

## Öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma Düzeyi<sup>1</sup>

### The Organizational Ostracism Level of Teachers (Tekirdağ Sample)

Huriye DÖNMEZ<sup>2</sup>, Yar Ali METE<sup>3</sup>

**Öz:** Bu çalışmanın amacı her düzey ve kademede görev yapan öğretmenlerin örgütsel dışlanma düzeyini ölçmektir. Bu araştırma tarama modelinde tasarlanmıştır. Araştırmanın evrenini 2017-2018 eğitim öğretim yılında Tekirdağ'da görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Oransız eleman örneklemeyle 600 öğretmene ulaşılmıştır. Araştırmada örgütsel dışlanmanın cinsiyet, medeni durum, yaş, kurumdaki konum, eğitim durumu ve kurumdaki çalışma yılına göre farklılaşıp farklılaşmadığı çalışmanın alt problemlerini oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Örgütsel Dışlanma ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS programıyla analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda 2017-2018 eğitim öğretim yılında Tekirdağ'da görev yapan öğretmenlerin örgütsel dışlanma düzeylerinin düşük olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel dışlanma düzeyine bakıldığında medeni durum haricindeki diğer özellikler açısından herhangi bir farklılık bulunmamıştır. Katılımcıların cinsiyetine, yaşına, eğitim durumuna, kurumdaki konumuna ve kurumdaki çalışma süresine göre örgütsel dışlanma düzeyi farklılaşmamaktadır. Yapılan çalışma sonucunda sadece medeni duruma göre örgütsel dışlanma düzeyi farklılaşmaktadır. Bu farklılaşmada ise bekar katılımcıların evli katılımcılara göre örgütsel dışlanma düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

**Anahtar sözcükler:** Dışlanma, örgüt, örgütsel dışlanma, öğretmen

**Abstract:** In this study is to measure the level of organizational ostracism of teachers working in Tekirdag. The universe of the research is composed of teachers working in Tekirdag in academic year of 2017-2018. In the study, subordinate problems of studying whether or not organizational ostracism differed according to gender, marital status, age, institutional position, education status and working duration of the institution. As a result of the research, it was found that the levels of organizational ostracism of teachers working in Tekirdag were found to be low. The levels of organizational ostracism do not vary according to the gender, age, education status, position of the institution and duration of work in the institution. The level of organizational ostracism varies according to marital status as a result of the work done. In this differentiation, it is seen that the level of organizational ostracism of single participants is higher than married participants.

**Key Words:** Ostracism, organization, organizational ostracism, teacher

## EXTENDED ABSTRACT

### Introduction

In this study, it was aimed to determine the levels of organizational ostracism of teachers in the province of Tekirdag in 2017-2018 academic year and determine whether there is a relationship between the levels of ostracism and demographic characteristics of teachers in the province of Tekirdag. In the scope of this general objective, the research sought to answer the following questions.

1. What is the organizational ostracism level of teachers working in Tekirdağ?
2. Are the levels of organizational ostracism of participants differentiated by gender?
3. Does the organizational ostracism level of the participants differ according to the marital status?
4. Are the organizational ostracism levels of the participants differentiated according to the position in the institution?

<sup>1</sup> Bu makale Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü "Tekirdağ'da Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma Düzeyi" adlı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

<sup>2</sup> Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, huriyedonmez1990@gmail.com, ORCID: 0000-0001-9969-8653

<sup>3</sup> Dr. Öğr Üyesi, Trakya Üniversitesi, yaralimete@trakya.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5469-1829

5. Are the organizational ostracism levels of the participants differentiated by age?
6. Are the organizational ostracism levels of the participants differentiated according to the educational status?
7. Are the organizational ostracism levels of the participants differentiated according to the duration of work in the workplace?

## Method

This research is designed in the scanning model. The scan is a research model aimed at identifying a situation in the past or in the present as it exists. The universe of the research is the teachers working in the teaching staff of 2017-28 education in Tekirdağ. There are 10,735 teachers working in Tekirdag province. 600 of the questionnaires were evaluated.

The purpose of the study is to determine the organizational ostracism levels of teachers, Ferris et al. the 13-item one dimensional "organizational ostracism" scale was developed by the company. This scale was translated into Turkish by Keklik, Saygın and Kara (2013) to determine the organizational exclusion levels of teachers.

Demographic information is included in the first part of the scale. The second part includes the items of the organizational ostracism scale. Ostracism the scale of organizational expressions in the options of Never (1), rarely (2) Sometimes (3) often (4) and most of the time (5) is classified. Participants were asked to select the appropriate options from the expressions on the scale.

The reliability of the organizational ostracism scale used in the study was used in the analysis of Cronbach Alpha coefficient and factor analysis in structural validity analysis. The data obtained for the research were analyzed by SPSS (Statistical Package for Social Sciences). Reliability and validity tests were applied for organizational ostracism scale. For sub-problems, the results of the normal test are stated First. To determine whether the normal distribution was normal, The Chi-Square and chi-square values were checked for Kolmogorov-Smirnov test results. Mann Whitney and Kruskal Wallis tests were performed and interpreted in accordance with normality test results.

## Result and Discussion

When we look at the organizational ostracism scale, it was found that the average of the respondents ' responses was 1.437 standard deviation 0.507. When we examine the findings of teachers working in Tekirdağ for organizational ostracism, it is observed that the average values of the arithmetic mean are low (1,437) and the standard deviation values are lower than (507) 1. According to these findings, teachers can be said to have a low level of organizational ostracism. In general, when the level of organizational ostracism of the participants was examined, there was no difference in the other characteristics of the participants except for the marital status.

When we evaluate the sub-objectives of the study individually, there was no significant difference between the gender and organizational ostracism levels of teachers. The same result has been achieved in many studies. In the study conducted by Kılıc (2018) on bank employees, there was no significant difference between gender and organizational ostracism. In his study on hotel employees, the perceptions of employees regarding organizational ostracism do not differ according to gender. This result was similar to that of Kumral's (2017) study on nurses with health personnel. There are also studies that differ significantly between sex and ostracism levels

In this study, a significant difference was found when the level of organizational ostracism was examined according to the marital status of the participants. It was observed that the average of the responses of the single participants to questions of organizational ostracism was higher than the married participants. In contrast to the results of this study, there was no difference between organizational ostracism and marital status in other studies. Workers 'perceptions of ostracism in the Kosar (2014), Karacaoğlu and Yumuk (2014), Yarmacı (2018) and Kılıc (2018) studies did not differ from the participants' marital status. Although the marital status of other occupational groups does not affect the level of ostracism, the marital status of teachers affects the communication within the organization and the level of ostracism.

