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

TEKİRDAĞ'DA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL DIŞLANMA DÜZEYİ

HURİYE DÖNMEZ

TEZ DANIŞMANI
DR. ÖĞR. ÜYESİ YAR ALİ METE

Edirne
2018

T.C.

TRAKYA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ PLANLAMASI VE EKONOMOSİ

BİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Huriye Dönmez tarafından hazırlanan **Tekirdağ'da Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma Düzeyi** Konulu **Yüksek Lisans** tezinin Sınavı, Trakya Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 9.-10. maddeleri uyarınca **28.12.2018 Cuma** günü saat **13.00** 'da yapılmış olup, yüksek lisans tezinin *.....KABUL EDİLMESİNE..... **OYBİRLİĞİ/~~OYÇOKLUĞU~~** ile karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ	**KANAAT**	**İMZA**
Doç. Dr. Tuncer Bülbül	Kabul Edilmesine	
Dr. Öğr. Üyesi Yar Ali Mete (Danışman)	Kabul edilmesine	
Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin Serin	Kabul Edilmesine	

* Jüri üyelerinin, tezle ilgili kanaat açıklaması kısmında "Kabul Edilmesine/Reddine" seçeneklerinden birini tercih etmeleri gerekir.

T.C
YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
ULUSAL TEZ MERKEZİ

TEZ VERİ GİRİŞ FORMU

Referans No	10228904
Yazar Adı / Soyadı	HURİYE DÖNMEZ
T.C.Kimlik No	32306355478
Telefon	5455663053
E-Posta	huriyedonmez1990@gmail.com
Tezin Dili	Türkçe
Tezin Özgün Adı	Tekirdağ'da Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma Düzeyi
Tezin Tercümesi	The Organizational Ostracism Level of Teachers in Tekirdağ
Konu	Eğitim ve Öğretim = Education and Training
Üniversite	Trakya Üniversitesi
Enstitü / Hastane	Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı	Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Bilim Dalı	Eğitim Yönetimi, Teftişi, Denetimi ve Planlaması Bilim Dalı
Tez Türü	Yüksek Lisans
Yılı	2018
Sayfa	115
Tez Danışmanları	DR. ÖĞR. ÜYESİ YAR ALİ METE
Dizin Terimleri	
Önerilen Dizin Terimleri	

09.01.2019

İmza:.....

Tezin Adı: Tekirdağ'da Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma Düzeyi

Hazırlayan: Huriye DÖNMEZ

ÖZET

Bu çalışmanın amacı Tekirdağ'da görev yapan öğretmenlerin örgütsel dışlanma düzeyini ölçmektir. Bu araştırma tarama modelinde tasarlanmıştır. Araştırmanın evrenini 2017-2018 eğitim öğretim yılında Tekirdağ'da görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Oransız eleman örnekleme ile 600 öğretmene ulaşılmıştır. Araştırmada örgütsel dışlanmanın cinsiyet, medeni durum, yaş, kurumdaki konum, eğitim durumu ve kurumdaki çalışma yılına göre farklılaşıp farklılaşmadığı çalışmanın alt problemlerini oluşturmaktadır. Araştırmada verileri elde etmek için Örgütsel Dışlanma ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS programıyla analiz edilmiştir.

Araştırma sonucunda elde edilen verilere göre 2017-2018 eğitim öğretim yılında Tekirdağ'da görev yapan öğretmenlerin örgütsel dışlanma düzeylerinin düşük olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel dışlanma düzeyine bakıldığında medeni durum haricindeki diğer özellikler açısından herhangi bir farklılık bulunmamıştır. Katılımcıların cinsiyetine, yaşına, eğitim durumuna, kurumdaki konumuna ve kurumdaki çalışma süresine göre örgütsel dışlanma düzeyi farklılaşmamaktadır. Yapılan çalışma sonucunda sadece medeni duruma göre örgütsel dışlanma düzeyi farklılaşmaktadır. Bu farklılaşmada ise evli olmayan katılımcıların evli katılımcılara göre örgütsel dışlanma düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Dışlanma, Örgüt, Örgütsel Dışlanma, Öğretmen

Name of Thesis: The Organizational Ostracism Level of Teachers in Tekirdağ

Author: Huriye DÖNMEZ

ABSTRACT

The aim of this study is to measure the level of organizational ostracism of teachers working in Tekirdag. This research was designed in the scanning model. The universe of the research is composed of teachers working in Tekirdag in academic year of 2017-2018. 600 teachers have been reached with non-responsive element sampling. In the study, subordinate problems of studying whether or not organizational ostracism differed according to gender, marital status, age, institutional position, education status and working duration of the institution. The organizational ostracism scale was used to obtain data in the study. The obtained data were analyzed by SPSS program.

As a result of the research, it was found that the levels of organizational ostracism of teachers working in Tekirdag in the academic year of 2017-2018 were found to be low. When the level of organizational ostracism of teachers was examined, there was no difference in terms of other characteristics besides marital status. The levels of organizational ostracism do not vary according to the gender, age, education status, position of the institution and duration of work in the institution. The level of organizational ostracism varies according to marital status as a result of the work done. In this differentiation, it is seen that the level of organizational ostracism of single participants is higher than married participants.

Key Words: Ostracism, Organizational, Organizational Ostracism, Teacher

TEŞEKKÜR

Bu tez çalışmasının en başından beri beni sürekli destekleyen, fikirleriyle beni yönlendiren, her aşamada beni bir adım ileriye taşıyan danışmanın Sayın Yar. Doç. Yar Ali Mete'ye en içten teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitimim boyunca alanımızla ilgili bilgileriyle bana yön veren ve bu alanda çalışmalarımda desteklerini esirgemeyen hocalarıma başta bölüm başkanımız Doç. Dr. Tuncer Bülbül olmak üzere hepsine teşekkür ediyorum.

Çalışmamın örnekleme ulaşma noktasında desteklerini esirgemeyen Yakup Dönmez'e, tez yazımı sürecinde fikirlerini paylaşan okul müdür yardımcım Abdurrahman Hıdıroğlu'na, Özlem Ergin ve diğer çalışma arkadaşlarıma teşekkür ediyorum.

Bu zorlu süreçte sürekli benim yanımda olan, motive eden ve desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen aileme ve Neşe Dönmez'e sonsuz teşekkürler.

Edirne,
2018

İÇİNDEKİLER

ÖZET……ii

ABSTRACT……iii

TEŞEKKÜR……iv

İÇİNDEKİLER……v

EKLER……ix

TABLOLAR LİSTESİ……x

KISALTMALAR DİZİNİ……xi

BÖLÜM I 1

GİRİŞ

1.1. Problem……1

1.2 Amaç……5

1.3 Önem……5

1.4 Sayıltılar……6

1.5. Sınırlılıklar……6

1.6. Tanımlar……7

BÖLÜM II

İLGİLİ ALANYAZIN

2.1. Dışlanmanın Kökenleri……8

2.2. Dışlanma Tanımları……11

2.3. Dışlanma Türleri……11

2.3.1. Sosyal Dışlanma Kavramı……12

2.3.2. Sosyal Reddedilme Kavramı……13

2.3.3. Psikolojik Dışlanma……13

2.4. Dışlanma Çalışmalarında Kullanılan Paradigmalar ve Teknikler 15
2.4.1. Top Atma 16
2.4.2. Sanal Top Atma (Cyberball) 17
2.4.3. Yalnız Yaşamı Tahmin Etme 18
2.4.4. Tanışma 18
2.4.5. Anı Yazma Tekniği 19
2.5. Williams'ın Psikolojik Dışlama Modeli 21
2.5.1. Psikolojik Dışlanmanın Tehdit Ettiği İhtiyaçlar 21
2.5.1.1. Ait Olma İhtiyacı 22
2.5.1.2. Olumlu Benlik Değerine Sahip Olma İhtiyacı 22
2.5.1.3. Kontrol İhtiyacı 23
2.5.1.4. Anlamlı Varoluş İhtiyacı 24
2.5.2. Dışlanmanın Yol Açtığı Tepkiler 25
2.5.2.1. Otomatik Tepkiler 25
2.5.2.2. Kısa Süreli Tepkiler 25
2.5.2.3. Uzun Süreli Tepkiler 26
2.6. Dışlanmanın Etkileri 27
2.7. Dışlanma İle İlgili Kavramlar 30
2.8. Örgütsel Dışlanma 33
2.8.1. Örgütsel Dışlanma Süreci 35
2.8.2. Örgüt Açısından Örgütsel Dışlanmanın Önemi 37
2.8.3. Örgütsel Dışlanmaya Neden Olan Faktörler 38
2.8.3.1. Kişisel Faktörler 39
2.8.3.2. Örgütsel Faktörler 40
2.8.4. Dışlanmanın Örgüt Üzerindeki Etkileri ve Sonuçları 41
2.8.5. Eğitimde Örgütsel Dışlanma 48

2.8.6. Örgütsel Dışlanmayı Önlemek İçin Neler Yapılabilir? 50

2.8.7. Örgütsel Dışlanma İle İlgili Yapılan Çalışmalar 54

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli 62

3.2. Evren ve Örneklem 62

3.3. Veri Topla Aracı 64

3.3.1. Örgütsel Dışlanma Ölçeği Güvenilirlik Analizi 64

3.4. Verilerin Analizi 65

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

4.1. Katılımcıların Örgütsel Dışlanma Düzeyleri 71

4.2. Örgütsel Dışlanma Ölçeği İçin Mann-Whitney-U ve Kruskal Wallis Testleri ……..73

4.2.1. Araştırmaya Katılanların Cinsiyete Göre Örgütsel Dışlanma Düzeyleri . 73

4.2.2. Araştırmaya Katılanların Medeni Duruma Göre Örgütsel Dışlanma Düzeyleri 75

4.2.3. Araştırmaya Katılanların Kurumdaki Konuma Göre Örgütsel Dışlanma Düzeyleri 76

4.2.4. Araştırmaya Katılanların Yaş Grubuna Göre Örgütsel Dışlanma Düzeyleri 77

4.2.5. Araştırmaya Katılanların Eğitim Düzeyine Göre Örgütsel Dışlanma Düzeyleri 78

4.2.6. Araştırmaya Katılanların Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Örgütsel Dışlanma Düzeyleri 79

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Öneriler 80

KAYNAKÇA 86

EKLER 101

EKLER

Ek-1: Örgütsel Dışlanma Ölçeği ….…… 101

Ek-2: Örgütsel Dışlanma Ölçeği Kullanım İzni ……103

Ek-3: Tekirdağ İl Milli Eğitim Müdürlüğü Araştırma İzinYazısı……..104

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı 63
Tablo 2: Örgütsel Dışlanma Ölçeği Güvenilirlik Analizi 65
Tablo 3: Örgütsel Dışlanma Ölçeği Tanımlayıcı İstatistikler 65
Tablo 4: Örgütsel Dışlanma Ölçeği Basıklık Çarpıklık Değerleri 66
Tablo 5: Örgütsel Dışlanma Ölçeği Kolmogorov-Smirnov Testi 66
Tablo 6: Demografik Özelliklere Göre Örgütsel Dışlanma Ölçeği Basıklık Çarpıklık Değerleri 67
Tablo 7: Demografik Özelliklere Göre Örgütsel Dışlanma Ölçeği Kolmogorov-Smirnov Testi 69
Tablo 8: Örgütsel Dışlanma Ölçeği Ortalamaları 71
Tablo 9: Örgütsel Dışlanma Ölçeğine İlişkin Betimsel İstatistikler 72
Tablo 10: Araştırmaya Katılanların Cinsiyeti ile Örgütsel Dışlanma Arasındaki Farklılığa Yönelik Mann-Whitney-U Test Analizi 74
Tablo 11: Araştırmaya Katılanların Medeni Durumları ile Örgütsel Dışlanma Arasındaki Farklılığa Yönelik Mann-Whitney-U Test Analizi 75
Tablo 12: Araştırmaya Katılanların Kurumdaki Konumları ile Örgütsel Dışlanma Arasındaki Farklılığa Yönelik Mann-Whitney Test Analizi 76
Tablo 13Araştırmaya Katılanların Yaş Grubu ile Örgütsel Dışlanma Arasındaki Farklılığa Yönelik Kruskal Wallis Test Analizi 77
Tablo 14Araştırmaya Katılanların Eğitim Düzeyi ile Örgütsel Dışlanma Arasındaki Farklılığa Yönelik Mann-Whitney Test Analizi 78
Tablo 15: Araştırmaya Katılanların Kurumdaki Çalışma Süresi İle Örgütsel Dışlanma Arasındaki Farklılığa Yönelik Kruskal Wallis Test Analizi 79

KISALTMALAR DİZİNİ

AB:	Avrupa Birliği
SPSS:	Statistical Package for Social Sciences

BÖLÜM I
GİRİŞ

"Tekirdağ'da Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma Düzeyi" başlıklı araştırma Tekirdağ'da görev yapan öğretmenlerin örgütsel dışlanma düzeyini ölçmeyi amaçlamaktadır. Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın problemine, amaçlarına, önemine, sınırlılıklarına ve tanımlarına yer verilmiştir.

1.1. Problem

Eğitim insan ile yaşam arasında bir köprü durumundadır. Toplumdaki değişme ve gelişme hızına paralel olarak, insanın eğitilmesi ve yetiştirilmesi önem kazanmaktadır (Alkan, 1977). Toplumsal eğitim kurumu, üyeler arasındaki ilişkileri geliştirmede, öteki kurumlara bakarak daha etkilidir. Ailemizde, sokakta, örgütlerde ve toplumsal etkinliklerde ilişkilerimizin sağlıklı olması için, yaşadığımız toplumun eğitsel ilişkilerinin büyük etkisi vardır. İlişkilerimizin sağlıklı olması, mutluluğumuz için gereklidir (Başaran ve Çınkır, 2011).

Örgütler belirli bir amacı gerçekleştirmek için, bilinçli olarak oluşturulmuş ve bir düzen çerçevesinde işleyen toplumsal birimlerdir. Tanım örgütlerin en temel öğesinin insan olduğunu göstermektedir. Örgütler, bireylerin eşgüdümlenmesi sonucunda ortaya çıkar (Genç, 2007). Eğitim sistemi, en alt düzeyden en üst düzeye kadar tek tek örgütlerden oluşur. Örgüt, eğitim sisteminin hem çalışma alanı hem de örgütlenmiş eğitsel ilişkilerin oluştuğu yerdir (Başaran ve Çınkır, 2011). Eğitim sistemine yönelik toplumsal beklentilerin örgütsel düzeyde okula ve bireysel düzeyde ise okul yöneticileri ve öğretmenlere yöneldiği görülür (Taymaz, 2011).

Eğitim örgütünün en küçük birimi olan okul, aynı eğitim amaçlarını gerçekleştirmeyi paylaşan eğitim işgörenlerinin oluşturduğu bir örgüttür. Öğrencilerin eğitiminde, her iş görenin başka işgörenlerin yardımını araması doğaldır. Eğitim hizmeti, bir bakıma imeceyle yapılan çalışmanın ürünüdür. Çünkü öğrencilerin eğitimi bir insanın bilgi ve becerisiyle yapılamayacak kadar ağırdır (Başaran ve Çınkır, 2011).

İnsanlar sosyal bir varlık olması vesilesiyle kendisi açısından anlamlı ve güçlü sosyal bağlara gereksinim duyarlar. Gruplar bireylerin motivasyon kuramlarında ayrıntılı ele alınan sosyal gereksinimlerinin karşılanmasına yardımcı olur. Üyelik ilişkisi, bireylerin öz saygılarını geliştirmelerine de yardımcı olmaktadır (Sökmen, 2013). Motivasyon ve ihtiyaçlarla ilgili daha önceki çalışmalara dayanarak Williams, dışlanmanın dört gereksinimi tehdit ettiğini varsayar. Bu ihtiyaçlar, ait olma ihtiyacı, benlik saygısı ihtiyacı, kontrol ihtiyacı ve anlamlı var olma ihtiyacıdır (Williams, 2001).

Psikolojik dışlanma, insan yaşamının bir parçası olup bireylerin yaşayabileceği yaygın bir olaydır (O'Reilly, Robinson, Berdahl, ve Banki, 2015). Dışlanma bir ortama girildiğinde sessiz kalınması veya göz temasından kaçınılması gibi farklı şekillerde ortaya çıkabilir (Ferris, Brown, Berry, ve Lian, 2008). İşgörenlerin birbirlerine duyarsız olması, her iki tarafa da acı verir; bazen de zarar verir. Duyarsızlık, insanın toplumca dışlanmasına, aşağılanmasına yol açabilir. İşgörenlerin birbirlerine duyarsız olarak birlikte çalışmaları olanaksızdır. İyi insan ilişkileri, etkililiği sağlamanın araçlarından en önemli olanıdır (Başaran, 2008).

Robinson, Q'reilly ve Wang (2013), dışlayıcılık terminolojilerini ve tanımlarını kapsamlı bir şekilde inceledikten sonra dışlanmayı "bir kişi ya da gruba karşı, başka bir örgüt üyelerinin sosyal açıdan uygun olan bir eylemi gerçekleştirmeyi reddettiği" bir durum olarak tanımlamışlardır. Bu tanım, dışlanmanın, diğer örgütsel kötü muamele türlerinden ayıran önemli bir özellik olan uygun kişilerarası davranışların ihmal edildiğini vurgular (O'Reilly vd., 2015). Dışlanma ve diğer dışlanma biçimleri işyeri zorbalığının biçimleri olarak düşünülür (Einarsen, Hoel , ve Notelaers, 2009).

Bir örgüte katılan kişi, üyesi olduğu çalışma grubunu benimsemediği ve grup disiplinine uymadığı takdirde dışlanmayla ve düşmanca tavırlarla karşılaşır. Bunun sonucunda soyutlanma hissi bireyin yabancılaşmasına sebep olmaktadır. Kişilerarası etkileşimin açık ve kesintisiz olması, işletmelerin gelişimine son derecede önemli katkılarda bulunmaktadır (Sökmen, 2013).

Teknoloji geliştikçe, yalnız başına çalışan işgörenin sayısı artmaktadır. Yalnızlık toplumsal yalıtımdır. İşgörenlerin yalıtılmışlıktan kurtulması, toplumsallaşma gereksinmesinin karşılanmasına bağlıdır. İşgören örgüt dışında yalnızlık çekse bile, örgütte yalnızlıktan kurutulmak ister. Çünkü örgüt, ortaklaşılan amaçlar için başkalarıyla birlikte çalışılan yerdir (Başaran, 2008).

Örgütün toplam niteliğinin yükseltilmesi ve verimliliğinin arttırılması, işgörenlerin takım ruhunu geliştirmelerine ve takım olarak çalışmalarına bağlıdır. Eğitim sisteminin etkililiği, okulun iyi yönetilmesine bağlıdır. Okulun iyi yönetilebilmesi için öğretimin iyi planlanması; sorunlarının etkili çözülmesi; okulun var güçlerinin etkili örgütlenmesi ve eşgüdümlenmesi; işgörenlerin birbirleriyle sağlıklı iletişim kurmaları ve bütün bunların iyi denetlenmesi gerekir (Başaran ve Çınkır, 2011).

Eğitim kurumları gibi insan ağırlıklı örgütlerde insanların davranışları örgüt ortamını oluşturan önemli bir faktördür. Davranışların nitelikleri insanlar arası ilişkiler ve etkileşimde önemli olduğu kadar, görevin yerine getirilmesinde beklenen başarının iş huzuru ve uyum sağlanmasında etkili olmaktadır (Taymaz, 2011). Sosyal dışlanma, örgütlerde var olan yaygın bir olgudur (MacDonald ve Leary, 2005).

Günümüz iş dünyasının doğası gereği, çalışanların diğer organizasyonel üyelerle çok fazla vakit geçirmeleri gerektiği için, işyeri göz ardı edilemeyecek kadar önemli bir sosyal bağlam haline gelmiştir. Ekiplerde ve birçok örgüt üyesiyle çalışmanın birçok avantajı olmasına rağmen, kişilerarası ilişkiler her zaman örgütlerde olumlu değildir. Son zamanlarda, Robinson vd. (2013), sıklığı ve olumsuz etkisi nedeniyle örgütsel dışlanmanın örgütsel bir mesele haline geldiğini belirtmektedir. Örgütsel dışlanma, bir kişinin çalışma alanında başkaları tarafından görmezden gelinmesidir (Ferris vd., 2008). Örgütsel dışlanma, istenmeyen davranışların yapılmasından ziyade arzulanan davranışların ihmalini içerdiğinden ve bunun nedeninin karışıklığa sebep olacak herhangi bir niyet de dahil olmaksızın belirsiz olabildiğinden diğer sosyal kötü muamele biçimlerinden farklılık göstermektedir (Williams, 2007).

Sosyal sistem olan okulun geliştirilmesinde gösterilen çabalar genellikle bireyler olarak sadece müdür ve öğretmenleri etkilemekle kalmaz, aynı zamanda aralarındaki ilişkileri ve öğrenciler ile aileler arasındaki kollektif ilişkileri de etkiler (Taymaz, 2011). Örgütsel dışlanma, çalışanların benlik saygısı, aidiyet, kontrol ve anlamlı var olma ihtiyacı için doğrudan bir tehdittir ve örgüte zarar verir (Oaten, Williams, Jones, ve Zadro, 2008). Örgütsel dışlanmanın, nispeten iyi huylu bir şekil biçimi olduğuna dair geleneksel bir algıya rağmen, ilk kanıtlar, örgütsel dışlanmanın bozulan psikolojik refah dahil olmak üzere hem çalışanlar hem de örgütler üzerinde önemli zararlı etkilere sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bunlar: işten çıkarılma, işyeri sapması ve azaltılmış örgütsel vatandaşlık davranışlarıdır (Ferris vd., 2008). Örgütsel dışlanmanın, diğer olumsuz işyeri deneyimlerinin çoğunun aksine, grup görüşlerine uyumun arttırılması, örgütte çalışmak için çaba harcama ve yeni gruplar için beğenisini ifade etme gibi bazı olumlu ve prososyal davranışlara yol açabileceği de bilinmektedir (Wheaton 2001).

Eğitim sisteminin kendine özgü geliştirdiği örgütsel kültürün niteliği bizim için çok önemlidir. Eğer çalıştığımız okulun ya da eğitim örgütünün geliştirdiği kültür, meslek töresine aykırı; yenileşmeye karşı; verimliliği engelleyen; iç çatışmalara, çeteleşmeye, çıkarcılığa, kaytarmaya uygun değerleri öne çıkarıyorsa, bizi mesleğimize uygun olmayan davranışlara yöneltebilir; eğitim sisteminden soğumamıza yol açabilir (Başaran ve Çınkır, 2011).

Öğretmenler, stresli olmasına rağmen önemli işlerden birine sahiptir. Öğretmenlerin kariyer başarılarının büyük bir kısmı gençliğimizi yetiştirme konusundaki kararlılığına dayanır. Öğretmenlerin günlük işlerinde karşılaştıkları tüm stres kaynaklarına ek olarak, meslektaşları tarafından dışlanmışlık, mesleki zorluklarını daha da arttıracaktır. Bu nedenle, yöneticiler kaliteli ve örgüte bağlı eğitimcileri korumak için kapsamlı ve destekleyici bir işyeri kültürünün geliştirilmesine odaklanmalıdır. Bunlar yapıldığında yöneticiler, dışlanmanın kötü etkileri ve memnuniyetsizlikler yerine öğretmenlerinin ve öğrencilerinin eğitim ve öğretimine daha fazla odaklanabileceklerdir (Eickholt ve Goodboy, 2017).

Bu nedenle araştırmamızın konusu; Tekirdağ'da görev yapan öğretmenlerin örgütsel dışlanma düzeyinin incelenmesidir.

1.2. Amaç

Bu çalışmada 2017-2018 öğretim yılında Tekirdağ ilinde her tür ve düzeyde görev yapan öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma (ostracism) alıglarının belirlenmesi ve dışlanma düzeylerinde demografik olarak farklılaşma olup olmadığının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu genel amaç kapsamında araştırmada şu sorulara yanıt aranmıştır:

1. Tekirdağ'da görev yapan öğretmenlerin örgütsel dışlanma düzeyleri nasıldır?
2. Katılımcıların örgütsel dışlanma düzeyleri cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?
3. Katılımcıların örgütsel dışlanma düzeyleri medeni duruma göre farklılaşmakta mıdır?
4. Katılımcıların örgütsel dışlanma düzeyleri kurumdaki konuma göre farklılaşmakta mıdır?
5. Katılımcıların örgütsel dışlanma düzeyleri yaşa göre farklılaşmakta mıdır?
6. Katılımcıların örgütsel dışlanma düzeyleri eğitim durumuna göre farklılaşmakta mıdır?
7. Katılımcıların örgütsel dışlanma düzeyleri işyerinde çalışma süresine göre farklılaşmakta mıdır?

1.3. Önem

İnsanoğlu doğduğu andan itibaren hayatı boyunca bazı temel ihtiyaçları karşılamak istemektedir. İhtiyaçlar hiyerarşisinde de yer alan ihtiyaçların giderilmesi, kişi için önemlidir. Kişinin, insanlarla sürekli etkileşim içinde kalarak grup içinde var olması, kendisi hakkında olumlu bir benliğe sahip olması, olayları kontrol edebilmesi ve belirli amaçlarla gruba bağlanması gerekmektedir. Giderilemeyen ihtiyaçlar

kişilerin tepkilerinde, ilişkilerinde ve performanslarında olumsuz etkilere neden olabilmektedir.

Okul yaşamı veya ortamı, temel sosyal ihtiyaçların giderilebilmesine imkan sağlayacak örgütlere örnek verilebilecek en yaygın bir örgüt türüdür. Okul aynı amaçla bir araya gelmiş insanların oluşturduğu bir örgüttür. Okul içerisinde yer alan kişilerin birbirlerine karşı sergiledikleri davranış, tavır ve geliştirdiği duygu örgüt açısından önemli bir faktördür. Dışlanma son günlerde bireylerin bilinçli ve kasıtlı olarak ya da kasıtsız bir şekilde maruz kaldıkları giderek yaygınlaşan bir olaydır. Kişiyi ve dolayısıyla örgütü etkileyen bu olayın ne derece var olduğu ve önlemek için neler yapılabileceği, örgüt veya okul için dikkat edilmesi gereken önemli bir husustur. Bu açıdan özellikle eğitim örgütü içinde ele alınacak olan bu konu, öğretmenlerin ne derece dışlandıklarını veya bazı değişkenlere göre dışlanma farklılıklarını ölçmek amacıyla hazırlanmıştır. Yapılacak bu çalışma öğretmenlerin dışlanma düzeylerini ölçerek var olan durumu betimleme açısından fayda sağlayacaktır.

1.4. Sayıltılar

Bu araştırmada; örgütsel dışlanma ölçeğinin, araştırmanın amacına uygun verileri toplayabilmek için uygun ve yeterli olduğu, araştırmaya katılan öğretmenlerin veri toplama aracına doğru, tarafsız ve samimi cevaplar verdikleri varsayılmaktadır. Araştırmada kullanılan yöntemlerin, hedeflenen sonucu karşılamaya yönelik olarak yeterli düzeyde olduğu öngörülmüştür.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma; 2017-2018 öğretim yılında Tekirdağ ili genelinde her tür ve düzeydeki okullarda görev yapan öğretmenlerle sınırlıdır. Ayrıca araştırmada kullanılan ölçme araçları, katılımcıların ölçme aracına verdikleri cevaplar ve verileri analiz etmede kullanılan istatistiksel yöntemler de çalışmanın sınırlılıklarındandır.

1.6. Tanımlar

Örgüt: Belirli bir amacı gerçekleştirmek için, bilinçli olarak oluşturulmuş ve bir düzen çerçevesinde işleyen toplumsal birimdir ve bireylerin eşgüdümlenmesi sonucunda ortaya çıkar (Genç, 2007).

Dışlanma: Dışlanma genellikle yok sayılma ve görmezden gelinme olarak tanımlanır (Williams, 2007).

Psikolojik Dışlanma: Dışlanma bir ortama girildiğinde sessiz kalınması veya göz temasından kaçınılması gibi farklı şekillerde ortaya çıkabilir (Ferris vd.., 2008).

Sosyal Dışlanma: Bireyin sosyal bütünleşmesini sağlayan ekonomik, sosyal, politik ve kültürel sistemlerden kısmen veya tamamen mahrum olma sürecini ifade etmektedir (Walker ve Walker, 1997).

Reddedilme: Kişinin grubun bir parçası olarak görülmediğinin açıkça dile getirilmesidir (Williams, 2007).

Örgütsel Dışlanma: Örgütsel dışlanma, bir kişinin çalışma alanında başkaları tarafından görmezden gelinmesidir (Ferris vd., 2008).

BÖLÜM II

İLGİLİ ALANYAZIN

Çalışmanın bu bölümde dışlanmanın kökeleri, dışlanmanın tanımları, dışlanmanın türleri, dışlanmada kullanılan paradigmalar ve teknikler, Williams'ın psikolojik dışlanma modeli, dışlanmanın etkileri, dışlanma ile ilgili kavramlar ve örgütsel dışlanma başlıklarına yer verilmiştir.

2.1. Dışlanmanın Kökenleri

Doğada hemen neredeyse hiçbir canlı tek başına yaşayamaz. Laboratuar ortamında çoğaltılmaya çalışılan hücrelerin bile yalnız başına çoğalamadıkları, hep birlikte olduklarında canlılığı sürdürebildikleri, yalnız kalan hücrelerin kısa süre içinde canlılığını yitirdiği gözlemlenebilmektedir. Canlının en küçük birimi olan hücrenin bile tek başına yaşayamaması, canlıların topluluk halinde yaşamasının olası tehlikelere karşı korunma içgüdüsünden öte bir anlamı olduğunu ve bunun biyolojik bir gereksinim olduğunu düşündürmektedir. İnsanın topluluk konumunda yaşamasınınsa biyolojik gereksinimden başka çok önemli bir işlevi vardır. Topluluk konumunda yaşamak öbür canlılardan farklı olarak insanın zihinsel ve duygusal gereksinimini de karşılamaktadır. Bu açıdan bakıldığında dışlanma konusunun önemini kavramak daha kolay olmaktadır (Şahin, 2002; Akt. Sapancalı, 2003).

Dışlanma, evrensel bir olgudur ve cinsiyet, yaş gibi farklı demografik özelliklerde görülebilmektedir. Dışlanma, oyun grupları tarafından görmezlikten gelinen ya da ayrı tutulan çocuklar arasında görülebilir. Afgan kabileleri gibi çeşitli kültürel gruplar arasında görülebilir. Hatta aslan ve şempanze gibi diğer canlı türleri arasında da görülebilmektedir (Williams, 1997).

Dışlanmanın yazılı metinlerde rastlanan ilk örneklerinden biri Atina demokrasisinde görülmektedir. Lang (1990), Atina Agorası kazılarına ilişkin raporlar serisinden birisinde, M.Ö 5. yüzyıla kadar giden *ostrakismos* adı verilen bir uygulamadan söz etmektedir. Her kış Atina vatandaşları *ostraka* adı verilen çömlek parçaları üzerine bir isim yazarak, diktatörlük eğilimi gösteren, çok güçlü hale gelen

ya da çok zenginleşen yöneticilerin sürgüne gönderilip gönderilmeyeceğine karar vermek üzere oy kullanmakta ve 6 bin ya da daha fazla oy alan bireyler 5-10 yıl boyunca sürgüne gönderilmekteydi. Benzer bir uygulama Sicilya'da da görülmekte, oylama zeytin ağacı yapraklarına yazılarak yapılmaktaydı (Abbort, 1911; Akt., Williams, 2001).

Dışlanma Fransa kökenli bir kelimedir. Klasik sosyolojinin bir ürünü olan dışlanma kavramı özellikle Fransa'da 1960'lı yıllardan itibaren literatürde tartışılan bir kavram olmuştur. Bu dönemde politikacılar, uygulamacılar, bürokratlar, gazeteciler ve akademisyenler; yoksullardan ideolojik ve üstü kapalı bir biçimde "dışlanmış (les exclus)" olarak söz etmişlerdir. 1980'li yıllar boyunca Fransa'da birbiri ardına patlak veren sosyal ve siyasal krizlerden dolayı, git gide artan sosyal dezavantajlarla birlikte ve genişleyen yeni sosyal grupları ve sorunları kapsayacak biçimde bir terimin tekrar tanımlamaya çalışılması ve bunların yan anlamlarının yayılmasıyla, dışlanma kullanılmaya başlanmıştır (Sapancalı, 2003).

