

ÖRGÜTSEL DIŞLANMA İLE SOSYAL KAYTARMA ARASINDAKİ İLİŞKİ VE DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE FARKLILIKLARIN İNCELENMESİ

Şeyma Nur AYDIN¹, Adnan AKIN²

Öz

Bu çalışmada örgütsel dışlanma ve sosyal kaytarma davranışının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, gelir düzeyi, kurumdaki pozisyon, mevcut işyerinde çalışma süresi ve toplam iş tecrübesi gibi demografik değişkenlere göre nasıl değiştiği ve örgütsel dışlanma ile sosyal kaytarma arasında bir ilişkinin olup olmadığı test edilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla, Ankara Siteler’de faaliyet gösteren mobilya işletmelerindeki 173 kişiye anket çalışması uygulanmıştır. Araştırmada elde edilen veriler SPSS 21 istatistiksel paket programına girilmiştir. Veriler normal dağılım sergilemediği için hipotezlerin test edilmesinde non-parametrik istatistikler kullanılmıştır. Non-parametrik istatistiklerden iki grubun karşılaştırılmasında Mann Whitney U testi kullanılırken, ikiden fazla grubun karşılaştırılmasında Kruskal Wallis H testinden yararlanılmıştır. Kruskal Wallis H- testinin anlamlı olduğu durumlarda, hangi gruplar arasında anlamlı farklılığın olduğunu belirlemek için Mann Whitney U testinden faydalanılmıştır. Ayrıca bireylerin örgütsel dışlanmaları ile sosyal kaytarma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını incelemek için örgütsel dışlanma ölçeği faktör ve toplam puanları ile sosyal kaytarma ölçeği toplam puanı arasında sperman korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Buna göre örgütsel dışlanma ve sosyal kaytarma arasında küçük düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Dışlanma, Örgütsel Dışlanma, Kaytarma, Sosyal Kaytarma, Demografik Değişken

Relationship Between Organizational Ostracism and Social Loafing and Examination of the Differences According to Demographic Variables

423

Abstract

In this study, it was tried to test how organizational ostracism and social loafing behavior changes according to demographic variables such as gender, age, education level, income level, position in the institution, working time at the current workplace and total work experience, and whether there is a relationship between organizational ostracism and social loafing. For this purpose, a survey was applied to 173 people in furniture businesses that have been operating in Ankara Siteler. The data obtained in the research were entered into the SPSS 21 statistical package program. Non-parametric statistics were used to test the hypotheses because the data did not show normal distribution. While the Mann Whitney U test was used to compare two groups from non-parametric statistics, the Kruskal Wallis H test was used to compare more than two groups. Where the Kruskal Wallis H-test was significant, the Mann Whitney U test was used to determine which groups differ significantly. In addition, in order to examine whether there is a significant relationship between the organizational ostracism of the individuals and their social loafing levels, the sperman correlation coefficient between the organizational ostracism scale factor and total scores and the total score of the social loafing scale was calculated. Accordingly, it was determined that there is a low and positive relationship between organizational ostracism and social loafing.

Keywords: Ostracism, Organizational Ostracism, Loafing, Social Loafing, Demographic Variable

¹ Bilim Uzmanı, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Doktora Öğrencisi, seymanuraydin125@gmail.com

² Prof. Dr., Kırıkkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Üyesi, akin-adnan@hotmail.com

Giriş

Bireylerin günlük hayatta en çok vakit geçirdikleri ortam iş yerleridir. Bu nedenle çalışma ortamları, bireylerin sosyal ve psikolojik açıdan etkilendiği ve davranışlarının buna göre şekillendiği ortamlar olarak ele alınabilir. Örgütsel dışlanma ve sosyal kaytarma davranışları işyerlerindeki işleyişe zarar veren ve olumsuz durumlara sebep olan iki önemli davranıştır. Örgütsel dışlanma, bireylerin bir örgüt içerisinde dikkate alınmaması ve değersizleştirilmeleri olarak ifade edilirken, sosyal kaytarma ise bireylerin kolektif görevlerdeki çabalarının bireysel görevlerdeki çabalarına göre daha az olması olarak tanımlanabilir. Her iki durumda işletmeler açısından müdahale gerektiren önemli durumlardır.

Yöneticileri ve iş arkadaşları tarafından değersizleştirilen ve önemsenmeyen bireylerin işe adapte olması güçleşebilir. Özellikle kolektif görevlerde, dışlanan bireylerin çalışma isteği azalabilir. Bu durum dışlanmış bireylerin kendisine verilen görevlerden kaçmasına yani kaytarmasına neden olabilir. Aynı şekilde grup çalışmalarında aktif olmayan, geri planda kalmayı tercih eden ve çoğunlukla kaytarma davranışında bulunan bireylerin de çalışma arkadaşları ve yöneticileri tarafından dışlanması söz konusu olabilir.

Örgüt içerisinde dışlanmaya maruz kalan bireyler çoğunlukla bireysel performansta daha iyi durumda iken, grup çalışmalarında daha geri planda kalmayı tercih edebilirler. Bireylerin çalıştıkları grupta diğer bireyler tarafından benimsenmemesi, fikirlerinin veya önerilerinin dikkate alınmaması, buldukları grup içerisinde kendilerini ifade edememelerine ya da eksik ifade etmelerine yol açabilir. Bu nedenle bireylerin günün önemli bir kısmının geçtiği iş ortamında kendilerini rahat hissetmeleri ve benimsenmeleri oldukça önemlidir. Aksi takdirde son yıllarda örgütsel davranış literatüründe sıklıkla karşılan sosyal kaytarma durumunun meydana gelmesi muhtemel olabilir. Aynı şekilde kolektif görevlerde üstüne düşen görevi yeterince yapmayan ve kaytarma eğilimi gösteren bireylerin iş arkadaşları ve yöneticileri tarafından dışlanması durumu da ortaya çıkabilir. Bu anlamda örgüt içerisinde dışlanma hisseden bireylerin bu algılarının artması ya da azalması kolektif görevlerdeki kaytarma davranışlarının artmasına ya da azalmasına neden olabilecek iken, kolektif görevlerde kaytarma davranışının artması ya da azalması örgüt içerisinde dışlanma algısının artması ya da azalması durumunu meydana getirebilecektir. Söz konusu davranışların açığa çıkma olasılığı, örgütsel dışlanma ve sosyal kaytarma değişkeni arasındaki korelasyonel ilişkinin merak uyandırmasına ve dolayısıyla bu araştırmanın yapılmasına sebep olmuştur. Örgüt içerisinde bu iki değişkenden herhangi birinde meydana gelen bir artış veya bir azalışın, diğer değişkende nasıl bir etki oluşturduğu çalışmada araştırılan temel problemdir.

Literatür incelediğinde, her iki kavram ile ilgili pek çok çalışmanın olduğu ancak birbirleri ile olan ilişkilerini belirlemeye yönelik herhangi bir çalışmanın olmadığı görülmüştür. Haq (2014) işyerinde dışlanma ile iş çıktıları (iş performansı, iş stresi ve işten ayrılma niyeti) arasındaki ilişkiyi inceleyerek, işyerinde dışlanma ile iş stresi ve işten ayrılma

niyeti arasında önemli düzeyde pozitif bir ilişki olduğunu ancak iş performansı ile negatif bir ilişki olduğunu bulmuştur. Li ve Tian (2016) işyerinde dışlanmanın işgören sesliliğine olan etkisini incelemişler ve araştırma sonucunda yöneticilerin dışlama davranışlarının işgören sesliliği üzerinde olumsuz bir etkisinin olduğunu, iş arkadaşlarının dışlama davranışlarının ise işgören sesliliği üzerinde hiçbir etkisinin olmadığını tespit etmişlerdir. Fatima, Ilyas, Rehman ve Imran (2017) algılanan benlik saygısı ve anlamlı varoluş rolünün aracılık etmesiyle işyerinde dışlanma ile çalışan sessizliği arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmada, işyerinde dışlanma ile çalışan sessizliği arasında pozitif bir ilişki olduğu, anlamlı varoluş ve benlik saygısının işyerinde dışlanma ile çalışan sessizliği arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiği sonucuna ulaşmışlardır. Koay (2017) işyerinde dışlanma ile sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi incelemiş, sonuç olarak hem işyerinde dışlanma hem de duygusal tükenme ile sanal kaytarma arasında anlamlı pozitif bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca duygusal tükenmenin kısmen işyerinde dışlanma ile sanal kaytarma arasındaki ilişkiye aracılık ettiği sonucunu bulmuştur. Soybalı ve Pelit (2018) örgütsel dışlanmanın işten ayrılma niyetine etkisini tespit etmeye yönelik yapmış oldukları çalışmada, çalışanların örgütsel dışlanma algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında pozitif yönde kuvvetli bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Clercq, Haq ve Azeem (2019) işyerinde dışlanma ve iş performansı arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırma sonucunda işyerinde dışlanma ile iş performansı arasında negatif bir ilişki olduğunu ancak öz-yeterliliğin yüksek seviyelerinde bu ilişkinin daha zayıf olduğunu tespit etmişlerdir. Chenji ve Sode (2019) işyerinde dışlanma ile çalışanların yaratıcılığı arasındaki ilişkiyi incelemişler, sonuç olarak korunmacı sessizliğin işyerinde dışlanma ile çalışanların yaratıcılığı arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini ve psikolojik güçlendirmenin de işyerinde dışlanma ile çalışan yaratıcılığı üzerinde ılımlı bir etkiye sahip olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca işyerinde dışlanmanın çalışan yaratıcılığını olumsuz etkilediğini, korunmacı sessizliği ise olumlu etkilediğini tespit etmişlerdir.

Murphy, Wayne, Liden ve Erdoğan (2003) lider-üye etkileşimi ve takım-üye etkileşimi ile sosyal kaytarma arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapmış oldukları çalışmada, lider-üye etkileşimi ile sosyal kaytarma arasında negatif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Doğan, Bozkurt ve Demir (2012) sosyal kaytarma ve algılanan görev görünürlüğü arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma yapmışlar ve iki değişken arasında bir ilişki tespit edememişlerdir. Kesen (2015) psikolojik güçlendirmenin çalışanların sosyal kaytarma davranışını azaltıp azaltmayacağına yönelik yapmış olduğu çalışmada, psikolojik güçlendirme boyutlarından anlamlılığın önemli bir role sahip olduğunu tespit etmiş, etki, yetkinlik ve özerklik boyutlarının ise sosyal kaytarmayı etkilemediği sonucuna ulaşmıştır. Kurnaz (2016) sosyal kaytarmanın çalışan performans düzeyine etkisi üzerine bir araştırma yaparak, sosyal kaytarma ile çalışan performansı arasında ters yönlü bir ilişki olduğu sonucunu elde etmiştir. Benzer şekilde Ahmad, Jamshid ve Rehman'da (2018) çalışan performansında sosyal kaytarmanın rolünü araştırmışlar ve sosyal kaytarmanın çalışan performansı üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Öge ve Kurnaz (2017) presenteeism ile sosyal kaytarma ilişkisini tespit etmeye yönelik yapmış oldukları

araştırmada, presenteeism ile sosyal kaytarma arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuşlardır.

