

T.C.
BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

İLKOKUL VE ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN
ÖRGÜTSEL DIŞLANMA VE ÖRGÜTSEL UYUM ALGILARI
ARASINDAKİ İLİŞKİ

ÖMER YILMAZ

BOLU-2018

T.C.
BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

İLKOKUL VE ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN
ÖRGÜTSEL DIŞLANMA VE ÖRGÜTSEL UYUM ALGILARI
ARASINDAKİ İLİŞKİ

Yüksek Lisans Tezi

Hazırlayan

Ömer YILMAZ

Danışman

Dr. Öğrt. Üyesi Nuri AKGÜN

BOLU, TEMMUZ-2018

YÜKSEK LİSANS TEZ ONAY FORMU

Ömer YILMAZ tarafından hazırlanan "İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Dışlanma ve Örgütsel Uyum Algıları Arasındaki İlişki" adlı çalışına Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir. (02.07.2018)

Akademik Unvan ve Adı Soyadı

İmza

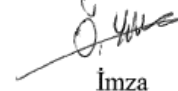
Üye (Tez Danışmanı) :Dr. Öğr. Üyesi Nuri AKGÜN
Üye :Doç. Dr. Bahri AYDIN
Üye :Dr. Öğr. Üyesi Gülsüm ŞAHAN



Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün Onayı

Prof. Dr. Türkan ARGON
Eğitim Bilimleri Enstitü Müdürü

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum, “İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Dışlanma ve Örgütsel Uyum Algıları Arasındaki İlişki” başlıklı çalışmanın yazılmasında bilimsel ve etik kurallara uyduğumu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda atıfta bulunduğumu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, tezin tamamının ya da bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitede bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim. 02/ 07/2018



İmza

Ömer YILMAZ



TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim boyunca duruşu, özgün tarzı, bilgi ve tecrübeleri ile bana her zaman destek olan çok değerli hocam Doktor Öğretim Üyesi Nuri AKGÜN'e en içten dileklerle teşekkür ederim.

Her zaman yanımda olduğunu bildiğim Dr. Öğrt. Üyesi Ahmet Volkan YÜZÜAK ile Arş. Gör. Eda ÇÜRÜKVELİOĞLU KÖKSAL ve Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesinin değerli öğretim elemanlarına ayrı ayrı teşekkür ederim.

Doğduğum andan beri her zaman beni destekleyen, bana güç veren, bugüne gelmemi sağlayan çok değerli anneme ve babama, tüm aileme ve akrabalarımın teşekkür ederim.

Ömer YILMAZ

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar DİZİNİ.....	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	x
SİMGELER DİZİNİ.....	xi
ÖZET	xii
ABSTRACT.....	xiii
BÖLÜM I.....	1
1. Giriş.....	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Problem Cümlesi	4
1.3. Araştırmanın Amacı	4
1.4. Araştırmanın Önemi	4
1.5. Sayıtlar	6
1.6. Sınırlılıklar.....	6
1.7. Tanımlar	6
II. BÖLÜM	8
2. Kuramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar	8
2.1. Kuramsal Çerçeve	8
2.1.1. Örgütsel dışlanma	8
2.1.1.1. Dışlanma kavramı.....	8
2.1.1.1.1. Sosyal dışlanma	10
2.1.1.1.2. Sosyal reddedilme.....	11
2.1.1.1.3. Psikolojik dışlanma.....	11
2.1.1.2. Dışlanmanın nedenleri	12
2.1.1.3. Dışlanmanın tehdit ettiği ihtiyaçlar.....	14
2.1.1.3.1. Ait olma ihtiyacı	14
2.1.1.3.2. Özsaygı ihtiyacı	15
2.1.1.3.3. Kontrol ihtiyacı	16
2.1.1.3.4. Anlamli varoluş ihtiyacı.....	17
2.1.1.4. Dışlanmanın boyutları.....	18

2.1.1.4.1. Ekonomik dışlanma	18
2.1.1.4.2. Mekânsal dışlanma	19
2.1.1.4.3. Kültürel dışlanma.....	19
2.1.1.4.4. Siyasal dışlanma	19
2.1.1.5. Dışlanmanın yol açtığı tepkiler.....	20
2.1.1.5.1. Dışlanmanın anlık tepkileri.....	21
2.1.1.5.2. Dışlanmanın kısa sürede ortaya çıkan tepkileri	22
2.1.1.5.3. Uzun vadede ortaya çıkan tepkiler.....	23
2.1.1.6. Örgütsel dışlanma kavramı	23
2.1.1.6.1. Örgütsel dışlanmanın nedenleri	24
2.1.1.6.1.1. Kasıtlı örgütsel dışlanmanın nedenleri	25
2.1.1.6.1.2. Kasıtsız örgütsel dışlanmanın nedenleri	25
2.1.2. Örgütsel Uyum.....	25
2.1.2.1. Kişi-örgüt uyumu kavramı	26
2.1.2.2. Kişi-örgüt uyumunun boyutları	27
2.1.2.2.1. Bütünleyici uyum	27
2.1.2.3.1. Değer uyumu.....	28
2.1.2.3.2. Hedeflerin uyumu.....	28
2.1.2.3.4. Kişiliğin uyumu.....	29
2.1.3. Örgütsel Dışlanma ve Örgütsel Uyum Arasındaki İlişki	29
2.2. İlgili Araştırmalar	32
2.2.1. Yurtiçi Araştırmalar	33
2.2.1.1. Örgütsel dışlanma ile ilgili yurtiçinde yapılan araştırmalar	33
2.2.1.2. Örgütsel uyum ile ilgili yurtiçinde yapılan araştırmalar	36
2.2.2. Yurtdışı Araştırmalar	39
2.2.2.1. Örgütsel dışlanma ile ilgili yurtdışında yapılan araştırmalar	39
2.2.2.2. Örgütsel uyum ile ilgili yurtdışında yapılan araştırmalar	41
2.2.2.3. İlgili araştırmalar üzerine değerlendirme	42
BÖLÜM III.....	43
3. Yöntem.....	43
3.1. Araştırmanın Modeli	43
3.2. Araştırmanın Çalışma Evreni	43
3.3. Verilerin Toplanması.....	49
3.4. Verilerin Analizi	51

3.4.1. Normallik testleri	51
3.4.2. Değerlendirme aralıkları	52
3.4.3. Korelasyon katsayıları ilişki dereceleri	53
3.4.4. Verilerin analizinde kullanılan testler	53
BÖLÜM IV	55
4. Bulgular ve Tartışma	55
4.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Tartışma	55
4.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Tartışma	57
4.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Tartışma	59
4.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Tartışma.....	61
BÖLÜM V	63
5. Sonuçlar ve Öneriler	63
5.1. Sonuçlar	63
5.1.1. Araştırmanın birinci alt problemine ilişkin sonuçlar	63
5.1.2. Araştırmanın ikinci alt problemine ilişkin sonuçlar	63
5.1.3. Araştırmanın üçüncü alt problemine ilişkin sonuçlar	64
5.1.4. Araştırmanın dördüncü alt problemine ilişkin sonuçlar	64
5.2. Öneriler	65
5.2.1. Araştırmacılara Öneriler	65
5.2.2. Uygulayıcılara Öneriler	65
KAYNAKÇA	66
EKLER	72
ÖZGEÇMİŞ	79

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 3.1. Çalışma evreni ve ölçeklerin dönüş oranları.....	44
Tablo 3.2. Öğretmenlerin eğitim düzeyine göre dağılımı.....	44
Tablo 3.3. Öğretmenlerin görev türüne göre dağılımı.....	45
Tablo 3.4. Öğretmenlerin çalıştıkları okul düzeyine göre dağılımı.....	45
Tablo 3.5. Öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki görev süresine göre dağılımı.....	46
Tablo 3.6. Öğretmenlerin mesleki kıdeme göre dağılımı.....	47
Tablo 3.7. Öğretmenlerin yaşa göre dağılımı.....	47
Tablo 3.8. Öğretmenlerin cinsiyete göre dağılımı.....	48
Tablo 3.9. Öğretmenlerin medeni duruma göre dağılımı.....	48
Tablo 3.10. Öğretmenlerin sendika üyeliğine göre dağılımı.....	49
Tablo 3.11. İşyerinde dışlanma ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayıları.....	50
Tablo 3.12. Kişi-örgüt uyumu ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayıları.....	51
Tablo 3.13. İşyerinde dışlanma ve kişi-örgüt uyumu ölçeklerine ilişkin istatistikler.....	52
Tablo 3.14. İşyerinde dışlanma ölçeğinin değerlendirme aralıkları.....	52
Tablo 3.15. Kişi-örgüt uyumu ölçeğinin değerlendirme aralıkları.....	53
Tablo 3.16. Korelasyon katsayılarına ilişkin dereceler.....	53
Tablo 4.1. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algıları.....	55
Tablo 4.2. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algıları.....	57
Tablo 4.3. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algıları arasındaki ilişki.....	59
Tablo 4.4. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algıları arasındaki ilişki.....	61

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 2.1 Örgütsel dışlanmanın nedenleri.....	24
---	----



SİMGELER DİZİNİ

N : Katılımcı Sayısı

p : Anlamlılık Düzeyi

Sd : Serbestlik Derecesi

ss : Standart Sapma

X : Aritmetik Ortalama

% : Yüzde

R: korelasyon



ÖZET

İLKOKUL VE ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL DIŞLANMA VE ÖRGÜTSEL UYUM ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

YILMAZ, Ömer

Yüksek Lisans Tezi

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğrt. Üyesi Nuri AKGÜN

Temmuz-2018; xi +79 sayfa

Araştırmanın amacı, ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algıları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını ortaya koymaktır. Araştırmanın evrenini 2016-2017 eğitim öğretim yılında Bartın merkez ilçesinde Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilkokul ve ortaokullarda görev yapan 403 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışmanın evrenini Bartın kent merkezinde yer alan 11'i ilkokul, 10'u ortaokul olmak üzere toplam 21 okul oluşturmaktadır. Evrendeki 21 okulun tamamına ulaşılmıştır. Araştırmanın örnekleme uygun örnekleme yöntemi ile ulaşılan 237 öğretmen oluşturmaktadır.

Bu araştırma, tarama modelindedir. Tarama modeli nicel araştırma yöntemlerinden biridir. Tarama modeli varolan durumu olduğu gibi belirlemeye çalışan bir yöntemdir. Araştırmada ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algıları arasındaki ilişki araştırıldığı için ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

Araştırmanın sonuçlarına göre; ilkokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma algılarının “çok düşük” düzeyde olduğu; örgütsel uyum düzeylerinin “yüksek” olduğu belirlenmiştir. Araştırma sonucunda ortaokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma algılarının “çok düşük” düzeyde olduğu; örgütsel uyum düzeylerinin “yüksek” olduğu belirlenmiştir. Araştırmada ilkokul öğretmenlerinin görüşlerine göre örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum arasında negatif yönlü, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($R=-,394$; $p<0,050$). Ortaokul öğretmenlerinin görüşlerine göre; örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algıları arasında negatif yönlü, düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($R=-,202$; $p<0,050$).

Anahtar kelimeler: İlkokul ve ortaokul öğretmenleri, örgütsel dışlanma, örgütsel uyum.

ABSTRACT

RELATIONSHIP BETWEEN PRIMARY AND SECONDARY SCHOOL TEACHERS' PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL OSTRACISM AND ORGANIZATIONAL FIT

YILMAZ, Ömer

Master's Thesis

Division of Educational Sciences

Department of Educational Management and Supervision

Thesis Advisor: Asst. Prof. Nuri AKGÜN

July, 2018; xi +79 pages

The aim of the research is to determine the relationship between the perceptions of organizational ostracism and organizational fit of primary and secondary school teachers. The population of this study is consisted of 403 teachers working in primary and secondary schools affiliated to the Ministry of National Education in the central province of Bartın in the academic year 2016-2017. The population of the study is composed of 21 schools in Bartın city center, 11 of which are primary schools and 10 are secondary schools. All of the 21 schools were reached. The sample of the research is consisted of 237 teachers chosen by appropriate sampling method. The model of the research is the survey model. The survey model is one of the quantitative research methods. The relationship between primary school and secondary school teachers' perceptions of organizational ostracism and organizational fit was investigated in the study, and that's why the relational survey model was used.

According to the results of the research; it was found that the primary school teachers' perceptions of organizational ostracism were "very low" and their organizational fit perceptions were "high". As a result of the research, it can be seen that the secondary school teachers' perceptions of organizational ostracism are "very low" and their organizational fit perceptions are "high". According to the primary school teachers' opinions, there is a negative, medium and statistically significant relationship between organizational ostracism and organizational fit ($R = -.394$; $p < 0,050$). According to the primary school teachers' opinions; ($R = -.202$; $p < 0,050$) it was found that there was a negative, low, and statistically significant between organizational ostracism and organizational fit ($R = -.202$; $p < 0,050$).

Key words: Primary and secondary school teachers, organizational ostracism, organizational fit.

BÖLÜM I

1. Giriş

Bu bölümde; problem durumu, problem cümlesi, araştırmanın amacı, alt problemler, araştırmanın önemi, sayıtlar, sınırlılıklar ve tanımlar bölümlerine yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Eğitim kurumlarının en önemli paydaşlarından olan öğretmenler, okul örgütü içindeki konumları itibariyle diğer paydaşlara etki edebilme özelliğine sahiptir. Öğretmenlerin topluluk ya da bir grup içindeyken yaşadıkları duygular ve bu duyguların sonucunda verdikleri tepkiler onların sosyal bir örgüt olan okullarındaki yerlerini belirlemektedir. Öğretmenlere karşı okulda diğer öğretmenler ve diğer paydaşlar tarafından sergilenen tutum ve davranışlar öğretmenlerin kendilerini o grup ya da topluluk içinde konumlandırması konusunda oldukça etkilidir.

Okul yönetiminde etken olan öğelerden biri olan öğretmenler, okulu meydana getiren iç öğeleri oluşturmaktadır. Bireyden beklenen davranışların bütünü olan öğretmenlerin sosyal rolü ve bu rollerin önemine verilen değer, öğretmenin statüsü olarak görülebilir. Öğretmenin mesleğine karşı olan tutumunun kaynağı yine öğretmen olmasından ötürü, böyle bir anlayış, okul içinde ve dışındaki öğelerle olan ilişkilerinde, öğretmenin davranışlarına yön verir (Bursalıoğlu, 2015). Bu bakımdan öğretmenlere

meslektaşları ve diğer paydaşlar tarafından sergilenen davranışların incelenmesi önemlidir.

Çalışma ortamında iş görenlerin karşılaştıkları sorunlardan birisi olan örgütsel dışlanma, çalışanların kurumlarına ve o kurumdaki paydaşlara yönelik algı ve düşüncelerini etkileyebilmektedir. İşgörenlerin diğerleri tarafından uygulanan örgütsel dışlanma nedeniyle örgütlerine karşı sergiledikleri uyum düzeylerinin kurumun verimli ve sağlıklı çalışabilmesi için dikkate alınması gereken bir durumdur. İşgörenlerin örgütsel uyumu, örgütün değer, amaç ve hedefleri ile ilişkilidir. Örgüt değerleri, çalışanın örgütüne olan bağlılığı ile uyumunu ortaya koymaktadır. İşgörenin örgüt içinde belli bir grup tarafından dışlanması onun örgütü ile olan uyumunu etkileyebilmektedir. Kişi-örgüt uyumu örgütün sağlıklı çalışması için önemli olduğu kadar, örgüt üyesinin örgüt içinde dışlanması örgütün sağlığı için o kadar önemlidir.

Örgütsel dışlanma ile ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında daha çok işletme alanında yapılan araştırmalarla karşılaşılmaktadır. Daha öncesinde ise dışlanma kavramının psikoloji alanında oldukça geniş bir yer edindiği görülmektedir. Türkçe yapılmış çalışmalarda psikolojik dışlanma olarak yer alan bu kavram ile ilgili olarak eğitim örgütlerinde yapılmış pek fazla çalışma bulunamamıştır. Örgütsel uyum ise yine işletme alanında çok çalışılmış, eğitim yönetimi alanında da kendine son yıllarda yer edinmeye başlamış bir konudur.

Örgütsel dışlanma, önemsenmeme, hariç tutulma olarak tanımlanmaktadır (Williams, 2007). Örgütteki bir kişinin diğerlerince soğuk davranışlar gösterilerek istenmemesi yönünde kendini gösteren bir süreçtir (Keklik, Saygın ve Oral Kara, 2013). Bir örgüt üyesinin diğer bir grup veya örgüt üyesi tarafından göz ardı edilmesidir (Robinson, O'Reilly ve Wang, 2013). Bir kişinin ya da grubun diğerleri tarafından dışlanmasıdır (Williams ve Sommer, 1997).

Örgütsel davranış bilim dalı bakış açısında örgütsel uyum ise, kurum çalışanlarının kişisel değerleri ile kurumun bünyesindeki değerler sistemi olan örgüt kültürü arasındaki ilişki olarak tanımlanmaktadır (Yahyagil, 2005). Eğitim kurumlarında; öğretmenlerin hem okul yönetimi ile hem meslektaşları olan diğer öğretmenlerle hem de okul kültürüne olan örgütsel uyumları onların hem kurumlarına bağlılığını hem de akademik performanslarını etkileyebilmektedir. Bu bakımdan örgütsel uyum kavramı, genelde örgütsel davranış biliminde özelde ise eğitim yönetimi alanında önem verilmesi gereken bir konudur.

Okul yöneticileri öğretmenlerini öğretmenlik rollerine uyum düzeylerine göre değerlendirmektedir (Bursalıoğlu, 2015). Öğretmenlerin değerlendirilmesi değişik gruplarca gerçekleştirildiğinde farklı neden-sonuç bağlantıları ortaya çıkmaktadır. Öğretmen, yöneticisi tarafından değerlendirildiğinde, uyum etmeninin önemli olduğu vurgulanmaktadır. Bu bakış açısıyla öğretmenlerin örgütsel uyumları kurum yöneticileri tarafından da dikkate alındığı söylenebilir.

Örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum arasındaki ilişkinin araştırılması eğitim kurumlarının iç dinamikleri, içindeki sosyal yapıları ve insan ilişkileri açısından gerekli görülmüştür. Eğitim kurumlarımızdaki kişiler arası olumsuz ilişkiler kişi-örgüt uyumunu olumsuz etkileyebilmektedir. Bu da eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel dışlanmaya maruz kalabilmesine neden olduğu ifade edilmektedir. Bu sürecin sonucunda ise örgütsel dışlanmanın olumsuz psikolojik, davranışsal ve örgütsel sonuçları olduğu vurgulanmaktadır (Yang Woon, 2017). Dışlanma ve uyum kavramları birbirinin tersi olarak düşünülebilmektedir. Bu bakımdan bu iki kavramın birbirini etkileyebileceği ifade edilmektedir. Uyum düzeyinin artması kişinin dışlanmasını olası şekilde azaltabilmektedir. Eğer kişinin dışlanma düzeyi yükselirse, kurumu ile olan uyumu azalabildiği vurgulanmaktadır. Yang Woon (2017), örgütsel uyumun örgütsel dışlanma ile örgütsel sonuçlara etki ettiği ve örgütsel desteğin ise örgütsel dışlanma, örgütsel uyum ve işyeri davranışlarına etki ettiğini belirlemiştir. Örgütsel dışlanma, kişinin örgütsel uyum düzeyi üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu vurgulanmaktadır.

1.2. Problem Cümlesi

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algıları arasında ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algıları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını ortaya koymaktır.

Bu amacı gerçekleştirmek için aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır;

- 1) İlkokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algılarına ilişkin görüşleri nedir?
- 2) Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algılarına ilişkin görüşleri nedir?
- 3) İlkokul öğretmenlerinin görüşlerine göre; örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 4) Ortaokul öğretmenlerinin görüşlerine göre; örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.4. Araştırmanın Önemi

Örgütsel dışlanma, bireyin psikolojik ve sosyolojik ihtiyaçlarını tehdit eden bir olgudur. Bireyin anlamlı varoluş, kontrol, özsaygı, ait olma ihtiyaçlarını engelleyen örgütsel dışlanma kişi ile kurumu arasındaki ilişkilerin zayıflamasına, çalışma arkadaşları ile arasında sorunların olmasına ve iş performansının düşmesine neden olabilmektedir. Özellikle iş yaşamında çalışan bir bireyin çeşitli oluşum ve gruplara dahil edilmemesi,

topluluklardan dışlanması olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Bununla birlikte dışlanma bireyin gittikçe yalnızlaşmasına, kendisini insanlardan ve toplumdan uzaklaştırmasına yol açabilmektedir. Bu bakımdan bireyin kendini kurumuna ait hissetmesi ve kurum içindeki gruplarda kendine yer bulabilmesi önemlidir.

