

## PAPER DETAILS

TITLE: ÖRGÜTSEL DISLANMA ÖLÇEGINİN GELISTIRILMESİ: GEÇERLİLİK VE GÜVENİRLİLİK  
ÇALISMASI

AUTHORS: Könül ABASLI,Murat ÖZDEMİR

PAGES: 265-282

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/746023>

**Araştırma Makalesi/Research Article**

**ÖRGÜTSEL DIŞLANMA ÖLÇEĞİNİN GELİŞTİRİLMESİ: GEÇERLİLİK  
VE GÜVENİRLİLİK ÇALIŞMASI\***

**DEVELOPMENT OF ORGANIZATIONAL OSTRACISM SCALE: THE VALIDITY  
AND RELIABILITY STUDY**

**Könül ABASLI\*\*, Murat ÖZDEMİR\*\*\***

*Geliş Tarihi: 12.11.2018  
(Received)*

*Kabul Tarihi: 02.04.2019  
(Accepted)*

**ÖZ:** Bu çalışmada Türkiye’de iş görenlerin örgütsel dışlanma algılarını saptamaya yönelik geçerli ve güvenilir bir ölçeğin geliştirilmesi hedeflenmiştir. Bu amaçla örgütsel dışlanma literatürü esas alınarak madde havuzu hazırlanmış ve taslak form kapsam geçerliliği, dil ve ifade açısından incelenmek ve değerlendirilmek üzere eğitim yönetimi ile ölçme ve değerlendirme alanlarından toplamda dokuz uzman görüşüne sunulmuştur. Uzmanlardan gelen önerilere dayalı olarak son hali verilen 16 maddeden ibaret taslak ölçek pilot uygulama aşamasında Ankara ili merkez ilçelerindeki 131 öğretmene uygulanmıştır. Ölçme aracının yapı geçerliliği açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile sınanmıştır. Açıklayıcı faktör analizi, Örgütsel Dışlanma Ölçeği’nin “hiçleştirme” “yalnızlaştırma” olmak üzere iyi boyutlu olduğunu ortaya koymuştur. Ölçeği temsil eden iki faktör birlikte toplam varyansın %70’ni açıklamıştır. Ana uygulama aşamasında ise ölçeğin belirlenen faktör yapısı 465 öğretmenden oluşan farklı bir çalışma grubu üzerinden doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen bulgular iki faktörlü modele yönelik uyum iyiliği değerlerinin “mükemmel” düzeyinde olduğu göstermiştir. Bununla beraber Örgütsel Dışlanma Ölçeği’ni temsil eden madde ve faktörlerin ayırt edicilik özelliklerinin de yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Ölçme aracının Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı .97 olarak hesaplanmıştır. Bu ise Örgütsel Dışlanma Ölçeği’nin güvenilirliği yüksek bir ölçek olduğunu göstermiştir. Tüm bu bulgular, Örgütsel Dışlanma Ölçeği’nin Türkiye’deki örgütlerde iş görenlerin örgütsel dışlanma algılarını tespit etmede kullanılmaya elverişli, geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğuna ilişkin kantılar sunmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** örgütsel dışlanma, ölçek, geçerlilik, güvenilirlik

**ABSTRACT:** The purpose of present study is to develop a valid and reliable data collection tool for measuring the organizational ostracism perception of employees. Due to this reason, an item pool was designed based on organizational ostracism literature and it was investigated by experts. In a pilot scheme phase, a draft form with 16 items was filled by 131 teachers who work in the central districts of Ankara city. The exploratory factor

\*Bu çalışma birinci yazarın “Örgütsel Dışlanma, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Sinizm İlişkisine Yönelik Öğretmen Görüşleri” başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.

\*\*Dr. IDI, SRRD Projesi Eğitim ve Faaliyet Uzmanı, Bakü, Azerbaycan, konulabasli@gmail.com, ORCID: 0000-0002-6392-6543

\*\*\*Doç. Dr. Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, mrtozdem@gmail.com, ORCID: 0000-0002-1166-6831

analysis (EFA) and confirmatory factor analysis (CFA) were tested to study the structure validity of the data collection tool. EFA results showed that Organizational Ostracism Scale (OOS) consist of two factors named as “slight” and “isolate”. OOS reported 70% of variance. In the main application phase, the factor structure of the scale was tested with confirmatory factor analysis on a different study group consisting of 465 teachers. CFA revealed that the two factors structure of the OOS has high level of goodness of fit indexes. The item and factor discrimination level of the OOS was also determined as high level. Cronbach Alpha internal consist coefficients for the whole of data collection tool has been calculated as .97. This pointed out that the OOS is highly reliable. According to the results achieved, it is concluded that OOC is a proper as well as valid and reliable data collection tool to measure organizational ostracism perceptions of employees in organizations.

**Key Words:** organizational ostracism, scale, validity, reliability

### 1.GİRİŞ

İnsan doğasını inceleyen birçok bilim dalı, insanoğlunun sosyal bir varlık olduğunu, diğerleri tarafından kabul edilmeye, bir gruba mensup olma ve aynı zamanda mensup olduğu grupla arasındaki sosyal bağları korumaya ihtiyaç duyduğu konusunda hemfikirdir. Diğer bir ifadeyle sosyal bağlar ve kişilerarası bağlılıkların, insanların hayatlarını sürdürmesi ve soyunu devam ettirmesi açısından önem taşıdığı düşünülmektedir. Sosyal, gelişimsel ve evrimsel psikolojideki çok sayıda kuram bireylerin diğer bireylerle olumlu ve devam eden ilişkiler kurma ihtiyacı taşıdıklarını öne sürmektedir (McDonald ve Leary, 2005; Baumeister ve Leary, 1995). Bireyler sadece diğer insanlarla sosyalleşmek istemekle kalmazlar, onlar aynı zamanda başkalarının onları kendi çevrelerine kabul etmeye gönüllü olmalarını ve bu durumu hoşgörülü karşılamalarını isterler (Leary, 2001: 4).

Diğer insanlar tarafından kabul edilmeme, reddedilme, yok sayılma veya grup dışında tutulma durumu uzun yıllardır araştırmacıların ilgisini çeken bir konu olmuştur (Bastian ve Haslam, 2010; Wittenbaum, Shulman ve Braz, 2010; Blackhart, Nelson, Knowles ve Baumeister, 2009; Wesselmann, Bagg, Williams, 2009; Dewall, 2006; Gardner, Pickett ve Brewer, 2000; Gruter ve Masters, 1986; Rehbinder, 1986). Bu durumun nedenleri ve sonuçlarıyla ilgili çeşitli araştırmalar yapılmakta ve değişik fikirler öne sürülmektedir. Kuramsal düzeyde olan bu açıklamaların çoğunda genel olarak diğer bireyler tarafından dışlanma, yok sayılma veya grup dışında tutulmanın olumsuz, acı verici bir yaşantı olduğu ve bireyler açısından bir sıra negatif sonuçlar doğurduğu görüşü ifade edilmiştir. Bu sonuçlar özellikle 1990'ların başından itibaren sosyal psikologlar tarafından dışlanma başlığı altında ampirik çalışmalarla incelenmeye başlanmıştır (Kaya, 2012: 1).