Dışlanma kavramını ilk kullanan kişi Fransa' da Chirac hükümeti zamanında Sosyal İşlerden Sorumlu Devlet Bakanı olan Lenoir' dir. Lenoir, ekonomik büyümenin sonuçlarından yararlanamayan kişileri dışlanmış olarak tanımlamıştır. Buna göre toplumdan dışlanmış olanlar salt yoksul kişilerden oluşmamaktadır: zihinsel engelliler, fiziksel engelliler, çok yaşlı olan kişiler, istismar edilen çocuklar, madde bağımlıları, intihara eğilimli olan kişiler, suçlular, tek ebeveynli aileler, marjinal kişiler, sorunlu aileler, asosyaller ve diğer sosyal uyumsuz kişiler olmak üzere yaklaşık olarak Fransa nüfusunun %10'luk bir bölümü toplumdan dışlanmıştır (Haan, 1998; Akt. Şahin, 2009). Bununla birlikte dışlanma söylemi, 1980'li yıllarda ekonomik kriz ve yeniden yapılanma sürecinde, sosyal refah devletinin krize girmesiyle ve diğer değişik sosyal ve siyasal sorunlar eşliğinde Fransa'da daha popüler hale gelmiştir (Silver, 1994; Akt. Şahin, 2009).

Bu yeni kavramın Fransa'da yaygın hale gelmesi kısmen, İngiliz (Anglo-Saxon) kökenli bir kavram olan yoksulluk kavramının Fransa'da çok yaygın olmamasının bir sonucudur. Yoksulluk deyimi, Hristiyan hayırseverlik, klasik rejim (yönetim) ve faydacı liberalizmle çağrışım yapmasından dolayı itibar görmemiştir.

Fransız Cumhuriyetçiliği, hem liberal bireyciliği, hem de dayanışma düşüncesini destekleyen sosyalizmi reddetmekte ve daha ileri bir sosyal bütünleşme anlamında refah devletini savunmaktadır. Buna uygun biçimde de sosyal dışlanmayı, sosyal yapının (çatının) çökmesi olarak tanımlamakta ve devletin yetersizliği olarak nitelendirmektedir (Haan, 2000, Akt; Sapancalı, 2003).

Sosyal dışlanma Fransa'dan sonra, diğer Avrupa ülkelerinde de hem kavram (konsept), hem de politika olarak kabul edilmiş ve hızla yayılmıştır. Özellikle işsizlik oranlarındaki artış, artan uluslararası göç ve refah devletinin gerilemesi, kavram üzerindeki ilgiyi önemli ölçüde arttırmıştır. Sosyal dışlanma kavramı, Jacques Delors tarafından sosyal ortaklarla yapılan görüşmeler sırasında Avrupa Birliği (AB.) literatürüne sokulmuştur (Davoudı ve Atkinson, 1999, Akt Sapancalı, 2003).

Arap ülkelerinde sosyal dışlanma marjinalite olarak anlaşılmaktadır. Bu ülkelerde dışlanma kalkınma ile birlikte değerlendirilmektedir. Dışlanma bireylerin tarafında kendine özgü kusurları ve engelleri olarak düşünülmektedir. Bu bağlamda okuma yazma ve dışlanma arasında ilişki kurulabilir. İşgücü piyasasından dışlanan bireylerin dörtte üçü okuma yazma bilmemektedir. Kadınların yarısından çoğu (yüzde 40-66 arasında) sosyal yapıdan ve çalışma dünyasından dışlanmıştır. Ayrıca işsizlik, kadına yönelik ayrımcılıklar ve içsel-dışsal ekonomik eşitsizlikler diğer dışlanma faktörleri olarak sayılmıştır. Latin Amerika'da ise sosyal dışlanma son zamanlara kadar sosyal literatürde çok yaygın değildi. Son yıllarda bu konuya ilgi artmıştır. Dışlanma, yoksulluk ve yoksunluk bağlamında değerlendirilmektedir (ILR, 1994, Akt. Sapancalı, 2003).

Yakın dönemde, dışlanma özellikle İngiltere'de siyasal alanda ve akademik tartışmalarda merkezi konuma getirilmiştir (Jordan, 1996, Sapancalı, 2003). Avrupa'daki bu duruma karşılık, sosyal dışlanma terimi Amerika Birleşik Devletleri'nde yaygın kullanıma sahip değildir. Bu ülkede dışlanmış gruplar daha çok "sınıfaltı" (underclass) kavramıyla ifade edilmektedir (Gorf, 1995; Akt. Sapancalı, 2003). Hindistan'da sosyal dışlanma, sağlık, eğitim, konut, içme suyu, temizlik ve sosyal güvenlik gibi bazı temel refah haklardan dışlanma olarak algılanmaktadır (Saith, 2001, Sapancalı, 2003). Benzer durum Afrika için de geçerlidir. Belirli

uygulamalar dışlanmayla ilişkili olarak değerlendirilebilir. Bu bölgede en çok yaşanan dışlanma biçimi kırsal bölgede yaşanan mülkiyetten dışlanmadır (ILR, 1994; Akt. Sapancalı, 2003).

2.2. Dışlanma Tanımları

Dışlanma genellikle yok sayılma ve görmezden gelinme olarak tanımlanır ve çoğunlukla net bir açıklama veya açık negatif dikkat gerektirmeden gerçekleşir. Dışlanma, dışlama ve dışlanma sırasında gerçekleşen tepki olarak nitelendirilen bir süreç olarak işlev görür. Dışlanma üzerine yapılan laboratuvar araştırmaları, göz ardı edilip birkaç dakika içinde dışlanan kişilerin sonuçlarını incelemiştir. Ancak çalışma alanında, günlük ve mülakat çalışmaları, dışlanmayı günler, haftalar ve yıllar boyunca inceler (Williams, 2007).

Bilimsel araştırmalarda 'dışlayıcılık' terimi sosyal dışlanma veya sosyal reddetme gibi terimlerle birbirinin yerine kullanılabilir. Robinson vd. (2013), dışlayıcılık terminolojilerini ve tanımlarını kapsamlı bir şekilde inceledikten sonra dışlanmayı "bir kişi ya da gruba karşı, başka bir örgüt üyelerinin sosyal açıdan uygun olan bir eylemi gerçekleştirmeyi reddettiği" bir durum olarak tanımlamışlardır. Bu tanım, dışlanmanın, diğer örgütsel kötü muamele türlerinden ayıran önemli bir özellik olan uygun kişilerarası davranışların ihmal edildiğini vurgular. Bazı araştırmalar, sosyal katılımdan yoksun bırakmanın düşmanca kötü muameleye maruz kalma durumundan çok daha kötü psikolojik etkilere sahip olduğunu göstermektedir (O'Reilly vd., 2015).

2.3. Dışlanma Türleri

Psikolojik dışlanma, sosyal dışlanma ve reddedilme etkisini inceleyen çok sayıda çalışma ve bölüm olsa da, bu terimlerin ayrı olayları tanımlayıp açıklamadığının veya esas olarak birbirinin yerine geçip geçmeyeceğinin belirlenmesinde çok az ilerleme kaydedilmiştir (Leary, 2005; Williams, 2007; Aydın, 2008; Soylu, 2010; Kandemir, 2011). Bazı çalışmalarda dışlanma, sosyal dışlanma ve reddedilmenin arasındaki anlamsal ve psikolojik açıdan anlamlı farkları tanımlamaya çalışılsa da,

neredeyse hiçbir ampirik araştırmada, farklı sonuçlara yol açan farklılıklar tanımlanamamıştır (Williams, 2007).

2.3.1. Sosyal Dışlanma Kavramı

Sosyal dışlanma kavramı; "iç/dış", "merkez/çevre", "üst/alt" gibi toplumsal alanın üç biçimine işaret etmekte, belirli kesimlerin toplumsal bütünün ve sermaye birikim sürecinin dışında kalması ve ekonomik büyümeye yaptığı katkıdan adil ölçülerde yararlanamaması üzerine odaklanmaktadır. Bu anlamda refah toplumu anlayışının eleştirisine dayanan bir kavramdır. Sosyal dışlanma, açık şekilde tanımlanmamasından dolayı farklı çağrışımlar oluşturan bir kavramdır. Ayrıca, kavramın çok yönlü olması da tanımlanmasını gerçekten zor ve karmaşık bir hale getirmektedir. Bununla birlikte, dışlanmanın tanımlanmasında en yalın ve en belirgin ölçüt, yalnız yaşamın olanaksızlığı olmuştur (Sapancalı, 2003).

Toplumun bir parçası olma ve topluma entegre olmayı yansıtan sosyal entegrasyonun tersi olan **s**osyal dışlanma, bireyin sosyal bütünleşmesini sağlayan ekonomik, sosyal, politik ve kültürel sistemlerden kısmen veya tamamen mahrum olma sürecini ifade etmektedir (Walker ve Walker, 1997). Sosyal dışlanma, tek başına ya da bazen açık beyanlarla izole edilmiş olarak tanımlanır (Twenge, Baumeister, Tice, ve Stucke, 2001).

Bireysel olarak sosyal dışlanma, doğrudan doğruya insan doğası ile uğraşır. Dışlanmış kişi ya da grupların engellenmiş bir durumda oldukları varsayılır. Bu anlamda, sosyal dışlanma kavramı yetersiz gelir ya da mala sahip olmak olarak tanımlanan yoksulluktan öte bir anlam ifade eder. Sosyal olarak dışlanmış kişiler, herhangi bir biçimde sosyal olarak yalıtılmış ve toplumla ilişkileri kırılganlaşmış kişiler olarak ifade edilir. Bu kişilerin aile, yerel topluluk, gönüllü birlikler, sendikalar ve hatta ulusla sosyal bağları kopmuş olabilir. Ayrıca yasal haklara sahip olma veya bunları kullanabilme açısından dezavantajlara sahip olabilirler (Williams, 2001).

Toplumsal bakımdan sosyal dışlanma ise, kurumsal çerçeveye ilişkin bir özelliktir ve içinde bireylerin ve grupların yaşamlarını kazanmalarını sağlayan günlük uğraşlarını yerine getirdikleri, yürürlükteki kurumsal düzenlemelerin bir sonucudur.

Bir sosyo-ekonomik sistem eğer parçalara bölünmüş ise ve bu parçalardan her biri bireylerin tepki gösterdiği bir takım cesaret kırıcı kurum, kural ve süreçlerin üzerine kuruluysa veya mallara, hizmetlere ve kaynaklara sahip olmayı kolaylaştıran kurallar adil değilse bu durum da bazı kişi kategorileri benzerlerine tanınmış olan haklardan kendilerinin yoksun bırakıldığını düşünürler. İşte sosyal dışlanma cins, renk, ırk, soy ya da diğer ayrımcılık ve eşitsizliklerin yaygın olduğu toplumların tipik sorunudur (Sapancalı, 2003).

2.3.2. Sosyal Reddedilme Kavramı

Reddetme tipik olarak, bireyin grupta bulunmak istenmemesinin bir göstergesi olarak işlev görür (Leary, Kelly, Cottrell, ve Schreindorfer, 2005). Reddetme, tipik olarak süreç veya bir olay içermese de herhangi bir etkileşim ve ayrımdan sonra ortaya çıkar. Sosyal reddedilmede reddedilen taraf ile reddeden taraf arasında çoğu kez bir ilişki yoktur ya da kısa süreli bir ilişki süreci vardır. Sosyal reddedilmede reddedilen birey istenilen özelliklere sahip olmadığı için kendisiyle ilişki kurulmak istenmediği düşünür. Reddedilme, kişinin grubun bir parçası olarak görülmediğinin açıkça dile getirilmesidir (Williams, 2007).

Sosyal psikoloji literatüründe reddedilme aynı zamanda arzu edilen bir kişi, grup ya da ilişki tarafından dışlanma ya da ilişki değerinin azalmasının bir biçimi olarak da ele alınmıştır (MacDonald ve Leary, 2005). Reddedilmeyle edinilen tecrübeler, ilişkisel değer kaybını ifade eden ya da başka birinin (ya da grupların) istenmeyen olduğunu gösteren doğrudan negatif olayları içermektedir (Blackhart, Nelson, Knowles, ve Baumeister, 2009). Kişinin diğer insanlar ile kalıcı ve tatmin edici ilişkiler kurma arayışında böyle bir algının ortaya çıkması kişinin diğer kişi ya da grupla ilişkisinin değerli olma derecesine ilişkin algısını ifade eden ilişki değerinde bir düşme anlamına gelebilir (Baumeister ve Leary, 1995).

2.3.3. Psikolojik Dışlanma

Psikolojik dışlanma, insan yaşamının bir parçası olup bireylerin yaşayabileceği yaygın bir olaydır (O'Reilly, Robinson, Berdahl, ve Banki, 2015).

Dışlanma bir ortama girildiğinde sessiz kalınması veya göz temasından kaçınılması gibi farklı şekillerde ortaya çıkabilir (Ferris vd., 2008). Dışlanma her zaman kasıtlı veya cezalandırıcı olmayabilir. Bireyler bazen kendi çalışmalarıyla çok meşgulken insanları ve cevaplarını görmezden gelebilirler (Williams, 2001). Bunun dışında dışlanma; bireylerin diğerlerine toplumsal olarak dışlayıcı davranışları gerçekleştirdiğini bilmediğinde amaç dışı olarak ortaya çıkabilir (Robinson vd.,2013). İnsanların kendi eylemlerinin farkında olmadıkları bu tür dışlanma oldukça yaygındır. Örneğin, kişiler, zaten dahil edildiğini düşünerek grup e-posta mesajları gönderirken başka bir kişinin e-posta adresini eklemeyi unutabilirler (Sommer, Williams, Ciarocco, ve Baumeister, 2001).

Dahası, bir kişi, bilinçli olarak dışlanmış olup olmadığını bilemeyebilir veya bilmeyebilir. Öte yandan, dışlama, bireylerin başka bir kişiye zarar vermesini toplumsal olarak meşrulaştırma eylemlerinin veya dışlanma sürecine yardımcı olacağının farkına vardıkları zaman kasıtlı olabilir. Sessiz kalma gibi bir pasif agresif bir yöntem; kasıtlı, ceza, misilleme amacıyla veya dışlanan kişi ile çatışma, sosyal beceriksizlik ve hoş olmayan bir duyguyu önlemek için kullanılabilir (Robinson vd., 2013).

Pozitif ve sürdürülebilir sosyal ilişkiler, insanların fiziksel ve psikolojik refahı için kritik önem taşır (Baumeister ve Leary, 1995). Reddedilen ya da göz ardı edilen olarak tanımlanan dışlanma, insanların aidiyet gereksinimini ortadan kaldırır ve sosyal bağlantı ile ilişkili kazanımlara erişimi engeller (Williams, 2007). Bu nedenle, insanlar çoğunlukla dışlanmanın az ve belirsiz ipuçlarını algıladıklarında yoğun bir incinmiş duygusu yaşarlar (Eisenberger, Lieberman, ve Williams, 2003). Dışlanma, "sosyal ağrı" hissi yarattığından olumsuz sonuçlar doğurur (Ferris vd., 2008). Kültür dışına atılmak sosyal reddin kıyaslanabilir beyin aktivasyonunu teşvik ettiği için fiziksel ağrı yaşayan bir bireyle benzer beyin yapıları sergilemesine neden olur (Eisenberger vd., 2003).

Aynı zamanda dışlanma çağdaş günlük yaşamda oldukça yaygındır. Yakın tarihli bir araştırma, insanların neredeyse düzenli olarak günlük dışlanmış olabileceğini öne sürmektedir (Nezlek, Wesselmann, Wheeler, ve Williams, 2012).

2000 Amerikalı katılımcı üzerinde yapılan bir araştırmada; katılımcıların % 67'si dışlanmayı kullandıklarını ve % 75'i yaşamları boyunca dışlandıklarını bildirmişlerdir (Faulkner, Williams, Sherman, ve Williams, 1997). Nezlek ve arkadaşları (2012) tarafından yürütülen günlük çalışmanın sonuçlarında insanların günlük hayatta dışlanabileceği; arkadaşlarından veya aile üyelerinden ziyade daha çok tanıdıklar veya yabancılar tarafından dışlandıkları anlaşılmaktadır.

Dışlanma üzerine yapılan diğer araştırmalarda insanlardan başka bir kişiyi dışladıkları otobiyografik olayları hatırlamaları istendiğinde insanlar, kişilerarası çatışma sırasında bir başka kişiyi bir ceza veya manipülasyon taktiği olarak dışladığını belirtmişlerdir. Bazıları, özellikle benlik saygısından daha düşük olanları dışladıklarını ve dışlanmayı bir eleştiri veya reddin savunması olarak sıklıkla kullandıklarını bildirmişlerdir. Araştırmalar aynı zamanda kısa dönemli bir etki taktiği olan dışlanmanın, uzun vadede ilişkilerde zararlı olabileceğini öne sürmektedir. Dışlanmış kişiler, kopukluk ve kızgınlık duyguları geliştirebilmekte ve sonuç olarak ilişkiden tamamen çekilebilmektedirler (Sommer vd., 2001).

2.4. Dışlanma Çalışmalarında Kullanılan Paradigmalar ve Teknikler

Kişiler dışlanmışlığın iki unsuru olan ihmal edilme ve dışlanmaktan büyük ölçüde acı çekmektedirler. Sosyal psikologlar, son beş on yılda doğrudan ya da dolaylı olarak insanların sık sık dışlanmamak için büyük çaba sarf ettiğini gösteren önemli çalışmalar yapmışlardır. Sosyal psikolojideki klasik araştırmalara göre, insanlar başkaları tarafından farklı davranma riskini kabul etmek istemediği için, insanlarla etkileşim içindeyken genellikle topluma uymakta, itaat etmekte veya gruba destek sunmamaktadırlar. Schachter (1951) çoğunluğa muhalefet olan bir pozisyonu devam ettirmeyi seçmenin gruptan atılmayla sonuçlandığını açıklığa kavuşturmuştur. Bununla birlikte, nispeten yakın zamana kadar, dışlanan kişilerin tepkileri ve etkilerinin ne olacağı hakkında pek az şey bilinmekteydi. 1960'lardan ve 1970'lerden sosyal psikolojik literatürde dışlanan veya göz ardı edilen birkaç deney olmasına rağmen 1990'ların ortalarına kadar araştırmacılar dışlanma ve ilişkili olguların sonuçlarını anlamak için ortak bir çaba göstermeye başlamışlardır. Baumeister ve

Leary (1995), sosyal ve sağlık bilimlerinden gelen geniş bir literatüre dayanan, insanların ait olma ihtiyacı duyduklarını ve aidiyet tehditlerinin çok fazla olduğunu ileri süren, hem psikolojik hem de fiziksel olarak birey üzerinde gerçek ve çok yıkıcı sonuçlar içeren bir teori ortaya koymalarıyla kuşkusuz bu alana ilgi artmıştır. Ardından, birkaç farklı laboratuvar çalışmasıyla, dışlanma (Williams), dışlama (Baumeister) ve reddetme (Leary) ile ilgili kavramalara ilgi artmaya başlamıştır. Bu araştırma çalışmaları laboratuarda dışlamayı, dışlanmayı ve reddetmeyi yönlendiren çeşitli yöntemler geliştirmiştir (Williams ve Nida, 2011)

Dışlanma ve ilişkili tanımlar üzerine yapılan araştırmalarda birkaç paradigma sık kullanılmaktadır. Kuşkusuz, bu paradigmaların yöntemleri etkili sonuçlardan bazılarını (ör. Antisosyal tepkiler) açıklayabilir, bu yüzden her birini göz önünde bulundurmak ve hangi paradigmaların hangi sonuçlarla ilişkili olduğunu not etmek faydalı olacaktır (Williams, 2007).

Psikolojik dışlanma alan yazınında yürütülen araştırmalar ya psikolojik dışlanmaya maruz kaldığı saptanan bireylerle görüşmeler yapılması ya da deneysel olarak psikolojik dışlanma değişimlenmesine maruz kalan katılımcılardan araştırmanın amacına bağlı olarak farklı bağımlı değişken ölçümlerinin alınması yoluyla gerçekleştirilmektedir. Psikolojik dışlanmanın laboratuvar ortamında değişimlenmesi amacıyla geliştirilmiş dört temel paradigma bulunmaktadır. Bunlar "Top Atma" (Ball Tossing), "Sanal Top" (Cyberball), "Yalnız Yaşam" (Life Alone) ve " Tanışma" (Get Acquainted) paradigmalarıdır (Abayhan, 2013). Ayrıca "Anı Yazma Tekniği" ve diğer yöntemler de dışlanma çalışmalarında kullanılmaktadır.

2.4.1. Top Atma

Williams (1997), tarafından bir parkta frizbi oynayan kişilerle olan deneyimine dayanarak ortaya çıkan bir paradigmadır. Williams yanlışlıkla kendini iki yabancının frizbi oyununda bulmuştur. Frizbi oyununda oyuncuların diskleri aniden ona doğru atması bırakılınca kendisini kötü hissetmiş ve bu durumu laboratuar ortamına taşımaya karar vermiştir. Bu paradigmada belirli bir deney için çağırıldıklarını düşünen katılımcılar beraber bir odada beklemektedirler. Bekleme

sırasında anlaşmalı katılımcılardan birinin odada bulunan topu alıp bir diğer anlaşmalı katılımcıya atması ile deney süreci başlamış olur. Deneyde yer alan katılımcıların yarısı oyuna dahil edilirken (kontrol grubu); diğer yarısı oyunun en başında oyuna dahil edilir ancak oyunun son beş dakikasında katılımcıya hiçbir şekilde top atılmaz (deney grubu). Deneysel olarak oluşturulan bu değişimlemenin sonucunda, psikolojik dışlanma sürecine maruz kalan deney grubu ile herhangi bir değişimlemenin gerçekleştirilmediği kontrol grubundan alınan ölçümler birbirleriyle karşılaştırılmaktadır. Her ne kadar dışlanma ve bunun sonuçlarını başlatsa da bu yöntemin sıkıcı ve pahalı olması Cyberball'ın tasarlanmasını sağlamıştır (Warburton, Williams, ve Cairns, 2006).

2.4.2. Sanal Top Atma (Cyberball)

Dışlanmanın etkilerini incelemek için bugüne kadar en çok ve sık kullanılan paradigma Sanal Top Atma paradigmasıdır. Cyberball, Williams ve Jarvis (2006) tarafından tasarlanan top atma oyununun sanal bir benzeridir. Öncelikle, kapsamlı ve vakit alan yüz yüze top atma oyununu kaldıracak şekilde tasarlanmış olan bu oyun ilk olarak çevrimiçi deneylerde kullanılmıştır. Son haliyle yerel olarak laboratuvar bilgisayarlarına kurulur. Çalışmanın; zihinsel görüntülemenin bir sonraki görev üzerindeki etkilerini içerdiği, katılımcılara oyunlarda zihinsel görüntüleme becerilerini kullanmaları gerektiği söylenir. Katılımcılar, İnternet veya İntranet üzerinden bağlanan diğer iki veya üç oyuncu ile oynadıklarından bilgisayar aracılığıyla bilgilendirilirler. Ayrıca, kimin top attığı ve kime top atıldığı önemli değildir. Oyuncuların başlamadan önce birbirleriyle tanışmalarına gerek yoktur (Williams ve Jarvis, 2006).

Top atma paradigmasında olduğu gibi, dışlanmış olan katılımcılar, topu, diğer katılımcılardan daha az alır ve genellikle oyunun başlangıcında sadece bir veya iki atış kazanır. Tipik olarak, oyun 30-50 atışa kadar devam eder. Bu yöntemin bir avantajı, bireyin dışlanmış olma derecesinin etkisini kolayca keşfedebilmesi gerçeğidir (Williams, 2007). Dışlanma etkisi, katılımcının aldığı topların göreli miktarı ile manipüle edilebilir. Tipik bir oyun sadece birkaç dakika sürer, ancak ortaya çıkan ihtiyaçlara ve olumsuz etkilere yönelik sonuçları önemlidir. Cyberball paradigması

etkili bir yöntemdir ve 200' den fazla yayınlanmış çalışmada kullanılmıştır (Wolf, Levordashka, Ruff, Kraaijeveld, Lueckmann , ve Williams, 2015).

2.4.3. Yalnız Yaşamı Tahmin Etme

Baumeister, Twenge, ve Nuss (2002) dışlanma için geleceğe yönelik bir paradigma geliştirmişlerdir. Bu paradigmada katılımcıların bir kişilik anketi doldurması, içe dönüklük / dışa dönüklük hakkında doğru bir geribildirim alınması ve bunu takiben rastgele atanmış oldukları geleceği tahmin etmeleri gerekmektedir. Kabul / yüksek aidiyet koşulunda, katılımcılara, yaşantıları boyunca ödüllendirici ilişkilere sahip oldukları, uzun ve istikrarlı bir evliliğe sahip olacakları ve ailesiyle, çevresindeki kişilerle uzun ömürlü dostluklar yaşayacakları söylenir. Reddedilen / düşük aidiyet koşullarında, hayatın ilerleyen zamanlarında yalnız başına kalacakları; şu an arkadaşları ve ilişkileri olsa da, 20'li yaşlarının ortalarındayken bunların çoğunun kaybolacağı, birden fazla evlilik yapabilecekleri, ancak hiçbirinin sürmeyeceği, hayatta daha sonra yalnız kalacakları söylenir. Negatif-geribildirim kontrolü şartı olarak, kazaya eğilimli durumda bulunan katılımcılara ömür boyu kaza ve yaralanmalara maruz kalacakları söylenir (Williams, 2007).

Katılımcılara gelecekteki yaşamları hakkında tahminler verilmesinin ardından araştırmacıların ilgilendikleri alanlara ilişkin bağımlı değişken ölçümleri alınmaktadır. Araştırma sonuçlarına bakıldığında, yaşamını yalnız tamamlayacağına dair geri bildirim verilen katılımcıların yüksek aidiyet ve olumsuz kontrol koşulundaki katılımcılara kıyasla daha saldırgan tepkiler ortaya koydukları, öğrenme ve belleği içeren bilişsel görevlerde daha başarısız oldukları görülmektedir (DeWall, Twenge, Gitter, ve Baumeister, 2009; Twenge vd., 2001; Baumeister vd., 2002; Akt. Abayhan, 2013).

2.4.4. Tanışma

Nezlek ve arkadaşları tarafından geliştirilen bu paradigma (1997), bir tanışma konusunu tartışan küçük bir grup katılımcıyı içerir. Tartışacak konuların örnekleri verilir (örn. Favori filmler) ve katılımcılar grup halinde konuşmaya başlarlar. Bu

tartışmayı takiben, katılımcılar ayrılırlar ve çalışmayı en çok isteyecekleri gruptaki kişiyi tanımlamaları istenir. Birkaç dakika sonra, ya herkes onlarla çalışmak ister (katılma) ya da kimse onlarla çalışmak istemez şeklinde (ret) başkalarının nasıl oy kullandıkları ile ilgili iki tür geribildirim alırlar (Williams, 2007).

Bunun farklı bir formu DeWall, Maner ve Rouby (2009) tarafından kullanılmıştır. İki katılımcı, görünüşte interaktif bir hazırlık için kendileri hakkında bilgi alışverişinde bulunur. Katılımcıların aniden başka bir randevuyu hatırladıkları ve ayrılmak zorunda oldukları için (kontrol durumu) veya diğer katılımcının açıklamasına olumsuz tepki gösterdiği ve daha fazla etkileşime girmeyi tercih etmediği (reddetme şartı) nedeniyle, katılımcılara etkileşimli görevin iptal edilmesi gerektiği söylenir.

Tanışma paradigması ile yapılan dışlanma araştırmaları da tercih edilmediğine dair geri bildirim verilen katılımcıların kontrol koşulundaki katılımcılara kıyasla daha fazla üzüntü ve öfke rapor ettiklerini ve daha saldırganca davrandıklarını göstermektedir (Maner, DeWall, Baumeister ve Schaller, 2007; Nezlek vd., 1997; Twenge vd., 2001). Bu da diğer üç paradigma gibi tanışma paradigmasının de dışlanma durumunun değişimlenmesi açısından uygun bir paradigma olduğunu göstermektedir (Abayhan, 2013)

2.4.5. Anı Yazma Tekniği

Psikolojik dışlanma değişimlemesi amacıyla geliştirilen dört temel paradigmanın yanı sıra, dışlanma değişimlenmesinde kullanılan birçok teknik vardır. Bunlardan bir tanesi anı yazma tekniğidir. Günlük tutma araştırmalarında kullanılan anı yazma tekniğinin psikolojik dışlanma değişimlemesi amacıyla kullanılmasını içeren birçok araştırma vardır (Bastian ve Haslam, 2010; Bernstein, Sacco, Brown, Young, ve Claypool, 2010; Maner vd., 2007; Zhong, ve Leonardelli, 2008). Bu araştırmalarda dışlanma koşulunda yer alan bireylere "kendilerini dışlanmış hissettikleri bir anıyı", kabul koşulunda yer alan bireylere "kabul edildiklerini hissettikleri bir anıyı" ve kontrol koşulunda yer alan bireylere ise "bir gün önce sabah neler yaptıklarını" yazmaları söylenmiştir. Bu araştırmalardan elde edilen sonuçlara bakıldığında dışlanma koşulunda yer alan bireylerin kabul ve

kontrol koşullarında yer alan bireylere kıyasla samimi gülümsemeye sahip olan bireyleri sahte gülümsemeye sahip olan bireylere tercih ettikleri, yeni bireylerle tanışmayı daha çok istedikleri ve bu bireylerin saldırganlıkla bağlantılı olduğu bilinen progesteron seviyelerinde farklılaşma olduğu görülmektedir (Abayhan, 2013).

Daha az sıklıkla da olsa diğer dışlanma, toplumsal dışlanma ve reddetme paradigmaları da kullanılmıştır. Dışlanma, sosyal dışlanma ve / veya reddi, sohbet odaları, yüz yüze görüşme, cep telefonu metin mesajlaşması, rol, dışlanma deneyimlerini yaşamak veya hayal etmek, ret ve sosyal dışlanma ve çeşitli sanal gerçeklik dünyaları için senaryo tanımları kullanılan çeşitli paradigmalardandır.

Bu yöntemlerin her birinde katılımcılar dışlanmış olduğunu fark etmelerine rağmen, bazı açılardan birbirlerinden farklıdırlar. "Cyberball" ve "Yalnız Yaşam" paradigmaları, hedef katılımcıyı yüz yüze görüşmelerde dışlayan bir grup ya da kaynak olmadan çalışırken, diğer paradigmalar, gerçek dışlanmayı bir grup içinde gerçekleştirir. Bu nedenle, özellikle "Cyberball" oyunu sırasında, hedefin neden dışlandığı konusunda en ufak bir fikri yoktur. Buna karşın, "Tanışma" paradigmanın gerçekleşmesinde, konuşma sırasında ilk izlenim olumsuz olursa veya bir şey dışlamaya neden olursa derin etkilere yol açabilir (Dierolf, 2010).

Dışlanma ihtimali ve erişimi paradigmalarda farklılık göstermektedir. "Cyberball" ve "Tanışma" paradigmaları, deneme durumunun zaman çerçevesindeki manipülasyonu ve hedef kişiyle yakın ilişkisi olmayan diğer katılımcılar ile gerçekleştirilirken, "Yalnız Yaşam" yöntemi gelecekteki ihtimaller üzerine gerçekleşir. Dışlanan katılımcının hayatta tek başına kalacağı söylendiğinde, gerçek dışlama bu deneyin mevcut durumunda olmaz. Katılımcı bu nedenle, kaçınılmaz görünen ancak kesin olmayan gelecekteki bir sahne ile baş etmek zorundadır. Öte yandan, bu ilan edilen görüş sadece bir ankete dayandığı için şüpheye düşülebilir. Ayrıca, Cyberball, katılımcıların birkaç dakika içinde dışlandığı bir yöntemdir. Her bir atış, potansiyel olarak dışlanan oyuncuyu tekrar içerebileceğinden, katılımcılar birkaç kez dışlanmıştır. Aksine diğer paradigmalar tek bir sonuç ile çalışır (Baumeister, Brewer, Tice, ve Leary, 2007). Bu nedenlerden dolayı, bu paradigmalar, araştırmaların

farklı ve bazen çelişkili sonuçlarını açıklayabilir; çünkü her biri, dışlanma alanında belirli bir yönü ifade edebilir (Dierolf, 2010).

2.5. Williams'ın Psikolojik Dışlama Modeli

Sosyal psikoloji literatüründe Williams (2007), dışlanmanın insanların psikolojik süreçlerini ve davranış tepkilerini nasıl etkilediğini açıklamak için ihtiyaç tehdidi / ihtiyaç-güçlendirme çerçevesini önermektedir. 1997' de Williams, 2001 ve 2005' te gözden geçirilen bir dışlanma modeli geliştirmiştir. Williams'a (2007) göre dışlanmanın nasıl oluştuğuna bağlı olarak, ihtiyaçlardan bir kategori (yani, etkinlik veya ilişkisellik) daha belirgin olabilir, bu durum tehdit altında olan belirgin ihtiyacı güçlendirmek için özel davranışlara yol açabilir.

