



T.C.

İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
Psikoloji Anabilim Dalı

ÖRGÜTSEL DIŞLANMA İLE İŞ YAŞAM DENGESİ, ÖZ-  
KONTROL, ZAMAN YÖNELİMİ, SALDIRGAN DAVRANIŞ VE  
OLUMLU SOSYAL DAVRANIŞ İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MERVE ONURSAL

155101115

DANIŞMAN: DR. ÖĞRETİM ÜYESİ ALP GİRAY KAYA

İstanbul, 2019



T.C.

İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI

**ÖRGÜTSEL DIŞLANMA İLE İŞ YAŞAM DENGESİ, ÖZ-  
KONTROL, ZAMAN YÖNELİMİ, SALDIRGAN  
DAVRANIŞ VE OLUMLU SOSYAL DAVRANIŞ  
İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan: **Merve ONURSAL**

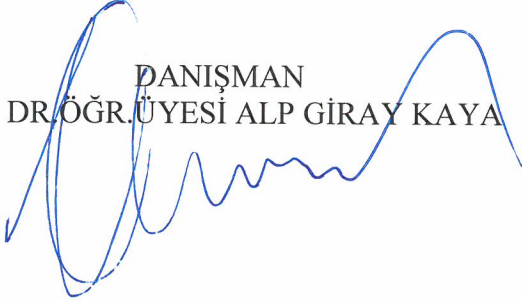
T.C.  
İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ  
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ  
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

11/09/2019

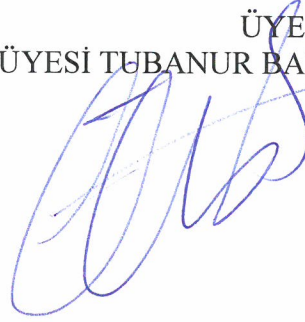
Enstitümüz *Psikoloji* yüksek lisans programı öğrencilerinden **155100115** numaralı **Merve ONURSAL** “*Istanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim - Öğretim ve Sınav Yönetmeliği*”nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği “**ÖRGÜTSEL DIŞLANMA İLE İŞ YAŞAM DENGESİ, ÖZ-KONTROL, ZAMAN YÖNELİMİ, SALDIRGAN DAVRANIŞ VE OLUMLU SOSYAL DAVRANIŞ İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ**” konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 22/08/2019 tarih ve 2019/17 sayılı toplantısında seçilen ve Sefaköy Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, ilgili yönetmeliğin 39. maddesi gereğince (5.0) dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında ~~oyçokluğu/oybirliği~~ ile ~~Kabul/Red veya Düzeltme~~ kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 1 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.

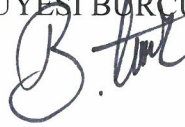
DANIŞMAN  
DR.ÖĞR.ÜYESİ ALP GİRAY KAYA



ÜYE  
DR.ÖĞR.ÜYESİ TUBANUR BAYRAM KUZGUN



ÜYE  
DR.ÖĞR.ÜYESİ BURCU TÜRK



## YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Örgütsel Dışlanma, Olumlu Sosyal Davranış, Saldırgan Davranış, İş-Yaşam Dengesi, Öz-Kontrol ve Zaman Yönelimini İlişkisinin İncelenmesi” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmanın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih ve İmza

Merve ONURSAL

## ONAY

Tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- ✓ Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim sadece İstanbul Arel yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin 3 yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

**Merve ONURSAL**

## ÖZET

# ÖRGÜTSEL DIŞLANMA İLE İŞ YAŞAM DENGESİ, ÖZ-KONTROL, ZAMAN YÖNELİMİ, SALDIRGAN DAVRANIŞ VE OLUMLU SOSYAL DAVRANIŞ İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ

Merve ONURSAL

Yüksek Lisans Tezi, Psikoloji Anabilim Dalı

Danışman: Dr. Öğretim Üyesi Alp Giray KAYA

Ağustos, 2019

Sosyal bir varlık olarak insan gruba ait olma ihtiyacı duymaktadır. Bu ihtiyacının karşılanmaması, reddedilmesi ya da görmezden gelinmesi kendisi ya da grup için olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. İş yaşamında da çalışanların sıkça karşılaştıkları (Fox ve Stallworth, 2005) bir durum olarak örgütsel dışlanma özellikle incelenmesi gereken bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu çalışmadaki amacımız, örgütsel dışlanma temelinde İstanbul ilinde yaşayan beyaz yakalı çalışanların iş-yaşam dengeleri, öz-kontrol düzeyleri, zaman yönelimleri, pro-sosyal ve saldırgan davranışlarının ilişkisi incelenmeye çalışılacaktır. Bu amaçlar, veri toplama yöntemi olarak; kişisel bilgi formu “İş Yerinde Dışlanma Ölçeği” (Ferris ve ark., 2008), “İş-Yaşam Dengesi” (Apaydın, 2011), “Öz-Kontrol Ölçeği” (Tangley ve ark., 2012), “Zimbardo Zaman Yönelimi Envanteri” (Zimbardo ve Boyd, 1999), “Buss-Perry Saldırganlık Ölçeği” (Buss ve Perry, 1992) ve son olarak da “Yetişkin Pro-Sosyallik Ölçeği” (Caprara ve ark., 2005) kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Elde edilen verilerde iş yerinde yaşanan dışlanma deneyiminin iş-yaşam dengesi ve saldırganlık üzerinde, neden sonuç ilişkisi açısından anlamlı bir etkiye sahip olarak görünmektedir. Zaman yönelimi açısından iş yerinde dışlanma deneyimine baktığımızdaysa, gelecek yönelimli olan bireylerin dışlanma deneyiminden etkilendikleri görülmektedir.

**Anahtar kelimeler:** Örgütsel dışlanma, iş-yaşam dengesi, beyaz yakalı, pro-sosyal davranış, saldırgan davranış

## **ABSTRACT**

### **EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKPLACE OSTRACISM, WORK-LIFE BALANCE, SELF- CONTROL, TIME ORIENTATION, ANTI-SOCIAL AND PRO-SOCIAL BEHAVIOR,**

**Merve ONURSAL**

**Master's Thesis, Psychology Department**

**Advisor: Lecturer Dr. Alp Giray KAYA**

**August, 2019 –**

As a social existence, people need to belong to the group. In case of failure regarding including, rejecting or ostracising by a social group may lead to negative consequences. Workplace ostracism as a situation frequently encountered by employees in business life is an area that needs to be examined in particular.

