

Çalışan Rezilyans Kapasitesi, Örgütsel Dışlanma ve Astrolojik Kişilik Özellikleri İlişkisinin İncelenmesi¹

Examining the Relationship between Employee Resilience Capacity, Organizational Ostracism and Astrological Personality Traits

Fatma GÖKÇE

Yüksek Lisans Öğrencisi, Kırıkkale Üniversitesi, SBE,
Yönetim ve Organizasyon A.B.D., fatmagokce@kku.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0001-8117-9863>

Makale Başvuru Tarihi: 28.05.2024

Makale Kabul Tarihi: 24.08.2024

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Alper GÜRER

Doç. Dr., Kırıkkale Üniversitesi, Keskin MYO,
Yönetim ve Organizasyon Bölümü, alpergurur@kku.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0002-6745-7895>

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

Çalışan Rezilyans Kapasitesi,

Örgütsel Dışlanma,

Astrolojik Kişilik Özellikleri,

Örgütlerin zorlu koşullara uyum sağlamasında ve kriz yönetiminde nitelikli işgücünün oldukça önemli olduğu bilinmektedir. Günümüzde örgütler, hem ekonomik krizler gibi dış tehditlerle, hem de örgütsel dışlanma gibi iç huzursuzluklarla mücadele etmektedir. Bu ortamda olumlu kişilik sahibi, zorluklarla başa çıkan ve kendini geliştirmek için fırsatlar kovalayan başka bir deyişle rezilyans kapasitesi yüksek çalışanlara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu çalışmada çalışan rezilyans kapasitesi, örgütsel dışlanma ve astrolojik kişilik özellikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın evrenini Kırıkkale Üniversitesinde çalışan akademik ve idari personel oluşturmaktadır. Bu kapsamda kolayda örnekleme metoduyla 380 katılımcıya ulaşılmıştır. Elde edilen bulgulara göre çalışanların rezilyans kapasitesi ve örgütsel dışlanma düzeyleri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilirken, astrolojik kişilik özelliklerine göre çalışan rezilyans kapasitesi ve örgütsel dışlanma arasındaki ilişki düzeylerinin anlamlı ölçüde değişmediği tespit edilmiştir.

ABSTRACT

Keywords:

Employee Resilience Capacity,

Organizational Exclusion,

Astrological Personality Traits,

Organizations need a qualified workforce to adapt to challenging conditions and manage crises, as documented. Today, organizations are facing a number of external threats, such as economic crises, as well as internal unrest, including organizational exclusion. In such circumstances, there is a clear need for employees with high resilience capacity who are able to cope with difficulties and pursue opportunities for self-improvement. This study examined the relationship between employee resilience capacity, organizational exclusion, and astrological personality traits. The study population consisted of academic and administrative staff employed at Kırıkkale University. A total of 380 participants were reached through convenience sampling. The findings indicated significant negative correlation between employees' resilience capacity and organizational exclusion levels. However, the relationship between employee resilience capacity and organizational exclusion did not vary significantly according to astrological personality traits.

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): GÖKÇE, Fatma ve GÜRER, Alper (2024), "Çalışan Rezilyans Kapasitesi, Örgütsel Dışlanma ve Astrolojik Kişilik Özellikleri İlişkisinin İncelenmesi", *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, S.7(1), ss.148-170, Doi: <https://doi.org/10.33712/mana.1491278>

1 Bu makale birinci yazarın ikinci yazar danışmanlığında 2024 yılında Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde hazırladığı "Çalışan Rezilyans Kapasitesi, Örgütsel Dışlanma ve Astrolojik Kişilik Özellikleri İlişkisinin İncelenmesi" isimli yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

1. GİRİŞ

Çok disiplinli bir kavram olan rezilyans kapasitesi farklı bilim dallarında çeşitli anlamlarda kullanılmıştır. Ancak örgüt çalışmalarına uyarlanan kavram bir örgütün kriz sonrası toparlanarak eski durumuna dönme hızını veya krize uyum sağlama becerisini ifade etmektedir (Sun vd., 2011:185). Örgüt tarafından etkinleştirilebilecek çalışan rezilyansı ise zorlu koşullarda değişime uyum sağlama ve gelişim için öz kaynakları kullanabilme yeteneğidir (Kuntz vd., 2016:460-461).

Örgütsel davranışın pozitif tarafını yansıtan çalışan rezilyans kapasitesi iş yerinde yaşanabilecek değişime ve zorluklara etkili bir şekilde uyum sağlamak için çalışanlara gerekli altyapıyı oluşturmada ve olumsuzlukları, felaketten ziyade öğrenme ve büyüme fırsatı olarak görmelerini sağlamaktadır. Buna karşılık örgütsel dışlanma; kötü niyetlilik, nezaketsizlik veya zorbalık gibi örgütsel davranışın karanlık tarafında yer alan ve genellikle somutlaşmamış gizli bir tutum (Leung vd., 2011:837) olarak değerlendirilmiştir.

Çalışma ortamlarında örgütsel ve bireysel nedenlerden kaynaklanabilen örgütsel dışlanma çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlığı açısından tehdit oluşturabilmektedir. Ayrıca dışlanma, çalışma hayatında gerekli olan sosyal iletişimi kesintiye uğratarak iş performansını ve verimliliği doğrudan etkilemektedir. İşletme, örgüt gibi formal yapılar kapsamında resmi ilişkilerin yanı sıra informal ilişkiler de mevcuttur. Olumlu tutumların bu ilişkileri güçlendirirken olumsuz tutum ve davranışların bu ilişkilere zarar vermesi kaçınılmaz bir durumdur. Örneğin; çalışanların birbirlerini yok sayması, karşılıklı iletişimin eksikliği, karar süreçlerine dâhil edilmeme, bilgi alışverişinin kesintiye uğraması gibi dışlanmayı meydana getiren durumlar, informal ilişkilerin kademeli bir şekilde zayıflamasına neden olabilir. Bu zayıflama, formal yapı içerisinde verimliliğin düşmesi, iş birliğinin azalması, çalışanların memnuniyetsizliğinin artması ve çalışan haklarının ihlali, psikolojik taciz, zorbalık, fiziksel şiddet gibi istenmeyen durumları beraberinde getirebilir. Ancak bir çalışanın rezilyans kapasitesini oluşturması, geliştirmesi ve çalışma ortamında karşılaşılabileceği dışlanma davranışına vereceği tepkiler kişilik özellikleriyle yakından ilgilidir.

Çalışmada eskiden bir bilim olarak kabul edilen ancak günümüzde popüler kültürün bir parçası haline gelen Astroloji kişilik özellikleri perspektifinden akademik bir bakış açısıyla ele alınmıştır. Astrolojinin, kişinin doğum yeri ve doğum zamanı gibi kişisel bilgiler aracılığıyla (Di Natale vd., 2022) ve aynı zaman dilimi içerisinde doğanların benzer karakteristik özelliklere sahip olduğu görüşüyle meydana getirdiği on iki burç ve burçların belirgin özellikleri kişilik tipolojileri kapsamında değerlendirilmiştir. Yazının bulunmasından asırlar önce insanların tarımsal faaliyetlerini yürütmek için gök cisimlerini gözlemlemesiyle başlayan astroloji zaman içinde çok büyük ilerlemeler kaydetmiştir (Fuzeau Braesch, 1995:27). Günümüzde de insanlar kendilerini, çevresindeki diğer insanları ve çevresini anlamlandırmanın bir yolu olarak astrolojik birer metafor olan burçlara başvurmaktadır (Golodnaya ve Olyanich, 2018:121).

Bu çalışmada bireyin yaşadığı veya yaşaması muhtemel örgütsel dışlanma sorunu karşısında bireyin rezilyans kapasitesinin yardımcı etkilerini ve astroloji tarafından ortaya konulan burçların belirlediği kişilik özellikleri ilişkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışan rezilyans kapasitesi kavramının 2010 yılı ve sonrasında incelenmeye başlanmış bir konu olduğu göz önünde bulundurulduğunda, yapılan bu çalışma ile kavramın bilinirliğinin artacağı, bu konuda daha sonra yapılacak çalışmalar için yardımcı olacağı ve hem çalışan özelinde hem örgüt genelinde yeni bir bakış açısı kazandıracığı düşünülmektedir. Bu durumda dışlanma ile karşı karşıya kalan çalışanın, örgüt için ne derece verimli olacağı ve kısaca “*dayanıklılık*” olarak tanımlanan rezilyans kapasitesinin bu verimi ne şekilde etkileyeceğini belirlemek çalışmanın diğer bir unsurudur. Ayrıca astrolojinin kişilik özellikleri konusundaki belirleyiciliğini örgütsel davranış kavramları ile bağdaştırmak bu çalışmanın bir diğer önemli amacıdır.

2. REZİLYANS KAPASİTESİ

Rezilyans; sıçrama, geri tepme, insan becerikliliği, çelik, iplik ve dokuma kumaşlar gibi materyallerde esneklik ve direnç özellikleri gibi çeşitli anlamlarda (Alexander, 2013:2707) ve fizik, mühendislik, işletme birçok bilim dalında kullanılan bir kavramdır. Kavram literatüre fizik bilimi ile girmiş olmasına rağmen ilk kez Holling’in (1973) çalışması ile ekolojik teori, ekosistemlerin dengesi ve istikrarı ile ilişkilendirilmiştir (Annarelli ve Nonino, 2016:2-3). Holling (1973:14) rezilyansı sistemlerin sahip olduğu yetenekleri ölçen ve sistem içindeki ilişkilerin kalıcılığını belirleyen bir kavram olarak tanımlamıştır. Yönetim alanındaki rezilyans çalışmaları ise genellikle örgütsel dayanıklılığa odaklanmıştır (Weick, 1993; Vogus ve Sutcliffe, 2007; Freeman vd., 2004).

Literatür incelendiğinde rezilyans kapasitesi kavramının, doğal afetler ve iklim değişikliği, küresel durgunluk, siyasi istikrarsızlık veya terörist faaliyetler gibi risk, kriz durumları ve bu durumların yönetimlerine odaklandığı görülmektedir. Nitekim hayatta olumsuz durumlar ve risk faktörleri ile karşılaşma olasılığı her zaman mevcuttur. Bu nedenle gerek biyolojik ve fiziksel bir yaşam formu olan insan açısından gerek sosyolojik ve ekonomik bir sistem olan örgütler açısından risk ve kriz ortamları kaçınılmaz olup, rezilyans kapasitesi bireysel ve örgütsel düzeyde karşılaşılan ya da karşılaşılabilecek kriz durumlarına direnç göstermek ve asgari hasarla krizi atlatabilmek açısından önemlidir.

Genel itibarıyla değerlendirildiğinde afet, çatışma, baskı, şok, teknik tehlikeler, sosyal krizler vb. beklenmeyen ve istenmeyen durumlara uyum sağlamak, bunlarla baş edebilmek ve kriz sonrası mümkün olan en kısa sürede normale dönmek olarak ifade edilebilecek rezilyans kavramı, sistemleri ve bireyleri neyin dirençli kıldığını anlamak, onların dayanıklılığını güçlendirmeye yönelik stratejiler geliştirmek açısından kritik öneme sahiptir. Rezilyans kavramı, örgütsel düzeyde incelendiğinde ise zorluklar veya türbülanslar karşısında sürdürülebilirlik için oldukça önemlidir. Örgütlerin fiziki ve teknik varlıklarının yanı sıra çalışanlardan meydana gelen sistemler olduğu göz önüne alındığında; çalışanların değişen koşulları yönetmesi ve bunlara uyum sağlaması olarak tanımlanan (Näswall vd., 2019:353) çalışan rezilyans kapasitesinin de önemi anlaşılmaktadır.

2.1. Örgütsel Rezilyans ve Çalışan Rezilyans Kapasitesi

Örgütler yapısı ve içinde bulunduğu çevre itibarıyla iç ve dış tehdit unsurlarıyla karşı karşıya kalabilmektedir. Doğal afetler, salgın hastalıklar, terör saldırıları, ekonomik durgunluk, ekipman arızası ve çalışan hataları gibi pek çok faktör bir örgütün işleyişine ve sürekliliğine yönelik potansiyel tehdit oluşturabilmektedir (Bhamra vd., 2011:5372). Günümüzde de artarak devam eden ve örgütler için stratejik bir belirsizlik olan tehditlere karşı tedbirli ve hazırlıklı olmak örgütün işleyişine devam edebilmesi için gereklidir. Özellikle sosyal ve teknolojik ağların iç içe geçtiği ve adeta kelebek etkisiyle tüm sistemlerin birbirini etkilediği bir ortamda örgütlerin hem var olup hem de rekabet dengelerini koruması açısından, gün geçtikçe artan kriz durumlarına karşı rezilyans kapasitelerini geliştirebilmeleri oldukça önemlidir (Hamel ve Valikangas, 2004:356). Kriz yönetimine ek olarak sosyal ve politik koşullardaki belirsizlikler örgütsel rezilyans kavramına olan ilgiyi artırmıştır (Kantur ve Say, 2015:457). Yakın zamanda yaşanan pandemi koşulları ve savaş durumlarında en köklü örgüt yapılarının bile varlığını ve karlılık oranlarını korumakta çektiği güçlükler de bu durumu destekler niteliktedir.

Örgütsel rezilyansla ilgili çalışmalarda farklı görüşler ortaya atılmıştır. Çalışmaların bir bölümü örgütsel rezilyansı kolektif bir bakış açısıyla incelemiştir (Horne ve Orr, 1997:31; Lengnick-Hall ve Beck, 2005:743; Hillmann ve Guenther, 2021:9). Örgütsel rezilyansı tanımlarken rezilyansı bireysel mercekten değerlendirip; bir örgütün ancak çalışanları kadar dirençli ve dayanıklı olabileceğini ifade eden araştırmacılar da bulunmaktadır (Horne, 1997:26; Coutu, 2002:49; McCoy ve Elwood, 2009:370; Shin vd., 2012:732). Bu bakış açısına göre bir örgütün rezilyans kapasitesi, çalışanlarının rezilyans kapasitesi ile doğru orantılıdır (Riulli ve Savicki, 2003:228).