2.5.1. Psikolojik Dışlanmanın Tehdit Ettiği İhtiyaçlar

Williams (1997, 2001, 2007) dışlanmanın dört temel gereksinimi aynı anda tehdit edebileceğini savunmaktadır. Bunlar: benlik saygısı, ait olma ihtiyacı, kontrol etme ihtiyacı ve anlamlı bir var olma ihtiyacıdır. Dışlanma, benlik saygısını olumsuz etkiler, çünkü dışlanmış bireyler bir şeyleri yanlış yaptıklarını veya olumsuz özelliklere sahip olduklarını hissederler (Williams, 2001). Dışlanmış bireyler ayrıca, ilişkilendirilmek istedikleri bir gruptan uzaklaştırıldıklarını ve dolayısıyla aidiyet ihtiyacının olumsuz yönde etkilendiğini düşünmektedirler (Williams, 2001). Dahası dışlanma, başkalarının kişilerin eylemlerine tepkisiz kaldığını hissettirdiğinden bireyin kontrol hissinin zayıflamasına neden olur. Dışlanan kişiler genellikle kontrol kaybını algılar ve kuşkularını durdurmanın bir yolu olmadığını hissederler (Williams, 1997). Sonuç olarak, dışlanma, bireyin anlamlı varoluş duygusunu etkiler; çünkü "toplumsal ölüm" biçimini temsil eder ve bireyin yok olma durumunda hayatın nasıl olacağını gösterir (Sommer vd., 2001).Dışlanmanın önlenmesi için bu ihtiyaçlar önemli ölçüde desteklenmektedir. Aşağıdaki tanımlar ve açıklamalar, bu ihtiyaçların muhtemelen kesin olmayan sınırlara sahip olduklarına ve kesinlikle birbirlerinden ayrı olmadıklarına işaret etmektedir (Dierolf, 2010).

2.5.1.1. Ait Olma İhtiyacı

İnsanlar kolayca sosyalleşirler, arkadaşlıklar kurarlar veya bir grubun parçasını oluştururlar. Dahası, zor koşullar altında bile sosyal bağların zayıflamasına karşı direnirler. Dolayısıyla, insanlar belli bir düzeyde sosyal bağlılığa sahip olma ve bunu sürdürme konusunda motive olurlar. Bu ihtiyaç, sergilenilen davranışı gerektiği gibi yapabilme çabası yanında, daha fazla öznel zihinsel sağlığı destekleyen tatmin edici olumlu duygulara da neden olur (McAdams ve Bryant, 1987). Bağımlılık eksikliği veya eksiklikleri çeşitli olumsuz ve zararlı sonuçlar doğurur. Sosyal bağda eksiklik çeken insanlar anksiyete, stres ve daha fazla depresyon gibi olumsuz duygular yaşarlar. Ait olma ihtiyacının karşılanmaması, yalnızlık, bağışık yeterliliği ve kardiyovasküler sistemi tehdit eden bir azalma ile ilişkilidir. Ayrıca, yeme bozukluğu olarak zihinsel hastalıklar ve travma sonrası stres bozukluğu, sosyal destek ve aidiyet eksikliğiyle bağlantılıdır. İzole edilmiş ya da yalnız olan insanlar kolayca suç işleyebilir ya da intihar edebilir gibi gözükmekle birlikte genel olarak refah düzeylerini azaltmaktadırlar (Dierolf, 2010).

Her türden dışlanmanın, dışlanan kişiyi aidiyet duygusundan mahrum bıraktığı açıktır. Dışlanma ve ilgili paradigmalar, alanındaki araştırmacılar ve kuramcıların çoğu, sosyal dışlanma biçimlerinin bu temel bağımlılığı tehdit ettiğini kabul eder (Dierolf, 2010). Williams, dışlanmanın diğer acımasız etkileşimlere göre daha açık, doğrudan ve güçlü bir şekilde sadece ait olma ihtiyacını tehdit etmekle kalmadığını aynı zamanda dışlanmada aidiyetin diğer ihtiyaçlardan daha önemli olduğunu, bu tehdidin "hemen acilen bir uyarıya otomatik tepkiye neden olduğunu belirtmektedir" (Williams ve Zardo, 2005).

2.5.1.2. Olumlu Benlik Değerine Sahip Olma İhtiyacı

Benlik saygısı, benliğin iyi ve değerli olduğu inancını ifade eder. Benlik saygısı sistemi, bir kişinin başkaları tarafından ne derece dahil edildiğini izlemek için bir sosyometre işlevi görür ve dışlanma olasılığını en aza indirgeyen davranışı motive eder. Düşük benlik saygısı, halkın sosyal açıdan anlamlı ipuçlarına duyarlılığını artırır. Bu nedenle, ilişkisel ihtiyaçlar tehdit edildiğinde, insanlar toplumsal bağlar kurarak,

kişiler arası ilişkiler geliştirerek onları geri getirmek için motive olurlar (Wan, Chan ve Chen, 2016).

Dışlanma öncelikle cezayla ilişkili olduğu için, hedefin öz saygısının tehdit edildiği varsayımında bulunulur. Hedef kişi, yanlış bir şey yaptığını ya da daha da kötüsü kendisi hakkında bir şeylerin yanlış olduğunu düşünür. Üstelik kişi, tartışmaya veya tartışmaya değmeyen bir deneyimle dışlanıyor olabilir. Dışlanma, muhtemel başarısızlıkların, yanlışların veya kusurların ortaya çıkmasının ötesinde benlik saygısı tehdidinde bulunulmasından dolayıdır (Williams ve Zardo, 2005). Bununla birlikte, Leary vd. (1995) sosyometrisi teorisinde benlik saygısının aidiyet ve bağlanma için bir ölçüt olarak hizmet ettiğini varsaymaktadır. Bunun aksine, Williams ve Zardo (2005), yüksek bir benlik saygısı ihtiyacının, mevcut dahil edilme durumunu ve aidiyet vaadini tahmin etmenin sadece bir işlevinden başka bir şey olmadığı görüşündedir**.**

Muhtemelen, sosyal reddeden kaynaklanan benlik saygısında aşağı yönlü değişiklikler, bireyleri yeniden gruba kabul edilmesi için bir araç olarak prososyal davranışa yönlendirmeye motive edebilir. Bir başka açıdan ise, çalışmalar, bireylerin kendilerini çoğunlukla dışlayanları küçümsediklerini bulmuştur (Bourgeois ve Leary, 2001).

Düşük bir benlik saygısına, kaygı, korku ve utanç gibi çeşitli olumsuz ve incinmiş duygular eşlik eder. Bu olumsuz duygular genellikle geri çekilme davranışını motive eder (Peng ve Zeng, 2017). Dışlanan kişiler (Bourgeois ve Leary, 2001), meslektaşları tarafından uzaklaştırıldığında, daha az arzu edilen kabul ve daha az destek kaynağı olarak görüldüklerini ve onlarla tekrar bağlantı kurma konusunda az motive olabilmektedirler. Bu teori ile uyumlu olarak, araştırmalarda düşük benlik saygısı, diğerlerine yardım etme istekliliğini azaltmakta ve yeni toplumsal temas başlatma kabiliyetini engellemektedir (Peng ve Zeng, 2017).

2.5.1.3. Kontrol İhtiyacı

Kişinin çevre üzerinde kontrolü algılama ihtiyacı, sosyal ve klinik psikolojide önemli ve gerekli sayılmaktadır. Dışlanmanın kontrol ihtiyacını tehdit ettiği varsayılır (Williams, 2001). Sosyal dışlanma, kontrol hissini azaltır, çünkü insanları çevreyi

idare edebilecek durumda olmadıklarına inandırır (Wan vd., 2016). Sessiz tedavinin hedefi olan dışlanan kişi, dışlayan kaynak ile olan etkileşimi kontrol edemez. Hiçbir iletişim olmadığı halde göz ardı edildiği için dışlanan kişi; dışlanma durumuna, dışlayan kişi ya da gruba etki edemez. Bir tartışma, sözlü bir argüman veya hatta bir kavga gibi çatışmaların ortak bir noktası etkileşimde olan kaynak yani bir verici ve alan bir hedefin olmasıdır. Çoğunlukla karşılıklı davranışlar aksine, dışlama, tek taraflı bir doğayı tasvir eder. Hedef kişi, dışlanmanın kaynağı tarafından görünmez olarak muamele görür. Dışlanan kişi göz ardı edilmesinin nedenini bilmediği veya tahmin etmediği takdirde, hedef "sözcük yorumlayıcı birim" den uzaklaşır (Rothbaum, Weiz, ve Snyder, 1982). Dışlanan kişi için, dışlanmaya neden olan sorunu çözmek daha da imkansız hale gelir ve başa çıkma süreçleri engellenir (Dierolf, 2010).

Bağımlılık ihtiyacı ve benlik saygısı ihtiyacı ile karşılaştırıldığında, dışlanma ve kontrol konusuna ilişkin çok az araştırma yapılmıştır; bu, nispeten az sayıda sosyal dışlama araştırmacısının dışlanmanın bu ihtiyaç üzerindeki etkisini kabul etmesinden kaynaklanıyor olabilir (Williams, Forgas, ve Hippel, 2005).

2.5.1.4. Anlamlı Varoluş İhtiyacı

Baumeister ve Leary (1995) temel insan güdülerinden birinin ait olma ya da güçlü kişilerarası ilişkilere sahip olma ihtiyacı olduğunu savunmaktadır **(**Chung, ve Yang, 2017**).** Dışlanma sosyal ölümleri simgeler ve insanları sosyal olarak görünmez hissettirir (Williams 2007). Bir kişi dışlanırsa, kimliği tehdit altındadır veya başkalarının eylemleri kişinin öz değerlendirmesini olumsuz şekilde etkilemektedir. Dışlanmış kişiler, dışlanmış oldukları grubun bir bölümünün parçası olmadığını veya diğer örgüt üyelerinden farklı olduklarını düşünmektedirler. Buna ek olarak, daha az etkileşim ile, dışlanmış kişiler, örgütleri tarafından daha az değerli olduğuna inandıkları için pozitif kişilerarası ilişkilerin sürdürülmesinde kişilerin zorlanmalarına neden olur (Chung ve Yang, 2017**)**. Anlamlı varoluşa duyulan ihtiyaç, tamamen göz ardı edilirse kişi dışlanmayla tehdit edilir. Dahası, diğer yazarlar da mecazi olarak dışlanmayla evrimin ve ölümün benzerliğine atıfta bulunmaktadırlar (Dierolf, 2010).

2.5.2. Dışlanmanın Yol Açtığı Tepkiler

Bireyler davranışlarını nasıl düzenleyeceğini bilmelilerdir; böylece görevlerini yerine getirebilir ve yerine getirme konusundaki ısrarı ve çabayı sürdürebilirler. Bireyler dışlandığı zaman, bilişsel durumu olumsuz etkilenir ve bu da benlik bilincinin azalması ve uzun vadeli hedefler için daha az endişe duyulmasıyla sonuçlanır (Twenge, Catanese, ve Baumeister, 2003). Dışlanma, kişinin davranışlarını sosyal normlara uymak için kendi kendini düzenlemesini veya uyarlama yeteneğini olumsuz şekilde etkiler. Bu nedenle de uygun olmayan karar ve davranışlara yol açar (Baumeister ve Leary, 1995). Kısa bir dışlanma olayı, beyindeki ağrı bölgelerini harekete geçirmek (Eisenberger vd., 2003), öz düzenliliği azaltmak (DeWall vd., 2009), sosyal duyarlılığı artırmak için yeterlidir (Bernstein, vd., 2010). Dışlanma; soğuk bir ortam oluşturur ve diğerlerinin değerlendirmelerini yatıştırmak için motivasyonu artırır (Wolf vd.,2015**).** Dışlanmaya verilen tepkiler üç aşamalı olarak; otomatik (veya refleksif), kısa vadeli (başa çıkma veya yansıtma) ve uzun vadeli (veya istifa) gerçekleşir (Williams ve Nida, 2011).

2.5.2.1. Otomatik Tepkiler

Birinci aşamada dışlanma, ağrılı ve dört temel ihtiyaç olan aidiyet, benlik saygısı, kontrol ve anlamlı varoluşu tehdit olarak hissedilir. Dışlanmada öfke ve hüzün artar. Dışlanmada hedefin ani acı ve sıkıntı deneyimini, konumsal faktörlerin ve bireysel farklılıkların etkilemesi çok azdır. (Williams ve Nida, 2011)

Dışlanma ki kaynağına bakılmaksızın kişiyi aniden ve neler olup bittiğine dikkat etmesini sağlayan otomatik bir tepkiyi tetikler. Dışlanmanın erken dönemde saptanması, etkilenen kişinin çevreye başarılı bir şekilde yanıt verme şansını en üst düzeye çıkarır (Williams ve Nida, 2011).

2.5.2.2. Kısa Süreli Tepkiler

Başa çıkma aşamasında, dışlanmış bireyler dışlanma deneyiminin anlamını ve alakasını yansıtmakta ve etkilenmesi durumunda, tehdit altında olan ihtiyaçları güçlendiren yolları düşünecek ve uygulayacaklardır. Bu aşamada, bağlamsal faktörler

ve bireysel farklılıklar önemli bir rol oynamakta ve tepkiyi yükseltebilmekte ya da en aza indirgeyebilmektedir. Kişi ortaya çıkan tehditle baş etmek istemektedir (Williams ve Nida, 2011).

Bireyler, bireysel farklılıklarla ve durum faktörlerini kontrol altına alarak dışlanmayla başa çıkmakta ve bunlara karşı koymaktadır. Bu yansıtıcı aşama, durumun bilişsel değerlendirmelerine, dışlanmanın kaynaklarına ve sebeplerine duyarlıdır. Bu tepki, en fazla tehdit altındaki ihtiyaçları karşılama girişimi ile karakterize edilir. En çok ilişki gereksinimleri, aidiyet ve benlik saygısı ihtiyacı parçalanmış ise, dışlanmış bireyler bu ihtiyaçları düşünme, hissetme ve göreceli olarak sosyal bir tavırla davranmaya çalışacaklardır. Bununla birlikte, anlamlı varlığın en çok tehdit altında olması durumunda, dışlanmış bireyler, varlıklarının etkililiği ve önemi hakkında bir dönüte sahip değildirler (Dierolf, 2010**).**

Kısa vadede, bir kişinin böyle bir tehdit durumunda karşılaşabileceği: grubun yerini korumaya çalışarak, kaybolan kontrolleri yeniden kazanma ya da bağlanarak geriye dönmeye çalışma şeklinde çeşitli yollar vardır. Dışlanma tarafından yaratılan toplumsal ağrı ve etki değişikliği, bireyleri dışlanma sürecine odaklanmaya ve anlamını yansıtmaya ikna edebilir. Bu yansıtıcı aşamada en çok tehdit altındaki ihtiyaçlar başa çıkma hedeflerini yönlendirir. Dahası, o kişiye özgü durumsal ve karakterolojik faktörler, o kişinin nasıl tepki vereceğini etkileyebilir. Kısa vadeli dışlanmanın hatırlanması bile, olayla bağlantılı orijinal ağrıyı tekrar tetikleyebilir (Chen, Williams, Fitness, ve Newton, 2008).

2.5.2.3. Uzun Süreli Tepkiler

Dışlanmaya maruz kalma uzun bir süre devam ederse, dışlanan kişinin başa çıkma çabası azalır, yabancılaşma, depresyon, yardımseverlik ve değersizlik yaşaması da olasıdır. Dışlanmaya uzun süre maruz kalma, tehdit altındaki ihtiyaçları güçlendirmede kişi için gerekli olan kaynakların tükenmesine, yabancılaşma, çaresizlik ve depresyona yol açabilir (Williams ve Nida, 2011). Bu umutsuzluk hissi ile karakterizedir. Dışlanmanın daha uzun vadeli etkileri üzerine yapılan araştırmalar çoğunlukla geçmişe dönük deneyimlere dayanır **(** Smith, Morgan, ve Monks, 2017).

2.6. Dışlanmanın Etkileri

Dışlanmanın bireyler üzerinde güçlü ve olumsuz bir etkisi vardır. Bu etkilerin ortaya çıkması için yüz yüze (yani toplumsal) dışlanmışlık olayı gerekli değildir. Dışlanma, İnternette topu atma oyunlarında ve sohbet odaları içinde de gerçekleşebilir. Önceki araştırmalarda, dışlanmış bireylerin bir grubun diğer üyeleri arasındaki etkileşimi gözlemlenmiştir. Karşılıklı olarak birbiriyle bağlantılı bu kavramlar üzerine yapılan çalışmalar, yüz yüze, sohbet odasında veya Cyberball kullanımı ile araştırılmıştır. Bu uygulamaların hepsinde ortak bir unsur, katılımcıların sosyal ilişki kuran diğer gruptaki kişileri gördükleri veya dinledikleri sırada dışlandıkları, yok sayıldığı veya reddedildiğidir (Smith ve Williams, 2004).

Günlük olarak bağımlı olma gerekliliğini yerine getiren bireyler, dışlanmış (hariç tutulan ve göz ardı edilen) olduklarında sosyal bağlantılarını kaybederler (Nezlek, vd., 2012). Dışlanan bireylerin, temel ihtiyaçları tehdit edildiğinde sosyal ağrı hissi (Eisenberger vd. 2003) ve olumsuz etkilenme düzeyleri artmaktadır (Williams ve Nida, 2011). Davranışsal olarak, dışlanmış kişilerin eylemleri, gülümsemelerin gerçekliğini çözmek (Bernstein, Young, Brown, Sacco, ve Claypool, 2008) için faydalıdır, fakat aynı zamanda finansal kararlar (Poon, Chen, ve DeWall, 2013; Kouchaki ve Wareham, 2015) ve sağlıksız yeme davranışları açısından (Hayman, McIntyre, ve Abbey, 2015) potansiyel olarak zararlıdır (Buelow ve Wirth, 2017).

Dışlanma aynı zamanda saldırganlık da dahil olmak üzere antisosyal davranışlara neden olmaktadır (Williams ve Wesselmann, 2011). Robinson ve ekibi çalışma ortamında "dilsel" istismarı (bir kişinin gruptan aldığı terimleri veya grup tarafından anlaşılan bir dilden hariç tutulmakla birlikte dışlanmış bir bireyin anlamadığını) içerecek şekilde dışlanmanın birçok biçimini tespit etmiştir. "Eksik eylem" (grup tarafından dışlanan kişiyi toplumsal olaylara katılmaya davet eden kasıtlı başarısızlığı da içeren); ve "Örgütsel Çalkantı" (mevcut veya yeni oluşturulan kurumsal veya organizasyonel politika veya uygulamalar nedeniyle grup etkinliklerine katılım engellenir) şeklinde dışlanma çeşitlerini de içermektedir. Çalışmalar, bir grubun bir birey olarak dışlanmış olmasının kasıtlı hareketlerinin, bir tür olarak hayatta

kalmamız için doğuştan gelen ve kritik görünen bir gruba ait temel gereksinimimiz nedeniyle, birey üzerinde önemli ölçüde olumsuz bir etkisi olabileceğini vurgulamaktadır **(**McGraw, 2016**).**

Önceki araştırmalar, düşmanca bilişlerin dışlanma ve agresif davranış arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini ileri sürmektedir (DeWall vd., 2009). Düşmanca bilişler, bireyleri saldırgan davranmaya yönlendirebilir. Çünkü düşman bilişler, insanların, belirsiz davranışları düşman olarak algılamalarına ve başkalarından saldırganlık beklemelerine neden olur (Anderson ve Bushman, 2002). Bu nedenle, tekrarlayan dışlanmanın yaşanmasının, birinin düşmanca bilişsel yanlılıklarını artıracağı olasıdır. Böylece, dışlanma, olumsuzluk ve ilişkide saldırganlık döngülerinin bir parçası olabilir ve bu tür döngüler de ilişkinin işlevselliğini zayıflatma eğilimindedir (Rusbult, Johnson, ve Morrow, 1986) .

Birçok çalışma dışlanmanın bilişimi ciddi olarak etkilediğini ileri sürmektedir. Özellikle, dışlanma, planlama, karar verme gibi üst düzey bilişsel yeteneklerle ilişkili yürütücü işlevlerle bağlantılı ventral ve dorsolateral prefrontal korteksler dahil olmak üzere birçok beyin bölgesini harekete geçirir (Buelow ve Wirth, 2017). 2011 yılında Williams ve Nida, bireyin hissettiği dışlanmanın önemli bir yöndeki etkisiyle, fiziksel acı deneyimine olan tepkisini kapsamlı araştırma yaparak karşılaştırmıştır. Araştırmalarında zihnin dışlanma deneyimini ve vücudun fiziksel ağrı deneyimini, manyetik rezonans görüntüleme (MRI) çalışmalarında görünen bir merkezi ağrı mekanizmasına bağlamışlardır. Dışlanma deneyimi, dorsal ön singulat kortekste ve ön insula'da, fiziksel ağrı yaşayan bir bireydeki aktiviteyi yansıtan beynin aynı alanlarında faaliyete başlamış gibi görünür. Dahası, bir başkası tarafından dışlanmış bir hedefi izleyen gözlemciler için gözlemcinin vekil tecrübesinin, gözlemcinin beyninin aynı bölgelerini, beyninde aktive ettiği gibi, ayrıca temporal parietal kavşak ve insula'yı harekete geçirdiği kanıtlarını da bulmuşlardır **(**McGraw, 2016**).**

Dışlanma üzerine yapılan araştırmalarda dışlanmanın, sözcük aramaları, dikkat ve çalışma belleği gibi bilişsel görevler üzerinde olumsuz etkileri olduğu bulunmuştur. Bu bulgular ve diğerleri, sosyal olarak dışlanmış bireylerin hepsi karar

vermeyi etkileyebilecek anlamlı düşünce, duygu ve benlik bilincinden kaçınarak bilişsel bir yapısızlaştırma durumuna girdiklerini ileri sürmektedirler (Buelow ve Wirth, 2017).

Steele, Kidd, ve Castano (2015) yaptıkları çalışmada dışlanmanın ölüm düşüncesi erişilebilirliğini arttırdığına dair ilk kanıtları sunmaktadır. Geçmişteki araştırmalar, dışlanmanın, manipülasyon bağlamında açıkça değerlendirilen temel ihtiyaçları tehdit ettiğini ortaya koysa da, yapılan çalışma dışlanmanın ölümle ilişkili kalmaya yardımcı olan psikolojik yapıları daha genel bir biçimde tahrik edebileceğini ortaya koymaktadır (Steele vd., 2015).

Mevcut buluşlar, dışlanmanın insanların doğal ortamlarla bağlantı kurma arzularını arttırdığını ortaya koymaktadır. Dışlanma, ekolojik davranışları teşvik edebilir ve anlam aramak için motivasyon artışı yoluyla doğal çevrenin durumu ve sürdürülebilirliği hakkında daha büyük endişe yaratabilir (Poon, Teng, Chow, ve Chen, 2015).

Dışlanmanın nasıl ilerlediğini doğru bir şekilde anlamak için, temel ihtiyaçlar üzerine araştırılan tehditler ile bilişsel performans üzerindeki etkileri ayırt etmek önemlidir. Dışlanma, yetişkinlerde (Baumeister vd.,2002) kompleks bilişsel görevlerin, bilişsel performansın ve 8 ila 12 yaşlarındaki temel bilişsel görevlerin azalmasına yol açmakta, çocuklarda ve yetişkinlerde sosyal olaylar için seçici hafızayı arttırmaktadır (Marinovic´, Wahl, ve Träuble, 2017).

Çoğu dışlanma araştırması, bireyin dışlanması (veya dışlanmış olduğunu düşünmesi) ve daha sonra çeşitli "sıkıntı" ölçümleri şeklinde yer almaktadır. Bu yaklaşım, başta benlik tehdit edildiğinde, sıkıntı duygularının başlatıldığını ileri sürmektedir. Bununla birlikte, bireylerin, gerçek hayatta, televizyonda veya dışlanmış olan diğer insanlara bakarken aynı şekilde acı verici bir tepki gösterebileceklerini akla getirmektedir. İhtiyaçların tehdit edilmesiyle bireyin, sıkıntı duygularını azaltmaya çalışacağı ve sonucunda bu durum, varsayımsal olarak tahmin edilen davranışsal çıktılara (prososyal veya agresif davranış gibi) neden olabilecektir. Coyne, Nelson, Robınson ve Gundersen, (2011) yaptıkları çalışmada sıkıntı ve bazı fizyolojik

değişiklikler biçimindeki öz raporlarıyla gösterildiği gibi, dışlanmayı televizyonda izlemenin de sıkıntı yaşattığını bulmuşlardır. Bununla birlikte, sıkıntı düzeyleri benlik saygısında azalma ve aidiyet duyguları ile sınırlı kalmıştır. Williams (2007) 'e göre, bu spesifik ihtiyaçları tehdit eden dışlama, saldırgan davranışa değil, daha çok prososyal davranışlara yol açma ihtimalinin daha yüksek olduğu halde, mevcut çalışma spesifik davranışları ölçmemiştir. Sonuçlar biraz geçici olmasına rağmen, dışlanmayla karşı karşıya kalan deneyimlerin sıkıntı verici olduğunu ve daha da incelenmesi gerektiğini göstermektedir (Coyne, Nelson, Robinson, ve Gundersen, 2011).

2.7. Dışlanma İle İlgili Kavramlar

Bezdiri (Mobbing - Yıldırma): İnsanların iş yerlerinde sistematik olarak alay, eziyet ve tacize maruz kalmaları ya da sosyal olarak dışlanmaları olarak tanımlanmıştır. Bezdiri süreci boyunca en büyük zararı gören mağdur üzerinde, kasıtlı ve sistemli olarak tekrarlanan psikolojik baskıların etkileri, birey üzerinde yavaş yavaş oluşan birikimli zararlar şeklinde ortaya çıkar (Sökmen, 2013). Bezdiri bir iş yerinde birden bire ortaya çıkmamaktadır. Bu davranış şekli bir süreç halinde devam etmekte ve çeşitli psikolojik faktörler ortaya çıkarmakta, bezdiri mağdurunu olumsuz biçimde etkilemektedir (Erdoğan, 2009; Akt. Sökmen, 2013).

Örgütte işgörenler arasındaki çatışmanın aksine yıldırma, bir veya birkaç kişinin diğer kişiler tarafından hedef hâline getirilmesi ve onlara karşı yapılan sistematik saldırganlıktır. Kurban, bu çirkin ve haksız saldırılara maruz kalır. Adil muamele görmeme hissi, yıldırma kurbanlarının ortak noktasıdır. Yıldırma, bir olgu olarak görülmemektedir, ancak kurbanın, sıklığı ve şiddeti artan olumsuz davranışlarla karşılaştığı bir süreçtir. Üstelik bu davranışlar karışıktır, genel olarak fiziksel olmayan sözlü suçlamalar ve kişiden uzaklaşma gibi yaşanan davranışlardır. Yıldırma, bireylerden çok grubun uyguladığı psikolojik saldırganlık olarak tanımlanır (Cemaloğlu, 2007).

Yıldırmadaki etkileme süreci daha çok yıpratmaya ve örgütten izole etmeye yöneliktir. Yıldırmanın görev boyutu, kişilerin başarılarını etkileyecek bilgilerden mahrum bırakılmaları, yeterlilik düzeyleri altındaki işlerde çalıştırılarak küçük düşürülmeleri, kendilerinden ustalık/yeterlilik seviyelerinin altındaki işlerin

yapılmasının istenmesi, haklarında dedikodu ve söylentilerin çıkarılması, görmezden gelinme, dışlanma ve önemsenmeme gibi davranışları ifade etmektedir (Cemaloğlu ve Kılınç, 2012).

Eşdeğerler arasında yatay şiddet mağduru, sadece kendisiyle eşit statüde olanlarla değil, aynı zamanda üst kademeden uygulanan şiddetle de mücadele etmek zorunda bırakılıyorsa; bu durum kişinin iş yerinde izole edilmesini hızlandırmakta ve yabancılaşmasına neden olmaktadır (Erdoğan, 2009; Akt. Sökmen, 2013). Bezdiri davranışlarının alt basamaklarından biri de engelleme, yokmuş gibi davranma, uzaklaştırma şeklinde ortamdan dışlamadır. Bezdiri sonucunda örgüte ve işe bağlılık tutumlarında önemli ölçüde düşüş yaşanır. Örgüt içinde uyum bozulur, güvensizlik meydana gelir (Sökmen, 2013).

Toplumsal Yalıtım (Tecrit): Dost ve arkadaş edinememe, insanlarla etkileşim içinde olamama, sosyal ilişki kuramama, sosyal çevreden kopuk veya bihaber yaşama durumudur. Kurumsal düzeyde ise enformel gruplara katılamama, örgütün iç çevresiyle uyumlu ilişkiler kuramama durumunu ifede eder (Tutar, 2010; Akt. Sökmen, 2013). Bireyin topluma alınmadığı veya toplumdan atıldığı duygusuna sahip olma durumudur. Yalıtılmışlık hissi bireyin başkalarıyla anlamlı ilişki, etkileşim ve iletişim kuramamasına yol açmaktadır (Sökmen, 2013).

Örgütsel Sessizlik: İnsan bilimciler sessizliği; eylemsizlik olarak tanımlamaktadırlar. Dyne ise, daha önce yapılan araştırmalardan elde edilen sonuçlar doğrultusunda sessizliği; konuşmanın yokluğu veya açık açık anlaşılabilen bir davranışın ortaya konulmaması olarak tanımlanmıştır. Çalışanlar, çalışma ortamlarının konuşmaya uygun olup olmadığı ile ilgili ipuçları ararlar ve davranışlarını yönlendirmek için bu ipuçlarını kullanırlar. Dolayısıyla, bireyin içinde bulunduğu örgütsel ortam, muhtemel konuşma sıklığı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir, ve sonuç olarak, bazı ortamlarda diğerlerinden çok daha fazla (veya daha az) ses çıkarma davranışına rastlanabilir. Dışlanma ve bunun sonucunda ortaya çıkan korkunun zararlarını ve bu zararların bireyin konuştuğu zaman elde ettiği faydalardan daha ağır olup olmadığını belirleyen zihinsel hesaplamalar, ses çıkarma davranışını olumsuz bir şekilde etkileyebilir. İşgörenler iş arkadaşları tarafından dışlandıkları zaman, işyerlerinde karşılıklı saygı eksikliği hissedebilirler. Saygı ve takdir, bireylerin kendileri ve görüşleri önemseniyormuş gibi hissetmelerine neden olur; bu durum

onları fikirlerini paylaşmaları için motive edecek ve cesaretlendirilecektir. Eğer dışlanma meydana gelirse saygı azalabilir ve bu durum da sessizliğe yol açabilir. (Kumral, 2017).

Örgütsel Yalnızlık: Yalnızlık; 'kişinin duygularının, hislerinin diğerleri tarafından reddedildiğinde, göz ardı edildiğinde ya da yanlış anlaşıldığında, sosyal aktivitelerde ve duygusal yakınlıkta eşlik eden birinin olmaması durumunda ortaya çıkan, stres yaratan olumsuz duygusal durum' olarak tanımlanır. Yalnızlık; yaşadığımız çağın dayattığı, kişinin inisiyatifini aşan ama toplumun bir üyesi (bireyi) olduğu için onu kuşatan ve belirleyen ilişkiler ağı ve bunun yarattığı atmosferde hem 'insan' hem de 'kişi' için ciddi problemler yaratmaktadır (Kılıç, 2018).

Peplau ve Perlman (1982) yaptıkları çalışmada yalnızlığı hoş olmayan bir deneyim olarak tanımlamışlardır. Yalnız insanların mutsuz, memnuniyetsiz ve depresif olduğunu savunmuşlardır. Yalnızlık sorunuyla ilgilenen araştırmacılar yalnızlık deneyimini genel olarak iki durum üzerinde incelemişlerdir. İlk olarak yalnızlık; depresyon, endişe ya da kaygı gibi olumsuzluklara benzer itici bir durumdur. Diğer yalnızlık durumu ise; bireyin yetersizliklerini öznel algılayışı sonucu sosyal ilişkilerindeki izolasyondur. Bu yetersizlikler niceliksel (yeterli arkadaşın olmaması) ya da niteliksel (sosyal yakınlık yoksunluğu) olabilir (Russell vd., 1984; Akt. Kılıç, 2018).