The aim of this study is to investigate the relationship between work life balances, self-control levels, time orientations, pro-social and aggressive behaviors of white collar workers living in Istanbul on the basis of workplace ostracism. For this purpose, as data collecting method; personal information form “Workplace Ostracism Scale” (Ferris, et al, 2008), “Work-Life Balance Scale” (Apaydın, 2011), “ Self-Control Scale ” (Tangley, 2012), “Zimbardo Time Orientation Inventory ” (Zimardo & Boyd, 1999), “ Buss-Perry Aggression Scale ” (Buss & Perry, 1992) and “ Adult Pro-Sociality Scale ” (Caprara & et all., 2005) were used. The data obtained from the study was analyzed using SPSS (Statistical Package for Social Sciences) Windows 22.0. In the data obtained, the experience of workplace ostracism seems to have a significant effect on work-life balance and aggression in terms of cause and effect relationship. In the data obtained, the experience of workplace ostracism reveals to have a significant effect on work-life balance and aggression in terms of cause and effect relationship. When we look at the ostracism experience in the workplace in terms of time orientation, it is revealed that future oriented individuals are affected by the exclusion experience.

**Keywords:** Workplace ostracism, work-life balance, white color workers, pro-social and anti-social behavior

## ÖNSÖZ

Bu çalışmayı yapmaktaki amacım, eski bir beyaz yakalı plaza çalışanı olarak, yıllar boyu eğitim alıp ücretli emek sistemine pek çok hayalle giren ancak havasız plaza ortamlarında hayallerini körelten arkadaşlarıma nasıl yardımcı olabileceğimi bulmak için çabalamaktı.

Bu çabamda bana destek olan, önerileriyle bana yol gösteren ve her türlü soruma sabırla cevap vermeye çalışan tez danışmanım sevgili Dr. Öğretim Üyesi Alp Giray Kaya'ya teşekkürü bir borç bilirim.

Benim için epey zorlu olan bu süreçte, desteklerini ve bana olan inançlarını her daim dile getirmekten ve bana hissettirmekten çekinmeyen sevgili hayat arkadaşlarım Melih ve Umut Ozan'a da en derin şükranlarımı sunuyorum.

Her karşılaştığım zorlukta yanımda olan, beni motive eden, yillanan ama yaşlanmayan dostluğuna minnettar olduğum Burcu'ya; sevgileriyle beni hep saran sarmalayan sevgili Emre ve Ece'ye; mekânsal ve motivasyonel her türlü desteği bana sağlamaktan çekinmeyen yillanmış arkadaşım Zeynep'e teşekkür ediyorum.

İş dünyasında bu çalışmayı yapabilmem için ofislerinin kapılarını açan ve bana destek olan sevgili arkadaşlarım, Sezin, Esra, Tuğçe, Gizem, Selma, Gökhan, Neslihan, Yeşim, Zeren, Merve, Bilal, Sevin, Yasin, Yasemin, Ahmet ve Mahmut'a çaba ve emekleri için çok teşekkür ederim.

Bu tezi pencereleri açılmayan ofislerde mevsimlerin değiştiğini fark etmeden yaşayan sevgili eski ofisdaşlarıma, asansör sırası beklerken toplantıya geç kalanlara, gece gündüz demeden çalışıp kendilerini unutanlara, su sebili sohbetlerinin dışında bırakılan ve selamları her nedense alınmayan beyaz yakalılara ithaf ediyorum.

**İstanbul, 2019**

**Merve ONURSAL**



## İÇİNDEKİLER

	Sayfa
Özet .....	i.
Abstract .....	ii.
Önsöz .....	iii.
Tablolar Listesi .....	vi.
Ekler Listesi .....	vii.

### 1. BÖLÜM

#### GİRİŞ

1.1. Problemin Tanımı .....	1
-----------------------------	---

### 2. BÖLÜM

#### KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Dışlanma .....	6
2.1.1. Dışlanmayı Açıklayan Teoriler .....	8
2.1.1.1. Sosyal İzleme Sistemi ve Sosyometre Kuramı .....	8
2.1.1.2. Bilişsel Yıkım ve Benlik Düzenlemesinin Bozulması Modeli .	8
2.2. Psikolojik Dışlanma Modeli .....	9
2.2.1. Tehdit Edilen İhtiyaçlar .....	10
2.3. Örgütsel Dışlanma .....	13
2.3.1. Örgütsel Dışlanmanın Nedenleri .....	15
2.3.2. Örgütsel Dışlanmanın Etkileri ve Sonuçları .....	17
2.3.3. Dışlanma Araştırmaları .....	18
2.3.3.1. Dışlanmanın Olumlu Sosyal Davranışa Etkileri .....	18
2.3.3.2. Dışlanma ve Anti-Sosyal Davranışa İlişkin Araştırmalar .....	21
2.4. İş Yaşam Dengesi .....	22
2.5. Öz-Kontrol/ Öz-Denetim / Öz-Düzenleme .....	27
2.6. Zaman Yönelimi .....	30

### 3. BÖLÜM

## YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı.....	34
3.2. Araştırmanın Problemi.....	34
3.3. Araştırmanın Önemi .....	37
3.4. Evren ve Örneklem.....	37
3.5. Sınırlılıklar.....	38
3.6. Kullanılan Ölçme Araçları.....	38
3.6.1. İşyerinde Dışlanma Ölçeği.....	38
3.6.2. İş Yaşam Dengesi Ölçeği.....	39
3.6.3. Kısa Öz- Kontrol Ölçeği.....	39
3.6.4. Zimbardo Zaman Yönelimi Envanteri .....	39
3.6.5. Yetişkin Pro-sosyallik Ölçeği.....	40
3.6.6. Buss- Perry Saldırganlık Ölçeği.....	40
3.6.7. Kişisel Bilgi Formu .....	40
3.7. Veri Toplama Süreci.....	40
3.8. Verilerin İstatistiksel Analizi.....	41

## 4. BÖLÜM

### BULGULAR VE YORUMLAR

4.1. Ölçeklere İlişkin Puan Ortalamaları .....	44
4.2. Kullanılan Ölçeklere İlişkin Korelasyon Analizi .....	46
4.3. Hipotezlerin Test Edilmesine İlişkin Bulgular .....	56
4.3.1. Örgütsel Dışlanmanın, İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi .....	56
4.3.2. Örgütsel Dışlanmanın, Öz-Kontrol Üzerindeki Etkisi .....	58
4.3.3. Zaman Yöneliminin, Örgütsel Dışlanma Yaşantısı Üzerindeki Etkisinin Analizi .....	59