*Dışlanma* kavramıyla ilgili alanyazında farklı tanımlar bulunmaktadır. Williams (1997) dışlanmayı “bireyin bir başka birey veya grup tarafından genellikle herhangi bir açıklama getirilmeden grup dışında tutularak göz ardı

edilmesi, yok sayılması, soyutlanması” şeklinde tanımlamaktadır. Bir diğer tanımda dışlanma sözel bir sataşma veya fiziksel bir saldırı olmamasına rağmen olumsuz bir deneyim” olarak ifade edilmektedir (Akın, Uysal ve Akın, 2016). Dışlanma eylemi birey için üzücü ve acı bir duygu olmanın yanı sıra bireyin benlik saygısını düşürebilen ve başkalarıyla etkileşiminde kontrol duygusunu elinden alabilen bir eylem olarak da nitelendirilmektedir (Sulea, Filipescu, Horga, Orta, Fichmann, 2012).

Dışlanma konusu üzerine yapılan çalışmalar (Robinson, O'Reilly, Wang, 2013; Blackhart vd., 2009; Oaten, Williams, Jones ve Zadro, 2008; Ferris, Brown, Berry ve Lian, 2008; Leary, 2005) değerlendirildiğinde bireylerin grup dışında tutulma durumlarına yönelik üç farklı dışlanma türünün kullanıldığını görülmüştür. Bunlar; *sosyal dışlanma (social exclusion)*, *sosyal reddedilme (social rejection)* ve *psikolojik dışlanma (ostracism)* olarak nitelendirilmiştir. Fakat bu dışlanma türlerinin ifade ettiği anlamlar konusunda araştırmacılar arasında görüş birliğinin olduğunu söylemek zordur. Bazı araştırmacılara (Ferris vd., 2008; Oaten vd., 2008) göre sözü edilen her üç dışlanma kavramı aynı olguya işaret etmektedir. Bu görüşün aksine, sosyal dışlanma, sosyal reddedilme ve psikolojik dışlanma kavramları arasındaki farklılıkları kavramsal olarak açıklamaya (Leary, 2005) ya da ampirik olarak ortaya koymaya yönelik çalışmalar da bulunmaktadır (Kandemir, 2011; Soylu, 2010; Molden, Lucas, Gardner, Dean, Knowles, 2009). Tüm bu görüşler bağlamında, dışlanma olgusuna ilişkin kavramsal çerçevenin yeterince aydınlatılabildiğini söylemek güç görünmektedir.

Leary (2005), grup dışında tutulma anlamını taşıyan psikolojik dışlanma, sosyal dışlanma ve sosyal reddedilme kavramlarının işaret ettiği olgular arasındaki semantik ve psikolojik farklılıkları *ilişki değeri temelinde* ortaya koymuştur. Araştırmacı reddetme kavramını temel alarak sosyal dışlanma, sosyal reddedilme ve psikolojik dışlanma kavramları arasındaki benzerlik ve farklılıkları dört boyutta açıklamaya çalışmıştır. Birinci boyutta reddeden birey veya grupla reddedilen birey arasında daha önce herhangi bir ilişkinin olup olmaması durumu üzerine odaklanılmıştır. Yani bireyin daha önceden mensup olduğu veya sonradan dâhil olduğu gruptan mı dışlandığı yoksa gruba ilk aşamada mı kabul edilmediği bu durumun temelini oluşturmaktadır. Bu durum *bireyin önceki aidiyet durumu* olarak nitelendirilmektedir. İkinci boyut ise bireyin herhangi olumlu veya olumsuz bir özelliği nedeniyle reddedilmesine işaret etmektedir. Bu boyut *değerlendirmenin yönü* (evaluative valence) olarak isimlendirilmektedir. Burada üzerinde durulan en önemli nokta iki şekilde açıklanmaktadır. Birincisi, reddedilen bireyin reddeden birey veya grup için gerekli koşulları sağlamadığı düşüncesi, ikincisi ise dışlayan birey veya grup için kusursuz olarak nitelendirilebilecek derecede yüksek niteliklere sahip olduğundan kaynaklanan reddedilme düşüncesidir. Üçüncü

boyutun odaklandığı nokta reddedilen kişiden psikolojik veya fiziksel olarak uzaklaşmayı içerip içermemesi görüşüdür. Bu boyut *davranışsal olarak ilişkiyi kesme* (behavioral disassociation) şeklinde değerlendirilmektedir. Son boyut ise *karşılaştırmalı veya karşılaştırılmayan yargı* (comparative versus noncomparative judgement) olarak tanımlanmaktadır. Bu boyut reddedilen bireyin reddeden kişi veya grup tarafından göreceli olarak başkalarından daha az tercih edilmesi sonucunda mı yoksa herhangi bir karşılaştırma yapılmadan mı reddedildiği durumları içermektedir.

Alanyazında her üç dışlanma (sosyal dışlanma, sosyal reddedilme, psikolojik dışlanma) türü ile ilgili çeşitli açıklamalar bulunmaktadır. Twenge, Baumeister, Tice ve Stucke'ye (2001) göre sosyal dışlanma bazen doğrudan hoşlanmadığını bildirmekle, aşağılama bildirimi şeklinde; bazen ise bunlar olmadan da gerçekleşebilen yalnız bırakılma, izole edilme olarak tanımlanmaktadır. Sosyal dışlanma aynı zamanda bireyin her türlü bağlamda yalnız ve sosyal ilişkilerden yoksun bırakılması biçiminde ifade edilmektedir (Williams, 2007; Blackhart vd., 2009). Sosyal reddedilme ise bireyin veya grubun diğer bir bireye veya gruba istenilen özelliklere sahip olmaması veya hoşlanılmaması nedeniyle kendisi ile ilişki kurmak istemediğini açıkça dile getirmesi biçiminde gerçekleşen bir olgu olarak tanımlanmaktadır (Williams, 2007). Reddetme aynı zamanda bireyin bir başkasıyla ilişkisini özellikle değerli veya önemli olarak görülmediği düşük ilişkisel değerlendirme durumu olarak nitelendirilmektedir (Leary, Twenge ve Quinlivan, 2006). Blackhart vd. (2009) sosyal dışlanma ile sosyal reddedilme arasındaki temel farkları açıklamaya çalışmıştır. Araştırmacılara göre reddedilmede kişinin dışlayan birey veya grup ile bir bağ kurmayı istediği veya bunu yapmaya çalıştığı durumu söz konusu iken sosyal dışlanmada ise bireyin böyle bir isteğinin olmaması ve herhangi bir çabada bulunmaması görüşü bulunmaktadır. Psikolojik dışlanmada ise dışlanma öncesinde dışlanan bireyle dışlayan birey veya grup arasında hiç bir ilişki bulunmaz. Grup veya birey dışladıkları bireyin farkında değildir. Bu nedenle grubun dışladığı bireye yönelik olumsuz bir tepkide bulunması veya onu grubun bir parçası olarak görmek istemediğini açık şekilde sözel olarak dile getirmesi söz konusu değildir. Bu tür dışlanma genel olarak göz temasından kaçınmakla veya sözel olarak tepki vermemek şeklinde gerçekleşmektedir (Williams, 2007). Psikolojik dışlanma nedensel olarak belirgin veya belirsiz şekilde uygulanabilmektedir. Williams ve Sommer, (1997) dışlanmanın uygulanma sıklığını tam ve kısmi olarak iki grupta kategorize etmektedirler. Tam dışlanma durumunda birey tüm üyeler tarafından görmezden gelinmekle beraber aynı zamanda tüm grup faaliyetlerinden de uzaklaştırılmaktadır. Kısmi dışlanma zamanı ise birey tüm grup üyeleri tarafından değil de bazı grup üyeleri tarafından yok sayılmakta ve grup faaliyetlerinden