In this study, there was no significant difference in the level of organizational ostracism according to the positions of the participants in the institution. Organizational ostracism levels of

teachers and managers did not differ. In the study conducted by Kosar (2014), there was no significant difference between the task of the participants and organizational ostracism. The position of the persons involved in the organization did not affect the level of ostracism. This result shows that the presence of sub-parent relationships in organizations or different position relationships do not prevent people from communicating.

In this study, there was no significant difference in organizational ostracism compared to the age group of the participants. Organizational ostracism levels of participants according to their age are not different. The same result was obtained in the study conducted by Kosar (2014) and in the study conducted by Yarmacı (2018). There are also studies in which age affects perceptions of organizational ostracism. In the organizational ostracism study conducted by Karacaoğlu and Yumuk (2014) for hotel enterprises, it was determined that there was a difference between age groups and that workers under 20 years and under had a more organizational ostracism perception. Kılıç (2018) study conducted by the organizational level of ostracism was higher for aged 60 and over according to the age variable, it was found that, on average, no significant differences were found between the variables of organizational age, the level of ostracism.

Organizational ostracism level did not differ according to educational status. There are studies in the literature that show that there is no difference between organizational ostracism and levels of Education (Yarmacı, 2018; Kılıç, 2018; Kosar, 2014; Kumral, 2017). In addition, there are studies that identify significant differences between organizational ostracism and educational levels in tourism enterprises (Karacaoğlu & Yumuk, 2014).

The working time of the persons involved in the organization does not affect the ostracism levels of the persons. A new participant did not feel excluded, contrary to expectations. Similar results were obtained in the literature on different professions and fields of study (Partridge et al. 2013; Karacaoğlu & Yumuk, 2014; Kosar, 2014; Yarmacı, 2018; Kılıç, 2018).

## GİRİŞ

Dışlanma, insan yaşamının bir parçası olup bireylerin yaşayabileceği yaygın bir olaydır (O'Reilly, Robinson, Berdahl & Banki, 2015). Dışlanma bir ortama girildiğinde sessiz kalınması veya göz temasından kaçınılması gibi farklı şekillerde ortaya çıkabilir (Ferris, Brown, Berry & Lian, 2008). Sosyal dışlanma, örgütlerde var olan yaygın bir olgudur (MacDonald & Leary, 2005).

Dışlanma, çalışma grupları ve organizasyonları ile kişilerin aidiyet ve tanıma duygusunu azaltır. Bireyler dışlanmış olduğunda, kendilerini grubun dışında olduklarına ve meslektaşlarından farklı olduklarına inanarak, aidiyet duygusu tehdit altına girebilir (Williams, 2007). Toplumsal kimlik perspektifine göre, bireylerin kendilerini nasıl algıladıkları ve başkalarıyla ne kadar özdeşleşebildikleri, tutum ve davranışlarını etkileyebilecek önemli derecede bir faktördür (Chung, 2017). Dışlanma, çalışanları önemli bilgi ve kaynaklara erişimden alıkoyduğu için, çalışanlar yaratıcı süreci asgari düzeyde uygulayarak yaratıcılık düzeylerini düşürmektedir (Zhang & Kwan, 2015).

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

Örgüt üyeleri arasındaki kişilerarası ilişkiler, örgütsel davranışlar üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Çalışanlar önemli bir zamanı birlikte harcadıkları için işyeri ortamı dikkate alınması gereken önemli bir sosyal bağlamdır. Son zamanlarda, örgütsel dışlanma kuruluşlar için dışlanmanın sıklığı ve etkisi arttıkça, endişe verici bir hale gelmiştir (Robinson, Q'reilly & Wang, 2013). Bir kişi, diğer organizasyon üyeleri tarafından dışlanır, yok sayılır veya kendisinden kaçınılırsa, olumsuz örgütsel sonuçlara yol açabilir. İş yerinde dışlanmanın psikolojik refahı azalttığı, işten çekilme, saldırganlık ve kişilerarası çatışma gibi olumsuz davranışsal sonuçları artırdığı bulunmuştur (O'Reilly & Robinson, 2009). Wu ve arkadaşları (2010) tarafından yapılan bir araştırma sonucunda, örgütsel dışlanmanın, bir

organizasyon içinde ne kadar önemli, anlamlı ve değerli olduğunu hissetmeleri konusunda bireyin benlik algılamasını olumsuz yönde etkilediği ortaya konulmuştur. Bireyler, örgütleri tarafından değer verildiğine inandıklarında, performanslarını artırmak, görev ve sorumluluklarını yerine getirmek için motive olurlar (Chung & Yang, 2017).

Eğitim sisteminin en önemli aktörü öğretmenlerdir. Öğretmenlerin kariyer başarılarının büyük bir kısmı gençliğimizi yetiştirme konusundaki kararlılığına dayanır. Öğretmenlerin günlük işlerinde karşılaştıkları tüm stres kaynaklarına ek olarak, meslektaşları tarafından dışlanmışlık, mesleki zorluklarını daha da arttıracaktır. Bu nedenle, yöneticiler kaliteli ve örgüte bağlı eğitimcileri korumak için kapsamlı ve destekleyici bir işyeri kültürünün geliştirilmesine odaklanmalıdır. Bunlar yapıldığında yöneticiler, dışlanmanın kötü etkileri ve memnuniyetsizlikler yerine öğretmenlerinin ve öğrencilerinin eğitim ve öğretimine daha fazla odaklanabileceklerdir (Eickholt & Goodboy, 2017). Örgütsel dışlanmanın örgütler ve üyeleri üzerindeki olumsuz etkileri nedeniyle araştırmalarda, örgütler ve üyelerini nasıl etkilediğini anlamak için örgütsel dışlanmanın etkileri araştırılmaya devam edilmelidir (Chung & Yang, 2017). Bu çalışmada 2017-2018 öğretim yılında Tekirdağ ilinde her tür ve düzeyde görev yapan öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma (ostracism) düzeylerinin belirlenmesi ve dışlanma düzeyleri ile demografik özellikleri arasında ilişki olup olmadığının tespit edilmesi amaçlanmıştır.

### 1.1. Dışlanma

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

Dışlanmanın yazılı metinlerde rastlanan ilk örneklerinden biri Atina demokrasisinde görülmektedir. Lang (1990), Atina Agorası kazılarında ilişkin raporlar serisinden birisinde, M.Ö 5. yüzyıla kadar giden *ostrakismos* adı verilen bir uygulamadan söz etmektedir. Her kış Atina vatandaşları *ostraka* adı verilen çömlek parçaları üzerine bir isim yazarak, diktatörlük eğilimi gösteren, çok güçlü hale gelen ya da çok zenginleşen yöneticilerin sürgüne gönderilip gönderilmeyeceğine karar vermek üzere oy kullanmakta ve 6 bin ya da daha fazla oy alan bireyler 5-10 yıl boyunca sürgüne gönderilmekteydi. Benzer bir uygulama Sicilya'da da görülmekte, oylama zeytin ağacı yapraklarına yazılarak yapılmaktaydı (Abbort, 1911; Akt., Williams, 2001).