4.3.4. Örgütsel Dışlanmanın Pro-Sosyal Davranış Üzerindeki Etkisinin Analizi 61

4.3.5. Örgütsel Dışlanmanın Saldırgan Davranış Üzerindeki Etkisinin Analizi 61

## **5.BÖLÜM**

### **BULGULAR VE YORUMLAR**

5.1. Sonuç Tartışma ve Öneriler.....78

EKLER ..... 104



## TABLO LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 1. Demografik Veriler .....	42
Tablo 2. Ölçeklere İlişkin Puan Ortalamaları .....	44
Tablo 3. Korelasyon Analizi.....	46
Tablo 4. Örgütsel Dışlanmanın İş Yaşam Uyumu Üzerine Etkisi.....	56
Tablo 5. İşyerinde Dışlanmanın Yaşamı İhmal Etme Üzerine Etkisi.....	57
Tablo 6. İşyerinde Dışlanmanın Kendine Zaman Ayırma Üzerine Etkisi....	57
Tablo 7. İşyerinde Dışlanmanın Yaşamın İşten İbaret Olması Üzerine Etkisi.....	57
Tablo 8. Tablo 13. İşyerinde Dışlanmanın İş Yaşam Dengesi Genel Üzerine Etkisi.....	58
Tablo 9. İşyerinde Dışlanmanın Öz-Kontrol Üzerine Etkisi .....	58
Tablo 10. İşyerinde Dışlanmanın Öz-Disiplin Üzerine Etkisi .....	59
Tablo 11. İşyerinde Dışlanmanın Dürtüsellik Üzerine Etkisi .....	59
Tablo 12. Zaman Yönelimi Alt Boyutlarının İşyerinde Dışlanma Üzerine Etkisi.....	60
Tablo 13. İşyerinde Dışlanmanın Pro-sosyallik Üzerine Etkisi.....	61
Tablo 14. İşyerinde Dışlanmanın Saldırganlık Toplam Üzerine Etkisi .....	62
Tablo 15. İşyerinde Dışlanmanın Fiziksel Saldırganlık Üzerine Etkisi.....	62
Tablo 16. İşyerinde Dışlanmanın Düşmanlık Üzerine Etkisi .....	62
Tablo 17. İşyerinde Dışlanmanın Öfke Üzerine Etkisi .....	63

Tablo 18.	İşyerinde Dışlanmanın Sözel Saldırganlık Üzerine Etkisi.....	63
Tablo 19.	İşyerinde Dışlanmanın Tanımlayıcı Özelliklere Göre Farklılaşma Durumu.....	63
Tablo 20.	İş Yaşam Dengesinin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Farklılaşma Durumu.....	65
Tablo 21.	Kısa Öz-Kontrol Ölçeğinin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Farklılaşma Durumu .....	68
Tablo 22.	Zaman Yöneliminin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Farklılaşma Durumu.....	71
Tablo 23.	Yetişkin Pro-sosyalite Ölçeğinin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Farklılaşma Durumu .....	73
Tablo 24.	Saldırganlığın Tanımlayıcı Özelliklere Göre Farklılaşma Durumu.....	75

## EKLER LİSTESİ

	<b>Sayfa</b>
<b>EK 1.</b> ....	104
<b>EK 2.</b> ....	106
<b>EK 3.</b> ....	107
<b>EK 5.</b> ....	109
<b>EK 6.</b> ....	110
<b>EK 7.</b> ....	111
<b>EK 8.</b> ....	112



## 1. BÖLÜM

### GİRİŞ

#### 1.1. Problemin Tanımı

Sosyal bir varlık olan insanın ihtiyaçları arasında; başka insanlarca kabul edilme, bir gruba dâhil olma ve dâhil olduğu gruplarla arasındaki bağları koruma bulunmaktadır. (Baumeister ve Leary, 1995; Baumeister ve Tice, 1990). Gruba ait olma; başkalarıyla tutarlı, olumlu ve tatmin sağlayan sosyal ilişkiler kurmanın kişilerin en temel gereksinimlerinden biri olduğu bilinmektedir (Twenge ve Baumeister, 2005; Twenge, Ciarocco, Baumeister, DeWall ve Bartels, 2007). Ostrasizm (psikolojik dışlanma), sosyal dışlanma ve sosyal reddedilme, bireyin diğerleri tarafından dışlanmasına ve reddedilmesine karşılık gelip, en temel ihtiyaçlarından biri olan ait olma ihtiyacını engellemektedir (Williams, 2007a, 2009).

Dışlanma farklı şekillerde gerçekleşebilmektedir. Kişinin dâhil olduğu gruba bağlarının koparılması, gruba dâhil olma isteğinin reddedilmesi, grup ya da diğer bir bireyle ilişkisinin reddedilmesi dışlanma biçimlerine örnek olarak verilebilir. Williams'a (2007a) göre sosyal dışlanma, sosyal reddedilme ve psikolojik dışlanma (ostrasizm) farklı olgulara karşılık gelmektedir. Bu çalışmada temel olarak ele alınacak olan dışlanma mekanizması ostrasizm olarak geçecek psikolojik dışlanmadır. Bu bağlamda psikolojik dışlanmanın, sosyal dışlanma ve sosyal reddedilmeden farkını ortaya koymak önemlidir. Williams'a (2007b) göre, sosyal dışlanma ve sosyal reddedilme durumlarında grubun ya da diğer bireylerin dışlanmaya maruz kalan kişiye olumsuz da olsa bir tepki vermeleri beklenmektedir. Ancak psikolojik dışlanma durumunda dışlanmaya maruz kalan bireye, herhangi bir tepki verilmemekte, birey adeta yokmuş gibi davranılmaktadır. Birey, karşı karşıya kaldığı bu durumun nedenlerini bilemediği için, nasıl davranması gerektiğine de karar veremez ve bu, kişinin yaşadıklarıyla baş etmesini daha da güç bir hale getirir (Williams, 2001, 2007b). Aynı zamanda, içinde bulunulan sosyal ortam ve normlar, yaşanan ostrasizmin sosyal olarak kabul edilebilir olup olmadığını belirleyebilmektedir (Williams, 1997; 2007). Son olarak da dışlayıcının motivasyonu, farkındalığı ve niyeti, dışlanan kişinin algıladığıyla ilişkisiz olabilir (Robinson, O'Reilly, Wang,



2013). Öte yandan, araştırmacılar her ne kadar ostrasizm, sosyal dışlanma ve reddedilme arasında anlamlı farklar olduğunu ortaya koysa da bu davranışların sonuçlarını ayırt etmenin güçlüğü nedeniyle sıklıkla birbirleri yerine kullanımları da söz konudur (Ferris ve ark., 2008; Leary, Twenge, & Quinlivan, 2006; Robinson ve ark., 2013; Twenge, Baumeister, Tice, & Stucke, 2001)