kısmen dışlanmaktadır (Jones, Carter-Sowell, Kelley ve Williams, 2009; Chen ve Williams, 2007). Williams (1997) aynı zamanda bu tür dışlanmanın fiziksel veya sosyal şekilde gerçekleşebileceğini de belirtmektedir. Fiziksel olarak dışlanma ıssızlık (tenhalık), sürgüne gönderilme veya ayrı bir odada tek başına bırakılmak (time-out in a separate room) olarak ifade edilmektedir. Sosyal olarak dışlanma ise hedef başkalarının varlığı söz konusu iken dışlanmaktadır (Williams ve Sommer, 1997).

Dışlanma, örgütsel davranış araştırmaları kapsamında görece az ilgi gören bir konu olarak değerlendirilmektedir (Ferris vd., 2008). Fox ve Stallworth (2005) işyerinin, dışlanmanın oluşmasında en önemli sosyal bağlamlardan biri olduğunu ifade etmektedir. Xu (2012: 12) işyerinden dışlanmanın sıra dışı bir durum olmadığını belirtmektedir. Araştırmacıya göre işyerinden dışlanma genelde daha geniş kavramlar olan sapkınlık, sosyal boşverme (umursamazlık), saldırganlık ve işyeri zorbalığı gibi kavramlar içerisinde araştırılmaktadır. Fakat bu kavramın ayrı olarak incelenmesinin yararlı olabileceği düşünülmektedir. Olumsuz bir durum olarak nitelendirilen örgütsel dışlanma, bireyin işyerinde olumlu kişilerarası ilişkilerini, işle ilgili başarılarını engelleyen bir durum olarak nitelendirilmektedir. Kavram aynı zamanda bireyin örgüt içerisinde olumlu statüsünü negatif yönde etkileyen bir durum olarak açıklanmaktadır (Hitlan, Clifton ve DeSoto, 2006).

Hitlan vd. (2006) işyerinden dışlanma durumunu, örgütlere ve çalışanlara zarar veren boşverme davranışlarının bir biçimi olarak değerlendirmiş ve işyerinde dışlanma konusuyla ilgili sınırlı sayıda çalışmaların yapıldığını belirtmiştir. Robinson, O'Reilly ve Wang (2013) işyerinden dışlanma durumunu, bireyin veya grubunun diğer örgüt üyeleriyle bağlantılı olan eylemlerini, toplumsal açıdan yapması uygun olduğu durumlarda gerçekleştirmeyi ihmal etmesi, yapmaktan kaçınması olarak açıklamaktadır. Araştırmalar işyerinde dışlanmanın genel olarak örgütlerde yaygın bir durum olduğunu ve örgüte ve çalışanlara zarar veren pasif bir durum olmakla onlar üzerinde negatif etki bıraktığını göstermektedir (Wu, Wei ve Hui, 2011; O'Reilly ve Robinson, 2009; Ferris vd., 2008).

Dışlanma olgusu ile ilgili kavram ayrımı yapılmaksızın grup dışında tutulmanın olumsuz bir davranış olduğu ve ister günlük yaşamda isterse de çalışma hayatında kendini gösterdiği söylenebilir. Alanyazın incelemelerinde Xu (2012: 13) dışlanmayla ilgili yapılan çalışma bulgularının büyük çoğunluğunun, örgütlerde olduğu gibi düzenli bir etkileşimsel bağlamda yer almayan, sadece katılımcılarla yapılan deneysel laboratuvar çalışmalarına dayandığını belirtilmektedir.

Örgütsel dışlanma konusuyla ilgili yurtdışında birbirinden bağımsız çalışmalar (Chung, 2017; Yang ve Treadway, 2016; Li ve Tian, 2016; Xiaoyu, Jun, Chun ve Rongrong, 2015; Yan, Zhou, Long ve Li, 2014; Robinson, O'Reilly ve

Wang, 2013; Zhao, Peng ve Sheard, 2013; Banki, 2012; Leung, Wu, Chen ve Young, 2011; Wu, Yim, Kwan ve Zhang, 2011; Ferris vd., 2008; Hitlan vd., 2006; Fox ve Stallworth, 2005; Wu, Wei, ve Hui, 2001) yapılmasına karşın, Türkiye’de konu üzerine sınırlı sayıda çalışmaların (Halis ve Demirel, 2016; Türkmen, 2016; Çelik ve Koşar, 2015; Keklik, Saygın ve Kara, 2013) yapıldığı görülmüştür. Fakat alanyazın taramalarında Türkiye’de iş gören perspektifinden örgüt çalışanlarının dışlanma algılarını ölçebilen bir ölçme aracına rastlanmamıştır. Alanyazındaki bu boşluktan hareketle bu araştırmada, iş görenlerin görüşlerine dayalı olarak “Örgütsel Dışlanma Ölçeği”nin (ÖDÖ) geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarının gerçekleştirilmesi amaçlanmıştır. Bu amaç kapsamında araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. ÖDÖ, iş görenlerin dışlanma algılarını belirlemeye uygun ve geçerli bir ölçme aracı mıdır?

2. ÖDÖ, güvenilir bir ölçme aracı mıdır?

## 2. YÖNTEM

Bu çalışmada Türkiye’de iş görenlerin örgütsel dışlanma algılarını saptamaya yönelik, Likert tipi modele uygun biçimde tasarlanmış bir ölçek geliştirmek amacıyla geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Araştırma ön uygulamanın gerçekleştiği (i) *pilot çalışma* ile pilot çalışmada elde edilen bulguların teyidi amacıyla gerçekleştirilmiş olan (ii) *ana uygulama* olmak üzere iki alt evrede gerçekleştirilmiştir.