Yukarıda örgütsel dışlanma ve sosyal kaytarma ile ilgili literatürde yer alan bazı çalışmalara bakıldığında hem örgütsel dışlanmanın hem de sosyal kaytarmanın örgütler için olumsuz durumlar oluşturan davranışlar olduğu görülmüştür. Bu nedenle örgüt içerisinde varlığını gösteren bu iki negatif kavramın birbirleri ile olan ilişkileri ve bu ilişkinin yönünün ve düzeyinin tespit edilmesi bu çalışmanın ana amacını oluşturmaktadır. Ayrıca bu iki negatif değişkenin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, gelir düzeyi, kurumdaki pozisyon, iş yerinde çalışma süresi ve toplam iş tecrübesi gibi demografik değişkenlere göre nasıl değişiklik gösterdiğinin tespit edilmesi de çalışmanın bir diğer amacıdır.

Kavramsal Çerçeve

Örgütsel Dışlanma

Halis ve Demirel (2016, s. 319) örgütsel dışlanmayı, bireylerin örgütsel ilişkilerinin engellenmesiyle iş arkadaşlarına, yöneticilerine ve işine olan davranış ve tutumlarındaki isteksizliği olarak tanımlamışlardır. Bireylerin varlığının hiçe sayılması, örgüt içerisinde saygı ve güvenini sarsacak durumlara maruz bırakılması, yöneticileri ile olan iletişiminin önüne geçilmesi gibi davranışların buna sebep olduğunu ifade etmişlerdir.

Williams'a (2007, s. 445) göre dışlanma, bireylere acı veren ve üzüntü oluşturan bir durumdur. Bu sebeptendir ki Halis ve Demirel (2016, s.319) dışlanma ile karşılaşan bireylerin, işine karşı olan sadakat ve bağlılık duygularının giderek azalacağını ve tükenmişlik duygusunun ortaya çıkacağını bildirmişlerdir. Wu, Yim, Kwan ve Zhang (2012, s. 179) dışlanmanın, iş gerginliği, duygusal tükenme ve depresif ruh hali gibi psikolojik sıkıntılara yol açabileceğini, Lustenberger ve Jagacinski (2010, s. 283) kötü bir ruh haline sebep olarak içsel motivasyonu azaltabileceğini, O'reilly ve Robinson (2009, s. 1) ise bireylerin aidiyet duygularını olumsuz etkileyerek performanslarını düşürebileceğini ifade etmişlerdir.

Ergun-Özler ve Bozkurt-Yıldırım (2018, s. 56), dışlanmanın etkilerinin, örgütün tamamı açısından olumsuz durumlar oluşturacağını belirtmişlerdir. Dışlanan bireyin, istenmediğini düşünerek işe gitmek istemeyeceğini, bu durumun ise işlerin aksamasına ve zaman içerisinde iş gücü devir oranının yükselmesi gibi pek çok soruna neden olacağını bildirmişlerdir. Bu nedenle, örgütsel dışlanmanın hem örgütler hem de bireyler açısından göz ardı edilmemesi gereken bir olgu olarak değerlendirilmesi gerektiğinin önemini vurgulamışlardır.

Sosyal Kaytarma

Karau ve Williams (1993, s. 681) kolektif çalışma ortamlarının çok yaygın ve vazgeçilmez olmasından dolayı, bu ortamlarda bireyleri motive eden faktörlerin belirlenmesinin oldukça önemli olduğunu ifade etmişlerdir. Nitekim Kurnaz'a (2016, s. 1143) göre işletme yöneticileri daima çalışanlarını motive eden ve bu doğrultuda performanslarını artıran faktörleri bulmanın yollarını aramışlardır. Çünkü günümüz işletmelerinde rekabetçi

ve dinamik pazar koşullarına uyum sağlamak, çalışanların motive edilmesi ve performans kaybının önlenmesi ile gerçekleşmektedir. İşletmelerde grup çalışmalarının giderek artması yöneticilerin bu çalışmalarda yaşanabilecek olası bir kaytarma durumuna müdahale etmelerini gerektirmektedir. Bireylerin grup halinde gerçekleştirdikleri bir işteki çabanın, kendi başlarına bu işi yaparken gerçekleştirdikleri çabaya göre daha az olması sosyal kaytarma olarak tanımlanmıştır.

Deka ve Kasyap (2014, s. 89) sosyal kaytarmanın kolektif görevlerde bireyin katkısını bulmanın karmaşık hale geldiği durumlarda meydana geldiğini ve böyle bir durumda yönetimin bireyler arasında eleme yapması ile görevde meydana gelen aksamayı azaltmasının oldukça zor olduğunu bildirmişlerdir. Kaytarma davranışında bulunan bireyin, mümkün olan her durumda bu davranışı göstereceğinden dolayı grup başarısı için her zaman daha az çabayı göstereceğini belirtmişlerdir. Öte yandan Latane, Williams ve Harkins' e (1979, s. 822) göre herhangi bir görevdeki başarı, bir şeyin ne kadar hızlı gerçekleştiğine veya ne kadar çaba harcadığına bağlıdır. Üniter bir görev ayrı ayrı alt görevlere bölünemez. Tüm üyeler birlikte aynı şeyi yaparak çalışır ve iş bölümü mümkün olmaz. Böyle bir görevde grup başarısı herhangi bir üyenin performansından ziyade bireysel çabaların toplamına bağlıdır. Ancak Karau ve Hart (1998, s. 185) geniş ve büyüyen araştırmaların, bireylerin kolektif görevlerde, bireysel görevlerde olduğundan daha az çabaladığını ortaya çıkardığını ifade etmişlerdir.

Taner ve Ercan-İştin'e (2017, s. 37) göre kolektif görevlerde yaşanan sosyal kaytarma davranışı örgütlerde pek çok sorunu da beraberinde getirir. Böyle örgütlerde genellikle verimlik düşük, işgücü devir hızı ise yüksektir. İşletmenin varlığını uzun dönemde sürdürmesi ve rekabet edebilmesi güçtür. Bunun yanında Balcı'ya (2017 s. 383-384) göre grup etkinliğini ve verimliliğini azaltmanın yanı sıra grup motivasyonuna da zarar verir. Ayrıca grup içerisinde diğer bireylerin birbirleri ile kaynaşmasına engel olur. Bu nedenle kolektif görevlerde; iş tanımının iyi yapılması, görev dağılımının uzmanlık alanlarına göre olması, yöneticilerin adil davranması ve kaytarma davranışı gösteren bireylerin motivasyonlarının artırılması, sosyal kaytarma davranışına engel olacak çözümler olarak ele alınabilir.

Uygulama

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Ankara Siteler'de en az 25 yıldır faaliyet gösteren köklü mobilya işletmeleri oluşturmaktadır. 173 kişiye anket çalışması uygulanmış ve tüm anketlerden geri dönüş sağlanmıştır. Araştırmanın bu bölgede yapılma sebebi, mobilya sektörünün katma değeri yüksek bir sektör olması ve kolektif görevlerin bu alanda ağırlıklı olduğunun düşünülmesidir. Çalışma grubunu oluşturan bireylerin seçiminde amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmış ve kolay ulaşılabilirlik ilkesinden yararlanılmıştır (Büyüköztürk, 2007).

Veri Toplama Aracı

Bu çalışmada uygulanan anket formu üç bölümden meydana gelmektedir. Anketin birinci bölümünde katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin sorular, ikinci bölümünde katılımcıların örgütsel dışlanma düzeylerini ölçmeye yönelik ölçek maddeleri, üçüncü bölümünde ise sosyal kaytarma davranışına yönelik ölçek maddeleri yer almaktadır.

Bireylerin ölçek maddelerine katılım düzeyini belirleyebilmek için araştırmada 5'li likert ölçek kullanılmıştır. Bu doğrultuda katılımcılar; "Kesinlikle Katılmıyorum (1)", "Katılmıyorum (2)", "Kısmen Katılıyorum (3)", "Katılıyorum (4)", "Tamamen Katılıyorum (5)" ifadelerine puanlama yapmıştır.

Araştırmada kullanılan örgütsel dışlanma ölçeği, Abaslı (2018) tarafından geliştirilen 14 maddelik iki boyutlu bir ölçektir. Sosyal kaytarma ölçeği ise George (1992) tarafından geliştirilen, Liden, Wayne, Jaworski ve Bennett'in (2004) genişlettiği ve Ilgın'ın (2010) Türkçe'ye uyarladığı tek boyutlu ve 13 maddelik bir ölçektir.

Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

İncelenen literatür doğrultusunda araştırmanın hipotezleri aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

H1: Örgütsel dışlanma bireylerin tanımlayıcı özelliklerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H1_a: Örgütsel dışlanma bireylerin cinsiyetine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H1_b: Örgütsel dışlanma bireylerin yaşına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H1_c: Örgütsel dışlanma bireylerin eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H1_d: Örgütsel dışlanma bireylerin gelirine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H1_e: Örgütsel dışlanma bireylerin kurumdaki pozisyonlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H1_f: Örgütsel dışlanma bireylerin iş yerinde çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H1_g: Örgütsel dışlanma bireylerin toplam iş tecrübelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H2: Sosyal kaytarma bireylerin tanımlayıcı özelliklerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H2_a: Sosyal kaytarma bireylerin cinsiyetine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H2_b: Sosyal kaytarma bireylerin yaşına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H2_c: Sosyal kaytarma bireylerin eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H2_d: Sosyal kaytarma bireylerin gelirine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H2_e: Sosyal kaytarma bireylerin kurumdaki pozisyonlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H2_f: Sosyal kaytarma bireylerin iş yerinde çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H2_g: Sosyal kaytarma bireylerin toplam iş tecrübelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

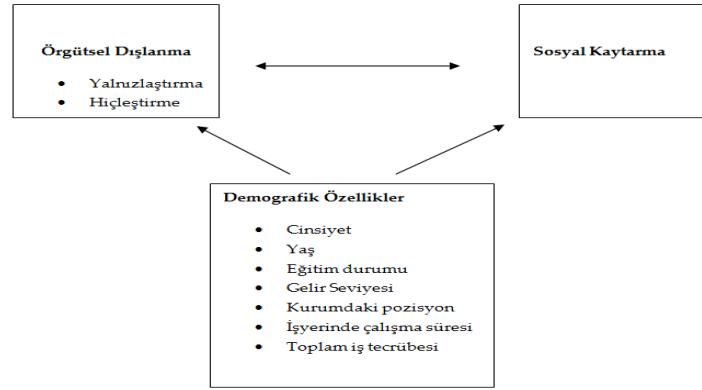
H3: Örgütsel dışlanma ve sosyal kaytarma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3_a: Örgütsel dışlanmanın yalnızlaştırma alt boyutu ile sosyal kaytarma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3_b: Örgütsel dışlanmanın hiçleştirme alt boyutu ile sosyal kaytarma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3_c: Örgütsel dışlanma ile sosyal kaytarma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Şekil 1’de çalışmada test edilmesi amaçlanan hipotezler doğrultusunda oluşturulmuş araştırma modeli yer almaktadır.