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

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

Robinson, Q'reilly ve Wang (2013), dışlayıcılık terminolojilerini ve tanımlarını kapsamlı bir şekilde inceledikten sonra dışlanmayı "bir kişi ya da gruba karşı, başka bir örgüt üyelerinin sosyal

açından uygun olan bir eylemi gerçekleştirilmeyi reddettiği" bir durum olarak tanımlamışlardır. Bu tanım, dışlanmanın, diğer örgütsel kötü muamele türlerinden ayıran önemli bir özellik olan uygun kişilerarası davranışların ihmal edildiğini vurgular (O'Reilly vd, 2015). Dışlanma ve diğer dışlanma biçimleri işyeri zorbalığının biçimleri olarak düşünülür (Einarsen, Hoel & Notelaers, 2009).

Nezlek, Wesselmann, Wheeler ve Williams (2012) tarafından yapılan bir araştırma, insanların neredeyse düzenli olarak günlük dışlanmış olabileceğini öne sürmektedir. 2000 Amerikalılar üzerinde yapılan bir araştırmada; katılımcıların % 67'si dışlanmayı kullandıklarını ve % 75'i yaşamları boyunca dışlandıklarını bildirmişlerdir. Nezlek ve arkadaşları tarafından yürütülen günlük çalışmanın sonuçlarında (2012) insanların günlük hayatta dışlanabileceği; arkadaşlarından veya aile üyelerinden ziyade daha çok tanıdıklar veya yabancılar tarafından dışlandıkları anlaşılmaktadır.

Psikolojik dışlanma, insan yaşamının bir parçası olup bireylerin yaşayabileceği yaygın bir olaydır (O'Reilly vd., 2015). Dışlanma bir ortama girildiğinde sessiz kalınması veya göz temasından kaçınılması gibi farklı şekillerde ortaya çıkabilir (Ferris vd., 2008). Dışlanma her zaman kasıtlı veya cezalandırıcı olmayabilir. Bireyler bazen kendi çalışmalarıyla çok meşgulken insanları ve cevaplarını görmezden gelebilirler (Williams, 2001). Bunun dışında dışlanma; bireylerin diğerlerine toplumsal olarak dışlayıcı davranışları gerçekleştirdiğini bilmediğinde amaç dışı olarak ortaya çıkabilir (Robinson vd.,2013). İnsanların kendi eylemlerinin farkında olmadıkları bu tür dışlanma oldukça yaygındır.

Sosyal psikoloji literatüründe Williams (2007), dışlanmanın insanların psikolojik süreçlerini ve davranış tepkilerini nasıl etkilediğini açıklamak için ihtiyaç tehdidi / ihtiyaç-güçlendirme çerçevesini önermektedir. Williams dışlanmanın dört temel gereksinimi aynı anda tehdit edebileceğini savunmaktadır. Bunlar: benlik saygısı, ait olma ihtiyacı, kontrol etme ihtiyacı ve anlamlı bir var olma ihtiyacıdır. Bireyler dışlandığı zaman, bilişsel durumu olumsuz etkilenir ve bu da benlik bilincinin azalması ve uzun vadeli hedefler için daha az endişe duyulmasıyla sonuçlanır (Twenge, Catanese & Baumeister, 2003). Dışlanma, kişinin davranışlarını sosyal normlara uymak için kendi kendini düzenlemesini veya uyarılma yeteneğini olumsuz şekilde etkiler. Bu nedenle de uygun olmayan karar ve davranışlara yol açar (Baumeister & Leary, 1995). Kısa bir dışlanma olayı, beyindeki ağrı bölgelerini harekete geçirmek (Eisenberger, Lieberman & Williams, 2003), öz düzenliliği azaltmak ve sosyal duyarlılığı artırmak için yeterlidir (Bernstein, Sacco, Brown, Young & Claypool, 2010). Dışlanma; soğuk bir ortam oluşturur ve diğerlerinin değerlendirmelerini yatıştırmak için motivasyonu artırır (Wolf, Levordashka, Ruff, Kraaijeveld, Lueckmann & Williams, 2015). Dışlanmaya verilen tepkiler üç aşamalı olarak; otomatik (veya refleksif), kısa vadeli (başa çıkma veya yansıtma) ve uzun vadeli (veya istifa) gerçekleşir (Williams & Nida, 2011).

Dışlanmanın bireyler üzerinde güçlü ve olumsuz bir etkisi vardır. Bu etkilerin ortaya çıkması için yüz yüze (yani toplumsal) dışlanmışlık olayı gerekli değildir (Smith & Williams, 2004). Günlük olarak bağımlı olma gerekliliğini yerine getiren bireyler, dışlanmış (hariç tutulan ve göz ardı edilen) olduklarında sosyal bağlantılarını kaybederler (Nezlek, vd., 2012). Dışlanan bireylerin, temel ihtiyaçları tehdit edildiğinde sosyal ağrı hissi (Eisenberger vd. 2003) ve olumsuz etkilenme düzeyleri artmaktadır (Williams & Nida, 2011). Dışlanma aynı zamanda saldırganlık da dahil olmak üzere antisosyal davranışlara neden olmaktadır (Williams & Wesselmann, 2011). Dışlanma üzerine yapılan araştırmalarda dışlanmanın, sözcük aramaları, dikkat ve çalışma belleği gibi bilişsel görevler üzerinde olumsuz etkileri olduğu bulunmuştur. Bu bulgular ve diğerleri, sosyal olarak dışlanmış bireylerin hepsi karar vermeyi etkileyebilecek anlamlı düşünce, duygu ve benlik bilincinden kaçınarak bilişsel bir yapısızlaştırma durumuna girdiklerini ileri sürmektedirler (Buelow & Wirth, 2017). Steele, Kidd, ve Castano (2015) yaptıkları çalışmada dışlanmanın ölüm düşüncesi erişilebilirliğini arttırdığına dair ilk kanıtları sunmaktadır. Dışlanma, ekolojik davranışları teşvik edebilir ve anlam aramak için motivasyon artışı yoluyla doğal çevrenin durumu ve sürdürülebilirliği hakkında daha büyük endişe yaratabilir (Poon, Teng, Chow & Chen, 2015).