### 2.1. Çalışma Grubu

Pilot uygulama aşamasında araştırmada açımlayıcı faktör analizinde (AFA) kullanılan veriler 2016-2017 eğitim öğretim yılı bahar döneminde Ankara ili merkez ilçelerinde toplamda 11 ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan 131 öğretmenden toplanmıştır. Çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin 107’si kadın (%81.7), 24’ü (%18.3) erkektir. Öğretmenlerin 105’i (%80.2) evli, 26’sı (%19.8) bekârdır. Araştırmaya gönüllü olarak katılan öğretmenlerin 111’i (%84.7) lisans, 20’si (%15.3) lisansüstü eğitim derecesine sahiptir. 41 öğretmenin (%31.3) 1-10 yıl arası, 41 öğretmenin (%31.3) 11-20 yıl arası ve 49 öğretmenin (%37.4) 21 yıl ve daha fazla mesleki kıdeme sahip olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin 85’inin (%64.9) çalıştıkları okuldaki görev süreleri 1-5 yıl arası, 26’sının (%19.8) 6-10 yıl, 20’nin (%15.3) 11 yıl ve üzeridir.

Kuramsal bir yapının test edilmesi için doğrulayıcı faktör analizinden (DFA) yararlanmak gerekmektedir. Ana uygulama aşamasında, ÖDÖ’nün AFA ile belirlenen faktör yapısı Ankara ili merkez ilçelerindeki kamuya bağlı ortaokullarda görev yapan 465 öğretmenden oluşan farklı bir çalışma grubu üzerinden DFA ile test edilmiştir. Katılımcı öğretmenlerin 327’si kadın (%70.3) ve 138’i (%29.7) erkektir. Öğretmenlerin 378’si (%81.3) lisans, 87’si ise (%18.7) lisansüstü eğitim

derecesine sahiptir. Kıdem açısından değerlendirildiğinde, 1- 10 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmen sayısı 174 (%37.4), 11-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmen sayısı 178 (%38.3), 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmen sayısı ise 113'dür (%24.3).

## 2.2. Veri Toplama Aracı

Araştırma kapsamında “Örgütsel Dışlanma Ölçeği” geliştirilmiştir. Bu kapsamda öncelikle örgütsel dışlanmayı konu edinen alanyazın incelenmiştir (Yang ve Treadway, 2016; Robinson, O'Reilly ve Wang, 2013; Banki, 2012; Xu, 2012; Ferris vd., 2008; Hitlan vd., 2006; Fox ve Stallworth, 2005; Wu, Wei, ve Hui, 2001). İncelemeler sonucunda kuramsal temele dayalı olarak örgütsel açıdan dışlanmanın göstergesi olabileceği varsayılan ve iki boyut altında toplamda 32 maddeden ibaret madde havuzu oluşturulmuştur. Madde havuzu oluşturulduğu zaman Ferris vd. (2008) tarafından geliştirilen “İşyerinden Dışlanma” (Workplace Ostracism) ölçeğinden de yararlanılmıştır.

Hazırlanan taslak form kapsam geçerliliği, dil ve ifade açısından incelenmek ve değerlendirilmek için eğitim yönetimi ile ölçme ve değerlendirme alanlarından toplamda dokuz uzman akademisyenin görüşüne sunulmuştur. Uzmanlardan gelen önerilere dayalı olarak taslak forma son hali verilmiş ve ölçek ön-uygulamaya hazır duruma getirilmiştir. ÖDÖ Likert tipine göre hazırlanmıştır.

## 2.3. Verilerin Analizi

Ön uygulamaya hazır hale getirilen ÖDÖ taslak formu Ankara ili merkez ilçelerine toplamda 11 farklı kamu ilköğretim, ortaokul ve liselerinde çalışan ve araştırmaya gönüllü olarak katılım sağlayan 142 öğretmene araştırmacılar tarafından okullar bizzat ziyaret edilerek uygulanmıştır. Ölçeklerin ortalama doldurulma süresi 10 dakika olmuştur. Geri dönen anketler incelendiği zaman 11 ölçeğin analize uygun olmadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla bu ölçekler analize tabi tutulmamıştır. Böylece analizler 131 katılımcıdan dönen veri seti üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Ön uygulamanın ardından ÖDÖ'nün yapı geçerliğinin test edilmesi amacıyla AFA yapılmıştır. AFA sonucunda gözlemlenen faktör yapısının geçerliliğini test etmek amacıyla ise DFA uygulanmıştır. ÖDÖ'nün güvenilirliğinin sınanması amacıyla Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Ayrıca datanın faktör analizi için uygunluğunu sınamak amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ile beraber Bartlett Sphericity küresellik testi de uygulanmıştır.

## 3. BULGULAR

Bu bölümde ÖDÖ'nün yapı geçerliliğini saptamak amacıyla gerçekleştirilen AFA ve DFA'ya ilişkin bulgular ve ÖDÖ'nün güvenilirliğine yönelik Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısına ilişkin bulgular yer almıştır.

### 3.1. Açıklayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Analiz aşamasında 131 katılımcıdan dönen veri setinin faktör analizi için uygunluğunu belirlemek için ilk olarak KMO ve Bartlett Küresellik testi uygulanmıştır. KMO, uygulama örnekleminde elde edilen data setinin faktör analizi yapmak için uygun olup olmadığını belirlemek için kullanılan bir testtir ve KMO testi sonucunda elde edilen değerin 1'e yaklaştıkça mükemmel, 0.50'den düşük olması durumunda ise kabul edilmez olduğu ifade edilmektedir (Tavşancıl, 2005; Çokluk vd., 2012). Araştırma kapsamında KMO değeri .87 olarak tespit edilmiştir. Diğer taraftan Bartlett Küresellik Testi de istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır ( $\chi^2=1691,851$   $p<.001$ ). KMO katsayısının .60'dan yüksek olmasının yanı sıra Bartlett testinin de anlamlı çıkması durumunda datanın faktör analizi yapmak için uygun olacağı söylenmektedir (Büyüköztürk, 2007: 126). Tüm bu sonuçlar araştırma kapsamında ele alınan veri setinin faktör analizi için uygunluğunu kanıtlamıştır.

Daha sonraki süreçte 131 ölçek üzerinde AFA uygulanmıştır. AFA kapsamında her bir faktörü temsil edecek maddelerin anlam ve içerik yönünden tutarlı olması, faktör sayısı tespit edilirken öz-değerin 1 ve daha yüksek olması ile beraber çizgi grafiğindeki kırılmalar kriter olarak ele alınmıştır. Ayrıca madde seçildiğinde ve maddenin uygunluğuna karar verildiğinde maddelerin faktör yük değerinin 0.40 ve daha yüksek olması, maddelerin temsil ettikleri faktördeki yük değerleriyle diğer faktördeki yük değerleri arasında en az .10 ve daha çok farkın olması kriterleri de dikkate alınmıştır (Büyüköztürk, 2002).