Şekil 1. Araştırmanın modeli

Şekil 1’de ilk olarak örgütsel dışlanma ve sosyal kaytarma arasındaki korelasyonel ilişki gösterilmiştir. Daha sonra demografik değişkenler ile örgütsel dışlanma arasındaki ilişkinin tespit edilebilmesi için demografik değişkenler bağımsız değişken, örgütsel dışlanma ise bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Aynı şekilde demografik değişkenler ile sosyal kaytarma ilişkisinde de demografik değişkenler bağımsız değişken, sosyal kaytarma ise bağımlı değişken olarak değerlendirilmiştir.

Araştırmanın Örneklemine Dair Bilgiler

Araştırmaya katılan kişilerin demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Araştırmaya katılan kişilere ilişkin demografik bilgiler

Değişkenler Kategoriler	F	%	
Cinsiyet	Kadın	37	21,4
	Erkek	136	78,6
	Toplam	173	100,0
Yaş	18-24 yaş	26	15,0
	25-40 yaş	87	50,3
	40 yaş ve üstü	59	34,1
	Toplam	172	99,4
	Kayıp veri	1	0,6
Eğitim Durumu	İlköğretim	27	15,6
	Lise	91	52,6
	Ön Lisans	20	11,6
	Lisans	35	20,2
	Toplam	173	100,0
Gelir Durumu	2020 TL	26	15,0
	2021-2500 TL arası	41	23,7
	2501-3000 TL arası	57	32,9
	3000 TL üstü	46	26,6
	Toplam	170	98,3
	Kayıp veri	3	1,7
Kurumundaki Pozisyon	Yönetici	17	9,8
	Çalışan	156	90,2
	Toplam	173	100,0
Bu İş Yerinde Çalışma Süresi	1 yıldan az	31	17,9
	1-5 yıl arası	84	48,6
	6-14 yıl arası	27	15,6
	14 yıl üstü	31	17,9
	Toplam	173	100,0
Toplam İş Tecrübesi	1-5 yıl arası	60	34,7
	6-14 yıl arası	51	29,5
	14 yıl üstü	62	35,8
	Toplam	173	100,0

Tablo 1 incelendiğinde, araştırmaya katılan kişilerden 37'si (%21,4) kadın, 136'sı (%78,6) ise erkektir. Araştırmada yer alan katılımcıların çoğu (%50,3) 25-40 yaş aralığındadır. Eğitim durumlarına bakıldığında en fazla lise mezunu (91 kişi, %52,6) olduğu ve en az ise ilköğretim mezunu (27 kişi, %15,6) olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanlardan 57 kişi (%32,9) 2501-3000 TL arasında maaş alırken, 17 kişi (%9,8) yönetici ve 156 kişi (%90,2) çalışan pozisyonunda yer almaktadırlar. Çalıştıkları kurumda 1-5 yıl arasında çalışanların sayısı 84'tür (%48,6). Toplam iş tecrübelerine bakıldığında ise 14 yıl üstü iş tecrübesine sahip olanların sayısı 62'dir (%35,8).

Veri Toplama Araçlarının Güvenirlik Çalışması

Araştırma kapsamında kullanılan iki ölçeğinde güvenirlikleri test edilmiştir. Bunun için ölçeklerin faktör ve ölçek toplam puanlarının Cronbach alfa katsayıları hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2. Ölçeklerin güvenirlik katsayıları

Ölçekler	Güvenirlik Katsayısı
Örgütsel Dışlanma (Yalnızlaştırma Boyutu)	,96
Örgütsel Dışlanma (Hiçleştirme Boyutu)	,97
Örgütsel Dışlanma (Toplam)	,98

Sosyal Kaytarma	,86
-----------------	-----

Araştırmada kullanılan Örgütsel Dışlanma Ölçeği (Ö.D.Ö) cronbach α katsayısı; yalnızlaştırma boyutu için 0,96, hiçleştirme boyutu için 0,97 ve ölçek toplam puanı için 0,98 olarak hesaplanmıştır. Sosyal Kaytarma Ölçeği (S.K.Ö) cronbach α katsayısı ise 0,86'dır. Kline (1999) 0,80 güvenilirlik katsayısının ölçümlerin güvenilirliği için uygun olduğunu belirtmesine rağmen 0,70 ve üstündeki değerlerinde güvenilirlik için yeterli olduğunu ifade etmiştir. Buna göre her iki ölçek için elde edilen güvenilirliklerin oldukça yüksek olduğu söylenebilir.

Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS 21 istatistiksel paket programına girilmiştir. Veriler programa işlendikten sonra uç değer tespiti için Örgütsel Dışlanma Ölçeği faktör ve ölçek toplam puanları ile Sosyal Kaytarma Ölçeği toplam puanına ilişkin z- puanları hesaplanmıştır. Ölçeklerin faktör ve toplam puanlarına ilişkin hesaplanan z-puanları -4 ile +4 aralığında bulunmuştur. Böylece uç değer olmadığı kabul edilmiştir. Ayrıca uç değer tespiti için histogramlar ve kutu-çizgi grafiklerinden de yararlanılmıştır. Histogramlar ve kutu-çizgi grafikleri de incelendiğinde uç değer olmadığı görülmüştür. Verilerin normallik varsayımı için, Kolmogorov-Smirnov testi hesaplanmıştır. Bu test, örneklem dağılımı ile birim normal dağılımı karşılaştırmaktadır. Örneklem verilerinin normalligi hakkında hipotez testine dayalı olarak sonuçlar sunmaktadır (Baykul ve Güzeller, 2014, s. 491). Elde edilen sonuçlar Tablo 3' de gösterilmiştir.

Tablo 3. Ölçeklerin Kolmogorov-Smirnov testlerine ilişkin elde edilen bulgular

Ölçekler	Kolmogorov-Smirnov Testi		
	İstatistik	Sd	P
ÖD Yalnızlaştırma	,270	173	,000*
ÖD Hiçleştirme	,224	173	,000*
ÖD Toplam	,255	173	,000*
Sosyal Kaytarma	,107	173	,000*

* $p \leq 0,05$

Tablo 3 incelendiğine, her iki ölçeğe ilişkin faktör ve ölçek toplam puanlarının Kolmogorov-Smirnov testi sonuçlarının anlamlı olduğu ($p \leq 0,05$) görülmektedir. Buna göre her iki ölçek puanlarının normal dağılım sergilemediğini söylemek mümkündür. Ayrıca verilerin normalligi için faktör ve ölçek toplam puanlarının çarpıklık ve basıklık katsayıları da hesaplanmıştır. Çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1 ile +1 aralığında olmadığı görülmüştür. Bu durumda verilerin normal dağılım sergilemediğinin bir diğer kanıtıdır. Veriler normal dağılım sergilemediği için hipotezlerin test edilmesinde non-parametrik istatistikler kullanılmıştır. Non-parametrik istatistiklerden iki grubun karşılaştırılmasında Mann Whitney U testi kullanılırken, ikiden fazla grubun karşılaştırılmasında Kruskal Wallis H testinden yararlanılmıştır. Kruskal Wallis H- testinin anlamlı olduğu durumlarda, hangi gruplar arasında anlamlı farklılığın olduğunu belirlemek için Mann Whitney U testinden faydalanılmıştır. Bireylerin örgütsel dışlanmaları ile sosyal kaytarma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını incelemek için Ö.D.Ö faktör ve toplam puanları ile S.K.Ö toplam puanı arasında sperman korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Korelasyon katsayısı

0,30' dan küçükse düşük düzeyde, 0,30-0,70 arasında ise orta düzeyde ve 0,70' den büyükse yüksek düzeyde ilişki vardır yorumu yapılabilir (Büyüköztürk, Çokluk ve Köklü, 2013).

Bulgular

Bu bölümde, kurulan hipotezler için toplanan verilerin çözümlenmesi sonucunda elde edilen bulgular, hipotezlerin sırasına uygun olarak tablo ve açıklamalarıyla birlikte verilmiştir.

H1: “Örgütsel dışlanma bireylerin tanımlayıcı özelliklerine göre anlamlı farklılık göstermektedir” Hipotezine İlişkin Elde Edilen Sonuçlar

Çalışmaya katılan bireylerin “Örgütsel Dışlanma Ölçeği”nden aldıkları puanların tanımlayıcı özelliklerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için non-parametrik testler uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıda sırasıyla açıklanmıştır.

H1a-Cinsiyete göre;

Çalışmaya katılan bireylerin Örgütsel Dışlanma Ölçeği faktör ve toplam puanlarının cinsiyete göre anlamlı bir şekilde değişip değişmediğini incelemek için Mann Whitney U-testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 4’te gösterilmektedir.

Tablo 4. Araştırmaya katılan kişilerin ÖDÖ’nden aldıkları puanların cinsiyete göre Mann-Whitney U-Testi sonuçları

Faktör	Cinsiyet	N	\bar{X}	s.s	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	P
Ö.D Yalnızlaştırma	Kadın	37	7,10	3,56	80,64	2983,50	2280,50	,343
	Erkek	136	7,66	4,09	88,73	12067,50		
Ö.D Hiçleştirme	Kadın	37	12,72	5,81	71,41	2642,00	1939,00	,029*
	Erkek	136	15,33	7,97	91,24	12409,00		
Ö.D Toplam	Kadın	37	19,83	8,73	72,45	2680,50	1977,50	,043*
	Erkek	136	22,99	11,66	90,96	12370,50		

* p ≤ ,05

Tablo 4 incelendiğinde, bireylerin Ö.D.Ö Yalnızlaştırma faktöründen aldıkları puanların cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür (U= 2280,50; p > ,05). Ancak bireylerin Ö.D.Ö Hiçleştirme faktöründen aldıkları puanlar cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (U= 1939,00; p≤,05). Ortalamalara bakıldığında erkeklerin Hiçleştirme faktör puan ortalaması (\bar{X} = 15,33) kadınların ortalamasından (\bar{X} = 12,72) daha yüksektir. Erkeklerin hiçleştirme faktörü sıra ortalaması (91,24) da kadınların sıra ortalamasından (71,41) daha yüksektir. Benzer şekilde, bireylerin Ö.D.Ö toplam puanlarının da cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür (U= 1977,50; p ≤ ,05). Ortalamalara bakıldığında erkeklerin Ö.D.Ö toplam puan ortalaması (\bar{X} = 22,99) kadınların ortalamasından (\bar{X} = 19,83) daha yüksektir. Ayrıca erkeklerin Ö.D.Ö sıra ortalaması (90,96) kadınların sıra ortalamasından (72,45) daha yüksektir. Ö.D.Ö. toplamı ve Ö.D.Ö hiçleştirme faktörü sonuçlarına göre erkeklerin kadınlara oranla daha fazla örgütsel dışlanmaya maruz kaldıkları söylenebilir. Tüm bu sonuçlar göz önünde bulundurulduğunda H1a hipotezi kısmen doğrulanmış olur. H1a hipotezinin kısmen doğrulanması, cinsiyet değişkeninin Ö.D.Ö Yalnızlaştırma faktörü ile bir ilişkisinin olmadığını, Ö.D.Ö Hiçleştirme faktörü ve Ö.D.Ö ölçek toplamı ile bir ilişkisinin olduğunu göstermektedir.