Williams'ın psikolojik dışlanma modeline göre, psikolojik dışlanma; türlerine, öncüllerine, dışlanma algısının ortaya çıkıp çıkmayacağını belirleyen aracı değişkenlere ve dışlanmanın tehdit ettiği ihtiyaçlara göre açıklanmaktadır. Ostrasizmin şaşırtıcı derecede etkili olmasının altında, insanın dört temel psikolojik ihtiyaçını tehdit etmesi yatmaktadır. Williams bu ihtiyaçları; ait olma ihtiyaç, olumlu benlik değerine sahip olma ihtiyaç, kontrol ihtiyaç ve anlamlı varoluş ihtiyaç olarak belirtir (Williams, 2001). Ostrasizm, görmezden gelinmeyi ve başkalarının var olduğu sosyal ortamdaki dışlanmayı simgelemektedir (Williams, Cheung ve Choi, 2000). Modele göre, ihtiyaçların tehdidinin neden olduğu negatif etkileri ortadan kaldırmak ve ihtiyaçları yerine getirmek için tepkiler oluşturulur. Bu tepkiler, otomatik (anlık), kısa vadeli ve uzun vadeli tepkiler olarak, tepkilerin ortaya çıktığı zaman dikkat alınarak gruplandırılmaktadır. Otomatik tepkiler, dışlanmanın gerçekteştiği ilk anda ortaya çıkan tepkilerdir. (Williams ve ark., 2000) Kısa vadeli tepkilerse; bir kısmı bireyin kontrolünde olan gözlemlenebilir, bir kısmı ise bilişsel düzeyde gerçekteşen tepkilerden oluşur. Uzun vadeli tepkiler ise, dışlanmanın uzun süre devam etmesiyle ve buna bağlı olarak kişinin ortaya koyduğu duygusal ve bilişsel tepkilerdir. (Williams, 2007a)

Literatürde, psikolojik dışlanmanın sebep olduğu çeşitli zararlı etkiler ortaya konmuştur. Özellikle psikolojik dışlanmaya bağlı olarak ortaya çıkan ilişkilerdeki duygusal yanın azalışı saldırganlığa sebep olabilmektedir (DeWall, Twenge, Gitter ve Baumeister, 2009). Örneğin; silahlı okul baskınlarına ilişkin yapılmış sistematik analizler, çoğu failin, yaşıtlarının psikolojik dışlanma ve zorbalığına maruz kaldığını göstermiştir (Leary, Kowalski, Smith ve Philips; 2003). Öte yandan yapılan bazı çalışmalar da durumsal ve motivasyonel bazı faktörlerin psikolojik dışlanmanın saldırganlık üzerindeki etkilerini zayıflatabileceğini ortaya koymuştur (Leary, Twenge ve Quinlivan; 2006).

Ostrasizm aynı zamanda işyerlerinde de görülebilen çalışanın esenliğini ve çalışma performansını negatif yönde etkileyen bir deneyim olarak en sık karşılaşılan durumdur (Fox & Stallworth, 2005).<sup>1</sup> Yakın zamanda yapılan çalışmalara göre, çalışanların büyük çoğunluğunun çalışma yaşamlarının bir noktasında ostrasizme maruz kaldığı ortaya konulmuştur (Fox, Stallworth, 2005; O'Reilly, Robinson, Berdahl, & Banki, 2015). Ancak, işyerinde bu tarz davranışlar, zorbalık ya da taciz boyunda olmadığından direkt yaptırım uygulanan davranışlar olarak görülmemektedir. Maalesef bu durum sosyal olarak dışlanan kişide psikolojik ve fiziksel olarak acıya sebep olabilmekte ve işyeri için maliyeti yüksek bir hale gelebilmektedir (Eisenberger, Lieberman ve Williams, 2003; Fox ve Stallworth, 2005; Lieberman, 2007; Lustenberger ve Williams, 2009). Çalışanların psikolojik durumlarından (depresyon, kaygı, tükenmişlik, stres yaşantıları vb), olumsuz davranışlara; işten ayrılma oranlarından, işyerinde istenmeyen davranışların sergilenmesine, iş performansında yaşanan düşüşlere kadar pek çok alanda etkisi olabildiği yapılan çalışmalarla ortaya konmaya çalışılmaktadır. (Ferris, Brown, Berry ve Lian; 2008; Wu, Wei, Hui; 2011; Mao, Liu, Jiang; 2017)

Özdenetim ya da özkontrol; içsel ve/veya dışsal etkilere bağlı ortaya çıkan davranışları kontrol etmek, işyerinde dışlanmanın işle ilgili ya da kişisel davranışlarla ilişkisini anlamak için önemli bir teorik rol üstlenmektedir (Baumesiter ve DeWall, 2005; Baumesiter ve Vohs, 2007). Özdenetim, insanların kendi davranış ve ifadelerini etkin bir şekilde kontrol etme ve yönetme özelliği olarak da ifade edilebilir (Kağıtçıbaşı, 2015). Baumeister'ın sınırlı kaynak modeline göre özdenetim gerektiren eylemler gerçekleştiren insanlar (haz veren bir işi yapmaya karşı koymak ya da stresli bir ortamda bulunmak gibi) önemli oranda özdenetim harcarlar. Ve sonuç olarak da eğer kişiler özdenetimlerini yenileme imkânı bulamazlarsa bu durum öz-denetimlerinde düşüşe neden olur (Baumesiter ve Vohs, 2007; Maruven ve Baumeister, 2000). İşyeri ortamındaki dışlanma deneyimi, çalışan için psikolojik olarak zorlayıcı ve fiziksel olarak da acı verici olduğundan, uzun süreli dışlanmaya maruz kalma

---

<sup>1</sup> Yapılan literatür taraması çalışmasında workplace ostracism, sosyal dışlama, reddetme, görmezden gelme ve sakınma davranışlarını içine alan bir bağlamda kullanıldığı görülmüştür.

halinde kişinin özdenetim kaynaklarını tüketebilir ve özdenetim becerisini zayıflatabilir (Richman ve Leary, 2009). Zayıflamış özdenetim nedeniyle kişiler kendilerine ya da başkalarına zarar verici davranışlarda bulunabilir, dürtü kontrollerini yitirebilir ya da olumlu sosyal davranış gösterme eğilimlerinde azalma yaşanabilir (Twenge ve ark.,2007; 2001). Öte yandan bazı araştırmacılar dışlanmanın sadece negatif sonuçlara yol açacağı düşüncesine karşı çıkmaktalar. Baumeister ve arkadaşlarına göre, teorik olarak dışlanmaya karşı insanlar, özdenetimde artma ya da azalma yönünde tepki verebilirler. Ve prensipte her iki ihtimal de teorik olarak anlamlıdır (Baumeister ve ark, 2005). Belli durumlarda dışlanma koşuluna maruz kalan katılımcıların, kalmayanlarla kıyaslandığında daha iyi özdenetim geliştirdikleri görülmüştür (Baumesiter ve ark., 2005; Pickett, Gardner ve Knowles, 2004).