Örgüt verimliliğini ölçmek için kullanılan ekonomik göstergelerin içinde gömülü halde bulunan çalışan davranışları sadece bilgi, birikim ve uzmanlıkla değil çalışanın psikolojik özellikleriyle de yakından ilgilidir. Rezilyans kapasitesi kavramı da çalışanlarda bulunması ve geliştirilmesi gereken bir özellik olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireysel rezilyans, zorlu ve tehditkar koşullar karşısında başarılı bir uyum sağlama süreci (Masten vd., 1990:425), yüksek risk, kronik stres, uzun süren/şiddetli travmaya rağmen başarı sağlama (Egeland vd., 1993:517), bir zorluğun ardından temel işlevselliğe dönmeyi sağlayan bir iyileşme yörüngesi (Butler vd., 2007:402) olarak ifade edilmektedir.

Çalışan rezilyansını yalnızca olumsuz durumlara tepki verme becerisine dayandırmak; yapının kapsamını kısıtladığı gibi travma sonrası büyümeye set çekmekte ve kriz sonrası geliştirilip hayata geçirilebilecek yeteneklerden de uzaklaştırmaktadır. Buna karşılık rezilyansı kriz dışı bağlamda değerlendirmek, proaktif rezilyans geliştirme olasılığını güçlendirerek; hem rutin durumlarda dahi sürekli ilerleme ve gelişmeyi hem de olumsuzluklara uyarlanabilir tepkiler vermeyi sağlar (Kuntz vd., 2016:457).

Örgüt tarafından etkinleştirilebilecek çalışan rezilyansı, zorlu koşullarda değişime uyum sağlama ve gelişim için öz kaynakları kullanabilme yeteneğidir (Kuntz vd., 2016:460-461). Rezilyant çalışanların, iş yerinde yaşanabilecek değişime ve zorluklara uyum sağlamak için gerekli altyapıya sahip olması, değişim ve olumsuzlukları, felaketten ziyade öğrenme ve büyüme fırsatı olarak görmelerini sağlamaktadır. Ayrıca bireysel rezilyans ve çalışan rezilyansı birbirinden farklı olmasına rağmen pozitif olarak ilişkili yapılarıdır (Tonkin vd., 2018:115).

2.2. Çalışan Rezilyans Kapasitesini Etkileyen Faktörler

Rezilyans kapasitesini etkileyen faktörler literatürde; risk faktörleri, koruyucu faktörler ve olumlu sonuçlar olmak üzere üç ana başlıkta incelenmiştir (Tümlü ve Recepoğlu, 2013:206). Rezilyans tanımı genellikle bireyin risk faktörleri ile karşılaştığında koruyucu faktörleri harekete geçirdiği ve riskli durumların olumsuz etkilerini minimize ettiği düşüncesi ile şekillenmiştir. İstenmeyen sonuçlarla karşılaşma ihtimali olarak tanımlanan riskin (Özbilgin, 2012:88), ortaya çıkma ihtimalini artıran veya ortaya çıkmasına neden olan herhangi bir etki, risk faktörleri olarak tanımlanmaktadır (Kirby ve Fraser, 1997:10-11).

Koruyucu faktörler, bireyin yaşanan olumsuzluklara yapıcı ve olumlu tepkiler vermesini destekleyen kaynaklar olarak değerlendirilebilir (Kararın, 2006:132). Olumsuz ortam koşullarına karşı koymanın doğuştan gelen bir özellik olmadığını ifade eden Beauvais ve Oetting'e (2002:101) göre bireyi başarıya götüren asıl neden, mevcut risk faktörlerini saf dışı bırakabilecek tutum ve becerilerden oluşan koruyucu faktörlerdir. Yeterlilik, öz yeterlilik ve başa çıkma becerileri (Fergus ve Zimmerman, 2005:399), zeka, yüksek başarı motivasyonu, yetenek ve hobiler, kendisiyle barışık olma, güçlü bir manevi ve dini inanca sahip olma (Werner, 2000:118), insanlarla kurulan olumlu ilişkiler, sorun çözme becerisi, geleceğe dair umut (Howard ve Johnson, 2004:403), yüksek seviyede öğrenme ve kavrama yeteneği, etkin bir öz düzenleme kapasitesi, güvenli bağlanma ve iyimserlik gibi unsurlar (Wu vd., 2013:6) kişisel koruyucu faktörler olarak sıralanabilir.

Olumlu sonuçlar; kişinin koruyucu faktörler desteğiyle risk faktörlerinin üstesinden gelmesi neticesinde sahip olduğu yeterliliklerdir (Tümlü ve Recepoğlu, 2013:206). Bu doğrultuda olumlu sonuçlar sosyal ve akademik başarılar biçiminde olabileceği gibi psikolojik sorunlarla veya olumsuzluklarla etkili başa çıkabilme şeklinde de gerçekleşebilir (Masten ve Reed, 2002:118).

Rezilyans kapasitesini etkileyen birçok kişilik özelliği olmasına rağmen (Benard, 1991:7), rezilyans kapasitesine sahip bireylerde doğuştan var olan ve sonradan kazandığı bir takım özellikleri bulunmaktadır (Edward ve Warelow, 2005:101). Bu özellikler mizah, empati, iletişim becerileri, problem çözme yeteneği, özerklik, amaç duygusu, kararlı ve umutlu olma (Brodkin ve Coleman, 1996:29); iyimserlik, zeka, yaratıcılık (Tusaie ve Dyer, 2004:4); güçlü ve zayıf yönlerinin farkında olma, oto kontrol (Paterson vd., 2014:11); azim, inanç, özgüven (Greeff ve Ritman, 2005:36) olarak sıralanabilir.

Sonuç olarak belirsiz veya beklenmeyen bir durum ile karşılaşan bireyin sahip olduğu rezilyans kapasitesi, kriz koşullarını atlattırmasında bireye yardımcı olacaktır. Rezilyans kapasitesi yüksek bireyler, kriz veya benzeri sıra dışı olaylar karşısında mücadele etmekten çekinmez tam tersine durumu eski haline getirmek için çaba gösterir. Hatta yaşadığı zorlukları bir fırsata dönüştürebilir (Kavi ve Karakale, 2018:55). Bu durumda rezilyans kapasitesinin, bireye gerek özel hayatında gerekse iş yaşamında avantaj sağlayarak stres faktörlerinin etkisini de azalttığı söylenebilir.

3. ÖRGÜTSEL DIŞLANMA

İnsan sosyal bir varlık olması nedeniyle, aynı toplumda yaşadığı diğer bireyler tarafından kabul edilmeye, bir grup veya topluluğa mensup olmaya ve bu gruplarla sosyal bağlarını sürdürme eğilimindedir. Çünkü terkedilme (Baumeister vd., 1993), izolasyon (Williams vd., 2000), sessiz muamele (Sommer vd., 2001), reddedilme (Prinstein ve Aikins, 2004), döngünün dışında kalma (Jones ve Kelly, 2010) gibi isimlerle literatürde geniş bir yer kaplayan dışlanma bireyler için büyük bir stres ve acıya neden olabilmektedir. Dışlanma, “sosyal ölüm cezası” (Ouwerkerk vd., 2005:323); “sosyal ölüm öpücüğü” (Williams, 2007:236); “sivil ölüm” (Tutar vd., 2021:334) gibi metaforik ifadelerle de tanımlanmıştır.

İlgili literatür incelendiğinde bireylerin sosyal dışlanma (social exclusion) ve psikolojik dışlanmaya (ostracism) maruz kaldığı anlaşılmaktadır. Sosyal bütünleşmenin karşısında konumlanan ve ekonomik, siyasal, sosyal süreçlere katılamama halini ifade eden sosyal dışlanma (Yıldırım, 2014:92), bir grup insanın toplumdan izole edildiği fikrinden yola çıkan alt sınıf teorileriyle ilgilidir (Davies, 2005:4). Psikolojik dışlanma ise herhangi bir açıklama veya olumsuz bir tutum içermeyen ancak bireyin yok sayılarak grup dışında bırakılması şeklinde gerçekleşen bir dışlanma şeklidir (Williams, 2007:429).

Örgütsel davranış literatüründe, çalışan tutum ve davranışlarını etkileyen veya çalışanın tutum ve davranışlarıyla örgütü etkilediği olumlu ve olumsuz birçok unsur incelenmiştir. Çalışma hayatında bireysel ve örgütsel performansı etkileyen bu unsurlardan biri de örgütsel dışlanmadır. Çalışma ortamında çalışanın diğer bir veya

daha fazla çalışan tarafından görmezden gelinmesi ve soyutlanması anlamına gelen örgütsel dışlanma oldukça yaygın ve evrensel bir olgudur (Yoldaş vd., 2020:480).

Örgütsel dışlanma, çalışanın işyerinde itibarını, olumlu ilişkiler kurma ve sürdürme hakkını ihlal eden ve başarılı olmasını engelleyen durumlardır (Hitlan vd., 2006:217). Örgütsel dışlanma gerek bilinçli gerek bilinçsiz bir şekilde, mağdurların acı hissetmesine ve ihtiyaç tehdidi altında kalmasına yol açan bir ceza biçimi (Aquino ve Lamertz, 2004:1024) ve işyerinde iş tatmininin azalmasına, bağlılık, refah ve üretkenlik gibi önemli iş sonuçlarının olumsuz etkilenmesine neden olan bir tutumdur (Ferris vd., 2008:1348).

Örgütsel dışlanmayı açıklamaya çalışan farklı tanımların var olduğu görülmektedir. Ancak ana hatlarıyla değerlendirildiğinde, dışlanmanın çalışan ve örgüt için istenmeyen sonuçları olduğu söylenebilir. Çalışanlar iş ortamında onaylanmak ve kendine yer edinebilmek amacıyla iş arkadaşlarının ve yöneticisinin fikirlerine uyum sağlama gibi davranışlarda bulunabilirler. Aksi takdirde çalışanlar reddedilme, dışlanma gibi riskler ile karşılaşmaktadırlar (Williams vd., 2002:65).

Örgüt ortamında çalışanın ihtiyaç duyduğu bilgilere erişiminin kısıtlanması, çalışan ile iletişim kurmaktan kaçınma veya çalışana dikkate almama gibi davranışlar da dışlanmaya yol açabilmektedir. Örgütsel dışlanma, biçimsel ve biçimsel olmayan dışlanma olmak üzere iki şekilde gerçekleşebilmektedir. Biçimsel dışlanma çalışanın örgütte işle ilgili süreçlerde yeterli desteği görememesini ifade ederken, biçimsel olmayan dışlanma ise çalışanların fikirlerinin alınmaması, yetkilerinin kısıtlanması veya çalışandan örgütle ilgili bilgi saklanması gibi farklı şekillerde görülmektedir (Ferris vd., 2008:1348).

Örgütsel dışlanma, örgüt ortamında karşılaşılabilecek taciz, istismar ve yıldırma gibi eylemlerden farklı bir yapıdır (Ferris vd., 2017:317). Örgütsel dışlanma; kötü niyetlilik, nezaketsizlik veya zorbalık gibi örgütsel davranışın karanlık tarafında yer alan ve genellikle somutlaşmamış gizli bir tutumdur (Leung vd., 2011:837). Örgütsel dışlanma bireysel sebeplerden kaynaklandığı gibi örgütsel faktörlerin etkisiyle de oluşabilmektedir. Örgütsel dışlanmaya sebep olan örgütsel faktörler arasında liderlik stilleri (Van Vugt vd., 2004:2), örgütsel adalet (Hosseini vd., 2019:579), örgüt kültürü (Luo vd., 2023) önemli bir yer tutmaktadır. İşyeri romantizmi (Horan ve Chory, 2011:565), dezavantajlı bir gruba (engelliler, göçmenler vb.) dahil olmak (Zhang vd., 2017:293), cinsiyet eşitsizlikleri (Hitlan vd., 2006:226) gibi değişkenler de işyerinde dışlanmanın kişisel nedenleri arasında sayılabilir.

3.1. Dışlanmanın Tehdit Ettiği İhtiyaçlar

Psikolojik dışlanma, dışlanmaya maruz kalan kişilerin ait olma, benlik değeri, kontrol ve anlamlı varoluş olmak üzere dört temel psikolojik ihtiyacını tehdit etmektedir (Williams ve Nida, 2011:71). Ait olma ihtiyacı, bireyin gruplara ait olma ve sosyal etkileşimlere dâhil olma yönündeki doğuştan sahip olduğu isteği karşılar ve beslenme ihtiyacı kadar hayati bir işlevi vardır (Leary ve Baumeister, 1995:498). İnsan ve insanın ait olma ihtiyacı, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi (1968, 1971), Kendi Kaderini Tayin Teorisi (Ryan ve Deci, 2001), Glasser'ın Seçimi Teorisi (1986) gibi birçok teorinin merkezinde yer almıştır. Dışlanan bireylerin artık kendini grup veya topluluğa ait hissedemeyecek olması nedeniyle ait olma ihtiyacı engellenmiş olacaktır.

Literatürde dışlanmanın, ait olma ihtiyacına yönelik önemli bir tehdit içerdiği konusunda fikir birliği olduğu söylenebilir. Bireyi endişe ve kaygıdan koruyarak bireye için bir motivasyon kaynağı olan benlik değeri (Greenberg vd., 1992:913), ihtiyaçlara ilişkin kuramları inceleyen Sheldon vd. (2001) tarafından yapılan sıralamada özerklik ve ait olma ihtiyacı ile birlikte ilk üçte yer almıştır. Benlik değeri bir sosyometre gibi kişinin ilişkisel boyutta ne ölçüde değerli veya değersiz olduğunu ölçen içsel bir sayaçtır (Leary ve Baumeister, 2000:1).