Literatürde yer alan diğer araştırmaların bulgularına bakıldığında, Dönmez ve Mete (2019) bireylerin örgütsel dışlanma düzeylerinin cinsiyete göre farklılık göstermediği sonucunu bulmuşlardır. Yani bu araştırmanın sonucuna göre örgütsel dışlanmanın cinsiyete göre değişmediği söylenebilir. Keklik, Saygın ve Oral-Kara (2013) farklı bir sonuç bulmuşlar ve örgütsel dışlanma düzeyinin cinsiyete göre farklılaştığını tespit etmişlerdir. Buna göre kadınların iş yerinde dışlanma ölçeğindeki sorulara verdikleri cevapların ortalaması erkeklerin verdikleri cevapların ortalamasından daha yüksektir. Bu araştırma kadınların işyerinde daha çok dışlandığını göstermektedir. Koşar (2014) da benzer şekilde bireylerin iş yerinde dışlanma düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir. Buna göre araştırmaya katılan erkeklerin sorulara verdikleri cevapların ortalamaları kadın katılımcıların verdikleri cevapların ortalamasından daha yüksektir. Dolayısıyla bu araştırmaya göre de erkekler kadınlara oranla işyerinde daha çok dışlanmaya maruz kalmaktadır.

H1_b-Yaşa göre

Çalışmaya katılan bireylerin Örgütsel Dışlanma Ölçeği faktör ve toplam puanlarının yaşa göre anlamlı bir şekilde değişip değişmediğini incelemek için Kruskal Wallis H-testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 5'te gösterilmektedir.

Tablo 5. Araştırmaya katılan kişilerin ÖDÖ'nden aldıkları puanların yaşa göre Kruskal Wallis H-Testi sonuçları

Faktörler	Yaş	N	\bar{X}	s.s.	Sıra Ort.	χ^2	P	Anlamlı Farklılık
Ö.D Yalnızlaştırma	(1) 18-24 yaş	26	7,92	4,60	89,79	,89	,641	
	(2) 25-40 yaş	87	7,62	3,89	88,59			
	(3) 40 yaş üstü	59	7,30	3,89	81,97			
Ö.D Hiçleştirme	(1) 18-24 yaş	26	16,11	7,63	98,06	2,58	,275	
	(2) 25-40 yaş	87	14,81	7,50	87,50			
	(3) 40 yaş üstü	59	14,22	7,86	79,93			
Ö.D Toplam	(1) 18-24 yaş	26	24,03	12,06	93,94	1,64	,440	
	(2) 25-40 yaş	87	22,43	10,98	88,41			
	(3) 40 yaş üstü	59	21,52	11,15	80,41			

Tablo 5 incelendiğinde, bireylerin Ö.D.Ö Yalnızlaştırma faktöründen aldıkları puanların yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür ($\chi^2=,89$; $p>,05$). Benzer şekilde, bireylerin Ö.D.Ö Hiçleştirme faktöründen aldıkları puanlarının da yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucu ortaya çıkmıştır ($\chi^2=2,58$; $p>,05$). Ayrıca bireylerin Ö.D.Ö toplam puanları da yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($\chi^2=1,64$; $p>,05$). Bu sonuçlara göre H1_b hipotezi reddedilir. Yani buna göre örgütsel dışlanma yaş değişkenine bağlı olarak değişmemektedir.

Literatürde yer alan diğer araştırmaların bulgularına bakıldığında, Uysal'da (2019) benzer olarak, örgütsel dışlanma ve bireylerin yaşları arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığını tespit etmiştir. Kılıç (2018) ise işyerinde dışlanma düzeyi ile bireylerin yaşları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu saptamış ve yaşları 60 ve üstü olan bireylerin daha çok

dışlanmaya maruz kaldıkları sonucuna ulaşmıştır. Bu araştırmaya göre işyerinde dışlanmanın yaşa göre değiştiğini söylemek mümkündür.

H1c- Eğitim durumuna göre

Çalışmaya katılan bireylerin Örgütsel Dışlanma Ölçeği faktör ve toplam puanlarının eğitim durumuna göre anlamlı bir şekilde değişip değişmediğini incelemek için Kruskal Wallis H-testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 6'da gösterilmektedir.

Tablo 6. Araştırmaya katılan kişilerin ÖDÖ'nden aldıkları puanların eğitim durumuna göre Kruskal Wallis H-Testi sonuçları

Faktörler	Eğitim Durumu	N	\bar{X}	s.s.	Sıra Ort.	χ^2	P	Anlamlı Farklılık
Ö.D Yalnızlaştırma	(1) İlköğretim	27	7,81	4,472	86,15	4,46	,216	
	(2) Lise	91	7,71	3,92	92,99			
	(3) Ön Lisans	20	7,30	3,77	83,70			
	(4) Lisans	35	7,02	3,98	73,96			
Ö.D Hiçleştirme	(1) İlköğretim	27	16,48	9,64	97,26	8,45	,038*	2>4 1>4
	(2) Lise	91	14,98	6,63	93,43			
	(3) Ön Lisans	20	13,30	7,56	72,88			
	(4) Lisans	35	13,74	8,33	70,44			
Ö.D.Ö Toplam	(1) İlköğretim	27	24,29	13,75	93,81	9,23	,026*	2>4 1>4
	(2) Lise	91	22,70	10,01	94,88			
	(3) Ön Lisans	20	20,60	10,87	75,45			
	(4) Lisans	35	20,77	12,07	67,84			

* p ≤ ,05

Tablo 6 incelendiğinde, bireylerin Ö.D.Ö Yalnızlaştırma faktöründen aldıkları puanların eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür ($\chi^2=4,46$; $p>,05$). Ancak Ö.D.Ö Hiçleştirme faktöründen aldıkları puanların ise eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucu ortaya çıkmıştır ($\chi^2=8,45$; $p\leq,05$). Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre lise mezunu bireylerin Ö.D.Ö Hiçleştirme faktörü sıra ortalaması (93,43), lisans mezunu bireylerin sıra ortalamasından (70,44) daha yüksektir. Ayrıca lise mezunu bireylerin Ö.D.Ö Hiçleştirme faktör puan ortalamasının da ($\bar{X} = 14,98$), lisans mezunu bireylerin ortalamasından ($\bar{X} = 13,74$) daha yüksek olduğu görülmüştür. Bunun dışında ilköğretim mezunu bireylerin Ö.D.Ö Hiçleştirme faktörü sıra ortalaması (97,26), lisans mezunu olan bireylerin sıra ortalamasından (70,44) daha yüksektir. Yine ilköğretim mezunu bireylerin Ö.D.Ö Hiçleştirme faktör puan ortalaması da ($\bar{X} = 16,48$), lisans mezunu bireylerin ortalamasından ($\bar{X} = 13,74$) daha yüksektir. Bireylerin Ö.D.Ö toplam puanları da eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($\chi^2=9,23$; $p\leq,05$). Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre lise mezunu bireylerin Ö.D.Ö toplam puan sıra ortalaması (94,88), lisans mezunu olan bireylerin sıra ortalamasından (67,84) daha yüksektir. Ayrıca lise mezunu bireylerin Ö.D.Ö toplam puan ortalaması ($\bar{X} = 22,70$), lisans mezunu bireylerin ortalamasından ($\bar{X} = 20,77$) daha yüksektir. Bunun dışında ilköğretim mezunu bireylerin Ö.D.Ö toplam puanlarının sıra ortalaması (93,81), lisans mezunu olan bireylerin sıra ortalamasından (67,84) daha yüksektir. Yine ilköğretim mezunu bireylerin Ö.D.Ö Hiçleştirme faktör puan ortalaması da ($\bar{X} = 24,29$),

lisans mezunu bireylerin ortalamasından ($\bar{X} = 20,77$) daha yüksektir. H1_c hipotezi kısmen doğrulanmış olur. H1_c hipotezinin kısmen doğrulanması, eğitim durumunun Ö.D.Ö Yalnızlaştırma faktörü ile bir ilişkisinin olmadığını, Ö.D.Ö Hiçleştirme faktörü ve Ö.D.Ö ölçek toplamı ile bir ilişkisinin olduğunu göstermektedir.

Literatürde yer alan diğer araştırmaların bulgularına bakıldığında, Kumral (2017) örgütsel dışlanmanın eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna varmıştır. Benzer şekilde Abaşlı (2018) da örgütsel dışlanma ile bireylerin eğitim durumları arasında göre anlamlı bir farklılık bulunmadığını tespit etmiştir. Yani her iki araştırma sonucu da örgütsel dışlanmanın eğitim durumuna göre değişmediğini göstermiştir.

H1_a–Gelir durumuna göre

Çalışmaya katılan bireylerin Örgütsel Dışlanma Ölçeği faktör ve toplam puanlarının gelir durumuna göre anlamlı bir şekilde değişip değişmediğini incelemek için Kruskal Wallis H-testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 7’de gösterilmektedir.

Tablo 7. Araştırmaya katılan kişilerin ÖDÖ’nden aldıkları puanların gelir durumuna göre Kruskal Wallis H-Testi sonuçları

Faktörler	Gelir Düzeyi	N	\bar{X}	s.s.	Sıra Ort.	χ^2	P	Anlamlı Farklılık
Ö.D.Ö Yalnızlaştırma	(1) 2020 TL	26	8,11	4,28	97,63	10,51	,015*	1>4 2>4
	(2) 2021-2500	41	8,78	4,99	96,65			
	(3) 2501-3000	57	7,15	3,13	85,39			
	(4) 3000 üstü	46	6,76	3,64	68,84			
Ö.D.Ö Hiçleştirme	(1) 2020 TL	26	16,53	8,33	100,38	26,23	,000*	1>4 2>4 3>4
	(2) 2021-2500	41	17,53	9,51	102,49			
	(3) 2501-3000	57	14,66	5,86	90,73			
	(4) 3000 üstü	46	11,80	6,35	55,47			
Ö.D.Ö Toplam	(1) 2020 TL	26	24,65	12,29	99,69	24,23	,000*	1>4 2>4 3>4
	(2) 2021-2500	41	26,31	14,07	103,56			
	(3) 2501-3000	57	21,82	8,55	89,25			
	(4) 3000 üstü	46	18,56	9,37	56,73			

* p ≤ ,05

Tablo 7 incelendiğinde, bireylerin Ö.D.Ö Yalnızlaştırma faktöründen aldıkları puanların gelir düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür ($\chi^2 = 10,51$; $p \leq ,05$). Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre gelir düzeyi 2020 TL ile 3000 TL üstü ve gelir düzeyi 2021-2500 TL ile 3000 TL üstü olan bireyler arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Faktör puan ortalamaları incelendiğinde en yüksek ortalamaya 2021-2500 TL arasında geliri olan bireyler sahip iken ($\bar{X} = 8,78$), en düşük ortalamaya ise 3000 TL üstü gelir düzeyindeki bireyler sahip olmuştur ($\bar{X} = 6,76$).