İş yerindeki dışlanma deneyimi açısından bakıldığında, çalışanların uzun süreli dışlanmaya karşı oluşturdukları davranış modellerinin, birbirinden farklı motivasyonları olabilir. İş yaşamı çalışanlar için hem bir sosyalleşme alanı hem de profesyonel anlamda edindikleri rolleri hatta kimlikleri durumuna gelmektedir. Özellikle çalışmamızın odağında yer alan beyaz yakalı çalışanlarda uzun iş saatleri, işyerindeki rollerin günlük hayattaki rollerle etkileşimi; iş ve özel yaşam alanlarını birbirinden etkilenmesine zemin hazırlamaktadır.

İş yaşam dengesi kavramı ulusal ve uluslararası düzeyde ilgi çeken bir başlık olarak günümüzde irdelenmeye başlanmıştır. Konuya ilişkin çalışmalar “iş-aile” dengesi temelinde başlanmış ancak bu alan iş ve iş-dışı yaşam ayrımını basite indirgeyen bir yapıya işaret ettiği için sonrasında “iş-yaşam dengesi” bağlamında çalışmalar yapılmaya başlanmıştır (Kossek, Baltes ve Mathews, 2011). Özellikle kadınların iş hayatına aktif katılımının artması ile birlikte iş hayatı ve aile hayatındaki yeni yapılanma iş-yaşam dengesi alanını daha ön plana çıkarmıştır (Kapız, 2002). Ancak burada kullanmakta olduğumuz “denge” terimi, salt kadınları kapsamayan ve bir kişinin sistemdeki rollerinin her birine eşit bir zaman ve dikkat vermesini varsaymak yerine, her bireyin belirli zamanlarda kendine uygun olan role yatırımını destekler niteliktedir. Başka şekilde ifade edecek olursak; iş-yaşam dengesi, farklı insanlara; ihtiyaçları, işe verdikleri değer ve kişisel özellikleri bakımından farklı anlamlar ifade edebilmektedir (Kossek ve ark.,2012). Bu bağlamda bakıldığında iş yerinde

yaşanan dışlanma deneyimi açısından iş-yaşam dengesinin farklı bireyler için farklı anlamlar ve önem arz ettiğini düşündürmektedir.

Çalışanların kişisel özelliklerindeki çeşitlilik ve deneyimlerini algılamalarında yaşanan farklılıklar zamana bakış açılarında da görülmektedir. Örneğin, geçmişe dair devamlı mutsuzluk ve tatminsizlik yaşayan çalışanların, şu ana ya da geleceğe dair motive ve umutlu olmalarını beklemek güç olacaktır. Bu açıdan, çalışanların zamana ilişkin tutumları, geçmiş, şu an ve gelecek için neler hissettikleri, düşündükleri kurumlar açısından önem taşımaktadır. Kişinin, düşüncelerini ve davranışlarını, geçmişe, şu ana ya da geleceğe yönelik şekillendirmesi zaman yönelimi olarak adlandırılmaktadır (Gresme, 1979). Bir başka ifade ile kişilerin, geçmişe, şimdiye ya da geleceğe dair tutumları, tercihleri, organizasyon yaklaşımları, riskli davranışlara yönelimleri, sorunlara bakış açıları, başarıya ilişkin motivasyonları ve sosyal çevrelerine yaklaşımları gibi değişkenler, zaman yönelimlerinden etkilenebilmektedir (Zimbardo ve Boyd, 1999).

Bu bağlamda bakıldığında iş yerinde yaşanan sosyal dışlanmanın, kişilerin öz-kontrol becerileri, iş-yaşam dengesi ve zaman yöneliminden etkilenebilme ve/veya bunları etkileyebilme durumu olduğu düşünülmektedir. Biz bu çalışmada, uzun süreli sosyal dışlanma yaşayan çalışanların iş-yaşam dengesi, öz-kontrol, ve zaman yönelimleri ile olumlu sosyal davranış (pro-sosyal) ve anti sosyal (saldırgan davranış) davranışa yönelimlerini incelemeye çalışacağız.

## 2. BÖLÜM

### KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde çalışmanın temelini oluşturan kavramlardan ve bu kavramların literatürdeki yerlerinden bahsedip çalışmamızın sağlayacağı katkı hakkında bilgi verilmeye çalışılacaktır.

#### 2.1. Dışlanma

Ait olma ihtiyacı, kişinin kendini güvende hissetmesi, ruhsal sağlığı ve türünün devamı için temel bir gereksinimdir (Baumesiter & Leary, 1995, Smith, Murphy, Coats, 1999). Bununla birlikte, grup dışında tutulma, grubun reddetmesi, görmezden gelinme ve yok sayılma tüm sosyal canlılarda gözlemlenen ve grubun varlığını devam ettirmeye yönelik uygulamalardır. Ostrasizmle karşı karşıya kalan hayvanların güç koşullarda hayatta kalma olasılıkları düşer. Hayvanlarla yapılan çalışmalarda, hasta olan, güçsüz ya da grubun bekasını tehdit edici davranışlar sergileyen grup üyelerinin gruptan atıldıkları gözlemlenmiştir (Gruter & Masters, 1986). Böyle bir durumla karşılaşan hayvanların, kendi yiyeceklerini bulmak ve kendilerini güvence altına almak için yeterli destekleri olmaz, artık grubun korumasından, sosyal bağlarından da yoksun kalırlar (Lancaster, 1986)

Bir grubun parçası olmak bireyler için pek çok açıdan işlevsel bir durumdur. Grubun devamlılığı açısından faydalı olan dışlama bu açıdan bakıldığında tek tek kişiler için arzu edilen bir durum değildir. Bir gruba ait olmak ve diğer insanlarla dengeli, pozitif tatmin sağlayan bağlar kurmak bireylerin en temel ihtiyaçlarından (Twenge ve Baumesiter, 2005; Twenge, ve ark.2007). Dışlanma en ilkel toplumlarda görülebileceği gibi en gelişmiş olduğunu düşündüğümüz toplumlarda da görülebilmektedir. (Williams, 2009).

Ostrasizmin kökenine ilişkin ilk veriler milattan önce 5. yüzyıla kadar dayanmaktadır. *Ostrakimos*, tiranlığın Atina'ya tekrar gelmesini önlemek amaçlı; toplum içinde 'fazla sivrilen' kişilerin toplumdaki uzaklaştırılmasını amaçlayan bir uygulamadır. Bu uygulamaya göre halk her yıl toplanıp "ostrakimos"a gerek olup olmadığı yönünde karar vermektedir. Eğer ostrakimos'a gerek olduğuna karar verilirse, uygulamaya adını veren

“osraka”lara (çömlek parçası) polisten gönderilmesini istedikleri kişinin adı yazılmaktadır. Toplanan ostrakaların sayısı 6000’den fazla ise çömleklerde en çok adı yazılan kişi on yıllığına bölge dışına sürgüne gönderilmektedir (Kosmin, 2015: 122-123).