Günlük hayatında oldukça doyurucu ve sağlıklı ilişkileri olan, yalnızlık duygusunu bilmeyen bir birey, iş hayatında sosyal ilişkiler kurmakta ve sosyal destek almada sıkıntılar yaşayabilmektedir. Bu durumu yaşayan bireyler, iş yaşamında yalnızlık ve dışlanmışlık duygularıyla karşılaşmaktadır (Doğan, Çetin, ve Sungur, 2009). Yapılan araştırmalar sonucunda işyerinde yalnızlığın örgütsel bağlılık, örgütsel güven, iş stresi, iş performansı gibi konular üzerinde etkilerinin olduğuna rastlanmıştır. Örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş performansı ile işyerinde yalnızlık arasında negatif ilişki varken; iş stresi ile işyerinde yalnızlık arasında pozitif ilişki olduğu görülmektedir (Demirbaş ve Haşit, 2016).

2.8. Örgütsel Dışlanma

Örgütler belirli bir amacı gerçekleştirmek için, bilinçli olarak oluşturulmuş ve bir düzen çerçevesinde işleyen toplumsal birimlerdir. Tanım örgütlerin en temel öğesinin insan olduğunu göstermektedir. Örgütler, bireylerin eşgüdümlenmesi sonucunda ortaya çıkar (Genç, 2007).

Günümüz iş dünyasının doğası gereği, çalışanların diğer organizasyonel üyelerle çok fazla vakit geçirmeleri gerektiği için, işyeri göz ardı edilemeyecek kadar önemli bir sosyal bağlam haline gelmiştir. Ekiplerde ve birçok organizasyon üyesiyle çalışmanın birçok avantajı olmasına rağmen, kişilerarası ilişkiler her zaman organizasyonlarda olumlu değildir. Son zamanlarda, Robinson vd. (2013), sıklığı ve olumsuz etkisi nedeniyle örgütsel dışlanmanın örgütsel bir mesele haline geldiğini belirtmektedirler. Araştırmalarda, örgütsel dışlanmanın işten çekilme, saldırganlık ve kişilerarası çatışma gibi işyeri davranışlarıyla ilişkili olduğunu tespit edilmiştir (Chung, 2015; Ferris vd., 2008). Örgütsel dışlanma, bir kişinin çalışma alanında başkaları tarafından görmezden gelinmesidir (Ferris vd.,2008). Örgütsel dışlanma, istenmeyen davranışların yapılmasından ziyade arzulanan davranışların ihmalini içerdiğinden ve bunun nedeninin karışıklığa sebep olacak herhangi bir niyet de dahil olmaksızın belirsiz olabildiğinden diğer sosyal kötü muamele biçimlerinden farklılık göstermektedir (Williams, 2007).

Sosyal dışlanma, örgütlerde var olan yaygın bir olgudur (MacDonald ve Leary, 2005). Çoğu çalışan, örgütsel dışlanmış hissi yaşadığını bildirmektedir. 262 hizmet içi personelin katıldığı bir Amerikan anketine göre, katılımcıların yaklaşık % 69'u son bir yıldır liderleri veya meslektaşları tarafından dışlandığını belirtmişlerdir (Fox ve Stallworth, 2005). Zhaopin.com tarafından yapılan Çinde yapılan bir araştırmada, 10.000 'den fazla hizmet içi personelin yanıtları, yüzde 70' ten fazlasının dışlanmış olduğunu belirtmektedir (Zhao, 2009). Örgütsel dışlanma, duygusal istismarın bir biçimi olarak, çalışanların iş yerinde başkaları tarafından yok sayıldığını veya dışlandığını ifade etmektedir (Wu, Liu, ve Hui, 2010). Çalışanların benlik saygısı, aidiyet, kontrol ve anlamlı var olma ihtiyacı için doğrudan bir tehdittir ve örgüte zarar verir (Oaten vd., 2008). Verimsiz çalışma davranışı, çalışanların tehdit oluşturan ve

bir kuruluşa veya üyelerine zarar veren kasıtlı eylemleri olarak tanımlanabilir ve örgütsel dışlanmayla bu davranışlar tetiklenebilir (Yan, Zhou, Long, ve Ji, 2014).

O'Reilly ve Robinson (2009), çeşitli organizasyonlardan 1.015 çalışanla yaptığı çalışmada çalışanların %70'ten fazlasının iş yerinde dışlanmış olduğunu ve dışlanmanın cinsel taciz veya zorbalık gibi diğer toplumsal kötü muamelelere oranla çok daha yaygın olduğunu bildirmektedir. Örgütsel dışlanmanın doğrudan etkilerini araştıran çok sayıda çalışma olmasına rağmen, örgütsel dışlanmanın ve davranış çıktılarını ilişkilendiren altta yatan mekanizmaları inceleyen sadece birkaç çalışma bulunmaktadır. Şu anda, ilişkiler için aracı değişkenleri araştıran ondan daha az çalışma vardır. Örneğin, iş arkadaşı ile çatışmanın, örgütsel stres atışı, rolün gerektirdiği davranış ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkiye aracılık ettiği bulunmuştur (Chung, 2015). Örgütsel dışlanmayla ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ilişki bulunduğu bildirilmiştir (Scott, Tams, Schippers, ve Lee, 2015). İşyerinde örgütsel dışlanmanın kişi-organizasyon uyumu, sapkın davranış ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye aracılık ettiği bulunmuştur. Dışlanma, memnuniyet ihtiyaçlarının öneminden ve kendi kendini düzenleme gereksiniminden dolayı performans gibi işyeri davranışlarını önemli ölçüde etkilemektedir (Chung ve Yang, 2017).

Örgütsel dışlanmanın, nispeten iyi huylu bir şekil biçimi olduğuna dair geleneksel bir algıya rağmen, ilk kanıtlar, örgütsel dışlanmanın bozulan psikolojik refah dahil olmak üzere hem çalışanlar hem de organizasyonlar üzerinde önemli zararlı etkilere sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bunlar: işten çıkarılma, işyeri sapması ve azaltılmış örgütsel vatandaşlık davranışlarıdır (Ferris vd.,2008). Örgütsel dışlanmanın, diğer olumsuz işyeri deneyimlerinin çoğunun aksine, grup görüşlerine uyumun arttırılması, örgütte çalışmak için çaba harcama ve yeni gruplar için beğenisini ifade etme gibi bazı olumlu ve prososyal davranışlara yol açabileceği de bilinmektedir (Wan vd., 2016)

2.8.1. Örgütsel Dışlanma Süreci

Bir iş arkadaşınızla herhangi bir görüşmeyi veya sohbeti soğuk bir ortam içinde yaptığınızı düşünün. Davet edildiğinizi düşünerek, yaklaşan önemli bir toplantıya katılmaktan bahsedildiği anda davet edilmediğinizin farkında değilsiniz. Haftanın ilerleyen günlerinde, konuşan bir gruba yaklaştığınızda, konunun garip bir şekilde değiştirildiğini hissediyorsunuz. Bu olayların tekrarlandığını düşününce, son bir ay içinde eskiden olduğu gibi öğle yemeğine davet edilmediğinizi fark etmeye başlıyorsunuz. Şimdiye kadar pek düşünmemiş olsanız da, tüm yaşananları birlikte değerlendirdiğinizde, gerçekten örgütsel dışlanıp dışlanmadığınızı ve bu durumun neden size özel olduğunu mu merak ediyorsunuz (Williams ve Nida, 2014)?

Dışlanma, kısmen, gerçekleştiği bağlam içinde toplumsal olarak uygun kabul edilen ve edilmeyen normlar çerçevesinde tanımlanmaktadır. Böylece, bir bağlamın toplumsal normları söz konusu davranışın anlamını ve dolayısıyla etkisini belirler. Bu bağlamsal çerçeve önemlidir. Dışlanma deneyimi, başka birini kabul etme, cevap verme ya da diğerini kabul etmeyi öneren normlar ihlal edildiğinde ortaya çıkar. Bu özellik, hoşnutsuzluk ve kişilerarası sapma tanımlarına benzer; ancak taciz, saldırganlık ve toplumsal zayıflama gibi konulardan oldukça farklıdır. Daha geniş toplumsal bağlamın önemini tanımanın önemli bir etkisi, birinin başka bir bağlamda önemsiz olabileceğini düşünmesidir. Ayrıca, eksik eylem fark edildiğinde, olması beklenen veya öngörülen arasında bir tutarsızlık oluşur. Bu tutarsızlık ve tahmin edilemezlik belirsizlik hissi yaratır ve bireyin korkuya eşlik eden kontrol hissinin artmasına neden olur (Williams, 2001).

Dışlanma, negatif bir tepki verilmesi yerine, başkalarından beklenen olumlu tepkinin ihmalidir. Kayıtsızlık, saldırganlık, taciz, sapkınlık ve zorbalık gibi benzer yapılar doğası gereği etkileşimlidir, dolayısıyla ihmal eylemleri içerebilir, ancak ağırlıklı olarak sosyal etkileşimi yoğunlaştıran geniş bir davranış yelpazesine sahiptirler (Robinson vd.,2013).

Quade, Greenbaum ve Petrenko yaptıkları çalışmada (2017) etik olmayan davranışların ne anlama geldiğini ortaya koyarak, etik olmayan çalışanların toplumsal

olarak ne zaman reddedileceğine odaklanmaktadırlar. Çalışanlar yüksek performanslı veya düşük performanslı oyunculardır. Ayrıca, sonuçlarda, etik olmayan, düşük performanslı (veya yüksek performanslı) çalışanların, kişilerarası alışverişlerinde (yani, ilişki çatışması) daha fazla gerginlik ve düşmanlık yaşayıp örgütsel dışlanması öngörülebilir.

Çalışanların etik olmayan davranışları bulaşıcı olabilir ve daha ciddi ihlallere neden olabilir (Gino, Ayal, ve Ariely, 2009). Bununla birlikte, çalışanların etik olmayan davranışları her zaman resmi olarak rapor edilmemekte ya da kuruluş tarafından ele alınmamaktadır. Ahlaki psikolojideki argümanlara ve motive edilmiş ahlaki akıl yürütme perspektiflerine dayanarak, etik olmayan çalışanların iş yerinde dışlanmayla karşılaşma olasılığı daha yüksektir (Ditto, Pizarro, ve Tannenbaum, 2009).

Dışlanma, zorbalık, taciz, kişilerarası sapma, saldırganlık ve sosyal zarar verme gibi olumsuz işyeri deneyimlerini oluşturan diğer yapılardan ayırmak için kullanılabilir. Birincisi, dışlanmanın amacı halkın dışına çıkma tanımının bir parçası değildir ve mutlaka zarar vermeyi amaçlamaz. Dışlanmada, kayıtsızlık ve kişilerarası sapma unsurlarının zarar vermeye yönelik bir motivasyona ihtiyaç duyulmamasına rağmen, motivasyon ya da en azından bir kişinin zarar verme konusundaki farkındalığı saldırganlığın, tacizin ya da toplumsal zarar görmenin kritik bir unsurudur. Dışlanma zararlı olabileceği gibi, herhangi bir kötü niyetle veya herhangi bir niyetle ortaya çıkmayabilir (Williams, 1997). Dışlanmanın algılama veya dikkatten kaçması daha olasıdır. Bununla birlikte, tanık olunmuş veya şüphelenildiğinde bile, failin sosyal zarar verme niyetine rağmen, meşru bir şekilde "hiçbir şey yapmamak" da dışlanma için iddia edilebilir. Dışlanma, durdurmak veya önlemek için açık ve net bir davranış gerektirmez (Williams ve Nida, 2014).

Dışlanmanın bir başka örneği belirsizlik yaratmasıdır. Zorbalık, taciz, sosyal zarar verme ve sakatlanma ile karşılaştırıldığında dışlanma daha belirsizdir (Williams, 1997). Dışlanmanın tanımlayıcı bir özelliği, kasıtlı olarak zararlı olup olmadığının belirsizliğidir. Yalnızca neden olduğunun değil daha da önemlisi, aynı zamanda olup bittiğinin bile belirsizliğidir. Bu belirsizlik, tehdit altındaki aidiyetin önemi göz önüne

alındığında, meydana gelip gelmediğinin, neden dolayı oluştuğunun ve bunun ne anlama geldiğinin düşünülmesi gerektiğini ileri sürmektedir. Bu derin düşünme, duygusal sıkıntı, kaygı, öfke ve uyku girişimiyle ilişkili olduğu için dışlanmanın etkisini artıracaktır. Buna ek olarak, belirsizlik çözülmeyi zorlaştıracaktır. Başka bir şahsa veya gruba yapmamış olabilecekleriyle ilgili olarak karşı çıkmak, bilerek veya başkalarının bildikleri durumlarla karşılaştırıldığında daha zorlayıcıdır. Dahası, kasıtlı olarak dışlayan kişiler, herhangi bir sebepten ötürü bunun oluştuğunu kolayca inkar edebilirler. Bu da dışlanmayı, kabalık, saldırganlık, taciz, zorbalık ve benzerlerine göre üstesinden gelmek ve bunlara tepki vermek adına daha zor hale getirir (Williams, 2001).

Özetle, bu yapıların tümü ortak olarak çeşitli işyeri davranışlarını paylaşıyor olsa da, dışlama özü farklı kılan ve eşsiz etkisini gösteren birkaç farklı özelliğe sahiptir. Dışlanmanın kilit belirleyici özelliği (başkasına katılma ihmalleri), sosyal etkileşimi arttırmaktan ziyade azaltmasıdır. Bu, dışlanan birinin temel aidiyet gereksinimine karşı önemli bir tehdit oluşturduğu anlamına gelir ve bu deneyim doğasında belirsizleşir ve bu da olayın etkisini güçlendirir ve çözülmesini zorlaştırır (Robinson vd.,2013).

2.8.2. Örgüt Açısından Örgütsel Dışlanmanın Önemi

Örgütsel üyeler arasındaki kişilerarası ilişkiler, örgütsel davranışlar üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Çalışanlar önemli bir zamanı birlikte harcadıkları için işyeri ortamı dikkate alınması gereken önemli bir sosyal bağlamdır. Son zamanlarda, örgütsel dışlanma kuruluşlar için dışlanmanın sıklığı ve etkisi arttıkça, endişe verici bir hale gelmiştir (Robinson vd., 2013). Bir kişi, diğer organizasyon üyeleri tarafından dışlanır, yok sayılır veya kendisinden kaçınılırsa, olumsuz örgütsel sonuçlara yol açabilir. İş yerinde dışlanmanın psikolojik refahı azalttığı, işten çekilme, saldırganlık ve kişilerarası çatışma gibi olumsuz davranışsal sonuçları artırdığı bulunmuştur (O'Reilly ve Robinson, 2009).

Dışlanma, çalışma grupları ve organizasyonları ile kişilerin aidiyet ve tanıma duygusunu azaltır. Bireyler dışlanmış olduğunda, kendilerini grubun dışında

olduklarına ve meslektaşlarından farklı olduklarına inanarak, aidiyet duygusu tehdit altına girebilir (Williams, 2007). Toplumsal kimlik perspektifine göre, bireylerin kendilerini nasıl algıladıkları ve başkalarıyla ne kadar özdeşleşebildikleri, tutum ve davranışlarını etkileyebilecek önemli derecede bir faktördür (Chung, 2017).

Dışlanma, çalışanları önemli bilgi ve kaynaklara erişimden alıkoyduğu için, çalışanlar yaratıcı süreci asgari düzeyde uygulayarak yaratıcılık düzeylerini düşürmektedir. (Zhang ve Kwan, 2015). Örgütsel dışlanmanın bireyin kendi kendini düzenleme kabiliyetini ortadan kaldırması nedeniyle (Baumeister, DeWall, Ciarocco, ve Twenge, 2005), örgütsel dışlanmanın çalışanların içsel motivasyonunu olumsuz yönde etkilemesi beklenir (Zhang ve Kwan, 2015). Ferris ve meslektaşlarına göre (2008) dışlanma, çalışanların refahını etkiler, motivasyonlarını ve daha sonraki iş performansını düşürür.

Yoğun rekabete dayalı baskılarla karşı karşıya olan işletmeler, genellikle çalışanın duygularına bakmaksızın performansı değerlendirir (Liu, Zhang, ve Huang, 2011). Böyle bir strateji, çalışanlar arasındaki çatışmayı veya çalışanlar ile denetçiler arasında çatışmayı artıracak ve sonuç olarak örgütsel dışlanmaya yol açacaktır. Araştırmalarda Çinli çalışanlar, çatışmadan kaçınmak ve ilişkilerin bozulmasını önlemek için açık bir şekilde uyum sürdürme eğiliminde olsalar da iş yerinde katlanabileceği sınırların ötesinde bir hareketle karşı karşıya kaldıklarında bu durumun kendileri üzerinde psikolojik olarak yıkıcı bir etki yaratabileceğini ve verimsiz çalışmaya neden olabileceğini belirtmişlerdir. Bu nedenle, verimsiz çalışmanın çalışanlara ve organizasyonlara verdiği zararı azaltmak veya ortadan kaldırmak için yöneticiler örgütsel dışlanmaya odaklanmalıdır (Yan vd., 2014).

2.8.3. Örgütsel Dışlanmaya Neden Olan Faktörler

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

2.8.3.1. Kişisel Faktörler

Dışlanmayla ilgili araştırmaların çoğu dışlanmanın sonuçlarına odaklanmış olmasına rağmen, nispeten daha az araştırma dışlanmaya yönelik nedenleri ele almıştır (Sommer vd., 2001). Güdüler dışlanmaya neden olan faktörler arasında ele alınmaktadır. Bu güdüler kasıtlı ya da kasıtlı olmayan olarak sınıflandırılmıştır (Robinson vd., 2013).

Kasıtlı dışlanma bir kişinin bir başkasıyla sosyal olarak iletişim kurmamasının farkında olması ve kasıtlı olarak kişiyi dışlamasıdır. Belki de en çok bilinen kasıtlı dışlanma, yaygın olarak "sessiz tedavi" şeklinde görülmektedir. Sessiz tedavi, bilerek hedefi cezalandırmak, misilleme yapmak veya canını sıkmak için kullanılır. Bu tür dışlamayla meşgul olan çoğu insanın yaşamları göz önüne alındığında, “sessiz tedavi" yi kullanan kişiler, bunu sezgisel güç olarak tanımlamaktadırlar (Williams, 1997). Kişinin kendini gruba karşı korumak amacıyla bir başkasına yönelik dışlanmayı sağlayan, kolaylaştıran hareketlerdir. Bir birey veya grup; biriyle veya diğerleriyle etkileşime girmeyerek, çatışmadan, sosyal iletişimsizlikten veya hoş olmayan duygulardan kaçınmaya çalışıyor olabilir. Örneğin, bir kişi bir çatışma sonrasında kendi duyguları yatıştırılıncaya kadar ekip üyelerinden kaçınabilir. Benzer şekilde, ilişkilerin kendilerine zarar vereceğine inandıklarında bireyler belli bir kişi veya gruptan kaçınabilirler (Robinson vd., 2013).

Kasıtsız dışlanma ise bireylerin, sosyal olarak dışlamaya neden olan davranışlarla meşgul olduklarını bilmediğinde ortaya çıkmaktadır. Bu tür bir dışlanma, en yaygın olan dışlanma türü olabilir. Bazen, kişilerin kendisiyle meşgul olduğu durumlarda, kişiler dışlanmadan habersiz olabilirler (Sommer vd., 2001). Kişiler herhangi bir işle meşgul olabilirler, derin düşünce içerisinde kaybolabilirler, unutkan olabilirler veya istisna yaratan istenmeyen davranışlara neden olabilirler. Örneğin, iş arkadaşı farklı bir mekanda çalıştığında bir grup, öğle arası planlarında meslektaşlarını eklemeyi unutabilir veya yeni olan bir üye not alınmadığında kişi unutulmuş, dışlanmış olabilir. Bu durumlarda zararlı bir niyet yoktur ve aslında olumlu olumsuz olarak hiçbir niyet yoktur (Robinson vd., 2013).

2.8.3.2. Örgütsel Faktörler

Kasıtsız dışlanma örgüt üyelerinin birbirlerini kolayca göz ardı edebildiği ortamlarda daha yaygın olup yardımcı olacak ipuçları bulunmadığından, istemeyerek, kişileri kabul etmemeleri ve davet etmemeleri kaçınılmaz olmaktadır. Örgütsel stres, yüksek iş yükü, zor ve yoğun süreler çalışanların işlerini yapma olanağını düşürebilir veya kişilerarası çatışma gibi sosyal ilişkili stres faktörleri, görevle ilgili stres kaynaklarına neden olabilir. Bu stres faktörleriyle uğraşmak için zamanın haricinde psikolojik ve kişisel kaynaklar gerekir. Sonuç olarak, bu tür ortamlarda çalışanların yanlışlıkla diğerlerini görmezden gelme olasılığı daha yüksektir ve bu da kasıtsız dışlamaya neden olur (Robinson vd., 2013).

Amaçsız dışlamaya yol açabilecek bir diğer önemli örgütsel faktör, örgütsel çeşitlilik ve farklılıktır. İnsanlar doğal olarak kendilerine daha yakın olan insanlarla sosyal bağlar kurmaya yatkındırlar. Nispeten az sayıda farklı örgüt üyelerinin, açıkça niyetleri olmaksızın, farklı oldukları için dışlanacağı düşünülmektedir. (Jackson, Barth, Powell, ve Lochman, 2006). Farklılığın doğrudan doğruya dışlanmaya olan etkisini gösteren bir sözleşme türü, iki veya daha fazla sayıdaki kişilerin hemen çevredeki diğer kişilerin anlayamadığı bir dili konuşmasıyla ortaya çıkan dilsel ayrımcılıktır (Dotan-Eliaz, Sommer, ve Rubin, 2009). Bu durumda, insanlar kendi çevrelerinde başkalarıyla aynı dili paylaşmadığı için dışlanmışlardır. Buna ek olarak, O'Reilly ve Robinson (2009), birçok çalışana neden örgütsel dışlanmış hissettiklerini sorduklarında kişiler; farklı ırk ve yaş grubunda olduklarından dolayı toplumla ilişkilendirilemediklerini veya sosyal olarak bağlantı kuramadıklarını belirtmişlerdir.

Bir grup, bölüm ya da kuruluşun üyeleri toplumsal olarak uygun davranışı neyin oluşturduğuna dair farklı anlayışlara sahip olduğunda, sosyal katılıma bağlı olarak yanlışlıkla dışlanma gerçekleşebilir. Bir kişi, içeriksel bir eylemi, topluluk içinde sosyal açıdan uygun olarak algılarken, bir başkası da farklı bir yoruma sahip olabilir. Örneğin, eğer yeni bir yönetici temizlik görevlisini görmezden gelirse, kültür normları her seviyedeki çalışanlar arasında dostça anlaşmaya işaret ediyorsa, bu yönetici yanlışlıkla temizlik görevlisini dışlamış olur (Robinson vd., 2013).

Zayıf bir örgüt kültürü, bir organizasyonun değerleri, hedefleri ve inançları, tüm üyeler tarafından güçlü bir şekilde paylaşılmadığı veya anlaşılmadığı zaman oluşur. Normatif sosyal katılımdan farklı anlayışlar nedeniyle, bir kişi yalnızca farklı bir toplumsal senaryo üzerinden hareket eden başka biri tarafından hafifçe dışlanabilir. Örgütte iklimin incelenmesinin önemi, çalışanların davranışlarını doğrudan etkileyebileceği gerçeğidir. Örneğin, işyeri iklimi rekabetçiyse, iklimin bu tür davranışları desteklediği veya dayanması nedeniyle çalışanlar, birbirlerine kötü muamele etmek, kabadayılık yapmak ya da birbirlerini dışlamak için daha rahat hissedebilirler. Bu nedenle, algılanan rekabetçi iklimin, çalışanların sosyal davranışlarını etkilemesi, birbirlerini dışlama olasılığının artması muhtemeldir. Çalışanların rekabetçi bir örgütsel değişik pozisyonlara yönelik birçok yol olmasına rağmen, birbirini dışlamak, çeşitli nedenlerden ötürü muhtemel bir stratejidir. Bir hedefin dışlanması, aktif ve agresif sosyal taktikler içeren diğer sabotaj davranışlarına kıyasla yürütülmesi oldukça kolay ve güvenlidir. Üst düzey çıkar ilgi peşinde olan rekabetçi bir örgütsel, rakipler birbirlerine karşı kötü niyetli olmasalar bile sosyal dışlanma genellikle kaçınılmazdır (Fiske, 2010).

Çalışanlar fiziksel alan açısından ayrıldığında, üyelerin görsel ve sosyal iletişimleri olmadığında göz ardı etmek ve yanlışlıkla dışlamak daha kolay olabilir. Bu gibi ayrılma ve iletişimin olmaması durumunda, çalışanların aynı binanın farklı bölümlerinde, sanal ve tele-çalışanlarda olduğu gibi farklı yerlerde veya bölgelerde çalıştıklarında kasıtsız dışlanma olabilir (Robinson vd., 2013). Örneğin Golden, Veiga ve Dino (2008), daha fazla çalışan olan ofis içinde mekânsal olarak veya ana çalışma grubundan uzaklaşıldıkça, izolasyon ve aidiyet eksikliği duygularının, çalışanların performanslarını olumsuz etkilediğini bulmuşlardır.

2.8.4. Dışlanmanın Örgüt Üzerindeki Etkileri ve Sonuçları

Bugüne dek, dışlanmanın etkisini araştıran çalışmaların büyük bir çoğunluğu, dışlanmanın psikolojik etkisi üzerinde yoğunlaşmıştır (Williams, 2007).Robinson vd. (2013), örgütsel dışlanmaya yönelik bir entegre model çalışmasında dışlanma yoğunluğunu belirleyen birkaç faktör olduğunu ve bu yoğunluğun hedef üzerinde pragmatik ve psikolojik etkilere sahip olduğunu ortaya koymuşlardır. Dışlanmanın

hem pragmatik hem de psikolojik etkilerinin örgütsel olarak davranışsal sonuçlara yol açtığını iddia etmişlerdir. Dışlanmanın pragmatik etkisinde dışlanma, örgüte davranışsal katkıların azalmasına yol açar ve bu etki çeşitli organizasyon faktörleri tarafından hafifletilir. Dışlanmanın psikolojik etkisi, davranışsal katkıların artmasına neden olabileceği gibi, birkaç denetleyicinin varlığı dışında örgüte davranışsal katkıların azalmasına neden olur.

Dışlanma, karşılıksız bilgi veya tavsiye, etki yaratma fırsatı veya iş ilişkilerini kaybetme ve işini yapmak için gerekli olan işlevsel destek nedeniyle örgüt üyelerini etkileyebilir. Taciz, zorbalık, ve benzeri olayların etkileri gibi kayıp kaynakları yaratarak pragmatik bir etkiye sahip olabilse de, dışlanma hedefin farkında bile olmadığı hallerde toplumsal etkileşimi benzersiz bir şekilde azaltıp daha doğrudan ve önemli bir pragmatik etkiye sahiptir (Robinson vd., 2013).

Dışlanmanın pragmatik etkilerinin aksine, dışlanmanın psikolojik etkileri, hedefin başkaları tarafından dışlanmış olduğunu algılamasını gerektirir. Bu konu ile ilgili yapılan birçok araştırma sonucunda algılanan dışlanmada, dışlanmanın kişinin psikolojik ihtiyaçlarını, duygulanı ve tutumlarını olumsuz etkilediği görülmektedir. Bu psikolojik etki, sosyal ve katılım odaklı davranışlarda, geri çekilme ya da diğer antisosyal davranışsal tepkiler vermeyle gözlemlenmektedir (Robinson vd.,2013).

Dışlanmayı örgütsel diğer kötü muamele türlerinden ayıran önemli bir özellik olan uygun kişilerarası davranışların ihmal edildiğinin vurgulanmasıdır. Bazı araştırmalar, sosyal katılımdan yoksun bırakmanın düşmanca kötü muameleye maruz kalma durumundan çok daha kötü psikolojik etkilere sahip olduğunu göstermektedir (O'Reilly vd., 2015).

Dışlanmanın duygular üzerindeki etkisinin niteliğine ilişkin tartışma konuları ise devam etmektedir. Dışlanma, üzüntü, genelleştirilmiş acı duygular, öfke ve utanç gibi birtakım duygusal sonuçlarla bağlantılıdır. Bu sonuçlar, örgütsel ortamlardaki araştırmalarla da tutarlıdır. Bunların hepsi, dışlanmanın olumsuz duygusal sonuçlara neden olduğunu göstermektedir. İş yerindeki dışlanma ile anksiyete, depresyon ve duygusal sıkıntı arasında ilişki bulunmuştur (Ferris vd., 2008; O'Reilly ve Robinson,

2009). Yakın tarihli iki yeni meta-analiz, bu konuyu aydınlatmaya çalışmıştır. 62 araştırmada kanıtlar, dışlanmış kişilerin kabul edilen kişilere veya nötr koşullardaki kişilere göre daha fazla uyarılma, daha az pozitif ruh hali ve daha olumsuz ruh hali yaşadıklarını ortaya koymaktadır (Gerber ve Wheeler, 2009).

Ampirik olarak, daha önceki çalışmalar, örgütsel dışlanma ve ters düşen iş davranışları arasındaki ilişkiyi ortaya koymuştur. Daha önceki çalışmalar, örgütsel dışlanmanın, verimsiz çalışma davranışları ve performansı da içeren bir dizi çalışan davranışına olumsuz etki yaptığını göstermiştir (Yan vd., 2014).

Örgütsel dışlanma örgüt içi tutum ve davranışları da olumsuz yönde etkilemektedir. İş doyumu ve örgütsel taahhüt gibi örgütsel davranış biçimlerini de olumsuz etkileyen (örneğin Ferris vd., 2008) örgütsel dışlanmayı tespit eden önceki çalışmalar örgütsel dışlanmanın, organizasyon temelli benlik saygısı ile negatif olarak ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Bireyler diğer örgüt üyeleri tarafından dışlanmış olduğunda, bireyin örgüt üyesi olarak kendini algılama değerleri olumsuz etkilenir. Diğer örgüt üyeleriyle pozitif kişilerarası ilişkiler, işyeri tutum ve davranışlarını olumlu şekilde etkilediği için önemli ve anlamlıdır. Bununla birlikte, dışlanmış kişilerin yapıcı kişilerarası ilişkilerden yoksun olmalarından dolayı, diğer örgüt üyelerinden gelen sosyal mesajlar olumsuz olmakta ve bu durum kişinin öz değerlendirmesini olumsuz şekilde etkilemektedir (Chung ve Yang, 2017). Wu ve arkadaşları (2010) tarafından yapılan bir araştırma sonucunda, örgütsel dışlanmanın, bir organizasyon içinde ne kadar önemli, anlamlı ve değerli olduğunu hissetmeleri konusunda bireyin benlik algılamasını olumsuz yönde etkilediği ortaya konulmuştur. Bireyler, örgütleri tarafından değer verildiğine inandıklarında, performanslarını artırmak, görev ve sorumluluklarını yerine getirmek için motive olurlar (Chung ve Yang, 2017).

Çalışanın değerleri ile kuruluşun değerleri arasında uyumsuzluk olduğunda, örgüte zarar veren ve davranışları tetikleyen olumsuz duygular oluşabilir. Benzer şekilde, bir bireyin aidiyet duygusu engellendiği zaman bireyin, stres, kaygı ve depresyona yol açabilecek davranışları organizasyona katkıda bulunma yeteneğini etkileyebilir. Bireyin aidiyet duygusu tehdit edildiğinde, bireylerin davranışlarının

devamsızlık, çaba gösterme isteği ve çalışma başarısı üzerinde zararlı etkileri olabilir. Ayrıca, aidiyet duygusunun azalması, bireyin örgüte katkıda bulunma motivasyonunu düşürebilir ve böylece bireylerin davranışlarını kendi kendine düzenleme becerisini olumsuz bir şekilde etkileyebilir (Baumeister vd.,2005). Sonuç olarak, bir birey dışlandığında olumsuz örgütsel davranışlarla meşgul olabilir (Chung, 2017).

İş arkadaşları tarafından dışlanmış olmak, birinin diğerleri tarafından kabulü hak eden değerli bir örgüt üyesi olarak görülmediği mesajını verir ve bu nedenle algılanan ilişkisel değeri düşürür. Örgütlerinden olumlu bir şekilde değer aldığına inanan kişiler, organizasyona ve üyelerine yönelik zararlı davranışlarda bulunmak yerine, organizasyona yararlı olabilecek örgütsel davranışları gösterme eğilimindedirler. Ayrıca dışlanmış bireylerin bilişsel durumlarının olumsuz yönde etkilenmekte olduğu ve kendisini düzenleyip toplumsal normlara uyma yeteneklerinin tehlikeye gireceği düşünülmektedir. Örgütsel dışlanma, örgütsel normları kırma eğilimini arttırır ve bireylerin sapkın davranışlara girmesine izin verir (Robinson vd., 2013).