Tablo 7’ye göre, bireylerin Ö.D.Ö Hiçleştirme faktöründen aldıkları puanların gelir düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür ($\chi^2 = 26,23$; $p \leq ,05$). Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre gelir düzeyi 2020 TL ile 3000 TL üstü, gelir düzeyi 2021-2500 TL ile 3000 TL üstü olan bireyler arasında ve gelir düzeyi 2501-3000 TL ile 3000 TL üstü olan bireyler arasında

anlamli farklılık bulunmuştur. Faktör puan ortalamaları incelendiğinde en yüksek ortalamaya 2021-2500 TL arasında geliri olan bireyler sahip iken ($\bar{X} = 17,53$), en düşük ortalamaya ise 3000 TL üstü gelir düzeyindeki bireyler sahip olmuştur ($\bar{X} = 11,80$). Yine sıra ortalaması en yüksek olan (102,49) gelir grubu 2021-2500 TL iken, sıra ortalaması en düşük olan (55,47) gelir grubu 3000 TL üstü olmuştur.

Tablo 7'ye göre, bireylerin ÖDÖ toplam puanları gelir düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($\chi^2 = 24,23$; $p \leq ,05$). Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Mann Whitney U testi yapılmıştır. Buna göre gelir düzeyi 2020 TL ile 3000 TL üstü, gelir düzeyi 2021-2500 TL ile 3000 TL üstü olan bireyler arasında ve gelir düzeyi 2501-3000 TL ile 3000 üstü olan bireyler arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Toplam puan ortalamaları incelendiğinde en yüksek ortalamaya 2021-2500 TL arasında geliri olan bireyler sahip iken ($\bar{X} = 26,31$), en düşük ortalamaya ise 3000 TL üstü gelir düzeyindeki bireyler sahip olmuştur ($\bar{X} = 18,56$). Yine sıra ortalaması en yüksek olan (103,56) gelir grubu 2021-2500 TL iken, sıra ortalaması en düşük olan (56,73) gelir grubu 3000 TL üstü olmuştur. Bu sonuçlara göre H1a hipotezi doğrulanmıştır. Yani bu sonuca göre örgütsel dışlanmanın bireylerin gelir durumuna göre değiştiği söylenebilir.

Literatürde yer alan diğer araştırmaların bulgularına bakıldığında, Yarmacı'da (2018) bireylerin gelir seviyeleri ile örgütsel dışlanma arasında anlamlı bir farklılık olduğunu saptamıştır. Buna göre gelir seviyesi en yüksek olan bireylerin daha az örgütsel dışlanmaya maruz kaldıkları görülmüştür. Uysal (2019) ise bireylerin gelir seviyeleri ile örgütsel dışlanma arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Yani bu araştırmaya göre gelir seviyesinin örgütsel dışlanma üzerinde bir etkisi bulunmamaktadır.

H1e–Kurumdaki pozisyona göre;

Çalışmaya katılan bireylerin Örgütsel Dışlanma Ölçeği faktör ve toplam puanlarının kurumdaki pozisyona göre anlamlı bir şekilde değişip değişmediğini incelemek için Mann Whitney U-testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 8'de gösterilmektedir.

Tablo 8. Araştırmaya katılan kişilerin ÖDÖ'nden aldıkları puanların kurumdaki pozisyona göre Mann-Whitney U-Testi sonuçları

Faktör	Pozisyon	N	\bar{X}	s.s	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	P
Ö.D.Ö Yalnızlaştırma	Yönetici	17	6,35	2,99	68,18	1159,00	1006,00	,076
	Çalışan	156	7,67	4,06	89,05	13892,00		
Ö.D.Ö Hiçleştirme	Yönetici	17	9,58	2,18	39,09	664,50	511,50	,000*
	Çalışan	156	15,33	7,79	92,22	14386,50		
Ö.D.Ö Toplam	Yönetici	17	15,94	3,66	46,82	796,00	643,00	,000*
	Çalışan	156	23,01	11,48	91,38	14255,00		

* $p \leq ,05$

Tablo 8'e göre, bireylerin Ö.D.Ö Yalnızlaştırma faktöründen aldıkları puanlar kurumdaki pozisyonlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($U = 1006,00$; $p > ,05$). Bireylerin Ö.D.Ö Hiçleştirme faktöründen aldıkları puanlar ise kurumdaki pozisyonlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($U = 511,50$; $p \leq ,05$). Ortalamalara bakıldığında çalışanların Hiçleştirme faktör puan ortalaması ($\bar{X} = 15,33$) yöneticilerin ortalamasından ($\bar{X} =$

9,58) daha yüksektir. Yine çalışanların ÖDÖ Hiçleştirme faktörü sıra ortalaması (92,22), yöneticilerin sıra ortalamasından (39,09) yüksektir. Benzer şekilde, bireylerin Ö.D.Ö toplam puanları da kurumdaki pozisyonlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($U= 643,00$; $p \leq ,05$). Buna göre çalışanların Ö.D.Ö toplam puan ortalaması ($\bar{X} = 23,01$) yöneticilerin ortalamasından ($\bar{X} = 15,94$) daha yüksektir. Ayrıca çalışanların Ö.D.Ö toplam puanlarının sıra ortalaması (91,38), yöneticilerin sıra ortalamasından (46,82) yüksektir. Ö.D.Ö Hiçleştirme faktörü ile Ö.D.Ö ölçek toplamı için çalışanların yöneticilerden daha çok dışlanmaya maruz kaldıkları söylenebilir. H1_e hipotezi kısmen doğrulanmış olur. H1_e hipotezinin kısmen doğrulanması, kurumdaki pozisyon değişkeninin Ö.D.Ö Yalnızlaştırma faktörü ile bir ilişkisinin olmadığını, Ö.D.Ö Hiçleştirme faktörü ve Ö.D.Ö ölçek toplamı ile bir ilişkisinin olduğunu göstermektedir.

Literatürde yer alan diğer araştırmaların bulgularına bakıldığında; Tutar, Oruç ve Gürsel (2018) örgütsel dışlanma ile bireylerin işyerindeki pozisyonları arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna varmışlardır. Dönmez ve Mete’de (2019) yaptıkları araştırmada benzer bir sonuç elde ederek bireylerin işyerindeki pozisyonları ile örgütsel dışlanma arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığını tespit etmişlerdir. Bu iki araştırmanın sonucuna göre bireylerin işyerindeki pozisyonlarının örgütsel dışlanma üzerinde bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

H1_f–İş yerinde çalışma sürelerine göre

Çalışmaya katılan bireylerin Örgütsel Dışlanma Ölçeği faktör ve toplam puanlarının mevcut iş yerlerinde çalışma sürelerine göre anlamlı bir şekilde değişip değişmediğini incelemek için Kruskal Wallis H-testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 9’da gösterilmektedir.

Tablo 9. Araştırmaya katılan kişilerin ÖDÖ’nden aldıkları puanların iş yerinde çalışma sürelerine göre Kruskal Wallis H-Testi sonuçları

Faktörler	Çalışma Süresi	N	\bar{X}	s.s.	Sıra Ort.	χ^2	P	Anlamlı Farklılık
Ö.D Yalnızlaştırma	(1) 1 yıldan az	31	7,87	4,12	95,31	4,17	,244	
	(2) 1-5 yıl arası	84	7,72	4,03	90,61			
	(3) 6-14 yıl arası	27	6,74	3,42	75,43			
	(4) 14 yıl üstü	31	7,41	4,23	79,00			
Ö.D Hiçleştirme	(1) 1 yıldan az	31	16,25	7,77	101,89	13,72	,003*	1>4 2>4
	(2) 1-5 yıl arası	84	15,15	7,22	93,69			
	(3) 6-14 yıl arası	27	14,07	7,78	78,35			
	(4) 14 yıl üstü	31	12,87	8,28	61,52			
Ö.D.Ö Toplam	(1) 1 yıldan az	31	24,12	11,65	99,77	11,54	,009*	1>4 2>4
	(2) 1-5 yıl arası	84	22,88	10,78	94,27			
	(3) 6-14 yıl arası	27	20,81	10,98	74,24			
	(4) 14 yıl üstü	31	20,29	11,87	65,65			

* $p \leq ,05$

Tablo 9 incelendiğinde, bireylerin Ö.D.Ö Yalnızlaştırma faktöründen aldıkları puanların mevcut işyerinde çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür ($\chi^2=4,17$; $p > ,05$). Bireylerin Ö.D.Ö Hiçleştirme faktöründen aldıkları puanlar ise

mevcut işyerinde çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($\chi^2=13,72$; $p\leq,05$). Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre mevcut işyerinde 1 yıldan daha az çalışan bireylerin Ö.D.Ö Hiçleştirme faktörü sıra ortalaması (101,89), 14 yıl üstü çalışan bireylerin sıra ortalamasından (61,52) daha yüksektir. Ayrıca 1 yıldan daha az çalışan bireylerin Ö.D.Ö Hiçleştirme faktör puan ortalaması ($\bar{X}=16,25$), 14 yıl üstü çalışan bireylerin ortalamasından ($\bar{X}=12,87$) daha yüksektir. Bunun dışında 1-5 yıl arası çalışan bireylerin Ö.D.Ö Hiçleştirme faktörü sıra ortalaması (93,69), 14 yıl üstü çalışan bireylerin sıra ortalamasından (61,52) daha yüksektir. Yine 1-5 yıl arası çalışan bireylerin Ö.D.Ö Hiçleştirme faktör puan ortalaması da ($\bar{X}=15,15$), 14 yıl üstü çalışan bireylerin ortalamasından ($\bar{X}=12,87$) daha yüksektir.

Tablo 9'a göre, bireylerin Ö.D.Ö toplam puanları mevcut işyerinde çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($\chi^2=11,54$; $p\leq,05$). Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre mevcut işyerinde 1 yıldan daha az çalışan bireylerin Ö.D.Ö toplam puan sıra ortalaması (99,77), 14 yıl üstü çalışan bireylerin sıra ortalamasından (65,65) daha yüksektir. Ayrıca 1 yıldan daha az çalışan bireylerin Ö.D.Ö toplam puan ortalaması ($\bar{X}=24,12$), 14 yıl üstü çalışan bireylerin ortalamasından ($\bar{X}=20,29$) daha yüksektir. Bunun dışında 1-5 yıl arası çalışan bireylerin Ö.D.Ö toplam puan sıra ortalaması (94,27), 14 yıl üstü çalışan bireylerin sıra ortalamasından (65,65) daha yüksektir. Yine 1-5 yıl arası çalışan bireylerin Ö.D.Ö Hiçleştirme faktör puan ortalaması da ($\bar{X}=22,88$), 14 yıl üstü çalışan bireylerin ortalamasından ($\bar{X}=20,29$) daha yüksektir. Bu sonuçlara göre H_{1f} hipotezi kısmen doğrulanmıştır. H_{1f} hipotezinin kısmen doğrulanması, mevcut işyerinde çalışma süresinin Ö.D.Ö Yalnızlaştırma faktörü üzerinde bir etkisinin olmadığını, Ö.D.Ö Hiçleştirme faktörü ve Ö.D.Ö toplamında bir etkisi olduğunu göstermektedir.