## 1.2. Örgütsel Dışlanma

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

Dışlanma, örgütlerde var olan yaygın bir olgudur (MacDonald & Leary, 2005). Çoğu çalışan, örgütsel dışlanmış hissi yaşadığını bildirmektedir. 262 hizmet içi personelin katıldığı bir Amerikan anketine göre, katılımcıların yaklaşık % 69'u son bir yıldır liderleri veya meslektaşları tarafından dışlandığını belirtmişlerdir (Fox & Stallworth, 2005). Zhaopin.com tarafından yapılan Çinde yapılan bir araştırmada, 10.000 'den fazla hizmet içi personelin yanıtları, yüzde 70'ten fazlasının dışlanmış olduğunu belirtmektedir (Zhao, 2009). Örgütsel dışlanma, duygusal istismarın bir biçimi olarak, çalışanların iş yerinde başkaları tarafından yok sayıldığını veya dışlandığını ifade etmektedir (Wu, Liu, & Hui, 2010). Çalışanların benlik saygısı, aidiyet, kontrol ve anlamlı var olma ihtiyacı için doğrudan bir tehdittir ve örgüte zarar verir (Oaten vd., 2008). Verimsiz çalışma davranışı, çalışanların tehdit oluşturan ve bir kuruluşa veya üyelerine zarar veren kasıtlı eylemleri olarak tanımlanabilir ve örgütsel dışlanmayla bu davranışlar tetiklenebilir (Yan, Zhou, Long & Ji, 2014). Örgütsel dışlanmaya neden olan faktörler; kişisel faktörler ve örgütsel faktörlerdir.

Örgütsel dışlanmanın, nispeten iyi huylu bir şekil biçimi olduğuna dair geleneksel bir algıya rağmen, ilk kanıtlar, örgütsel dışlanmanın bozulan psikolojik refah dahil olmak üzere hem çalışanlar hem de organizasyonlar üzerinde önemli zararlı etkilere sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bunlar: işten çıkarılma, işyeri sapması ve azaltılmış örgütsel vatandaşlık davranışlarıdır (Ferris vd., 2008). Örgütsel dışlanmanın, diğer olumsuz işyeri deneyimlerinin çoğunun aksine, grup görüşlerine uyumun artırılması, örgütte çalışmak için çaba harcama ve yeni gruplar için beğenisini ifade etme gibi bazı olumlu ve prososyal davranışlara yol açabileceği de bilinmektedir (Wan, Chan & Chen, 2016). İş yerindeki dışlanma ile anksiyete, depresyon ve duygusal sıkıntı arasında ilişki bulunmuştur (Ferris vd., 2008; O'Reilly & Robinson, 2009). Yakın tarihli iki yeni meta-analiz, bu konuyu aydınlatmaya çalışmıştır. 62 araştırmada kanıtlar, dışlanmış kişilerin kabul edilen kişilere veya nötr koşullardaki kişilere göre daha fazla uyarılma, daha az pozitif ruh hali ve daha olumsuz ruh hali yaşadıklarını ortaya koymaktadır (Gerber & Wheeler, 2009). Örgütsel dışlanma, örgütsel normları kırma eğilimini artırır ve bireylerin sapkın davranışlara girmesine izin verir (Robinson vd., 2013). Daha önceki çalışmalar, örgütsel dışlanmanın, verimsiz çalışma davranışları ve performansı da içeren bir dizi çalışan davranışına olumsuz etki yaptığını göstermiştir (Yan vd., 2014).

Örgütsel üye olarak öğretmenlerin dışlanması tükenmişliğin artmasına neden olur (Sulea, Filipescu, Horga, Orfan & Fischmann, 2012). Öğretmenlerin diğer iş arkadaşlarıyla ilişkileri zayıf olumsuz olduğunda, bu durum örgütsel taahhütlerini de etkileyebilir. Öğretmenler, anlamlı bir şekilde ilişki kurma yeteneklerini ortadan kaldıran diğer öğretmenlerden kaçınmak için, başka bir okulda çalışmayı bir yöntem olarak düşünebilirler (Eickholt & Goodboy, 2017). Eickholt ve Goodboy'ın (2017) çalışmalarından elde edilen sonuçlar, öğretmenlerin iş yerinde dışlanmışlık biçiminde nadiren kötü muameleye maruz kaldıklarını ve bu durumun memnuniyetsiz bir çalışma ortamı ve öğretim mesleğine ilişkin olumsuz inançlar yarattığını göstermiştir. Memnuniyetsiz öğretmenler, okullarına ve öğretmenlik mesleğine olan bağlılıklarını azaltırlar. Öğretmenleri korumak son zamanlarda büyümekte olan bir sorun haline geldiği için öğretmenlerin örgütsel memnun kalmasının önemi daha da artmıştır. Dahası, öğretmenler, mesleği kapsamında çok sayıda problemle uğraşırken (mesela öğrenci davranışları ve disiplini), meslektaşları tarafından dışlanmak öğretmenlerin kaygılarını arttırmaktadır.

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

Yan ve arkadaşları (2014) çalışmalarında yönetim uygulamaları için öneriler sunmaktadır. Birincisi, işletmeler, örgütsel dışlanma davranışını azaltmak için genel personel davranış kurallarını uygulamayı düşünmelidirler. İkincisi, işletmeler, açık, ahenkli, sevecen, destekleyici ve etik bir atmosferi teşvik etmek için gruplaşmaları ortadan kaldırmalıdır. Yöneticiler ekip oluşturma çalışmalarına daha fazla önem verip merhamet, bağışlama, ödüllendirmenin dile getirildiği sağlıklı bir çalışma iklimini vurguluyorsa, örgütsel dışlanmanın oluşma olasılığı daha düşük olacaktır. Üçüncüsü, şirketler çalışanlarının psikolojik ve duygusal gereksinimlerini dikkate almalı ve örgütsel dışlanmada çalışanlara karşı daha dikkatli ve hassas olmalıdır. Spiritüel yardım ve rehberlik, psikolojik danışma ve duygularını yönetmede rehberlik gibi etik bakım hizmeti vermeleri halinde çalışanların verimsiz çalışmadan kaçınarak özdenetimleri teşvik edilebilir. Witherspoon ve arkadaşlarının (2013) yaptığı meta-analiz, örgüt üyeleri arasındaki iletişimi artırmaya yardımcı olabilecek birkaç öneri sunmaktadır. Witherspoon ve meslektaşları, öznel normların, çalışan katılımının, sosyal güvenin, örgüt üyeleri arasında paylaşılan hedeflerin ve örgütsel desteğin bireylerin birbirleriyle sık sık iletişim kurmasına yardımcı olabileceğini bulmuşlardır (Chung & Yang, 2017).

Dışlanma son günlerde bireylerin bilinçli ve kasıtlı olarak ya da kasıtsız bir şekilde maruz kaldıkları giderek yaygınlaşan bir olgudur. Kişiyi ve dolayısıyla örgütü etkileyen bu olayın ne derece var olduğu ve önlemek için neler yapılabileceği, örgüt için dikkat edilmesi gereken önemli bir husustur. Bu açıdan özellikle eğitim örgütü içinde ele alınacak olan bu konu, öğretmenlerin ne derece dışlandıklarını veya bazı değişkenlere göre dışlanma farklılıklarını ölçmek amacıyla hazırlanmıştır. Yapılacak bu çalışma öğretmenlerin dışlanma düzeylerini ölçerek var olan durumu betimleme açısından fayda sağlayacaktır.