Dışlanmanın psikolojik etkileri, dışlanma ile olumsuz davranışsal sonuçlar arasındaki ilişkiye aracılık edebilir. Sapkın ve antisosyal davranış, dışlanmanın aksine tehdit ettiği belli olan psikolojik ihtiyaçları, özellikle kişinin kontrol ihtiyacı tehdit edildiğinde kontrol ihtiyacına yeniden sahip olabilme girişimi olarak ortaya çıkabilir (Williams, 2007). Warburton vd. (2006), dışlanmış ve daha fazla kontrol kaybı yaşayan katılımcıların diğer deney grubundan dört kat fazla saldırgan olduğunu bulmuşlardır. Dışlanmanın beklenmedik olduğu durumlarda daha agresif tepkilere yol açtığı ve bu nedenle kişinin kontrol hissi ve benlik saygısına karşı daha güçlü bir tehdit oluşturduğu bulunmuştur (Wesselmann, Butler, Williams, ve Pickett, 2010). Dışlanmanın benlik saygısına olan tehdidi de, antisosyal tepkiler verebilen bir kimlik olarak anlaşılabilir (Thau, Aquino, ve Poortvliet, 2007).

Örgütsel dışlanmanın uygunsuz yanıtlara neden olduğu iddia edilmiştir. Araştırmalar, bireylerin dışlandığı zaman bunun bilişsel durumu üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu bulmuştur. Twenge ve arkadaşları (2003) yapısızlaştırılmış bilişsel durumun bireylerin kendi bilincini en aza indirgemesine, mevcut duruma daha fazla

odaklanılmasına ve uzun vadeli hedeflere daha az ilgi duymalarına neden olduğunu önermektedir. Dışlanma bir bireyin davranışları kendi kendini düzenleme ya da davranışları toplumsal normlara uygun hale getirme kabiliyetini etkileyebilir. Dışlanmış kişilerin daha sonra uygun olmayan davranışlara girme eğilimi daha yüksek olacaktır (Baumeister vd., 2005). Benzer şekilde, dışlamanın mantıklı düşünmeyi bozduğu bulunmuştur. Bu nedenle, öz farkındalık ve kişinin kendi davranışıyla ilgili uzun vadeli sonuçları anlamayı içeren kendi kendini düzenleme yönlerinden olumsuz etkilenebilir (Baumeister vd., 2002).

Örneğin, Twenge ve arkadaşları (2001), sosyal olarak dışlanan bireylerin bilişsel yapısızlaştırma durumuna girip uyuşuk hale gelebileceğini ve uzun vadeli hedeflere duydukları ilgiyi kaybedebileceğini önermektedir. Örgüt alanında, Marcus ve Schuler (2004) kendi kendine kontrolün verimsiz çalışmanın en etkili yordayıcılarından biri olduğunu doğrulamıştır. Bu sonuçlar ampirik araştırmacıların bulguları ile desteklenmektedir. Örgütsel dışlanmanın çalışanların kendi oto kontrol seviyesini düşürdüğü tespit edilmiştir. Örgütsel dışlanma ile ilgili bulgular, toplumsal dışlanmanın neden olduğu kendini kontrol bozukluğunun, bir dizi uygunsuz yanıtın altta yatan nedeni olabileceğini doğrulamıştır (Yan vd., 2014).

Diğer işyeri deneyimleriyle karşılaştırıldığında, dışlanmada belki de kendine özgü olan şey, dışlanmanın bazen olumlu, toplumsal ya da uzlaşmacı cevaplarla sonuçlandığı gerçeğidir (Robinson vd.,2013). Geçmiş araştırmalar, dışlanan kişilerin kendilerini başkalarının lehine yönelik düşünme (Williams, 2007), grup için daha fazla çalışma (Wheaton, 2001), alternatif kaynaklara üye olma (Maner vd.,2007) ve uyumlarını artırma (Carter-Sowell, Chen, ve Williams, 2008) konularında kendilerini geliştirdiklerini belirtmektedir. Bu etkilere ilişkin teorik açıklamalar ağırlıklı olarak engellenen aidiyet ihtiyaçlarının düzeltilmesi üzerine odaklanmaktadır. Dışlanmanın aidiyet ihtiyacı üzerindeki etkisi, bu reaksiyonları açıklayabilir ve bazı araştırmalar, aidiyet gereksinimlerini geri getirirken kontrol veya benlik saygısına yönelik ihtiyaçları ön planda tuttuğunda, bir hedefin tepkilerinin olumsuzdan daha olumlu olacağını önermektedir (Gerber ve Wheeler, 2009). Grubunun üyeleri tarafından dışlanan bir kişinin, sosyal paylaşım davranışlarıyla birlikte sosyal bağları yeniden

inşa etmeye motive olduğu düşünülmektedir (Richman ve Leary, 2009). Dışlanan kişiler sadece başkalarına yardım etmekten çekinmekle kalmaz, aynı zamanda misilleme yaptığını düşündüklerine karşı misilleme davranışları da yürütebilirler (Ferris vd., 2008).

Artan kişilerarası sapma ve dışlanma davranışları performans düşüklüğü açısından olumsuz davranışsal sonuçlara götürebilir. Öte yandan, dışlanma rol içi davranışlar ve prososyal davranışlar bakımından olumlu davranış çıktılarına da yol açabilir (Robinson vd., 2013). Güçlü bir şekilde tanımladıkları bir grup tarafından dışlanmış olan çalışanlar, olumlu davrandıkça yeniden aidiyet aramaya ve aidiyet duygusunu tesis etme konusunda daha fazla motive olacaklardır. Bu argümana uygun olarak, Gómez, Morales, Hart, Vázquezve Swann (2011) dışlanmanın, bir kimlik için grubun önemli gördüğü grup normlarını izlemek ve grup girişimlerini desteklemek gibi daha olumlu sonuçlara yol açtığını bulmuştur. Dışlanmış bireylerin çeşitli sosyal ve maddi kaynaklara erişme becerileri de sınırlıdır (Williams, 2001) ve sonuçta, algılanan güçlerinde ve grup içi statülerinde bir düşüş yaşanır. İktidarı tekrar kazanmanın ve grup kaynaklarına erişmenin bir yolu, başkalarına yardımcı olma isteğidir. İş yerinde dışlanmada olumlu davranışsal sonuçlara örnek olarak; örgütsel vatandaşlık davranışı olan prososyal davranışın ortaya çıkışı ve yeniden örgüte katılması için potansiyellerini arttırması verilebilir (Fiset, Hajj, ve Vongas, 2017).

Birçok çalışma, dışlanma ve olumsuz davranışsal tepkiler arasında bir ilişki bulmuştur (Williams, 2009). Örneğin, Twenge ve arkadaşları (2003) deneysel olarak manipüle edilen sosyal dışlanma hedeflerinin irrasyonel, riskli ve sağlıksız davranışlara girme olasılıklarının daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Diğer çalışmalar, dışlanmanın hedefi olmanın işbirliği yapmamayı veya agresif tepkiler verebileceğini göstermiştir (Thau vd., 2007; Warburton vd., 2006; Wesselmann vd., 2010). Craighead, Kimball ve Rehak (1979) görmezden gelindiğini düşünen kişilerin pasiflik ve ayrılma gösterme eğiliminde olduklarını bulmuşlardır.

Dışlanmanın özellikle acı verici bir deneyim olduğu göz önüne alındığında, dışlanan kişiler, örgütselkatkılarını azaltmak ve sosyal ağrının kaynağından kurtulmak için işten çekilmek isteyebilir. O'Reilly ve Robinson (2009), duygusal sıkıntıyı,

örgütsel dışlanma ve performans arasında arabuluculuk yapmak için kullanmışlardır. Azalan katkı ve dışlanma tepkileri, psikolojik ağrı kaynağından kaçma girişimlerini yansıtabilir.

Deneysel araştırmalardan elde edilen bulgulara (Blackhart vd., 2009; Gerber ve Wheeler, 2009) göre yapılan araştırmalarla tutarlı olarak, alan araştırmaları, iş yerinde dışlanmış çalışanların meslektaşları aleyhine, sürekli olarak daha açık sözlü davranışlarla uğraştığını rapor etmiştir (Zhao, Peng, ve Sheard, 2013).

Meslektaşları tarafından dışlanan çalışanların, sahip oldukları bilgileri paylaşmaları gerektiğine inanma ihtimalleri düşüktür. Dışlanan kişi, onları dışlayan, reddeden veya terk eden akranları ile bilgi alışverişinde bulunma eğilimini dışlanmanın engelleyeceğini düşünmektedir. Olumlu ilişkiler bilgi alışverişini teşvik ederken, olumsuz davranışlar bu tür davranışları engelleyebilir (Gkorezis ve Bellou, 2016).

Bir organizasyona yeni başlandığında, rolü veya organizasyonu konusunda sınırlı tecrübeye sahip olduğunda kişiler, iş arkadaşları gibi kaynaklara ve bilgilere daha çok bağımlı kalırlar. Görevi tamamlamak için birikmiş bilgi veya tecrübelerine fazla güvenemeyen bir çalışan, dışlanma ile performans gibi davranışsal katkıların pragmatik etkileri arasında daha güçlü bir ilişki gösterecektir. Çalışanlar dışlanmış oldukları zamanların farkında olmaları durumunda, kaybedilen kaynaklara alternatif yollarla cevap verme fırsatını bulmalıdırlar (Robinson vd.,2013). Daha önce de belirtildiği gibi dışlanmayla yüzleşmek ve çözmek zor olabilir, ancak araştırmalar, çalışanların her zaman yeniden katılma fırsatı bulamadıklarını ve böylece gruba girmek için deneme şansı yakalayamadıklarını işaret etmektedir (Williams ve Nida, 2011).

Wu ve arkadaşları (2010) örgütsel bir bağlamda, dışlanmanın çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla olumsuz bir şekilde ilişkili olduğunu doğrulamıştır. Buna ek olarak, örgütsel dışlanma pasif bir kişilerarası deneyimdir (O'Reilly ve Robinson, 2009) ve bu da çalışanların interaktif adalet algılarını doğrudan etkileyebilir. Araştırmacılar, toplumsal kimlik perspektifinden, örgütsel dışlanmanın

örgütsel kimliğin arabulucu etkileri yoluyla çalışanların psikolojisini, tutum ve davranışlarını etkilediğini ifade etmişlerdir (Wu vd., 2010).

2.8.5. Eğitimde Örgütsel Dışlanma

Öğretmenlik bir toplum için önemli bir meslektir. Çünkü öğretmenler, gelişme dönemleri boyunca çocukların gelişimi ve büyümesi üzerindeki en önemli etkilerden birine sahiptir. Öğretmenler öğrencileri için önemli öğrenme deneyimlerini yaratmakla yükümlü olsalar da öğrencilerin bilişsel, psikososyal ve kimlik gelişimlerinde de önemli bir rol oynamaktadırlar (Silverman ve Casazza, 2000).

Öğretmenler sınıfta ve sınıf dışında çok sayıda problemle uğraşmak zorundadırlar. Bu sorunlar, öğrenci davranışları ve disiplin gibi idari işler, müfredattaki değişiklikler, ebeveyn etkileşimleri ve eğitimdeki girişimler gibi konularını da içerir. Bunların hepsi de öğretmenin memnuniyetsizliğine ve memnuniyetsizliğinin artmasına neden olarak bulunmuştur. Belirtilen stres faktörlerinin dışında, öğretmenler üzerinde en fazla stres yaratan faktör, iş arkadaşlarının kötü muamele etmesidir. Ne yazık ki, öğretmenler iş arkadaşlarından kötü muamele görmektedirler. Örneğin, okul müdürleri öğretmenlerine kötü muamele ettiğinde, öğretmenler korku, endişe, depresyon ve yalnızlığın arttığını, benlik saygısının azaldığını ve bu durumların doğru karar verme becerisini azalttığını bildirmişlerdir (Blase ve Blase, 2004). Buna ek olarak, Nias (1981), öğretmenlerin iş arkadaşlarıyla tecrit ve negatif kişiler arası ilişkiler bildirdiğini ve bu durumun memnuniyetsizliğe neden olduğunu tespit etmiştir (Eickholt ve Goodboy, 2017).

Örgütsel üye olarak öğretmenlerin dışlanması tükenmişliğin artmasına neden olur (Sulea, Filipescu, Horga, Orţan, ve Fischmann, 2012). Öğretmenlerin diğer iş arkadaşlarıyla ilişkileri zayıf olumsuz olduğunda, bu durum örgütsel taahhütlerini de etkileyebilir. Öğretmenler, anlamlı bir şekilde ilişki kurma yeteneklerini ortadan kaldıran diğer öğretmenlerden kaçınmak için, başka bir okulda çalışmayı bir yöntem olarak düşünebilirler (Eickholt ve Goodboy, 2017).

Öğretmenler arasında artan iş kaynakları, idari destek ve iş arkadaşları arasında rahat bir sosyal iklim, öğretmenlerin öğretim mesleğinin gereklerini yerine

getirmesinde yardımcı olmaktadır (Hakanen, Bakker, ve Schaufeli, 2006). Tersine, iş deneyiminde destek bulamayan öğretmenler tükenmişlik yaşarlar (Näring, Briët, ve Brouwers, 2006). Dışlanmanın yanı sıra, bir öğretmenin iş gününün doğası gereği zamanın çoğunu sınıftaki öğrencilerle fiziksel olarak diğer öğretmenlerden mekan ve konum olarak ayrı kalmalarını gerektirir. Bu durum da birbirleriyle iletişim kurmalarını zorlaştırır. Dışlanan öğretmenler, iş arkadaşlarıyla etkileşim kuramaz ve iş arkadaşlarının desteğinden faydalanamayabilir. Son olarak, dışlanma ile ilişkili zihinsel sıkıntı, dışlanmış öğretmenlerin, diğer işlerin ne kadar çekici gözükmesine ve ne kadar yatırım yaptıklarına bakılmaksızın, onların şu anki işinde örgütlerini terk etmek istediklerini açıklayabilir. Dışlanma ve diğer dışlanma biçimleri işyeri zorbalığının biçimleri olarak düşünülür (Einarsen vd.,2009). Aslında, iş arkadaşları tarafından zorbalık uygulanan öğretmenler, işlerinden ayrılmak için daha büyük bir istek bildirmektedirler (Pyhältö, Pietarinen, ve Soini, 2015). Çalışanlar örgütsel zorbalığa maruz kaldıklarında aşırı derecede öfkeli, kızgın ve incinme eğiliminde olmaktadırlar (Lutgen-Sandvik, 2006).

Eickholt ve Goodboy'ın (2017) çalışmalarından elde edilen sonuçlar, öğretmenlerin iş yerinde dışlanmışlık biçiminde nadiren kötü muameleye maruz kaldıklarını ve bu durumun memnuniyetsiz bir çalışma ortamı ve öğretim mesleğine ilişkin olumsuz inançlar yarattığını göstermiştir. Memnuniyetsiz öğretmenler, okullarına ve öğretmenlik mesleğine olan bağlılıklarını azaltırlar. Öğretmenleri korumak son zamanlarda büyümekte olan bir sorun haline geldiği için öğretmenlerin örgütsel memnun kalmasının önemi daha da artırmıştır. Dahası, öğretmenler, mesleği kapsamında çok sayıda problemle uğraşırken (mesela öğrenci davranışları ve disiplini), meslektaşları tarafından dışlanmak öğretmenlerin kaygılarını arttırmaktadır.

Öğretmenler, stresli olmasına rağmen önemli işlerden birine sahiptir. Öğretmenlerin kariyer başarılarının büyük bir kısmı gençliğimizi yetiştirme konusundaki kararlılığına dayanır. Öğretmenlerin günlük işlerinde karşılaştıkları tüm stres kaynaklarına ek olarak, meslektaşları tarafından dışlanmışlık, mesleki zorluklarını daha da arttıracaktır. Bu nedenle, yöneticiler kaliteli ve örgüte bağlı eğitimcileri korumak için kapsamlı ve destekleyici bir işyeri kültürünün

geliştirilmesine odaklanmalıdır. Bunlar yapıldığında yöneticiler, dışlanmanın kötü etkileri ve memnuniyetsizlikler yerine öğretmenlerinin ve öğrencilerinin eğitim ve öğretimine daha fazla odaklanabileceklerdir (Eickholt ve Goodboy, 2017).

2.8.6. Örgütsel Dışlanmayı Önlemek İçin Neler Yapılabilir?

Dışlanmanın psikolojik etkisinin iki ana faktör tarafından hafifletileceği iddia edilmektedir: kişinin dışlanmış olma konusundaki farkındalığı ve algılanan dışlanmayla ortaya çıkarılan tehdidin derecesi. Kişinin örgütsel dışlanmış olma konusundaki farkındalığını etkileyen faktörler, bu deneyimlerin psikolojik etkisini güçlendirecektir. Sosyal değer, kişinin psikolojik ve araçsal ihtiyaçlarını yerine getirmek için başka bir kişiye veya gruba ne ölçüde dahil olduğu anlamına gelir. Bir işyeri bağlamında, örgütleri veya çalışma gruplarıyla güçlü bir şekilde özdeşleşenler ya da önemli derecede kendi değerine sahip oldukları için işlerine güvenenler, dışlanmadan daha olumsuz etkilenebilir. Ayrıca, işyerinin dışında psikolojik ihtiyaçlarını karşılamak için alternatif kaynaklara sahip olmak, dışlanmanın etkisini zayıflatacaktır (Robinson vd., 2013).

Tehdit hareketinin ortaya çıkış derecesini etkileyecek bir diğer faktör de beklenmedik olup olmadığıdır. Bazı ampirik araştırmalar bu iddiayı desteklemektedir. Dışlanma, beklenmedik bir şekilde geldiğinde veya daha önce dahil edildiğinde psikolojik ihtiyaçlara yönelik daha büyük bir tehdittir (Wesselmann vd., 2010). Beklenmedik itiraz, kişinin benlik saygısı ve tahmini kontrolünü daha da zayıflatır. Bu tür davranışların nispeten nadir olduğu durumlarda dışlanma yaşama şoku özellikle rahatsız edici olabilir ve önemli derecede tehdit duygusu yaratabilir (Robinson vd., 2013).

İşyerinde örgütsel dışlanmanın azaltılmasına yönelik ilk adım, prosedürleri yeniden tasarlamak ve birbirine oldukça bağlı olan görevleri tanıtmak, böylece ekip çalışmasını kolaylaştırmaktır. Çalışanlar, akranlarına bağımlı olduklarını fark ettikçe, akranlarını dışlama veya reddetme olasılığı da o kadar azalır. Bu bağlamda örgütler, çalışanlar arasında yüksek kaliteli ilişkileri değerlendirecek bir örgüt kültürü oluşturabilir. İşe alım sürecinde, nevrotik ve içe dönük bireylerden, örgütsel

dışlanmaya maruz kalma eğiliminde oldukları için, kaçınmaya vurgu yapılabilir (Wu vd., 2011). Ayrıca, eğitim programları da yardımcı olabilir. Örneğin, organizasyonel performansın dışlanmanın olumsuz sonuçları hakkında potansiyel itici güç kaynakları bilgilendirilebilir. Ayrıca, çalışanların amaçlarının, motivasyonlarının ve ödüllerinin bir kısmı, görevlerin birbirine bağlı tasarımını destekleyerek bir grup seviyesinde ayarlanabilirken, 360 derecelik performans değerlendirme, çalışanların dışlanmasına yönelik durumların vurgulanmasına yardımcı olabilir. Son olarak, yöneticilerin dikkatli olmaları, dışlanma, reddedilme ve / veya terk etme olaylarını görür görmez tanımlamaları ve çalışanlar arasındaki ilişkileri bozmadan düzeltmeye çalışmaları önemlidir. Bu amaçla, astlarla samimi ilişkileri besleyen açık iletişim temelli yöneticiler, dışlanmış çalışanların bu tür olayları ifade etmelerini teşvik edebilir (Gkorezis ve Bellou, 2016).

Sözler ve davranışlar arasındaki uyumun daha iyi olması, bir liderin sahip olduğu inanılırlığı ve bir çalışanın lidere daha fazla güven duymasını etkiler. Yöneticiler, davranışsal bütünlük ihlalleri, sözleşmelere bağlı kalma ve değeri yanlış beyanlar konusunda dikkatli olmak zorundadırlar, çünkü davranışsal bütünlük, güveni her seviyede etkilemektedir. Bu nedenle, güven yaratmak ve örgütsel etkinliği arttırmak isteyen kuruluşların her seviyesindeki liderlerin davranış bütünlüğünü göz önünde bulundurmaları önerilir (Erkutlu ve Chafra, 2016).

Örgütlerde dışlanmayı ortadan kaldırılmak amacıyla kişilerarası anlayışı ve etkileşimi kolaylaştıran resmi ve gayri resmi toplantılar düzenlemek gibi geleneksel yaklaşımlar vardır. Yöneticiler, lider ve çalışan ara yüzünü güçlendirmek için güçlü bir güven kültürünün geliştirilmesi gibi, örgütsel dışlanmanın potansiyel olarak olumsuz etkilerini azaltmaya yardımcı olacak olumlu kurumsal kaynakları da geliştirebilirler (Lam ve Lau, 2008). Ayrıca, önleyici bir çalışma ortamında, liderlerin ve çalışanların dışlanması ve / veya işten ayrılmaları öncesinde düzeltici tedbirler alınmalıdır. Dışlanan kişiler diğer olayları tehditkar bir şekilde yorumlamaya daha yatkındır ve bu, kendi kendini devam ettiren bir döngüye neden olabilir (Zadro, Boland, ve Richardson, 2006). Bu bağlamda, dışlanmayı tespit etmek için iş yerinde dışlanma gözlendiğinde, yöneticiler olayları ve neyin neden dolayı gerçekleştiğini

belirlemelidir. Dahası, hedefler ve bunların üst yöneticileri, etkilenen kişilerin örgütsel kaynaklarını (ör. Mesleki gelişim eğitimi) yükseltip kendi benlik durumlarını iyileştirmeye yardımcı olarak topluluklarda dışlanmayla başa çıkabilirler. Bu örgütsel nitelikler bireyler arasındaki işbirliğini ve çalışma birimine yaptıkları katkıyı arttırarak aynı zamanda liderlerle çalışanlar arasındaki karşılıklı bağımlılığı da teşvik edebilir. Buna ek olarak, yöneticiler, narsisizmin ve psikolojik mesafenin etkilerini göz önünde bulundurmalıdır (Erkutlu ve Chafra, 2016).

Yan ve arkadaşları (2014) çalışmalarında yönetim uygulamaları için öneriler sunmaktadır. Birincisi, işletmeler, örgütsel dışlanma davranışını azaltmak için genel personel davranış kurallarını uygulamayı düşünmelidirler. İkincisi, işletmeler, açık, ahenkli, sevecen, destekleyici ve etik bir atmosferi teşvik etmek için gruplaşmaları ortadan kaldırmalıdırlar. Yöneticiler ekip oluşturma çalışmalarına daha fazla önem verip merhamet, bağışlama, ödüllendirmenin dile getirildiği sağlıklı bir çalışma iklimini vurguluyorsa, örgütsel dışlanmanın oluşma olasılığı daha düşük olacaktır. Üçüncüsü, şirketler çalışanlarının psikolojik ve duygusal gereksinimlerini dikkate almalı ve örgütsel dışlanmada çalışanlara karşı daha dikkatli ve hassas olmalıdır. Spiritüel yardım ve rehberlik, psikolojik danışma ve duygularını yönetmede rehberlik gibi etik bakım hizmeti vermeleri halinde çalışanların verimsiz çalışmadan kaçınarak özdenetimleri teşvik edilebilir.

Witherspoon ve arkadaşlarının (2013) yaptığı meta-analiz, örgüt üyeleri arasındaki iletişimi artırmaya yardımcı olabilecek birkaç öneri sunmaktadır. Witherspoon ve meslektaşları, öznel normların, çalışan katılımının, sosyal güvenin, örgüt üyeleri arasında paylaşılan hedeflerin ve örgütsel desteğin bireylerin birbirleriyle sık sık iletişim kurmasına yardımcı olabileceğini bulmuşlardır (Chung ve Yang, 2017).

İşin niteliği genellikle ekip çalışması ve diğer örgüt üyeleriyle çeşitli etkileşimleri içerdiğinden, kuruluşların ve yöneticilerin örgüt üyeleri arasında olumlu kişiler arası ilişkilere öncelik veren bir sosyal ortam sağlaması önemlidir. İşyeri ortamı, örgütsel üyelerin birbirleri arasında benzerliği algılamasına yardımcı olan ancak bireysel farklılıklar konusunda farkındalığı arttıran yönlerden güçlendirilmelidir. İşgücü daha çeşitli hale geldiğinden, kapsamlı bir organizasyon

kültürü yaratmak için eğitim, rehberlik, işe alım ve yönetim gelişimini içeren çalışmalarda örgüt üyeleri arasındaki sosyal entegrasyonu artırmayı amaçlayan çeşitli eğitim ve geliştirme programları uygulamaya dahil edilmelidir. Organizasyonlar ve yöneticiler, örgüt üyelerini sürekli olarak diğer organizasyon üyeleriyle iletişim kurdukları bir kültüre teşvik etmelidir (Chung ve Yang, 2017).

İş yerleri, çalışanlar arasında daha fazla bağımlılık ve etkileşim gerektirdiğinden, kuruluşlar ve yöneticiler, kişiler arası ilişkilerin organizasyon içindeki önemini daha da vurgulamalıdır. Örgütsel dışlanma bir kişinin işyeri tutum ve davranışlarını büyük ölçüde etkileyebileceğinden, örgütler ve yöneticiler, artan bir bağlılıkla, güven ve iletişim vasıtasıyla uygun kişiler arası ilişkileri sürdürmeye odaklanmalıdır. Grup üyeleri ve grup dışı üyeler arasındaki ilişkilerin kalitesi, dışlanmaya neden olabileceğinden yöneticiler, çalışma ekipleri içindeki üyelerin önyargılarına karşı dikkatli olmalıdır. Kişilerarası ilişkiler örgütsel etkililiğin kilit unsurlarıdır ve olumlu ilişkileri sürdürmek için çalışanlar arasındaki ilişkileri güçlendiren ve dışlanma davranışlarını engelleyen örgüt kültürleri sağlanmalıdır (Chung, 2017).

İşyerinde yaşanan dışlanmanın kuruluşlardaki oluşumu ve etkisi, kurumların kabul etmesi gereken önemli bir konudur. Çeşitlilik çeşitli avantajlara sahip olmak için savunuluyor olsa da, farklı değerler ve inançlar artan kişilerarası çatışmayı gösterebileceğinden, örgütsel dışlanmanın bir nedeni olabilir. Bireyler kendilerini başkalarından farklı hissettiklerinde, dışlanmış hissettiklerini ya da örgütten gruptan ayrılmış olduklarını hissedebilirler (Chung, 2017).

Örgütsel adalet ve örgütsel destek gibi örgütsel algılamalar, iş temelli sosyal paylaşım ağı hizmetleri gibi iletişim yöntemleri ve görev bağımsızlığı gibi işle ilgili özellikler örgütsel dışlanmanın etkilerini hafifletebilir. Son olarak, çalışmalar, örgütsel dışlanmayı ve dışlanmanın davranışsal sonuçlarını araştırmaya devam etmelidir. Örgütsel dışlanma, örgüt üyeleriyle olan ilişkileri içerdiğinden ve acı verici bir deneyim olduğu savunulduğundan; ekip bağlılığı, takım üyesi değişimi ve stres, örgütsel dışlanma ile davranışsal sonuçlar arasındaki ilişkiye arabuluculuk edebilir. Örgütsel dışlanmanın örgütler ve üyeleri üzerindeki olumsuz etkileri nedeniyle

araştırmalarda, örgütler ve üyelerini nasıl etkilediğini anlamak için örgütsel dışlanmanın etkileri araştırılmaya devam edilmelidir (Chung ve Yang, 2017).

2.8.7. Örgütsel Dışlanma İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Şimdiye kadar yapılan çalışmaların çoğu yetişkinler arasındaki dışlanma üzerine odaklanmış olmasına rağmen, çocuklar ve ergenlerin katıldığı yeni çalışmalar, çoğunlukla dışlanmanın iki belirlenmiş alanı olan, temel ihtiyaçlara yönelik tehdit ve negatif ruh haline etkilerini incelemiştir (Williams, 2001). Genel olarak, çocuklar ile yapılan çalışmalar (çoğunlukla Cyberball), yetişkinlerle yapılan çalışmalarla paralel sonuçlar doğurmuştur. Örneğin, dışlanma, ergenler arasında benzer ihtiyaç tehditleri oluşturmuş, olumsuz hava veya ortam yaratmıştır (Sebastian, Viding, Williams, ve Blakemore, 2010). Bazı tutarsızlıklar, farklı yaş gruplarının bu etkileri ne kadar yaşadıklarını sorgulamasına rağmen, gençlerle yapılan diğer çalışmalar benzer bulgulara varmıştır. Yine de ergenler, akran reddinden ve akran görüşlerinden, yetişkinlere, genç veya daha küçük çocuklara göre daha fazla etkilenmiş görünmektedirler. Çocuklar ve ergenler arasında dışlanma, bilişsel performansı zayıflatabilir, fiziksel aktiviteyi azaltabilir ve kilolu olanlarda yemek yemeyi teşvik edebilir. Özellikle rahatsız edici olan şey ise dışlanmanın önlemleri ile depresyon belirtileri arasındaki güçlü korelasyonlardır. Burada yine bir başka rahatsız edici bulgu, dışlanan hedefi olma olasılığı en yüksek çocukların, otizm veya kronik tıbbi durumlar (ör. Spina bifida) gibi özel ihtiyaçları olan çocuklar olduğunun açık bir göstergesidir (Williams ve Nida, 2014). Çocuklar ile yapılan araştırmalar, sosyal dışlanmanın zorbalığa göre çocuklar için daha fazla tehdit oluşturduğunu ileri sürmektedir. Erken akran ilişkilerinin kalitesi, akademik başarıyı, çocuk refahını ve hatta yetişkinlikteki sağlık durumunu da etkilemektedir (Marinovic´, Wahl, ve Träuble, 2017).

Yetişkinler, ergenler ve çocuklarda yapılan çalışmalarda bulgular, dışlanmanın yaşa bağlı olarak farklı ihtiyaçları tehdit ettiğini ortaya koymasına rağmen, sonuçlar henüz net değildir (Pharo, Gross, Richardson, ve Hayne, 2011). Dışlanmada kişiler arasında yaş etkilerini inceleyen Pharo ve arkadaşları (2011) genç erişkinler (23-27 yıl) ile karşılaştırıldığında ergenler (13-17 yıl) ve gelişmekte olan

yetişkinler (18-22 yıl) arasında dışlanmanın daha güçlü etkileri olduğunu bulmuşlardır. Bunu, bu yaştaki akran grubunun göreli önemi ile ilişkili olarak yorumlamaktadırlar. Bununla birlikte, tüm araştırmalarda yaş, etkileri ve sonuçları etkilememiştir. 10 ile 32 yaşlar arasındaki katılımcılar arasında sanal top kullanan araştırmaların yeni bir meta-analizi, yaşın dışlanma üzerinde hiçbir etkisinin olmadığını bulmuştur (Hartgerink, Van Beest, Wicherts, ve Williams, 2015).

Yakın zamana kadar, dışlanma araştırmaları öncelikle Kuzey Amerika ve Batı Avrupa'daki katılımcılara odaklanmıştır. Genellikle dışlamaya karşı duyarlılığın ve yanıtların kültürel olarak evrensel olduğu düşünüldüğünde, kültürel çeşitliliğin sağlanması bir öncelik değildir. Sonuç olarak, araştırma bulguları, kişisel hedefleri, zayıf sosyal karşılıklı bağımlılığı ve daha fazla özerkliği vurgulayan bireysel kültürel çevrelerde sosyalleşmiş bireylerin dışlanma deneyimlerini yansıtmaktaydı. Araştırmacılar şimdilerde dışlanmaya verilen yanıtların genel amaçlarının, daha güçlü toplumsal bağımlılığı ve karşılıklı yükümlülüğü vurgulayan topluluksal kültür gruplarında farklı kalıplar gösterip göstermediğini araştırmaya başlamışlardır. Bireysel ve kollektivist kültürler arasındaki önemli farklılıklarda, toplumsal karşılıklı bağımlılığın sağlanacağı ölçüde, dışlanma tepkilerinde kültürel farklılıkların yönünü nasıl şekillendirebileceğine ilişkin olarak iki farklı hipotez ileri sürülmüştür. Birinci hipotez, yüksek dereceli sosyal bağımlılığı sağlayan kültürlerden gelen bireylerin, toplumsal bağların kendileri için çok önemli olduğu ve bu bağların kaybedilmesiyle ilişkili risklerin en üst düzeyde olması nedeniyle dışlanma yaşarken durumdan daha olumsuz etkilenmeleridir. Bireysel düzeydeki ret duyarlılığının (başkaları tarafından reddedilmekten endişe duyan bir beklenti), bireysel Avrupalı Amerikalılardan çok kollektivist Doğu Asyalılar (Japonya ve Kore) arasında daha yüksek olduğunu gösteren birçok hipotez üzerinde deneysel destek sağlamıştır (Uskul ve Over, 2017).