Literatürde yer alan diğer araştırmaların bulgularına bakıldığında, Gültaç (2019) işyerinde dışlanma ile bireylerin iş yerinde çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Abaslı'da (2018) yaptığı araştırma ile benzer bir sonuç elde ederek bireylerin iş yerinde çalışma süreleri ile örgütsel dışlanma arasında anlamlı bir farklılık tespit edememiştir. Bu iki araştırma sonucuna göre örgütsel dışlanmanın mevcut işyerinde çalışma süresine göre değişmediği söylenebilir.

H_{1g}-Toplam iş tecrübesine göre;

Çalışmaya katılan bireylerin Örgütsel Dışlanma Ölçeği faktör ve toplam puanlarının toplam iş tecrübelerine göre anlamlı bir şekilde değişip değişmediğini incelemek için Kruskal Wallis H-testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 10'da gösterilmektedir.

Tablo 10. Araştırmaya katılan kişilerin ÖDÖ'nden aldıkları puanların iş tecrübelerine göre Kruskal Wallis H-Testi sonuçları

Faktörler	İş Tecrübesi	N	\bar{X}	s.s.	Sıra Ort.	χ^2	P	Anlamlı Farklılık
Ö.D	(1) 1-5 yıl arası	60	7,75	4,12	91,68	,99	,609	
Yalnızlaştırma	(2) 6-14 yıl arası	51	7,35	3,85	83,50			

	(3) 14 yıl üstü	62	7,50	4,00	85,35			
Ö.D Hiçleştirme	(1) 1-5 yıl arası	60	15,65	6,89	99,58	7,35	,025*	1>3
	(2) 6-14 yıl arası	51	14,66	7,65	86,03			
	(3) 14 yıl üstü	62	14,01	8,23	75,62			
Ö.D Toplam	(1) 1-5 yıl arası	60	23,40	10,60	98,23	5,30	,071	
	(2) 6-14 yıl arası	51	22,01	11,21	84,78			
	(3) 14 yıl üstü	62	21,51	11,71	77,96			

* p ≤ ,05

Tablo 10 incelendiğinde, bireylerin Ö.D.Ö Yalnızlaştırma faktöründen aldıkları puanların toplam iş tecrübelerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür ($\chi^2=,99$; $p>,05$). Bireylerin Ö.D.Ö Hiçleştirme faktöründen aldıkları puanlar ise toplam iş tecrübelerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($\chi^2=7,35$; $p\leq,05$). Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre 1-5 yıl arası tecrübeye sahip olan bireylerin Ö.D.Ö Hiçleştirme faktörü sıra ortalaması (99,58), 14 yıl üstü tecrübeye sahip olan bireylerin sıra ortalamasından (75,62) daha yüksektir. Ayrıca 1-5 yıl arası tecrübeye sahip olan bireylerin Ö.D.Ö Hiçleştirme faktör puan ortalaması da ($\bar{X} =15,65$), 14 yıl üstü tecrübeye sahip olan bireylerin ortalamasından ($\bar{X} =14,01$) daha yüksektir. Son olarak bireylerin Ö.D.Ö ölçek toplamından aldıkları puanlar toplam iş tecrübelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($\chi^2=5,30$; $p>,05$). Buna göre H_{1g} hipotezi kısmen doğrulanmıştır. H_{1g} hipotezinin kısmen doğrulanması, toplam iş tecrübesinin Ö.D.Ö Yalnızlaştırma faktörü ve Ö.D.Ö ölçek toplamı için bir etkisinin olmadığını, Ö.D.Ö Hiçleştirme faktörü üzerinde ise bir etkisi olduğunu göstermektedir.

Literatür incelendiğinde konu ile ilgili olarak Yarmacı (2018) da tecrübe ve dışlanma ilişkisini test etmiş, bireylerin toplam iş tecrübeleri ile örgütsel dışlanma arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuca göre örgütsel dışlanmanın bireylerin toplam iş tecrübelerine göre değişmediği söylenebilir.

H2 “Sosyal kaytarma bireylerin tanımlayıcı özelliklerine göre anlamlı farklılık göstermektedir” Hipotezine İlişkin Elde Edilen Sonuçlar

Çalışmaya katılan bireylerin “Sosyal Kaytarma Ölçeği’nden” aldıkları puanların tanımlayıcı özelliklerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için non-parametrik testler uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıda sırasıyla açıklanmıştır.

H2a-Cinsiyete göre;

Çalışmaya katılan bireylerin Sosyal Kaytarma Ölçeği toplam puanlarının cinsiyete göre anlamlı bir şekilde değişip değişmediğini incelemek için Mann Whitney U-testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 11’de gösterilmektedir.

Tablo 11. Araştırmaya katılan kişilerin SKÖ’nden aldıkları puanların cinsiyete göre Mann-Whitney U-Testi sonuçları								
Faktör	Cinsiyet	N	\bar{X}	s.s	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	P
S.K.Ö	Kadın	37	28,32	9,71	87,15	3224,50	2510,50	,984
	Erkek	136	28,72	7,80	86,96	11826,50		

Tablo 11 incelendiğinde, bireylerin S.K.Ö puanlarının cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür ($U=2510,50$; $p>,05$). Buna göre H_{2a} hipotezi reddedilmiştir. Yani cinsiyet değişkeninin sosyal kaytarma üzerinde bir etkisi bulunmamaktadır.

Literatürde yer alan diğer araştırmaların bulgularına bakıldığında, Aydemir (2018) sosyal kaytarma algısı ile bireylerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulamamıştır. Aynı şekilde Demir-Uslu ve Çavuş'da (2014) sosyal kaytarma davranışı ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkiye rastlamamışlardır. Bu iki araştırmada cinsiyet değişkeninin sosyal kaytarma üzerinde etkisinin olmadığı göstermiştir.

H_{2b}-Yaşa göre;

Çalışmaya katılan bireylerin S.K.Ö puanlarının yaşa göre anlamlı bir şekilde değişip değişmediğini incelemek için Kruskal Wallis H-testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 12'de gösterilmektedir.

Tablo 12. Araştırmaya Katılan Kişilerin SKÖ'nden Aldıkları Puanların Yaşa Göre Kruskal Wallis H-Testi Sonuçları

Faktörler	Yaş	N	\bar{X}	s.s	Sıra Ort.	χ^2	P	Anlamlı Farklılık
S.K.Ö	(1) 18-24 yaş	26	30,19	10,24	92,65	2,39	,303	
	(2) 25-40 yaş	87	29,03	7,91	90,10			
	(3) 40 yaş üstü	59	27,03	7,20	78,48			

Tablo 12 incelendiğinde, bireylerin S.K.Ö puanlarının yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür ($\chi^2=2,39$; $p>,05$). Buna göre H_{2b} hipotezi reddedilir. Yani yaş değişkeninin sosyal kaytarma üzerinde bir etkisi bulunmamaktadır.

Literatürde yer alan diğer araştırmaların bulgularına bakıldığında; Bayram-Candan (2017) sosyal kaytarma ile bireylerin yaşları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucunu bulmuştur. Bu araştırmaya göre sosyal kaytarma bireylerin yaşına göre değişmemektedir.

H_{2c}-Eğitim durumuna göre;

Çalışmaya katılan bireylerin S.K.Ö puanlarının eğitim durumlarına göre anlamlı bir şekilde değişip değişmediğini incelemek için Kruskal Wallis H-testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 13'te gösterilmektedir.

Tablo 13. Araştırmaya katılan kişilerin SKÖ'nden aldıkları puanların eğitim durumuna göre Kruskal Wallis H-Testi sonuçları

Ölçek	Eğitim Durumu	N	\bar{X}	s.s.	Sıra Ort.	χ^2	P	Anlamlı Farklılık
S.K.Ö	(1) İlköğretim	27	27,18	9,71	86,15	12,76	,005*	2>3
	(2) Lise	91	30,23	7,93	92,99			
	(3) Ön Lisans	20	24,05	6,90	83,70			
	(4) Lisans	35	28,22	7,46	73,96			

* $p \leq ,05$

Tablo 13 incelendiğinde, bireylerin S.K.Ö puanları eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($\chi^2=12,76$; $p \leq ,05$). Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre lise mezunu

bireylerin S.K.Ö sıra ortalaması (92,99), ön lisans mezunu olan bireylerin sıra ortalamasından (83,70) daha yüksektir. Ayrıca lise mezunu bireylerin S.K.Ö puan ortalaması ($\bar{X} = 30,23$), ön lisans mezunu bireylerin puan ortalamasından ($\bar{X} = 24,05$) daha yüksektir. Buna göre H2c hipotezi doğrulanmış olur. Yani eğitim durumunun sosyal kaytarma üzerinde bir etkisi bulunmaktadır.

Literatürde yer alan diğer araştırma bulgularına bakıldığında Uysal'da (2016) sosyal kaytarmanın bireylerin eğitim seviyesine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Bu çalışmada eğitim durumunun sosyal kaytarma üzerinde bir etkisinin bulunmadığını göstermiştir.

H2a–Gelir durumuna göre:

Çalışmaya katılan bireylerin S.K.Ö puanlarının gelir durumuna göre anlamlı bir şekilde değişip değişmediğini incelemek için Kruskal Wallis H-testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 14'te gösterilmektedir.

Tablo 14. Araştırmaya katılan kişilerin S.K.Ö'nden aldıkları puanların gelir durumuna göre Kruskal Wallis H-Testi sonuçları

Ölçek	Gelir Düzeyi	N	\bar{X}	s.s	Sıra Ort.	χ^2	P	Anlamlı Farklılık
S.K.Ö	(1) 2020 TL	26	29,61	10,47	94,56	1,36	,715	
	(2) 2021-2500	41	29,92	9,66	86,13			
	(3) 2501-3000	57	28,03	5,90	84,88			
	(4) 3000 üstü	46	28,08	8,07	80,59			

Tablo 14 incelendiğinde, bireylerin S.K.Ö puanları gelir düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($\chi^2=1,36$; $p>,05$). Buna göre H2a hipotezi reddedilmiş olur. Yani gelir düzeyinin sosyal kaytarma üzerinde bir etkisi bulunmamaktadır.

Literatürde yer alan diğer araştırmaların bulgularına bakıldığında; Güçer, Pelit, Demirdağ ve Keleş (2017) sosyal kaytarma davranışı ile bireylerin gelir seviyeleri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiş ve yüksek gelir elde eden bireylerin sosyal kaytarma davranışının daha düşük düzeyde gerçekleştiği sonucuna ulaşmışlardır. Öge ve Kurnaz (2017) ise sosyal kaytarma ile çalışanların gelir durumları arasında anlamlı bir farklılık tespit edememişlerdir. Bu sonuca göre gelir düzeyinin sosyal kaytarma üzerinde etkisinin olmadığı söylenebilir.