Örgütsel dışlanma olgusunun yanında örgütsel uyum kurumlar ve çalışanları için de önemli bir olgudur. Örgütsel uyum bireyin kurum değerleri ile olan uyumunu ifade etmekle birlikte insanlara bakış, adalet, dürüstlük gibi konularda da birey-örgüt uyumu kavramını ifade etmektedir. Kişinin kurumuna olan bağlılığının ne derece değerlerle ilgili olduğu, adalet, dürüstlük ve insanlara bakış konularında kurumu ile ne kadar aynı görüş ve hislere sahip olduğu önemlidir.

Kurum çalışanlarının kurumları ile olan uyumu onların insan ilişkilerine, iletişimlerine ve iş performanslarına yansiyacak olumlu bir durumdur. Bunun için de örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum arasındaki ilişkinin araştırılması alana katkı sağlayacağı gibi kurumların iyileşmesi ve birey odaklı yönetime yönelim bakımından gerekli görülmüştür. Bunun yanında bu araştırmanın da hedef kurumları olan eğitim kurumlarının çalışanları olan öğretmenlerin örneklem olarak seçilmesi araştırmayı daha da önemli kılmaktadır. Öğretmenlerin öğrencileri ile ilişkileri, okul yönetimi ile ilişkileri ve kendi çalışma arkadaşları ile geliştirdikleri münasebetler onların kurumlarına yönelik tutumlarını da etkilemektedir. Bu bakımdan öğretmenlerin örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algıları arasındaki ilişkinin araştırılması eğitim kurumlarının gelişmesi için yarar ve katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bununla birlikte örgütsel dışlanma ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında işletme alanında yapılan çalışmaların bulunmasının yanında, dışlanma kavramının psikoloji alanında oldukça geniş bir yer edindiği görülmektedir. Türkçe yapılmış çalışmalarda psikolojik dışlanma olarak yer alan bu kavram ile ilgili olarak eğitim örgütlerinde yapılmış çok az çalışma olduğu görülmektedir. Örgütsel uyum ise yine işletme alanında araştırılmış, ancak eğitim yönetimi alanında ise henüz yeni yeni

araştırmaların yapıldığı bir konudur. Ayrıca örgütsel dışlanma ile örgütsel uyum arasındaki ilişkiyi araştıran çok az çalışma olduğu görölmektedir. Bu bakımdan bu araştırmanın eğitim yönetimi alanına önemli düzeyde katkı sağlayacağı düşünölmektedir.

1.5. Sayıtlar

Bu araştırmada öğretmenler tarafından verilen yanıtların öğretmenlerin gerçek düşünceleri olduğu varsayılmıştır.

1.6. Sınırlılıklar

Bu araştırma yalnızca 2016-2017 eğitim-öğretim yılında Bartın şehir merkezindeki resmi ilkokul ve ortaokullarda görev yapan sınıf ve branş öğretmenleri ile sınırlıdır.

1.7. Tanımlar

Bu araştırmada kullanılan bazı kavramların tanımları aşağıda verilmiştir.

Örgütsel dışlanma: Bir örgüt üyesinin örgüt amaçlarının dışına çıktığı ya da bu amaçları ihlal ettiği düşünölmektedir diğer örgüt üyeleri tarafından görmezden gelinmesi, etkinlik ve çalışmalara alınmaması, kendi gruplarının dışında tutulmasıdır (Williams, 2007a; Ferris ve diğerleri, 2008).

Örgütsel uyum: Birey ve örgütün özellikleri, örgütün değerleri ve amaçları arasındaki uyum ile bireyin kendi özellikleri ile örgüt kültürünün birbiri ile benzeşmesi olarak tanımlanmaktadır (Kristof, 1996).

İlkokul ve ortaokul öğretmeni: Bartın il merkezinde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ilkokul ve ortaokullarda görev yapan sınıf ve branş öğretmenleri



II. BÖLÜM

2. Kuramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar

2.1. Kuramsal Çerçeve

2.1.1. Örgütsel dışlanma

Bu bölümde örgütsel dışlanma başlığı altında dışlanma kavramı ile birlikte sosyal dışlanma, sosyal reddedilme ve psikolojik dışlanma ile ilgili açıklamalara, dışlanma olgusunun tarihsel gelişimine, dışlanmanın göstergeleri ile nedenlerine, dışlanmanın tehdit ettiği ihtiyaçlar ile neden olduğu tepkilere ve son olarak örgütsel dışlanma kavramı ile örgütsel dışlanmanın neden ve sonuçlarına yer verilmiştir.

2.1.1.1. Dışlanma kavramı

Dışlanma kavramı, kayıtlı tarihin başına kadar giden evrensel ve toplumsal bir olgudur (Ferris, Lian, Brown ve Morrison, 2015). Yaklaşık MÖ 500 yılında eski Atina'da *ostrakismos* olarak ortaya çıkmıştır. Eski Atinalılar, bir toplum üyesinin, çoğunlukla eski bir siyasi liderin, 10 yıllık bir süre için sürgün edilip edilmemesini *ostaca* adındaki kilden yapılmış taş parçalarına oylarını yazarak belirlerlerdi. Gerçekte, dışlanma kavramı dünyanın her yerindeki neredeyse tüm sosyal türlerde gözlemlenmiştir. Aynı zamanda devlet kurumları, dini ve askeri kurumlar, ceza kurumları ve eğitim kurumlarında, informel gruplarda, yakın ilişkilerde, oyun alanlarında, çocuklar, gençler ve yetişkinler arasında da görülebilmektedir (Williams, 2007a).

Dışlanma için tek bir tanım yapmak oldukça zordur. Çoğu araştırmacı dışlanma kavramını farklı biçimlerde açıklamaya çalışmış ancak ortak bir tanıma ulaşılabilmemiş değildir. Aşağıda dışlanma ile ilgili tanımlamalara yer verilmiştir.

Dışlanma, başka bir birey ya da bir grup birey tarafından görmezden gelinme ya da dışarıda tutulmadır (Williams K. , 2007). Dışlanma, her yerde görülebilen, yaygın bir olgudur (Williams ve Sommer, 1997). Önemsenmeme, hariç tutulma olarak tanımlanmaktadır (Williams, 2007). Bir kişinin diğer bireyler tarafından soğuk davranışlar gösterilerek istenmemesi yönünde kendini gösteren bir süreçtir (Keklik ve diğerleri, 2013).

Dışlanma, toplu yapılar olan iş yerlerinde sık sık görülebilen bir kavramdır. Çalışanların kurum içindeki sosyal ve psikolojik davranışlarını, sosyal ilişkilerin ve etkileşimlerini etkileyebilmektedir (Balliet ve Ferris, 2011; Zhao, Peng, ve Sheard, 2013). Grubun bir üyesinin diğer bir grup ya da örgüt üyesi tarafından eyleme geçmesinin sosyal olarak böyle yapılması uygun olsa da göz ardı edilmesidir (Robinson ve diğerleri, 2013). Bir kişinin ya da grubun diğerleri tarafından dışlanması olarak ifade edilmektedir (Williams ve Sommer, 1997). Dışlanmada çoğunlukla insanlar dışlayan ya da dışlanan taraf olarak yer alırlar (Williams, 2007b) Bir grup üyesinin diğer üyeyi kabullenerek onu grubun içine almasını gerektiren şartlara uyulmadığı durumlarda gerçekleşen bir süreçtir (Robinson ve diğerleri, 2013).

Birey ya da grupların başkalarını dışarda tutma ya da görmezden gelmesi olan dışlanma, tüm toplumsal hayvanlar (örneğin, aslan, bufalo, maymun ve hatta arılar) arasında, tarih boyunca insanlar arasında hem ilkel kabile grupları hem de çağdaş karmaşık toplumlarda ortaya çıkmaktadır (Williams, 2009). Örneğin tarihte, Eski Atinalılar, Eski Atinalılar, bir toplum üyesinin dışlanmasını oylamayla kararlaştırdıkları (Williams , 2007a).

Farklı yaş gruplarında, farklı kültürlerde, farklı demografik yapılarda ve sürekli olarak da örgütlerde görülen ve psikolojik sorunlara neden olan dışlanma kişiler arasında yaşanan bir stres kaynağıdır (Ferris, Brown, Berry ve Lian, 2008; Balliet ve Ferris, 2013).

Tüm bu tanımlara ek olarak bazı araştırmacılar dışlanmayı farklı boyutları ile ele almaya çalışmıştır. Her ne kadar araştırmacılar dışlanma türleri arasındaki farklılıkları ortaya koymaya çalışsalar da tüm dışlanma türleri için önemsememe ve dahil etmeme durumları söz konusudur. Araştırmalarda en çok üzerinde durulan dışlanma türleri sosyal dışlanma (social exclusion), sosyal reddedilme (social rejection) ve “psikolojik dışlanma” (ostracism)’dır (Williams, 2007a). Bu dışlanma türlerine yönelik kavramsal açıklamalara aşağıda yer verilmiştir.

2.1.1.1.1. Sosyal dışlanma

Sosyal dışlanma kavramı yabancı alan yazınında “social exclusion” ya da “social ostracism” olarak yer almaktadır. Fransa Sosyal İşlerden Sorumlu Devlet Bakanı olan Rene Lenoir, sosyal dışlanmayı kişilerin ekonomik büyümenin sonuçlarından yararlanamaması olarak tanımlamıştır (Topateş, 2009). Sosyal dışlanma, bireylerin başkabirey ya da bütün olarak toplum tarafından bağlantılı olarak değersizleştirildiğini gösteren algıdır (Richman ve Leary, 2009). Bireyler ve toplumsal/sosyal gruplar tarafından dışlanma olarak kavramsallaştırılan (Williams, 2007a) sosyal dışlanma; insanların en temel ve evrensel bir gereksinim olan olumlu diğer insanlarla olumlu ilişkiler kurmayı isteme ihtiyacını engelleyen ve kişinin olumlu gelişimini tehdit eden bir olgudur (Arslan, 2017). Sosyal dışlanma, grup içinde sosyal bir ölüm cezası olarak nitelendirilmiştir (Wesselmann ve Williams, 2017). Sosyal dışlanma, kişinin toplum ile sosyal bütünleşmesini sağlayan toplumsal, ekonomik, politik ve kültürel unsurların bütününden, belli bir ölçüde ya da toptan mahrum olma süreci olarak tanımlanmıştır (Çakır, 2002). Sosyal dışlanma, bazen sevilmeme nedeniyle ya da başka bir neden olmadan, dışlanma, yalnız bırakılma ya da izole edilme olarak ifade edilmiştir (Chung, 2017).

2.1.1.1.2. Sosyal reddedilme

Sosyal reddedilme, reddedilen ve reddeden grup ya da birey arasında az çok ilişkinin bulunduğu ve reddedilen bireye dışlanmanın ya da reddedilmesinin açık bir şekilde aktarıldığı dışlanma türüdür (Williams, 2007a). Sosyal reddedilmede, bir grup üyesi gruptan ayrı bir görüş ya da düşünceye sahipse veya farklı bir özelliğe sahipse, grubun birlikteliğine karşı bir tehdit olarak algılanır. Bu gibi durumlarda gruplar aykırı görüşlere genellikle olumsuz tepkiler verir ve grup üyesinin gruba uyması için ona baskı uygular. Bu üyeler gruba uymadıklarında ise büyük olasılıkla reddedilirler. Sosyal reddedilmede reddedilen birey ile reddeden grup arasında çoğunlukla önceden bir ilişkinin varlığından söz edilebilmektedir. Reddedilen bireye sahip olduğu bir özelliği nedeniyle açıkça grup tarafından reddedilmesi ya da diğer grup üyeleri tarafından sevilmediği ve ilişki kurmak istenmemesi söz konusudur (Leary, 2001; Leary, Twenge, ve Quinlivan, 2006; Wesselmann ve Williams, 2017).

2.1.1.1.3. Psikolojik dışlanma

Dışlanma terimi, yabancı dildeki alan yazınında çoğunlukla ve temelde kavramsal olarak sadece “ostracism” sözcüğü kullanılsa da Türkçe alan yazınında psikoloji alanında yapılan araştırmalarda “psikolojik dışlanma” biçiminde yorumlandığı görülmüştür. İngiliz dilindeki “ostracism” sözcüğü Türkçeye çevrildiğinde “dışlanma” olarak karşımıza çıksa da yabancı dildeki farklı kullanımlar (Williams, 2007a; Williams, 2009; Williams, 2007b; Williams ve Sommer, 1997) gibi Türkçede de hem farklı bir anlamda hem de diğer dışlanma terimleriyle aynı anlamda kullanılabilir (Keklik, ve diğerleri, 2013; Çakır, 2002; Topateş, 2009; Arslan, 2017). İlgili alan yazınında da kavramlar arasındaki anlamsal geçişkenlikten ötürü sosyal dışlanma, sosyal reddedilme ve özellikle psikolojik dışlanma, dışlanma sözcüğünü kapsar şekilde bu çalışmanın ana kavramlarından olan örgütsel dışlanmayı içine almaktadır.

Psikolojik dışlanma, kişinin bir sebep göstermeksizin grubundaki diğer kişilerce göz ardı edilmesi, yok sayılması ve grubun dışında tutulması biçiminde ifade edilmektedir (Yıldırım, 2016). Williams (2009), psikolojik dışlanmayı tüm sosyal canlılar arasında ortaya çıkan, bireyler tarafından ya da gruplar tarafından dışlanma ya da görmezden gelinme olarak tanımlamaya çalışmış ve insanların dinlerinde, toplumlarında ve kurumlarında resmi olarak dışlandığını ifade etmiştir. Psikolojik dışlanma, amaçlı dışlanma ya da bireyin toplumsal bir ortamda görmezden gelinmesi olduğu belirtilmiştir (Heithaus, Twyman, ve Braddock, 2017). Maruz kalındığında, iş tatmini, duygusal bağlılık ve iyi oluş gibi birçok örgütsel ve bireysel sonuçlarla olumsuz yönde ilişkili olan (Ferris, Brown, Berry ve Lian, 2008) psikolojik dışlanma, örgütsel bağlamın da dahil olduğu çeşitli yaşam alanlarında ortaya çıkan diğer bireyler ya da birey grupları tarafından görmezden gelinme ya da dışlanma olarak tanımlanmaktadır (Balliet ve Ferris, 2013). Bireylerin deneyimleyebileceği yaygın bir olgu olan psikolojik dışlanma, sürgün ve atılmadan basitçe yapılan sessiz muamele ya da göz temasından kaçınmaya kadar çeşitli formlarda kendini gösteren bir kavramdır (Chung, 2017).

2.1.1.2. Dışlanmanın nedenleri

Dışlanma doğal olarak toplumsal yapılarda ortaya çıkan bir davranış türü olduğu için dışlanmaya hedef olan birey ya da grup dışlanmanın kaynağına ulaşmak isteyebilir. Dışlanma davranışı çoğunlukla bireyin daha önceden etkiletişimi olduğu bir grup ya da kişilerden kaynaklanır. Bunun sonucunda dışlanan birey dışlanma davranışına kendisinin hangi davranış ya da sözlerinin neden olduğuna kafa yorar. Genellikle yaptığı hataların ya da söylediği yanlış sözlerin kendisini dışlanmaya ittiğini düşünmeye başlar. Dışlanan birey için bu hem acı verici hem de onun gerçekten dışlandığına inandıran bir durumdur (Leary, 2001; Williams ve Sommer, 1997; Williams; 2001; Williams, 2009; Çakır, 2002).

Dışlanmanın neden ortaya çıktığına dair çok az çalışma olmasına rağmen dışlanma için kullanılan motifler ya da sebeplere yönelik yapılan çalışmalar mevcuttur (Williams ve Sommer, 1997; Sommer, Williams, Ciarocco ve Baumeister, 2001). Robinson ve

arkadaşları (2013) ise, dışlanmanın nedenlerini iki kavramla tanımlamışlardır. Bunlar *kasıtlı dışlanma* (purposeful ostracism) ve *kasıtsız dışlanma* (nonpurposeful ostracism). Kasıtlı dışlanma, dışlanmayı gerçekleştiren kişinin başkası ile sosyal çatışmaya girmek için hareketsizliğinin farkında olması ve bunu kasıtlı yani istemli olarak yapmasını ifade eder. Bu tür dışlanma, dışlanma eylemini yapan kişinin bakış açısından dışlanmanın hedefindeki kişiyi kırmak ya da kendisine fayda sağlamak gibi bir amaca hizmet eder. Esasen kasıtlı dışlanmanın en bilinen formu, yaygın bir şekilde sessizlik davranışı olarak atfedilen kavramdır. Sessizlik davranışı, bilerek cezalandırmak, ölç almak, ya da hedefteki kişiyi incitmek için kullanılır. Örneğin, yaşamlarının herhangi bir noktasında sessizlik davranışına maruz kalan çoğu insanı ele aldığımızda, bu tür dışlanma ile uğraşanlar sezgisel olarak bunun gücünü tanırlar. Dışlanma eylemini yapan kişinin amacına hizmet eden kasıtlı dışlanmada, kendisini ya da grubunu korumak adına diğer kişiden uzak durma vardır.

Kasıtsız dışlanma ise dışlanma eylemini yapan kişi, diğer kişiyi sosyal olarak dışarıda tutmaya hizmet eden davranışlarda bulunduğu farkında değildir. Bu tür dışlanma gerçekte en yaygın dışlanma olabilir. Bazı durumlarda dışlanma ile uğraşanlar karşı tarafa yönelik hareketsizliklerinden haberleri olmayabilir. Dışlanmayı yapan kişi, dalgın ya da başka bir şeyle meşgul olabilir, düşüncelere dalmış olabilir, diğer kişiye karşı kayıtsız olabilir veya dışlanmaya neden olan kasıtsız davranışların içinde bulunabilir. Bu duruma örnek olarak, bir grup, dışlanan çalışan bireyi kıyıda kenarda bir yerde çalıştığı için öğle yemeğine onu aralarına almayı sürekli olarak unutabilirler. Buna benzer olarak bu kişi yeni olduğu için işyerindeki bir arkadaşı onu önemli iş duyurularının yapıldığı oluşuma eklemeyi unutabilir. Hâlbuki tüm bu örneklerde görüldüğü üzere, karşı tarafa yani dışlanan bireye yönelik herhangi bir zarar verecek niyet yoktur. Esasen hiç kasıt olmadığı da söylenebilir (Robinson ve diğerleri, 2013).

Dışlanmanın nedenleri irdelenirken vurgulanması gereken önemli bir nokta, dışlanma farklı nedenlerin sonucu olarak ortaya çıksa bile ya da hiçbir neden olmaksızın ortaya çıksa bile bu nedenler, dışlanan hedef kişinin algılarından oldukça farklı olabilir. Kasıtsız dışlanma, kasıtlı dışlanma kadar yaygın olsa da dışlanmaya kaynaklık eden

nedenler bazen de kasıtlı olabilsede, dışlanmanın hedefindeki birey bu dışlanmayı özellikle her zaman istemli ve kasıtlı bir zarar olarak görmeye meyil edecektir. Çünkü bireyler diğerlerinin onları dışladığını gösteren belirtilere karşı özellikle çok hassas davranırlar. Aynı zamanda dışlanmanın alternatif ve iyi bir açıklaması olduğunda dahi dışlanan bireylerin önyargıları başkalarının davranışlarını çok fazla kişisel algılanması ile ilgili olarak yüksek olur (Robinson ve diğerleri 2013; Smith ve Williams, 2004).

2.1.1.3. Dışlanmanın tehdit ettiği ihtiyaçlar

Dışlanma, kişiler arası itici bir davranıştır. Fiziksel ya da sözel tartışmaya kıyasla, dışlanma dört temel ihtiyacı tehdit edebilir. Bu ihtiyaçlar, ait olma ihtiyacı, özsaygı ihtiyacı, kontrol ihtiyacı ve anlamlı varoluş ihtiyacıdır. Williams (2009), dışlanmanın tehdit ettiği bu dört temel ihtiyaçla ilgili olarak ortaya koyduğu İhtiyaç-Tehdit Modelini geliştirmiştir. Bu modele göre, bu temel ihtiyaçlar birbirinden bağımsız yapılar değildir. Her bir ihtiyaç diğer yapıları kapsaması eğilimindedir. Örneğin ait olma, özsaygıyı kapsar, özsaygı da anlamlı varoluşun bir göstergesidir (Williams, 2009). Bir başka deyişle bu ihtiyaçlar birbiri ile iç içe giren yapılardır. Bunun yanında Williams'ın dışlanmanın bireyler üzerindeki etkisini ortaya koyduğu ihtiyaç-tehdit modelinde, aidiyetin (ait olmanın) yitirilmesinin özsaygıyı azalttığı ve bunun da anlamlılık duygusunu ve yeterlilik hislerini azalttığı vurgulanmıştır. Birbiri ile ilişkili olan ve dışlanmanın tehdit ettiği bu ihtiyaçlar aşağıda değinilmiştir.