İkinci, daha az açık olan hipotez, birbirine bağımlı olan topluluklardaki bireylerin toplumsal bağlarının doğası nedeniyle dışlanmadan daha az olumsuz etkilenmeleri olacaktır. Bu yeni hipotezi şaşırtıcı sayıda çalışmayla desteklemiştir. Pfundmair, Aydın ve arkadaşları tarafından gerçekleştirilen bir dizi çalışma, kollektivist kültür gruplarındaki (Türkiye, Çin, Hindistan) dışlanmada kişiler, kültür

gruplarındaki (Almanya, Amerika Birleşik Devletleri) katılımcılardan daha az olumsuz etkilenmiştir. Bu fark fizyolojik düzeyde tekrar edildiğinde: Çinli katılımcılarda, dışlanmayı takiben kalp atışlarında herhangi bir değişiklik gözlemlenmediği, oysa Alman katılımcılarda sosyal dışlanmayı takiben artan kalp atış hızı gösterdiği belirtilmiştir. Dahası, Alman ve Amerikalı katılımcılar, dışlanma ve katılımdan sonra davranışsal niyetlerinde dışlanmaya karşı olumsuz davranış niyetleri gösterdiyse de, Türk ve Hintli katılımcılar, dışlanma ve katılımdan sonra davranışsal niyetlerinde farklılık göstermemişlerdir. Alman katılımcılar ve Avusturya katılımcıları, bir grupta tekrar yer aldıklarında bile uzun süren dışlanma duygularını yaşıyor olduklarını bildirmişlerdir (Pfundmair, Graupmann, Du. Frey ve Aydın, 2015). Kültürel farklılıklar kendinden bildirilen refah ve davranışsal düşüncelerin yanı sıra dışlanma olayından hemen sonra yaşanan fizyolojik stres içinde de ortaya çıkmıştır (Uskul veOver, 2017).

Türkiye'de yapılan çalışmalara bakacak olursak dışlanma ile ilgili çalışmalar son yıllarda yer almaya başlamıştır.

Soylu'nun 2010 yılında yaptığı "Psikolojik ve Sosyal Dışlanma ile Sosyal Reddedilme Kavramları Arasındaki Farklılıkların Saldırganlık Temelinde İncelenmesi: Cinsiyet, Bağışlayıcı Kişilik ve Negatif Duygulanımın Rolü" yüksek lisans tezinde dışlanmanın çoğunlukla olumsuz duygular ortaya çıkardığı görüşüyle birlikte sosyal reddedilmenin bireylerin tedirginlik ve üzüntü hissetmelerine neden olduğu belirtilmiştir. Ayrıca reddedildiklerinde kadınların daha fazla içerleme hissettikleri bulgusu ile sosyal reddedilme yaşayan kadınların erkeklere kıyasla daha fazla içerlerken; tersine psikolojik dışlanma yaşayan erkeklerin kadınlara kıyasla daha fazla içerleme hissettikleri bulguları cinsiyetlerin dışlanma türlerine yükledikleri anlamsal farklılığı ve kültürel özelliklerin yansımasını göstermesi açısından önemli olarak değerlendirilebilir. Bununla beraber bu çalışma da dikkat çeken bir diğer bulgu, literatürde dışlanmanın yol açtığı ve saldırganlığa eşlik eden duygulardan biri olduğu gözlenen öfkenin bulgularda yer almayışıdır.

Kandemir'in (2011) "Psikolojik Dışlanma, Sosyal Dışlanma ve Sosyal Reddedilmenin Tehdit Edilen İhtiyaçlar ve Dışlanma Tepkileri Üzerindeki Etkileri"

yüksek lisans çalışmasında üç dışlanma türünün ait olma, olumlu benlik değeri ve kontrol ihtiyaçlarını tehdit düzeyleri arasında bazı farklılıkların olduğu gözlenmiştir. Üç dışlanma türünün yol açtığı olumlu sosyal ve saldırgan davranışların düzeyleri arasında herhangi bir farklılık bulunmamıştır. Ait olma, olumlu benlik değeri ve kontrol ihtiyaçlarına yönelik tehdit algılarının cinsiyete bağlı olarak kadınların dışlanma karşısında bu ihtiyaçlara yönelik daha fazla tehdit algıladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Dışlanmanın erkeklerde daha fazla saldırgan davranışa yol açtığı, dışlanma karşısında sergilenen olumlu sosyal davranışların düzeylerinde ise cinsiyete bağlı farklılık bulunmamıştır.

Güzel'in (2012) "Psikolojik Dışlanma kişisel Belirsizlik Hissine Yol Açar Mı? Psikolojik Dışlanmanın, Kişisel Belirsizliğin ve Ölümlülüğün Dikkat Çekici Olmasının Etkileri" doktora tezinde belirsizlik ve ölümlülük gibi benliğe yönelik bir tehdit oluşturan psikolojik dışlanmanın hatırlanmasının iç-grubu savunma, destekleme tepkisi üzerinde etkili olduğunun sonucuna ulaşılmıştır. Gerek psikolojik dışlanmayla ilişkili düşüncelerin hatırlatılmasının gerekse psikolojik dışlanmaya maruz kalınmasının belirsizlikle ilişkili düşüncelerin ulaşılabilirliğini arttırdığı bulunmuştur.

Kaya'nın (2012) "Sosyal Dışlanmaya Verilen Tepkilerin Sosyal Karşılaştırma Süreçleri Açısından İncelenmesi" doktora tezinde iki deneyden oluşan ve dışlanmanın dört temel ihtiyaç, duygulanım ve gruba kabul edilmeye yönelik davranışlar üzerindeki etkileri ile sosyal karşılaştırma bilgileri ve gruba kabul edilme potansiyelinin söz konusu etkileri düzenlemedeki rolü incelenmiştir. Dışlanma kaynağı olan grubun özelliklerinin dışlanmanın hedefine sağlanacak bir sosyal karşılaştırma bilgisi ile değişimlenmesi amaçlanmıştır. Bulgular bu değişkene ilişkin anlamlı bir etkiye işaret etmemiştir. İnsanların dışlanma tehdidi sonrasında tekrar dahil olabilmenin fırsatlarına duyarlı olduklarına işaret etmesi anlamında önem taşımaktadır. Bir başka deyişle, insanların dışlanma sonrasında gruplara yönelik yaptıkları değerlendirmelerin grubun kendilerine sunduğu potansiyel kabul etme olasılığından etkilendiğine işaret etmesi bağlamında önem taşıyan bir bulgudur. Tekrar dahil olabilme potansiyelinin dışlanmaya verilen tepkiler üzerinde düzenleyici etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

Abayhan'nın (2013) "Sosyal Etki Kuramı Bağlamında Psikolojik Dışlanma" doktora tezi sosyal etki kuramının önermeleri bağlamında psikolojik dışlanma olgusunun incelenmesi ve ilgili önermelerin psikolojik dışlanma yaşantılarının sonuç değişkenlerini değiştirip değiştirmediğinin belirlenmesi amacıyla yürütülmüştür. Psiklolojik dışlanmanın etkileri, dışlayan ve kabul eden kişi sayıları sistematik bir şekilde değişimlenerek incelenmiştir. Türkiye'de tanışma paradigması benzeri bir değişimleme ile yapılan ilk çalışmadır. Çalışmada tehdit edilen ihtiyaçlar bağlamında her üç deneyde kullanılan değişimlemelerin çeşitlli farklılıklara yol açtığı bulunmuştur. Dışlayan kişi sayısının (deney 1) ve psikolojik dışlanmaya maruz kalan kişi sayısının (deney 3) değişimlenmesinin grubun büyüklüğünün değişimlenmesine kıyasla tehdit edilen ihtiyaçlar üzerinde daha anlamlı farklılıklara sebep olduğu bulunmuştur. Ayrıca dışlanmanın duygusal tepkiler üzerinde etkili olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu araştırma kapsamında yürütülen deneylerde dışlanma ile saldırgan ya da olumlu sosyal davranışlar arasında bir bağlantı olduğuna işaret eden herhangi bir bulgu elde edilmemiştir. Çalışmada gerçekleştirilen üç deneyde de duygu ve saldırganlık ile olumlu sosyal davranış ölçümleri açısından koşullar arasında bir farka rastlanmamıştır. Bu sonuçların deneyde kullanılan ölçümlerden kaynaklandığı, ölçümlerin katılımcılarda gerek anlaşmalı katılımcılar gerekse deneyci tarafından gözlemlenen davranışları ölçmede yetersiz olduğu söylenebilir.

Aydın, Şahin, Güzel, Abayhan, Kaya ve Ceylan (2013) "Ait Olma İhtiyacının ve Haberdar Olmanın Psikolojik Dışlanmaya Gösterilen Tepkiler Üzerindeki Etkileri" makale çalışmasında önceden haberli ya da habersiz olarak dışlanmaya maruz kalıp kalmamanın bireylerin psikolojik dışlanmaya gösterdikleri tepkiler üzerindeki etkileri incelenmiştir. Üniversite öğrencisi olan 120 katılımcı üzerinde psikolojik dışlanma değişimlemesi sanal top oyunu yoluyla gerçekleştirilmiş ve katılımcıların duygusal tepkileri, ait olma, benlik değeri, kontrol ve anlamlı var oluş ihtiyaçlarının tatmin düzeyi ile kendilerini dışlayan grup üyeleri hakkındaki izlenimleri incelenmiştir. Bulgular, hem önceden haberli hem de habersiz olarak psikolojik dışlanmaya maruz kalanların olumlu duygularında, dört temel ihtiyacın tatmin düzeyinde ve kendilerini dışlayanlar hakkındaki olumlu izlenimlerinde psikolojik dışlanmaya maruz kalmayanlara kıyasla azalma olduğunu göstermiştir. Öte yandan, ait olma düzeyi bir

bireysel ayrılık değişkeni olarak ele alındığında, psikolojik dışlanmaya gösterilen tepkilerde bir farklılaşma görülmemiştir. Dışlanacakları konusunda önceden haberi olan ile olmayan katılımcıların tepkileri arasında genellikle herhangi bir farklılaşma göstermemiştir. Daha ayrıntılı olarak ifade edilecek olursa, haberli ile habersiz psikolojik dışlanma koşullarında bulunan katılımcılar, olumlu duygu, olumsuz duygu, ait olma, kontrol, anlamlı varoluş ve gruba dair izlenim açısından kendi aralarında farklılık göstermemişlerdir. Buna istisna oluşturan tek bulgu dışlanmadan önceden haberdar olan katılımcıların haberdar olmayan katılımcılara kıyasla benlik değerine yönelik daha az tehdit algılamalarıdır. Ait olma ihtiyaç düzeyinin psikolojik dışlama karşısında verilen tepkiler üzerinde ne temel etkisi ne de ortak etkisi anlamlı bulunmuştur. Temel ihtiyaçlara ilişkin bulgularla birlikte değerlendirildiğinde, psikolojik dışlanmanın ait olma ihtiyacını tehdit ettiği ancak ait olma ihtiyacı düzeyinin verilen tepkileri düzenleyici bir rolünün olmadığı anlamına gelmektedir.

Koşar (2014) "Örgüt Kültürü ve İşyerinde Dışlanma Arasındaki İlişkinin Mersin Üniversitesi'nde Çalışanlar Üzerinde İncelenmesi" yüksek lisans tezinde araştırmaya katılanların cinsiyeti ile örgütsel dışlanma arasında verilen cevaplarda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Farklılığa bakıldığında araştırmaya katılan erkeklerin örgütsel dışlanma ölçeğindeki sorulara verdikleri cevapların ortalamalarının, kadın katılımcılara oranla daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmaya katılanların medeni durumu, yaş grupları, kurumdaki görevi, görev süresi ve eğitim düzeyi ile örgütsel dışlanma arasında verilen cevaplarda istatistiksel açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Araştırmaya katılanların cinsiyeti, medeni durumu, yaş grupları, kurumdaki görevi, görev süresi ve eğitim düzeyi ile örgüt kültürü arasında istatistiksel açısından anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Halis ve Demirel (2016) "Sosyal Desteğin Örgütsel Soyutlama (Dışlanma) Üzerine Etkisi" makale çalışmasında sosyal desteğin boyutları ile örgütsel soyutlama arasında negatif bir ilişkinin olduğu ve sosyal desteğin örgütsel soyutlamayı etkilediği tespit edilmiştir. Çalışmada çalışanların sosyo-demografik özelliklerine göre sosyal destek ve örgütsel soyutlanma durumları farklılık göstermiştir. Özellikle bayan

çalışanlara yönelik sosyal desteğin erkeklere oranla yüksek olduğu, erkeklerin bayanlara göre ise daha yüksek düzeyde soyutlanmaya maruz kaldıkları belirlenmiştir.

Kumral (2017) "İşyeri Nezaketsizliği ve Örgütsel Sessizlik İlişkisinde Örgütsel Dışlanmanın Aracı Rolü" yüksek lisans tezi İzmir'deki devlet hastanelerinde çalışan hemşirelerin işyeri nezaketsizliğine maruz kaldıklarında bu durumun örgütsel sessizliğe neden olup olmadığının ve aynı zamanda işyeri nezaketsizliği ve örgütsel sessizlik ilişkisinde örgütsel dışlanmanın "ara değişken" vazifesi gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan hemşirelerin, maruz kaldıkları işyeri nezaketsizliği ile örgütsel sessizlikleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan hemşirelerin, maruz kaldıkları işyeri nezaketsizliği ile örgütsel dışlanma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Örgütsel dışlanma ile örgütsel sessizlik arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel sessizliklerinin işyeri nezaketsizliğine bağlı olduğu ve örgütsel dışlanmanın bu ilişkide anlamlı düzeyde kısmi aracılık rolü üstlendiği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma kapsamında işyeri nezaketsizliği, örgütsel sessizlik ve örgütsel dışlanmanın çalışanların cinsiyet ve eğitimlerine göre farklılık göstermemiştir.

Kılıç'ın (2018) "İşyerinde Yalnızlık ve İşyerinde Dışlanma Sarmalında Presenteeism: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma**"** yüksek lisans çalışmasında, Konya ili merkez ilçelerinde bulunan banka çalışanlarının örgütsel yalnızlık ve örgütsel dışlanma algılarının presenteeism üzerindeki etkisi ölçülmüştür. Yapılan çalışma sonucunda örgütsel yalnızlık ile örgütsel dışlanma arasında pozitif yönde kuvvetli bir ilişki bulunmuştur. İşyerinde yalnızlık ile presenteeism ve örgütsel dışlanma ile presenteeism arasında pozitif yönde ancak zayıf bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır.

Yarmacı'nın (2018) "İşgörenlerin Örgütsel Dışlanma Algılarının Örgütsel Sessizlik ve Olumsuz Durumları Bildirme Eğilimlerine Etkisi: Otel İşletmeleri Örneği" doktora tezinde otel işletmelerindeki işgörenlerin örgütsel dışlanma algılarının düşük, işgörenlerin örgütsel sessizlik düzeylerinin orta düzeyin altında ve genel olarak işgörenlerin olumsuz durumları bildirme düzeylerinin orta düzeyin

üstünde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen sonuç doğrultusunda, örgütsel dışlanma ve işgören tarafından algılanması, örgütsel sessizliğin ortaya çıkmasında etkili olan unsurlardan biri olduğu sonucu elde edilmiştir. Örgütsel dışlanma ve işgören tarafından algılanması, olumsuz durumların bildirilmesinin örgüt içinde ortaya çıkmasını olumsuz yönde etkilemektedir. Son olarak işgörenlerin örgütsel sessizlik düzeyleri ile olumsuz durumları bildirme arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeline, evren ve örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Tekirdağ'da görev yapan öğretmenlerin örgütsel dışlanma düzeyini ölçmeyi amaçlayan bu çalışma tarama modelinde tasarlanmıştır. Tarama, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle tespit etmeyi amaçlayan araştırma modelidir. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışır (Karasar, 2016).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni Tekirdağ'da 2017-2018 eğitim öğretim yılında her tür kademede görev yapan öğretmenlerdir. Tekirdağ ilinde görev yapan toplam 10.735 öğretmen bulunmaktadır.

Örneklem, ilgili evrenden belirli kurallara uyarak seçilen ve o evreni temsil etme gücüne sahip, görece evrenden daha az sayıda bireyden oluşan ve üzerinde çalışma yürütülecek olan gruptur. Örnekleme evrenden örneklem alma işlemidir. Bu çalışmada ise oransız evren örnekleme kullanılmıştır. Evrendeki elemanların tek tek, eşit seçilme şansına sahip oldukları durumda yapılan örneklemeye eleman örnekleme denir. Oransız eleman örneklemede, evrendeki eleman çeşitlerinden her birinden örnekleme girenlerin sayısı, tümü ile şansa bırakılmıştır (Erkuş, 2013).

Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) tarafından; $\alpha = 0.05$ için ± 0.03, ± 0.05 ve ± 0.10 örnekleme hataları için farklı evren büyüklüklerinden çekilmesi gereken örneklem büyüklükleri hesaplanmıştır. Bu tabloda yer alan ± 0.03 örnekleme hata

payıyle hesaplanmış 10000 ve üstü evren için belirtilen 639 kişi sayısı çalışmada örneklem sayısı olarak belirlenmiştir.

Bu çalışmada ise 700 adet anket Tekirdağ genelinde seçilen örnekleme dağıtılmıştır. Dağıtılan anketlerden 600 tanesi değerlendirilmeye değer görülmüştür.

Araştırmaya katılan katılımcıların, demografik özelliklerine; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kurumda çalışma süresi ve kurumdaki konuma göre dağılımı Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	**N**	**%**		**Medeni Durum**	**N**	**%**
Erkek	352	58,7		Evli	387	64,5
Kadın	248	41,3		Bekar	213	35,5
Yaş	**N**	**%**		**İşyerindeki Çalışma Süresi**	**N**	**%**
25 ve altı	43	7,2				
26-35	365	60,8		1-5	416	69,3
36-45	151	25,2		6-10	128	21,3
46-55	38	6,3		11-15	45	7,5
56 ve üzeri	3	,5		16-20	11	1,8
Eğitim Durumu	**N**	**%**		**Kurumdaki Konum**	**N**	**%**
Üniversite	549	91,5				
Yüksek Lisans	50	8,3		Öğretmen	554	92,3
				Yönetici	46	7,7
Doktora	1	,2				
Toplam	**600**	**100**		**Toplam**	**600**	**100**

Araştırmaya katılan 600 katılımcının %58,7' si erkek ve %41,3' ü kadındır. Yaş dağılımları itibarıyla yapılan incelemede; araştırmaya katılan 600 katılımcının %7,2'si 25 yaş ve altı, %60,8'i 26-35, %25,2'si 36-45, %6,3'ü 46-55 yaş aralığında ve %0,5'inin ise 56 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir. Bu verilere göre araştırmaya katılan çalışanların büyük bölümü genç ve orta yaş grubundan oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan toplam 600 katılımcının eğitim düzeyleri incelendiğinde; %91,5'inin üniversite, %8,3'ünün yüksek lisans ve %0,2'sinin doktora eğitimi aldığı anlaşılmaktadır.

Araştırmaya katılan 600 katılımcının %64,5'i evli ve % 35,5'i bekardır. Araştırmaya katılan 600 katılımcının aynı kurumdaki çalışma süresi ise %69,3'ü 1-5 yıl arası, %21 i 6-10 yıl arası, %7,5'i 11-15 yıl arası, %1,8'i 16-20 yıl arası deneyimine sahip olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan 600 katılımcının %92,3'ü öğretmen, %7,7'si ise idari görevde çalışan yöneticilerdir.

3.3. Veri Topla Aracı

Araştırmanın amacı kapsamında öğretmenlerin örgütsel dışlanma düzeylerini belirlemeye yönelik, Ferris vd. tarafından geliştirilmiş olan 13 maddeli tek boyutlu "Örgütsel Dışlanma (Workplace Ostracism)" ölçeği kullanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel dışlanma düzeylerini belirlemeye yönelik bu ölçek Türkçeye çevrilmiştir (Keklik, Saygın, ve Kara; 2013).

Ölçekle birlikte demografik bilgiler ölçeğin birinci kısmında yer almaktadır. İkinci kısımda ise örgütsel dışlanma ölçeğinin maddeleri yer almaktadır. Örgütsel Dışlanma Ölçeğinde yer alan ifadelerin seçenekleri ise Asla (1), Bir iki defa (2), Bazen (3), Sık sık (4) ve Çoğu zaman (5) şeklinde sınıflandırılmıştır. Katılımcılardan ölçekte yer alan ifadelerden kendilerine uygun olan seçenekleri işaretlemeleri istenmiştir. Uygulanan ölçek Ek-1 'de yer almaktadır.

3.3.1. Örgütsel Dışlanma Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Güvenirlik, yapılan bir ölçmenin tesadüfi yanılgılardan arınık olmasıdır. Güvenirlik hesaplanmış bir korelasyon katsayı ile belirlenir ve sıfır ve bir arasında değişebilen değerler alır (Karasar, 2016). Değer 0.00'a yaklaştıkça güvenilmezliği, 1.00' e yaklaştıkça da ölçme aracının güvenirliğine kanıt oluşturur (Erkuş, 2013). Ölçmede geçerlik, ölçülmek istenen şeyin doğru bir şekilde ölçülebilme derecesidir (Karasar, 2016). Araştırmada kullanılan örgütsel dışlanma ölçeğinin güvenirlilik analizinde Cronbach Alpha katsayısı kullanılmıştır. Tablo 2'de yapılan analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 2: Örgütsel Dışlanma Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Ölçeğe İlişkin Cronbach's Alpha	,918
Ölçeğe ilişkin toplam açıklanan varyans (%)	53,470

Örgütsel dışlanma ölçeğinin Cronbach Alpha değeri Tablo 2'de verilmiştir. Örgütsel dışlanma ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı 0,918 bulunmuştur. Bu katsayıya bakılarak örgütsel dışlanma ölçeğinin güvenilir olduğu kabul edilebilmektedir. Ayrıca, örgütsel dışlanma ile ilgili yapılan diğer araştırmalarda benzer sonuçlar elde edilmiştir (Koşar, 2014; Halis ve Demirel, 2016; Kumral, 2017; Kılıç, 2018).

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma için elde edilen veriler, SPSS (Statistical Package for Social Sciences) istatistik analiz programı ile analiz edilmiştir. Örgütsel dışlanma ölçeği için normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için basıklık ve çarpıklık değerlerine, Kolmogorov-Smirnov testi sonuçlarına bakılmıştır. Alt problemler için de öncelikle normallik testi yapılarak sonuçları belirtilmiştir.

Tablo 3'te örgütsel dışlanma ölçeği için tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir.

Tablo 3: Örgütsel Dışlanma Ölçeği Tanımlayıcı İstatistikler

	N	**Ortalama**	**Standart Sapma**	**Minimum**	**Maksimum**
Örgütsel Dışlanma	600	18,680	6,593	13	59

Tablo 3'e bakıldığında örgütsel dışlanma ölçeğine verilen cevapların ortalamasının 18,680, standart sapmasının 6,593, minimum değerinin 13, maksimum değerinin ise 59 olduğu görülmektedir.

Örgütsel Dışlanma ölçeğinin basıklık ve çarpıklık değerlerine Tablo 4'te ve Kolmogorov-Smirnov testine Tablo 5'te yer verilmiştir.

Tablo 4: Örgütsel Dışlanma Ölçeği Basıklık Çarpıklık Değerleri

	Skewness	**Kurtosis**
Örgütsel Dışlanma	2,039	5,256

Toplam değer için örgütsel dışlanma ölçeğinde basıklık ve çarpıklık değerleri normal dağılım göstermemiştir. Değerler +1 -1 aralığında yer almamaktadır (2,039; 5,256).

Tablo 5: Örgütsel Dışlanma Ölçeği Kolmogorov-Smirnov Testi

	Kolmogorov-Smirnov			**Shapiro-Wilk**		
	İstatistik	Df	p	İstatistik	df	P
Örgütsel Dışlanma	,196	600	.000	,780	600	.000

Araştırmaya dahil edilen grup büyüklüğünün 50' den fazla olmasından dolayı Kolmogorow-Smirnow testleri kullanılmış; anlamlılık düzeyi Tablo 5'te görüldüğü üzere 0,05'ten küçük çıkması nedeniyle (0,000<0,05) kullanılan ölçekte örgütsel dışlanma değerleri dağılımının normal olmadığına karar verilmiştir.

Katılımcıların örgütsel dışlanma algılarının cinsiyetine, yaşına, eğitim durumuna, medeni durumuna, işyerindeki çalışma süresine ve kurumdaki konumuna göre her bir özellik için yapılmış olan basıklık ve çarpıklık değerleri Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6: Demografik Özelliklere Göre Örgütsel Dışlanma Ölçeği Basıklık Çarpıklık Değerleri

Örgütsel Dışlanma		Skewness	Kurtosis
Cinsiyet	Erkek	2,108	5,322
	Kadın	1,788	4,205
Medeni Durum	Evli	2,085	4,997
	Bekar	1,902	4,937
Kurumdaki Konum	Öğretmen	2,108	5,804
	Yönetici	1,462	1,835
Yaş	25 ve altı	1,829	3,129
	26-35	2,359	7,003
	36-45	1,403	2,310
	46-55	1,560	2,823
	56 ve üzeri	1,732	-
Eğitim Durumu	Üniversite	2,038	5,228
	Yüksek Lisans	2,167	6,353
Kurumdaki Görev Yılı	1-5	2,216	6,198
	6-10	1,699	3,019
	11-15	,914	-,454
	16-20	,947	-,038

Cinsiyete göre örgütsel dışlanma basıklık ve çarpıklık değerleri normal dağılım göstermemiştir. Değerler +1 -1 aralığında yer almamaktadır (2,108, 5,322; 1,788, 4,205).

Medeni duruma göre örgütsel dışlanma basıklık ve çarpıklık değerleri normal dağılım göstermemiştir. Değerler +1 -1 aralığında yer almamaktadır (2,085, 4,997; 1,902, 4,937).

Kurumdaki konuma göre örgütsel dışlanma basıklık ve çarpıklık değerleri normal dağılım göstermemiştir. Değerler +1 -1 aralığında yer almamaktadır (2,108, 5,804; 1,462, 1,835).

Yaşa göre örgütsel dışlanma basıklık ve çarpıklık değerleri normal dağılım göstermemiştir. Değerler +1 -1 aralığında yer almamaktadır (1,829, 3,129; 2,359, 7,003; 1,403, 2,310; 1,560, 2,823; 1,732).

Eğitim durumuna göre örgütsel dışlanma düzeyi basıklık ve çarpıklık değerleri normal dağılım göstermemiştir. Değerler +1 -1 aralığında yer almamaktadır (2,038, 5,228; 2,167, 6,353).

Kurumdaki görev yılına göre örgütsel dışlanma basıklık ve çarpıklık değerleri normal dağılım göstermemiştir. Değerler +1 -1 aralığında yer almamaktadır (2,216, 6,198; 1,699, 3,019; ,914, -,454; ,947, -,038).

Demografik özelliklere göre örgütsel dışlanma ölçeği basıklık çarpıklık değerlerinin normal dağılım göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların örgütsel dışlanma algılarının cinsiyetine, yaşına, eğitim durumuna, medeni durumuna, işyerindeki çalışma süresine ve kurumdaki konumuna göre her bir özellik için yapılmış olan Kolmogorow-Smirnow test sonuçları Tablo 7'de yer almaktadır.

Tablo 7: Demografik Özelliklere Göre Örgütsel Dışlanma Ölçeği Kolmogorov-Smirnov Testi

Örgütsel Dışlanma		Kolmogorov - Smirnov			Shapiro - Wilk		
		İstatistik	Df	p	İstatistik	Df	p
Cinsiyet	Erkek	,206	352	,000	761	352	,000
	Kadın	,190	248	,000	,814	248	,000
Medeni Durum	Evli	,209	387	,000	765	387	,000
	Bekar	,183	213	,000	,807	213	,000
Kurumdaki Konum	Öğretmen	,196	554	,000	,775	554	,000
	Yönetici	,195	46	,000	839	45	,000
Yaş	25 ve altı	,272	43	,000	,742	43	,000
	26-35	,203	364	,000	,743	364	,000
	36-45	,199	151	,000	,841	151	,000
	46-55	,227	38	,000	,835	38	,000
	56 ve üzeri	,385	3	,000	,750	3	,000
Eğitim Durumu	Üniversite	,199	549	,000	,778	549	,000
	Yüksek Lisans	,219	50	,000	,790	50	,000
Kurumdaki Görev Yılı	1-5	,205	416	,000	,757	416	,000
	6-10	,176	128	,000	,817	128	,000
	11-15	,224	45	,000	,833	45	,000
	16-20	,270	11	,000	,899	11	,000

Araştırmaya dahil edilen katılımcıların cinsiyete, medeni duruma, kurumdaki konuma ve eğitim durumuna bağlı grup büyüklüğünün 50'den fazla olmasından dolayı Kolmogorow-Smirnow testleri kullanılmış; anlamlılık düzeyi Tablo 7'de görüldüğü üzere 0,05'ten küçük çıkması nedeniyle (0,000<0,05) dağılımın normal olmadığına karar verilmiştir. Normallik sağlanamadığı için cinsiyete, medeni duruma, kurumdaki konuma ve eğitim durumuna göre örgütsel dışlanma algılarını ölçmek için non parametrik testlerden Mann Whitney-U Testi yapılacaktır.

Araştırmaya dahil edilen katılımcıların yaşa ve kurumdaki çalışma yılına bağlı grup büyüklüğünün 50'den fazla olmasından dolayı Kolmogorow-Smirnow testleri kullanılmış; anlamlılık düzeyi tablo Tablo 7'de görüldüğü üzere 0,05'ten küçük çıkması nedeniyle (0,000<0,05) dağılımın normal olmadığına karar verilmiştir. Normallik sağlanamadığından yaşa ve kurumdaki çalışma yılına göre örgütsel dışlanma algılarını ölçek için non parametrik testlerden Kruskal Wallis testi yapılacaktır.

BÖLÜM IV
BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, araştırma kapsamında katılımcılar tarafından doldurulan örgütsel dışlanma ölçeğinden elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

4.1. Katılımcıların Örgütsel Dışlanma Düzeyleri

Araştırmaya katılan katılımcıların örgütsel dışlanma ölçeğine verdiği cevaplara ilişkin sayısal bilgiler Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8: Örgütsel Dışlanma Ölçeği Ortalamaları

	Min	**Max**	**Ortalama**	**Standart Sapma**
Örgütsel Dışlanma	1	4,54	1,437	,507

Ölçeğin ilk bölümünde örgütsel dışlanma ölçeğinde asla-bir iki defa- bazen-sık sık- çoğu zaman şeklinde değişen beşli likert ölçeği kullanılarak öğretmenlerin algıları ölçülmüştür. Örgütsel dışlanma ölçeğine bakıldığında katılımcıların verdiği cevapların ortalamasının 1,437 standart sapmasının 0,507 olduğu görülmektedir. Tekirdağ'da görev yapan öğretmenlerin örgütsel dışlanma düzeyine yönelik bulgular incelendiğinde, aritmetik ortalama değerlerinin düşük düzeyde olduğu (1,437) ve standart sapma değerlerinin (0,507) 1'in altında olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre, öğretmenlerin düşük düzeyde örgütsel dışlanma algısına sahip olduğu söylenebilir (1,437).

Keklik, Saygın ve Kara (2013) tarafından yapılan araştırmada da ÖYP'li araştırma görevlilerinin örgütsel dışlanma düzeyinin düşük olduğu görülmektedir (X=1,5136). Koşar'ın (2014) üniveriste çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada da benzer dışlanma düzeyi elde edilmiştir (X=1,45). Halis ve Demirel'in (2016) öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada da öğretmenlerin düşük düzeyde örgütel dışlanmaya sahip olduklarını görülmektedir (X=1,38).