Gündelik hayatta ise dışlanma farklı şekillerde gerçekleşebilir. Siyasette, dini, askeri, cezai kurumlarda, eğitim kurumlarında, resmi olmayan gruplarda veya romantik ilişkilerde; oyun parklarında, çocuklar ya da yetişkinler arasında görülebilmektedir (Williams, 1997, 2001). Yasal kurumlar tarafından verilen hapis cezaları bunlara örnek verilebileceği gibi, kişiler arası ilişkilerde yaşanan göz kontağı kurmaktan kaçınma, verilen selama karşılık vermeme ya da yok gibi davranma şeklinde de gerçekleşebilir (Zadro, Boland ve Richardson, 2006)

Dışlanmanın kavramsal çerçevesinin çizilmesinde netlik sağlamak açısından farklı dışlanma biçimlerinden bahsetmek yerinde olacaktır. Kişinin dahil olduğu gruba ilişkisinin sonlandırılması, bir gruba dahil olma isteğinin reddedilmesi, bireysel ilişki talebinin reddi, kişi ya da grup tarafından yok sayılma gibi farklı şekillerde gerçekleşebilir. Leary (2005) dışlanmaya ilişkin kullanılan dokuz kavramdan bahsetmektedir. Ancak alanyazında sıklıkla kullanılan kavramlar sosyal dışlama (social exclusion), sosyal reddetme (social rejection) ve psikolojik reddetme (ostracism)dir (Williams, 2007a).

Bu kavramların işaret ettikleri olgular ve davranışsal çıktılarının farklılaşp farklılaşmadığı konusu üzerinde halen tam bir görüş birliği sağlanmış değildir. Etkileri incelemeye yönelik semantik ve tasvir çalışmasına rağmen, farklı sonuçlara yol açan anlamlı ayrımlar henüz ortaya konulmamıştır (Williams, 2007). Williams’a (2007a) göre ise bu kavramlar farklı durumları belirtmektedir. *Sosyal dışlanma*, kişinin ortamda yalnız bırakılmasına ve sosyal iletişimden yoksun kalmasını anlatan geniş kapsamlı bir olguya işaret etmekte; *Ostrasizm*, kişinin başka kişi ya da grup tarafından yok sayılması, görmezden gelinmesi veya grubun dışında bırakılması olarak tanımlanmaktadır (Williams, 2007a; Baumesiter ve Vohs, 2007; Williams ve Zadro, 2005). *Sosyal reddetme* ise, kişiye, grup ya da diğer bir kişi tarafından istenilmediğinin, sözel ya da fiziksel olarak açıkça belli edilmesi, olumsuz ancak net bir tepki verilmesi durumunu tanımlamak için kullanılmaktadır (Williams, 2007a; Leary, 2005).

Bu araştırmanın temelinde psikolojik dışlanma olması nedeniyle araştırma ile doğrudan ya da dolaylı olarak ilişkili olan dışlanma araştırmalarına yer verilecektir. Ancak bazı araştırmalarda sosyal dışlanma veya sosyal reddetme olgularını içermesi nedeniyle dışlanma ve ostrasizm kelimeleri eş anlamlı olarak genel dışlanma deneyimini işaret etmek amacıyla kullanılacaktır. Yöntem ve bulgularda ise dışlanma kelimesi, psikolojik dışlanmayı ifade etmek için kullanılacaktır.

### **2.1.1. Dışlanmayı Açıklayan Teoriler**

Dışlanma alanında yapılan pek çok deneysel çalışma ile hipotezler üretilmiş olsa da dışlanmanın etki ve sonuçlarını tahminlemeyi ve açıklama amacı olan üç temel kuram bulunmaktadır (Williams, 2007a).

#### **2.1.1.1. Sosyal İzleme Sistemi ve Sosyometre Kuramı**

Dışlanma alanındaki kapsamlı kuramlardan biri bu kuram, özellikle dışlanmanın ait olma ihtiyacına nasıl engel olduğu ve sistemin uygun aidiyet düzeyine ulaşmak için kendini nasıl regüle ettiği üzerine odaklanmaktadır (Gardner ve ark, 2005; Pickett ve Gardner, 2005). Ait olma ihtiyacı tehdit altına girdiğinde, birey sonraki etkileşimlerinde başarılı olmak için sosyal ipuçlarına daha dikkatli olmak konusunda motive davranır. Bu yaklaşım Leary ve arkadaşlarının (1995 ve 1998) öz saygının düşük olması halinde, ait olmayı iyileştirmek için değişikliklerin gerektiğine işaret eden Sosyometre teorisi ile tutarlıdır.

#### **2.1.1.2. Bilişsel Yıkım ve Benlik Düzenlemesinin Bozulması Modeli**

Baumeister, Twenge ve Nuss (2002), sosyal dışlanmanın kişide yarattığı etkinin, intihar niyeti olan kişilerde görülen duygusal boşluk durumuna benzeyen geçici bir bilişsel yıkım haline neden olduğunu savunmaktalar. Yaptıkları deneysel çalışmada elde ettikleri bulgulara dayanarak, özellikle dışlanma yaşayan bireylerin hiçbir ruhsal mod belirtisi göstermediğini ileri sürdüler (Baumeister ve ark, 2002; Baumeister ve DeWall, 2005). Sonrasındaki çalışmalarla da dışlanmanın özdenetim (özdüzenleme)<sup>2</sup> bozulmasına yol açacağı

---

<sup>2</sup> Özdenetim ya da özdüzenleme, insanların kendi davranış ve ifadelerini etkin bir şekilde kontrol etme ve yönlendirebilme özelliği (Kağıtçıbaşı, 2015; 251).

öne sürülmüştür (Baumesiter ve DeWall, 2005). Buna göre, dışlanma, bilişsel yıkım ile uyumlu olarak; bireylerin dürtüsel eylemleri önlemek, hazdan fedakârlık ve hazzı erteleme için gerekli olan bilişsel/motivasyonel kaynaklarını kullanma becerisini engellemektedir. Baumeister, DeWall, Ciarocco ve Twenge (2005) farklı dışlanma manipülasyonlarını kullandıkları bir dizi deneyle; dışlanma deneyimi yaşayan katılımcılarda tatsız ama sağlıklı yiyeceklerden daha az tüketme, daha fazla tatlı yeme eğilimi, rahatsız edici görevleri kontrol grubuna kıyasla daha çabuk bırakma ve dikkat düzenlemelerinde azalma olduğunu göstermişlerdir (Baumeister ve ark; 2005). Ayrıca, araştırmacılar farklı alan ve laboratuvar çalışmalarıyla, dışlanma deneyimi yaşayan kişilerin alkol-madde kullanımı, aşırı yemek yeme, dikkatsiz otomobil kullanma ya da pahalı ve lüks ürünlere yönelme gibi davranışları daha çoklukla sergilediklerini bulmuşlardır (Baumeister, 1997; Twenge ve ark. 2001; Mead, Vohs, Baumeister, 2007).