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

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

## YÖNTEM

Tekirdağ'da görev yapan öğretmenlerin örgütsel dışlanma düzeyini ölçmeyi amaçlayan bu çalışma tarama modelinde tasarlanmıştır. Bu yöntemi seçmekte amacımız belirli bir durumu tanıma ve betimlemektir. Herhangi iki durum arasında bir ilişki ya da bir fark olup olmadığını ölçmek amacımız değildir. Var olan sorunların saptanmasını sağlamak söz konusudur (Erkuş, 2013). Önemli olan var olanı değiştirmeden gözlemlemek, kendi koşulları içinde değerlendirmeye çalışmaktır (Karasar, 2016). Çalışmamız öğretmenlerin dışlanma algılarını tespit edebilmek için tarama modelinin sağladığı özelliklerden dolayı bu şekilde tasarlanmıştır.

### 2.1. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evreni Tekirdağ'da 2017-2018 eğitim öğretim yılında her tür kademedeki görev yapan öğretmenlerdir. Tekirdağ ilinde görev yapan toplam **10.735 öğretmen bulunmaktadır**. Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) tarafından;  $\alpha=0.05$  için  $\pm 0.03$ ,  $\pm 0.05$  ve  $\pm 0.10$  örnekleme hataları için farklı evren büyüklüklerinden çekilmesi gereken örneklem büyüklükleri hesaplanmıştır. Bu tabloda yer alan  $\pm 0.03$  örnekleme hata payıyla hesaplanmış 10000 ve üstü evren için belirtilen 639 kişi sayısı çalışmada örneklem sayısı olarak belirlenmiştir. Dağıtılan anketlerden 600 tanesi değerlendirilmeye değer görülmüştür.

**Tablo 1:** Araştırmaya katılanların demografik özelliklerine göre dağılımı

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

Araştırmaya katılan 600 katılımcının %58,7' si erkek ve %41,3' ü kadındır. Yaş dağılımları itibarıyla yapılan incelemede; araştırmaya katılan 600 katılımcının %7,2' si 25 yaş ve altı, %60,8' i 26-35, %25,2' si 36-45, %6,3' ü 46-55 yaş aralığında ve %0,5' inin ise 56 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir. Bu verilere göre araştırmaya katılan çalışanların büyük bölümü orta yaş grubundan oluşmaktadır. Araştırmaya katılan toplam 600 katılımcının eğitim düzeyleri incelendiğinde; %91,5' inin üniversite, %8,3' ünün yüksek lisans ve %0,2' sinin doktora eğitimi aldığı anlaşılmaktadır.

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



## 2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın amacı kapsamında öğretmenlerin örgütsel dışlanma düzeylerini belirlemeye yönelik, Ferris vd. tarafından geliştirilmiş olan 13 maddeli tek boyutlu “Örgütsel Dışlanma (Workplace Ostracism)” ölçeği kullanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel dışlanma düzeylerini belirlemeye yönelik bu ölçek Türkçeye çevrilmiştir (Keklik, Saygın, & Kara; 2013). Ölçekle birlikte demografik bilgiler ölçeğin birinci kısmında yer almaktadır. İkinci kısımda ise örgütsel dışlanma ölçeğinin maddeleri yer almaktadır. Örgütsel Dışlanma Ölçeğinde yer alan ifadelerin seçenekleri ise Asla (1), Bir iki defa (2), Bazen (3), Sık sık (4) ve Çoğu zaman (5) şeklinde sınıflandırılmıştır. Katılımcılardan ölçekte yer alan ifadelerden kendilerine uygun olan seçenekleri işaretlemeleri istenmiştir.

Araştırmada kullanılan örgütsel dışlanma ölçeğinin bu çalışma için yapılmış olan güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha katsayısına bakılmıştır. Tablo 2’de yapılan analiz sonuçları yer almaktadır.

**Tablo 2:** Örgütsel dışlanma ölçeği güvenilirlik analizi

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

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

## 2.3. Verilerin Analizi

Araştırma için elde edilen veriler, SPSS (Statistical Package for Social Sciences) istatistik analiz programı ile analiz edilmiştir. Örgütsel Dışlanma Ölçeği için güvenilirlik ve geçerlik testleri uygulanmıştır. Alt problemler için öncelikle normallik testi yapılarak sonuçları belirtilmiştir. Normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için basıklık ve çarpıklık değerlerine, Kolmogorov-Smirnov testi sonuçlarına bakılmıştır.

Katılımcıların örgütsel dışlanma algılarının cinsiyetine, yaşına, eğitim durumuna, medeni durumuna, işyerindeki çalışma süresine ve kurumdaki konumuna göre her bir özellik için yapılmış olan basıklık ve çarpıklık değerleri Tablo 3’te yer almaktadır.

**Tablo 3:** Demografik özelliklere göre örgütsel dışlanma ölçeği basıklık çarpıklık değerleri

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

Tablo 3'teki demografik özelliklere göre örgütsel dışlanma ölçeği basıklık çarpıklık değerleri değerlendirildiğinde:

- Cinsiyete göre örgütsel dışlanma basıklık ve çarpıklık değerleri normal dağılım göstermemiştir. Değerler +1 -1 aralığında yer almamaktadır (2,108, 5,322; 1,788, 4,205).
- Medeni duruma göre örgütsel dışlanma basıklık ve çarpıklık değerleri normal dağılım göstermemiştir. Değerler +1 -1 aralığında yer almamaktadır (2,085, 4,997; 1,902, 4,937).
- Kurumdaki konuma göre örgütsel dışlanma basıklık ve çarpıklık değerleri normal dağılım göstermemiştir. Değerler +1 -1 aralığında yer almamaktadır (2,108, 5,804; 1,462, 1,835).
- Yaşa göre örgütsel dışlanma basıklık ve çarpıklık değerleri normal dağılım göstermemiştir. Değerler +1 -1 aralığında yer almamaktadır (1,829, 3,129; 2,359, 7,003; 1,403, 2,310; 1,560, 2,823; 1,732).
- Eğitim durumuna göre örgütsel dışlanma düzeyi basıklık ve çarpıklık değerleri normal dağılım göstermemiştir. Değerler +1 -1 aralığında yer almamaktadır (2,038, 5,228; 2,167, 6,353).
- Kurumdaki görev yılına göre örgütsel dışlanma basıklık ve çarpıklık değerleri normal dağılım göstermemiştir. Değerler +1 -1 aralığında yer almamaktadır (2,216, 6,198; 1,699, 3,019; ,914, -,454; ,947, -,038).

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

Katılımcıların örgütsel dışlanma algılarının cinsiyetine, yaşına, eğitim durumuna, medeni durumuna, işyerindeki çalışma süresine ve kurumdaki konumuna göre her bir özellik için yapılmış olan Kolmogorow-Smirnow test sonuçları Tablo 4'te yer almaktadır.