Araştırmaya katılan katılımcıların örgütsel dışlanma ölçeğinde her bir madde için verdiği cevapların ortalama ve standart sapma değerlerine ilişkin sayısal bilgiler Tablo 9'da yer almaktadır.

Tablo 9: Örgütsel Dışlanma Ölçeğine İlişkin Betimsel İstatistikler

İfadeler		Katılım Düzeyi					$\overline{X}$	SS
		Asla (1)	Bir - iki defa (2)	Bazen (3)	Sık sık (4)	Çoğu zaman (5)		
1. Diğerleri beni görmezden gelir.	f	385	132	73	8	2	1,52	,784
	%	64,2	22,0	12,2	1,3	,3		
2. Diğerleri ben içeri girdiğimde ortamı terk eder.	f	502	63	29	6	0	1,23	,579
	%	83,7	10,5	4,8	1,0	0,0		
3. İşyerinde diğerlerine selam verdiğimde karşılıksız kalır	f	396	132	64	5	3	1,48	,758
	%	66,0	22,0	10,7	,8	,5		
4. Kalabalık bir öğlen yemeğinde yalnız oturmak zorunda kalırım.	f	478	74	40	6	2	1,30	,666
	%	79,7	12,3	6,7	1,0	,3		
5. Diğerleri işte benden uzak durur.	f	467	87	38	4	4	1,32	,681
	%	77,8	14,5	6,3	,7	,7		
6. Diğerleri beni dikkate almaz.	f	466	86	37	10	1	1,32	,680
	%	77,7	14,3	6,2	1,7	2		
7. Diğerleri beni konuşmanın dışında bırakırlar.	f	455	105	33	5	2	1,32	,648
	%	75,8	17,5	5,5	,8	,3		
8. Diğerleri benimle konuşmayı istemezler.	f	465	93	38	3	1	1,30	,623
	%	77,5	15,5	6,3	,5	,2		
9. Diğerleri ben orada değilmişim gibi davranırlar.	f	447	105	39	7	2	1,35	,685
	%	74,5	17,5	6,5	1,2	,3		
10. Diğerleri bir çay/kahve molası verdiklerinde beni davet etmezler	f	397	130	59	10	4	1,49	,792
	%	66,2	21,7	9,8	1,7	,7		
11. İşyerinde sohbet ortamına dâhil edilirim.	f	5	11	62	229	293	1,68	,798
	%	,8	1,8	10,3	38,2	48,8		
12. Diğerleri benimle konuşmayı kestiler.	f	488	81	26	2	3	1,25	,596
	%	81,3	13,5	4,3	,3	,5		
13. İşyerinde sosyalleşebilmek için sohbeti başlatması gereken kişi hep ben olmak zorundayım.	f	202	149	233	11	5	2,11	,928
	%	33,7	24,8	38,8	1,8	,8		

Örgütsel dışlanma ölçeğine ilişkin ifadeler incelendiğinde, öğretmenler tarafından en yüksek düzeyde görüş bildirilen ifade, "İşyerinde sosyalleşebilmek için

sohbeti başlatması gereken kişi hep ben olmak zorundayım.” olduğu belirlenmiştir (X=2,11).

Örgütsel dışlanma ölçeğine ilişkin ifadeler incelendiğinde, öğretmenler tarafından en düşük düzeyde görüş bildirilen ifade, “Diğerleri ben içeri girdiğimde ortamı terk eder.” olduğu belirlenmiştir (X=1,23).

4.2. Örgütsel Dışlanma Ölçeği İçin Mann-Whitney-U ve Kruskal Wallis Testleri

Verilerin analizinde de belirtildiği gibi yapılan normallik testleri sonucunda çarpıklık ve basıklık değerleri Huck tarafından önerilen sınırların üstünde olduğu için ve Kolmogorov-Smirnov Testi gibi normallik testlerinde normal dağılım tutturulamadığını gösteren 0,001 ve altında anlamlılık değerleri bulunmaktadır. Normal dağılımlara ulaşılamadığı için non-parametrik testlerden yararlanılmıştır

Mann-Whitney U testi iki grubun sıralı değişken bağlamında birbiriyle karşılaştırılması için kullanılmaktadır (Akbulut; 2010). Sürekli değişkenimizde normal dağılım şartı sağlanamadığı için cinsiyete, medeni duruma, eğitim durumu ve kurumdaki konuma göre yapılacak olan karşılaştırmalarda bu testten yararlanılmıştır.

Kruskal Wallis testi üç ya da daha çok grubun bir sürekli değişken bağlamında karşılaştırılması için kullanılmaktadır (Akbulut; 2010). Yapılacak olan örgütsel dışlanmanın yaş ve örgütteki çalışma süresi ile karşılaştırılmalarında ise bu testten yararlanılmıştır.

4.2.1. Araştırmaya Katılanların Cinsiyete Göre Örgütsel Dışlanma Düzeyleri

Bu çalışmada katılımcıların cinsiyeti ile örgütsel dışlanma arasında farklılığın olup olmadığını ölçmek amacıyla normallik sağlanamadığı için non parametrik testlerden Mann Whitney-U Testi yapılmıştır.

Tablo 10: Araştırmaya Katılanların Cinsiyeti ile Örgütsel Dışlanma Arasındaki Farklılığa Yönelik Mann-Whitney-U Test Analizi

Puan	*N*	**Sıra ortalaması**	**Sıra toplamı**	*U*	*p*
Erkek	351	297,42	104394,50	42618,50	,662
Kadın	248	303,65	75305,50		

Araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile örgütsel dışlanma arasında verilen cevaplar açısından farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla uygulanan Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 10'da görülmektedir. Mann Whitney-U testi sonucunda p değeri .05'ten büyük olduğu için verilen cevaplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. Örgütsel dışlanma düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermemektedir (U=42618,5,5 p=,662; p>.05). Aynı sonuca birçok çalışmada da ulaşılmıştır. Kılıç (2018) tarafından banka çalışanları üzerinde yapılan çalışmada cinsiyet ile örgütsel dışlanma arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Yarmacı'nın (2018) otel çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada da işgörenlerin örgütsel dışlanmaya ilişkin algılamaları cinsiyete göre farklılık göstermemektedir. Bu sonuç Kumral'ın (2017) sağlık personeli olan hemşireler üzerinde yaptığı çalışmasıyla benzer sonuç göstermiştir. Kumral'ın çalışmasında örgütsel dışlanmanın kadınlar ile erkekler arasında istatistiki olarak anlamlı derecede farklılık göstermediği saptanmıştır. Cinsiyete göre dışlanma düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunan çalışmalar da vardır. Soylu'nun (2010) yaptığı çalışmada psikolojik dışlanma koşulundaki erkeklerin kadınlara kıyasla daha fazla içerledikleri görülmüştür. Koşar'ın (2014) üniversitedeki çalışanlar üzerine yaptığı çalışmada ise cinsiyet açısından bir farklılığın olduğu söylenebilir. Erkeklerin bayanlara göre daha yüksek düzeyde dışlanmaya maruz kaldıkları belirlenmiştir. Halis ve Demirel'in (2016) öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmada katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel soyutlama algısı farklılık göstermektedir. Çalışma sonucunda erkeklerin daha çok örgütsel soyutlamaya maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Aynı sonuca Karacaoğlu ve Yumuk (2014) tarafından Antalya'da faaliyet gösteren otel işletmelerinde gerçekleştirilen araştırmada

da ulaşılmıştır. Çalışmada erkeklerin kadınlara göre örgütsel dışlanma algılarının daha fazla olduğunu tespit edilmiştir. Bunun tam tersi kadınların örgütsel dışlanma düzeylerinin daha yüksek olduğu çalışmalarda bulunmaktadır. Keklik vd.'nin (2013) Türkiye'deki ÖYP'li araştırma görevlilerinin örgütsel dışlanma düzeylerini belirlemeye yönelik yaptığı araştırmada, kadınların erkeklere göre daha fazla dışlanma düzeyine sahip olduğu ve anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

4.2.2. Araştırmaya Katılanların Medeni Duruma Göre Örgütsel Dışlanma Düzeyleri

Bu çalışmada katılımcıların medeni durumu ile örgütsel dışlanma arasında farklılığın olup olmadığını ölçmek amacıyla normallik sağlanamadığı için non parametrik testlerden Mann Whitney-U Testi yapılmıştır.

Tablo 11: Araştırmaya Katılanların Medeni Durumları ile Örgütsel Dışlanma Arasındaki Farklılığa Yönelik Mann-Whitney-U Test Analizi

Puan	*N*	**Sıra ortalaması**	**Sıra toplamı**	*U*	*p*
Evli	387	287,79	111373,50	36295,50	,019
Bekar	212	322,29	68326,50		

Araştırmaya katılanların medeni durumları ile örgütsel dışlanma arasında verilen cevaplar açısından farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla uygulanan Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 11'de görülmektedir. Mann Whitney-U testi sonucunda p değeri .05'ten küçük olduğu için verilen cevaplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır (U=36295,5 p=,0,19; p<.05). Farklılığa bakıldığında araştırmaya katılan bekar katılımcıların örgütsel dışlanma ölçeğindeki sorulara verdikleri cevapların ortalamalarının evli katılımcılara oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu çalışma sonucunun aksine genel olarak yapılan diğer çalışmalarda medeni duruma göre örgütsel dışlanma düzeyi arasında farklılık bulunmamıştır. Koşar (2014), Karacaoğlu ve Yumuk (2014), Yarmacı (2018) ve Kılıç (2018) çalışmalarında işgörenlerin dışlanma algıları katılımcıların medeni durumlarına göre örgütsel farklılık

göstermemiştir. Diğer meslek gruplarının medeni halleri dışlanmışlık düzeyini etkilemese de öğretmenlerin medeni durumu örgüt içindeki iletişimi ve dışlanmışlık düzeyini etkilemektedir.

4.2.3. Araştırmaya Katılanların Kurumdaki Konuma Göre Örgütsel Dışlanma Düzeyleri

Bu çalışmada katılımcıların kurumdaki görevi ile örgütsel dışlanma arasında farklılığın olup olmadığını ölçmek amacıyla normallik sağlanamadığı için non parametrik testlerden Mann Whitney-U Testi yapılmıştır.

Tablo 12: Araştırmaya Katılanların Kurumdaki Konumları ile Örgütsel Dışlanma Arasındaki Farklılığa Yönelik Mann-Whitney Test Analizi

Puan	*N*	**Sıra ortalaması**	**Sıra toplamı**	*U*	*p*
Öğretmen	553	296,33	163872	10691	,071
Yönetici	46	344,09	15828		

Araştırmaya katılanların kurumdaki konumları ile örgütsel dışlanma arasında verilen cevaplar açısından farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla uygulanan Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 12'de görülmektedir. Mann Whitney-U testi sonucunda p değeri .05'ten büyük olduğu için verilen cevaplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. Örgütsel dışlanma düzeyi kurumdaki konuma göre farklılık göstermemektedir (U=10691; p=,071; p>.05). Koşar'ın (2014) yaptığı çalışmada da araştırmaya katılanların görevi ile örgütsel dışlanma arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Örgütte yer alan kişilerin konumu dışlanma düzeylerini etkilememiştir. Bu sonuç örgütlerde alt üst ilişkisi bulunmasının veya farklı pozisyon ilişkilerinin kişilerin iletişimini engellemediğini göstermektedir.

4.2.4. Araştırmaya Katılanların Yaş Grubuna Göre Örgütsel Dışlanma Düzeyleri

Bu çalışmada katılımcıların yaş grupları ile örgütsel dışlanma arasında farklılığın olup olmadığını ölçmek amacıyla normallik sağlanamadığı için non parametrik testlerden Kruskal Wallis testi yapılmıştır.

Tablo 13: Araştırmaya Katılanların Yaş Grubu ile Örgütsel Dışlanma Arasındaki Farklılığa Yönelik Kruskal Wallis Test Analizi

	Gruplar	N	$\bar{x}_{sira}$	x^2	sd	p
Örgütsel Dışlanma	25 ve alt	43	263,29	3,064	4	,547
	26-35	364	297,71			
	36-45	151	313,43			
	46-55	38	208,89			
	56 ve üzeri	3	314,83			

Araştırmaya katılanların yaş grupları ile örgütsel dışlanma arasında verilen cevaplar açısından farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla uygulanan Kruskal Wallis testi sonuçları Tablo 13'te görülmektedir. Tabloda görüldüğü üzere anlamlılık düzeyinin .05'ten büyük olması nedeniyle yaş grupları itibarıyla verilen cevaplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yoktur (χ^2=3,064; p=,547; p>.05). Katılımcıların yaşlarına göre örgütsel dışlanma düzeyleri farklılaşmamaktadır. Aynı sonuca Koşar'ın (2014) yaptığı çalışmada da ulaşılmıştır. Aynı şekilde Yarmacı (2018) tarafından yapılan çalışmada da yaşa göre işgörenlerin örgütsel dışlanma algıları farklılaşmamaktadır. Yaşın örgütsel dışlanma algılarını etkilediği çalışmalar da mevcuttur. Karacaoğlu ve Yumuk (2014) tarafından otel işletmelerine yönelik yapılan örgütsel dışlanma çalışmasında yaş gruplarına göre farklılık olduğu tespit edilmiş ve 20 yaş ve altında olan işgörenlerin daha fazla örgütsel dışlanma algısına sahip oldukları belirtilmektedir. Kılıç (2018) tarafından yapılan çalışmada ise örgütsel dışlanma

düzeyinin yaş değişkenine göre ortalamasının 60 yaş ve üzeri için yüksek çıktığı tespit edilmiş, örgütsel dışlanma düzeyinin yaş değişkenleri arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.

4.2.5. Araştırmaya Katılanların Eğitim Düzeyine Göre Örgütsel Dışlanma Düzeyleri

Bu çalışmada katılımcıların eğitim düzeyi ile örgütsel dışlanma arasında farklılığın olup olmadığını ölçmek amacıyla normallik sağlanamadığı için non parametrik testlerden Mann Whitney-U Testi yapılmıştır.

Tablo 14: Araştırmaya Katılanların Eğitim Düzeyi ile Örgütsel Dışlanma Arasındaki Farklılığa Yönelik Mann-Whitney Test Analizi

Puan	*N*	**Sıra ortalaması**	**Sıra toplamı**	*U*	*p*
Üniversite	548	297,13	162829,5	12403,5	,265
Yüksek Lisans	50	325,43	16271,5		

Araştırmaya katılanların eğitim düzeyleri ile örgütsel dışlanma arasında verilen cevaplar açısından farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla uygulanan Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 14'te görülmektedir. Mann Whitney-U testi sonucunda p değeri .05' ten büyük olduğu için verilen cevaplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. Örgütsel dışlanma düzeyi eğitim düzeyine göre farklılık göstermemektedir (U=12403,5; p=,265; p>.05). Koşar'ın (2014) yaptığı çalışmada araştırmaya katılanların eğitim durumları ile örgütsel dışlanma arasında verilen cevaplar açısından farklılık görülmemiştir. Kumral'ın (2017) yaptığı çalışmada da örgütsel dışlanma eğitim durumuna farklılık göstermemiştir Örgütsel dışlanma ile eğitim düzeyleri arasında farklılık olmadığına yönelik benzer sonuçlara ulaşan literatürde araştırmalar bulunmaktadır (Yarmacı, 2018; Kılıç, 2018). Bunun yanı sıra turizm işletmelerinde örgütsel dışlanma ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar tespit eden çalışmalarda bulunmaktadır (Karacaoğlu ve Yumuk, 2014).

4.2.6. Araştırmaya Katılanların Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Örgütsel Dışlanma Düzeyleri

Bu çalışmada katılımcıların görev süresi ile örgütsel dışlanma arasında farklılığın olup lmadığını ölçmek amacıyla normallik sağlanamadığı için non-parametrik Kruskal WallisTesti yapılmıştır.

Tablo 15: Araştırmaya Katılanların Kurumdaki Çalışma Süresi İle Örgütsel Dışlanma Arasındaki Farklılığa Yönelik Kruskal Wallis Test Analizi

	Gruplar	N	$\bar{x}_{sira}$	x^2	sd	p
Örgütsel Dışlanma	1-5	415	296,94	1,214	3	,750
	6-10	128	314,33			
	11-15	45	289,26			
	16-20	11	292,50			

Araştırmaya katılanların yaş grupları ile örgütsel dışlanma arasında verilen cevaplar açısından farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla uygulanan Kruskal Wallis testi sonuçları Tablo 15'te görülmektedir. Tabloda görüldüğü üzere anlamlılık düzeyinin .05'ten büyük olması nedeniyle yaş grupları itibarıyla verilen cevaplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yoktur (χ^2=1,214; p=,750; p>.05). Örgütte yer alan kişilerin kurumdaki çalışma süresi kişilerin dışlanma düzeylerini etkilememektedir. Yeni katılan bir kişi beklenenin aksine dışlanma hissetmemiştir. Koşar'ın (2014) yaptığı çalışmada da araştırmaya katılanların kurumdaki çalışma süresi ile örgütsel dışlanma ölçeğine verilen cevaplar arasında farklılık görülmemiştir. Literatürde farklı meslek ve çalışma alanı üzerine gerçekleştirilen çalışmalarda dabenzer sonuçlara ulaşılmıştır (Keklik vd., 2013; Karacaoğlu ve Yumuk, 2014; Yarmacı, 2018; Kılıç, 2018).

BÖLÜM V
SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma kapsamında elde edilen bulgulara dayalı sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada 2017-2018 öğretim yılında Tekirdağ ilinde her tür ve düzeyde görev yapan öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma (ostracism) düzeylerinin belirlenip, dışlanma düzeyleri ile demografik özellikleri arasında ilişki olup olmadığı tespit edilmiştir. Çalışmada öğretmenlerin örgütsel dışlanma düzeylerini belirlemek için, Belma Keklik, Tuba Saygın ve Nurdan Oral Kara tarafından Türkçeye çevrilen Ferris vd. tarafından geliştirilmiş olan 13 maddeli tek boyutlu "Örgütsel Dışlanma (Workplace Ostracism)" ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel Dışlanma Ölçeğini uygulamak için Tekirdağ ili genelinde görev yapan 600 öğretmene ulaşılmıştır. Elde edilen veriler analiz edilerek bulgular elde edilmiş ve genel bir sonuca ulaşılmıştır.

Tekirdağ'da görev yapan öğretmenlerin örgütsel dışlanma düzeyi incelendiğinde aritmetik ortalama değerlerinin düşük düzeyde olduğu (1,437) ve öğretmenlerin düşük düzeyde örgütsel dışlanma algısına sahip olduğu görülmüştür. Bu sonuç diğer çalışmalarla parelellik göstermektedir (Keklik, Saygın ve Kara, 2013; Koşar, 2014; Halis ve Demirel, 2016).

Bu çalışmada katılımcıların cinsiyetleri ve örgütsel dışlanma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (p=,662; p>.05). Örgütsel dışlanma düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermemiştir. Aynı sonuca birçok çalışmada da ulaşılmıştır (Kumral, 2017; Kılıç, 2018; Yarmacı, 2018). Bu çalışmada elde edilen sonuçlardan farklı sonuçlar elden dilen çalışmalarda yapılmıştır (Soylu, 2010; Keklik vd., 2013; Koşar, 2014; Karacaoğlu ve Yumuk, 2014). Halis ve Demirel'in (2016) öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmada katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel soyutlama algısı farklılık göstermektedir. Çalışma sonucunda erkeklerin daha çok örgütsel soyutlamaya maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenler üzerinde yapılmış

çalışmalarda cinsiyete göre farklı sonuçların elde edilmesinde hem örneklem grubu hem de çevresel ve örgütsel faktörlerden kaynaklanmış olabilir. Farklı örneklem grupları üzerinde öğretmenlerin dışlanmışlık düzeylerini ölçen çalışmalar bu farklılığı daha net biçimde görnemizi sağlayacaktır.

Yapılan bu çalışmada katılımcıların medeni durumuna göre örgütsel dışlanma düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p=0,19$; $p<.05$). Araştırmaya katılan bekar katılımcıların örgütsel dışlanma ölçeğindeki sorulara verdikleri cevapların ortalamalarının evli katılımcılara oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu çalışma sonucunun aksine genel olarak yapılan diğer çalışmalarda medeni duruma göre örgütsel dışlanma düzeyi arasında farklılık bulunmamıştır. Koşar, 2014; Karacaoğlu ve Yumuk, 2014; Yarmacı, 2018; Kılıç 2018). Diğer meslek gruplarının medeni halleri dışlanmışlık düzeyini etkilemese de öğretmenlerin medeni durumu örgüt içindeki dışlanmışlık düzeyini etkilemektedir. Öztürk'ün (2014) işgörenlerle yaptığı çalışmada katılımcıların örgütsel iletişimin alt boyutu olan içsel iletişimde medeni duruma göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Evli olan katılımcıların bekar katılımcılara göre kendini daha iyi tanıması, ihtiyaçlarını fark edebilmesi ve iç dünyalarıyla iletişim kurabilmesi daha yüksek düzeydedir. Bu durum da karşılıklı etkileşim sürecinde iletişim becerisini etkileyebilir. Çanak ve Avcı'nın (2016) yaptıkları çalışmada da öğretmenlerin iletişim düzeyleri incelenmiştir. Çalışma sonucunda evli öğretmenlerin örgütsel iletişim ortalamaları bekar öğretmenlerin örgütsel iletişim ortalamalarından daha yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin medeni durumunun; örgütsel iletişim düzeylerinde önemli belirleyici olduğu söylenebilir. Bu çalışmada bekar katılımcıların daha fazla dışlanma algılarına sahip olmasının bir nedeni, evli katılımcılara göre daha düşük düzeyde iletişim düzeylerine sahip olma ihtimali olabilir. Çalışmanın demografik özelliklerinde de belirtildiği örneklemin büyük çoğunluğunu (%64.5) evli katılımcılar oluşturmaktadır. Bekar katılımcı sayısı ve evli katılımcı sayısının bir noktada eşit olmaması araştırma bulgusunda bir farklılığa da neden olmuş olabilir.

Katılımcıların kurumdaki konumları göre örgütsel dışlanma düzeyine bakıldığında ise bu çalışmada anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p=0,071$; $p>.05$). Öğretmen ve yönetici olarak görev yapan katılımcıların örgütsel dışlanma düzeyleri

farklılık göstermemiştir. Koşar'ın (2014) yaptığı çalışmada da araştırmaya katılanların görevi ile örgütsel dışlanma arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bu sonuç örgütlerde alt üst ilişkisi bulunmasının veya farklı pozisyon ilişkilerinin kişilerin iletişimini engellemediğini göstermektedir.

Katılımcıların yaş grubuna göre örgütsel dışlanma düzeyine bakıldığında ise bu çalışmada anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır (p=0,547; p>.05). Aynı sonuca ulaşan çalışmalarda vardır (Koşar, 2014; Yarmacı, 2018). Yaşın örgütsel dışlanma algılarını etkilediği çalışmalar da mevcuttur. Yapılan çalışmalarda (Karacaoğlu ve Yumuk) 2014) 20 yaş ve altında olan işgörenlerin daha fazla örgütsel dışlanma algısına sahip oldukları bulunmuştur. Diğerilerinden yaş bağlamında küçük olmak dışlanma algısını arttırmaktadır. Bu sonucun aksine yaş ortalamasının daha yüksek olduğu katılımcıların örügtsel dışlanma algınılarının daha yüksek çıktığı çalışmalar da vardır (Kılıç, 2018).

Çalışmada katılımcıların eğitim düzeyine göre örgütsel dışlanma düzeyi karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (p=0,265; p>.05). Örgütsel dışlanma düzeyi eğitim durumuna göre farklılık göstermemiştir. Örgütsel dışlanma ile eğitim düzeyleri arasında farklılık olmadığına yönelik benzer sonuçlara ulaşan literatürde araştırmalar bulunmaktadır (Koşar, 2014; Kumral, 2017; Yarmacı, 2018; Kılıç, 2018). Dışlanma da kişilerin aldıkları eğitim göz ardı edilmelerinde herhangi bir farklılık oluşturmamaktadır. Bunun yanı sıra turizm işletmelerinde örgütsel dışlanma ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar tespit eden çalışmalarda bulunmaktadır (Karacaoğlu ve Yumuk, 2014).

Katılımcıların kurumdaki görev yılına göre örgütsel dışlanma düzeyine bakıldığında ise herhangi bir farklılık görülmemiştir (p=0,750; p>.05). Örgütte yer alan kişilerin kurumdaki çalışma süresi kişilerin dışlanma düzeylerini etkilememektedir. Yeni katılan bir kişi beklenenin aksine dışlanma hissetmemiştir. Literatürde farklı meslek ve çalışma alanı üzerine gerçekleştirilen çalışmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Keklik vd., 2013; Koşar, 2014; Karacaoğlu ve Yumuk, 2014; Yarmacı, 2018; Kılıç, 2018).

Genel olarak sonuçları yorumlayacak olursak katılımcıların örgütsel dışlanma düzeyine bakıldığında medeni durum haricinde katılımcıların diğer özellikleri açısından herhangi bir farklılık bulunmamıştır. Katılımcıların cinsiyetine, yaşına, eğitim durumuna, kurumdaki konumuna ve kurumdaki çalışma süresine göre örgütsel dışlanma düzeyi farklılaşmamıştır. Literatürde cinsiyete göre dışlanma düzeylerinin farklılaştığı, kadın ve erkek katılımcılardan her ikisinin de dışlanma düzeylerinin birbirine göre yüksek çıktığı diğer çalışmalar mevcuttur. Yapılan bu çalışmada ise böyle bir farklılığa ulaşılmamış, örgütsel dışlanma düzeyi cinsiyete göre farklılaşmamıştır. Yapılan çalışma sonucunda sadece medeni duruma göre örgütsel dışlanma düzeyi farklılaşmaktadır. Bu farklılaşmada ise bekar katılımcıların evli katılımcılara göre örgütsel dışlanma düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Çıkan sonuçlar diğer çalışmalarla karşılaştırıldığında yapılan bu çalışmada medeni durum açısından farklı sonuçlar elde edilmiştir. Bazı çalışmalarda yaşa göre örgütsel dışlanma düzeyi farklılaşsa da bu çalışmada yaş katılımcıların örgütsel dışlanma düzeylerini etkilememektedir. Yapılan bu çalışmada eğitim durumuna göre örgütsel dışlanma düzeyi farklılık göstermemiştir. Bu sonuç bazı çalışmalarla benzer sonuç gösterse de aynı sonuca ulaşmayan çalışmalarda vardır. Son olarak kurumdaki görev yılına göre örgütsel dışlanma düzeyinde farklılık görülmemiştir. Literatürde yer alan diğer çalışmalarla karşılaştırıldığında aynı sonuçların elde edildiği görülmüştür.

Çalışma sonucunda araştırmacılara aşağıdaki öneriler sunulabilir:

- Yapılan çalışma sonucunda sadece medeni duruma göre katılımcıların örgütsel dışlanma algılarında bir faklılık elde edilmiştir. Böyle bir sonuca neden olan faktörler neler olabilir? Medeni durum niçin kişilerin dışlanmışlık algılarını etkilemektedir? Bu soruların cevapları gelecek araştırmalarda araştırılabilir.
- Çalışma sonucuna göre örgüt yöneticileri, örgüt içinde evli ve bekar katılımcıların daha sıkı, birbirine bağlı ve iletişimlerini arttıcak şekilde görev dağılımı yapabilir. Medeni durumun örgüt içindeki iletişimi azaltmasını önleyecek ve dışlanma algısını engelleyecek şekilde örgüt iklimi oluşturulmaya çalışılmalıdır.

- Yapılan bu çalışmada herhangi bir ilişkisel veya deneysel çalışma yapılmamış var olan durumu betimlemek amaçlanmıştır. Örgütte yer alan kişilerin dışlanma konusu üzerinde ne düşündüklerine ait nitel bir çalışma henüz yapılmamıştır. Gelecek araştırmacılar dışlanma üzerine örgütte yer alan kişilerin ne düşündüğü hakkında görüşmelerin yapıldığı çalışmalar da yapılabilirler. Örgütsel dışlanmayı etkileyebilecek birçok faktör vardır. Örgütsel iletişim, örgütsel kültür, örgütsel davranış, örgütsel vatandaşlık gibi kavramlarla yapılacak olan çalışmalarda örgütsel dışlanmayla arasındaki ilişkilere bakılabilir. Dışlanma ile başka bir bağımlı değişken arasındaki ilişkiyi ortaya koyabilecek çalışmalar planlanabilir.
- Yapılan çalışmada örgütsel dışlanma düzeyi belirlenmiş olup nedenleri veya nasıl ortaya çıktığıyla ilgili katılımcılardan bilgi alınmamıştır. Örgütsel dışlanmayı daha iyi tanımlayabilmek için nedenlerini veya süreçlerini açıklayan araştırmalar literatürü daha zengin hale getirecektir.
- Bu çalışmada likert tipli örgütsel dışlanma ölçeğinden yararlanarak katılımcıların dışlanmışlık düzeyi tespit edilmeye çalışılmıştır. Dışlanmada kullanılan teknik ve paradigmalardan ziyade ölçek ile elde edilen bilgiler sadece dışlanma düzeyi hakkında bilgi sahibi olmamızı sağlamıştır. Farklı çalışmalarda farklı paradigma ve tekniklerin kullanılması dışlanmanın tespit edilmesinde farklı bakış açıları geliştirecektir. Değişik yöntemlerin yer aldığı çalışmalar literatürde dışlanmayla ilgili farklı bilgilerin ortaya çıkmasında fayda sağlayacaktır.
- Bu çalışmada dışlanma düzeyi tespit edilmiş olup dışlanmadan sonra ortaya çıkan tepkiler ölçülmemiştir. Gelecek çalışmalarda dışlanmayla birlikte ortaya çıkan tepkilerin de yer aldığı çalışmalar yapılabilir. Dışlanmanın olası etkileri bilinmektedir. Çok az çalışma dışlanmanın etkilerini araştırmıştır. Yine gelecekteki araştırmalarda örgütsel dışlanmanın örgütü ve kişiyi nasıl etkilediğiyle ilgili çalışmalar yapılabilir.
- Örgütlerde yer alan kişilere baktığımızda artık günümüzde engelli bireylerin oranı işyerlerinde daha da artmaktadır. Engelli bireyler iş yaşamında dışlanma anlamında diğer örgüt üyelerine göre neler

düşünmektedirler? Sosyal dışlanmada yer alabilecek kişilerin örgüt düzeyinde dışlanmışlık düzeyleri nelerdir? Bu sorulara gelecek çalışmalarda yer verilebilir.

KAYNAKÇA

Abayhan, Yasemin (2013). *Sosyal Etki Kuramı Bağlamında Psikolojik Dışlanma*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Akbulut, Y. (2010). *Sosyal Bilimlerde SPSS Uygulamaları: Sık Kullanılan İstatiksel Analizler Ve Açıklamalı SPSS Çözümleri*. İdeal Kültür Yayıncılık.

Alkan, C. (1997). *Eğitim Teknolojisi.[*5. Bs.]. Ankara: Anı Yayıncılık.

Anderson, C. A.,ve Bushman, B. J. (2002). Human Aggression. *Annual Review Of Psychology*, *53*.

Aydın, O., Şahin, D., Güzel, H. Y., Abayhan, Y., Kaya, A. G., ve Ceylan, S. (2013). Ait Olma İhtiyacının ve Haberdar Olmanın Psikolojik Dışlanmaya Gösterilen Tepkiler Üzerindeki Etkileri. *Turk Psikoloji Dergisi*, *28*(72), 21-31.

Bastian, B., ve Haslam, N. (2010). Excluded From Humanity: The Dehumanizing Effects Of Social Ostracism. *Journal Of Experimental Social Psychology*, *46*(1), 107-113.

Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü*. Ekinoks Eğitim Danışmanlık.

Başaran, İ. E. , Çınkır, Ş. (2011). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ekinoks Yayınevi.

Baumeister, R. F., ve Leary, M. R. (1995). The Need To Belong: Desire For Interpersonal Attachments As A Fundamental Human Motivation. *Psychological Bulletin*, *117*(3), 497.

Baumeister, R. F., Twenge, J. M., ve Nuss, C. K. (2002). Effects Of Social Exclusion On Cognitive Processes: Anticipated Aloneness Reduces Intelligent Thought. *Journal Of Personality And Social Psychology*, *83*(4), 817.