2.1.1.3.1. Ait olma ihtiyacı

İnsanlar için temel bir motivasyon kaynağı olan ait olma ihtiyacı, bireylerin en azından, sürekli, olumlu ve anlamlı kişilerarası ilişkiler kurma ve sürdürme güdüsüne sahip olmasıdır. Bu güdüyü tatmin etmek için iki ölçüt gereklidir. İlk ölçüt bir diğer kişi ya da kişiler ile sık, duygusal olarak iyi bir etkileşim ihtiyacıdır. Diğer ölçüt ise bu etkileşimin belli bir süre içinde süreklilik bağlamında ve her iki tarafın da iyiliğine

yönelik duygusal yakınlık çerçevesinde yer almasıdır. Sürekli değişen tarafların olduğu etkileşimler aynı kişilerle tekrar eden etkileşimlerden daha az tatminkardır. Aynı zamanda sık iletişimin olmadığı ilişki de tatmin etmeyecektir (Baumeister ve Leary, 1995). Ait olma ihtiyacı giderilmiş bir kişinin acı duyma, üzülme ve yalnız hissetme gibi yabancılaşma ve sosyal dışlanmaya dayanan olumsuz duyguları yaşaması beklenmez (Yıldırım, 2016).

Ait olma ihtiyacı, insanlarda doğuştan gelen ve evrensel bir olgudur. Baumeister ve Leary (1995), insanların doğal olarak aidiyet duygusunu kurmaya ve bu duyguyu sürdürmeye güdülendiğini ifade etmiştir. Ait olma ihtiyacı tüm kültürlerdeki insanlarda az çok olması gerekir. Fakat bu ihtiyacın gücü ve yoğunluğu ile insanların bu ihtiyacı ifade edip tatmin oluş şekilleri gibi kültürel ve bireysel değişkenlere göre kişisel farklılıkların olması beklenen bir şeydir. Diğerleri tarafından dışlanmak, kişi ve diğerleri arasında bir boşanma eylemi olarak değerlendirilebilir. Kişinin artık grupta ya da diğer kişi ile bağlantısı kalmaz. Dışlanan birey önemsenmez ya da ona eşlik edilmez, bakılmaz. Bu süreçte tam anlamıyla birey dışlanmış olur. Burada da üzerinde çoğunlukla hemfikir olunan dışlanmanın ait olmayı tehdit ettiği (Williams, 2009).

2.1.1.3.2. Özsaygı ihtiyacı

Özsaygı, kişinin kendisi ile ilgili olumlu düşünce ve algılara sahip olma durumudur. Kişinin kendi değerinin farkında olması aynı zamanda olumlu benlik değerine sahip olma kavramı ile de ifade edilmektedir. Başka bir ifade ile kişinin bu bilince sahip olması kendisinin özsaygı düzeyinin yüksek olduğunu gösterir. Özsaygı ihtiyacının tehdit edilmesi bireyin kendisini sorgulaması, yaptıklarında hatalar ve yanlışlar aramasına neden olacak, bu da bireyin olumsuz düşüncelere kapılması sonucunu doğuracaktır (Williams, 2001; Leary ve diğerleri, 2006; Williams, 2009).

Dışlanma sessizlik davranışını içerir. Bu davranışın kullanımı devlet ya da kurumlar tarafından kullanılmadıkça genellikle çok keskindir ve hiçbir açıklama olmadan kendini gösterir. Bu durum dışlanan bireyi bu davranışın nedenlerinin neden kaynaklandığını bulmakla baş başa bırakır. Kendi kendine düşünen dışlanmış birey diğerlerinin onu neden görmezden geldiğine ve dışladığına dair olası açıklamaları gözünün önünden geçirir. Dışlanmanın nedenlerini kendinde arama, kendini suçlama, uygunsuz davranışlar, aşağılık, bencillik düşünceleri göz önüne getirilecektir. Anlaşmazlığın nedenin dile getirildiği sözlü bir tartışma olsa, çok fazla neden aramaya hiç gerek olmaz. Çoğu zaman anlaşmazlık nedeni gizli olduğu için dışlanmaya maruz kalanlar, yaptıkları ya da söyledikleri kötü şeylerden bir “yıkacaklar listesi” yapmaya mecbur kalırlar. Bunun sonucunda sadece bir ya da birkaç nedeni düşünmesi gerekirken özsaygısı en alt düzeye inecektir. Başka bir ifade ile, bu durumdaki dışlanmış birey kendi yaşantıları ve davranışlarına odaklandığı için özsaygısında azalma yaşayacak yani olumlu benlik değeri azalacaktır (Williams, 2009).

Dışlanmanın ceza ile ilişkili olmasından ötürü, dışlanan kişinin özsaygısı tehdit altına girecektir. Bu durum da bireyin yanlış yaptığı bir şey ile ilgili kendini örtülü olarak suçlaması ile sonuçlanacaktır (Williams, 2001). Kendi kendini suçlayan birey dışlandığında, bu düşünme sürecinde diğer insanların onu ilişki kurmaya değer bulmayacağını düşüneceği için bu durum onun özsaygısının azalmasına yol açabilecektir (Leary ve diğerleri, 2006). Halbuki insanın olumlu, özgüvenli ve işe yarar hissetmek için kabul edilebilir özsaygı duygusunu sürekli koruması gerekir (Williams, 2007b).

2.1.1.3.3. Kontrol ihtiyacı

İnsanlar yaşadıkları çevreyi, insanlarla etkileşimde buldukları ilişkileri kontrol etmeye yani denetlemeye gerek duyarlar. Bu durum onların kontrol ihtiyacı ile ilgilidir. Dışlanmış bireyler çoğunlukla kontrollerini kaybederler ve dışlanmayı engelleyecek bir yollarının olmadığını hissederler. Sonuç olarak; bu durum “sosyal ölüm” formunu temsil ettiği ve bir kişi olmadığında yaşamın nasıl olacağını gösterdiği için

dışlanma bireyin anlamlı varoluş duygusunu da etkiler (Williams, 2009; Yang Woon, 2017). Diğer bir ifade ile kontrol ihtiyacı karşılanamayan birey dışlanma tarafından tehdit edildiği söylenebilir.

Sözlü ya da fiziksel anlaşmazlığın aksine, dışlanmış birey dışlanmanın kaynağı ile çatışma olanağından yoksun kalır. Dışlanma tek yönlüdür; birey kendisini dışlayanlarla tartışma yapamaz, herhangi bir konuda görüşemez ya da onları ikna edemez. Çünkü, dışlayan kişiler, bireye hiçbir karşılık vermezler. Sözlü bir tartışmada ise dışlanan kişi tartışmanın akışını argümanlarını değiştirerek, diğerlerine suçlamalarda bulunarak, kızgınlığını artırarak ya da söndürerek belli bir düzeye kadar yönlendirebilir. Fiziksel bir kavgada da birey kavgadan uzaklaşabilir, kaçabilir ya da karşılık verebilir. Fakat burada dışlanma davranışına yönelik istenen sonucu veren bir karşılık yoktur. Başka bir ifade ile dışlanmış birey boş bir duvarla tartışabilir (Williams, 2009). Sonuçta diğerleri tarafından dışlanmış birey dışlanma sürecine herhangi bir müdahalede bulunamaz, süreci değiştiremez, durumu düzeltmeye yönelik çabaları olsa bile bunlar sonuçsuz kalabilir, yönlendirmeleri karşılıksız kalır. Bu durumun sonucunda dışlanan kişinin kontrol gücü kalmamış olur. Başka bir deyişle kişinin kontrol ihtiyacı dışlanma davranışı ile tehdit edilmiş olur (Sommer, Williams, Ciarocco, ve Baumeister, 2001).

2.1.1.3.4. Anlamlı varoluş ihtiyacı

Anlamlı varoluş, bireyin varlığını anlamlı ve değerli algılaması olarak tanımlanabilir. Birisine unutulduğunu gösteren bir eylemde bulunulması bu kişinin dışlanmış hissetmesine yol açar ve onun anlamlı varoluşuna yönelik tehdidi deneyimler. Bu deneyim kişi sadece diğerleri tarafından kabul görmeye değer olmadığı için dışlanmış hissetmesi gibi “habersiz dışlanma”ya yakın bir olgudur (Wesselmann ve diğerleri, 2016). Dışlanmanın ölüm için benzetme olarak kullanılması ya da ölümün dışlanmaya benzetilmesi olasıdır. Bu duruma şöyle de bakılabilir; dışlanma ve dışlanmış olma görünmez olma, var olmama ve ölü olma gibidir. Dışlanmayı kullanan çoğu

topluluğa bakarak, bu terim “sosyal ölüm” olarak yorumlanabilir. Dışlanma için kullanılabilir başka bir ifade deyimsel olarak “selamı sabah kesme” ifadesidir. Bu bakımdan dışlanma insanlar ölünce yaşamın nasıl olacağını açık bir hatırlatıcısı ve faniliğin yani ölümlüğün bir belirtisi olarak algılanması gerekir. Sözlü ve fiziksel kavgalar ise bu varoluşsal tehdit özelliğine sahip değildir. Birey gerçektir, kavga edilen kişidir. Tüm bunlar yok olma ile ilgili değil, varoluşun anımsatıcılarıdır (Williams, 2009).

2.1.1.4. Dışlanmanın boyutları

Dışlanma kavramının birbiri ile doğrudan ya da dolaylı boyutları vardır. Bunlar, ekonomik, mekânsal, kültürel ve siyasal dışlanma boyutları. Bu boyutlar daha çok kişinin bireysel veya toplumsal özellikleri ile ilgilidir ve onun dışlanmasında gerekçe olarak ortaya çıkar (Adaman ve Keyder, 2006). Bu boyutlara ilişkin açıklamalara aşağıda yer verilmiştir.

2.1.1.4.1. Ekonomik dışlanma

Çalışma piyasasının dışına düşme nedeniyle kısa veya uzun süreli işsizliğin yaşanması veya kredi imkânlarına erişememe durumudur. Sosyal politikanın iyi çalıştığı yerlerde emek gelirinden yoksun kalmanın karşısında emeklilik, işsizlik sigortası ya da toplumsal yardım mekanizmalarının etkili biçimde kullanılması ile ekonomik dışlanma önlenir. Ekonomik dışlanmanın en ilerisinde, kişisel gelirler ve devlet aktarımları en temel gereksinimlere bile yanıt veremeyecek düzeye gelebilir (Adaman ve Keyder, 2006).

2.1.1.4.2. Mekânsal dışlanma

Birtakım nedenden ötürü belirli mekanlara erişmede ve bu mekanlardan yararlanmada sıkıntıların olması, engellerle karşılaşma durumudur. Mekânsal dışlanmanın çoğunlukla iç içe geçmiş olan iki unsuru bulunmaktadır. İlk unsuru, toplumun kişiyi içinde yaşamakta olduğu mekân ya da coğrafyadan ötürü dışlamasıdır. İkinci unsur ise, kişinin bireysel maddi kaynaklara erişim olanaklarından ayrı olarak, yaşadığı coğrafyadaki kamusal hizmetlerin niteliksel ve niceliksel düzeylerinden ötürü toplumsal yaşamın içine tam anlamıyla katılamama durumudur (Adaman ve Keyder, 2006).

2.1.1.4.3. Kültürel dışlanma

Ekonomik etkenlerden bağımsız olarak, toplumsal ve kültürel yaşama istenilen düzeyde katılamama durumudur. Yaşanılan coğrafyadaki çoğunluk referans alındığında farklı bir etnik kökenden ya da ırktan gelme veya farklı bir dine ya da mezhebe inanma, çoğunluk olan grubun dilini rahat konuşamama ya da şiveli konuşma, farklı giyim-kuşam veya cinsel tercihler gibi nedenlerden, toplumsal yaşamda yer alan etkinliklere alınmama, soğuk davranılma, önüne engellerin konulması biçiminde kendini göstermektedir. Kültürel dışlanmanın izdüşümü, toplumsal statü ve kimlik farklılıklarının ne düzeyde dışlanmaları getirdiğinde somutlaşır. (Adaman ve Keyder, 2006).

2.1.1.4.4. Siyasal dışlanma

Siyasal dışlanma, bireyin değişik nedenlerden ötürü vatandaşlık haklarını özellikle siyasal ve hukuksal haklarını tam anlamıyla kullanamaması ya da siyasal yaşama katılmasının doğrudan veya dolaylı biçimde engellenmesi durumudur. Bu, belirli kesimlerin kamusal anlamda güvencelerini yitirmesi, siyasetten uzaklaşması anlamına

gelebilmektedir. Bu durum ise vatandaşın doğal olarak tartışma ve kararlara katılmasındaki varlığının sorgulanmasına neden olabilmektedir (Adaman ve Keyder, 2006).

2.1.1.5. Dışlanmanın yol açtığı tepkiler

Bir gruptan ayrı tutulmak, dışlanmak ya da soyutlanmak hiç şüphesiz kötü bir durumdur. Dışlanma, acı veren ve bireyde üzüntülü bir ruh haline neden olan bir olgudur (Williams, 2007b). Bu yüzden böyle bir olgunun yol açtığı çeşitli tepkiler bulunmaktadır. Bu tepkiler hem kurumlarda hem de bireylerde derin sonuçlar doğurmaktadır. Bunlar çalışanın mutsuzluğu, işten ayrılması, işyerinde uygunsuz ve sapkın davranışlar göstermesi, performansının azalması olarak sıralanmaktadır (Ferris ve diğerleri, 2008).

Birçok araştırmada dışlanmanın etki ve sonuçları açıklanmaya çalışılmıştır. Yalnız dışlanmanın zaman üzerindeki etkisinin önemi ile ilgili çok az araştırmacı çalışma yapmıştır. Dışlanmaya sık maruz kalmanın birikmişliğinin etkisinin ya da dışlanmanın uzun süreli aşamalarının incelenmesi önemli bir durumdur. Çoğu durumsal etkene yönelik tepkilere göre, daha fazla kasıtlı tepkinin izlediği, dışlanmaya verilen kendiliğinden ortaya çıkan anlık (refleksif) tepki vardır. Williams (2007) da dışlanma sonucu ortaya çıkan tepkileri üç aşamaya göre sıralayarak ortaya koymuştur. Bunlar otomatik olarak bireyin dışlanmaya verdiği *anlık tepkiler*, *kısa vadede ortaya çıkan tepkiler* ve *uzun vadede ortaya çıkan tepkiler*dir. Anlık tepkiler herhangi bir duruma ya da bireysel farklılığa bağlı kalmaksızın verilen üzüntü verici tepkilerdir. Orta vadeli tepkiler, ait olma, özsaygı, kontrol ve anlamlı varoluş ihtiyaçlarının engellenmesi nedeniyle verilen ve üzüntü ve öfkede artış içeren tepkilerdir. Uzun vadede ortaya çıkan tepkiler ise durumun bilişsel değerlendirmesi, dışlanmanın kaynağı ve nedenleri ile dışlanma kaynağının içinde yer alan kişisel farklılıkları yansıtan eğilimlere yönelik olan reflektif (yansıtıcı) evreyi kapsamaktadır. Tüm bunlar da bireyi en çok tehdit edilen ihtiyaçlarını güçlendirmeye yönlendirmek gibi bir özelliğe sahiptir. Eğer en çok ait olma

ve özsaygı gibi ilişkili ihtiyaçlar tehdit edilirse, dışlanan bireyler olumlu sosyal davranış göstererek ve bu yönde düşünüp hissederek, bu ihtiyaçlarını güçlendirmeye çalışacaktır. Eğer ki, bireyin en çok kontrol ve var olma/tanınma ihtiyaçları engellenirse, birey denetim kurma, kışkırtıcı (provokatif) ve hatta antisosyal tepkiler doğuran çoğu durumun içinde bulunarak bu ihtiyaçlarını güçlendirme girişimlerinde bulunacaktır. Dışlanmanın bu aşamalarından birkaçını birlikte yaşayan ya da sadece uzun süreli evreleri ile karşı karşıya kalan bireyler için söylemek gerekirse, tehdit edilen ihtiyaçlarını güçlendirme kaynaklarını oluşturabilmeleri azalacak ve çaresizlik, yabancılaşma ve umutsuzluk duyguları onların düşüncelerini, hislerini ve eylemlerini farklı yönlere çevirecektir.

2.1.1.5.1. Dışlanmanın anlık tepkileri

Yapılan araştırmaların çoğu, dışlanmaya verilen tepkilerin ya dışlanma olayı sırasında ya da hemen sonrasında olduğunu ortaya koymuştur. Dışlanmanın hemen ardından yapılan ölçme çalışmalarında katılımcılar, duygu ve düşüncelerini dışlanma olayının gerçekleştiği yönünde belirtmişlerdir. Anlık tepkiler herhangi bir duruma ya da bireysel farklılığa bağlı kalmaksızın dışlanma olayına verilen üzüntü verici tepkilerdir.

Dışlanma olgusunun neden olduğu otomatik tepkiler vardır. Önceden de ifade edildiği gibi bu tepkiler anlık olup herhangi bir duruma ya da kişisel farklılığa bağlı olarak ortaya çıkmaz. Bu tepkiler herhangi bir bireyde de ortaya çıkabilir. Kandemir'e (2011) göre dışlanmanın ortaya çıkardığı anlık tepkilerin en belirginini fiziksel acı hissi veren psikolojik acıdır. Fizyolojik uyarılma hali, olumsuz duygu hali, gerginlik hali, üzülmeye ve öfkelenmeye, psikolojik acı ile birlikte dışlanma anında ya da dışlanma süresince ortaya çıkan anlık tepkiler olarak ifade edilmektedir.

Anlık acı belirtilerinin devamında değerlendirmeler ve bireyi acıyı hafifleten düşünce ve duygulara yönlendiren çözümler bulma süreçleri gelir. Daha önce belirtildiği gibi dışlanmanın anlık etkileri arasında içinde bulunulan grupla iyi sosyal ilişkiler

geliştirme, yeni gruplarla etkileşime geçme gibi olumlu sosyal davranışlar gösterme sonuçları ortaya çıkabileceği gibi toplumdan kendini uzaklaştırma, olumsuz duygu ve düşüncelere sahip olma gibi olumsuz davranışlar gösterme sonuçları da olabilmektedir. Dışlanan birey ilk olarak, üzüntü, öfke ve endişe duyguları ile olumsuz düşüncelere sahip olmasına rağmen zaman geçtikçe temel ihtiyaçlarının engellenmesinden ötürü olayı kendi denetimi altına alması gerektiğini düşünür. Dışlanan kişinin bu aşamadan sonra yapacağı şey, engellenen ihtiyaçlarını güçlendirmek için yollar aramasıdır.

2.1.1.5.2. Dışlanmanın kısa sürede ortaya çıkan tepkileri

Dışlanmanın bu evresinde dışlanmaya maruz kalan bireyler dışlanmanın onlar için ne derece önemli olduğuna karar verirler. Önemli olduğunu yargısına vardıklarında tehdit edilen ihtiyaçlarını harekete geçirmeye çalışırlar. Bu aşamada dışlanma ortamı ve kişisel özelliklerle ilgili durumlar önemli bir role sahiptir. Bu durum mücadele etme istediğini canlandırabilir ya da yok edebilir (Williams ve Sommer, 1997; Williams, 2007a; Williams, 2007b; Wesselman ve Williams, 2017). Dışlanmaya verilen ilk tepkilerden sonra dışlanmaya maruz kalan bireylerin temel ihtiyaçlarını giderme düzeylerini yeniden artırmak amacıyla eyleme geçilir. Bu amacı gerçekleştirmek için birey tüm duygusal, bedensel, zihinsel ve davranışsal kaynaklarını devreye sokar. Birey bu aşamada önce neden dışlanmış olabileceğini düşünmeye başlar. Dışlanmanın nedenini kendi algısı ile belirledikten sonra, dışlanma ile alakalı hislerini iyileştirebilir. Bunun yanında birey yabancı bir grup tarafından dışlanmış olduğunu algılayabilir ya da kasıtsız dışlanmaya maruz kalmış olduğunu hissedebilir. Buna göre de maruz kaldığı dışlanma tehdidi algısını savuşturabilir. Bunun aksi durumunda ise dışlanma olumsuz olarak görülmektense; birey sahip olduğu olumlu ve ileri kişisel özellikleri ve becerileri nedeniyle etrafındakiler tarafından dışlanabilir. Ancak birey bunu pek dikkate almayabilir (Sommer, Williams, Ciarocco ve Baumeister, 2001; Williams, 2009).