Benlik değeri ve ait olma ihtiyaçları gibi temel psikolojik ihtiyaçlardan biri olan kontrol ihtiyacına sahip olmak Miller'e (1971:287) göre gelecek zamanda oluşabilecek kötü ihtimallerden kaçınmak için bireyi harekete geçiren bir güvence niteliğindedir. Kontrol ihtiyacı, istenen sonuçların gerçekleşme olasılığını artırmak ve olumsuz sonuçlardan kaçınmak için harekete geçme yeteneğine, kaynaklara ve fırsatlara sahip olduğuna dair bir yargıdır (Thompson ve Schlehofer, 2008:42).

Bir bireyin dışlanarak kişilerarası ilişkilerden, gruplardan veya toplumdaki soyutlanması, bireyin çevresel ağlardan uzaklaşması ve sosyal olarak varlığını devam ettirememesine sebep olmaktadır. Bu yönüyle, ölümün ve yok olmanın farkındalığını arttıran dışlanma, bireyin anlamlı varoluş ihtiyacını tehdit etmektedir. Kısaca sosyal ilişkiler kurarak bireyin hayati kaynaklarını beslediği, başka kişiler tarafından sevilebilir olduğu ve bu

sayede değerli bir insan olduğu algısına yönelik tehlike içeren dışlanma sosyal bir ölüme neden olarak anlamlı varoluş ihtiyacını olumsuz etkilemektedir (Case ve Williams, 2004:337-338).

3.2. Örgütsel Dışlanmanın Sonuçları

Örgütsel dışlanma çalışanları, işverenleri ve örgütü etkileyen olumsuz bir durumdur. İşyerinde meydana gelebilecek dışlanma, çalışma hayatında gerekli olan sosyal iletişimi kesintiye uğratarak iş performansını ve verimliliği doğrudan etkileyecektir. Örgütsel dışlanma, çalışmada yüksek kaygı ve depresyon gibi psikolojik sorunlara yol açmakta ve iş tatmini, duygusal bağlılığı azaltarak sapkın davranışlara neden olmaktadır (Ferris vd., 2008:1351-1352).

Ashforth vd. (2000:472) göre örgütsel dışlanma iş - aile çatışmasına yol açmaktadır. Örgütsel dışlanma, kaynakların korunması teorisi perspektifinden değerlendirildiğinde; dışlanmış çalışanların kişilerarası iletişim engellerini aşmak amacıyla fazladan harcadığı enerji ve zamanın kontrol kaynaklarını azaltarak bir kaynak kaybı sarmalına neden olmaktadır (Zhu vd., 2017:64). Ayrıca dışlanmış bireyler, kendilerini duygu, eylem ve sıcaklıktan yoksun mekanik bir varlık gibi hissedebilirler (Bastian ve Haslam, 2010:108).

Literatür incelendiğinde, dışlanma sonucunda bireyin verdiği aktif tepkilerin yanı sıra mağdurun kendisini korumaya alma veya kaçınma gibi pasif tepkiler verdiği de görülmektedir. Dışlanmanın olumsuz etkileriyle yüzleşmek istemeyen birey, öz farkındalığını azaltarak sosyal uyumsuzluk sergilemekte; böylece dışlanmanın verdiği acıya karşı kendisinin koruma altına almaktadır (Twenge vd., 2003:421-422). Araştırmalar dışlanmanın olumlu sonuçları olabileceğini de göstermektedir. Dışlanmanın kişilerarası uyum ve itaat etme davranışını artırdığı (Riva vd., 2014:215) ifade edilirken, Müslüman ve Hristiyanların oluşturduğu bir örneklem üzerinde yapılan çalışma dışlanmanın dine bağlılık gibi manevi duyguları güçlendirdiği sonucuna ulaşılmıştır (Aydın vd., 2010:742).

Araştırmacılar ve akademisyenler, işyerinde dışlanma davranışıyla karşı karşıya kalmanın üzüntüye ve strese yol açtığı konusunda fikir birliği içindedir. Ancak dışlanma bireyin psikolojik ve fiziksel sağlığını etkilemekte ve örgütlerde de bir takım olumsuzluklara neden olmaktadır. Bu olumsuz sonuçlar üretkenlik karşıtı iş davranışları (Hitlan ve Noel, 2009; Zhao vd., 2013) ve kendine hizmet etme davranışı (Dubois vd., 2015:437) olarak sıralanabilir. Ayrıca örgüt içinde yaşanacak bir dışlanmanın iş verimliliğini ve performansı azalttığı (Scott, 2007:29) ve çalışanlarda sinik davranışlara (Leung vd., 2011; Tariq ve Amir, 2019; Aplin-Houtz vd., 2023) yol açtığı belirtilmiştir. Genel olarak değerlendirildiğinde örgütsel dışlanmanın sinizm, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti gibi istenmeyen durumları artırırken; iş tatmini, bağlılık gibi değişkenleri de olumsuz yönde etkilediği söylenebilir.

4. ASTROLOJİK KİŞİLİK

Kişilik, bireyi diğerlerinden farklı kılan davranış, düşünce ve bireysel duyguların oluşturduğu nitelikler topluluğu (Saucier ve Goldberg, 2006:267) ve bireyin çevresiyle uyumu konusunda belirleyici olan psikolojik mekanizmaların birey içindeki dinamik yapısı (Allport, 1937:50) olarak tanımlanabilir. Literatürde yer alan kişilik tanımları genel olarak değerlendirildiğinde; kişiliğin dış faktörlerin etkisi ve insanın içinde hali hazırda var olan duygu ve eğilimler aracılığıyla karşılaştığı olaylara verdiği görece benzer niteliklere sahip yaşamsal tepkiler olduğu söylenebilir. Kişilik, aile, sosyal çevre, aile, biyolojik faktörler, kültürel yapı gibi unsurlardan etkilenmekte ve bireyden bireye farklılık göstermektedir. Kişilik gelişiminde etkili olan biyolojik etkenler, fizyolojik ve genetik faktörlere atıf yapmaktadır. Örneğin Khatibi ve Khormaei (2016:33), kişiliğin biyolojik temelini, beyinde var olan anatomik yapıların şekillendirebileceğini ifade etmektedir. Bununla birlikte insanın doğumuyla beraber etrafını çevreleyen kültürel öğelerden etkilenmemesi de mümkün değildir. Her bir ülke vatandaşının kendine özgü, kalıcı davranış kalıplarına ve kişilik özelliklerine sahip olduğu fikri de (Clark, 1990:66) bu görüşü desteklemektedir.

Ortak dil aracılığıyla dönemden döneme aktarılan ve nesiller arası etkileşimi sağlayan kültür kişilik üzerinde oldukça etkili (Triandis ve Suh, 2002:135) olup; bir bireyin davranışlarının, ideallerinin, hedeflerinin içinde yaşadığı kültürel yapıdan etkilenmemesi söz konusu değildir. Ayrıca bireyin dünyaya gelmesiyle başlayan sosyalleşme sürecinde karşılaştığı ilk ve en önemli sosyal yapı aile olması nedeniyle ailenin normları, değerleri ve davranışları, bireyin bebeklikten itibaren yaşamı yorumlamasında ve anlamlandırmasında birincil bağlam olacaktır. Çocuklar, sosyo-kültürel değerleri ve normları; ebeveynin kişilik özelliklerini, kültürel ve ahlaki normları etrafında şekillenecektir (Abdioğlu vd., 2015:90).

Aile faktörünün yanı sıra bireyin içinde yaşadığı kültürel ortam ve sosyo-kültürel çevre de, bilinçli veya bilinçsiz bir şekilde bireyin kişilik özelliklerini şekillendirecek ya da yeni kişilik özellikleri kazanmasını sağlayacaktır (Çetin ve Beceren, 2007:114-115). Kişiliğin oluşumu ve biçimlenmesinde genetik, kültürel, yapısal ve ailevi faktörlerle birlikte kitle iletişim araçları da etkili bir faktördür. Televizyon, radyo, gazete, filmler, diziler, dergiler vb. unsurlar ve izleyici/okuyucu arasında yeniden üretim mekanizması olan bir sürecin bileşenleri olarak kişiliği etkilemektedir (Gul vd., 2016:1617).

Astroloji, bilim tarihinde var olan, en eski köklerine ulaşmak için yüzyıllarca geriye gitmeyi gerektirecek bir kavramdır. Öyle ki Thorndike (1955:273) astrolojiyi, Sir Isaac Newton'un çekim yasasını ilan etmesinden önceki dönemde bilimsel gelişim süreçlerinden kabul edilen evrensel bir doğa kanunu olarak tanımlamıştır. Birçok filozofun, düşünürün, tasavvufçunun üzerinde durduğu; evren ve insanın farklı ölçeklerden meydana gelen bir bütün olduğu görüşü Antik dönemlerden günümüze kadar uzanmaktadır.

Pisagor, insanın yaratılışı itibarıyla evrenin tezahürü olduğunu düşünmüş (Aydoğan, 2022:42), insanı kainatın bir parçası olarak kabul eden görüş geleneksel Çin tıbbında da asırlarca kullanılmıştır (Akar, 2015:19). Bu bakış açısıyla evrenin bir parçası olan insanın da evrenin hareketlerinden ya da diğer parçalarından etkilenmesi söz konusudur. Laboratuvar ortamlarında ya da aynı şartlarda tekrarlandığında hep aynı sonucu alan yani deneye açık fizik, kimya, tıp gibi pozitif bilimlerin yanı sıra sosyoloji, işletme, iktisat gibi istatistiksel veri setlerini kullanarak bilgi üreten sosyal bilimler vardır. Başlangıçta, astronomi ve tıp gibi temel bilimlerin yanında yer alan astroloji, bir süre sonra nedensellik ve deneysellik ilkelerine ayak uyduramadığı için bilim dünyası tarafından kenara itilmiştir. Astroloji dünya üzerinde var olduğu tarihten bu yana, farklı medeniyetlerin birikim ve etkileşimi sayesinde kültürel ilerlemelere paralel bir şekilde gelişerek varlığını sürekli korumuş ve bugün de popüler kültürün bir parçası haline gelmiştir. Astrolojiye olan inanç ciddi bir şüphecilikle çevrelenmiş olmasına rağmen farklı kişilik özelliklerini işaret ettiğine inanılmaktadır (Mitchell ve Tate, 1998:249).

4.1. Burç Kavramı

Burç kelimesi kültürel ve kronolojik bağlamda önemli bir kavram olmakla birlikte, güneş ve ay gibi gök cisimlerinin belirli bir zaman ve mekân dâhilinde konumları ve yerleşimlerinin stilize edilmiş halidir (Greenbaum, 2020:443). İnsanın gerek maddi gerek manevi dünyasındaki konumu nedeniyle hemen hemen tüm eski medeniyet ve inanç sistemlerinde burçlardan bahsedilmiştir. Ancak bugün bilinen haliyle on iki burç, Latin kültürünün ürünüdür. Grek-Romen astrolojisi, on iki burç, on iki haneden meydana gelmektedir ve her bir hane insanın farklı bir yönünü temsil etmektedir (Asımgil, 2005:57). Bireyler zaman zaman kendisini, çevresindeki diğer insanları ve çevresini anlamlandırmanın bir yolu olarak astrolojik birer metafor olan burçlara başvurabilmektedir (Golodnaya ve Olyanich, 2018:121). Astroloji kuşağının on iki burcu, Antik çağda tanımlanan on iki sabit yıldız karşılık gelmektedir. Yunanlı gökbilimci Hiparchus zamanında ilkbahar başlangıcının Koç (Aries) takımyıldızında bulunması sebebiyle burçlar kuşağı Koç burcu ile başlamıştır. İlkbaharı başlangıç noktası alan bu yaklaşımda Koç, Boğa, İkizler, Yengeç, Aslan, Başak, Terazi, Akrep, Yay, Oğlak, Kova ve Balık olmak üzere on iki burçtan bahsedilmektedir (Asımgil, 2005:60). Burçlar ateş, toprak, hava ve su olmak üzere dört grupta incelenmektedir (Mitchell, 1995:52-53). Genel olarak değerlendirildiğinde Koç, Aslan ve Yay gibi ateş burçları coşkulu, enerjik ve olumlu; hava grubu burçları olan İkizler, Terazi ve Kova entelektüel, iletişime açık; Yengeç, Akrep ve Balık'tan oluşan su grubu duygusal, etkilenebilir ve olumsuz olma eğilimindedirler (Mitchell ve Tate, 1998:249).

5. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın amacı ve önemi, yöntemi, model ve hipotezleri, evreni/örnekleme, veri toplama yöntemi ve bulgularına ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Rekabet ve varolma mücadelesi içinde büyümeye çalışan örgütler açısından teknik donanım, stratejik planlama, fiziki ve ekonomik altyapı kadar önemli olan bir diğer hususu çalışan profili oluşturmaktadır. Çalışanların niteliği, uzmanlık ve becerilerinin yanı sıra psikolojik özellikleri ve kişilik yapıları da örgütün gidişatını etkilemektedir. Bir örgütün ancak çalışanları kadar dirençli ve dayanıklı olabileceği fikrinden hareketle; herhangi bir kriz veya olumsuzlukta, krizin etkilerini asgari düzeye indirmek isteyen örgüt yapıları çalışanı bir değer olarak görmeli ve çalışan rezilyans kapasitesine önem vermelidir.

Bir veya birden fazla çalışanı hedef alan ve örgüt içi ilişki ve iletişime zarar veren örgütsel dışlanma, örgüt ve çalışan verimliliği açısından istenmeyen sonuçlara neden olmaktadır. Ancak bireyin kişilik özellikleri ve psikolojik dayanıklılığı, dışlanma davranışından etkilenme oranını belirleyebilecek önemli bir faktördür. Bu doğrultuda araştırma çalışan rezilyans kapasitesi, örgütsel dışlanma ve astrolojik kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmıştır.