AFA'ya 16 madde ile başlanmıştır. Faktör analizinde faktör yapısının belirlenmesinde öz-değeri 1'den yüksek olanlar esas alınmıştır. Analiz sonucunda ölçeğin üç boyutlu olduğu tespit edilmiştir. Fakat üçüncü boyut altındaki madde sayısının iki olduğu görülmüştür. Bir faktörün çok kararlı olabilmesi için en az 3 tane maddeye sahip olması belirtilmektedir (Velicer ve Fava, 1998). Bu nedenle Varimax dönüşümü uygulanmasına karar verilmiştir. Varimax dönüşümünün çok faktörlü yapının söz konusu olduğu durumlarda uygun bir seçim olduğu söylenebilir (Rennie, 1997, akt. Büyüköztürk, 2002). Varimax dönüşümü sonucunda ölçeğin iki boyutlu olması gerektiğine karar verilmiş ve iki madde faktör yük değeri 0.40'dan küçük olduğu için ölçekten çıkarılmıştır. Böylece geriye kalan 14 maddeyle AFA tekrarlanmıştır. ÖDÖ'nün AFA sonucunda belirlenen faktör yapısı, maddelere ilişkin Varimax dik döndürme yöntemi ile döndürülmüş faktör yük değerleri ve madde-toplam korelasyonu Tablo 1'de yer almaktadır.

**Tablo 1.** Örgütsel Dışlanma Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

| Döndürülmüş Faktör Yük Değerleri |                                                                           |        |        |                                      |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|--------|--------|--------------------------------------|
| Md.                              | İfadeler                                                                  | Fak.1* | Fak.2* | Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu |
| 11                               | Bu işyerinde iş görenler                                                  |        |        |                                      |
|                                  | Mola zamanlarında beni aralarına almazlar                                 | .857   |        | .891                                 |
| 14                               | Benimle sadece zorunlu hallerde iletişim kurarlar                         | .855   |        | .841                                 |
| 10                               | Beni önemsemezler                                                         | .848   |        | .871                                 |
| 13                               | Benimle yaptıkları konuşmayı kısa tutarlar                                | .841   |        | .789                                 |
| 9                                | İşle ilgili bilgileri benden gizlerler                                    | .822   |        | .793                                 |
| 12                               | Mola zamanı dışarıya çıktıklarında bir şey isteyip istemediğimi sormazlar | .790   |        | .825                                 |
| 8                                | Benimle göz teması kurmaktan kaçınırlar                                   | .768   |        | .834                                 |
| 7                                | Sosyal faaliyetlere beni davet etmezler                                   | .752   |        | .683                                 |
| 6                                | Benimle konuşma konusunda isteksizdiler                                   | .723   |        | .684                                 |
| 4                                | Benden uzak dururlar                                                      |        | .814   | .707                                 |
| 2                                | Beni dışlarlar                                                            |        | .752   | .572                                 |
| 1                                | Benimle selamlaşmazlar                                                    |        | .725   | .447                                 |
| 3                                | Ben geldiğimde ortamı terk ederler                                        |        | .713   | .598                                 |
| 5                                | Zorunlu haller dışında beni grup çalışmalarına davet etmezler             |        | .611   | .542                                 |

\* Faktör 1 “Hiçleştirme”, Faktör 2 “Yalnızlaştırma” olarak isimlendirilmiştir.

Tablo 1’den görüldüğü üzere ÖDÖ’ye ait 14 madde 2 faktör altında toplanmaktadır. İki faktör birlikte toplam varyansın %70’ni açıklamaktadır. ÖDÖ’nin birinci faktörü dokuz madde ile temsil edilmektedir. Bu faktöre ait öz-değer 8.307 olarak hesaplanmıştır. Bu faktör tek başına varyansın %59’unu açıklamaktadır. Bu faktörü temsil eden maddelerin faktör yük değerleri .86 ile .72 arasında değişmektedir. Birinci faktör altında toplanan örnek maddeler arasında “Bu işyerinde iş görenler beni önemsemezler” ve “Bu işyerinde iş görenler sosyal faaliyetlere beni almazlar” yer almaktadır. Bu faktör altındaki maddeler irdelenmiş ve faktör “hiçleştirme” olarak isimlendirilmiştir.

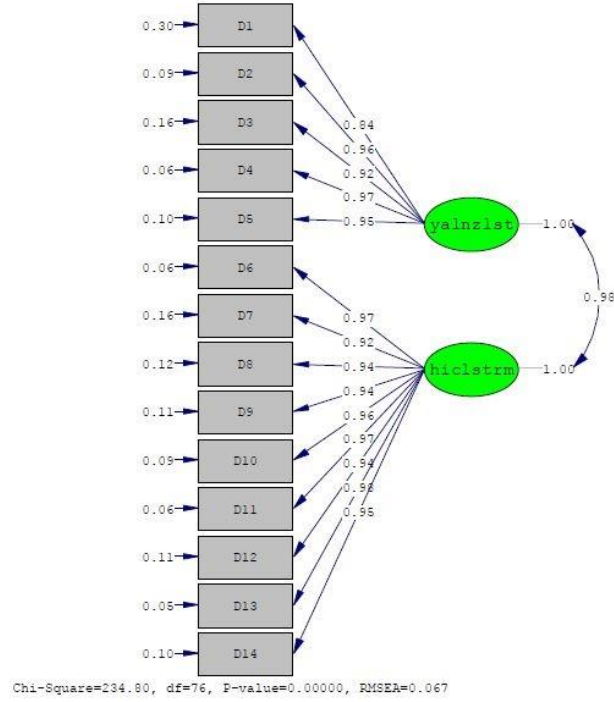
Yine Tablo 1'den izlendiği gibi ÖDÖ'nün ikinci faktörü ise beş madde ile temsil edilmektedir. Bu faktöre ait öz-değer 1.438 olarak hesaplanmıştır. Bu faktör ise tek başına varyansın %10'nu açıklamaktadır. Bu faktörü temsil eden maddelerin faktör yük değerlerinin .81 ile .61 arasında değişmektedir. İkinci faktörü temsil eden örnek maddeler arasında “Bu işyerinde iş görenler ben geldiğimde ortamı terk ederler” ve “Bu işyerinde iş görenler benimle selamlaşmazlar” yer almaktadır. Bu faktör altındaki maddeler incelenmiş ve bu faktör “yalnızlaştırma” olarak isimlendirilmiştir.