2.1.1.5.3. Uzun vadede ortaya çıkan tepkiler

Uzun sürede meydana gelen dışlanma tepkileri kişilerin çevrelerindeki diğer birey ya da gruplarca devamlı veya yineleyerek dışlanmaya hedef olmaları ortaya çıkan tepkilerdir (Williams, 2009). Dışlanmanın uzun sürede ortaya çıkan tepkileri kişinin önem atfettiği kişi veya gruplarca sürekli yok gibi davranılması, içinde bulunduğu gruptan uzun bir süre dışlanması, birden çok grup tarafından aynı anda dışlanmaya maruz bırakılmasından ötürü kişinin dışlanmaya karşı savaşacak zihinsel ve duygusal kaynaklarının son bulduğu durumlarda ortaya çıkabileceği ifade edilmektedir (Williams, 2007a). Bu durumun sonucunda ise birey kendisini pes etmeye itecek, yabancılaşmış, çaresiz ve bunalım içinde hissedecektir (Williams, 2009).

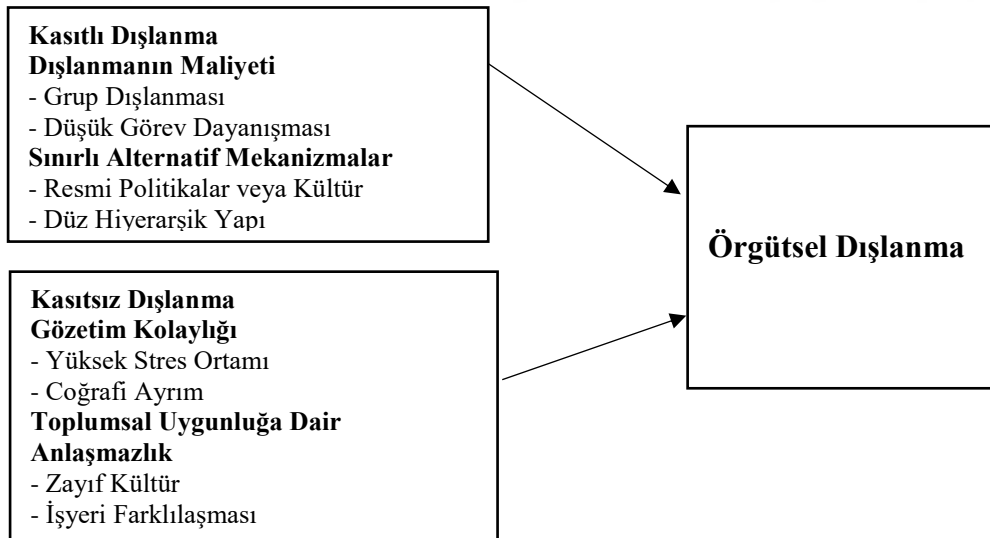
2.1.1.6. Örgütsel dışlanma kavramı

Bu çalışmada dışlanma kavramı alan yazında da sıkça kullanılan sosyal dışlanma, psikolojik dışlanma ve sosyal reddedilme kavramlarını kapsamakla birlikte, yabancı dil karşılıkları olan *social ostracism/exclusion*, *social rejection* kavramları ile anlamsal olarak iç içe geçmiştir (Balliet ve Ferris, 2013; Leary ve diğerleri, 2006; Leary, 2001; Williams, 2001; Williams, 2007a; Ferris ve diğerleri, 2008; Chung, 2017; Keklik ve diğerleri, 2013; Robinson ve diğerleri, 2013; Yıldırım, 2016). Yine örgütsel dışlanma kavramı da dışlanmanın örgütsel boyutu olup yabancı alan yazındaki *workplace ostracism* ve *organizational ostracism* kavramlarını karşılar şekilde kullanılmıştır. Türkçe alan yazınında da işyerinde dışlanma ve örgütsel dışlanma şeklinde iki ayrı isimlendirme kullanılmış, ancak işyerinde dışlanma kavramı daha özel bir anlam ifade ettiği için ve tüm örgütleri de kapsamı bakımından daha genel olarak örgütsel dışlanma ifadesi dışlanma kavramının örgütlerdeki formu olarak tercih edilmiştir (Ferris ve diğerleri, 2008; Keklik ve diğerleri, 2013; Yıldırım, 2016).

Örgütsel dışlanmanın kavramsallaştırılması kadar tanımlandırılması da önemli bir boyuttur. Bu bakımdan örgütsel dışlanma kavramının tanımının yapılabilmesi için hem Türkçe hem de yabancı dil alan yazında öncelikli olarak örgütsel dışlanma, örgütlerde dışlanma ve işyerinde dışlanma tanımlarından yararlanılmıştır. Örgütsel dışlanma, bir örgüt üyesinin örgüt amaçlarının dışına çıktığı ya da bu amaçları ihlal ettiği düşünüldükçe diğer örgüt üyeleri tarafından görmezden gelinmesi, etkinlik ve çalışmalara alınmaması, kendi gruplarından dışlanması olarak ifade edilebilir. Ferris ve arkadaşlarına göre (2008), örgütsel dışlanma bir örgütteki bireyin diğerleri tarafından görmezden gelindiğinin ya da dışlandığını ne ölçüde algılaması ile ilgili bir kavramdır.

2.1.1.6.1. Örgütsel dışlanmanın nedenleri

Williams ve Sommer'e göre (1997); örgütsel dışlanmanın ortaya çıkışını artıran birçok örgütsel etmen bulunmaktadır. Bu etmenlere ilişkin olarak Şekil 2.1'de örgütsel dışlanmanın nedenlerine yer verilmiştir.



Şekil 2.1. Örgütsel dışlanmanın nedenleri

2.1.1.6.1.1. Kasıtlı örgütsel dışlanmanın nedenleri

Bu Robinson ve diğerlerinin (2013) geliştirdiği modele göre örgütsel dışlama durumu kasıtlı olarak veya kasıtsız olarak gerçekleşebilir. Kasıtlı dışlamanın başlıca iki nedeni vardır. Bunlar, örgütsel dışlanmanın daha düşük maliyetle olması ve dışlanma ile benzer sonuçları doğurabilecek mekanizmaların azlığı. Örneğin kişinin tek başına olmadığı bir anda, düşük görev dayanışması varsa örgütsel dışlanma daha muhtemel ve az maliyetli olur. Kurum kültürü ve örgüt normları açıkça bir çatışmaya fırsat sağlamayacak boyuttaysa, aynı zamanda örgüt yapısı düşük profilliye, birey yalnızca dışlama davranışı ile tepki verebilir. Bunun nedeni de örgüt içindeki alternatif mekanizmaların az ya da sınırlı oluşudur.

2.1.1.6.1.2. Kasıtsız örgütsel dışlanmanın nedenleri

Kasıtsız dışlanmaya da başlıca iki ana etmen neden olur. Bunlar karşıdaki bireyi görmezden gelme kolaylığı ve karşısındakini ihmal edebilme (gözden kaçırma) kolaylığı ve toplumsal uygunluğa dair anlaşmazlık. Aşırı gergin ve fiziksel açıdan dağınık bir çalışma ortamında bireyin diğerlerini gözünden kaçırmaya daha olasıdır. Farklı birimlerden çalışanların olduğu ve zayıf ve kararsız bir ortamda sosyal etkileşime yönelik olarak uzlaşmanın olmaması değişik algıların oluşmasına neden olmaktadır. Bu durum da kasıtsız örgütsel dışlanmaya yol açar (Robinson ve diğerleri, 2013).

2.1.2. Örgütsel Uyum

Bu bölümde örgütsel uyum başlığı altında kişi-örgüt uyumu kavramı ile bu kavramın boyut ve bileşenlerine değinilmiştir.

2.1.2.1.Kişi-örgüt uyumu kavramı

Kişi-örgüt uyumu, örgütsel bağlamda kurum çalışanlarının kişisel değer yargılarının kurumun değerleri ile olan bağıntısı olarak tanımlanmaktadır. Kurumlar bakımından işgörenlerin iş tatmini örgütsel aidiyet, örgütsel vatandaşlık ve benzeri iş görme tutumlarını olumlu olarak iyileştirilmesinde hâlihazırdaki örgüt kültürünün hedefini oluşturan değerler bütünlüğü önemlidir. Kişi-örgüt uyumu seviyesinin bilimsel olarak belirlenmesi hem örgütsel kültürün karakterinin oluşturulmasında hem de insan kaynakları yönetimi bakımından önem kazanmaktadır (Yahyagil, 2005).

Kişi-örgüt uyumu, kişinin ve bağlı bulunduğu veya bünyesinde yer almakta istekli olduğu kurumun ikili olarak gereksinimleri karşılayabilmesi ve birlikte aynı özellikleri barındırma süreci olarak tanımlanmaktadır (Bayramlık, Bayık ve Güney, 2015). Chatman (1989), kişi örgüt uyumunu örgütün kültürel özellikleri ile bireylerin değerleri ve kişilik özellikleri arasındaki uyum olarak ifade etmiştir. Cable ve Judge (1995) kişi-örgüt uyumunu bu konuda yapılan çeşitli araştırmalara dayanarak kişilerin ve örgütlerin değerleri arasındaki uygunluk olarak belirtmiştir.

Kişi-örgüt uyumu, birey ve örgütün özellikleri, örgütün değerleri ve amaçları arasındaki uyuşum ile bireyin kendi özellikleri ile örgüt kültürünün birbiri ile benzeşmesi olarak tanımlanmaktadır (Kristof, 1996). Kişin özellikleri ile örgüte ait özellikler arasında ortaya çıkabilecek problemlerin ortadan kaldırılması ve olası şekilde uzlaşıda buluşulması olarak ifade edilmektedir (Schneider, Goldstein ve Smith, 1995). Bunun yanında işgörenlerin kurumlarına karşı sevgi beslemesi ve örgüt ahlakına bağlılığının olması olarak ifade edilen kişi-örgüt uyumu kapsamında çalışanlar ne kadar kurumları ile örgütsel olarak bütünleşirlerse; o kadar kendilerini örgütün parçası olarak hissederler (Steele, 2016).

2.1.2.2. Kişi-örgüt uyumunun boyutları

Kişi-örgüt uyumu iki boyuta sahiptir. Bu boyutlar bütünleyici uyum ve tamamlayıcı uyumdur.

2.1.2.2.1. Bütünleyici uyum

Kişi-örgüt uyumunda; örgütsel kültür, örgütsel iklim ile örgütsel değer, amaç ve normların oluşturduğu örgüt yapısının kişinin karakteri, öz değerleri, bireysel amaç ve tutumları ile benzerlik göstermesi bütünleyici uyum olarak ifade edilmektedir (Kristof, 1996).

2.1.2.2.2. Tamamlayıcı uyum

Tamamlayıcı uyum, örgüt içinde kişinin bireysel özelliklerinin, örgütün değer ve amaçları ile yapısını desteklemesi, tamamlamasıdır. Kişi sahip olduğu özellikleri yoluyla kurumunun gereksinim ve beklentilerine cevap vermede devreye girmesi tamamlayıcı uyumu sağlamasında belirleyici olur. Burada çalışanın örgüte yönelik katkı sunan kabiliyetlerinin olması kişi-örgüt uyumunda tamamlayıcı uyum boyutunu gösterir (Kurtpınar, 2011).

2.1.2.3. Kişi-örgüt uyumunun bileşenleri

Kişi-örgüt uyumunun gerçekleşebilmesi amacıyla farklı birleşenler gereklidir. Bu bileşenler; değer uyumu, hedeflerin uyumu, çevre ve kültür ile uyum ve kişiliğin uyumudur.

2.1.2.3.1. Değer uyumu

Kişinin hayatında yol gösterici olan ve ona motivasyon sağlayan değerler, bireyin seçimlerinde karar vermesinde, diğer insanlar ve durumlar hakkında yargıda bulunabilmeleri için önemli bir rol oynamaktadır. Değer, kişinin doğru olan ile yanlış arasındaki ayrıma yönelik olarak belirledikleri inanç ölçütleridir. Bu bakımdan değerler bireylerin karşılaştıkları durumlarla ilgili olarak olumlu ya da olumsuz tutum geliştirmelerinde etki etmektedir (Altıntaş, 2006). Örgütsel uyumu yerine getirmede değerlerin oynadığı rol büyüktür. Bu yüzden de değerlerin örgütlerin performansına önemli bir etkisi vardır. Bu bakımdan değerler, kişi-örgüt uyumuna karşı destekleyici bir pozisyonu olması örgütlerin kendi yapısı ile ayakta kalabilmesi yönüyle önemli bir etkiye sahiptir. Değerler, örgüt üyeleri arasında etkileşime sahip, onların eylemlerine yön veren ve güdüleyen örgütsel normları ifade eden inançlardır. Her örgüt bir değerler sistemine sahiptir. Bu bakımdan örgütsel değerler, örgüt üyelerinin düşünce ve inanışlarını yansıtır. Aynı zamanda değerler, örgüt üyelerinin davranışlarına yön verecek kuralları oluşturur (Sığırı, 2007).

2.1.2.3.2. Hedeflerin uyumu

Bireyin hedefleri ile örgütün hedeflerinin uyumu, kişi-örgüt uyumunda tamamlayıcı bir rol üstlenmektedir. Hedeflerin uyumu, örgütün kendi içinde sağlamak istediği bir olgudur (Özçelik, 2011). Hedeflerin uyumu iki yönlüdür. Birisi dikey, diğeri yatay yönlü. Dikey yönlü hedeflerin uyumu örgütteki yöneticiler ile onların altındaki çalışanların arasındaki hedef uyumudur. Burada önemli olan bireyin işe olan tavrının oluşmasında dikey yönlü hedef uyumunun doğrudan etkili olmasıdır. Yatay yöndeki uyumda ise birey ile örgütteki diğer bireylerin hedefleri arasındaki uyumdur. Burada ise örgüt içindeki grupların uyumlu çalışmasını ve çalışanlar arasındaki sosyal uyumu kolaylaştırması yatay hedef uyumunun belirgin özelliğidir (Özçelik, 2011).

2.1.2.3.3. Çevre ile uyum

Örgüt bir iklime ve çevreye sahiptir. Örgüt üyeleri de bu örgüt iklimine ve örgütsel çevreye uyum sağlamalıdır. Buna ayak uyduramayanların sınırlı seçeneği olur. Bu seçenekler yeni bir ortam bulmak ya da buldukları ortamı değiştirmektir. İnsanlar için gereksinimleri cevap veren çevre daha önemlidir. Bu yüzden kişi-çevre uyumu kişinin bireysel ihtiyaçlarına cevap veren örgüt ile olan etkileşim sonucu ortaya çıkar. Kişi-çevre uyumunu sağlayarak devamlılığını sürdüren şey, kişinin çevreden çevrenin ise kişinin niteliklerinden faydalanmasıdır. Kişi ile çevre arasındaki etkileşimde çevreyi meydana getiren kurum kişiden üretim yapmasını bekler. Kişinin ise örgütten beklediği iş tatminidir (Argun, 2007).

2.1.2.3.4. Kişiliğin uyumu

Kişilik, bireyin kendi hakkındaki bilişsel, psikolojik ve bedensel özelliklerinin bilincinde olmasıdır. Başka bir ifade ile bireyin kendini değerlendirmesi, kendisi için neyin doyum sağladığını ve neyin menfaatine olduğunu bilerek doyumunu ve menfaati gerçekleştirecek durumun sağlanmasını istemesi kişilik olarak ifade edilebilir. Diğerlerine göre bireyin sahip olduğu kişilik ise, bireyin toplum içinde sahip olduğu özelliklere göre üstlendiği statü ve rolleri gösterir. Kişinin örgüt içindeki rollerinin ve görevlerinin kendi kişilikleri ile uyumlu oluşu, onun işe yönelik tutumunda etkilidir. Bu durum da kişi-örgüt uyumunu direkt olarak desteklemektedir (Eren, 2004).

2.1.3. Örgütsel Dışlanma ve Örgütsel Uyum Arasındaki İlişki

Örgütsel dışlanma, başkaları tarafından görmezden gelinme ya da dışarıda tutulmadır (Williams, 2007a). Örgütsel dışlanma, her yerde görülebilen, yaygın bir olgudur (Williams ve Sommer, 1997). Bir kişinin diğer bireyler tarafından soğuk

davranışlar gösterilerek istenmemesi yönünde kendini gösteren bir süreçtir (Keklik ve diğerleri, 2013). Örgütsel dışlanma, toplu yapılar olan iş yerlerinde sık sık görülebilen bir olgudur. Çalışanların kurum içindeki sosyal ve psikolojik davranışlarını, sosyal ilişkilerin ve etkileşimlerini etkilediği belirtilmektedir (Balliet ve Ferris, 2011; Zhao, Peng, ve Sheard, 2013). Örgütsel dışlanmada çoğunlukla insanlar dışlayan ya da dışlanan taraf olarak yer alırlar (Williams, 2007b) Bir grup üyesinin diğer üyeyi kabullenerek onu grubun içine almasını gerektiren şartlara uyulmadığı durumlarda gerçekleşen bir süreçtir (Robinson ve diğerleri, 2013). Bir gruptan ayrı tutulmak, dışlanmak ya da soyutlanmak insanlar için kötü bir durumdur. Örgütsel dışlanma bu bakımdan acı veren ve bireyde üzüntülü bir ruh haline neden olan bir olgudur (Williams, 2007b). Bu nedenle böyle bir olgunun yol açtığı çeşitli tepkiler bulunmaktadır. Bu tepkiler hem kurumlarda hem de bireylerde derin sonuçlar doğurmaktadır. Bunlar çalışanın mutsuzluğu, işten ayrılması, işyerinde uygunsuz ve sapkın davranışlar göstermesi, performansının azalması olarak sıralanmaktadır (Ferris ve diğerleri, 2008).

Örgütsel dışlanma, insanın dört temel ihtiyacını tehdit edebilir. Bu ihtiyaçlar, ait olma ihtiyacı, özsaygı ihtiyacı, kontrol ihtiyacı ve anlamlı varoluş ihtiyacıdır. İnsanlar için temel bir motivasyon kaynağı olan ait olma ihtiyacı, bireylerin en azından, sürekli, olumlu ve anlamlı kişilerarası ilişkiler kurma ve sürdürme güdüsüne sahip olmasıdır. Bu ihtiyacın gücü ve yoğunluğu ile insanların bu ihtiyacı ifade edip tatmin oluş şekilleri gibi kültürel ve bireysel değişkenler göre kişisel farklılıkların olması beklenen bir şeydir. Diğerleri tarafından dışlanmak, kişi ve diğerleri arasında bir boşanma eylemi olarak değerlendirilebilir. Özsaygı, kişinin kendisi ile ilgili olumlu düşünce ve algılara sahip olma durumudur. Özsaygı ihtiyacının tehdit edilmesi bireyin kendisini sorgulaması, yaptıklarında hatalar ve yanlışlar aramasına neden olacak, bu da bireyin olumsuz düşüncelere kapılması sonucunu doğuracaktır (Williams, 2001; Leary ve diğerleri, 2006; Williams, 2009). İnsanlar yaşadıkları çevreyi, insanlarla etkileşimde buldukları ilişkileri kontrol etmeye yani denetlemeye gerek duyarlar. Bu durum onların kontrol ihtiyacı ile ilgilidir. Dışlanmış bireyler çoğunlukla kontrollerini kaybederler ve dışlanmayı engelleyecek bir yollarının olmadığını hissederler. Sonuç olarak; bu durum “sosyal ölüm” formunu temsil ettiği ve bir kişi olmadığında yaşamın nasıl olacağını gösterdiği için dışlanma bireyin anlamlı varoluş duygusunu da etkiler (Williams, 2009;

Yang Woon, 2017). Anlamli varoluş, bireyin varlığını anlamli ve değerli algılaması olarak tanımlanabilir. Birisine unutulduğunu gösteren bir eylemde bulunulması bu kişinin dışlanmış hissetmesine yol açar ve onun anlamli varoluşuna yönelik tehdidi deneyimler. Bu deneyim kişi sadece diğerleri tarafından kabul görmeye değer olmadığı için dışlanmış hissetmesi gibi “habersiz dışlanma”ya yakın bir olgudur (Wesselmann, ve diğerleri, 2016).

Örgütsel uyum, kurum çalışanlarının kişisel değer yargılarının kurumun değerleri ile olan bağıntısını ifade eder. Kurumlar bakımından önemli olan, çalışanların iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık ve benzeri iş görme tutumlarını olumlu olarak iyileştirilmesinde hâlihazırdaki örgüt kültürünün hedefini oluşturan değerler bütünlüğüdür. Örgütsel uyum seviyesinin bilimsel olarak belirlenmesi hem örgütsel kültürün karakterinin oluşturulmasında hem de insan kaynakları yönetimi bakımından önem kazanmaktadır (Yahyagil, 2005). Örgütsel kültür, örgütsel iklim ile örgütsel değer, amaç ve normların oluşturduğu örgüt yapısının kişinin karakteri, öz değerleri, bireysel amaç ve tutumları ile benzerlik göstermesi bütüncü uyum ifade eder (Kristof, 1996). Örgüt içinde kişinin bireysel özelliklerinin, örgütün değer ve amaçları ile yapısını desteklemesi ve tamamlaması tamamlayıcı uyumu gösterir.

