ÖZ
Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü Öğrencisi

1) Yaşınız?
   - □ a) 18-25 yaş arası
   - □ b) 26-33 yaş arası
   - □ c) 34-41 yaş arası
   - □ d) 42 yaş ve üzeri

2) Cinsiyetiniz?
   - □ a) Bayan
   - □ b) Bay

3) Sosyal Ağları (Facebook, Twitter, Whatsapp, Tumblr vb.) kullanım amaçlarınız?
   - □ a) Paylaşımda bulunmak (video, fotoğraf, vs.)
   - □ b) Arkadaşlarımın paylaşımlarını takip etmek
   - □ c) Sohbet Etmek
   - □ d) Mesleki gelişimim için araştırma yapmak
   - □ e) Güncel haberleri ve grupları takip etmek

4) Sosyal Ağlarda günlük ne kadar süre geçiriyorsunuz?
   - □ a) 1 saatten az
   - □ b) 1-3 saat
   - □ c) 4-6 saat
   - □ d) 7 saat ve üzeri

5) Çalışma ortamındaki çalışma arkadaşlarınızla iletişiminiz yeterli düzeyde midir?
   - □ a) Evet
   - □ b) Hayır
   - □ c) Kararsızım

6) Meslekte geçirdiğiniz çalışma süresi?
   - □ a) 0-5 yıl
   - □ b) 6-10 yıl
   - □ c) 11-15 yıl
   - □ d) 16 yıl ve üzeri

## EK B. ÖRGÜTSEL DIŞLANMA ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki ifadeleri okuyarak, size uygunluk derecesine göre her ifadenin karşısında bulunan seçeneklerden yalnızca birinin içine ✕ koyarak içtenlikle cevaplayınız.

| | | Kesinlikle Katılmıyorum | Katılmıyorum | Kararsızım | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1) | Okul dışındaki çevreme zaman zaman işimden yakınırım. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 2) | Okul dışındaki çevremle zaman zaman okulumu eleştiririm. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 3) | Yapılması düşünülen şeyler genelde beni güldürür. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 4) | Toplantılarada yeni kararlar alınırken, arkadaşlarımla birbirimize alaycı bakışlar atarız. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 5) | Ne kadar çabalasam da görev yaptığım okulun ciddi bir başarı yakalayacağını düşünmüyorum. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 6) | Görev yaptığım okula karşı bağlılığımın zamanla azaldığını hissediyorum. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 7) | Tayin/ Atama dönemini çalıştığım okuldan kurtulmak için bir fırsat olarak görüyorum. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 8) | Görev yaptığım okulda, okulun gelişimi için anlamlı çok az çalışma yapılması okul yönetimine olan inancımı azaltmaktadır. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 9) | Okula bilimsel/ sosyal/ kültürel anlamdaki katkılarımın genelde takdir görmemesi beni mutsuz etmektedir. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 10 | Okul yöneticilerinin okul çalışanlarına saygı göstermemesi okula olan bağlılığımı zedelemektedir. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 11 | Yöneticimin, bir projede çalışıp çalışmamamı önemsememesi, performansımın düşmesine neden olur. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 12 | Görev yaptığım okulda, yapılması gerekli olanlardan çok gereksiz işlere öncelik verilmesi okuldaki performansımı olumsuz etkilemektedir. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 13 | Okul yöneticisinin, çalışanlara karşı hoşgörüsüz tutumları, yaptığım işe karşı tedirgin davranmamı sağlar. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 14 | Yöneticimin, okuldaki informal gruplardan bazılarına daha yakın olması okul yönetiminin yanlı davrandığına inanmama neden olur. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 15 | Okul yöneticisinin otoriter tutumu okulda patron-işçi yapılanmasına neden olmaktadır. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 16 | Görev yaptığım okulda birbirinden kopuk gruplar olması okulda çalışma azmimi kırmaktadır. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 17 | Görev yaptığım okulun başarılı olmasını önemsemem. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 18 | Çalıştığım okulu düşündüğümde kendimi çaresiz hissederim. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 19 | Çalıştığım okulu düşündüğümde sinirlerim. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 20 | Çalıştığım okulu düşündüğümde öfkelenirim. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 21 | Başkalarına işimi söylediğimde utanma duygusu hissederim. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 22 | Görev yaptığım okulda, kararlara katılmak benim için önemlidir. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 23 | Görev yaptığım okulda, okul yöneticisi çalışanların kararlara katılmasını önemser. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 24 | Görev yaptığım okulda, yöneticim eğitimin iyileştirilmesi için çalışanlarla işbirliği yapmayı önemser. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 25 | Okulun gelişimi için yaptığım işlerle gurur duyarım. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

## EK C. SİBER ZORBALIK ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki ifadeleri okuyarak, size uygunluk derecesine göre her ifadenin karşısında bulunan seçeneklerden yalnızca birinin içine ✕ koyarak içtenlikle cevaplayınız.