Diğer taraftan alt ölçekleri temsil eden maddelerin ayırt ediciliğini saptamak için madde-toplam korelasyonları hesaplanmıştır. Tablo 1'de görüldüğü gibi “hiçleştirme” alt-boyutunu temsil eden maddelerin madde-toplam korelasyonları .89 ile .68 arasında değişmektedir. Bu gibi ölçme araçlarında madde toplam korelasyonlarının .30 daha yüksek olması bireyleri iyi derecede ayırt ettiği şeklinde ifade edilmektedir (Büyüköztürk, 2007). Bu bulgulara göre ÖDÖ'nün “hiçleştirme” alt-boyutunda yer alan maddelerin katılımcıları iyi derecede ayırt ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Yine Tablo 1'den izlenebileceği gibi Örgütsel Dışlanma alt ölçeğine ait “yalnızlaştırma” alt-boyutunu temsil eden maddelerin madde-toplam korelasyonları .71 ile .45 arasında değişmektedir. Bu gibi ölçme araçlarında madde toplam korelasyonlarının .30 daha yüksek olması bireyleri iyi derecede ayırt ettiği şeklinde ifade edilmektedir (Büyüköztürk, 2007). Bu bulgulara göre ÖDÖ'nün “yalnızlaştırma” alt-boyutunda yer alan maddelerin katılımcıları iyi derecede ayırt ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

### 3.2. Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

ÖDÖ'nün AFA sonucu tespit edilen 14 maddeden ibaret iki faktörlü yapısı doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilmiştir. ÖDÖ'nün DFA sonucundan tespit edilen modelin uyum indeksleri irdelenmiş ve ki-kare değeri  $\chi^2 = 234.80$ , serbestlik derecesi ( $sd=76$ ),  $p = 0.00 < 0.05$  olarak hesaplanmıştır. Bu durumda  $\chi^2/sd$  değeri kullanılmakta ve bu değer 5'den küçük olması verinin modele iyi uyduğunu, 3'ten küçük olması ise ‘mükemmel uyumu’ açıklamaktadır (Şimşek, 2007). Araştırma kapsamında *ki-kare* değerinin *serbestlik derecesine* oranı 3.089 olarak hesaplanmıştır. Bununla beraber RMSEA değerinin 0.067 olduğu tespit edilmiştir. Bu değerinin 0.08'ten küçük olması ise model-veri uyumunu göstermektedir. ÖDÖ'nün iki faktör yapısına yönelik tespit edilen iyilik uyum değerleri aşağıdaki şekilde bulunmuştur;  $GFI = 0.99$ ;  $AGFI = 0.99$ ;  $CFI = 0.99$  ve  $IFI = 0.99$ . Tüm bu sonuçlar bir bütün olarak değerlendirildiğinde Örgütsel Dışlanma Ölçeğinin iki faktörlü yapısına yönelik kuramsal modelle veri arasında “mükemmel bir uyum” olduğu sonucuna varılmıştır (Çokluk vd., 2012).



Şekil 1. ÖDÖ'ye ilişkin path diagramı

ÖDÖ'ye ilişkin Path diagramı Şekil 1'de sunulmuştur

### 3.3. Örgütsel Dışlanma Ölçeği'nin Güvenirliğine İlişkin Bulgular

ÖDÖ'nün güvenirliliğini tespit etmek amacıyla Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Tablo 2'de sonuçlar sunulmuştur.

Tablo 2. Örgütsel Dışlanma Ölçeğinin İç Tutarlık Katsayıları

| ÖDÖ            | Cronbach alfa |
|----------------|---------------|
| Yalnızlaştırma | .88           |
| Hiçleştirme    | .96           |
| ÖDÖ Tümü       | .97           |

Tablo 2'den de görüldüğü gibi ÖDÖ'nün "Yalnızlaştırma" alt-boyutun alfa katsayısı .88, "Hiçleştirme" alt-boyutun alfa katsayısı ise .96'dur. ÖDÖ'nün 14 maddeyi kapsayan tümü için hesaplanan Cronbach alfa katsayısı değeri .97'dir. Tüm bu bulgular ÖDÖ'nün, güvenilirliği yüksek bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

#### 4. SONUÇ ve TARTIŞMA

Bu çalışmada örgütsel davranış alanında son zamanlarda önem taşıyan konulardan biri olan örgütsel dışlanma üzerine odaklanmıştır. İlgili alanyazın taramalarında Türkiye’de örgütlerde işgörenlerin iş yerinden dışlanma algısını belirlemeyi amaç edinen sınırlı sayıda çalışmaların yapıldığı görülmüştür (Keklik, Saygın ve Kara, 2013; Çelik ve Koşar, 2015; Halis ve Demirel, 2016; Türkmen, 2016). Ancak Türkiye’deki örgütlerde işgörenlerin örgütsel dışlanma algılarını belirlemek için uygun ölçme araçlarının olmadığı sonucuna varılmıştır. Literatürdeki bu boşluk esas alınarak bu çalışmada Türkiye’deki örgütlerde işgörenlerin örgütsel dışlanma algılarını tespit etmeye uygun, geçerli ve güvenilir ölçme aracının geliştirilmesi hedeflenmiştir. Bu amaç kapsamında araştırmacılar tarafından örgütsel dışlanma alanyazınına dayalı olarak 32 maddeden oluşan taslak madde havuzu oluşturulmuş ve bu madde havuzu incelenmek ve değerlendirilmek için eğitim yönetimi ve ölçme ve değerlendirme alanlarından dokuz uzman görüşüne sunulmuştur. Uzman önerileri sonrasında madde sayısı 16’ya indirilmiş ve taslak forma son hali verilerek ön-uygulamaya hazır hale getirilmiştir.

Taslak form 2016-2017 öğretim yılı ikinci dönemi içerisinde Ankara ili merkez ilçelerinde bulunan 11 kamu ilkokul, ortaokul ve liselerde çalışan ve araştırmaya gönüllü olarak katılım sağlayan 142 öğretmene uygulanmıştır. Öğretmenlerden toplanan ölçeklerin 11’i veri analizine uygun olmadığı sebebiyle analiz dışında tutulmuş ve 131 ölçekle veri analizi işlemleri gerçekleştirilmiştir.

ÖDÖ’nün yapı geçerliğini belirlemek amacıyla AFA uygulanmıştır. ÖDÖ’nün faktör yapısının tespit edilmesi için “açıklanan toplam varyans” tablosunun yanı sıra çizgi grafiği de incelenmiştir. Yapılan incelemeler sonrasında ÖDÖ’nün öz-değeri 1 ve daha yüksek olan üç faktörden oluştuğu tespit edilmiştir. Varimax dönüşümü sonucunda ölçeğin iki boyutlu olması gerektiğine karar verilmiş ve iki madde faktör yük değeri 0.40’dan küçük olduğu için ölçekten çıkarılmıştır. Söz konusu maddeler “Beni aralarındaki sohbetlere davet ederler” ve “Düşüncelerimi dikkate alırlar”dır. İlgili maddelerle öğretmenler görüşleri arasında uyumluluk olmaması nedeni ile faktör yükünün düşük olduğu söylenebilir. Burada öğretmenlerin kişilikleri, sosyal ilişkilerden beklentileri gibi duyuşsal özelliklerin etkili olduğu düşünülmektedir. Böylece geriye kalan 14 maddeyle AFA tekrarlanmıştır. Analizler sonucunda ÖDÖ’nün iki faktörünün birlikte varyansın %70’ini açıkladığı gözlenmiştir. Bunların yanı sıra hangi maddelerin hangi faktörleri temsil ettiğini tespit etmek için maddelerin faktör yük değerleri de hesaplanmıştır. AFA sonucu belirlenen değerlerin alanyazında kabul edilen değerlerle uyumlu olduğu sonucuna varılmıştır (Büyüköztürk, 2007). Böylece AFA ile birlikte 14 maddeden ibaret ve iki faktör yapısına sahip geçerli bir ölçme

aracına yönelik kantılar elde edilmiştir. Bu evrede faktörler sırasıyla “hiçleştirme” ve “yalnızlaştırma” olarak isimlendirilmiştir.