Baumeister, R. F., Dewall, C. N., Ciarocco, N. J., ve Twenge, J. M. (2005). Social Exclusion Impairs Self-Regulation. *Journal Of Personality And Social Psychology*, *88*(4), 589.

Bernstein, M. J., Young, S. G., Brown, C. M., Sacco, D. F., ve Claypool, H. M. (2008). Adaptive Responses To Social Exclusion: Social Rejection Improves Detection Of Real And Fake Smiles. *Psychological Science*, *19*(10), 981-983.

Bernstein, M. J., Sacco, D. F., Brown, C. M., Young, S. G., ve Claypool, H. M. (2010). A Preference For Genuine Smiles Following Social Exclusion. *Journal Of Experimental Social Psychology*, *46*(1), 196-199.

Blackhart, G. C., Nelson, B. C., Knowles, M. L., ve Baumeister, R. F. (2009). Rejection Elicits Emotional Reactions But Neither Causes Immediate Distress Nor Lowers Self-Esteem: A Meta-Analytic Review Of 192 Studies On Social Exclusion. *Personality And Social Psychology Review*, *13*(4), 269-309

Bourgeois, K. S.,ve Leary, M. R. (2001). Coping With Rejection: Derogating Those Who Choose Us Last. *Motivation And Emotion*, *25*(2), 101-111.

Buelow, M. T.,ve Wirth, J. H. (2017). Decisions In The Face Of Known Risks: Ostracism Increases Risky Decision-Making. *Journal Of Experimental Social Psychology*, *69*, 210-217.

Carter-Sowell, A. R., Chen, Z., ve Williams, K. D. (2008). Ostracism Increases Social Susceptibility. *Social Influence*, *3*(3), 143-153.

Cemaloğlu, N. (2007). Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma. *Bilig*, *42*, 111-126.

Cemaloğlu, N., ve Kılınç, A. Ç. (2012). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Güven Ve Yıldırma Arasındaki İlişki. *Eğitim Ve Bilim*, *37*(165).

Chen, Z., Williams, K. D., Fitness, J., ve Newton, N. C. (2008). When Hurt Will Not Heal: Exploring The Capacity To Relive Social And Physical Pain. *Psychological Science*, *19*(8), 789-795.

Chung, Y. W. (2015). The Mediating Effects Of Organizational Conflict On The Relationships Between Workplace Ostracism With In-Role Behavior And Organizational Citizenship Behavior. *International Journal Of Conflict Management*, *26*(4), 366-385.

Chung, Y. W. (2017). The Role Of Person–Organization Fit And Perceived Organizational Support In The Relationship Between Workplace Ostracism And Behavioral Outcomes. *Australian Journal of Management*, *42*(2), 328-349.

Chung, Y. W., ve Yang, J. Y. (2017). The Mediating Effects Of Organization-Based Self-Esteem For The Relationship Between Workplace Ostracism And Workplace Behaviors. *Baltic Journal Of Management*, *12*(2), 255-270.

Coyne, S. M., Nelson, D. A., Robinson, S. L., ve Gundersen, N. C. (2011). Is Viewing Ostracism On Television Distressing?. *The Journal Of Social Psychology*, *151*(3), 213-217.

Craighead, W. E., Kimball, W. H., ve Rehak, P. J. (1979). Mood Changes, Physiological Responses, And Self-Statements During Social Rejection Imagery. *Journal Of Consulting And Clinical Psychology*, *47*(2), 385.

Çanak, M., ve Avcı, Ö. Y. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel İletişim Düzeylerinin İncelenmesi. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, (7), 91-110.

Demirbaş, B., ve Haşit, G. (2016). İş Yerinde Yalnızlık Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *16*(1).

Dewall, C. N., Maner, J. K., ve Rouby, D. A. (2009). Social Exclusion And Early-Stage Interpersonal Perception: Selective Attention To Signs Of Acceptance. *Journal Of Personality And Social Psychology*, *96*(4), 729.

Dewall, C. N., Twenge, J. M., Gitter, S. A., ve Baumeister, R. F. (2009). It's The Thought That Counts: The Role Of Hostile Cognition In Shaping Aggressive Responses To Social Exclusion. *Journal Of Personality And Social Psychology*, *96*(1), 45.

Dierof, A. (2010). Ostracism And Aggression: Influence Of Increasing Provocation By Pers On Aggressive Behaviour After Acute Experience Of Ostracism (Master Thesis). *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Universitat Trier, Trier*.

Ditto, P. H., Pizarro, D. A., ve Tannenbaum, D. (2009). Motivated Moral Reasoning. *Psychology Of Learning And Motivation*, *50*, 307-338.E--

Doğan, T., Çetin, B., ve Sungur, M. Z. (2009). İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, *10*(6), 271-277.

Dotan-Eliaz, O., Sommer, K. L., ve Rubin, Y. S. (2009). Multilingual Groups: Effects Of Linguistic Ostracism On Felt Rejection And Anger, Coworker Attraction, Perceived Team Potency, And Creative Performance. *Basic And Applied Social Psychology*, *31*(4), 363-375.

Eickholt, M. S., ve Goodboy, A. K. (2017). Investment Model Predictions Of Workplace Ostracism On K–12 Teachers' Commitment To Their Schools And The Profession Of Teaching. *Journal Of Workplace Behavioral Health*, *32*(2), 139-157

Einarsen, S., Hoel, H., ve Notelaers, G. (2009). Measuring Exposure To Bullying And Harassment At Work: Validity, Factor Structure And Psychometric Properties Of The Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress*, *23*(1), 24-44.

Eisenberger, N. I., Lieberman, M. D., ve Williams, K. D. (2003). Does Rejection Hurt? An Fmrı Study Of Social Exclusion. *Science*, *302*(5643), 290-292.

Erkuş, A. (2013). Bilimsel Araştırma Süreci (4. Basım B.). *Ankara: Seçkin Yayıncılık*.

Erkutlu, H., ve Chafra, J. (2016). Impact Of Behavioral Integrity On Workplace Ostracism: The Moderating Roles Of Narcissistic Personality And Psychological Distance. *Journal Of Applied Research İn Higher Education*, *8*(2), 222-237.

Ertürk, S. (1972). *Eğitimde Program Geliştirme*. Ankara: Yelkentepe Yayınları

Ferris, D. L., Brown, D.J. , Berry, J. W. ve Lian, H. (2008). The Development And Validation Of The Workplace Ostracismsscale. The *Journal Of Applied Psychology*, 93(6): 1348-1366.

Fiset, J., Al Hajj, R., ve Vongas, J. G. (2017). Workplace Ostracism Seen Through The Lens Of Power. *Frontiers In Psychology*, *8*, 1528.

Fox, S., ve Stallworth, L. E. (2005). Racial/Ethnic Bullying: Exploring Links Between Bullying And Racism In The US Workplace. *Journal Of Vocational Behavior*, *66*(3), 438-456.

Genç, N. (2007). *Meslek Yüksekokulları İçin Yönetim ve Organizasyon*. Seçkin Yayıncılık.

Gerber, J., ve Wheeler, L. (2009). On Being Rejected: A Meta-Analysis Of Experimental Research On Rejection. *Perspectives On Psychological Science*, *4*(5), 468-488.

Gino, F., Ayal, S., ve Ariely, D. (2009). Contagion And Differentiation In Unethical Behavior: The Effect Of One Bad Apple On The Barrel. *Psychological Science*, *20*(3), 393-398.

Gkorezis, P., ve Bellou, V. (2016). The Relationship Between Workplace Ostracism And Information Exchange: The Mediating Role Of Self-Serving Behavior. *Management Decision*, *54*(3), 700-713.

Golden, T. D., Veiga, J. F., ve Dino, R. N. (2008). The Impact Of Professional Isolation On Teleworker Job Performance And Turnover Intentions: Does Time Spent Teleworking, Interacting Face-To-Face, Or Having Access To Communication-Enhancing Technology Matter?. *Journal Of Applied Psychology*, *93*(6), 1412.

Gómez, Á., Morales, J. F., Hart, S., Vázquez, A., ve Swann Jr, W. B. (2011). Rejected And Excluded Forevermore, But Even More Devoted: Irrevocable Ostracism Intensifies Loyalty To The Group Among Identity-Fused Persons. *Personality And Social Psychology Bulletin*, *37*(12), 1574-1586.

Gürbüz, Sait ve Şahin, Faruk (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (2. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Güzel, Hayal Y. (2012). *Psikolojik Dışlanma Kişisel Belirsizlik Hissine Yol Açar Mı? Psikolojik Dışlanmanın, Kişisel Belirsizliğin ve Ölümlülüğün Dikkat Çekici Olmasının Etkileri.* Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Hakanen, J. J., Bakker, A. B., ve Schaufeli, W. B. (2006). Burnout And Work Engagement Among Teachers. *Journal Of School Psychology*, *43*(6), 495-513.

Halis, M., ve Demirel, Y. (2016). Sosyal Desteğin Örgütsel Soyutlama (Dışlanma) Üzerine Etkisi. *Kastamonu University Journal Of Economics & Administrative Sciences Faculty*, *11*.

Hartgerink, C. H., Van Beest, I., Wicherts, J. M., ve Williams, K. D. (2015). The Ordinal Effects Of Ostracism: A Meta-Analysis Of 120 Cyberball Studies. *Plos One*, *10*(5), E0127002.

Hayman Jr, L. W., Mcıntyre, R. B., ve Abbey, A. (2015). The Bad Taste Of Social Ostracism: The Effects Of Exclusion On The Eating Behaviors Of African-American Women. *Psychology & Health*, *30*(5), 518-533.

Jackson, M. F., Barth, J. M., Powell, N., ve Lochman, J. E. (2006). Classroom Contextual Effects Of Race On Children's Peer Nominations. *Child Development*, *77*(5), 1325-1337.

Kandemir, Kadriye Beren (2011). *Psikolojik Dışlanma, Sosyal Dışlanma ve Sosyal Reddedilmenin Tehdit Edilen İhtiyaçlar Ve Dışlanma Tepkileri Üzerindeki Etkileri*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Karacaoğlu, K. ve Yumuk, Y. (2014). *İşgören Yalnızlığının Bir Öncülü Olarak Örgütlerde Dışlanma: Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Sözel Bildiri, 15. Ulusal Turizm Kongresi, Ankara.

Karasar, N. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım 30. Baskı

Kaya, A. G. (2012). *Sosyal Dışlanmaya Verilen Tepkilerin Sosyal Karşılaştırma Süreçleri Açısından İncelenmes.* Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Keklik, B., Saygın, T. Ve Oral Kara, N. (2013). *Akademik Camianın Çirkin Ördek Yavruları Öyp'lilerde Örgütsel Dışlanma (Ostracism) Kavramının İncelenmesi*. Sözel Bildiri, 1. Örgütsel Davranıģ Kongresi, Sakarya, 351-355.

Kılıç, B.(2018). *İşyerinde Yalnızlık ve İşyerinde Dışlanma Sarmalında Presenteeism: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma.* Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Koşar, A. (2014). *Örgüt Kültürü Ve İşyerinde Dışlanma Arasındaki İlişkinin Mersin Üniversitesi' Nde Çalışanlar Üzerinde İncelenmesi.* Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

Kumral, T.(2017). *İşyeri Nezaketsizliği ve Örgütsel Sessizlik İlişkisinde Örgütsel Dışlanmanın Aracı Rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Lam, L. W., ve Lau, D. C. (2008). Work Climate And Customer Satisfaction: The Role Of Trust In The Retail Context. *Journal Of Management & Organization*, *14*(2), 141-154.

Leary, M. R., Kelly, K. M., Cottrell, C. A., ve Schreindorfer, L. S. (2005). Individual Differences In The Need To Belong: Development And Validation Of A Self-Report Measure. *Unpublished Manuscript, Department Of Psychology, Wake Forest University, Winston-Salem, NC*.

Liu, Y., Zhang, J., ve Huang, G. (2011). The Working Mechanism Of Organizational Justice's Effects On Counterproductive Work Behavior: A Self-Determination-Theory Approach. *Science Of Science And Management Of S. & T*, *8*, 026.

Lutgen-Sandvik, P. (2006). Take This Job And: Quitting And Other Forms Of Resistance To Workplace Bullying. *Communication Monographs*, *73*(4), 406-433.

Macdonald, G., ve Leary, M. R. (2005). Why Does Social Exclusion Hurt? The Relationship Between Social And Physical Pain. *Psychological Bulletin*, *131*(2), 202.

Maner, J. K., Dewall, C. N., Baumeister, R. F., ve Schaller, M. (2007). Does Social Exclusion Motivate İnterpersonal Reconnection? Resolving The" Porcupine Problem.". *Journal Of Personality And Social Psychology*, *92*(1), 42.

Marcus, B., ve Schuler, H. (2004). Antecedents Of Counterproductive Behavior At Work: A General Perspective. *Journal Of Applied Psychology*, *89*(4), 647.

Marinović, V., Wahl, S., ve Träuble, B. (2017). "Next To You"—Young Children Sit Closer To A Person Following Vicarious Ostracism. *Journal Of Experimental Child Psychology*, *156*, 179-185.

Mcadams, D. P.,ve Bryant, F. B. (1987). Intimacy Motivation And Subjective Mental Health In A Nationwide Sample. *Journal Of Personality*, *55*(3), 395-413.

Mcgraw, K. (2016). Gender Differences Among Military Combatants: Does Social Support, Ostracism, And Pain Perception Influence Psychological Health?. *Military Medicine*, *181*(Suppl_1), 80-85.

Nezlek, J. B., Kowalski, R. M., Leary, M. R., Blevins, T., ve Holgate, S. (1997). Personality Moderators Of Reactions To Interpersonal Rejection: Depression And Trait Self-Esteem. *Personality And Social Psychology Bulletin*, *23*(12), 1235-1244.

Nezlek, J. B., Wesselmann, E. D., Wheeler, L., ve Williams, K. D. (2012). Ostracism In Everyday Life. *Group Dynamics: Theory, Research, And Practice*, *16*(2), 91.

Oaten, M., Williams, K. D., Jones, A., ve Zadro, L. (2008). The Effects Of Ostracism On Self–Regulation In The Socially Anxious. *Journal Of Social And Clinical Psychology*, *27*(5), 471-504.

O'Reilly, J., Robinson, S. L. (2009, August). The Negative Impact Of Ostracism On Thwarted Belongingness And Workplace Contributions. In *Academy Of Management Proceedings* (Vol. 2009, No. 1, Pp. 1-7). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy Of Management.

O'Reilly, J., Robinson, S. L., Berdahl, J. L., ve Banki, S. (2014). Is Negative Attention Better Than No Attention? The Comparative Effects Of Ostracism And Harassment At Work. *Organization Science*, *26*(3), 774-793.

Özdamar, K. (2001). *Paket Programlar ve İstatistiksel Veri Analizi (Çok Değişkenli Analizler)* (4. Baskı). Eskişehir: Kaan Yayınları.

Öztürk, B.H (2014). *Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılığa Etkisi ve Bir Uygulama.* Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Peng, A. C., ve Zeng, W. (2017). Workplace Ostracism And Deviant And Helping Behaviors: The Moderating Role Of 360 Degree Feedback. *Journal Of Organizational Behavior*, *38*(6), 833-855.

Pharo, H., Gross, J., Richardson, R., ve Hayne, H. (2011). Age-Related Changes İn The Effect Of Ostracism. *Social Influence*, *6*(1), 22-38.

Pfundmair, M., Graupmann, V., Frey, D., ve Aydın, N. (2015). The Different Behavioral Intentions Of Collectivists And Individualists In Response To Social Exclusion. *Personality And Social Psychology Bulletin*, *41*(3), 363-378.

Poon, K. T., Teng, F., Chow, J. T., ve Chen, Z. (2015). Desiring To Connect To Nature: The Effect Of Ostracism On Ecological Behavior. *Journal Of Environmental Psychology*, *42*, 116-122.

Pyhältö, K., Pietarinen, J., ve Soini, T. (2015). Teachers' Professional Agency And Learning–From Adaption To Active Modification In The Teacher Community. *Teachers And Teaching*, *21*(7), 811-830.

Quade, M. J., Greenbaum, R. L., ve Petrenko, O. V. (2017). "I Don't Want To Be Near You, Unless…": The Interactive Effect Of Unethical Behavior And Performance Onto Relationship Conflict And Workplace Ostracism. *Personnel Psychology*, *70*(3), 675-709.

Robinson, S. L., O'Reilly, J., ve Wang, W. (2013). Invisible At Work: An Integrated Model Of Workplace Ostracism. *Journal Of Management*, *39*(1), 203-231.

Rothbaum, F., Weisz, J. R., ve Snyder, S. S. (1982). Changing The World And Changing The Self: A Two-Process Model Of Perceived Control. *Journal Of Personality And Social Psychology*, *42*(1), 5.

Rusbult, C. E., Johnson, D. J., ve Morrow, G. D. (1986). Impact Of Couple Patterns Of Problem Solving On Distress And Nondistress In Dating Relationships. *Journal Of Personality And Social Psychology*, *50*(4), 744.

Sapancalı, F. (2003). *Sosyal Dışlanma*. Dokuz Eylül Üniversitesi.

Scott, K. L., Tams, S., Schippers, M. C., ve Lee, K. (2015). Opening The Black Box: Why And When Workplace Exclusion Affects Social Reconnection Behaviour, Health, And Attitudes. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, *24*(2), 239-255.

Sebastian, C., Viding, E., Williams, K. D., ve Blakemore, S. J. (2010). Social Brain Development And The Affective Consequences Of Ostracism In Adolescence. *Brain And Cognition*, *72*(1), 134-145.

Silverman, S. L., ve Casazza, M. E. (2000). *Learning & Development: Making Connections To Enhance Teaching. Higher And Adult Education Series*. Jossey-Bass Inc., Publishers, 350 Sansome Street, San Francisco, CA 94104..

Smart Richman, L., ve Leary, M. R. (2009). Reactions To Discrimination, Stigmatization, Ostracism, And Other Forms Of Interpersonal Rejection: A Multimotive Model. *Psychological Review*, *116*(2), 365.

Smith, A., ve Williams, K. D. (2004). RU There? Ostracism By Cell Phone Text Messages. *Group Dynamics: Theory, Research, And Practice*, *8*(4), 291.

Smith, R., Morgan, J., ve Monks, C. (2017). Students' Perceptions Of The Effect Of Social Media Ostracism On Wellbeing. *Computers In Human Behavior*, *68*, 276-285.

Sommer, K. L., Williams, K. D., Ciarocco, N. J., ve Baumeister, R. F. (2001). When Silence Speaks Louder Than Words: Explorations Into The Iİntrapsychic And Interpersonal Consequences Of Social Ostracism. *Basic And Applied Social Psychology*, *23*(4), 225-243.

Soylu, B. (2010). *Psikolojik Ve Sosyal Dışlanma İle Sosyal Reddedilme Kavramları Arasındaki Farklılıkların Saldırganlık Temelinde İncelenmesi: Cinsiyet, Bağışlayıcı Kişilik ve Negatif Duygulanımın Rolü.* Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Sökmen, A. (2013). *Örgütsel Davranış. Ankara: Detay Yayıncılık*

Steele, C., Kidd, D. C., ve Castano, E. (2015). On Social Death: Ostracism And The Accessibility Of Death Thoughts. *Death Studies*, *39*(1), 19-23.

Sulea, C., Filipescu, R., Horga, A., Ortan, C., ve Fischmann, G. (2012). Interpersonal Mistreatment At Work And Burnout Among Teachers. *Cognition, Brain, Behavior*, *16*(4), 553.

Şahin, T., ve Coşkun, S. (2009). *Sosyal Dışlanma ve Yoksulluk İlişkisi*. Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü.

Taymaz, H. (2011). *Okul Yönetimi* (10. Baskı). *Ankara: Pegem Akademi*.

Thau, S., Aquino, K., ve Poortvliet, P. M. (2007). Self-Defeating Behaviors In Organizations: The Relationship Between Thwarted Belonging And Interpersonal Work Behaviors. *Journal Of Applied Psychology*, *92*(3), 840.

Twenge, J. M., Baumeister, R. F., Tice, D. M., ve Stucke, T. S. (2001). If You Can't Join Them, Beat Them: Effects Of Social Exclusion On Aggressive Behavior. *Journal Of Personality And Social Psychology*, *81*(6), 1058.

Twenge, J. M., Catanese, K. R., ve Baumeister, R. F. (2003). Social Exclusion And The Deconstructed State: Time Perception, Meaninglessness, Lethargy, Lack Of Emotion, And Self-Awareness. *Journal Of Personality And Social Psychology*, *85*(3), 409.

Uskul, A. K., ve Over, H. (2017). Culture, Social Interdependence, And Ostracism. *Current Directions İn Psychological Science*, *26*(4), 371-376.

Walker A C., Walker. (1997), *Britain Divided: The Growth Of Social Exclusion In The 1980s And 1990s, Child Poverty Action Group,* London.

Wan, E. W., Chan, K. W., ve Chen, R. P. (2016). Hurting Or Helping? The Effect Of Service Agents' Workplace Ostracism On Customer Service Perceptions. *Journal Of The Academy Of Marketing Science*, *44*(6), 746-769.

Warburton, W. A., Williams, K. D., ve Cairns, D. R. (2006). When Ostracism Leads To Aggression: The Moderating Effects Of Control Deprivation. *Journal Of Experimental Social Psychology*, *42*(2), 213-220.

Wesselmann, E. D., Butler, F. A., Williams, K. D., ve Pickett, C. L. (2010). Adding Injury To Insult: Unexpected Rejection Leads To More Aggressive Responses. *Aggressive Behavior*, *36*(4), 232-237.

Wheaton, A. (2001). Ostracism And Susceptibility To The Overtures Of Socially Deviant Groups And İndividuals. *Unpublished Master's Thesis, Macquarie University, Sydney, Australia*.

Williams, K. D. (1997). Social Ostracism. *In Aversive Interpersonal Behaviors* (Pp. 133-170). Springer, Boston, MA.

Williams, K. D. (2001). *The Power Of Silence*. New York: Guilford Press.

Williams, K. D., ve Zadro, L. (2005). Ostracism: The Indiscriminate Early Detection System.

Williams, K. D., ve Jarvis, B. (2006). Cyberball: A Program For Use In Research On Interpersonal Ostracism And Acceptance. *Behavior Research Methods*, *38*(1), 174-180.

Williams, K. D.,ve Nida, S. A. (2011). Ostracism: Consequences And Coping. *Current Directions İn Psychological Science*, *20*(2), 71-75.

Williams, K. D., ve Nida, S. A. (2014). Ostracism And Public Policy. *Policy Insights From The Behavioral And Brain Sciences*, *1*(1), 38-45.

Williams, K. D. (2007). Ostracism. *Annual Review Psychology, 58,* 425-452.

Williams, K. D., Forgas, J. P., ve Hippel, W. Von (Eds.) (2005). The Social Outcast Ostracism, Social Exclusion, Rejection, And Bullying. [The Sydney Symposium Of Social Psychology, Volume 7]. New York: Psychology Press.

Williams, K. D., ve Wesselmann, E. D. (2011). The Link Between Ostracism And Aggression. *The Psychology Of Social Conflict And Aggression, 13*, 37.

Wolf, W., Levordashka, A., Ruff, J. R., Kraaijeveld, S., Lueckmann, J. M., ve Williams, K. D. (2015). Ostracism Online: A Social Media Ostracism Paradigm. *Behavior Research Methods*, *47*(2), 361-373.

Wu, Z., Liu, J., ve Hui, C. (2010). Workplace Ostracism And Organizational Citizenship Behavior: The Roles Of Organizational Identification And Collectivism.

Yan, Y., Zhou, E., Long, L., ve Ji, Y. (2014). The Influence Of Workplace Ostracism On Counterproductive Work Behavior: The Mediating Effect Of State Self-Control. *Social Behavior And Personality: An International Journal*, *42*(6), 881-890.

Yarmacı, N. (2018). *İşgörenlerin Örgütsel Dışlanma Algılarının Örgütsel Sessizlik ve Olumsuz Durumları Bildirme Eğilimlerine Etkisi: Otel İşletmeleri Örneği.* Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.

Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri.* Ankara: Detay Yayıncılık.

Zadro, L., Boland, C., ve Richardson, R. (2006). How Long Does It Last? The Persistence Of The Effects Of Ostracism In The Socially Anxious. *Journal Of Experimental Social Psychology*, *42*(5), 692-697.

Zhang, X., ve Kwan, H. K. (2015). Workplace Ostracism And Employee Performance Outcomes: The Pragmatic And Psychological Effects. In *Academy Of Management Proceedings*(Vol. 2015, No. 1, P. 15787). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy Of Management.

Zhao, C. (2009). A Survey Conducted By Zhaopin. Com Says That More Than 70% Of Office Workers Encounter "Emotional Office Abuse".

Zhao, H., Peng, Z., ve Sheard, G. (2013). Workplace Ostracism And Hospitality Employees' Counterproductive Work Behaviors: The Joint Moderating

Effects Of Proactive Personality And Political Skill. *International Journal Of Hospitality Management*, *33*, 219-227.

Zhong, C. B., ve Leonardelli, G. J. (2008). Cold And Lonely: Does Social Exclusion Literally Feel Cold?. *Psychological Science*, *19*(9), 838-842.

EKLER

Ek-1

ANKET FORMU

Bu anket formu Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilimdalı Eğitim Yönetimi Bilimdalı'nda yapılmakta olan **''Tekirdağ'da Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma Düzeyi''** isimli Yüksek Lisans Tezi'ne veri toplamak amacıyla uygulanmaktadır. Bu araştırma çalışması tamamen bilimsel bir çalışma için kullanılacağından elde edilen cevaplar **mutlaka** gizli tutulacaktır. Bu yüzden formlar üzerinde isim belirtmenize kesinlikle gerek yoktur. Araştırmanın sonucunda anlamlı ve sağlıklı bilgiler elde edilmesi için anketin tam ve doğru olarak doldurulması büyük önem taşımaktadır. Araştırmaya katıldığınız için teşekkürlerimizi sunar çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Tezi Hazırlayan: Huriye DÖNMEZ (e-mail: huriyedonmez1990@gmail.com, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Öğrencisi)

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Yar Ali METE (e-mail: yaralimete@hotmail.com, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı)

Formu Dolduran Hakkında Genel Bilgiler:
Cinsiyetiniz : □ Kadın □ Erkek
Yaşınız : □ 25 ve altı □ 26-35 □ 36-45 □ 46-55 □ 56 ve üzeri
Medeni Durumunuz : □ Evli □ Bekar
Eğitim Durumunuz : □ İlköğretim □ Lise □ Yüksek Okul □ Üniversite □ Yüksek Lisans □ Doktora
Kurumdaki Konumunuz : □ Öğretmen □ Yönetici
İşyerinizdeki çalışma süreniz :□ 1-5 yıl arası □ 6-10 yıl arası □11-15 yıl arası □ 16-20 yıl arası □21-25 yıl arası □26 yıl ve üzeri

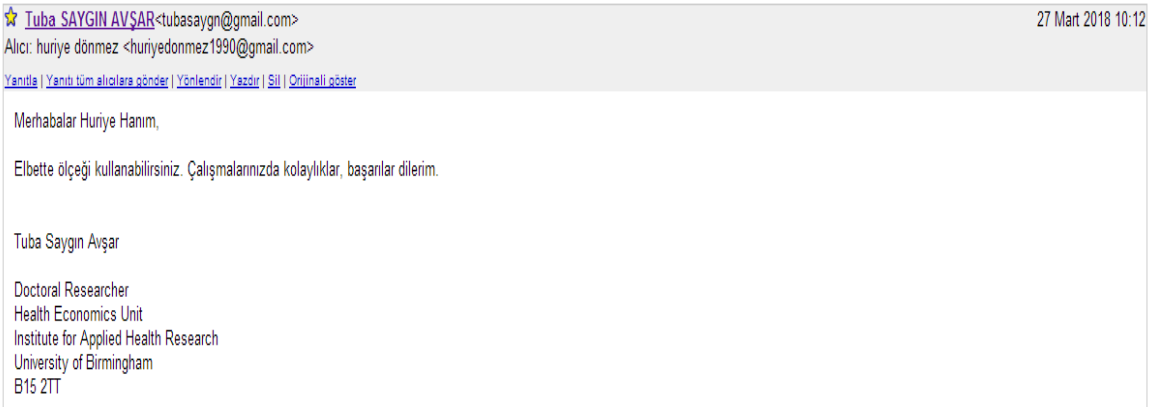
Aşağıda şu anda kendinizle ve kurumunuzla ilgili düşünebileceğiniz durumlar tanımlanmıştır. Lütfen aşağıda yer alan ifadelere ne ölçüde katıldığınızı ifadenin karşısına [X] işareti koyarak belirtiniz.

Bu ölçekte **(1) Asla, (2) Bir - iki defa, (3) Bazen, (4) Sık sık, (5) Çoğu Zaman** seçeneğini temsil etmektedir.

ÖRGÜTSEL DIŞLANMA ÖLÇEĞİ	**Asla**	**Bir - iki defa**	**Bazen**	**Sık sık**	**Çoğu zaman**
1. Diğerleri beni görmezden gelir.	1	2	3	4	5
2. Diğerleri ben içeri girdiğimde ortamı terk eder.	1	2	3	4	5
3. İşyerinde diğerlerine selam verdiğimde karşılıksız kalır.	1	2	3	4	5
4. Kalabalık bir öğlen yemeğinde yalnız oturmak zorunda kalırım.	1	2	3	4	5
5. Diğerleri işte benden uzak durur.	1	2	3	4	5
6. Diğerleri beni dikkate almaz.	1	2	3	4	5
7. Diğerleri beni konuşmanın dışında bırakırlar.	1	2	3	4	5
8. Diğerleri benimle konuşmayı istemezler.	1	2	3	4	5
9. Diğerleri ben orada değilmişim gibi davranırlar.	1	2	3	4	5
10. Diğerleri bir çay/kahve molası verdiklerinde beni davet etmezler.	1	2	3	4	5
11. İşyerinde sohbet ortamına dâhil edilirim.	1	2	3	4	5
12. Diğerleri benimle konuşmayı kestiler.	1	2	3	4	5
13. İşyerinde sosyalleşebilmek için sohbeti başlatması gereken kişi hep ben olmak zorundayım.	1	2	3	4	5

Ek-2

ÖRGÜTSEL DIŞLANMA ÖLÇEĞİ KULLANIM İZNİ



Tuba SAYGIN AVŞAR<tubasaygn@gmail.com> 27 Mart 2018 10:12
Alıcı: huriye dönmez <huriyedonmez1990@gmail.com>
Yanıtla | Yanıtı tüm alıcılara gönder | Yönlendir | Yazdır | Sil | Orijinali göster

Merhabalar Huriye Hanım,

Elbette ölçeği kullanabilirsiniz. Çalışmalarınızda kolaylıklar, başarılar dilerim.

Tuba Saygın Avşar

Doctoral Researcher
Health Economics Unit
Institute for Applied Health Research
University of Birmingham
B15 2TT

Ek-3

TEKİRDAĞ İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ
ARAŞTIRMA İZİN YAZISI

T.C.
TEKİRDAĞ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 43996270-44-E.14297642 07/08/2018
Konu : Anket Uygulaması

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Trakya Üniversitesi Rektörlüğü Öğrenci İşleri Daire Başkanlığının
02/07/2018 tarihli ve 113846 sayılı yazısı,

Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalında Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Huriye DÖNMEZ'in "Tekirdağ'da Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma Düzeyi" konulu araştırma anketi Tekirdağ İli Süleymanpaşa, Saray, Çerkezköy, Ergene, Çorlu, Kapaklı İlçelerinde bulunan Resmi ilkokul,ortaokul ve liselerde görev yapan gönüllü Öğretmenlere yönelik anket uygulama isteği, ilgi yazı ile Müdürlüğümüze bildirilmiştir.
Söz konusu araştırma uygulaması, Müdürlüğümüz Değerlendirme Komisyonu tarafından incelenmiş olup anketin uygulanmasında bir sakınca görülmemiştir.Yapılacak çalışmalar sonucunda hazırlanacak raporun Müdürlüğümüze gönderilmesinin uygun olacağı bildirilmiştir.
Bu kapsamda onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen, uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan anket sorularının eğitim öğretimi aksatmayacak şekilde, okul müdürlerinin koordinesinde ve kontrolünde, gönüllülük esas olmak kaydıyla İlimiz söz konusu okullardaki öğrencilere yönelik olarak, Milli Eğitim Bakanlığı'nın 2017/25 sayılı "Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinleri" konulu genelgesine göre gerçekleştirilmesi, Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.
Makamlaranızca da uygun görülmesi halinde Olurlarınıza arz ederim.

Hasan BASRİKUZU
İl Milli Eğitim Müdür V.