**Tablo 4:** Demografik özelliklere göre örgütsel dışlanma ölçeği kolmogorov-smirnov testi

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

Araştırmaya dahil edilen katılımcıların cinsiyete, medeni duruma, kurumdaki konuma ve eğitim durumuna bağlı grup büyüklüğünün 50'den fazla olmasından dolayı Kolmogorow-Smirnow testleri kullanılmış; anlamlılık düzeyi Tablo 4'te görüldüğü üzere 0,05'ten küçük çıkması nedeniyle ( $0,000 < 0,05$ ) dağılımın normal olmadığına karar verilmiştir. Normallik sağlanmadığı için cinsiyete, medeni duruma, kurumdaki konuma ve eğitim durumuna göre örgütsel dışlanma algılarını ölçmek için non parametrik testlerden Mann Whitney-U Testi uygulanmıştır.

Araştırmaya dahil edilen katılımcıların yaşa ve kurumdaki çalışma yılına bağlı grup büyüklüğünün 50'den fazla olmasından dolayı Kolmogorow-Smirnow testleri kullanılmış; anlamlılık düzeyi tablo Tablo 4'te görüldüğü üzere 0,05'ten küçük çıkması nedeniyle ( $0,000 < 0,05$ ) dağılımın normal olmadığına karar verilmiştir. Normallik sağlanmadığından yaşa ve kurumdaki çalışma yılına göre örgütsel dışlanma algılarını ölçmek için non parametrik testlerden Kruskal Wallis testi yapılmıştır.

## BULGULAR

Bu bölümde, araştırma kapsamında öğretmenler tarafından doldurulan örgütsel dışlanma ölçeğinden elde edilen veriler analiz edilerek bulgular elde edilmiştir.

### 3.1. Katılımcıların Örgütsel Dışlanma Düzeyleri

Örgütsel dışlanma ölçeğinde asla-bir iki defa- bazen-sık sık- çoğu zaman şeklinde değişen beşli likert ölçeği kullanılarak öğretmenlerin algıları ölçülmüştür.

**Tablo 5:** Örgütsel dışlanma ölçeği ortalamaları

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

Örgütsel dışlanma ölçeğine bakıldığında katılımcıların verdiği cevapların ortalamasının 1,437 standart sapmasının 0,507 olduğu görülmektedir. Tekirdağ'da görev yapan öğretmenlerin örgütsel dışlanma düzeyine yönelik bulgular incelendiğinde, aritmetik ortalama değerlerinin düşük düzeyde olduğu (1,437) ve standart sapma değerlerinin (,507) 1'in altında olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre, öğretmenlerin düşük düzeyde örgütsel dışlanma algısına sahip olduğu söylenebilir.

### 3.2. Araştırmaya Katılanların Cinsiyete Göre Örgütsel Dışlanma Düzeyleri

Araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile örgütsel dışlanma arasında verilen cevaplar açısından farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla uygulanan Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 6'da görülmektedir.

**Tablo 6:** Araştırmaya katılanların cinsiyeti ile örgütsel dışlanma arasındaki farklılığa yönelik mann-whitney test analizi

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

Mann Whitney-U testi sonucunda p değeri 0,05'ten büyük olduğu için verilen cevaplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. Örgütsel dışlanma düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermemektedir ( $U=42618,50$   $p=,662$ ;  $p>,05$ ).

### 3.3. Araştırmaya Katılanların Medeni Duruma Göre Örgütsel Dışlanma Düzeyleri

Araştırmaya katılanların medeni durumları ile örgütsel dışlanma arasında verilen cevaplar açısından farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla uygulanan Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 7'de görülmektedir.

**Tablo 7:** Araştırmaya katılanların medeni durumları ile örgütsel dışlanma arasındaki farklılığa yönelik mann-whitney test analizi

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

Mann Whitney-U testi sonucunda p değeri 0,05'ten küçük olduğu için verilen cevaplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır ( $U=36295,5$   $p=,0,19$ ;  $p<.05$ ). Farklılığa bakıldığında araştırmaya katılan bekar katılımcıların örgütsel dışlanma ölçeğindeki sorulara verdikleri cevapların ortalamalarının evli katılımcılara oranla daha yüksek olduğu görülmektedir.

### 3.4. Araştırmaya Katılanların Kurumdaki Konuma Göre Örgütsel Dışlanma Düzeyleri

Araştırmaya katılanların kurumdaki konumları ile örgütsel dışlanma arasında verilen cevaplar açısından farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla uygulanan Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 8'de görülmektedir.

**Tablo 81:** Araştırmaya katılanların kurumdaki konumları ile örgütsel dışlanma arasındaki farklılığa yönelik mann-whitney test analizi

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

Mann Whitney-U testi sonucunda p değeri 0,05'ten büyük olduğu için verilen cevaplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. Örgütsel dışlanma düzeyi kurumdaki konuma göre farklılık göstermemektedir ( $U=10691$ ;  $p=,071$ ;  $p>.05$ ).

### 3.5. Araştırmaya Katılanların Yaş Grubuna Göre Örgütsel Dışlanma Düzeyleri

Araştırmaya katılanların yaş grupları ile örgütsel dışlanma arasında verilen cevaplar açısından farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla uygulanan Kruskal Wallis testi sonuçları Tablo 9'da görülmektedir.

**Tablo 9:** Araştırmaya katılanların yaş grubu ile örgütsel dışlanma arasındaki farklılığa yönelik kruskal wallis test analizi

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

Tabloda görüldüğü üzere anlamlılık düzeyinin 0,05'ten büyük olması nedeniyle yaş grupları itibarıyla verilen cevaplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yoktur ( $\chi^2=3,064$ ;  $p=,547$ ;  $p>.05$ ).

### 3.6. Araştırmaya Katılanların Eğitim Düzeyine Göre Örgütsel Dışlanma Düzeyleri

Araştırmaya katılanların eğitim düzeyleri ile örgütsel dışlanma arasında verilen cevaplar açısından farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla uygulanan Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 10'da görülmektedir.

**Tablo 10:** Araştırmaya katılanların eğitim düzeyi ile örgütsel dışlanma arasındaki farklılığa yönelik mann-whitney test analizi

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

Mann Whitney-U testi sonucunda p değeri 0,05'ten büyük olduğu için verilen cevaplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. Örgütsel dışlanma düzeyi kurumdaki konuma göre farklılık göstermemektedir (U=12403,5; p=,265; p>.05).

### 3.7. Araştırmaya Katılanların Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Örgütsel Dışlanma Düzeyleri

Araştırmaya katılanların yaş grupları ile örgütsel dışlanma arasında verilen cevaplar açısından farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla uygulanan Kruskal Wallis testi sonuçları Tablo 11'de görülmektedir.