Örgütsel uyumun gerçekleşebilmesi amacıyla farklı birleşenler gereklidir. Bu birleşenler; değer uyumu, hedeflerin uyumu, çevre ve kültür ile uyum ve kişiliğin uyumudur. Değerler, örgüt üyeleri arasında etkileşime sahip, onların eylemlerine yön veren ve güdüleyen örgütsel normları ifade eden inançlardır. Her örgüt bir değerler sistemine sahiptir. Bu bakımdan örgütsel değerler, örgüt üyelerinin düşünce ve inanışlarını yansıtır. Aynı zamanda değerler, örgüt üyelerinin davranışlarına yön verecek kuralları oluşturur (Sığı, 2007). Bireyin hedefleri ile örgütün hedeflerinin uyumu, kişi-örgüt uyumunda tamamlayıcı bir rol üstlenmektedir. Hedeflerin uyumu, örgütün kendi içinde sağlamak istediği bir olgudur (Özçelik, 2011). Örgüt bir iklime ve çevreye sahiptir. Örgüt üyeleri de bu örgüt iklimine ve örgütsel çevreye uyum sağlamalıdır. Buna ayak uyduramayanların sınırlı seçeneği olur. Bu seçenekler yeni bir ortam bulmak ya da buldukları ortamı değiştirmektir. İnsanlar için gereksinimleri cevap veren çevre daha

önemlidir. Bu yüzden kişi-çevre uyumu kişinin bireysel ihtiyaçlarına cevap veren örgüt ile olan etkileşim sonucu ortaya çıkar (Argun, 2007). Kişinin örgüt içindeki rollerinin ve görevlerinin kendi kişilikleri ile uyumlu oluşu, onun işe yönelik tutumunda etkilidir. Bu durum da kişi-örgüt uyumunu direkt olarak desteklemektedir (Eren, 2004).

Bu araştırmanın konusu olan örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum arasındaki ilişki, kurumlar ve işgörenler açısından önem arz etmektedir. Kurumlarda her türlü kişi-örgüt uyumsuzluğu olumsuz sonuçlar doğuracak, bunun sonucunda örgütsel dışlanma olayları yaşanabilecektir. Bu bakımdan örgütsel dışlanmanın da olumsuz psikolojik, davranışsal ve örgütsel sonuçlar doğurduğu ifade edilmektedir (Yang Woon, 2017). Algısal olarak birbirinin zıttı kavramlar olan dışlanma ve uyum birbirini etkileyebilmektedir. Uyum azaldıkça dışlanma artmaktadır. Dışlanma azaldıkça uyum artmaktadır.

Bu araştırma ile ilgili olarak Yang Woon'un (2017) çalışmasında; örgütsel uyumun örgütsel dışlanma ile örgütsel sonuçlar üzerinde etkili olduğunu ve örgütsel desteğin de örgütsel dışlanma, örgütsel uyum ve işyeri davranışlarını etkilediği ifade edilmektedir. Örgütsel dışlanma bireyin örgütsel uyum algısını olumsuz olarak etkilemektedir. Araştırma sonuçları bakımından örgütsel dışlanma ile örgütsel uyum arasında negatif yönlü ve düşük düzeyli bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Örgütsel desteğin, örgütsel dışlanmanın sonuçları üzerinde önemli derecede dolaylı etkisi olduğu sonucu vurgulanmaktadır. Sonuç olarak olumlu davranış ve olgular (örgütsel uyum, örgütsel destek) örgütsel dışlanmaya etki etmektedir.

2.2. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum ile ilgili yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

2.2.1. Yurtiçi Araştırmalar

2.2.1.1. Örgütsel dışlanma ile ilgili yurtiçinde yapılan araştırmalar

Keklik, Saygın ve Kara'nın (2013) gerçekleştirdiği araştırmada Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) kapsamında üniversitelerde araştırma görevlisi kadrosunda görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel dışlanma ile karşılaşp karşılaşmadığı araştırılmış ve demografik özellikler ile dışlanma arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma örneklemini üniversitelerde görev yapan 55 ÖYP araştırma görevlisi oluşturmuştur. ÖYP kadrosundaki araştırma görevlilerinin genel olarak dışlanma algılarının olmadığı fakat maddi imkanlar bakımından ayrımcılık ile karşılaştıkları ve cinsiyete değişkeni bakımından erkek ve kadın araştırma görevlilerinin dışlanma algıları arasında anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir.

Topateş (2009), dışlanma ile ilgili gerçekleştirdiği derleme çalışmasında sosyal dışlanmanın araçsallaştırılması hakkında çıkarımlarda bulunmuştur. Bunun yanı sıra, sosyal dışlanma ile ilgili olarak küreselleşme, refah ve yoksulluk konularına değinerek dışlanmanın bu kavramlara etkisini tartışmıştır.

Çelik ve Koşar (2014) işyerinde dışlanma ve örgüt kültürü arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında örgüt kültürü algılamalarının işyerinde dışlanmayı nasıl etkilediğini belirlemeye çalışmışlardır. Araştırmanın örneklemini Mersin Üniversitesinde görev yapan akademik ve idari personel oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri katılımcılara uygulanan anketler ile elde edilmiştir. Araştırmanın sonucunda örgüt kültürü ve işyerinde dışlanma arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiş ve cinsiyet değişkenine göre erkek ve kadın çalışanların işyerinde dışlanma algıları arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır.

Yıldırım ve Akın'ın (2016) gerçekleştirdiği araştırmada; örgütlerde dışlanma, sinizm ve pozitif-negatif duygusallık arasındaki ilişkiler belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmada örgüt çalışanlarının yaşadıkları örgütsel dışlanma, sinizm ve pozitif-negatif duygusallık arasındaki ilişkileri ve etkileri incelenmiş ve bu ilişkilerin ve etkilerin yönlerini belirlenerek pozitif ve negatif duygusallığın anlamlı bir aracılık rolü olup olmadığı değerlendirilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla araştırmanın verileri katılımcılara yöneltilen anket aracılığıyla toplanmıştır. Örneklem alma yöntemi olarak uygun örnekleme yöntemi belirlenmiş ve Kayseri ilindeki mobilya işletmelerinde çalışan 403 kişiden veri toplanmıştır. Araştırma kapsamında yapılan korelasyon analizleri sonucunda örgütsel sinizm ve örgütsel dışlanma arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki, örgütsel dışlanma ile pozitif duygusallık arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki, örgütsel dışlanma ile negatif duygusallık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki, örgütsel sinizm ve pozitif duygusallık arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki ve örgütsel sinizm ve negatif duygusallık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Artar, Adıgüzel ve Erdil'in (2017) gerçekleştirdiği araştırmada örgütsel dışlanma ve psikolojik sözleşme ihlali üzerinde çalışanların yaşadıkları durumların örgütsel adalet ve iş tatmini arasındaki ilişkileri incelemeye çalışmışlardır. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak kullanılan anket, 2017 yılında Türkiye'de üretim sektöründeki 5 yüksek performanslı firmanın 258 beyaz yakalı çalışanına uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel dışlanma ve psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel adaleti etkilediği belirlenmiş ve örgütsel adaletin sağlandığı kurumlarda iş tatmin düzeyinin yükseldiği sonucu bulunmuştur. Örgütsel adaletin olduğu kurumlardaki çalışanların olumlu tutumlar sergilediği ve çalışanlara adil davranıldığı zaman organizasyonun amaç ve hedeflerinin gerçekleştirilmesinde çalışanların daha çok istekli olduğu ortaya çıkmıştır.

Kandemir'in (2011) yaptığı çalışmada, sosyal dışlanma, psikolojik dışlanma ve sosyal reddedilmenin ait olma, olumlu benlik değerine sahip olma ve kontrol ihtiyaçlarını tehdit etme düzeyleri arasında anlamlı farklılıkların olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma kapsamında Ankara'da bulunan üniversitelerdeki 247 lisans öğrencisine ihtiyaç tehdidi ölçeği ile dışlanma tepkileri ölçeği veri toplama aracı olarak

uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda psikolojik dışlanma grubundaki katılımcıların benlik değeri ve ait olma ihtiyaçları üzerinde, reddedilme grubunda bulunan katılımcılara göre kontrol ihtiyaçları üzerinde ise sosyal dışlanma ve reddedilme grubunda bulunan katılımcılara göre anlamlı düzeyde daha fazla tehdit algıladıkları belirlenmiştir.

Kaya'nın (2012) "Sosyal Dışlanmaya Verilen Tepkilerin Sosyal Karşılaştırma Süreçleri Açısından İncelenmesi" başlık doktora tez çalışmasında deneysel olarak aktive edilen sosyal karşılaştırma bilgisinin dışlanmaya verilen güdüsel ve duygusal tepkiler üzerindeki olası düzenleyici etkilerinin ve dışlanma sonrasında tekrar dahil olabilme fırsatının sunulmasının diğerlerini değerlendirme ve gruba uyma davranışı üzerindeki etkilerinin incelemeye çalışılmıştır. Deney 1'de dışlanma Sanal Top Oyunu aracılığıyla ve sosyal karşılaştırma bilgisi nokta tahmin sayısı görevi ve sahte geribildirimle değişimlenmiş ve katılımcıların dört temel ihtiyaca (ait olma, benlik değeri, kontrol ve anlamlı varoluş) yönelik algıladıkları tehdit düzeyi ve duygulanım tepkileri ölçülmüştür. Dışlanma dört temel ihtiyaca yönelik hissedilen tehditte artışa ve pozitif duygulanımda düşüşe neden olmuştur. Deney 2'de dışlanma ve sosyal karşılaştırma bilgisi için aynı değişimleme araçları kullanılmış ve katılımcının grubun sözde görsel bir beceri görevindeki performansına ilişkin değerlendirmesi ve uyma davranışının ölçülmesinden hemen önce ya yeni bir gruba aktarılmış ya da deneyi aynı grupla birlikte tamamlamışlardır. Dışlanan bir katılımcıya dahil olabilme fırsatının sunulması katılımcının grubun sözde görsel bir beceri testindeki performansına ilişkin değerlendirmesinde artışa yol açmıştır.

Kumral'ın (2017) "İşyeri Nezaketsizliği ve Örgütsel Sessizlik İlişkisinde Örgütsel Dışlanmanın Aracı Rolü" başlıklı yüksek lisans tez çalışmasında çalışanların işyeri nezaketsizliğine maruz kaldıklarında, bu durumdan ne ölçüde etkilendiklerinin ve bu durumun örgütsel sessizliğe neden olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Bunun yanında işyeri nezaketsizliği ve örgütsel sessizlik ilişkisinde örgütsel dışlanmanın "ara değişken" vazifesi gösterip göstermediğinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak Cortina'nın İşyeri Nezaketsizliği ölçeği, Çakıcı'nın Örgütsel Sessizlik ölçeği ve Ferris ve

arkadaşlarının Örgütsel Dışlanma ölçeği kullanılmıştır. İzmir’deki devlet hastanelerinde görev yapan 200 hemşire üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonucunda; çalışanların maruz kaldıkları işyeri nezaketsizliğinin, örgütsel sessizliğe neden olduğu belirlenmiştir. Bunun yanı sıra işyeri nezaketsizliğinin, örgütsel dışlanma üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu; örgütsel dışlanmanın, örgütsel sessizlik üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu ve işyeri nezaketsizliği ve örgütsel sessizlik ilişkisinde örgütsel dışlanmanın kısmi aracılık rolüne sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.2.1.2.Örgütsel uyum ile ilgili yurtiçinde yapılan araştırmalar

Şerefhanoglu’nun (2014) “Okul Müdürlerinin Mentorluk Fonksiyonları ile Öğretmenlerin Örgütsel Uyum Düzeyleri Arasındaki İlişki Balıkesir ili Örneği” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasında; yer değişikliği yapan öğretmenlerin yeni kurumlarına uyum süreçleri ile okul müdürlerinin mentorluk fonksiyonları arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın evrenini, 2012-2013 eğitim öğretim yılında Balıkesir il genelinde yer değişikliği yapmış olan toplam 960 öğretmen oluşturmuştur. Çalışmada evrenin tamamına ulaşılabildiğinden evren örneklem olarak belirlenmiştir. Araştırmada mentorluk fonksiyonları algısını ölçmek için “Mentorluk Fonksiyonları Ölçeği”, örgütsel uyum algısını ölçmek için ise “Örgütsel Uyum Ölçeği” olmak üzere iki farklı ölçek hazırlanmış ve elektronik ortamda uygulanmıştır. Araştırmada hata payı .05 olarak alınmıştır. Araştırma sonucuna göre, okul müdürlerinin mentorluk fonksiyonları ile öğretmenlerin örgütsel uyum süreçleri arasında orta düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiş olup, okul müdürlerinin mentorluk fonksiyonları arttıkça, öğretmenlerin örgütsel uyum düzeylerinin de arttığı tespit edilmiştir.

Özçelik’in (2011) “Kişi Örgüt Uyumu ve Etik İklimin Hastaneye Bağlılığa Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma” adlı yüksek lisans tez çalışmasında; kişi örgüt uyumu ve etik iklimin hastaneye bağlılık üzerindeki etkilerini hemşireler üzerinde incelenmeye çalışılmıştır. Amaç doğrultusunda hazırlanan anket; Dr. Lütfi Kırdar Kartal Eğitim ve Araştırma hastanesinde görev yapan 180 hemşireye uygulanmıştır. Araştırma

sonucunda; araştırmaya katılan hemşirelerin orta düzeyde etik iklim algılamaları, kişi-örgüt uyumu ve örgütsel bağlılık düzeyinde oldukları, kişi-örgüt uyumlarının örgütsel bağlılık düzeylerini etkilemediği, hemşirelerin algıladıkları etik iklimin duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeylerini istatistiksel açıdan pozitif yönlü olarak etkilediği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Yılmazar'ın (2016) "Kişi-Örgüt Uyumu ile İşe Adanmışlık ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma" adlı yüksek lisans tez çalışmasında; kişi-örgüt uyumu ile işe adanmışlık ve örgütsel bağlılık ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma Akdeniz Üniversitesi Tıp Fakóltesi Hastanesi çalışanları ile yapılmıştır. Çalışmaya 400 sağlık çalışanı katılmıştır. Uygun örnekleme yöntemi kullanılarak anket çalışması yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda kişi-örgüt uyumunun işe adanmışlık boyutlarını ve örgütsel bağlılık boyutlarını etkilediğini belirlenmiştir. Kişi-örgüt uyumu ile işe adanmışlık ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tuna'nın (2014) "Kişi-örgüt uyumunun bağlamsal performans ve örgütsel etkinlik üzerindeki etkisi" başlıklı doktora tez çalışmasında; kişi-örgüt uyumu, bağlamsal performans ve örgüt etkililiği arasındaki ilişki ve örgüt ikliminin kişi-örgüt uyumu ile bağlamsal performans arasındaki ilişkisi üzerindeki rolü incelenmiştir. Araştırma üç farklı şirkette olmak üzere toplam 200 beyaz yaka çalışan üzerinde uygulanmıştır. Araştırmanın sonucunda; bağlamsal performans, işe tutkunluk, örgüt iklimi ve kişi-örgüt uyumunun örgütsel etkinlik üzerinde etkili olduğunu ve özellikle örgüt iklimi ve birey-örgüt uyumunun örgütsel etkinliği çok daha kuvvetli olarak açıkladığı belirlenmiştir. İşe tutkunluk ve bağlamsal performans örgüt iklimi ile örgüt etkinliği arasındaki bu ilişkiye ılımlı olarak etki etmektedir. Ayrıca işe tutkunluğun bu ilişki üzerindeki etkisi bağlamsal performansın etkisinden çok daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Gür'ün (2014) "Örgütsel Bağlılığın İş Tatminine Etkisinde Kişi-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü Havacılık Sektöründe Bir Araştırma" başlıklı yüksek lisans tez

çalışmasında; Türk Havacılık Sektörü çalışanlarının kuruma olan bağlılıklarının iş tatmini ve örgüt uyumuna etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla, Allen ve Meyer tarafından geliştirilen “duygusal bağlılık”, “devam bağlılığı” ve “normatif bağlılık” boyutlarının yer aldığı “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”, Chen ve arkadaşlarının geliştirdiği beş boyutlu “İş Tatmini Ölçeği”, Netemayer ve arkadaşlarının geliştirdiği dört boyutlu “Kişi-Örgüt Uyum Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini, Kamu ve Özel Havacılık çalışanlarının arasından basit tesadüfi yöntem ile seçilen 160 katılımcı oluşturmuştur. Veriler yüz yüze anket yöntemiyle toplanmıştır. Araştırma sonucunda; örgütsel bağlılık ve boyutlarının bağımlı değişken olan iş tatmini ve kişi-örgüt uyumu ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür.

Akbaş'ın (2010) “Örgütsel Etik İklim, Kişi-Örgüt Uyum, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi; Görgül Bir Araştırma” başlık doktora tez çalışmasında örgütsel etik iklim, kişi-örgüt uyumu, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; egoist etik düzeyinde yer alan kişisel çıkar örgütsel etik iklim türünün, kişi-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık ile ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi olumsuzdur. Egoist etik düzeyinde yer alan bir başka örgütsel etik iklim türü olan verimliliğin ise, kişi-örgüt uyumu, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi ise zayıf düzeyde ancak olumludur. Değişkenler arasında en yüksek korelasyon ilişkisi, örgütsel etik iklim ile örgütsel bağlılık arasında ve ayrıca kişi-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık arasındadır. Örgütsel bağlılık alt boyutları ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının alt boyutları arasındaki ilişkilerde en yüksek korelasyon katsayıları, duygusal örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları arasında bulgulanmıştır. Örgütsel etik iklimin iyilikseverlik etik düzeyindeki iklim türleri ile ilkelilik etik düzeyindeki iklim türleri arasında olumlu görece yüksek korelasyon ilişkisi bulgulanmıştır. Firma çıkarı ve verimlilik örgütsel etik iklim türleri ile kişi örgüt uyumu arasındaki korelasyon ilişkileri ise olumlu ancak zayıf düzeyde bulgulanmıştır.

2.2.2. Yurtdışı Araştırmalar

2.2.2.1. Örgütsel dışlanma ile ilgili yurtdışında yapılan araştırmalar

Ramsey (2012) doktora tez çalışmasında dışlayıcı davranışlar sergileme eğilimi ve kişinin kendi ilgisizliğinden dolayı “döngü dışı” olma algısına ilişkin olarak hem özellik hem de durum farkındalığının rolünü incelemiştir. Ek olarak, işyerinde dışlanmanın ihtiyaç duyulan memnuniyet üzerindeki zararlı etkisini engellemesinin beklendiği ve dolayısıyla daha distal sağlıkla ilişkili (sarko-iyi olma) ve işle ilgili (iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışları) sonuçlarla ilgisi olduğu belirlenmiştir. Araştırma kapsamında gerçekleştirilen üç çalışma, bu ilişkileri kesitsel (Çalışma 1), deneysel laboratuvar tabanlı (Çalışma 2) ve yarı deneysel müdahale temelli (Çalışma 3) tasarımlarıyla araştırmıştır. Her çalışmada, dışlayıcı davranışların azaltılmasında ve dışlanmanın hedeflerinin korunmasında dikkatli olmanın yararlarının kanıtı açıkça görülmüştür. Mevcut çalışmalar, farkındalık ilişkisini desteklemektedir.

Sanderson (2017) doktora tez çalışmasında, yaşanmış dışlanma deneyimlerini görüşmeler yaparak araştırmaya çalışmıştır. Anlatı ve eleştirel söylem analizinden faydalanan bu çalışmada, kalıcı işyeri dışavurumculuğunun yeni ve özgün perspektiflerini ortaya çıkarmıştır. İşyerinde dışlanma kavramı tanımlanmaya ve anlamlandırılmaya çalışılmıştır. Dışlanmanın yaşanmış deneyimlerini keşfeden bu çalışmada dışlanmanın uzun vadeli etkilerine vurgu yapılmıştır.

Wallace’ın (2012) öğretmenler üzerinde ırk temelli gerçekleştirdiği doktora tez çalışmasının sonucunda; tipik olarak, dışlanma tehdidinin sosyal iyiliğin bozulmasına ve kaynağın olumsuz değerlendirilmesine rağmen, davranışsal eğilimler ve bir dışlanma kaynağıyla yeniden bağlantı kurma isteği daha mümkün olduğu belirlenmiştir. Bu, kişinin sosyal iyiliği bozduğu deneyimlenen dışlanmadan farklıdır ve sonra tamamen olumsuz ve potansiyel olarak uyumsuz olan biçimlerde değerlendirir ve davranır. Bu araştırmaya dayanarak, tipik olarak daha olumlu davranışsal eğilimler, büyük ihtimalle, dışlanmanın kaynağı grup içi bir üye olduğunda ortaya çıkmaktadır.