Türkçe alanyazın taramalarında, işyerinde iş görenlerin örgütsel dışlanma algılarını belirlemeye yönelik uygun ölçme araçlarının olmamasına karşın yurt dışında Ferris vd. (2008) ve Hitlan ve Noel (2009) tarafından geliştirilmiş ve iş görenlerin iş yerinde müdürler/denetmenler (supervisor), meslektaşlar veya diğer çalışanlar tarafından dışlanma algısını belirlemeye yönelik ölçme araçlarının olduğu tespit edilmiştir. ÖDÖ geliştirilirken Ferris vd (2008) tarafından geliştirilmiş ölçekten yararlanılmıştır. ÖDÖ’nün AFA sonucunda iki faktör yapısına sahip olduğu saptanırken, Ferris (2008) tarafından geliştirilmiş ölçeğin tek boyutlu olduğu görülmüştür. Bu bulgular ÖDÖ’nün yapı geçerliliğine ilişkin bulguları ile çalışmaktadır. Sonuçlar arasındaki farklılıkların olası nedenleri ölçeklerdeki maddelerde benzerlik olmasının yanı sıra farklılıkların olması ve aynı zamanda ölçeklerin farklı kültürleri temsil eden örneklemelerde uygulanması olabilir. Diğer taraftan Hitlan (2005) tarafından geliştirilen ve Hitlan ve Noel (2009) tarafından revize edilen “İşyerinden Dışlanma Ölçeği” ise 17 maddeden ve üç alt-ölçekten oluşmaktadır. Alt-ölçekler; meslektaşları (7 madde) ve müdür/denetmen tarafından (5 madde), dil odaklı (language-based) dışlanma algısını belirlemeye yönelik (3 madde) ve son olarak değerlendirme ölçütünü (2 madde) ifade eden maddelerden oluşmaktadır. Bu ölçeğin de yapı geçerliliğine ilişkin bulgularının ÖDÖ’nün yapı geçerliliğine ilişkin bulguları ile uyumlu olmadığı görülmüştür.

ÖDÖ’nün AFA sonrasında tespit edilen 14 maddeden ibaret iki faktör yapısı DFA test edilmiştir. DFA, biçimlenen kuramsal modelin data ile yüksek seviyede uyum gösterdiği ortaya koymuştur (Çokluk vd., 2012). Hem AFA, hem de DFA sonuçları birlikte değerlendirildiğinde ÖDÖ’nün Türkiye’deki örgütlerde, iş görenlerin örgütsel dışlanma algılarını saptamaya uygun ve geçerli bir ölçme aracı olduğu bulgularına ulaşılmıştır.

ÖDÖ’de her iki boyutunu temsil eden maddelerin bireyleri hangi düzeyde ayırt ettiğini saptamak amacıyla ise “düzeltilmiş madde toplam korelasyonları” hesaplanmıştır. Bulgular ÖDÖ’nün hem “hiçleştirme”, hem de “yalnızlaştırma” alt-boyutunda yer alan maddelerin katılımcıları iyi derecede ayırt ettiği sonucunu göstermiştir. Hesaplamalar sonucunda ortaya çıkan değerlerin literatürde kabul görmüş referans değerleri ile örtüştüğü tespit edilmiştir. (Tavşancıl, 2005). ÖDÖ’nün ne derecede güvenilir olduğunu saptamak amacıyla güvenilirlik değerleri hem ölçeğin tümü, hem de faktörler için ayrı ayrı hesaplanmıştır. Cronbach alfa katsayısı değerleri ÖDÖ’nün güvenilirliği yüksek olan bir ölçme aracı olduğunu göstermiştir. Bu çalışma kapsamında elde edilen güvenilirlik bulgularının Ferris

vd. (2008) ve Hitlan ve Noel'in (2009) çalışmalarından elde edilen bulgular ile uyumlu olduğu görülmüştür.

Tüm bu bulgular ÖDÖ'nün Türkiye'deki örgütlerde, iş görenlerin örgütsel dışlanma algılarını saptamaya elverişli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğuna ilişkin kanıt sunmuştur. Bu çalışma örgütsel dışlanma ölçeğinin geliştirilmesi ile sınırlıdır. ÖDÖ'nün geçerliği ve güvenilirliği daha geniş iş gören örneklemelerinde test edilebilir. ÖDÖ'nün kullanılacağı ileri araştırmalarda iş görenlerin örgütsel dışlanma algıları ile ilişkili olabilecek diğer değişkenler arasındaki ilişkiler sorunsallaştırılabilir.

### KAYNAKÇA

Akın, A., Uysal, R. ve Akın, Ü. (2016). Ergenler için ostrasizm (sosyal dışlanma) ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(2), 895-904.

Banki, S. (2012). *How much or how many? Partial ostracism and its consequences*. Unpublished PhD dissertation. University of Toronto Rotman School of Management, Canada.

Bastian, B. ve Haslam, N. (2010). Excluded from humanity: The dehumanizing effects of social ostracism. *Journal of Experimental Social Psychology*, 46, 107-113.

Baumeister, R. F. ve Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117, 497-529.

Blackhart, G. G., Nelson, B. C., Knowles, M. L. ve Baumeister, R. F. (2009). Rejection elicits emotional reaction but neither causes immediate distress nor lowers self-esteem: A Meta-analytic review of 192 studies on social exclusion. *Personality and Social Psychology Review*, 13, 269-309.

Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. (7. Baskı). Ankara: Pegem A.

Chen, Z., ve Williams, K. D. (2007). Partial ostracism as a means of discovering moderators. Paper presented at the annual meeting of the Midwestern Psychological Association, Chicago, IL.

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.

Çelik, C. ve Koşar, A. (2015). Örgüt kültürü ve işyerinde dışlanma arasındaki ilişki. Mersin çalışanları üzerine bir uygulama. *Çanakkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(2), 47-62.

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem

Dewall, C.N. (2006). *Alone but feeling no pain: Effects of social exclusion on physical pain tolerance and pain threshold, affective forecasting, and interpersonal empathy*. Unpublished thesis for the degree of Master of Science. The Florida State University College of Arts and Sciences, Florida, USA.

Ferris, D.L, Brown, D.J., Berry, J.W. ve Lian, H. (2008). The Development and validation of the workplace ostracism scale. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1348-1366.

Fox, S. ve Stallworth, L. E. (2005). Racial/ethnic bullying: Exploring links between bullying and racism in the U.S. workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 438–456.

Gardner, W.L., Pickett, C.L. ve Brewer, M.B. (2000). Social exclusion and selective memory: How the need to belong influences memory for social events. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 486–496.