5.2. Araştırmanın Yöntemi

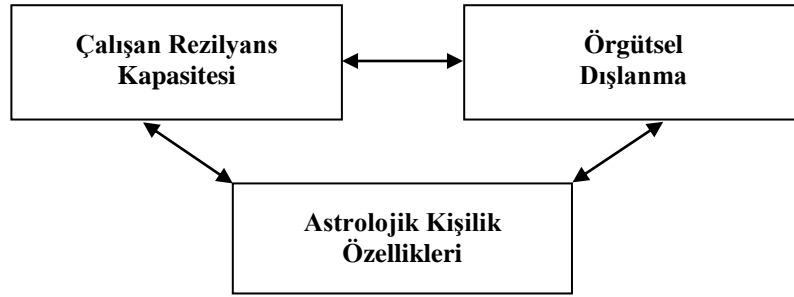
Çalışma kapsamında bir alan araştırması gerçekleştirilmiş olup veri toplama yöntemi olarak anket tercih edilmiştir. Verilerin dijital ortama aktarılmasında ve düzenlenmesinde Microsoft Excel ve analizlerin yapılmasında ise IBM SPSS programlarından faydalanılmıştır.

Ölçüm araçları için güvenilirlik ve geçerlilik analizleri gerçekleştirilmiştir. Hipotezlerin test edilmesinde korelasyon, bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizleri kullanılmıştır. Değişkenler arası korelasyon analizleri gruplandırılmış veriler üzerinde tekrarlanarak ilişki düzeylerinin gruplara göre değişimi de gözlemlenerek raporlanmıştır.

5.3. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırma amacı ve konusu çerçevesinde oluşturulan modele Şekil 1’de yer verilmiştir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



İlgili model kapsamında test edilecek hipotezler aşağıdaki gibi sıralanmıştır;

- H₁: Çalışan rezilyans kapasitesi ile örgütsel dışlanma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.
- H₂: Çalışan rezilyans kapasitesi astrolojik kişilik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.
- H₃: Örgütsel dışlanma düzeyleri astrolojik kişilik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

Ayrıca demografik özelliklere göre değişken ortalamalarının farklılaşma durumu da test edilmiş olup sonuçlara bulgular kısmında değinilmiştir.

5.4. Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini Kırıkkale Üniversitesi akademik ve idari personel oluşturmaktadır. Kırıkkale Üniversitesi Personel Dairesi Başkanlığı'nın sayısal verilerine göre 2024 Nisan ayı itibarıyla 1152 akademik 956 idari olmak üzere toplamda 2108 personel görev yapmaktadır. Yazıcıoğlu ve Erdoğan'ın (2004:50) çalışmasında önerdiği örneklem büyüklüğü belirleme formülünden faydalanılmış ve gerçekleştirilen hesaplama Şekil 2’de yer verilmiştir. Buna göre en az 323 anket formunun toplanması %95 güven aralığında yeterli örneklem büyüklüğünü sağlamaktadır.

Şekil 2. Örneklem Büyüklüğü

$$n_{düz} = \frac{2108 * (1,96)^2 * 0,25}{2108 * (0,05)^2 + (1,96)^2 * 0,25} = \frac{2024,5232}{6,2604} = 323,38$$

Gerçekleştirilen alan araştırması neticesinde kolayda örnekleme metodu kullanılarak 380 katılımcıya ulaşılmıştır. Elde edilen veri büyüklüğünün yeterli düzeyde olduğu görülmektedir.

5.5. Kullanılan Ölçüm Araçları

Demografik özelliklerin belirlenmesi amacıyla katılımcılara cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum, toplam çalışma süresi, kurumda çalışma süresi, idari görevinin bulunma durumu gibi kategorik sorular yöneltilmiştir. Çalışan rezilyans kapasitesinin ölçülmesinde Campbell-Sills ve Stein (2007) tarafından uyarlanan Connor-Davidson rezilyans ölçeğinin kısa versiyonu kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Kaya ve Odacı (2021) tarafından gerçekleştirilmiştir. Soru formu tek boyut ve 10 ifadeden oluşmaktadır. Soru formunda çapraz soru bulunmamaktadır. Yanıtlar 5’li likert olarak toplanmıştır.

Örgütsel dışlanma düzeylerini ölçmek için Ferris vd. (2008) tarafından geliştirilen ve Çalışkan ve Pekkan (2017) tarafından Türkçe’ye uyarlanan ölçüm aracı kullanılmıştır. İlgili soru formu da tek boyut ve 10 ifadeden oluşmaktadır. Soru formunda çapraz soru bulunmamaktadır. Yanıtlar 5’li likert olarak toplanmıştır. Katılımcıların astrolojik kişilik özelliklerinin belirlenmesine yönelik olarak ise hangi burçtan oldukları sorulmuştur. Katılımcılar mensubu oldukları burçlara ve ilgili burcun element grubuna göre sınıflandırılmıştır.

5.6. Araştırma Bulguları

Bu bölümde elde edilen verilerin analiz edilmesi sonucunda ortaya çıkan bulgular sırasıyla açıklanmıştır. Örnekleme ilişkin demografik özelliklere Tablo 1’de yer verilmiştir.

Tablo 1. Demografik Özellikler

Grup	Alt Grup	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	174	45,8
	Erkek	206	54,2
Yaş	18-25	12	3,2
	26-35	68	17,9
	36-45	164	43,2
	46-55	95	25,0
	56 ve üzeri	41	10,8
Eğitim Durumu	Lise ve altı	30	7,9
	Ön lisans	48	12,6
	Lisans	82	21,6
	Yüksek lisans	101	26,6
Medeni Durum	Doktora	119	31,3
	Evli	217	57,1
Medeni Durum	Bekâr	163	42,9
	Toplam Çalışma Süresi	1 yıldan az	11
1-5		39	10,3
6-10		39	10,3
11-15		86	22,6
16-20		85	22,4
21 yıl ve üzeri		120	31,6
Kurumda Çalışma Süresi	1 yıldan az	43	11,3
	1-5	72	18,9
	6-10	70	18,4
	11-15	70	18,4
	16-20	51	13,4
	21 yıl ve üzeri	74	19,5
İdari Görevi Olma Durumu	Evet	109	28,7
	Hayır	271	71,3

Buna göre katılımcıların %54,2 oranı ile çoğunluğu erkeklerden oluşmaktadır. Ayrıca %57,1’i evlidir. Yaş bakımından 36-45 yaş grubu %43,2 ile en yüksek orana sahiptir. Eğitim durumları incelendiğinde %31,3

oranında doktora, %26,6 yüksek lisans ve %21,6 lisans, %12,6 önlisans ve %7,9 lise ve altı olarak sıralanmaktadır. Katılımcıların içinde idari görevi olanların oranı %28,7'dir. Kurumda çalışma süreleri bakımından çoğunluk 1-15 yıl aralığındadır. 1-5 yıl çalışanlar %18,9, 6-10 yıl ve 11-15 yıl çalışanların oranları ise %18,4'dür. Toplam çalışma süreleri bakımından 21 yıl ve üzeri çalışanların oranı %31,6'lık oran ile en fazladır. Katılımcıların astrolojik kişilik özelliklerine ilişkin dağılımları mensubu oldukları burçlar ile bu burçlar ait element grupları üzerinden değerlendirilmiş ve bu bilgilere Tablo 2'de yer verilmiştir.

Tablo 2. Astrolojik Kişilik Özellikleri

Grup	Burç	Frekans	Yüzde
Ateş (%26,8)	Koç	42	11,1
	Aslan	28	7,4
	Yay	32	8,4
Hava (%21,3)	İkizler	35	9,2
	Terazi	15	3,9
	Kova	31	8,2
Su (%21,8)	Yengeç	27	7,1
	Akrep	39	10,3
	Balık	17	4,5
Toprak (%30)	Boğa	45	11,8
	Başak	41	10,8
	Oğlak	28	7,4

Buna göre katılımcılardan toprak grubu %30, ateş grubu %26,8, su grubu 21,8 ve hava grubu 21,3'lük orana sahiptir. En düşük katılımcı oranı %3,9 ile Terazi burcu grubu iken, en yüksek katılımcı oranı %11,8 ile Boğa burcu grubudur. Ölçüm araçlarına ilişkin güvenilirlik ve geçerlilik analizlerine Tablo 3 ve 4'de yer verilmiştir.

Tablo 3. Çalışan Rezilyans Kapasitesi Ölçeği Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri

Faktör 1: Çalışan Rezilyans Kapasitesi	F yükü
1. Değişime uyum sağlayabilirim.	0,70
2. Ortaya çıkabilecek her türlü sorunla baş edebilirim.	0,77
3. Sorunların mizahi yönünü görmeye çalışırım.	0,62
4. Stresle başa çıkmak beni güçlendirir.	0,70
5. Hastalık ya da zorluktan sonra kendimi toparlama eğilimine sahibim.	0,71
6. Engellere rağmen hedeflere ulaşabilirim.	0,72
7. Baskı altında odaklanabilirim.	0,67
8. Başarısızlık karşısında kolayca cesaretim kırılmaz.	0,68
9. Güçlü bir insan olduğumu düşünürüm.	0,72
10. Hoş olmayan duygularla (kaygı, üzüntü, yalnızlık, korku, vb.) başa çıkabilirim.	0,66
KMO= 0,896 Bartlett K2= 1493,48 sd= 45 p=0,00 Toplam Açıklanan Varyans = %48,27 Cronbach's Alpha= 0,876	

Çalışan rezilyans kapasitesi ölçeğine yönelik ifadeler için temel bileşenler faktör analizi uygulanmıştır. KMO ve Bartlett testine göre veriler faktör analizi için uygundur. Öz değeri 1'den büyük olan tek bir boyut oluşmuştur. Faktör yapısı orijinal soru formu ile örtüşmektedir. İfadelerin faktör yükleri 0,62 ile 0,77 arasında değişmektedir. Açıklanan toplam varyans %48,27 ve Cronbach's Alpha değeri 0,896'dır.

Tablo 4. Örgütsel Dışlanma Ölçeği Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri

Faktör 1: Örgütsel Dışlanma	F Yükü
1. Diğer çalışanlar beni dışlar.	0,73
2. İçeri girdiğimde diğerleri ortamı terk eder.	0,83
3. Diğer çalışanlar selamlarımı almazlar	0,85
4. Yemekhanede yalnız yemek zorunda kalırım.	0,81
5. Diğer çalışanlar benden uzak dururlar.	0,86
6. Diğer çalışanlar yüzüme bile bakmazlar.	0,85
7. Diğer çalışanlarla iletişimim kısıtlıdır.	0,75
8. Diğerleri beni sohbetlerine almazlar.	0,87
9. Diğerleri beni umursamazlar ve yokmuşum gibi davranırlar.	0,88
10. Çay/ kahve molası verildiğinde beni davet etmezler ya da "bir şey ister misin" diye sormazlar.	0,87
KMO = 0,913 Bartlett K2 = 3741,05 sd = 45 p = 0,00 Toplam Açıklanan Varyans = %69,19 Cronbach's Alpha = 0,946	

Örgütsel dışlanma ölçeğine yönelik ifadeler için temel bileşenler faktör analizi uygulanmıştır. KMO ve Bartlett testine göre veriler faktör analizi için uygundur. Öz değeri 1'den büyük olan tek bir boyut oluşmuştur. Faktör yapısı orijinal soru formu ile örtüşmektedir. İfadelerin faktör yükleri 0,73 ile 0,87 arasında değişmektedir. Açıklanan toplam varyans %69,19 ve Cronbach's Alpha değeri 0,946'dır. Ölçüm araçlarına yönelik olarak tanımlayıcı istatistikler Tablo 5'de verilmiştir.

Tablo 5. Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	N	Ort.	Std. Sapma	Çarpıklık (Std. Hata 0,13)	Basıklık (Std. Hata 0,25)
Çalışan Rezilyans Kapasitesi	380	3,96	0,63	-0,31	-0,19
Örgütsel Dışlanma	380	1,39	0,60	1,66	2,46

Buna göre çalışan rezilyans kapasitesi düzeyleri 3,96 ile ortalamanın üzerindedir. Örgütsel dışlanma düzeyleri ise 1,39 ile ortalamanın altındadır. Kalaycı (2009) çarpıklık ve basıklık değerleri için -3 / +3 aralığının normallik varsayımı için yeterli olduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla bu çakışmadaki verilerin normal dağıldığı varsayılmıştır. Araştırma değişkenleri arasındaki ilişki düzeyleri korelasyon analizi ile incelenerek Tablo 6'da raporlanmıştır.

Tablo 6. Değişkenler Arası Korelasyon

		(a)	(b)
Çalışan Rezilyans Kapasitesi (a)	Korelasyon		-0,21
	Anlamlılık		0,00
Örgütsel Dışlanma (b)	Korelasyon	-0,21	
	Anlamlılık	0,00	

Buna göre çalışan rezilyans kapasitesi ile örgütsel dışlanma arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=-0,21$; $p<0,05$). Bu bağlamda H_1 hipotezi (*çalışan rezilyans kapasitesi ile örgütsel dışlanma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır*) kabul edilmiştir. Ayrıca, araştırma verilerinin astrolojik kişilik özelliklerine göre gruplandırılması sonrasında değişkenler arası ilişki düzeyleri de incelenmiştir. Bu bağlamda burçlara ve burç element gruplarına göre değişkenler arası korelasyon analizleri tekrarlanmış ve elde edilen bulgular Tablo 7'de raporlanmıştır.