H2e–Kurumdaki pozisyona göre:

Çalışmaya katılan bireylerin S.K.Ö puanlarının kurumdaki pozisyona göre anlamlı bir şekilde değişip değişmediğini incelemek için Mann Whitney U-testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 15'te gösterilmektedir.

Tablo 15. Araştırmaya katılan kişilerin SKÖ'nden aldıkları puanların kurumdaki pozisyona göre Mann-Whitney U-Testi sonuçları

Ölçek	Pozisyon	N	\bar{X}	s.s	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	P
S.K.Ö	Yönetici	17	28,11	7,80	82,21	1397,50	1244,50	,677
	Çalışan	156	28,69	8,28	87,52	13653,50		

Tablo 15 incelendiğinde, bireylerin S.K.Ö puanları kurumdaki pozisyonlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($U=1244,50$; $p>,05$). Buna göre $H2_e$ hipotezi reddedilmiş olur. Yani kurumdaki pozisyonun sosyal kaytarma üzerinde bir etkisi bulunmamaktadır.

Literatürdeki diğer araştırma bulgularına bakıldığında, benzer şekilde Erol, Beyaz ve Tınaz (2018) sosyal kaytarma ile kurumdaki görev arasında anlamlı bir farklılığa rastlamamışlardır. Bu araştırma sonucu da sosyal kaytarmanın kurumdaki pozisyona göre değişmediğini göstermiştir.

H2_f-İş yerinde çalışma sürelerine göre;

Çalışmaya katılan bireylerin S.K.Ö puanlarının mevcut işyerinde çalışma sürelerine göre anlamlı bir şekilde değişip değişmediğini incelemek için Kruskal Wallis H-testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 16'da gösterilmektedir.

Tablo 16. Araştırmaya katılan kişilerin SKÖ'nden aldıkları puanların iş yerinde çalışma sürelerine göre Kruskal Wallis H-Testi sonuçları

Ölçek	Çalışma Süresi	N	\bar{X}	s.s	Sıra Ort.	χ^2	p	Anlamlı Farklılık
S.K.Ö	(1) 1 yıldan az	31	28,96	8,70	87,95	,34	,952	
	(2) 1-5 yıl arası	84	28,54	7,92	85,12			
	(3) 6-14 yıl arası	27	28,88	8,17	91,39			
	(4) 14 yıl üstü	31	28,32	8,94	87,32			

Tablo 16 incelendiğinde, bireylerin S.K.Ö puanları mevcut işyerinde çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($\chi^2=,34$; $p>,05$). Buna göre $H2_f$ hipotezi reddedilmiş olur. Yani sosyal kaytarma mevcut işyerinde çalışma süresine göre değişmemektedir.

Literatürdeki diğer araştırma bulgularına bakıldığında, Aydemir'de (2019) iş görenlerin sosyal kaytarma davranışları ile işyerinde çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edememiştir. Bu araştırmanın sonucu da işyerinde çalışma süresinin sosyal kaytarmayı etkilemediğini göstermiştir.

H2_g-Toplam iş tecrübesine göre;

Çalışmaya katılan bireylerin S.K.Ö puanlarının toplam iş tecrübelerine göre anlamlı bir şekilde değişip değişmediğini incelemek için Kruskal Wallis H-testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 17'de gösterilmektedir.

Tablo 17. Araştırmaya katılan kişilerin SKÖ'nden aldıkları puanların iş tecrübelerine göre Kruskal Wallis H-Testi sonuçları

Ölçek	İş Tecrübesi	N	\bar{X}	s.s	Sıra Ort.	χ^2	p	Anlamlı Farklılık
S.K.Ö	(1) 1-5 yıl arası	60	29,76	8,41	94,30	3,48	,176	
	(2) 6-14 yıl arası	51	27,43	8,12	76,74			
	(3) 14 yıl üstü	62	28,53	8,101	88,38			

Tablo 17 incelendiğinde, bireylerin S.K.Ö puanları toplam iş tecrübelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($\chi^2=3,48$; $p>,05$). Buna göre $H2_g$ hipotezi reddedilmiş olur. Yani sosyal kaytarma toplam iş tecrübesine göre değişmemektedir.

Literatürdeki diğer araştırma bulgularına bakıldığında, Açar' da (2018) benzer şekilde sosyal kaytarma davranışının çalışanların toplam iş tecrübelerine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Bu araştırmanın sonucu da toplam iş tecrübesinin sosyal kaytarmayı etkilemediğini göstermiştir.

H3 "Örgütsel dışlanma ve sosyal kaytarma arasında anlamlı bir ilişki vardır" Hipotezine İlişkin Elde Edilen Sonuçlar

Çalışmaya katılan bireylerin örgütsel dışlanmaları ile sosyal kaytarma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek için Ö.D.Ö faktör ve ölçek toplam puanları ile S.K.Ö toplam puanı arasındaki sperman korelasyonu hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 18'de gösterilmektedir.

Tablo 18. Bireylerin Ö.D.Ö faktör ve ölçek toplam puanları ile S.K.Ö toplam puanı arasındaki sperman korelasyon sonuçları

Ö.D.Ö Ölçeği	S.K.Ö
Yalnızlaştırma	,25**
Hiçleştirme	,28**
Ö.D.Ö Toplam	,28**

**p≤,01; *p≤,05;

Tablo 18 incelendiğinde, araştırmaya katılan bireylerin Ö.D.Ö Yalnızlaştırma faktörü ile S.K.Ö toplam puanı arasında küçük düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=,25$; $p\leq,01$) bulunmaktadır. Bununla birlikte araştırmaya katılan bireylerin Ö.D.Ö Hiçleştirme faktörü ile S.K.Ö toplam puanı arasında küçük düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin ($r=,28$; $p\leq,01$) olduğu tespit edilmiştir. Son olarak bireylerin Ö.D.Ö toplam puanı ile S.K.Ö toplam puanı arasında küçük düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin ($r=,28$; $p\leq,01$) olduğu görülmüştür. Yani H3_a, H3_b ve H3_c hipotezleri doğrulanmıştır. Buna göre her iki değişkenden herhangi birinde bir artış veya azalma olduğunda diğer değişkende de aynı şekilde bir artış veya azalma olacağı söylenebilir.

Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada örgütsel dışlanma ve sosyal kaytarma ilişkisi araştırılmıştır. Ayrıca hem örgütsel dışlanma hem de sosyal kaytarma davranışının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, gelir düzeyi, kurumdaki pozisyon, mevcut işyerinde çalışma süresi ve toplam iş tecrübesi gibi demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği test edilmeye çalışılmıştır.

Araştırma sonucunda bireylerin örgütsel dışlanma ölçeğinin yalnızlaştırma faktöründen aldığı puanların cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği, hiçleştirme faktöründen aldıkları puanlar ile ölçek toplam puanının ise cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucu ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte bireylerin örgütsel dışlanma ölçeğinin,

yalnızlaştırma ve hiçleştirme faktöründen aldığı puanlar ile ölçek toplam puanının yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği de tespit edilmiştir.

Araştırmada incelenen bir diğer demografik değişken de eğitim durumudur. Bireylerin örgütsel dışlanma yalnızlaştırma faktöründen aldıkları puanların eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği, hiçleştirme faktöründen aldıkları puanlar ile ölçek toplam puanının ise eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. Bireylerin örgütsel dışlanma ölçeği yalnızlaştırma ve hiçleştirme faktöründen aldıkları puanlar ile ölçek toplam puanlarının gelir düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermesi de çalışmada elde edilen bir diğer sonuçtur.

Kurumdaki pozisyon da araştırmada incelenen bir başka demografik değişkendir. Buna göre bireylerin örgütsel dışlanma yalnızlaştırma faktöründen aldıkları puanların kurumdaki pozisyonlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği, hiçleştirme faktörü puanları ile ölçek toplam puanlarının kurumdaki pozisyonlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna varılmıştır. Bireylerin örgütsel dışlanma ölçeği yalnızlaştırma faktöründen aldıkları puanların iş yerinde çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği ancak hiçleştirme faktörü ile toplam puanlarının şimdiki işyerinde çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği de araştırmanın bir diğer bulgusudur.

Örgütsel dışlanma ile ilgili araştırılan son demografik değişken ise toplam iş tecrübesidir. Buna göre, bireylerin örgütsel dışlanma ölçeği yalnızlaştırma faktöründen aldıkları puanlar toplam iş tecrübelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Bireylerin örgütsel dışlanma hiçleştirme faktöründen aldıkları puanların toplam iş tecrübelerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği ancak ölçeğin toplam puanının anlamlı bir farklılık göstermediği de araştırma da varılan bir diğer sonuçtur.

Araştırmanın başka bir amacı ise sosyal kaytarma davranışının bazı tanımlayıcı değişkenlere göre nasıl değiştiğinin incelenmesidir. Çalışma sonucunda, bireylerin sosyal kaytarma ölçek puanlarının cinsiyete, yaşa, gelir düzeyine, kurumdaki pozisyona, mevcut işyerinde çalışma süreleri ile toplam iş tecrübelerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği, eğitim durumlarına göre ise anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür.

Araştırmanın son ve ana amacı ise örgütsel dışlanma ve sosyal kaytarma arasında bir ilişkinin olup olmadığının ve eğer bir ilişki varsa bu ilişkinin yönünün ve derecesinin ne olduğunun tespit edilmesidir. Bu amaçla çalışmaya katılan bireylerin örgütsel dışlanmaları ile sosyal kaytarma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek için örgütsel dışlanma ölçeğinin faktör ve ölçek toplam puanları ile sosyal kaytarma ölçeğinin toplam puanı arasındaki sperman korelasyonu hesaplanmıştır. Buna göre araştırmaya katılan bireylerin örgütsel dışlanma ölçeği yalnızlaştırma faktörü ile sosyal kaytarma ölçeği toplam puanı arasında küçük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Yine örgütsel dışlanma ölçeği hiçleştirme faktörü ile sosyal kaytarma ölçeği toplam puanı arasında küçük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin bulunması da araştırmanın diğer bir sonucudur. Son olarak bireylerin örgütsel dışlanma ölçeği toplam puanı ile sosyal kaytarma ölçeği toplam

puanı arasında da küçük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Bu durum bu iki negatif değişkenden birinin artması veya azalması durumunda diğerinin de aynı şekilde artacağı ya da azalacağı anlamına gelmektedir.

Görüldüğü gibi örgütsel dışlanma ve sosyal kaytarma arasında küçük düzeyde de olsa pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Yani örgüt içerisinde dışlanmanın artması veya azalması, kolektif görevlerde kaytarma davranışının da artmasına veya azalmasına neden olabilir. Aynı şekilde kolektif görevlerde kaytarmanın artması veya azalması, örgüt içerisinde dışlanmanın artmasına veya azalmasına neden olabilir. Her iki davranışın artma durumu örgütler için büyük tehlikeler oluşturacaktır. Bu nedenle her iki davranışında yaşanmaması için örgüt içerisindeki her bireye yönetici ve çalışan ayrımı yapılmaksızın önemli görevler düşmektedir.