## **2.2. Psikolojik Dışlanma Modeli**

Williams'ın geliştirmiş olduğu psikolojik dışlanma modeli, alandaki diğer kuramlardan farklı olarak sadece ostrasizm üzerinde durmakta ve sadece dışlanmanın yol açtığı tepkilere değil, türleri, öncülleri, dışlanma algısına yol açan aracı değişkenler ve dışlanmanın tehdit ettiği ihtiyaçlara da yer veren en geniş kapsamlı modeldir (Williams, 2001; 2007a, 2009, Williams ve Zadro, 2005). Modeli iki bölümde inceleyebiliriz. İlk kısımda ostrasizmin nitelikleri, öncelleri dışlanma deneyiminde rol oynayabilecek aracı değişkenler, ikinci kısımda ise, tehdit edilen ihtiyaçlar ve ostrasizme verilen tepkiler (Williams ve Zadro, 2005).

Modelde, dışlanmanın özellikleri, dışlanma türlerinin sınıflandırılması üzerinden ele alınır; görünürlük (visibility), neden (motive), nicelik (quantity) ve nedensel belirginlik (clarity / low to high) (Williams ve Zadro, 2005). Görünürlük; fiziksel olarak (kişinin fiziksel ortamda somut olarak yalnız bırakılması), sosyal olarak (mekânsal anlamda aynı ortamda bulunulmasına karşın kişinin yok sayılması), sanal (sanal ortamda kişinin dışlanması) gerçekleşen farklı dışlanma hallerini açıklamaktadır (Williams, 2001, 2007).

Ostrasizmin temelinde yatan nedenler açısından kasıtlı ve kasıtsız olarak iki ana düzlem üzerinden değerlendirilebilir. Aşağıda yer alan maddelerin ilk



ikisi kasıtsız, diğer üç madde ise kasıtlı dışlama olarak alınmaktadır (Williams ve Zadro, 2005);

- a- Psikolojik dışlanma sanılan ancak dışlanma olmayan davranışlar,
- b- Kültürel ve toplumsal roller bağlamında tipik olan davranışlar
- c- Karşısındakinin kendisini dışlayacağını tahminlediği için uzak durarak gerçekleşen savunmacı dışlama.
- d- Bazı kişilerin, toplumundan farklılıklarını cezalandırma amaçlı dışlanması
- e- İhmalin olduğu kasıtlı dışlama.

Ostrasizmin miktarına da vurgu yapan model, dildeki ince değişikliklerden kişinin tamamen yok sayılmasına kadar geniş bir alanda gerçekleşebileceğini belirtmektedir (Williams ve Zadro, 2005). Bir diğer özellik ise, dışlamanın belirginliğidir. Ostrasizm, kimi durumlarda açık ve net olurken, kimi durumlarda sinir bozucu bir belirsizlik içerebilir (Williams ve Zadro, 2005).

Ostrasizmin öncüllerine baktığımızda psikolojik dışlanma modeline göre; dışlanmanın hedefinden, dışlanmayı gerçekleştirenden, dışlanmanın gerçekleştiği ortamdan etkilenebilmektedir. Bununla birlikte dışlanma tespiti ve algısı kişiden kişiye göre değişebilmektedir. Bu bağlamda bireysel farklılıklar ve dışlamaya yüklenen nedensel anlamlarda da ayrımlar olmaktadır (Sommer, Williams, Ciarocco ve Baumesiter, 2001; Buckey, Winkel ve Leary; 2004).

### **2.2.1. Tehdit Edilen İhtiyaçlar**

Williams'ın modeline göre, ostrasizm her ne kadar bireysel farklılıklardan, dışlanmanın yaşandığı mekânsal bağlamdan, kültürel farklılıklardan etkilense de; bunlardan bağımsız olarak dört temel ihtiyacı tehdit eder. Dışlanmış kişinin, sadece yaşanan somut acıya karşı değil, dört temel ihtiyacı tehlikeye girdiği için de tehdit hissettiğini belirtir (Williams, 2009). Kişinin tehdit hissettiği bu dört temel ihtiyacı; ait olma, olumlu benlik değeri, kontrol ve anlamlı varoluş olarak tanımlanıyor Williams tarafından (2001, 2007a, 2009). Dışlanma deneyimi yaşayan kişide, dışlanma deneyiminin anlamlı ve önemini yansıdığı ihtiyaç alanına göre; kişi tehdit altındaki ihtiyaçlarını onarmak ya da güçlendirmek için duygu, düşünce ve davranış geliştirmeye yönelir (Williams, 2009). Eğer aidiyet ve özgüven en belirgin biçimde tehdit altındaysa, bireyler

dahil olma durumlarını artırarak güçlenmeye yönelecektir. Bunun için de başkalarına daha açık oldukları, başkalarına daha fazla dikkat ettikleri, uygun, uyumlu ve arkadaş canlısı oldukları ileri sürülmektedir. Bununla birlikte, başkaları tarafından kontrol ve anlamlı bir varoluş ihtiyaçları belirgin biçimde tehdit altındaysa, bireyin başkalarında olumlu izlenim bırakmaktan vazgeçeceği ve başkalarına karşı provokatif olacağı, hatta onları kontrol etmek için güç ve saldırgan bir tutum sergileyeceği ifade edilmektedir (Williams, 2009).

Modelin belirttiği ihtiyaçlardan ait olma (need to belong); pek çok araştırmacı ve kuramcının üstünde fikir birliğine vardığı bir ihtiyaçtır. Maslow (1954), ait olma ihtiyacını, ihtiyaçlar hiyerarşisinde fizyolojik ihtiyaçlar ve güvenlik ihtiyacından sonra gelen en önemli ihtiyaç olarak konumlamıştır. Bowly (1969, 1980; aktaran Bowly, 1998) bağlanma kuramında, bir insanın bağlanma figürünün mevcut ve cevap verebilir konumda olmanın kişide güçlü ve güvende olduğu duygusu vererek ilişkiye değer atfetmesini aynı zamanda da devam etmeye teşvik ettiğini belirtir. Baumesiter ve Leary (1995) ait olma ihtiyacını; sosyal ilişkiler kurma ve var olan ilişkileri koruma çabası olarak tanımlamaktadır. Williams (2007; Zadro, Williams, Richardson; 2005) ostrasizmin ait olma ihtiyacını, diğer olumsuz etkileşimlerden daha net ve güçlü şekilde tehdit ettiğini ileri sürmektedir. Ona göre, ostrasizm pozitif ve stabil ilişkiler kurulamaması veya mevcut ilişkilerden tatmin sağlanamadığına dair oluşan algı ve ilişkilerin devamı için güvende yaşanan sarsılma; ait olma ihtiyacı açısından tehdit oluşturur (Williams, 2001; 2007a).