Tablo 7. Burçlara ve Burç Element Gruplarına Göre Değişkenler Arası Korelasyon

Burç	n	Korelasyon	p	Grup	Korelasyon	p
Koç	42	-0,25	0,11	Ateş (n=102)	-0,17	0,08
Aslan	28	0,27	0,16			
Yay	32	-0,40	0,03			
İkizler	35	-0,28	0,10	Hava (n=81)	-0,32	0,00
Terazi	15	-0,13	0,65			
Kova	31	-0,45	0,01			
Yengeç	27	0,00	0,99	Su (n=83)	-0,08	0,46
Akrep	39	-0,08	0,62			
Balık	17	-0,38	0,13			
Boğa	45	0,05	0,72	Toprak (n=114)	-0,25	0,01
Başak	41	-0,13	0,43			
Oğlak	28	-0,64	0,00			

Buna göre anlamlı ilişki tespit edilen tüm gruplarda korelasyon düzeylerinin toplam korelasyon düzeylerinde olduğu gibi negatif yönde tespit edildiği görülmektedir. Burç bazında yay, kova ve oğlak; burç element grubu bazında ise ateş, hava ve toprak gruplarında anlamlı ilişkiler meydana geldiği görülmektedir. Burçlar arasında en yüksek korelasyon -0,64 düzeyi ile oğlak burcunda iken; Element grubu olarak en yüksek korelasyon -0,32 düzeyi ile hava grubunda olduğu ve bu değerlerin aynı zamanda Tablo 6'da verilen genel korelasyon düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak her durumda negatif yönlü ilişkinin korunduğunu da görmek mümkündür.

Tablo 8. Burçlara Göre Değişken Ortalamalarındaki Farklılığın İncelenmesi

			Kareler Toplamı	sd	Ortalamaların Karesi	F	p
Burçlara Göre	Çalışan Rezilyans Kapasitesi	Gruplar arası	0,64	11,00	0,06	0,14	1,00
		Grup içi	152,14	368,00	0,41		
	Örgütsel Dışlanma	Gruplar arası	4,49	11,00	0,41	1,15	0,32
		Grup içi	129,99	368,00	0,35		
Burç Element Gruplarına Göre	Çalışan Rezilyans Kapasitesi	Gruplar arası	0,30	3,00	0,10	0,25	0,86
		Grup içi	152,48	376,00	0,41		
	Örgütsel Dışlanma	Gruplar arası	1,77	3,00	0,59	1,67	0,17
		Grup içi	132,71	376,00	0,35		

Astrolojik kişilik özelliklerinin değişken ortalamaları üzerinde bir farklılık oluşturma durumu hem burçlara hem de burç gruplarına göre tek yönlü varyans analizi (One way ANOVA) ile incelenmiş ve bulgular Tablo 8’de raporlanmıştır. Buna göre burçlara ve burç element gruplarına göre çalışan rezilyans kapasitesi ve örgütsel dışlanma düzeylerinin farklılaşmadığı görülmektedir. Diğer bir ifade ile bu düzeyler tüm katılımcılar için benzer seviyelerdedir. Mevcut bulgular çerçevesinde, H₂ Hipotezi (*Çalışan rezilyans kapasitesi astrolojik kişilik özelliklerine göre farklılık göstermektedir*) ve H₃ Hipotezi (*Örgütsel dışlanma düzeyleri astrolojik kişilik özelliklerine göre farklılık göstermektedir*) reddedilmiştir. Tüm değişken ortalamalarının demografik özelliklere göre farklılaşma durumu bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizleri ile test edilmiştir. Ayrıca gerekli noktalarda post-hoc analizleri yapılarak çoklu gruplar arasındaki farklılaşma durumları da yorumlanmıştır.

Tablo 9. Cinsiyete Göre Değişken Ortalamaları

		N	Ortalama	Std. Sapma
Çalışan Rezilyans Kapasitesi	Kadın	174	3,90	0,68
	Erkek	206	4,02	0,59
Örgütsel Dışlanma	Kadın	174	1,40	0,59
	Erkek	206	1,38	0,60

Cinsiyet göre değişken ortalamaları Tablo 9’da verilmiştir. Kadın ve erkeklerin değişken ortalamalarına bakıldığında birbirilerine yakın seviyelerde olduğu görülmektedir. Bu ortalamaların istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşıp farklılaşmadığı ise bağımsız örneklem t testi ile incelenmiş ve Tablo 10’da raporlanmıştır.

Tablo 10. Cinsiyete Göre Değişken Ortalamalarındaki Değişim

		Levene Testi		T Testi						
		F	p	t	sd	p	Ort. Farkı	Std. Hata Farkı	%95 Güven	
									Alt	Üst
Çalışan Rezilyans Kapasitesi	Varyanslar eşit	2,83	0,09	-1,87	378,00	0,06	-0,12	0,07	-0,25	0,01
	Varyanslar eşit değil			-1,85	345,45	0,06	-0,12	0,07	-0,25	0,01
Örgütsel Dışlanma	Varyanslar eşit	0,52	0,47	0,26	378,00	0,80	0,02	0,06	-0,10	0,14
	Varyanslar eşit değil			0,26	370,90	0,80	0,02	0,06	-0,10	0,14

Buna göre değişken ortalamalarının cinsiyete göre farklılaşma durumu anlamlı değildir ($p>0,05$). Çalışan rezilyans kapasitesi ve örgütsel dışlanma düzeyleri kadın ve erkek katılımcılarda benzer düzeydedir

Tablo 11. Medeni Duruma Göre Değişken Ortalamaları

		N	Ortalama	Std. Sapma
Çalışan Rezilyans Kapasitesi	Evli	217	3,98	0,63
	Bekâr	163	3,93	0,64
Örgütsel Dışlanma	Evli	217	1,40	0,60
	Bekâr	163	1,38	0,59

Medeni duruma göre değişken ortalamaları Tablo 11’de verilmiştir. Benzer şekilde medeni duruma göre gruplandırılmış değişken ortalamalarının da benzer düzeylerde olduğu görülmektedir. Bu ortalamaların istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşıp farklılaşmadığı ise bağımsız örneklem t testi ile incelenmiş ve Tablo 12’de raporlanmıştır.

Tablo 12. Medeni Duruma Göre Değişken Ortalamalarındaki Değişim

		Levene Testi		T Testi						
		F	p	t	sd	p	Ort. Farkı	Std. Hata Farkı	%95 Güven	
									Alt	Üst
Çalışan Rezilyans Kapasitesi	Varyanslar eşit	0,15	0,70	0,82	378,00	0,41	0,05	0,07	-0,08	0,18
	Varyanslar eşit değil			0,82	345,04	0,41	0,05	0,07	-0,08	0,18
Örgütsel Dışlanma	Varyanslar eşit	0,00	0,98	0,23	378,00	0,82	0,01	0,06	-0,11	0,14
	Varyanslar eşit değil			0,23	349,97	0,82	0,01	0,06	-0,11	0,14

Buna göre değişken ortalamalarının medeni duruma göre farklılaşma durumu anlamlı değildir ($p>0,05$). Çalışan rezilyans kapasitesi ve örgütsel dışlanma düzeyleri evli ve bekâr katılımcılarda benzer düzeydedir.

Tablo 13. İdari Görevi Olma Durumuna Göre Değişken Ortalamaları

		N	Ortalama	Std. Sapma
Çalışan Rezilyans Kapasitesi	Var	109	3,94	0,62
	Yok	271	3,97	0,64
Örgütsel Dışlanma	Var	109	1,39	0,57
	Yok	271	1,39	0,60

İdari görevi olma durumuna göre değişken ortalamaları Tablo 13’de verilmiştir. Diğer iki grupta olduğu gibi idari görevi olma durumuna göre gruplandırılmış değişken ortalamalarına bakıldığında birbirlerine yakın düzeylerde olduğu görülmektedir. Bu ortalamaların istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşıp farklılaşmadığı ise bağımsız örneklem t testi ile incelenmiş ve Tablo 14 ’de raporlanmıştır.

Tablo 14. İdari Görevi Olma Durumuna Göre Değişken Ortalamalarındaki Değişim

		Levene Testi		T Testi						
		F	p	t	sd	p	Ort. Farkı	Std. Hata Farkı	%95 Güven	
									Alt	Üst
Çalışan Rezilyans Kapasitesi	Varyanslar eşit	0,18	0,67	-0,38	378,00	0,71	-0,03	0,07	-0,17	0,11
	Varyanslar eşit değil			-0,38	205,50	0,70	-0,03	0,07	-0,17	0,11
Örgütsel Dışlanma	Varyanslar eşit	0,84	0,36	-0,06	378,00	0,95	0,00	0,07	-0,14	0,13
	Varyanslar eşit değil			-0,07	208,98	0,95	0,00	0,07	-0,13	0,13

Buna göre değişken ortalamaları idari görevi olma durumuna göre anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır ($p>0,05$). Çalışan rezilyans kapasitesi ve örgütsel dışlanma düzeyleri idari görevi olan ve olmayan katılımcılarda benzer düzeydedir.

Tablo 15. Yaşa Göre Değişken Ortalamaları

		N	Ortalama	Std. Sapma
Çalışan Rezilyans Kapasitesi	18-25 yaş	12	3,57	0,52
	26-35 yaş	68	3,98	0,66
	36-45 yaş	164	3,95	0,63
	46-55 yaş	95	4,01	0,62
	56 ve üzeri yaş	41	4,01	0,66
Örgütsel Dışlanma	18-25 yaş	12	1,18	0,38
	26-35 yaş	68	1,19	0,41
	36-45 yaş	164	1,41	0,62
	46-55 yaş	95	1,42	0,58
	56 ve üzeri yaş	41	1,64	0,72

Yaşa göre değişken ortalamaları Tablo 15’de verilmiştir. Diğer demografik gruplara nazaran yaş grubundaki ortalama düzeylerinin değişiklik gösterdiği görülmektedir. Bu ortalamaların istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşıp farklılaşmadığı ise bağımsız tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiş ve Tablo 16 ’da raporlanmıştır.

Tablo 16. Yaşa Göre Değişken Ortalamalarındaki Değişim

		Kareler Toplamı	sd	Ortalama Kare	F	p
Çalışan Rezilyans Kapasitesi	Gruplar arası	2,21	4	0,55	1,37	0,24
	Grup içi	150,57	375	0,40		
Örgütsel Dışlanma	Gruplar arası	152,78	379			
	Grup içi	5,90	4	1,47	4,30	0,00

Buna göre örgütsel dışlanma düzeyleri yaşa göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır ($p < 0,05$). Çalışan rezilyans kapasitesi için ise anlamlı değildir ($p > 0,05$). Örgütsel dışlanma düzeylerinde hangi gruplar arasında farklılık olduğu post-hoc analizi ile incelenmiştir. 26-35 yaş grubunun örgütsel dışlanma düzeyleri, 36-45, 46-55 ile 56 ve üzeri yaş gruplarındakilere nazaran daha düşüktür.

Tablo 17. Eğitime Göre Değişken Ortalamaları

		N	Ortalama	Std. Sapma
Çalışan Rezilyans Kapasitesi	Lise ve altı	30	3,92	0,69
	Önlisans	48	3,98	0,64
	Lisans	82	3,80	0,59
	Yüksek lisans	101	3,98	0,69
	Doktora	119	4,07	0,59
Örgütsel Dışlanma	Lise ve altı	30	1,54	0,83
	Önlisans	48	1,22	0,47
	Lisans	82	1,41	0,60
	Yüksek lisans	101	1,38	0,60
	Doktora	119	1,42	0,55

Eğitime göre değişken ortalamaları Tablo 17’de verilmiştir. Bu ortalamaların istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşp farklılaşmadığı ise bağımsız tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiş ve Tablo 18 ’de raporlanmıştır.

Tablo 18. Eğitime Göre Değişken Ortalamalarındaki Değişim

		Kareler Toplamı	sd	Ortalama Kare	F	p
Çalışan Rezilyans Kapasitesi	Gruplar arası	3,57	4	0,89	2,24	0,06
	Grup içi	149,21	375	0,40		
Örgütsel Dışlanma	Gruplar arası	152,78	379			
	Grup içi	2,22	4	0,55	1,57	0,18

Buna göre çalışan rezilyans kapasitesi ve örgütsel dışlanma düzeyleri eğitime göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır ($p > 0,05$). Çalışan rezilyans kapasitesi ve örgütsel dışlanma düzeyleri tüm katılımcılarda benzer düzeydedir.

Tablo 19. Toplam Çalışma Süresine Göre Değişken Ortalamaları

		N	Ortalama	Std. Sapma
Çalışan Rezilyans Kapasitesi	1 yıldan az	11	3,98	11
	1-5	39	3,84	39
	6-10	39	3,86	39
	11-15	86	3,96	86
	16-20	85	4,03	85
	21 yıl ve üzeri	120	3,99	120
Örgütsel Dışlanma	1 yıldan az	11	1,63	11
	1-5	39	1,18	39
	6-10	39	1,35	39
	11-15	86	1,42	86
	16-20	85	1,41	85
	21 yıl ve üzeri	120	1,42	120

Toplam çalışma süresine göre değişken ortalamaları Tablo 19’da verilmiştir. Bu ortalamaların istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşp farklılaşmadığı ise bağımsız tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiş ve Tablo 20’de raporlanmıştır.

Tablo 20. Toplam Çalışma Süresine Göre Değişken Ortalamalarındaki Değişim

		Kareler Toplamı	sd	Ortalama Karesi	F	p
Çalışan Rezilyans Kapasitesi	Gruplar arası	1,46	5,00	0,29	0,72	0,61
	Grup içi	151,32	374,00	0,40		
Örgütsel Dışlanma	Gruplar arası	152,78	379,00			
	Grup içi	2,51	5,00	0,50	1,42	0,22

Buna göre çalışan rezilyans kapasitesi ve örgütsel dışlanma düzeyleri toplam çalışma süresine göre anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır ($p>0,05$). Çalışan rezilyans kapasitesi ve örgütsel dışlanma düzeyleri tüm katılımcılarda benzer düzeydedir.