| | | Kesinlikler Katılmıyorum | Katılmıyorum | Kararsızım | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1) | Sanal zorbalıkla karşılaşıldığı an bilgisayarın/telefonun/tabletin kapatılması gerektiğini bilirim. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 2) | Sanal zorbalıkla karşılaşıldığı an bir daha bu araçların (bilgisayar, telefon, tablet vs.) kullanılmaması gerektiğini bilirim. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 3) | Sanal zorbadan gelen mesajların okunmadan silinmesi gerektiğini bilirim. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 4) | Bilgi iletişim araçları konusunda uzman birisinden destek alınması gerektiğini bilirim. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 5) | Sanal zorbalık yapan kişinin arkadaş listesinden çıkartılması gerektiğini bilirim. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 6) | Sanal ortamda kişisel bilgilerin herkes tarafından görülmemesi gerektiğini bilirim. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 7) | Sanal ortamdaki paylaşımlarda, başka yerlerde de kullanılma ihtimaline karşı dikkatli olunması gerektiğini bilirim. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 8) | Sanal zorbalık durumunun internet sitesi yöneticisine/şirketine bildirilmesi gerektiğini bilirim. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 9) | Bir internet sitesine üye olunduğunda özel/mahrem bilgilerinin verilmemesi gerektiğini bilirim. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 10) | Kullanılan şifrelerin en yakın arkadaşla bile paylaşılmaması gerektiğini bilirim. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 11) | İnternette güvenli olmayan alanlarda fazla gezinilmemesi gerektiğini bilirim. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 12) | Sanal zorbalıkla karşılaşıldığında psikolojik destek alınmasının iyi olacağını bilirim. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 13) | Mağdur öğrencilerin sanal zorbalıkla karşılaşmış kişilerle konuşabileceğini bilirim. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 14) | Sanal zorbalığın hukuki boyutlarını (yönetmelik ve ceza kanunundaki maddeler) bilirim. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 15) | Gerektiğinde okul yönetiminden yardım alınabileceğini bilirim. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 16) | Mağdur olunduğunda akranlarından destek alınabileceğini bilirim. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 17) | Ailenin sağduyulu/serinkanlı tepki vermesi için onların bilgilendirilmesi gerektiğini bilirim. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 18) | Sanal zorbalık durumunun/olayının aileyle paylaşılması gerektiğini bilirim. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

**Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin geliştirilmesi Hakkında**

o

oguz.ebru <oguz.ebru@gmail.com>
Cum 5.10.2018, 21:11
Siz

Merhaba
Kaynakça göstererek ölçeği kullanmanızda bir sakınca bulunmamaktadır. Kolay gelsin.

Samsung Galaxy akıllı telefonumdan gönderildi.

-------- Orijinal mesaj --------
Başlangıç tarihi: Tugrul Oz <tugrul_oz@hotmail.com>
Tarih: 05.10.2018 20:03 (GMT+03:00)
Alıcı: tuba.sagir@hotmail.com, oguz.ebru@gmail.com
Konu: Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin geliştirilmesi Hakkında

Merhabalar hocalarım,Yüksek Lisans tezimde kullanmak üzere ölçeğinizi inceledim ve izin verirseniz ölçeği yüksek lisans tezimde kullanmak istiyorum.
İlginize teşekkür eder.İyi çalışmalar dilerim.

## Öğretmenler için Sanal Zorbalıkla Başa Çıkma Stratejileri Ölçeği:

YA

yunus altundag <yunusaltundag14@hotmail.com>

Cum 5.10.2018, 23:11

Siz

Merhaba Tuğrul Bey

Ölçeği etik ilkelere ve atıf verme kurallarına bağlı kalarak kullanabilirsiniz. İyi çalışmalar dilerim.

Yunus ALTUNDAĞ
Araş. Gör. Dr./ Res. Assist. Dr.
Abant İzzet Baysal University
Faculty of Education
Department of Counseling Psychology and Guidance
Gölköy 14280 Bolu TURKEY

T.C.
EDİRNE VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 56569733-44-E.22149614 20/11/2018
Konu : Anket İzni

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 2017/25 sayılı Genelgesi
b) Trakya Üniversitesi Rektörlüğü'nün 09/11/2018 tarihli ve 130171 sayılı yazısı.

Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Tuğrul ÖZ'ün İl Milli Eğitim Müdürlüğümüze bağlı Edirne İl Merkezi ve İlçelerinde bulunan Resmi/Özel İlkokul/Ortaokul öğretmenlerine yönelik uygulamak istediği **"Eğitim Örgütlerinde Siber Zorbalık ve Örgütsel Dışlanma Arasındaki İlişki"** konulu tez çalışması kapsamında yer alan veri toplama araçları Anket Değerlendirme Komisyonu'nca incelenmiştir.

Makamınızca uygun görüldüğü takdirde, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Tuğrul ÖZ'e ait anket çalışmasının 31 Aralık 2018 tarihine kadar İl Milli Eğitim Müdürlüğümüze bağlı İl Merkezi ve İlçelerinde bulunan Resmi/Özel İlkokul/Ortaokul öğretmenlerine gönüllülük esasına dayanılarak, eğitim öğretimi aksatmamak kaydı ile okul müdürünün gözetim ve sorumluluğunda uygulanmasını olurlarınıza arz ederim.

Hakan CIRIT
İl Milli Eğitim Müdürü

O L U R
20/11/2018
Dr. Yusuf GÜLER
Vali a.
Vali Yardımcısı

http://edirne.meb.gov.tr/ Tel : (0284) 212 61 22 Bilgi İşlem ve Eğitim Teknolojileri Hizmetleri Bölümü
bilgisleminetek22@meb.gov.tr Faks : (0284) 212 61 26 Bilgi için: Necat SENGÖR (Bil. İşletmeni) Dahili: 2302

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. https://evrakdogrulama.meb.gov.tr adresinden 88c5-9375-3160-9ad3-0b11 kodu ile teyit edilebilir.