Mlika, Khelil ve Salem'in (2017) makalesinde; bir kurumda örgütsel dışlanma ile ilgili davranışların ortaya çıkmasını engelleme ve başa çıkma yollarını belirlemek amacıyla hedefe yönelik öneriler üretmek, her unsurla etkileşime giren farklı faktörleri tanımlamak amaçlanmıştır ve dışlanmanın profesyonel görevler üzerindeki etkisine odaklanılmışlardır. Araştırma kapsamında örgütsel dışlanma ile ilgili anket tabanlı bir uygulama yapılmıştır. Araştırma sonucunda dışlanma aktörü kişiler diğer kişileri dışlarken gerçekte böyle bir amaçları olmadığı görülmüştür. Dışlanma olaylarındaki kişilerin çoğunlukla iş yerinde problemleri olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların yarısından fazlası dışlanmanın diğerlerine zarar vermeyi ve onları izole etmeyi amaçladığı görüşündedir. Vakaların çoğunda ise mesleki dışlanma gözlenmiş, katılımcıların %51,2'si iş potansiyellerini geliştirmeye çalışmış ve tepkilerini içsel bir motivasyonla açıklamıştır. Örgüt ikliminin atmosferinin çoğu durumda kötü olduğu değerlendirilmiştir.

Estevez ve Serlin (2013); politik bir oyun olarak örgütsel dışlanma olgusu incelemiştir. Kamu ve özel kuruluşlardaki kilit bilgi kaynakları ile dört derinlemesine, uzunlamasına vaka çalışması gerçekleştirilmiştir. Yorumsal-nitel yapıda gerçekleştirilen çalışmayı yapılandırmak için bir süreç mantığı modeli ve aşamaları (tuhafılık, yansıma, duyarlılık, istifa veya kaçış) kullanılmıştır.

Yang Woon (2017) çalışmasında işyeri ortamının örgütsel davranış üzerindeki artan etkisi ile işyerinde dışlanma, kişi-örgüt uyumu, algılanan örgütsel destek, örgütsel vatandaşlık davranışı ve sapkın davranış arasındaki ilişkileri incelemiştir. Chung bu çalışmada, örgütsel vatandaşlık davranışı ve sapkın davranışlar, kişi-örgüt arasındaki algılanan örgütsel desteğin ılımlı etkileri ile kişi-örgüt uyumunun aracı etkilerini araştırmıştır. Araştırmanın örneklemini Güney Kore'deki çeşitli kuruluşlarda çalışan 249 kişi oluşturmuştur. Araştırma sonuçlarına göre bu çalışma, kişi-örgüt uyumunun örgütsel dışlanma ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve sapkın davranış arasındaki ilişkilere aracılık ettiği, algılanan örgütsel desteğin örgütsel uyum ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve sapkın davranış arasındaki ilişkilere aracılık ettiği belirlenmiştir.

2.2.2.2.Örgütsel uyum ile ilgili yurtdışında yapılan araştırmalar

Kezar'ın (2001) "Katılımcı Liderlik Ortamında Örgütsel Uyumun Araştırılması" başlıklı makalesinde kolejlerin ve üniversitelerin, daha katılımcı liderlik ortamlarına doğru hareket etmelerine rağmen örgütsel uyum sorunlarıyla karşılaşmaya devam etmeleri incelenmiştir. Hizmetkar liderliği benimsemiş bir kurumun araştırıldığı bir vaka çalışmasının sonuçları sunulmuş ve dört ana konuya odaklanılmıştır: (1) tekil liderlik yaklaşımının ortaya çıkışı; (2) "katılımcı" bir liderlik tarzının asimilasyonu; (3) insanları uyuma zorlamak; ve (4) güç hakkında farkındalık eksikliği.

Young ve Hurlic'in (2007) çalışmasında; kişi-grup uyumu, kişi-örgüt uyumu ve kariyer kararlarına ilişkin olarak cinsiyete bağlı davranışları araştırmayı amaçlanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre bir grubun kolektif cinsiyet uyumundan ve kabul edilen davranışlardan sapmanın, grup üyeleri tarafından olumsuz algılanması ve kişi-grup uyumu, kişi-örgüt uyumu, algılanan stres, öz-yeterlik ve kariyer kararı vermeye etkisi olduğu görölmüştür.

O'Reilly, Chatman ve Caldwell (1991) makalelerinde örgütsel davranışlarda üç güncel temayı bir araya getirmeye çalışmıştır. Bunlar; (1) insan-durum etkileşimli yapılarını değerlendirmeye olan yeni ilgi, (2) örgüt kültürünün nicel değerlendirmesi ve (3) kişi-durum etkileşimlerini değerlendirmek için "Q-sort" veya şablon-eşleştirme yaklaşımlarının uygulanması. Devlet kurumları ve kamu muhasebesi işletmelerinin çalışanlarından, bizzat örgütlenme kültür profili (OCP)'ye uygun kişiliğe uyumu değerlendirmek için bir ölçme aracı geliştirilmiştir. Çalışma sonucunda örgüt kültürleri için bireysel tercihlerin boyutunun ve bu kültürlerin varlığının yorumlanabilir olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, kişi-örgüt uyumu, iş tatmini ve örgütsel bağlılığı yordamaktadır. Buna göre ise, bireylerin tercihleri ve örgüt kültürleri arasındaki uyumu anlama önemini doğrulamaktadır.

2.2.2.3. İlgili araştırmalar üzerine değerlendirme

Sonuç olarak örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum üzerine yurtiçinde ve yurtdışında gerçekleştirilmiş çalışmalarla ilgili genel bir değerlendirme:

Örgütsel dışlanma ile ilgili yurtiçi ve yurtdışı araştırmalara bakıldığında örgütsel dışlanmanın sinizm, örgüt kültürü, örgütsel adalet, iş tatmini, kişi-örgüt uyumu, örgütsel destek, örgütsel vatandaşlık davranışı ve sapkın davranış gibi örgütsel davranış kavramları ile ilişkisini belirlemeyi amaçlayan araştırmalar gerçekleştirilmiştir. Yapılan araştırmalarda yöntem olarak tarama modeli, deneysel ve yarı deneysel desen ile nitel görüşme tekniği kullanılmıştır. Örgütsel dışlanma ile ilgili araştırmalarda sağlık çalışanları, fabrika işçileri, mobilya sektörü çalışanları, şirketlerdeki beyaz yakalı çalışanlar ile niversite çalışanları örneklem olarak seçilmiştir. Örgütsel dışlanma ile ilgili araştırmalar sağlık, mobilya sektörünün yanı sıra çeşitli özel kuruluşlarda gerçekleştirilmiştir.

Örgütsel uyum ile ilgili yurtiçi ve yurtdışı araştırmalara bakıldığında örgütsel uyum ile okul müdürlerinin mentorlük fonksiyonları, etik iklim, işe adanmışlık, örgütsel bağlılık, bağlamsal performans, örgütsel etkinlik, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel dışlanma ve örgütsel destek kavramları ile ilişkisini belirlemeyi amaçlayan araştırmalar gerçekleştirilmiştir. Yapılan araştırmalarda yöntem olarak tarama modeli kullanılmıştır. Örgütsel uyum ile ilgili araştırmalarda sağlık çalışanları, fabrika işçileri, şirketlerdeki beyaz yakalı çalışanlar, havacılık çalışanları örneklem olarak seçilmiştir. Örgütsel uyum araştırmaları sağlık, eğitim, havacılık ile çeşitli iş kollarındaki kuruluşlarda gerçekleştirilmiştir.

BÖLÜM III

3. Yöntem

Bu bölümde araştırmanın yöntemine yer verilmiştir. Araştırmada yararlanılan model, evren ve örneklem, verilerin toplanması ile ilgili yapılan çalışmalar, verilerin analizi ve araştırmada kullanılan istatistiksel teknikler açıklanmıştır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, nicel araştırma yöntemlerinden biri olan ilişkisel tarama yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Tarama modeli, geçmişte ya da şu anda mevcut olan bir durumu oluş biçimi ile betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır (Karasar, 2000).

3.2. Araştırmanın Çalışma Evreni

Araştırmanın çalışma evrenini 2016-2017 eğitim öğretim yılında Bartın merkez ilçesinde Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilkokul ve ortaokullarda görev yapan 403 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışmanın evrenini Bartın il merkezinde yer alan 11'i ilkokul, 10'u ortaokul olmak üzere toplam 21 okul oluşturmaktadır. Çalışma evrenindeki 21 okulun tamamına ulaşılmıştır. Araştırmanın çalışma evrenindeki 237 öğretmene ulaşılmıştır. Araştırmanın çalışma evrenine ilişkin bilgiler ile uygulanan ölçeklerin dönüş oranları Tablo 3.1'de gösterilmiştir.

Tablo 3.1. Çalışma evreni ve ölçeklerin dönüş oranları

Değişken	Değişken grubu	Çalışma Evreni		Dönüş	Dönüş oranı
		f	%	f	%
Görev türü	İlkokul	193	47,8	124	64,2
	Ortaokul	210	52,2	113	53,8
Okul türü	Sınıf öğretmeni	187	46,5	101	54,0
	Branş öğretmeni	216	53,5	136	62,9
Toplam		403	100	237	58,8

Tablo 3.1'e bakıldığında çalışma evrenindeki öğretmenlerin 187'si sınıf öğretmeni, (%46,5) ve 216'sı branş öğretmeni (%53,5) olarak görev yapmaktadır. Öğretmenlerin 193'ü sınıf öğretmeni, (%47,8) ve 210'u branş öğretmeni (%52,2) olarak görev yapmaktadır. Araştırma kapsamında uygulanan ölçeklerin geri dönüş oranları ise; ilkokullardan %64,2, ortaokullardan %53,8, sınıf öğretmenlerinden %54,0 ve branş öğretmenlerinden %62,9 şeklindedir.

Bu araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim düzeyi, görev türü, okul düzeyi, okuldaki çalışma süresi, mesleki kıdem, yaş, cinsiyet, medeni durum ve sendika üyeliğine ilişkin bilgiler aşağıda tablolar halinde sunulmuştur.

Çalışmanın evrenine ilişkin olarak Bartın şehir merkezindeki ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlere ilişkin istatistiksel bilgiler aşağıda verilmiştir.

Öğretmenlerin eğitim düzeyine göre dağılımı Tablo 3.2'de gösterilmiştir.

Tablo 3.2. Öğretmenlerin eğitim düzeyine göre dağılımı

Eğitim düzeyi	f	%
Lisans	225	94,9
Lisansüstü	12	5,1
Toplam	237	100

Buna göre öğretmenlerin 225'i (%94,9) lisans, 12'si (%5,1) lisansüstü bir eğitim kurumundan mezun olmuştur. Çalışmada katılımcı olarak yer alan öğretmenlerin büyük çoğunluğu lisans mezunu olduğu görülmüştür. Başka bir ifade ile öğretmenlerin araştırma konusuna ilişkin algılarını, lisans mezunu olanların görüşleri ile açıklanmaktadır.

Öğretmenlerin görev türü değişkenine göre dağılımına ilişkin bilgiler Tablo 3.3'de sunulmuştur.

Tablo 3.3. Öğretmenlerin görev türüne göre dağılımı

Görev türü	f	%
Sınıf öğretmeni	101	42,6
Branş öğretmeni	136	57,4
Toplam	237	100

Buna göre öğretmenlerin 101'i (%42,6) sınıf öğretmeni olarak, 136'sı % (57,4) branş öğretmeni olarak okullarında görev yapmaktadır. Sınıf ve branş öğretmenlerinin görüşleri araştırmaya yansımıştır.

Öğretmenlerin görev yaptıkları okulun öğretim türü göre dağılımı Tablo 3.4'te yer almaktadır.

Tablo 3.4. Öğretmenlerin çalıştıkları okul düzeyine göre dağılımı

Okul düzeyi	f	%
İlkokul	124	52,3
Ortaokul	113	47,7
Toplam	237	100

Buna göre öğretmenlerin 124'ü (%52,3) ilkokullarda, 113'ü (%47,7) ise ortaokullarda görev yapmaktadır. İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin görüşleri benzer oranlarda araştırmaya yansımıştır.

Çalıştıkları okuldaki görev süresi değişkenine göre öğretmenlerin dağılımını gösteren Tablo 3.5 aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3.5. Öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki görev süresine göre dağılımı

Okuldaki Görev süresi	f	%
1-5 yıl	154	65,0
6-10 yıl	43	18,1
11-15 yıl	24	10,1
16-20 yıl	7	3,0
20 yıl ve üzeri	9	3,8
Toplam	237	100

Tablo 3.5'te yer alan bilgilere göre öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki görev süreleri 154'ünün %65 ile 1-5 yıl, 43'ünün ve %18,1 ile 6-10 yıl, 24'ünün %10,1 ile 11-15 yıl, 7'sinin %3 ile 16-20 yıl ve 9'unun %3,8 ile 21 yıl ve üzeri şeklinde dağılım göstermektedir. Ağırlıklı olarak, 1-5 yıl ve genellikle 1-10 yıl arasında görev yapan öğretmenlerin görüşleri araştırmaya yansımıştır.

Öğretmenlerin mesleki kıdem sürelerine ilişkin bilgiler Tablo 3.6'da gösterilmiştir.

Tablo 3.6. Öğretmenlerin mesleki kıdemine göre dağılımı

Mesleki kıdem	f	%
1-5 yıl	42	17,7
6-10 yıl	35	14,8
11-15 yıl	42	17,7
16-20 yıl	39	16,5
20 yıl ve üzeri	79	33,3
Toplam	237	100

Tablo 3.6 incelendiğinde öğretmenlerin mesleki kıdemleri 42'sinin %17,7 ile 1-5 yıl, 35'inin %14,8 ile 6-10 yıl, 42'sinin %17,7 ile 11-15 yıl, 39'unun %16,5 ile 16-20 yıl ve 79'unun %33,3 ile 21 yıl ve üzeri şeklindedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre dağılımına bakıldığında çoğunluğunun 20 yıl ve üzeri (%33,3) olduğu görülmektedir. Diğer kıdem aralıkları ise benzer oranlarda temsil edilmektedir.

Öğretmenlerin yaş aralığına göre dağılımı Tablo 3.7'de yer almaktadır.

Tablo 3.7. Öğretmenlerin yaşa göre dağılımı

Yaş aralığı	f	%
20-25	14	5,9
26-30	30	12,7
31-35	39	16,5
36-40	49	20,7
41 ve üzeri	105	44,3
Toplam	237	100

Tablo 3.7'de yer alan bilgilere göre öğretmenlerin yaş aralığı 14'ünün %5,9 ile 20-25, 30'unun %12,7 ile 26-30 yaş, 39'unun %16,5 ile 31-35 yaş, 49'unun %20,7 ile 36-40 yaş ve 105'inin %44,3 ile 41 yaş ve üzeri şeklindedir. Bu bilgilere göre Bartın'daki ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin yaşları arttıkça, o yaştaki

öğretmenlerin sayısının da doğru orantılı olarak artmaktadır. Tablo 3,6'ya bakıldığında, öğretmenlerin mesleki kıdemleri ve yaş aralıklarının uyumlu olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımını gösteren bilgiler Tablo 3.8'de yer almaktadır.

Tablo 3.8. Öğretmenlerin cinsiyetine göre dağılımı

Cinsiyet	f	%
Erkek	95	40,1
Kadın	142	59,9
Toplam	237	100

Buna göre öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımı 95 erkek ve 142 kadın şeklindedir. Bu bilgilere göre öğretmenlerin cinsiyetlerinin yüzdelik dağılımı yüzde 40,1'i erkek, yüzde 59,9'u kadındır. Bu bakımdan araştırmaya katılan öğretmenlerin yarısından fazlasının kadın olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin medeni durumlarına göre dağılımı Tablo 3.9'da gösterilmiştir.

Tablo 3.9. Öğretmenlerin medeni durumlarına göre dağılımı

Medeni durum	f	%
Evli	205	86,5
Bekâr	32	13,5
Toplam	237	100

Buna göre öğretmenlerin 205'i evli, 32'si bekârdır. Tablo 3.9'da yer alan bilgilere göre öğretmenlerin yüzde 86,5'i evli ve yüzde 13,5'i bekârdır.

Öğretmenlerin sendika üyeliğine göre dağılımı Tablo 3.10’da gösterilmiştir.

Tablo 3.10. Öğretmenlerin sendika üyeliğine göre dağılımı

Sendika üyeliği	f	%
Var	141	59,5
Yok	96	40,5
Toplam	237	100

Tablo 3.10’deki bilgilere göre öğretmenlerin sendika üyelik durumlarına baktığımızda 141 öğretmenin %59,5 ile herhangi bir sendikaya üyedir. 96 öğretmen %40,5 ile herhangi bir sendikaya üye değildir.

3.3. Verilerin Toplanması

Verilerin toplanmasında kullanılan veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu, işyerinde dışlanma ve örgütsel uyum ölçeği olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır.

Veri toplama aracının birinci bölümünde, öğretmenlerin eğitim, görev türü, okul türü, okullarındaki çalışma süresi, mesleki kıdemi, yaşı, cinsiyet ve medeni durumunu içeren kişisel bilgi formu yer almaktadır.

İkinci bölümde kullanılan “İşyerinde Dışlanma Ölçeği” Ferris ve arkadaşları (2008) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlama çalışması Koşar (2014) tarafından gerçekleştirilmiş olup Türkçe’ye uyarlanmış İşyerinde Dışlanma Ölçeğinde toplam 13 madde yer almaktadır. 7’li likert tipindeki ve tek boyutlu ölçekte 1’den 7’ye kadar olmak üzere “kesinlikle katılmıyorum”, “kısmen katılmıyorum”, “katılmıyorum”, “kararsızım”, “katılıyorum”, “kısmen katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” şeklinde seçenekler yer almaktadır. Ölçek maddeleri aynen kullanılmamış, dili, okunabilirliği ve seçeneklerin çeldiriciliği örneklem gruplarının algılayabileceği düzeye göre

düzenlenmiştir. Bunun için de uzman akademisyenlerden yardım alınmıştır. Her ifade için 1' den 10' a kadar puanlama yapılmış ve skoru düşük olan ifadeler tekrar gözden geçirilerek en anlaşılır şekle dönüştürülmüştür. İşyerinde Dışlanma Ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı Ferris ve arkadaşları tarafından ,96 ve Koşar (2014) tarafından Türkçeye uyarlanan halinde ise Cronbach Alpha katsayısı ,93 olarak bulunmuştur. Bu araştırmada İşyerinde Dışlanma Ölçeğinden elde edilen Cronbach Alpa katsayısı Tablo 3.11'de gösterilmiştir.

Tablo 3.11. İşyerinde dışlanma ölçeği güvenilirlik kat sayıları

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach Alpha Katsayısı
İşyerinde Dışlanma Ölçeği	13	0,88

Bu çalışmada İşyerinde Dışlanma Ölçeği için yapılan güvenilirlik testinde ölçeğin cronbach alpha katsayısı 0,88 olarak bulunmuştur. Bu bilgilerden hareketler İşyerinde Dışlanma Ölçeğinin iç güvenilirliğinin yüksek olduğu söylenebilir.

Üçüncü bölümde yer alan “Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği” Netemeyer ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlama çalışması Turunç ve Çelik (2012) tarafından yapılmıştır. Beşli likert tipindeki ölçeğin maddeleri “kesinlikle katılmıyorum”, “kısmen katılmıyorum”, “kararsızım”, “katılıyorum”, “tamamen katılıyorum” şeklinde 1’den 5’e doğru puanlanmıştır. Netemeyer ve arkadaşları (1997) tarafından yapılan güvenilirlik analizleri Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .88 olarak tespit edilmiştir. Çalışmada ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek maksadıyla öncelikle keşfedici faktör analiz yapılmıştır. Analizi sonucunda verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Devam edilen analiz sonucunda 4 maddeli ölçeğin faktör yüklerinin.71 ile .85 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin KMO analiz sonucu .78 ve Barlett testi anlamlı (p=.000) olarak tespit edilmiştir. Bu analizlerin ardından AMOS paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin .51 ile .82 arasında olduğu tespit edilmiştir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam

Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .81 olarak bulunmuştur. Bu araştırma kapsamında elde edilen verilerle Kişi-Örgüt Uyum Ölçeğinin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı Tablo 3.12’de verilmiştir.

Tablo 3.12. Kişi-örgüt uyum ölçeği güvenilirlik kat sayıları

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach Alpha Katsayısı
Kişi-Örgüt Uyum Ölçeği	4	0,89

Bu çalışmada Kişi-Örgüt Uyum Ölçeği için yapılan güvenilirlik testinde ölçeğin Cronbach alpha katsayısı 0,89 olarak bulunmuştur. Buna göre Kişi-Örgüt Uyum Ölçeğinin güvenilirliğinin yüksek olduğu söylenebilir.