Tablo 21. Kurumda Çalışma Süresine Göre Değişken Ortalamaları

		N	Ortalama	Std. Sapma
Çalışan Rezilyans Kapasitesi	1 yıldan az	43	3,89	0,68
	1-5	72	4,00	0,66
	6-10	70	3,97	0,63
	11-15	70	4,00	0,60
	16-20	51	3,96	0,67
	21 yıl ve üzeri	74	3,92	0,61
Örgütsel Dışlanma	1 yıldan az	43	1,47	0,72
	1-5	72	1,21	0,41
	6-10	70	1,39	0,62
	11-15	70	1,37	0,55
	16-20	51	1,41	0,62
	21 yıl ve üzeri	74	1,53	0,64

Kurumda çalışma süresine göre değişken ortalamaları Tablo 21’de verilmiştir. Bu ortalamaların istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşıp farklılaşmadığı ise bağımsız tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiş ve Tablo 22’de raporlanmıştır.

Tablo 22. Kurumda Çalışma Süresine Göre Değişken Ortalamalarındaki Değişim

		Kareler Toplamı	sd	Ortalama Karesi	F	p
Çalışan Rezilyans Kapasitesi	Gruplar arası	0,53	5,00	0,11	0,26	0,93
	Grup içi	152,25	374,00	0,41		
Örgütsel Dışlanma	Gruplar arası	152,78	379,00			
	Grup içi	4,08	5,00	0,82	2,34	0,04

Buna göre örgütsel dışlanma düzeyleri kurumda çalışma süresine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır ($p<0,05$). Ancak çalışan rezilyans kapasitesi düzeyleri kurumda çalışma süresine göre değişiklik göstermemiştir ($p>0,05$). Örgütsel dışlanma düzeylerinde hangi gruplar arasında farklılaşma olduğu post-hoc analizi ile incelenmiştir. 21 yıl ve üzerinde aynı kurumda çalışanların örgütsel dışlanma düzeyleri 1-5 yıl arası çalışanlara nazaran daha yüksektir.

6. SONUÇ

Rezilyans kapasitesi kavramı, direnç ve esnekliği ifade etmek için birçok bilim dalında kullanılan bir kavramdır. Genellikle afet, durgunluk, istikrarsızlık gibi risk ve kriz durumlarına odaklanan kavram gerek bireysel gerek örgütsel düzeyde karşılaşılan ya da karşılaşılabilecek olumsuzluklara karşı direnç göstermek açısından oldukça önemlidir. Çalışan rezilyans kapasitesi ise çalışanların iş yerinde yaşanabilecek olumsuz durumlara uyum sağlamak ve değişimi kendilerini geliştirmek için bir fırsat olarak algılamalarını sağlayan bir yapıdır. Rezilyans kapasitesi kavramı bu çalışmada bireysel düzeyde ele alınmış olup çalışan perspektifinden değerlendirilmiştir.

Örgütsel dışlanma, çalışanın işyerinde bir veya birden fazla çalışma arkadaşı tarafından görmezden gelindiği, yok sayıldığı ve karşılıklı etkileşimin asgari olduğu bir durumu ifade etmektedir. Örgüt verimliliğini ve

işleyişini olumsuz etkilemesi kaçınılmaz olan örgütsel dışlanma çalışanların karşılaşmak istemeyeceği ve çalışanın mağduriyetine sebep olacak bir tutumdur.

Kişilik, biyolojik, kültürel, çevresel birçok faktörün bir araya gelerek oluşturduğu ve kişinin hayata ilişkin algılarını belirleyen bir sitemdir. Literatürde üzerinde en çok durulan kavramlardan biri olan kişiliği tanımlamak ve sınıflandırmak için birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmada kişilik özellikleri sınıflandırması burçlar ve burçlara atfedilen kişilik özellikleri üzerinden incelenmiştir. Çalışanların rezilyans kapasiteleri, örgütsel dışlanma düzeyleri ve astrolojik kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla gerçekleştirilen alan araştırması ile Kırıkkale Üniversitesi'nde görev yapan 380 akademik ve idari personelden toplanan veriler analiz edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre çalışan rezilyans kapasitesi ile örgütsel dışlanma arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Çalışanların rezilyans kapasiteleri arttıkça örgütsel dışlanma düzeyleri azalmaktadır veya rezilyans kapasiteleri azaldıkça örgütsel dışlanma düzeyleri artmaktadır. Örgütsel dışlanma algısının çalışan için olumsuzluk içermesi ve rezilyans kapasitesinin zorluk ve olumsuzluklara karşı direnç geliştiren bir yapı olması nedeniyle iki değişken arasındaki ilişkinin zıt yönlü olması beklenen bir durumdur. Örgütsel dışlanma karşısında duyulan huzursuzluk ve mutsuzluk hissi çalışmanı birçok alanda olumsuz etkilemekte; sadece işyerinde değil özel hayatında da problemlere neden olabilmektedir. Ancak rezilyans kapasitesine sahip çalışanlar dışlanmanın yol açtığı sorunlarla daha kolay baş edebilmektedirler. Araştırma sonuçlarıyla da desteklenen bu görüş, rezilyans kapasitesinin önemine vurgu yapmakta ve işyerinde çalışanların rezilyans kapasitesinin geliştirilmesi gerektiğini göstermektedir.

Çalışan-ış uyumu bireysel bilgi ve becerinin daha aktif kullanılabilmesi açısından önemli olmakla birlikte çalışanın kişilik özellikleri bu uyumun temel belirleyicilerinden biridir. Örgüt içinde yapılacak eğitim faaliyetleriyle kısmen giderilebilecek uyum ihtiyacı aynı zamanda personel seçiminde de göz ardı edilmemelidir. Bu nedenle birçok insan kaynakları birimi işe alım sürecinde temel kriterlerle birlikte farklı şekillerde uygulanan kişilik analizlerinden faydalanmaktadır. Kişilik özelliklerinin her alanda olduğu gibi iş yaşamına etkisi de kaçınılmazdır. Bu kapsamda yapılan araştırmayla çalışan rezilyans kapasitesi ve örgütsel dışlanma düzeylerinin burçlara ve burç gruplarına göre farklılaşma durumu da incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre değişken düzeyleri astrolojik kişilik özelliklerine göre farklılaşmamaktadır. Divanoğlu ve Uslu (2018:4353), yaptıkları çalışma sonucunda astroloji ve bireysel özellikler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir sonuç elde edilebileceğini ifade ederken bu sonucun sadece örneklem üzerinden değerlendirilmesi gerektiğini ve demografik değişkenlerin sonucu etkileyebileceği ihtimalini de vurgulamışlardır.

Selvi (2011) çalışmasında astrolojik kişilik özellikleri ve örgütsel bağlılık ilişkisini incelemiş ve iki değişken arasında anlamlı ilişkiler tespit etmiştir. Akgeyik (2017:49-50) çalışan devamsızlığını etkileyen faktörleri incelediği çalışmada astrolojik kişilik özelliklerini demografik bir faktör olarak ele almış ve araştırma sonucunda, burçlar ve devamsızlık arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Bir başka çalışmada ise burçlar ve meslek yönelimi arasındaki ilişki analiz edilmiş ve iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir (Öz ve Yavuz, 2017:49). Görüldüğü gibi burçlara atfedilen kişilik özellikleri bazı çalışmalarda anlamlı farklar ortaya koyarken bazı çalışmalarda ise etkisiz kalmıştır. Bu durumda burçlar ve burçlara isnat edilen kişilik özelliklerinin bilimsel olarak doğrulanabilirliği tartışmalıdır.

Araştırmada çalışan rezilyans kapasitesi ve örgütsel dışlanma arasındaki ilişkinin astrolojik kişilik özelliklerine göre değişip değişmediği de incelenmiştir. Katılımcılar burçlar ve burçlarının bulunduğu element gruplarına göre sınıflandırılarak değişkenler arası ilişki analizleri tekrarlanmıştır. Elde edilen bulgulara göre astrolojik kişilik özelliklerine göre çalışan rezilyans kapasitesi ve örgütsel dışlanma arasındaki ilişkinin yönü değişmemiştir. Ancak oğlak burcuna mensup grupta ilişki düzeyi %60'lar seviyesine kadar çıkmıştır. Yay ve koç burcu gruplarında ise %45'ler civarını bulmuştur. Bu düzeyler genel ilişki düzeyleri ile karşılaştırıldıklarında daha yüksektir. Ateş, toprak ve hava burç grupları olarak yapılan sınıflandırmada da benzer şekilde anlamlı ve negatif ilişkiler bulunmuştur. Bu gruplar arasında hava grubunun ilişki düzeyleri yine genel ilişki düzeylerine nazaran yüksek olarak hesaplanmıştır.

Çalışan rezilyans kapasitesi ve örgütsel dışlanma düzeyleri cinsiyet, medeni durum, idari göreve sahip olma durumu, eğitim düzeyi ve toplam çalışma süreleri gibi demografik özellikler açısından da incelenmiş ve ilgili gruplarda bu düzeylerin benzer seviyelerde olduğu görülmüştür.

Yaşa göre örgütsel dışlanma düzeylerinin farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. 26-35 yaş grubunun örgütsel dışlanma düzeyleri, 36-45, 46-55 ile 56 ve üzeri yaş gruplarındakilere nazaran daha düşük olduğu görülmüştür. Bu durum yaş ilerledikçe örgütsel dışlanma düzeyinin yükseliş eğilimine işaret etmektedir. Çalışanların yaş

ilerledikçe dışlanma algılarının artması; daha az iş yapma istekleri, işyerinde yaşanan değişimlere ayak uyduramamaları gibi tutumların diğer çalışanlar tarafından kabul edilmemesinden kaynaklanabilir.

Tutar vd. (2018:191) yaptıkları çalışma sonucunda bir işyerinde sayıca az olan yaş grubunun dışlanmaya maruz kalma olasılığının daha fazla olduğunu ancak 51 yaş ve üzeri yaş grubunun azınlık olmasına rağmen bir farklılık oluşmadığını ifade etmişlerdir. Uysal (2019:323) ise benzer biçimde, örgütsel dışlanma ve yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığını belirtmiştir. Çalışan rezilyans kapasitesi düzeyleri ise yaşa göre farklılık göstermemiştir. Şirin ve Gümüşgil'in (2023:111) çalışması da bu sonucu destekler niteliktedir.

Kurumda çalışma süresine göre örgütsel dışlanma düzeylerinin farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. 21 yıl ve üzerinde aynı kurumda çalışanların örgütsel dışlanma düzeyleri 1-5 yıl arası çalışanlara nazaran daha yüksek olduğu görülmüştür. Yaş 94 grubunda olduğu gibi aynı kurumda çalışma süresi arttıkça örgütsel dışlanma düzeylerinde de bir artış eğilimi olduğu söylenebilir. Çalışan rezilyans kapasitesi düzeyleri ise aynı kurumda çalışma süresine göre farklılık göstermemiştir.

Ortaya çıkan bulgular çalışan rezilyans kapasitesinin örgütsel dışlanma algısını azalttığını ortaya koymuştur. Bu noktadan hareketle gelişen örgüt, gelişen toplum faktörüne dayanıklı çalışanların lokomotif etkisi yapacağı söylenebilir. Çünkü zihinsel ve psikolojik açıdan dayanıklı yani rezilyant bireylerin örgütlerde ve toplumda oluşturacağı değişim ve değişime uyum süreci oldukça önemlidir. Bu nitelikteki çalışanların iş hayatına kazandırılması ve gelişimlerinin desteklenmesi işyerinde dışlanma gibi olumsuz algıların azalmasına ve dolayısıyla verimliliğin artmasına, katma değeri yüksek beşeri sermaye ve nitelikli mal ve hizmet üretimine katkıda bulunacaktır. Bu nedenle çalışan işe alım süreçlerinde rezilyans kapasitesi kavramının göz ardı edilmemesi gerekmektedir. Ayrıca örgütte mevcut çalışanların da rezilyans kapasitesinin geliştirilmesine yönelik girişim ve destekler de rezilyant çalışanların sayıca artmasına sağlayarak örgüt ve toplumun fayda katsayısını olumlu etkileyecektir.