Gruter, M. ve Masters, R.D. (1986). Ostracism as a social and biological phenomenon: An introduction. *Evolution and Human Behavior*, 7(3-4), 149-158.

Halis, M. ve Demirel, Y. (2016). Sosyal desteğin örgütsel soyutlanma (dışlanma) üzerine etkisi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11, 318-335.

Hitlan, R. T., Kelly, K. M., Schepman, S., Schneider, K. T. ve Zarate, M. A. (2006). Language exclusion and the consequences of perceived ostracism in the workplace. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 10, 56–70.

Hitlan, R. T., Clifton, R.J., ve DeSoto, M. C. (2006). Perceived exclusion in the workplace: The moderating effects of dender on work-related attitudes and psychological health. *North American Journal of Psychology*, 8, 217-236.

Kandemir, K. B. (2011). *Psikolojik Dışlanma, Sosyal Dışlanma ve Sosyal Reddedilmenin Tehdit Edilen İhtiyaçlar ve Dışlanma Tepkileri Üzerindeki Etkileri*. Yayınlanmamış yüksek lisans Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kaya, A. G. (2012). *Sosyal Dışlanmaya Verilen Tepkilerin Sosyal Karşılaştırma Süreçleri Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Keklik, B., Saygın, T. ve Kara, N. O. (2013). Akademik camianın çirkin örnek yavruları ÖYP'lilerde örgütsel dışlanma (ostracism) kavramının incelenmesi. *1. Örgütsel Davranış Kongresi*, 15-16 Kasım 2013, Sakarya.

Jones, E.E., Carter-Sowell, A.R., Kelly, J. R. ve Williams, K. D. (2009). 'I'm out of the loop': Ostracism through information exclusion. *Group Processes and Intergroup Relations*, 12, 157-174.

Leary, M. R., Koch, E. J. ve Hechenbleikner, N. R. (2001). Emotional responses to interpersonal rejection. In M. Leary (Ed.), *Interpersonal rejection* (pp. 145–166). New York: Oxford Press.

Leary, M. R. (2005). Varieties of interpersonal rejection. In K. D. Williams, J. P. Forgas, & W. V. Hippel (Eds.), *The social outcast* (pp. 35–51). New York: Psychology Press.

Leary, M.R., Twenge, J.M. ve Quinlivan, E. (2006). Interpersonal rejection as a determinant of anger and aggression. *Personality and Social Psychology Review*, 10, 111-132.

Leung, A.S.M., Wu, L.Z., Chen, Y.Y. ve Young, M.N. (2011). The impact of workplace ostracism in service organizations. *International Journal of Hospitality Management*, 30, 836-844.

Li, C., ve Tian, Y. (2016). Influence of workplace ostracism on employee voice behavior. *American Journal of Mathematical and Management Sciences*, 35(4), 281-296.

MacDonald, G., ve Leary, M. R. (2005). Why does social exclusion hurt? The relationship between social and physical pain. *Psychological Bulletin*, 131, 202–223.

Molden, D. C., Lucas, G. M., Gardner, W. L., Dean, K. ve Knowles, M. L. (2009). Motivations for prevention or promotion following social exclusion: Being rejected versus being ignored. *Journal of Personality and Social Psychology*, 96, 425-431.

Oaten, M., Williams, K. D., Jones, A. ve Zadro, L. (2008). The Effects of ostracism on self-regulation in the socially anxious. *Journal of Science and Clinical Psychology*, 27, 471-504.

O'Reilly, J. ve Robinson, S. L. (2009). The negative impact of ostracism on thwarted belongingness and workplace contributions. In *Academy of Management Proceedings*, 1-7.

Rehbinder, B. (1986). Refusal of social cooperation as a legal problem: On the legal institutions of ostracism and boycott. *Ethology and Sociobiology*, 7(3-4), 321-327.

Robinson S. L., O'Reilly J. ve Wang W. (2013). "Invisible at work: An integrated model of workplace ostracism". *Journal of Management*, 39(1), 203-231.

Soylu, B. (2010). *Bağışlayıcı Kişilik ve Negatif Duygunun Psikolojik Dışlanma, Sosyal Dışlanma ve Sosyal Reddedilme Karşısında Verilen Saldırganlık Tepkilerini Düzenlemedeki Rolü*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi,.

Sulea, C., Filipescu, R., Horga, A., Ortan, C. ve Fichmann, G. (2012). Interpersonal mistreatment at work and burnout among teachers. *Cognition, Brain, Behavior. An Interdisciplinary Journal*, 16(4), 553-570.

Tavşancıl, E. (2005). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Türkmen, E. (2016). The Impact of ostracism on work effort. A comparison between Turkish and Azerbaijani Employees. *International Journal of Human Resource Studies*, 6(4), 110-128.

Twenge, J. M., Baumeister, R. F., Tice, D. M. ve Stucke, T. S. (2001). If you can't join them, beat them: Effects of social exclusion on aggressive behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81, 1058-1069.

Velicer, W. F. & Fava, J. L. (1998). Effects of variable and subject sampling on factor pattern recovery. *Psychological Methods*, 3(2), 231-251.

Wesselmann, E.D., Bagg, D. ve Williams, K.D. (2009). "I feel your pain": The effects of observing ostracism on the ostracism detection system. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45, 1308-1311.

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

Williams, K. D. ve Sommer, K. L. (1997). Social ostracism by coworkers: Does rejection lead to loafing or compensation? *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23, 693-706.

Williams, K. D. (1997). Social ostracism. In R. M. Kowalski (Ed.), *Aversive interpersonal behaviors*, (pp. 133-170). New York: Plenum.

Wittenbaum, G. M., Shulman, H.C. ve Braz, M. E. (2010). Social ostracism in task groups: The effects of group composition. *Small Group Research*, 41, 330-353.

Wu, L., Wei, L. ve Hui, C. (2001). Dispositional antecedents and consequences of workplace ostracism: An empirical examination. *Higher Education Press*, 5(1), 23-44.

Wu, L., Yim, F. H., Kwan, H. K. ve Zhang, X. (2011). Coping with workplace ostracism: The Roles of ingratiation and political skill in employee psychological distress. *Journal of Management Studies*, 49(1), 178-199.

Xiaoyu, L., Jun, L., Chun, H. ve Rongrong, W.U. (2015). The Effect of workplace ostracism on proactive behavior: The self-verification theory perspective. *Acta Psychologica Sinica*, 47(6), 826-836.

Xu, H. (2012). *How am I Supposed to Live Without You: An Investigation of Antecedent and Consequences of Workplace Ostracism?* Unpublished doctoral dissertation. The Hong Kong Polytechnic University Department of Management and Marketing, Hong-Kong.

Yan, Y., Zhou, E., Long, L. ve Yang, J. (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.

Zhao, H., Peng, Z. ve Sheard, G. (2013). Workplace ostracism and hospitality employees' counterproductive work behaviors: The joint moderating effects of proactive personality and political skill. *International Journal of Hospitality Management*, 33, 219-227.