Yöneticilere Öneriler

Örgüt içerisinde işleyişi en iyi hale getirmek ve bireyler arasındaki uyumu sağlayabilmek özellikle yöneticilerin görevidir. Hem örgütsel dışlanma hem de sosyal kaytarma davranışının örgüt içerisinde yaşanmaması için yöneticiler;

- Bireylerin kendilerini iyi hissedecekleri gruplar içerisinde yer almalarını sağlayabilirler.
- Bireylerin ilgi alanı ve yetenekleri ile uzman oldukları konularda görevlendirme yapabilirler.
- Örgüt içerisinde huzursuzluk oluşturan ve diğer bireyleri davranışları ile rahatsız eden çalışanların davranışlarını kontrol altında tutabilirler.
- Kolektif görevlerde çaba sarf etmeyen, ve grup performansının düşmesine neden olan bireylerin, bu davranışı sergileme nedenlerini sorgulayarak onları gruba kazandıracak bazı (ödül, prim vb.) teşviklerde bulunabilirler.

Çalışanlara Öneriler

Çalışma ortamında iş arkadaşları tarafından dışlanmaya maruz kalan bireyler, bu durumu yöneticileri ile paylaşarak destek isteyebilirler. Ayrıca kendilerini davranışları ile rahatsız eden bireylerle bu rahatsızlığı paylaşmakta diğer bir çözüm yolu olabilir. Çünkü örgüt içerisinde dışlanan bireylerin karşı tarafa karşı sessiz kalması dışlanmanın etkisini artırabilir. Aynı şekilde kolektif görevlerde iş arkadaşlarının kaytarma davranışını fark eden bireyler de bu durumu yöneticileri ile paylaşarak çözüm yolu bulabilirler.

Gelecekteki Araştırmacılara Öneriler

Bu çalışma, örgütsel dışlanma ve sosyal kaytarma ilişkisinin incelenmesinde ilk çalışma konumundadır. Gelecekteki araştırmacılar, örgütsel dışlanma ve sosyal kaytarmaya aracılık eden başka değişkenler tespit ederek yeni çalışmalar yapabilir.

Kaynakça

- Abaslı, K. (2018). *Örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm ilişkisine yönelik öğretmen görüşleri*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Programı, Ankara.
- Abaslı, K. ve Özdemir, M. (2019). Örgütsel dışlanma ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 265-282.
- Açar, V. (2018). *Sağlık çalışanlarında sigara ve internet kullanımı ile sosyal kaytarma algısının değerlendirilmesi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Kurumları İşletmeciliği Anabilim Dalı, Kırklareli.
- Ahmad, A., Jamshid, S. ve Rehman, K. (2018). Emergence of social loafing and employee performance in services sector: Empirical investigation of telecom sector. *International Journal of Management Research and Emerging Sciences*, 8(1), 119-126.
- Aydemir, S. (2018). Algılanan sosyal kaytarmanın örgütlerde çatışma eğilimine etkisi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(2), 259-275.
- Aydemir, K. (2019). *Algılanan liderliğin sosyal kaytarma üzerindeki etkisi: Antalya'daki beş yıldızlı otel işletmelerinin mutfak departmanı çalışanları üzerinde bir araştırma*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). On Dokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Samsun.
- Balcı, O. (2017). Kalabalıkta saklanma: Sosyal kaytarma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(46), 373-387.
- Baykul, Y. ve Güzeller, C. O. (2014). *Sosyal bilimler için istatistik SPSS uygulamalı*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Bayram-Candan, D. (2017). *Ankara ili kamu ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin sosyal kaytarma davranışları*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Teftişi Programı, Ankara.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö. ve Köklü, N. (2013). *Sosyal bilimler için İstatistik*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Chenji, K. Ve Sode, R. (2019). Workplace ostracism and employee creativity: role of defensive silence and psychological empowerment. *Industrial and Commercial Training*, 51, 360-370.
- Clercq, D. D., Haq, I. U. ve Azeem, M. U. (2019). Workplace ostracism and job performance: Roles of self-efficacy and job level. *Personnel Review*, 48(2), 1-40.
- Deka, D. D. ve Kashyap, B. (2014). Social loafing- a perturb in human resource management. *GMJ*, VIII (1&2), 88-95.
- Demir-Uslu, Y. ve Çavuş, M. F. (2014). Örgütsel adalet ve kaytarma davranışları. *ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 4(9), 51-54.
- Doğan, A., Bozkurt, S. ve Demir, R. (2012). Sosyal kaytarma davranışı ile algılanan görev görünürlüğü arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 53-79.
- Dönmez, H. Ve Mete, Y.A. (2019). Öğretmenlerin örgütsel dışlanma düzeyi. *Trakya Eğitim Dergisi*, 9(2), 350-365.

- Ergun-Özler, D. ve Bozkurt-Yıldırım, H. (2018). Örgütlerde dışlanma: genel çerçeve, kritik etkileri ve gelecek araştırmalar için öneriler. *UYSAD International Management and Social Science Symposium* içinde (54-64), İstanbul.
- Erol, Y., Beyaz, R. ve Tınaz, Z. D. (2018). Kontrol odağının sosyal kaytarma davranışı üzerindeki etkisi: Sosyal hizmet kurumlarında bir araştırma. *Journal of Social And Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 5(25), 2374-2386.
- Fatima, T., Ilyas, M., Rehman, C. A. ve Imran, M. K. (2017). Empirical investigation of relationship between workplace ostracism and employee silence: A test of mediating effects of self-esteem and meaningful existence in context of public sector universities in Punjab. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 10(1),111-128.
- George J. M. (1992). Extrinsic and intrinsic origins of perceived social loafing in organizations. *Academy of Management Journal*, 35, 191-202.
- Güçer, E., Pelit, E., Demirdağ, Ş.A. ve Keleş, Y. (2017). Sosyal kaytarmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 14-36.
- Gültaç, A.S. (2019). *Örgütsel sapma ve nezaketsizlik davranışları ilişkisinde işyerinde dışlanmanın aracı rolü: Sağlık kurumlarında bir araştırma.* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Halis, M. ve Demirel, Y. (2016). Sosyal desteğin örgütsel soyutlama (dışlanma) üzerine etkisi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11, 318-335.
- Haq, I. U. (2014). Workplace ostracism and job outcomes: Moderating effects of psychological capital. *In Human Capital without Borders: Knowledge and Learning for Quality of Life: Proceedings of the Management, Knowledge and Learning International Conference 2014* (pp. 1309-1323) Portoroz, Slovenia.
- İlgin, B. (2010). *Örgütsel vatandaşlık davranışlarının oluşumunda ve sosyal kaytarma ile ilişkisinde, duygusal zeka ve lider üye etkileşiminin rolü.* Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
- Karau, S. J. ve Hart, J. W. (1998). Group cohesiveness and social loafing: Effects of a social interaction manipulation on individual motivation within groups. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 2(3),185-191.
- Karau, S. J. ve Williams, K. D. (1993). Social loafing: A meta-analytic review and theoretical integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(4), 681-706.
- Keklik, B., Saygın, T. ve Oral-Kara, N. (2013). Akademik camianın çirkin ördek yavruları ÖYP'lilerde örgütsel dışlanma (ostracism) kavramının incelenmesi. *Sakarya Üniversitesi 1.Örgütsel Davranış Kongresi* içinde (ss.351-355) Sakarya.
- Kesen, M. (2015). Psikolojik güçlendirme çalışanların sosyal kaytarma davranışlarını azaltır mı? *Journal of Yaşar University*, 10(38), 6531-6540.
- Kılıç, B. (2018). *İşyerinde yalnızlık ve işyerinde dışlanma sarmalında presenteeism: Bankacılık sektöründe bir araştırma.* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Konya.
- Koay, K. Y. (2017). Workplace ostracism and cyberloafing: a moderated–mediation model. *Internet Research*, 28(4),1122-1141.
- Koşar, A. (2014). *Örgüt kültürü ve işyerinde dışlanma arasındaki ilişkinin Mersin Üniversitesi'nde çalışanlar üzerinde incelenmesi.* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bilgi Yönetimi Anabilim Dalı, Mersin.

- Kumral, T. (2017). *İşyeri nezaketsizliği ve örgütsel sessizlik ilişkisinde örgütsel dışlanmanın aracı rolü*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul.
- Kurnaz, G. (2016). Sosyal kaytarmanın çalışan performans düzeyine etkisi üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(44), 1143-1150.
- Latane, B., Williams, K. ve Harkins, S. (1979). Many hands make light the work: The causes and consequences of social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(6), 822-832.
- Li, C.F. ve Tian, Y.Z. (2016). Influence of workplace ostracism on employee voice behavior. *American Journal of Mathematical and Management Sciences*, 35(4), 281-296.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Jaworski, R. A. ve Bennett, N. (2004). Social loafing: A field investigation. *Journal of Management*, 30(2), 285-304.
- Lustenberger, D. E. ve Jagacinski, J. M. (2010). Exploring the effects of ostracism on performance and intrinsic motivation. *Human Performance*, 23(4), 283-304.
- Murphy, M. S., Wayne, S., Liden, R. C. ve Erdoğan, B. (2003). Understanding Social Loafing: The Role Of Justice Perceptions And Exchange Relationships. *Human Relations*, 56(1), 61-84.
- O'reilly, J. ve Robinson, S. L. (2009). The negative impact of ostracism on thwarted belongingness and workplace contributions. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 1, 1-7.
- Öge, S. ve Kurnaz, G. (2017). Presenteeism ile sosyal kaytarma arasındaki ilişki: Otomotiv işletmesinde bir araştırma. *International Journal of Academic Value Studies (Javstudies)*, 3(16), 115-129.
- Soybalı, H. H. ve Pelit, O. (2018). Örgütsel dışlanmanın işten ayrılma niyetine etkisi: Afyonkarahisar'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(3), 225-249.
- Taner, B. ve Ercan-İştin, A. (2017). Çalışma ortamında sosyal kaytarma. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(3), 25-41.
- Tutar, H., Oruç, E. ve Gürsel, Ö. (2018). Örgütsel dışlanmanın demografik özellikler açısından incelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(78), 178-194.
- Uysal, H. T. (2016). Örgütlerde sosyal kaytarma algısının çalışanların tükenmişlik duygusuna etkisi. 3. *Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal ve Teknik Bilimler Kongresi*. 732-743, Aydın.
- Uysal, H.T. (2019). Örgütsel dışlanmanın çalışanlarda sinizm gelişimine etkisi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 319-326.
- Williams, K.D. (2007). Ostracism. *Annual Review of Psychology*, 58, 425-452.
- Wu, L., Yim, F. H., Kwan, H. K. ve Zhang, X. (2012). Coping with workplace ostracism: The roles of ingratiation and political skill in employee psychological distress. *Journal of Management Studies*, 49(1), 178-199.
- Yarmacı, N. (2018). *İşgörenlerin örgütsel dışlanma algılarının örgütsel sessizlik ve olumsuz durumları bildirme eğilimlerine etkisi: Otel işletmeleri örneği*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Aydın.