**Tablo 11:** Araştırmaya katılanların kurumdaki görev yılı ile örgütsel dışlanma arasındaki farklılığa yönelik kruskal wallis test analizi

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

Tabloda görüldüğü üzere anlamlılık düzeyinin 0,05'ten büyük olması nedeniyle yaş grupları itibarıyla verilen cevaplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yoktur ( $\chi^2=1,214$ ; p=,750; p>.05).

## TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu çalışmada 2017-2018 öğretim yılında Tekirdağ ilinde her tür ve düzeyde görev yapan öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma (ostracism) düzeylerinin belirlenip, dışlanma düzeyleri ile demografik özellikleri arasında ilişki olup olmadığı tespit edilmiştir. Çalışmada öğretmenlerin örgütsel dışlanma düzeylerini belirlemek için, Ferris vd. tarafından geliştirilmiş olan 13 maddeli tek boyutlu "Örgütsel Dışlanma (Workplace Ostracism)" ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel Dışlanma Ölçeğini uygulamak için Tekirdağ ili genelinde görev yapan 600 öğretmene ulaşılmıştır. Elde edilen veriler analiz edilmiş ve bulgulara elde edildikten sonra araştırmanın sonuçlarına ulaşılmıştır. Çalışmanın sonuçları daha önce yapılmış olan ilgili çalışmaların sonuçlarıyla birlikte değerlendirilmiştir.

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

Yapılan çalışmada katılımcıların cinsiyetleri ve örgütsel dışlanma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Örgütsel dışlanma düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermemiştir. Aynı sonuca birçok çalışmada da ulaşılmıştır (Kumral, 2017; Kılıç, 2018; Yarmacı, 2018). Bu çalışmada elde edilen sonuçlardan farklı sonuçlar elden dilen çalışmalarda yapılmıştır (Soylu, 2010; Keklik vd., 2013; Koşar, 2014; Karacaoğlu ve Yumuk, 2014). Halis ve Demirel'in (2016) öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmada katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel soyutlama algısı farklılık göstermektedir. Çalışma sonucunda erkeklerin daha çok örgütsel soyutlamaya maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenler üzerinde yapılmış çalışmalarda cinsiyete göre farklı sonuçların elde edilmesinde hem örneklem grubu hem de çevresel ve örgütsel faktörlerden kaynaklanmış olabilir. Farklı örneklem grupları üzerinde öğretmenlerin dışlanmışlık düzeylerini ölçen çalışmalar bu farklılığı daha net biçimde görmemizi sağlayacaktır.

Yapılan bu çalışmada katılımcıların medeni durumuna göre örgütsel dışlanma düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Araştırmaya katılan bekar katılımcıların örgütsel dışlanma ölçeğindeki sorulara verdikleri cevapların ortalamalarının evli katılımcılara oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu çalışma sonucunun aksine genel olarak yapılan diğer çalışmalarda medeni duruma göre örgütsel dışlanma düzeyi arasında farklılık bulunmamıştır. Koşar, 2014; Karacaoğlu ve Yumuk, 2014; Yarmacı,

2018; Kılıç 2018). Diğer meslek gruplarının medeni halleri dışlanmışlık düzeyini etkilemese de öğretmenlerin medeni durumu örgüt içindeki dışlanmışlık düzeyini etkilemektedir. Öztürk'ün (2014) işgörenlerle yaptığı çalışmada katılımcıların örgütsel iletişimin alt boyutu olan içsel iletişimde medeni duruma göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Evli olan katılımcıların bekar katılımcılara göre kendini daha iyi tanıması, ihtiyaçlarını fark edebilmesi ve iç dünyalarıyla iletişim kurabilmesi daha yüksek düzeydedir. Bu durum da karşılıklı etkileşim sürecinde iletişim becerisini etkileyebilir. Çanak ve Avcı'nın (2016) yaptıkları çalışmada da öğretmenlerin iletişim düzeyleri incelenmiştir. Çalışma sonucunda evli öğretmenlerin örgütsel iletişim ortalamaları bekar öğretmenlerin örgütsel iletişim ortalamalarından daha yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin medeni durumunun; örgütsel iletişim düzeylerinde önemli belirleyici olduğu söylenebilir. Bu çalışmada bekar katılımcıların daha fazla dışlanma algılarına sahip olmasının bir nedeni, evli katılımcılara göre daha düşük düzeyde iletişim düzeylerine sahip olma ihtimali olabilir. Çalışmanın demografik özelliklerinde de belirtildiği örneklemin büyük çoğunluğunu (%64.5) evli katılımcılar oluşturmaktadır. Bekar katılımcı sayısı ve evli katılımcı sayısının bir noktada eşit olmaması araştırma bulgusunda bir farklılığa da neden olmuş olabilir.

Katılımcıların kurumdaki konumları göre örgütsel dışlanma düzeyine bakıldığında ise bu çalışmada anlamlı bir fark bulunmamıştır. Öğretmen ve yönetici olarak görev yapan katılımcıların örgütsel dışlanma düzeyleri farklılık göstermemiştir. Koşar'ın (2014) yaptığı çalışmada da araştırmaya katılanların görevi ile örgütsel dışlanma arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bu sonuç örgütlerde alt üst ilişkisi bulunmasının veya farklı pozisyon ilişkilerinin kişilerin iletişimini engellemediğini göstermektedir.