3.4. Verilerin Analizi

Bu bölümde araştırmada toplanan verilerin çözümlenmesinde kullanılan test ve analizlere yer verilmiştir.

3.4.1. Normallik testleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerin normal dağılıma uyum uymadığını belirlemek için SPSS programında ölçekler için bazı çalışmalar yapılmıştır. Buna göre, Kolmogrov Smirnov testi uygulanmıştır. Buradaki amaç araştırmada elde edilen verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirleyerek analizde kullanılacak testlerin parametrik mi ya da parametrik olmayan (non-parametrik) mi olması gerektiğini bulup yapılacak analizlerin doğru sonuçlar vermesini sağlamaktır.

İşyerinde Dışlanma ve Kişi-Örgüt Uyum Ölçeklerinden elde edilen verilere ilişkin Kolmogrov Smirnov testi Tablo 3.13’te gösterilmiştir.

Tablo 3.13. İşyerinde dışlanma ve kişi-örgüt uyumu ölçeklerine ilişkin Kolmogrov Smirnov testi

Ölçek	Çalışma grubu	N	Ortalama	Kolmogrov Ssmirnov
İşyerinde Dışlanma	İlkokul	124	21,86	,00
	Ortaokul	113	23,02	,00
Kişi-örgüt uyumu	İlkokul	124	16,23	,00
	Ortaokul	113	15,24	,00

Tablo 3.13'te yer alan bilgilere göre, İşyerinde Dışlanma ve Kişi-Örgüt Uyumu ölçeklerine ait puanların normal dağılımı sağladığı görülmektedir. Buna göre; işyerinde dışlanma ve kişi-örgüt uyumu ölçeğinin normal dağılım sağlamadığı görülmüş ve veri analizi aşamasında parametrik olmayan testler uygulanmıştır.

3.4.2. Değerlendirme aralıkları

İşyerinde dışlanma ve kişi-örgüt uyumu ölçeklerine ait değerlendirme aralıkları Tablo 3.14'te ve Tablo 3.15'te sunulmuştur.

Tablo 3.14. İşyerinde dışlanma ölçeğinin değerlendirme aralıkları

Aralık	Seçenek	Derece
1,00-1,86	Kesinlikle katılmıyorum	Çok düşük
1,87-2,71	Kısmen katılmıyorum	Düşük
2,72-3,57	Katılmıyorum	Düşüğe yakın
3,58-4,43	Kararsızım	Orta
4,44-5,29	Katılıyorum	Yükseğe yakın
5,30-6,14	Kısmen katılıyorum	Yüksek
6,15-7,00	Tamamen katılıyorum	Çok yüksek

Tablo 3.15. Kişi-örgüt uyumu ölçeğinin değerlendirme aralıkları

Aralık	Seçenek	Derece
1,00-1,80	Kesinlikle katılmıyorum	Çok düşük
1,81-2,60	Kısmen katılmıyorum	Düşük
2,61-3,40	Kararsızım	Orta
3,41-4,20	Katılıyorum	Yüksek
4,21-5,00	Tamamen katılıyorum	Çok yüksek

3.4.3. Korelasyon katsayıları ilişki dereceleri

Korelasyon katsayılarına ilişkin ilişki dereceleri (Büyüköztürk,2002) Tablo 3.16’da gösterilmiştir.

Tablo.3.16. Korelasyon katsayıları ilişki dereceleri

Katsayı aralığı	Derece
$-1 \leq r < -0.70$	Yüksek ilişki (-)
$-0.69 \leq r < -0.30$	Orta ilişki (-)
$-0.29 \leq r < 0$	Düşük ilişki (-)
0	İlişki yok (nötr)
$0 > r \geq 0.29$	Düşük ilişki (+)
$0.30 > r \geq 0.69$	Orta ilişki (+)
$0.70 > r \geq 1$	Yüksek ilişki (+)

3.4.4. Verilerin analizinde kullanılan testler

Araştırmanın birinci alt probleminde; ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algılarına ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla İşyerinde Dışlanma ve Kişi-Örgüt Uyumu ölçeklerine aritmetik ortalama ve standart sapma testleri uygulanmıştır.

Araştırmanın ikinci alt probleminde; ortaokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algılarına ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla İşyerinde Dışlanma ve Kişi-Örgüt Uyumu ölçeklerine aritmetik ortalama ve standart sapma testleri uygulanmıştır.

Araştırmanın üçüncü alt probleminde; ilkokul öğretmenlerinin görüşlerine göre örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla veriler normal dağılım sağlanamadığı için Spearman rho's korelasyon analizi uygulanmıştır.

Araştırmanın dördüncü alt probleminde; ortaokul öğretmenlerinin görüşlerine göre örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla veriler normal dağılım sağlanamadığı için Spearman rho's korelasyon analizi uygulanmıştır.

BÖLÜM IV

4. Bulgular ve Tartışma

Bu bölümde araştırmanın alt problemlerine ilişkin bulgular ve bulgulara ilişkin tartışmaya yer verilmiştir. Araştırma verilerinden elde edilen bulgular aritmetik ortalama, standart sapma değerleri hesaplanmış ve Spearman Rho's korelasyon analizi yapılarak sunulmuştur.

4.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Tartışma

“İlkokul öğretmenlerin örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algılarına ilişkin görüşleri nedir?”

Araştırmanın birinci alt problemine ilişkin olarak ilkökul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algılarını belirlemek amacıyla İşyerinde Dışlanma ölçeği ve Kişi-Örgüt Uyumu ölçeği uygulanmıştır. Bu ölçeklerden elde edilen bulgular Tablo 4.1’de sunulmuştur.

Tablo 4.1. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algılarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

Ölçekler	N	\bar{X}	SD
İşyerinde Dışlanma	124	1,6817	0,5963
Kişi-Örgüt Uyumu		4,0584	09408

Tablo 4.1 incelendiğinde; ilkökul öğretmenlerin örgütsel dışlanma algılarının “çok düşük” düzeyde ($1,00 > \bar{x} = 1,68 < 1,86$) olduğu tespit edilmiştir. Başka bir ifadeyle; ilkökul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma algılarına ilişkin görüşleri “kesinlikle katılmıyorum” seçeneğindeki tercihleri ile “çok düşük” olduğu tespit edilmiştir.

İlkokul öğretmenlerinin “çok düşük” düzeydeki örgütsel dışlanma algıları; öğretmenlerin iş arkadaşları tarafından dışlanmadığı, görmezden gelinmediği veya reddedilmediği şeklinde açıklanabilir. Bu durum; ilkökul öğretmenlerinin kendilerine yönelik bir tehdit ve engelleme durumu olmaksızın, ait olma, anlamlı varoluş, kontrol ve özsaygı gibi psikolojik ve sosyolojik ihtiyaçlarını karşıladıkları ve örgütsel dışlanmaya maruz kalmadıkları şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 4.1 incelendiğinde; ilkökul öğretmenlerinin örgütsel uyum algılarının “yüksek” düzeyde ($3,41 > \bar{x} = 4,0584 < 4,20$) olduğu tespit edilmiştir. Başka bir ifade ile, ilkökul öğretmenlerinin örgütsel uyum algılarına ilişkin görüşleri “katılıyorum” seçeneğindeki tercihleri ile “yüksek düzeyde olduğu” tespit edilmiştir. İlkokul öğretmenlerinin “yüksek” düzeydeki örgütsel uyum algıları; öğretmenlerin kendileri ile çalıştıkları kurumların değer ve öncelikleri ile uyumlu oldukları şeklinde yorumlanabilir. Bu durum; ilkökul öğretmenlerinin kendi özellikleri ile örgütsel özelliklerin uyumlu olduğunu, değer, amaç ve kültür uyumunun yüksek düzeyde paylaşıldığı şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmanın birinci alt problemine ait bulgulardaki örgütsel dışlanmaya ilişkin olarak; Koşar’ın (2014) “Örgüt Kültürü ve İşyerinde Dışlanma Arasındaki İlişkinin Mersin Üniversitesi’nde Çalışanlar Üzerinde İncelenmesi” başlıklı araştırmasında üniversite çalışanlarının örgütsel dışlanma algılarının düşük düzeyde ($\bar{x} = 1,45$) olduğu ortaya koyulmuştur. İlgili araştırmanın bulgularının bu araştırmadaki bulgular ile uyumlu olduğu; başka bir ifade ile iki araştırmanın çalışma grubundaki katılımcıların örgütsel dışlanma algılarının çok düşük ve düşük olduğu görülmektedir. Yıldırım’ın (2016) “Örgütlerde Dışlanma, Sinizm Ve Pozitif-Negatif Duygusallık Arasındaki İlişkiler: Pozitif ve Negatif Duygusallığın Aracılık Rolü” başlıklı, mobilya sektöründeki çalışanların örgütsel dışlanma algılarının araştırıldığı çalışmasında çalışanların örgütsel dışlanma algılarının ortalama değerinin ($\bar{x} = 1,81$) olduğu belirlenmiştir. Yıldırım’ın araştırma sonuçlarına göre çalışanların örgütsel dışlanma algılarının düşük olduğu söylenebilir. Yine Yıldırım’ın bulguları ile bu araştırmanın bulguları arasında tutarlılık olduğu görülmektedir. Örgütsel uyuma ile ilgili bulgulara ilişkin olarak; Şerefhanoğlu

(2012) ise yer değişikliği yapan öğretmenlerin yeni kurumlarına uyum süreçleri ile okul müdürlerinin mentorluk fonksiyonları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçladığı araştırmasında görev yeri değişikliği yapan öğretmenlerin örgütsel uyum algılarının “yüksek” olduğunu belirlemiştir (\bar{x} =3.44). Şerefhanoglu’nun bulgusu ile bu araştırmanın bulguları arasında tutarlılık olduğu görülmektedir. Akbaş (2010) “Örgütsel Etik İklim, Kişi-Örgüt Uyumu, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi” başlıklı araştırmasında çalışanların örgütsel uyum algılarının orta düzeyin üzerinde (\bar{x} =3.24) olduğunu bulmuştur. Özçelik (2011) ise kişi örgüt uyumu ve etik iklimin hastaneye bağlılık üzerindeki etkilerini hemşireler üzerinde incelemeyi amaçladığı araştırmasındaki katılımcıların örgütsel uyum algılarının orta düzeyde (\bar{x} =2.70) olduğunu ortaya koymuştur.

4.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Tartışma

“Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algılarına ilişkin görüşleri nedir?”

Araştırmanın ikinci alt problemine ilişkin olarak ortaokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algılarını belirlemek amacıyla İşyerinde Dışlanma ölçeği ve Kişi-Örgüt Uyumu ölçeği uygulanmıştır. Ölçeklerden elde edilen bulgular Tablo 4.2’de sunulmuştur.

Tablo 4.2. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algılarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

	N	\bar{X}	SD
İşyerinde Dışlanma	113	1,7712	0,7236
Kişi-Örgüt Uyumu		3,8119	0,8408

Tablo 4.2 incelendiğinde; ilkökul öğretmenlerin örgütsel dışlanma algılarının “çok düşük” düzeyde ($1,00 > \bar{x} = 1,77 < 1,86$) olduğu tespit edilmiştir. Başka bir ifade ile ilkökul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma algılarına ilişkin görüşleri “kesinlikle katılmıyorum” seçeneğindeki tercihleri ile “çok düşük” olduğu tespit edilmiştir. İlkokul öğretmenlerinin “çok düşük” düzeydeki örgütsel dışlanma algıları; öğretmenlerin iş arkadaşları tarafından dışlanmadığı, görmezden gelinmediği veya reddedilmediği şeklinde açıklanabilir. Bu durum; ilkökul öğretmenlerinin kendilerine yönelik bir tehdit ve engelleme durumu olmaksızın, ait olma, anlamlı varoluş, kontrol ve özsaygı gibi psikolojik ve sosyolojik ihtiyaçlarını karşıladıkları ve örgütsel dışlanmaya maruz kalmadıkları şeklinde ifade edilebilir.

Araştırmanın birinci ve ikinci alt problemlerine ilişkin olarak; ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma algılarının “çok düşük” düzeyde olduğu ve örgütsel uyum algılarının “yüksek” olduğu belirlenmiştir. Buna göre; araştırmanın birinci ve ikinci alt problemlerinin bulguları birbiri ile tutarlık göstermektedir. Bu durum, ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algılarının benzerlik gösterdiği şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 4.2 incelendiğinde; ilkökul öğretmenlerinin örgütsel uyum algılarının “yüksek” düzeyde ($3,41 > \bar{x} = 3,8119 < 4,20$) olduğu belirlenmiştir. Başka bir ifade ile, ilkökul öğretmenlerinin örgütsel uyum algılarına ilişkin görüşleri “katılıyorum” seçeneğindeki tercihleri ile “yüksek düzeyde olduğu” saptanmıştır. İlkokul öğretmenlerinin “yüksek” düzeydeki örgütsel uyum algıları; öğretmenlerin kendileri ile çalıştıkları kurumların değer ve öncelikleri ile uyumlu oldukları şeklinde yorumlanabilir. Bu durum; ilkökul öğretmenlerinin kendi özellikleri ile örgütsel özelliklerin uyumlu olduğunu, değer, amaç ve kültür uyumunun yüksek düzeyde paylaşıldığı şeklinde yorum yapılabilir.

Araştırmanın ikinci alt problemine ait örgütsel uyum ile ilgili bulgulara ilişkin olarak Şerefhanoglu'nun (2012) görev yeri değişikliği yapan öğretmenler ile yaptığı

araştırmasında katılımcıların örgütsel uyum düzeyleri yüksek bulunmuştur ($\bar{x}=3.44$). Şerefhanoglu'nun araştırması ile bu araştırmanın bulguları arasında tutarlılık olduğu görülmektedir. Akbaş'ın (2010) çalışmasında çalışanların algılanan örgütsel uyum düzeylerinin orta düzeyin üzerinde ($\bar{x}=3.24$) olduğu belirlenmiştir. Özçelik'in (2011) çalışmasında ise katılımcıların örgütsel uyum düzeylerinin orta düzeyde ($\bar{x} =2.70$) olduğu görülmektedir. Örgütsel dışlanmaya ilişkin olarak; Koşar (2014) çalışmasında üniversite çalışanlarının örgütsel dışlanma algılarının düşük düzeyde ($\bar{x}=1,45$) olduğunu belirlemiştir. Koşar'ın bulgusu bu araştırmadaki bulgularla uyumlu olduğu görülmektedir. Yıldırım (2016) da mobilya sektöründeki çalışanların örgütsel dışlanma algılarının araştırdığı çalışmasında çalışanların örgütsel dışlanma algılarının düşük olduğunu ($\bar{x}=1,81$) ortaya koymuştur. Yine Yıldırım'ın bulguları ile bu araştırmanın bulguları arasında tutarlılık olduğu görülmektedir.

4.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Tartışma

“İlkokul öğretmenlerinin görüşlerine göre örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?”

Araştırmanın üçüncü alt problemine ilişkin olarak ilkokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algıları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek amacıyla İşyerinde Dışlanma ölçeği ve Kişi-Örgüt Uyumu ölçeğinden elde edilen verilere Sperman rho's korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizinin sonuçları Tablo 4.3'te gösterilmiştir.

Tablo 4.3. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algıları arasındaki ilişki için yapılan Sperman Rho's korelasyon analizi

Değişken	N	r	p
Örgütsel dışlanma	124	-,394	,000
Örgütsel uyum			

İlkokul öğretmenlerinin görüşlerine göre; örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek için yapılan Sperman Rho's korelasyon analizinin sonucuna göre örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum arasında negatif yönlü, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($R=-,394$; $p<0,050$).

Tablo 4.3 incelendiğinde; ilkökul öğretmenlerinin görüşlerine göre örgütsel dışlanma ile örgütsel uyumun kendi aralarında ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Aralarındaki orta düzeyli ve negatif yönlü ilişkiden yapılabilecek çıkarım ise, örgütsel dışlanma arttıkça örgütsel uyum azalabilmektedir. Başka bir ifade ile örgütsel uyum azaldıkça örgütsel uyum artmaktadır. Aynı şekilde örgütsel dışlanma azaldıkça örgütsel uyum artmaktadır. Bu bulgu bu araştırmanın birinci alt problemindeki bulgular ile uyumludur. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma algıları “çok düşük”, örgütsel uyum algıları ise “yüksek” düzeydedir. Dışlanma azaldıkça, uyum artmıştır.

Yang Woon'un (2017) işyeri ortamının örgütsel davranış üzerindeki artan etkisi ile işyerinde dışlanma, kişi-örgüt uyumu, algılanan örgütsel destek, örgütsel vatandaşlık davranışı ve sapkın davranış arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçladığı araştırmasında; örgütsel uyumun örgütsel dışlanma üzerinde etkili olduğunu ve örgütsel desteğin de örgütsel dışlanma, örgütsel uyum ve işyeri davranışlarını etkilediği ifade edilmektedir. Örgütsel dışlanmanın bireyin örgütsel uyum algısını olumsuz olarak etkilediği araştırmanın sonuçlarında örgütsel dışlanma ile örgütsel uyum arasında negatif yönlü ve düşük düzeyli bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Yang Woon'un araştırmasındaki bu sonuç, bu araştırmanın bu bulgusu ile tutarlılık göstermektedir.

4.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Tartışma

“Ortaokul öğretmenlerinin görüşlerine göre örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?”

Araştırmanın dördüncü alt problemine ilişkin olarak ortaokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algıları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek amacıyla İşyerinde Dışlanma ölçeği ve Kişi-Örgüt Uyumu ölçeğinden elde edilen verilere Spearman rho’s korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizinin sonuçları Tablo 4.5’te gösterilmiştir.

Tablo 4.4. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algıları arasındaki ilişki için yapılan Spearman Rho’s korelasyon analizi

Değişken	N	r	p
Örgütsel dışlanma	113	-,202	,032
Örgütsel uyum			

Ortaokul öğretmenlerinin görüşlerine göre; örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek için yapılan Spearman Rho’s korelasyon analizinin sonucuna göre negatif yönlü, düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($R=-,202$; $p<0,050$).

Tablo 4.5 incelendiğinde; örgütsel dışlanma ile örgütsel uyum arasında ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum arasındaki düşük düzeyli ve negatif yönlü ilişki, örgütsel dışlanmanın artması örgütsel uyumu azalttığını göstermektedir. Başka bir ifade ile örgütsel uyum azaldıkça örgütsel uyum artmaktadır. Aynı şekilde örgütsel dışlanma azaldıkça örgütsel uyum artmaktadır. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma algıları çok düşük, örgütsel uyum algıları ise yüksek düzeydedir. Dışlanma azaldıkça, uyum artmıştır.

Araştırmanın üçüncü ve dördüncü alt problemlerine ilişkin olarak; ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin görüşlerine göre örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum arasında negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İlkokul öğretmenlerinin görüşlerine göre örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum arasında orta düzeyli, negatif yönlü bir korelasyon bulunurken; ortaokul öğretmenlerinin görüşlerine göre örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum arasında “düşük düzeyde ve negatif yönlü bir korelasyon bulunmuştur. Buna göre üçüncü ve dördüncü alt problemlere ait bulguların benzerlik gösterdiği yorumu yapılabilir.

Yang Woon'un (2017) çalışmasında da örgütsel uyumun örgütsel dışlanma üzerinde etkili olduğu ve örgütsel desteğin de örgütsel dışlanma, örgütsel uyum ve işyeri davranışlarını etkilediği ve araştırmanın bulgularına göre örgütsel dışlanma ile örgütsel uyum arasında negatif yönde, düşük bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

BÖLÜM V

5. Sonuçlar ve Öneriler

Bu bölümde araştırmanın bulgularından elde edilen sonuçlara ve bu sonuçlarla ilişkili önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuçlar

5.1.1. Araştırmanın birinci alt problemine ilişkin sonuçlar

Araştırmanın birinci alt problemine ilişkin olarak ilkökul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algılarını belirlemek amacıyla yapılan çalışmanın sonucunda ilkökul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma algılarının ($\bar{x}=1,68$) “çok düşük” düzeyde olduğu saptanmıştır. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel uyum düzeylerinin ($\bar{x}=4,05$) “yüksek” olduğu belirlenmiştir.

5.1.2. Araştırmanın ikinci alt problemine ilişkin sonuçlar

Araştırmanın ikinci alt problemine ilişkin olarak ortaokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algılarını belirlemek amacıyla yapılan çalışmanın sonucunda ortaokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma algılarının ($\bar{x}=1,77$) “çok düşük” düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel uyum düzeylerinin ($\bar{x}=3,81$) “yüksek” olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın birinci ve ikinci alt problemlerine ilişkin olarak elde edilen sonuçlara göre; ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma algılarının çok düşük ve örgütsel uyum algılarının yüksek düzeyde olduğu belirlenmiş ve bu duruma göre öğretmen görüşlerinin benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

5.1.3. Araştırmanın üçüncü alt problemine ilişkin sonuçlar

Araştırmanın üçüncü alt problemine ilişkin olarak ilkokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algıları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan çalışmanın sonucunda; ilkokul öğretmenlerinin görüşlerine göre örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum arasında negatif yönlü, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($R=-,394$; $p<0,050$).