Araştırmanın belirli bir örneklem üzerinde, belirli bir zaman diliminde uygulanması ve çalışanların astrolojiye ilişkin tutumları sınırlamalara yol açmış olabilir. Astrolojik kişilik özellikleri, burçlara yönelik algı ve kuşak farklılıkları göz önünde bulundurularak farklı değişkenlerle farklı örneklem grupları üzerinde tekrar incelenebilir. Benzer şekilde rezilyans kapasitesi ve örgütsel dışlanma kavramları da farklı örgütsel değişken ve farklı örneklem gruplarıyla incelenebilir.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Makale yazım ve intihal/benzerlik açısından kontrol edilmiştir. Makale, “*en az iki dış hakem*” ve “*çift taraflı körleme*” yöntemi ile değerlendirilmiştir. Makalede kullanılan ölçek için yazar(lar) tarafından ölçeğin orjinal sahibinden izin alındığı beyan edilmiştir. Yazar(lar), dergiye imzalı “*Telif Devir Formu*” belgesi göndermişlerdir. Bu araştırmanın yapılması ile ilgili olarak Kırıkkale Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 18/10/2023 tarih ve 2023/10 sayılı “*Etik İzni Belgesi*” alınmıştır. / **This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. The article has been checked for spelling and plagiarism/similarity. The article was evaluated by "at least two external referees" and "double blinding" method. For the scale used in the article, it is declared by the authors that permission was obtained from the original owner of the scale. The author(s) sent a signed "Copyright Transfer Form" to the journal. Regarding the conduct of this research, an "Ethics Permission Certificate" dated 18/10/2023 and numbered 2023/10 was received from Kırıkkale University Social and Humanities Research Ethics Committee.**

YAZAR KATKILARI / AUTHORS' CONTRIBUTIONS:

Kavramsallaştırma, orijinal taslak yazma, düzenleme – **Y1 ve Y2**, veri toplama, metodoloji, resmi analiz – **Y1 ve Y2**, Nihai Onay ve Sorumluluk – **Y1 ve Y2**. / **Conceptualization, writing-original draft, editing – Y1 and Y2, data collection, methodology, formal analysis – Y1 and Y2, Final Approval and Accountability – Y1 and Y2.**

KAYNAKÇA

- ABDİOĞLU, Hasan, KILIÇ, Recep ve ÇALIŞ, Nevzat (2015), “Öğrencilerin Ders Başarısı Üzerinde Kişilik Özelliklerinin Etkisi: Üniversite Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma”, **Sosyal Bilimler Dergisi**, S.3(1), ss.83-109.
- AKAR, Mahbube (2015), “Cerrahi Tekniklerin Resimsel Anlatımı”, **Art-Sanat Dergisi**, S.3, ss.15-45.
- AKGEYİK, Tekin (2017), “Çalışan Devamsızlığını Etkileyen Faktörler (Tekstil Çalışanları Üzerine Bir Araştırma)”, **Journal of Social Policy Conferences**, S.72(1), ss.35-54.
- ALEXANDER, Devid E. (2013), “Resilience and Disaster Risk Reduction: An Etymological Journey”, **Natural Hazards and Earth System Sciences**, S.13(11), ss.2707-2716.
- ALLPORT, Gordon W. (1937), **Personality: A Psychological İnterpretation**, Henry Holt Company Publisher, New York (US).
- ANNARELLI, Alessandro ve NONINO, Fabio (2016), “Strategic and Operational Management of Organizational Resilience: Current State of Research and Future Directions”, **Omega**, S.62, Ss.1-18.
- APLIN-HOUTZ, Matthew J., SANDERS, Mark ve LANE, Emily K. (2023), “A Policy of Potential Problems: The Buffering Effects of the Perceptions of Pay Secrecy and Cynicism on Workplace Ostracism”, **Employee Responsibilities and Rights Journal**, S.35(4), ss.493-518.
- AQUINO, Karl ve LAMERTZ, Kai (2004), “A Relational Model of Workplace Victimization: Social Roles and Patterns of Victimization in Dyadic Relationships”, **Journal of Applied Psychology**, S.89(6), ss.1023-1034.
- ASHFORTH, Blake E., KREINER, Glen E. ve FUGATE, Mel (2000), “All in a Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions”, **Academy of Management Review**, S.25(3), ss.472-491.
- ASIMGİL, Sevim (2005), **Doğu Kaynaklarının Bakış Açısıyla Burçlar Nedir**, Timaş Yayınları, İstanbul, 12.Baskı.
- AYDIN, Nilüfer, FISCHER, Peter ve FREY, Dieter (2010), “Turning to God in the Face of Ostracism: Effects of Social Exclusion on Religiousness”, **Personality and Social Psychology Bulletin**, S.36(6), ss.742-753.
- AYDOĞAN, Hatice A. (2022), “Yunus Emre'nin Şiirlerinde Vahdet-i Vücûd İnanıcı Bağlamında Evren, Yeryüzü ve İnsan İlişkisi”, **Aydın Türklük Bilgisi**, S.8(1), ss.35-52.
- BASTIAN, Brock ve HASLAM, Nick (2010), “Excluded from Humanity: The Dehumanizing Effects of Social Ostracism”, **Journal of Experimental Social Psychology**, S.46(1), ss.107-113.
- BAUMEISTER, Roy F., WOTMAN, Sara R. ve STILLWELL, Arlene M. (1993), “Unrequited Love: On Heartbreak, Anger, Guilt, Scriptlessness, and Humiliation”, **Journal of Personality and Social Psychology**, S.64(3), ss.377-394.
- BEAUVAIS, Fred ve OETTING, Eugene R. (2002), “Drug Use, Resilience, and the Myth of the Golden Child”, **Resilience and Development: Positive Life Adaptations** (Eds. Meyer D. Glantz, Jeannette L. Johnson), Springer Publisher, Boston (US), ss.101-107.
- BENARD, Bonnie (1991), **Fostering Resiliency in Kids: Protective Factors in the Family, School and Community**, Northwest Regional Educational Laboratory Publisher, Portland (OR).
- BHAMRA, Ran, DANI, Samir ve BURNARD, Kevin (2011), “Resilience: The Concept, a Literature Review and Future Directions”, **International Journal of Production Research**, S.49(18), ss.5375-5393.
- BRODKIN, Adele ve COLEMAN, Michel (1996), “What Makes a Child Resilient”, **Instructor**, S.105(8), ss.28-29.
- BUTLER, Lisa D., MORLAND, Leslie A. ve LESKIN, Gregory A. (2007), “Psychological Resilience in the Face of Terrorism”, **Psychology of Terrorism** (Eds. Bruce Bongar, Lisa M. Brown, Larry E. Beutler, James N. Breckenridge, Philip G. Zimbardo), Oxford University Press, Oxford (UK), ss.400-417.

- CAMPBELL-SILLS, Laura ve STEIN, Murray B. (2007), “*Psychometric Analysis and Refinement of the Connor–Davidson Resilience Scale (CD-RISC): Validation of a 10-Item Measure of Resilience*”, **Journal of Traumatic Stress: Official Publication of the International Society for Traumatic Stress Studies**, S.20(6), ss.1019-1028.
- CASE, Trevor I. ve WILLIAMS, Kipling D. (2004), “*Ostracism: A Metaphor for Death*”, **Handbook of Experimental Existential Psychology** (Ed. Jeff Greenberg, Sander L. Koole, Tom Pyszczynski), The Guilford Press, New York (US), ss.336–351.
- CLARK, Terry (1990), “*International Marketing and National Character: A Review and Proposal for An Integrative Theory*”, **Journal of Marketing**, S.54(4), ss.66-79.
- COUTU, Diane L. (2002), “*How Resilience Works*”, **Harvard Business Review**, S.80(5), ss.46-56.
- ÇALIŞKAN, Abdullah ve PEKKAN, Nazmiye Ü. (2020), “*Örgütsel Dışlanma: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması*”, **Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, S.6(1), ss.51-60.
- ÇETİN, Nesrin G. ve BECEREN, Ertan (2007), “*Lider Kişilik: Gandhi*”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.5, ss.111-132.
- DAVIES, Jonathan S. (2005), “*The Social Exclusion Debate: Strategies, Controversies and Dilemmas*”, **Policy Studies**, S.26(1), ss.3-27.
- DI NATALE, Anna, METZLER, Hannah, FRAXANET, Emma, AROYEHUN, Segun, LASSER, Jana, HERDERICH, Alina, SHETTY, Apeksha, LUHRING, Julia ve GARCIA, David (2022), “*Is it Written in the Stars? Studying Zodiac Signs and Horoscopes as Cultural Phenomena*”, **OSF Home Kurumsal Web Sayfası** (E-Makale), 26 Aralık 2022, ss.(1-22), <https://dgarcia.eu/css-lab-holiday-paper-series/> (Erişim Tarihi: 08.03.2022).
- DİVANOĞLU, Sevilay ve USLU, Tuba (2018), “*Kişilik Özelliklerinin Oluşumunda Astrolojinin Önemi*”, **International Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)**, S.5(30), ss.4340-4356.
- DUBOIS, David, RUCKER, Derek D. ve GALINSKY, Adam D. (2015), “*Social Class, Power, and Selfishness: When and Why Upper and Lower Class Individuals Behave Unethically*”, **Journal of Personality and Social Psychology**, S.108(3), ss.436-449.
- EDWARD, Karen L. ve WARELOW, Philip (2005), “*Resilience: When Coping is Emotionally Intelligent*”, **Journal of the American Psychiatric Nurses Association**, S.11(2), ss.101-102.
- EGELAND, Byron, CARLSON, Elizabeth ve SROUFE, Alan L. (1993), “*Resilience as Process*”, **Development and Psychopathology**, S.5(4), ss.517-528.
- FERGUS, Stevenson ve ZIMMERMAN, Marc A. (2005), “*Adolescent Resilience: A Framework for Understanding Healthy Development in the Face of Risk*”, **Annual Review of Public Health**, S.26, ss.399-419.
- FERRIS, D. Lance, CHEN, Meng ve LIM, Sandy (2017), “*Comparing and Contrasting Workplace Ostracism and Incivility*”, **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, S.4, ss.315-338.
- FERRIS, Lance D., BROWN, Douglas J., BERRY, Joseph W. ve LIAN, Huiwen (2008), “*The Development and Validation of the Workplace Ostracism Scale*”, **Journal of Applied Psychology**, S.93(6), ss.1348-1366.
- FREEMAN, Steven F., HIRSCHHORN, Larry ve MALTZ, Marc David (2004), “*Organization Resilience and Moral Purpose: Sandler O'Neill and Partners in the Aftermath of 9/11/01*”, **National Academy of Management Meetings**, S.2003(1), ss.17-26.
- FUZEAU BRAESCH, Suzel (1995), **Astroloji** (Çev. Meltem Cansever, Okşan Taşkent), İletişim Yayınları, İstanbul, 2.Baskı.
- GLASSER, William (1986), **Control Theory in The Classroom**, Perennial Library/Harper & Row Publishers, New York (US).

- GOLODNAYA, Vera N. ve OLYANICH, Andrey V. (2018), “*People as Zodiac Signs-Astrological Code of a Person's Identity*”, **Вопросы когнитивной лингвистики**, S.2, ss.121-125.
- GREEFF, Abraham P. ve RITMAN, Ilona N. (2005), “*Individual Characteristics Associated with Resilience in Single-Parent Families*”, **Psychological Reports**, S.96(1), ss.36-42.
- GREENBAUM, Dorian Gieseler (2020), “*The Hellenistic Horoscope*”, **Hellenistic Astronomy: The Science in its Contexts** (Eds. Alan C. Bowen, Francesca Rochberg), Brill Publisher, Leiden, ss.443-471.
- GREENBERG, Jeff, SIMON, Linda, PYSZCZYNSKI, Tom, SOLOMON, Sheldon ve CHATEL, Dan (1992), “*Terror Management and Tolerance: Does Mortality Salience Always Intensify Negative Reactions to Others Who Threaten One's Worldview?*”, **Journal of Personality and Social Psychology**, S.63(2), ss.212-220.
- GÜL, Nihat, KAZMİ, Fahana, SALİM, Sunbal ve AMAR, Shireen (2016), “*Role of Mass Media in Personality Development of New Generation Females*”, **Science International (Lahore)**, S.28(2), ss.1617-1619.
- HAMEL, Gary ve VALIKANGAS, Lisa (2004), “*The Quest for Resilience*”, **Revista de la Facultad de Derecho**, S.62, ss.355-358.
- HITLAN, Robert T., CLIFFTON, Rebecca J. ve DESOTO, Catherine M. (2006), “*Perceived Exclusion in the Workplace: The Moderating Effects of Gender on Work-Related Attitudes and Psychological Health*”, **North American Journal of Psychology**, S.8(2), ss.217-236.
- HILLMANN, Julia ve GUENTHER, Edeltraud (2021), “*Organizational Resilience: A Valuable Construct for Management Research?*”, **International Journal of Management Reviews**, S.23(1), ss.7-44.
- HITLAN, Robert T. ve NOEL, Jennifer (2009), “*The Influence of Workplace Exclusion and Personality on Counterproductive Work Behaviours: An Interactionist Perspective*”, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, S.18(4), ss.477-502.
- HOLLING, Crawford S. (1973), “*Resilience and Stability of Ecological Systems*”, **Annual Review of Ecology and Systematics**, S.4(1), ss.1-23.
- HORAN, Sean M. ve CHORY, Rebecca M. (2011), “*Understanding Work/Life Blending: Credibility Implications for Those Who Date at Work*”, **Communication Studies**, S.62(5), ss.563-580.
- HORNE III, John F. (1997), “*The Coming Age of Organizational Resilience*”, **Business Forum**, S.22(2-3), ss.24-28.
- HORNE III, John F. ve ORR, John E. (1997), “*Assessing Behaviors That Create Resilient Organizations*”, **Employment Relations Today**, S.24(4), ss.29-39.
- HOSSEINI, Aboalhassan, GHORBANI PAJI, Aghil ve AKBARI, Amir (2019), “*The Effect of Workplace Ostracism on Workplace Behaviors with the Mediating Role of Organization-Based Self-Esteem and the Moderating Role of Perceived Organizational Justice*”, **Organizational Culture Management**, S.17(4), ss.569-586.
- HOWARD, Sue ve JOHNSON, Bruce (2004), “*Resilient Teachers: Resisting Stress and Burnout*”, **Social Psychology of Education**, S.7(4), ss.399-420.
- JONES, Eric E. ve KELLY, Janice R. (2010), “*“Why am I Out of the Loop?” Attributions Influence Responses to Information Exclusion*”, **Personality and Social Psychology Bulletin**, S.36(9), ss.1186-1201.
- KANTUR, Deniz ve SAY, I. Arzu (2015), “*Measuring Organizational Resilience: A Scale Development*”, **Journal of Business Economics and Finance**, S.4(3), ss.456-472.
- KARAIKMAK, Özlem (2006), “*Psikolojik Sağlık, Risk Faktörleri ve Koruyucu Faktörler*”, **Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal**, S.3(26), ss.129-142.
- KAVİ, Ersin ve KARAKALE, Berna (2018), “*Çalışan Psikolojisi Açısından Psikolojik Dayanıklılık*”, **Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, S.7(17), ss.55-77.
- KAYA, Feridun ve ODACI, Hatice (2021), “*Connor-Davidson Psikolojik Sağlık Ölçeği Kısa Formu: Türkçe'ye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması*”, **HAYEF: Journal of Education**, S.18(1), ss.38-54.