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

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

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

## KAYNAKLAR

- Başaran, İ. E. , Çınkır, Ş. (2011). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Ekinoks Yayınevi.
- Baumeister, R. F.,& Leary, M. R. (1995). The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497.
- Bernstein, M. J., Sacco, D. F., Brown, C. M., Young, S. G., & Claypool, H. M. (2010). A preference for genuine smiles following social exclusion. *Journal Of Experimental Social Psychol*
- Buelow, M. T.,& Wirth, J. H. (2017). Decisions in the face of known risks: ostracism increases risky decision-making. *Journal Of Experimental Social Psychology*, 69, 210-217.
- Chung, Y. W. (2017). The role of person–organization fit and perceived organizational support in the relationship between workplace ostracism and behavioral outcomes. *Australian Journal of Management*, 42(2), 328-349
- Chung, Y. W.,& Yang, J. Y. (2017). The mediating effects of organization-based self-esteem for the relationship between workplace ostracism and workplace behaviors. *Baltic Journal Of Management*, 12(2), 255-270.
- Eickholt, M. S.,& Goodboy, A. K. (2017). Investment model predictions of workplace ostracism on k–12 teachers' commitment to their schools and the profession of teaching. *Journal Of Workplace Behavioral Health*, 32(2), 139-157
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: validity, factor structure and psychometric properties of the negative acts questionnaire-revised. *Work & Stress*, 23(1), 24-44.
- Eisenberger, N. I., Lieberman, M. D., & Williams, K. D. (2003). does rejection hurt? an fmri study of social exclusion. *Science*, 302(5643), 290-292.
- Erkuş, A. (2013). Bilimsel araştırma süreci (4. Basım B.). *Ankara: Seçkin Yayıncılık*.
- Ferris, D. L., Brown, D.J. , Berry, J. W. & Lian, H. (2008). The development and validation of the workplace ostracismsscale. *The Journal Of Applied Psychology*, 93(6): 1348-1366
- Fox, S.,& Stallworth, L. E. (2005). Racial/ethnic bullying: exploring links between bullying and racism in the us workplace. *Journal Of Vocational Behavior*, 66(3), 438-456.
- Gerber, J.,& Wheeler, L. (2009). On being rejected: a meta-analysis of experimental research on rejection. *Perspectives On Psychological Science*, 4(5), 468-488.
- Halis, M., & Demirel, Y. (2016). Sosyal desteğin örgütsel soyutlama (dışlanma) üzerine etkisi. *Kastamonu University Journal Of Economics & Administrative Sciences Faculty*, 11.
- Karacaoğlu, K. ve Yumuk, Y. (2014). *İşgören yalnızlığının bir öncülü olarak örgütlerde dışlanma: beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma*. Sözel Bildiri, 15. Ulusal Turizm Kongresi, Ankara.
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım 30. Baskı
- Keklik, B., Saygın, T. Ve Oral Kara, N. (2013). *Akademik camianın çirkin ördek yavruları öyp'lilerde örgütsel dışlanma (ostracism) kavramının incelenmesi*. Sözel Bildiri, 1. Örgütsel Davranış Kongresi, Sakarya, 351-355.
- Kılıç, B.(2018). *İşyerinde yalnızlık ve işyerinde dışlanma sarmalında presenteeism: bankacılık sektöründe bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Koşar, A. (2014). *Örgüt kültürü ve işyerinde dışlanma arasındaki ilişkinin mersin üniversitesi' nde çalışanlar üzerinde incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Kumral, T.(2017). *İşyeri nezaketsizliği ve örgütsel sessizlik ilişkisinde örgütsel dışlanmanın aracı rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Macdonald, G.,& Leary, M. R. (2005). Why does social exclusion hurt? the relationship between social and physical pain. *Psychological Bulletin*, 131(2), 202.
- Nezlek, J. B., Wesselmann, E. D., Wheeler, L., & Williams, K. D. (2012). Ostracism in everyday life. *group dynamics: Theory, Research, And Practice*, 16(2), 91

- Oaten, M., Williams, K. D., Jones, A., & Zadro, L. (2008). The effects of ostracism on self-regulation in the socially anxious. *Journal Of Social And Clinical Psychology*, 27(5), 471-504.
- O'Reilly, J., Robinson, S. L. (2009, August). The negative impact of ostracism on thwarted belongingness and workplace contributions. In *Academy Of Management Proceedings* (Vol. 2009, No. 1, Pp. 1-7). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy Of Management.
- O'Reilly, J., Robinson, S. L., Berdahl, J. L., & Banki, S. (2014). Is negative attention better than no attention? the comparative effects of ostracism and harassment at work. *Organization Science*, 26(3), 774-793
- Poon, K. T., Teng, F., Chow, J. T., & Chen, Z. (2015). Desiring to connect to nature: the effect of ostracism on ecological behavior. *Journal Of Environmental Psychology*, 42, 116-122.
- Robinson, S. L., O'Reilly, J., & Wang, W. (2013). Invisible at work: an integrated model of workplace ostracism. *Journal Of Management*, 39(1), 203-231.
- Sapancalı, F. (2003). *Sosyal dışlanma*. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Smith, A., & Williams, K. D. (2004). RU there? ostracism by cell phone text Messages. *Group Dynamics: Theory, Research, And Practice*, 8(4), 291.
- Steele, C., Kidd, D. C., & Castano, E. (2015). On social death: ostracism and the accessibility of death thoughts. *Death Studies*, 39(1), 19-23.
- Sulea, C., Filipescu, R., Horga, A., Ortan, C., & Fischmann, G. (2012). Interpersonal mistreatment at work and burnout among teachers. *Cognition, Brain, Behavior*, 16(4), 553.
- Soylu, B. (2010). *Psikolojik ve sosyal dışlanma ile sosyal reddedilme kavramları arasındaki farklılıkların saldırganlık temelinde incelenmesi: cinsiyet, bağışlayıcı kişilik ve negatif duygulanımın rolü*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Şahin, T., & Coşkun, S. (2009). *Sosyal dışlanma ve yoksulluk ilişkisi*. Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma Ve Dayanışma Genel Müdürlüğü.
- Twenge, J. M., Catanese, K. R., & Baumeister, R. F. (2003). Social exclusion and the deconstructed state: time perception, meaninglessness, lethargy, lack of emotion, and self-awareness. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 85(3), 409.
- Wan, E. W., Chan, K. W., & Chen, R. P. (2016). Hurting or helping? the effect of service agents' workplace ostracism on customer service perceptions. *Journal Of The Academy Of Marketing Science*, 44(6), 746-769.
- Williams, K. D. (2001). *The power of silence*. New York: Guilford Press.
- Williams, K. D. (2007). Ostracism. *Annual Review Psychology*, 58, 425-452.
- Williams, K. D., & Nida, S. A. (2011). Ostracism: consequences and coping. *Current Directions In Psychological Science*, 20(2), 71-75.
- Williams, K. D., & Wesselmann, E. D. (2011). The link between ostracism and aggression. *The Psychology Of Social Conflict And Aggression*, 13, 37.
- Wolf, W., Levordashka, A., Ruff, J. R., Kraaijeveld, S., Lueckmann, J. M., & Williams, K. D. (2015). Ostracism online: a social media ostracism paradigm. *Behavior Research Methods*, 47(2), 361-373.
- Wu, Z., Liu, J., & Hui, C. (2010). Workplace ostracism and organizational citizenship behavior: the roles of organizational identification and collectivism.
- Yan, Y., Zhou, E., Long, L., & Ji, Y. (2014). The influence of workplace ostracism on counterproductive work behavior: the mediating effect of state self-control. *Social Behavior And Personality: An International Journal*, 42(6), 881-890.
- Yarmacı, N. (2018). *İşgörenlerin örgütsel dışlanma algılarının örgütsel sessizlik ve olumsuz durumları bildirme eğilimlerine etkisi: otel işletmeleri örneği*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Zhang, X., & Kwan, H. K. (2015). Workplace ostracism and employee performance outcomes: the pragmatic and psychological effects. In *Academy Of Management Proceedings* (Vol. 2015, No. 1, P. 15787). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy Of Management.
- Zhao, C. (2009). A survey conducted by zhaopin. com says that more than 70% of office workers encounter "emotional office abuse".