5.1.4. Araştırmanın dördüncü alt problemine ilişkin sonuçlar

Araştırmanın dördüncü alt problemine ilişkin olarak ortaokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algıları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan çalışmanın sonucunda ortaokul öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel dışlanma ile örgütsel uyum arasında negatif yönlü, düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($R=-,202$; $p<0,050$).

Araştırmanın üçüncü ve dördüncü alt problemlerine ilişkin olarak elde edilen sonuçlara göre ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin görüşlerine göre örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

5.2. Öneriler

Bu bölümde araştırmacılara ve uygulayıcılara çeşitli öneriler sunulmuştur.

5.2.1. Araştırmacılara Öneriler

- Bu araştırma konusu, farklı eğitim kurumlarında çalışılarak araştırma sayısı artırılabilir.
- Araştırmanın yöntemi (nicel/nitel) ve çalışma evreni çeşitlendirilebilir.
- Eğitim örgütlerinde örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum konularını, nedenleri, belirtileri ve sonuçları çerçevesinde farklı konularla (içi bırakma, motivasyon, içi doyumunu, performans vb.) ilişkisi, yordayıcılığı ve aracı değişkenleri belirlenebilir.

5.2.2. Uygulayıcılara Öneriler

- Kurum yöneticileri özellikle çalışanların ilişki problemlerini düşünerek onların psikolojik ve sosyolojik ihtiyaçlarına olumlu yönde katkı sağlayacak davranışlar sergileyerek örgütsel dışlanma düzeylerini düşürebilirler.
- Örgütsel dışlanmaya maruz kaldığı düşünölen bireylerin ortak çalışma takımları kurularak, ortak görevler verilerek kurum içindeki gruplara dahil olması sağlanmalı, birlikte uyumlu ve istekli çalışmaları temin edilmelidir.
- Yöneticiler resmi süreçlerin dışında çalışanların birliktelik ve bütönlüklerini artırıcı sosyal etkinlikler (hizmet içi eğitim, hafta sonu gezisi vb.) düzenlemelidir.
- Kurumlarda, birey-örgüt uyumu bireylerin gereksinimleri de dikkate alınarak daha fazla artırılabilir.

KAYNAKÇA

- Adaman, F., ve Keyder, Ç. (2006). *Türkiye'de Büyük Kentlerin Gecekondu ve Çöküntü Mahallelerinde Yaşanan Yoksulluk ve Sosyal Dışlanma*. Avrupa Komisyonu. Ağustos 7, 2017 tarihinde http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2006/study_turkey_tr.pdf adresinden alındı
- Akbaş, T. (2010). *Örgütsel Etik İklim, Kişi-Örgüt Uyumu, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi; Görgül Bir Araştırma*. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Altıntaş, F. Ç. (2006). Hizmet çalışanları olarak hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarını belirlemeye yönelik bir analiz. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(2), 81-90.
- Argun, M. (2007). *Kurumsal Sosyalleşme Uygulamalarının Birey-Kurum Uyumuna Etkileri*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Arslan, G. (2017). Social Exclusion, Social Support and Psychological Wellbeing at School: A Study of Mediation and Moderation Effect. *Child Indicators Research*.
- Artar, M., Adıgüzel, Z., ve Erdil, O. (2017). Psikolojik Sözleşme İhlali ve Örgütsel Dışlanmanın, İş Tatmini Üzerindeki ve Örgütsel Adaletin Ara Değişken Etkisinin İncelenmesi. *Research Journal of Business and Management*, 514-526.
- Balliet, D., ve Ferris, D. (2013). Ostracism and prosocial behavior: A social dilemma perspective. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 298–308.
- Baumeister, R., ve Leary, M. R. (1995). The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological bulletin*, 117(3), 497-529.
- Bayramlık, H., Bayık, M. E., ve Güney, G. (2015). Kişi-Örgüt Uyumunun İş Tatmini Üzerine Etkisi: Ankara İlinde İş Makineleri Sektörü İş görenleri Üzerinde Bir Uygulama. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 25(2), 1-28.

- Bursalıoğlu, Z. (2015). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cable, D. M., ve Judge, T. A. (1995). The role of person-organization fit in organizational selection decisions. *CAHRS Working Paper Series*.
- Chatman, A. J. (1989). Improving İnteractional Organizational Research: A Model Of Person-Organization Fit. *Academy of Management Review*, 14(3), 333-349.
- 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*, 328–349.
- Çakır, Ö. (2002). Sosyal Dışlanma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 83-104.
- Çelik, C., ve Koşar, A. (2014). Örgüt Kültürü ve İşyerinde Dışlanma Arasındaki İlişki. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 47-62.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Estevez, A., ve Serlin, J. (2013). Organizational Ostracism As Political Game. *EGOS*. Montreal.
- Ferris, D., Brown, D., Berry, J., ve Lian, H. (2008). The Development and Validation of the Workplace Ostracism Scale. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1348–1366.
- Ferris, D., Lian, H., Brown, D., ve Morrison, R. (2015). Ostracism, Self-Esteem, and Jop Performnce: When Do We Self-Verify and When Do We Self-Enhance? *Academy of Management Journal*, 58(1), 279-297.
- Gender enactment at work. The importance of gender and gender-related behavior to person-organizational fit and career decisions. (2007). *Journal of Managerial Psychology*, 22(2), 168-187.
- Gür, Y. (2014). *Örgütsel Bağlılığın İş Tatminine Etkisinde Kişi-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü Havacılık Sektöründe Bir Araştırma*. Ankara: Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Heithaus, J., Twyman, K., ve Braddock, B. (2017). Ostracism and Peer Victimization in Adolescents With and Without Mental Health Diagnoses in a Public Middle School Setting. *Clinical Pediatrics*, 1-11.
- Karasar, N. (2000). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kandemir, K. B. (2011). *Psikolojik dışlanma, sosyal dışlanma ve sosyal reddedilmenin tehdit edilen ihtiyaçlar ve dışlanma tepkileri üzerindeki etkileri*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaya, A. (2012). *Sosyal Dışlanmaya Verilen Tepkilerin Sosyal Karşılaştırma Süreçleri Açısından İncelenmesi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Keklik, B., Saygın, T., ve Oral Kara, N. (2013). Akademik Camianın Çirkin Ördek Yavruları ÖYP'lilerde Örgütsel Dışlanma (Ostracism) Kavramının İncelenmesi. *1.Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı* (s. 351-355). Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- Kezar, A. (2001). Investigating Organizational Fit in a Participatory Leadership Environment. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 23(1), 85-101.
- Kristof, A. L. (1996). organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.
- Kumral, T. (2017). *İşyeri Nezaketsizliği ve Örgütsel Sessizlik İlişkisinde Örgütsel Dışlanmanın Aracı Rolü*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kurtpınar, M. (2011). *Birey-Örgüt Uyumunun Bireysel Performans Üzerindeki Etkisinde Kişilik Özellikleri ve İşe Adanmışlığın Rolü*. İstanbul: Harp Akademileri Komutanlığı Stratejik Araştırmalar Enstitüsü.
- Leary, M. (2001). Varieties of Interpersonal Rejection. *Interpersonal Rejection* (s. 3-21). içinde New York: Oxford Press.

- Leary, M., Twenge, J., ve Quinlivan, E. (2006). Interpersonal Rejection as a Determinant of Anger and Aggression. *Personality and Social Psychology Review*, 10(2), 111-132.
- Mlika, M., Khelil, M., ve Salem, N. (2017). Organizational Ostracism: A Potential Framework in Order to Deal with it. *Safety and Health at Work*, 1-4.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., MacKee, D. O., ve MacMurrian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. *Journal of Marketing*, 85-98.
- O'Reilly III, C., Chatman, J., ve Caldwell, D. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487-516.
- Özçelik, K. (2011). *Kişi Örgüt Uyumunu ve Etik İklimin Hastaneye Bağlılığa Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma*. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi.
- Ramsey, A. (2012). *MINDING THE INTERPERSONAL GAP AT WORK: ROLE OF MINDFULNESS ON WORKPLACE OSTRACISM IN EMPLOYEES*. Carbondale: Southern Illinois University.
- Richman, L. S., ve Leary, M. R. (2009). Reactions to Discrimination, Stigmatization, Ostracism, and Other Forms of Interpersonal Rejection. *Psychol Rev.*, 365–383.
- Robinson, S., O'Reilly, J., ve Wang, W. (2013). Invisible At Work: An Integrated Model of Workplace Ostracism. *Journal of Management*, 203-231.
- Sanderson, K. (2017). *Workplace Ostracism: A Critical Discourse Analysis of the Lived Experience*. Halifax: Saint Mary's University.
- Schneider, B., Goldstein, H. W., ve Smith, D. B. (1995). The ASA framework: An update. *Personnel Psychology*, 48(4), 747-773.
- Sıgır, Ü. (2007). İşgörenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırılmalı Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 26178.

- Smith, A., ve Williams, K. (2004). R U There? Ostracism by Cell Phone Text Messages. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 8(4), 291-301.
- Sommer, K., Williams, K., Ciarocco, N., ve Baumeister, R. (2001). When Silence Speaks Louder Than Words: Explorations Into the Intrapsychic and Interpersonal Consequences of Social Ostracism. *Basic and Applied Social Psychology*, 23(4), 225-243.
- Steele, S. A. (2016). *An evaluation of Emotional Intelligence and Person-Organization Fit (Yayımlanmamış Doktora Tezi)*. The University of the Rockies.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Handbook of data analysis for social sciences. Ankara: Pegem-A Publishing.
- Şerefhanoglu, O. (2012). *Okul Müdürlerinin Mentorluk Fonksiyonları ile Öğretmenlerin Örgütsel Uyum Düzeyleri Arasındaki İlişki Balıkesir ili Örneği*. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Topateş, H. (2009). Araçsallaştırılmış Bir Kavram Olarak Sosyal Dışlanma. *çalışma ve Toplum*, 115-130.
- Tuna, B. (2014). *Kiş-i-örgüt uyumunun bağlamsal performans ve örgütsel etkinlik üzerindeki etkisi*. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Turuñ, Ö., ve Çelik, M. (2012). İş tatmini-kiş-i-örgüt uyumu ve amire güven-kiş-i-örgüt uyumu ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyici rolü. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(2), 57-78.
- Wallace, C. (2012). *Experienced Ostracism versus Threatened Ostracism in the Context of Race*. Washington, D.C.: Howard University.
- Wesselmann, E. D., ve Williams, K. D. (2017). Social life and social death: Inclusion, ostracism, and rejection in groups. *Group Processes ve Intergroup Relations*, 1-14.
- Wesselmann, E., Grzybowski, M., Steakley-Freeman, D., DeSouza, E., Nezlek, J., ve Williams, K. (2016). Social Exclusion in Everyday Life. *Social Exclusion* (s. 3-23). içinde Springer International Publishing.
- Williams, K. (2001). *Ostracism: The Power of Silence*. New York: Guilford.

- Williams, K. (2007a). Ostracism. *The Annual Review of Psychology*, s. 425-452.
- Williams, K. D. (2007). Ostracism: The Kiss of Social Death. *Social and Personality Psychology Compass*, 236-247.
- Williams, K. (2009). Ostracism: A Temporal Need-Threat Model. *Advances in Experimental Social Psychology*, 275-314.
- Williams, K. D., ve Sommer, K. L. (1999). Social Ostracism by Coworkers. *Personality and Social Psychology*, 23(7), 693-706.
- Williams, K., ve Sommer, K. (1997). Social Ostracism by Coworkers: Does Rejection Lead to Loafing or Compensation? *Personality and Social Psychology*, 13(7), 693-706.
- Yahyagil, M. Y. (2005). Birey Organizasyon Uyumu ve Çalışanların İş Tutumlarına Etkisi. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 24, 137-149.
- Yang Woon, C. Y. (2017). The mediating effects of organization-based self-esteem for the relationships between workplace ostracism and workplace behaviors. *Baltic Journal of Management*.
- Yıldırım, E. (2016). *Örgütlerde Dışlanma, Sinizm ve Pozitif-Negatif Duygusallık Arasındaki İlişkiler: Pozitif ve Negatif Duygusallığın Aracılık Rolü*. Yozgat: Bozok Üniversitesi.
- Yıldırım, E., ve Akın, M. (2016). Örgütlerde Dışlanma, Sinizm ve Pozitif-Negatif Duygusallık Arasındaki İlişkiler: Pozitif ve Negatif Duygusallığın Aracılık Rolü. 4. *Örgütsel Davranış Kongresi*. Adana.
- Yıluzar, H. (2016). *Kişi-Örgüt Uyumu ile İşe Adanmışlık ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

EKLER

EK-1 ANKET FORMU

Sayın Öğretmenim,

Bu çalışma Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programında yürütülen bir tezin parçası olup, çalışmanın amacı, öğretmenlerin örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algıları arasında anlamlı farklılığın olup olmadığını belirlemektir.

Çalışmanın amacı tamamen bilimsel olup sunacağınız katkı bilime ve eğitime destek olacaktır. Çalışma kapsamında vereceğiniz yanıtlar için adınızı belirtmenize gerek yoktur. Çalışmada elde edilen veriler yalnız tek bir araştırmada kullanılacak olup bu verilerin üçüncü kişilerle paylaşımı söz konusu olmayacaktır. Araştırmamıza sunduğunuz katkı için teşekkür ederiz.

Ömer YILMAZ
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
AKGÜN
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi
E-mail: omeryilmaz@bartin.edu.tr

DANIŞMAN
Dr. Öğrt. Üyesi Nuri
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
E-mail: akgun_n@ibu.edu.tr

BÖLÜM 1

Demografik Bilgi Formu

Lütfen kendinizle ilgili bölümleri işaretleyiniz...

Eğitim Durumunuz: (1) Lisans (2) Yüksek Lisans (3) Doktora
--

Alanınız: (1) Sınıf Öğretmeni (2) Branş Öğretmeni

Görevli Olduğunuz Eğitim Kademesi: (1) İlkokul (2) Ortaokul (3) Lise

Okulunuzdaki çalışma süreniz : (1) 1-5 yıl arası (2) 6-10 yıl arası (3) 11-15 yıl arası (4) 16-20 yıl arası (5) 20 ve üzeri

Mesleki Kıdeminiz: (1) 1-5 yıl arası (2) 6-10 yıl arası (3) 11-15 yıl arası (4) 16-20 yıl arası (5) 20 ve üzeri
--

Yaşınız : (1) 20-25 (2) 26-30 (3) 31-35 (4) 36-40 (5) 41 ve üzeri

Cinsiyetiniz : (1) Erkek (2) Kadın

Medeni Durumunuz : (1) Evli (2) Bekâr

Lütfen arka sayfayı çeviriniz...

BÖLÜM 2

Aşağıdaki formlarda kendinizle ve kurumunuzla ilgili durumlara yer verilmiştir. Bu durumlara ne ölçüde katıldığınızı durumların karşısındaki boşluğa SADECE RAKAM ile belirtiniz.

- 1: Kesinlikle katılmıyorum 2: Kısmen katılmıyorum
 3: Katılmıyorum 4: Kararsızım
 5: Katılıyorum 6: Kısmen Katılıyorum
 7: Tamamen katılıyorum

Hiç Katılmıyorum 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 Kesinlikle Katılıyorum	
1. İşyerindeki çalışanlar beni umursamaz.	
2. İşyerine girdiğimde diğerleri ortamı terk eder.	
3. İşyerinde selamlarım alınmaz.	
4. İşyeri yemekhanesinde kalabalıkta yalnız otururum.	
5. İşyerinde çalışanlar benden uzak durur.	
6. İşyerinde çalışanlar yüzüme bakmazlar.	
7. İşyerindeki sohbetlere katılırım.	
8. İşyerinde çalışanlar beni sohbetlerine almazlar.	
9. İşyerinde çalışanlar benimle konuşmak istemezler.	
10. İşyerinde çalışanlar ben yokmuşum gibi davranırlar.	
11. İşyerindeki çalışanlar kahve molası verdiklerinde beni davet etmezler.	
12. İşyerindeki çalışanlar benimle konuşmazlar.	
13. İşyerinde sosyalleşmek için sohbeti başlatan olmak zorunda kalırım.	

BÖLÜM 3

Aşağıdaki formlarda kendinizle ve kurumunuzla ilgili durumlara yer verilmiştir. Bu durumlara ne ölçüde katıldığınızı durumların karşısındaki boşluğa SADECE RAKAM ile belirtiniz.

1: Kesinlikle katılmıyorum

2: Kısmen katılmıyorum

3: Kararsızım

4: Katılıyorum

5: Tamamen katılıyorum

Kesinlikle Katılmıyorum 1- 2 - 3 - 4 - 5 Tamamen Katılıyorum	
1. Kişisel değerlerimin bu kurumun değerleriyle uyumlu olduğunu düşünüyorum.	
2. Bu kurum insanlara bakış hususunda benimle aynı değere sahip.	
3. Bu kurum dürüstlük konusunda benimle aynı değere sahip.	
4. Bu kurum adalet konusunda benimle aynı değere sahip.	

Katılımınız için teşekkür ederiz.


EK-2 İŞYERİNDE DIŞLANMA ÖLÇEĞİNİN KULLANIM İZİNİ

İşyerinde dışlanma ölçeği 3 mesaj

iyi çalışmalarınız olsun.

Kimden: "Alaiddin Koşar" <kosaralaidin@gmail.com>
Kime: omeryilmaz@bartin.edu.tr
Gönderilenler: 27 Mart Pazartesi 2017 8:22:44
Konu: işyerinde dışlanma ölçeği

Ömer hocam merhabalar,
Ben Mersin Üniversitesi Arş.Gör. Alaiddin Koşar
Cemile hocaya ölçek kullanma konusunda bir mail atmışsınız sanırım. Atıf verme koşuluyla tabiki de kullanabilirsiniz 😊 O çalışmada yine işinize yarayacak herhangi bir şey olursa benimle iletişime geçebilirsiniz. Her türlü yardımcı olurum.
Kolay gelsin iyi günler.



EK-3 KİŞİ-ÖRGÜT UYUMU ÖLÇEĞİ KULLANIM İZNI

☐ Kişi-Örgüt Uyum Ölçeği



Kimden: mazlum celik

8 Nisan 2017 1

Kime: Ömer YILMAZ

Atif yapmak sartıyla kullanabilirsiniz. İyi calismalar.

07 Nis 2017 23:16 tarihinde "Arş. Gör. Ömer YILMAZ" <omeryilmaz@bartin.edu.tr> yazdı:
Merhabalar Sayın Hocam;

Kişi-Örgüt Uyum Ölçeğinizi tezimde kullanmak için kendim ve danışmanım Yrd.
Doç. Dr. Nuri AKGÜN adına izninizi istiyorum.

İyi çalışmalar dilerim.

Arş. Gör. Ömer YILMAZ





Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

Ömer YILMAZ
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri ABD

Sayın Ömer YILMAZ,

“İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Dışlanma ve Örgütsel Uyum Alguları Arasındaki İlişki” İnsan Araştırmaları Etik Kuruluna 03.07.2018 tarihli yapmış olduğunuz başvuru (Protokol NO. 2018/165) kurulumuzun 09.07.2018 tarihli ve 2018/06 toplantısında değerlendirilerek etik olarak uygun bulunmuştur. Bilgilerinize sunarız.


Prof. Dr. Hamit COŞKUN (Başkan)


Prof. Dr. Mehmet ERYİĞİT (Üye)


Prof. Dr. Altay EREN (Üye)


Doç. Dr. H. Birol YALÇIN (Üye)


Doç. Dr. Seval ALKOY (Üye)


Doç. Dr. Abdullah DURAKOĞLU (Üye)


Av. Zuhale Demirci (Üye)

ÖZGEÇMİŞ

Antalya’da dünyaya gelen Ömer Yılmaz, 2009 yılında Atılım Üniversitesi İngiliz Dili ve Edebiyatı bölümünü kazandı. 2011 yılında Akdeniz Üniversitesi İngilizce Öğretmenliğini kazanarak lisans eğitimini 2015 yılında tamamladı. 2015 yılında Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi tezli yüksek lisans programına başladı. 2018 yılında yüksek lisans eğitimini tamamladı. 2016 yılından bu yana Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesinde Eğitim Yönetimi alanında Araştırma Görevlisi kadrosunda görev yapmaktadır.

İletişim Adresleri:

E-mail: yilmazomer@yahoo.com