- KHATIBI, Mina ve KHORMAEI, Farhad (2016), “*Biological Basis of Personality: A Brief Review*”, **Journal of Life Science and Biomedicine**, S.6(2), ss.33-36.
- KIRBY, Laura D. ve FRASER, Mark W. (1997), “*Risk and Resilience in Childhood*”, **Risk and Resilience in Childhood: An Ecological Perspective**, National Association of Social Workers Press, Washington DC (US), ss.10-66.
- KUNTZ, Joana R., NÄSWALL, Katharina ve MALINEN, Sanna (2016), “*Resilient Employees in Resilient Organizations: Flourishing Beyond Adversity*”, **Industrial and Organizational Psychology**, S.9(2), ss.456-462.
- LEARY, Mark R. ve BAUMEISTER, Roy F. (1995), “*The Need to Belong*”, **Psychological Bulletin**, S.117(3), ss.497-529.
- LEARY, Mark R. ve BAUMEISTER, Roy F. (2000), “*The Nature and Function of Self-Esteem: Sociometer Theory*”, **Advances in Experimental Social Psychology**, S.32, ss.1-62.
- LENGNICK-HALL, Cynthia A. ve BECK, Tommy E. (2005), “*Adaptive Fit Versus Robust Transformation: How Organizations Respond to Environmental Change*”, **Journal of Management**, S.31(5), ss.738-757.
- LEUNG, Alicia S., WU, Long Z., CHEN, Yui Y. ve YOUNG, Michael N. (2011), “*The Impact of Workplace Ostracism in Service Organizations*”, **International Journal of Hospitality Management**, S.30(4), ss.836-844.
- LUO, Shunjun, HUANG, Yu-Huang, LEE, Chiou-Yann ve CAI, Yuni (2023), “*Workplace Exclusion Impacts on Knowledge-Sharing Via Moderation of Digital Media and Organizational Culture*”, **SAGE Open**, S.13(2), ss.(21582440231165944).
- MASLOW, Abraham (1968), “*Some Educational Implications of the Humanistic Psychologies*”, **Harvard Educational Review**, S.38(4), ss.685-696.
- MASTEN, Ann S. ve REED, Marie-Gabrielle J. (2002), “*Resilience in Development*”, **Handbook of Positive Psychology** (Ed. Charles R. Snyder, Shane J. Lopez), Oxford University Press, New York (US), 2nd Edition, ss.117-131.
- MASTEN, Ann S., BEST, Karin M. ve GARMEZY, Norman (1990), “*Resilience and Development: Contributions from the Study of Children Who Overcome Adversity*”, **Development and Psychopathology**, S.2(4), ss.425-444.
- McCOY, Jackie ve ELWOOD, Alan (2009), “*Human Factors in Organisational Resilience: Implications of Breaking the Psychological Contract*”, **Journal of Business Continuity & Emergency Planning**, S.3(4), ss.368-375.
- MILLER, Suzanne M. (1979), “*Controllability and Human Stress: Method, Evidence and Theory*”, **Behaviour Research and Therapy**, S.17(4), ss.287-304.
- MITCHELL, Vincent W. (1995), “*Using Astrology in Market Segmentation*”, **Management Decision**, S.33(1), ss.48-57.
- MITCHELL, Vincent W. ve TATE, Elizabeth (1998), “*Do Consumers’ Star Signs Influence What They Buy?*”, **Marketing Intelligence & Planning**, S.16(4), ss.249-259.
- NÄSWALL, Katharina, MALINEN, Sanna, KUNTZ, Joana ve HODLIFFE, Morgana (2019), “*Employee Resilience: Development and Validation of a Measure*”, **Journal of Managerial Psychology**, S.34(5), ss.353-367.
- OuwERKERK, Jaap W., KERR, Norbert L., GALLUCCI, Marcello ve VAN LANGE, Paul A. (2013), “*Avoiding the Social Death Penalty: Ostracism and Cooperation in Social Dilemmas*”, **The Social Outcast** (Eds. Kipling D. Williams, Joseph P. Forgas, William von Hippel), Psychology Press, New York (US), ss.321-332).
- ÖZ, Yaşar ve YAVUZ, Hasan (2017), “*Muhasebe Mesleğine Yönelimde Kişiliğin Önemi: Meslek Yüksek Okulu Öğrencileri Üzerinde Bir Uygulama*”, **Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi**, S.1(1), ss.36-53.
- ÖZBİLGİN, İzzet G. (2012), “*Risk ve Risk Çeşitleri*”, **Bilişim Dergisi**, S.7, ss.86-93.

- PATERSON, Chris, TYLER, Claire ve LEXMOND, Jen (2014), “*Character and Resilience Manifesto*”, **The All-Party Parliamentary Group (APPG) on Social Mobility** (E-Article), <http://www.centreforum.org/assets/pubs/character-andresilience.pdf> (Erişim Tarihi: 08.03.2024).
- PRINSTEIN, Mitchell J. ve AIKINS, Julie W. (2004), “*Cognitive Moderators of the Longitudinal Association between Peer Rejection and Adolescent Depressive Symptoms*”, **Journal of Abnormal Child Psychology**, S.32, ss.147-158.
- RIOLLI, Laura ve SAVICKI, Victor (2003), “*Information System Organizational Resilience*”, **Omega**, S.31(3), ss.227-233.
- RIVA, Paolo, WILLIAMS, Kipling D., TORSTRICK, Alex M. ve MONTALI, Lorenzo (2014), “*Orders to Shoot (A Camera): Effects of Ostracism on Obedience*”, **The Journal of Social Psychology**, S.154(3), ss.208-216.
- RYAN, Richard M. ve DECI, Edward L. (2001), “*On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being*”, **Annual Review of Psychology**, S.52(1), ss.141-166.
- SAUCIER, Gerard ve GOLDBERG, Lewis R. (2006), “*Personnalité, Caractère Et Tempérament: La Structure Translinguistique Des Traits*”, **Psychologie Française**, S.51(3), ss.265-284.
- SCOTT, Kristin D. (2007), “*The Development and Test of an Exchange-Based Model of Interpersonal Workplace Exclusion*”, **PhD Thesis**, The Graduate School University of Kentucky, Lexington (US).
- SELVİ, Canan (2011), “*Astrolojik Kişilik ve Örgütsel Bağımlılık Üzerindeki Etkileri*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- SHELDON, Kennon M., ELLIOT, Andrew J., KIM, Youngmee ve KASSER, Tim (2001), “*What is Satisfying About Satisfying Events? Testing 10 Candidate Psychological Needs*”, **Journal of Personality and Social Psychology**, S.80(2), ss.325-339.
- SHIN, Jiseon, TAYLOR, Susan M. ve SEO, Myeong-Gu (2012), “*Resources for Change: The Relationships of Organizational Inducements and Psychological Resilience to Employees' Attitudes and Behaviors toward Organizational Change*”, **Academy of Management Journal**, S.55(3), ss.727-748.
- SOMMER, Kristin L., WILLIAMS, Kipling D., CIAROCCO, Natalie J. ve BAUMEISTER, Roy F. (2001), “*When Silence Speaks Louder Than Words: Explorations into the Intrapsychic and Interpersonal Consequences of Social Ostracism*”, **Basic and Applied Social Psychology**, S.23(4), ss.225-243.
- SUN, Jing, BUYS, Nicholas, WANG, Xinchao ve MCAULEY, Andrew (2011), “*Using the Concept of Resilience to Explain Entrepreneurial Success in China*”, **International Journal of Management and Enterprise Development**, S.11(2-4), ss.182-202.
- ŞİRİN, Ercan ve GÜMÜŞGÜL, Osman (2018), “*Kütahya Amatör Spor Kulüpleri Başkanlarında Çok Yönlü Liderlik Yönelimi ve Bireysel Düzeyde Organizasyonel Rezilyans Kapasitesinin İncelenmesi*”, **International Journal of Sport Exercise and Training Sciences**, S.9(4), ss.108-116.
- TARIQ, Khan H. ve AMIR, Gülzar (2019), “*Relationship between Workplace Ostracism and Organizational Cynicism: Proposing a Research Model*”, **International Transaction Journal of Engineering, Management, & Applied Sciences & Technologies**, S.10(17), ss.1-17.
- THOMPSON, Suzanne C. ve SCHLEHOFER, Michèle M. (2008), “*The Many Sides of Control Motivation: Motives for High, Low, and Illusory Control*”, **Handbook of Motivation Science** (Ed. James Y. Shah, Wendi L. Gardner), The Guilford Press, New York (US), ss.41-56.
- THORNDIKE, Lynn (1955), “*The True Place of Astrology in the History of Science*”, **Isis**, S.46(3), ss.273-278.
- TONKIN, Karen, MALINEN, Sanna, NÄSWALL, Katharina ve KUNTZ, Joana C. (2018), “*Building Employee Resilience through Wellbeing in Organizations*”, **Human Resource Development Quarterly**, S.29(2), ss.107-124.
- TRIANDIS, Harry C. ve SUH, Eunkook M. (2002), “*Cultural Influences on Personality*”, **Annual Review of Psychology**, S.53(1), ss.133-160.
- TUSAIE, Kathleen ve DYER, Janyce (2004), “*Resilience: A Historical Review of the Construct*”, **Holistic Nursing Practice**, S.18(1), ss.3-10.

- TUTAR, Hasan, BAŞPINAR, Nuran O. ve GÜLER, Sevilay (2021), “*Örgütsel Dışlanmanın Öncülleri ve Sonuçları Üzerine Fenomenolojik Bir İnceleme*”, **Journal of Qualitative Research in Education**, S.28, ss.331-349.
- TÜMLÜ, Gamze Ü. ve RECEPOĞLU, Ergün (2013), “*Üniversite Akademik Personelinin Psikolojik Dayanıklılık ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki*”, **Yükseköğretim ve Bilim Dergisi**, S.3, ss.205-213.
- TWENGE, Jean M., CATANESE, Kathleen R. ve BAUMEISTER, Roy F. (2003), “*Social Exclusion and the Deconstructed State: Time Perception, Meaninglessness, Lethargy, Lack of Emotion, and Self-Awareness*”, **Journal of Personality and Social Psychology**, S.85(3), ss.409-423.
- UYSAL, Hasan Tezcan, (2019), “*Örgütsel Dışlanmanın Çalışanlarda Sinizm Gelişimine Etkisi*”, **Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.7(1), ss.319-326.
- VAN VUGT, Mark, JEPSON, Sarah F., HART, Claire M. ve DE CREMER, David (2004), “*Autocratic Leadership in Social Dilemmas: A Threat to Group Stability*”, **Journal of Experimental Social Psychology**, S.40(1), ss.1-13.
- VOGUS, Timothy J. ve SUTCLIFFE, Kathleen M. (2007), “*Organizational Resilience: Towards a Theory and Research Agenda*”, **IEEE International Conference on Systems, Man and Cybernetics**, 7-10 Ekim 2007 – Montreal (Canada), IEEE Publisher, New York (US), ss.3418-3422.
- WEICK, Karl E. (1993), “*The Collapse of Sensemaking in Organizations: The Mann Gulch Disaster*”, **Administrative Science Quarterly**, S.38, ss.628-652.
- WERNER, Emmy E. (2000), “*Protective Factors and Individual Resilience*”, **Handbook of Early Childhood Intervention**, S.2, ss.115-132.
- WILLIAMS, Kipling D. (2007), “*Ostracism*”, **Annual Reviews Psychology**, S.58, ss.425-452.
- WILLIAMS, Kipling D. ve NIDA, Steve A. (2011), “*Ostracism: Consequences and Coping*”, **Current Directions in Psychological Science**, S.20(2), ss.71-75.
- WILLIAMS, Kipling D., CHEUNG, Christopher K. ve CHOI, Wilma (2000), “*Cyberostracism: Effects of Being Ignored Over the Internet*”, **Journal of Personality and Social Psychology**, S.79(5), ss.748-762.
- WILLIAMS, Kipling D., GOVAN, Cassandra L., CROKER, Vanessa, TYNAN, Daniel, CRUICKSHANK, Maggie ve LAM, Albert (2002), “*Investigations into Differences between Social and Cyberostracism*”, **Group Dynamics: Theory, Research, and Practice**, S.6(1), ss.65-77.
- WU, Gang, FEDER, Adriana, COHEN, Hagit, KIM, Joanna J., CALDERON, Saul, CHARNEY, Dennis S. ve MATHÉ, Aleksander A. (2013), “*Understanding Resilience*”, **Frontiers in Behavioral Neuroscience**, S.7(10), ss.1-15.
- YAZICIOĞLU, Yahşi ve ERDOĞAN, Samiye (2004), **SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, Detay Yayıncılık, Ankara.
- YILDIRIMALP, Sinem (2014), “*Sosyal Dışlanma ve Avrupa Birliği Yaklaşımı*”, **Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, S.2(2), ss.91-108.
- YOLDAŞ, Adnan, KILIÇ, Burhan ve KARAMAN, Mesut (2020), “*Örgütsel Dışlanmanın İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi*”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi**, S.23(2), ss.479-496.
- ZHANG, Ran, YE, Chao ve FERREIRA-MEYERS, Karen (2017), “*Linking Workplace Ostracism to Interpersonal Citizenship Behavior: A Moderated Mediation Model of Work-to-Family Conflict and Rumination*”, **International Journal of Stress Management**, S.24(3), ss.293-320.
- ZHAO, Hongdan, PENG, Zhenglong ve SHEARD, Geoff (2013), “*Workplace Ostracism and Hospitality Employees' Counterproductive Work Behaviors: The Joint Moderating Effects of Proactive Personality and Political Skill*”, **International Journal of Hospitality Management**, S.33, ss.219-227.
- ZHU, Hong, LYU, Yijing, DENG, Xin Cai ve YE, Yijiao (2017), “*Workplace Ostracism and Proactive Customer Service Performance: A Conservation of Resources Perspective*”, **International Journal of Hospitality Management**, S.64, ss.62-72.