Kuramda yer verilen bir diğer ihtiyaç ise, olumlu benlik değerine sahip olma ihtiyacıdır. Eski çağlarda yaşayan insanların hayatta kalmaları grup içinde korunmaları ile orantılıydı. Bu noktadan hareketle Mark Leary (1998, 2000), benlik değerinin grup içindeki aidiyet düzeyini tahminlemeye yarayan bir mekanizmadır. Diğer bir deyişle, başkalarının değerimizi nasıl algıladığına dair algımız olarak ait olmak ve kabul edilmek için bir ölçü gibidir. Williams'a (1997, 2001) göre ise, ostrasizmin olumlu benlik değerini tehdit etmesinin altında yatan neden, bireyle ilgili *"kötü veya istenmeyen bir şeyin olduğu"* mesajını taşımasıdır. Ancak burada dikkate alınması gereken nokta ostrasizmin çoğu zaman açıklama olmadan gerçekleşmesidir. Yani dışlanan kişi dışlanma ve nedeni konusunda şüphe içinde kalır (Williams, 2005). Dışlanan kişiler bu

duruma ilişkin zihinlerinde neden görmezden geldikleri ve dışlandıkları konusunda ruminasyona düşebilirler. Anlaşmazlık nedeninin açıklandığı ya da belirgin olduğu durumlarla karşılaştırıldığında ostrasizme maruz kalan bireyler öz benliklerine yönelik (kendini suçlama, anlam vs.) atıfları göz önüne alacaklardır. Williams, öz benliğe yönelik kişinin yaptığı bu suçlamaların özgüveni düşüreceğini ileri sürmektedir (Williams, 2009).

Dışlanma deneyimine ilişkin tehdit edilen üçüncü ihtiyaç, sosyal ve klinik psikolojide dikkat çeken sosyal bir motivasyon olarak, kişinin sosyal çevresinde kontrol sahibi olmasıdır (Seligman, 1998). Williams'a (2009) göre, sözel veya fiziksel anlaşmazlıklardan farklı olarak, ostrasizmle karşılaşan birey dışlama kaynağıyla bağ kuracak herhangi bir güce sahip değildir. Ostrasizmi tek yönlü olarak tanımlayan Williams'a (2009) göre, dışlanmaya maruz kalan kişi dışlayan ile herhangi bir konuşma, tartışma ya da neden arama ilişkisine giremez çünkü dışlayandan karşılık gelmez. Bu şekilde bireyin kontrol ihtiyacı iki şekilde tehdit altına girer. Bir taraftan kişi, grubun sağladığı çevresel kontrol faydasından mahrum kalır; öte yandan durumun belirsizliği gruba tekrar dahil olmak için strateji öngörüsünde bulunmasını engeller (Williams ve Zadro, 2005).

Tehdit edilen ihtiyaçlar modeli bağlamında ostrasizmin tehdit ettiği ileri sürülen son ihtiyaç; anlamlı varoluştur. Williams (2009, 2001,2007; Case ve Williams; 2004) ostrasizmin doğası gereği anlamlı varoluş duygusunu tehdit etmek için eşsiz bir kapasiteye sahip olduğunu belirtir. Dışlanma; görünmez olmak, yok olmak, ölmüş olmak gibidir (Williams, 2009). Williams bu savını Dehşet Yönetimi Kuramıyla<sup>3</sup> desteklemektedir. Ostrasizm durumu, “*ölü olsaydık nasıl olurdu?*” (s.150) sorusunu akla getirir (Williams, 1997; 2009).

Psikolojik dışlanma modelinde ostrasizmin, hedefte yol açtığı tepkilerin meydana gelme süreleri göz önüne alınarak gruplanmıştır. Buna göre; anlık/refleksif/otomatik tepkiler, kısa vadede ortaya çıkan tepkiler ve uzun

---

<sup>3</sup> Dehşet Yönetimi Kuramına göre, ölüm farkındalığı insan davranışı için önem taşıyan bir güdüleyicidir (Greenberg, Pyszczynski ve Solomon, 1986). Ve bu noktadan hareketle; insan davranışlarını, kültürel sisteme olan bağlılığı ve özsaygıyı; ölüm korkusunu temel olarak cevaplamaya çalışmaktadır hareketle; insan davranışlarını, kültürel sisteme olan bağlılığı ve özsaygıyı; ölüm korkusunu temel olarak cevaplamaya çalışmaktadır.

vadeli tepkiler olarak üç ana başlık altında ele alınmıştır. Williams'a göre (1997, 2001, 2007) dışlanma tehdidi algılandığında verilen tepkiler refleksiftir; üzüntü, öfke, fiziksel acı niteliğindeki acı duygusu (Eisenberger ve arkadaşları, 2003; Eisenberger, 2006; Lieberman, 2007)<sup>4</sup>, engellenmişlik hissi gibi tepkilerdir. Dışlanmanın kısa vadede yol açtığı sonuçlar ise, bireyin gerçek bir dışlama olduğuna karar vermesinin ardından gerçekleşen tepkilerdir (Williams, 2007). Bu bağlamda kişiler farklı tepkiler geliştirebilir örneğin, daha yardımsever ve pozitif olabilecekleri gibi, saldırgan eğilimler de gösterebilirler ya da bilişsel ve duygusal olarak kendini kapatma, ortamdan uzaklaşma da görülebilen tepkilerdendir (Williams, Cheung ve Choi, 2000; Twenge, Baumeister, Tice ve Strucke, 2001; Twenge, Catanese ve Baumesiter, 2003). Uzun süreli ya da tekrar tekrar dışlanma durumlarında ise bireyin dışlanma deneyimi ile baş etmek için gerekli bilişsel ve duygusal kaynakların tükenmesi beklenmektedir (Williams, 2007). Williams (2007), uzun süreli dışlanmada kişinin kendi kabuğuna çekildiği ve yok sayılmayı kabullendiğini ileri sürer. Bu bireyler, kendilerini çaresiz, değersiz ve depresif hissederler. Ancak, konuya ilişkin tepkileri ortaya koyan akademik çalışmalar sınırlı sayıdadır. DeWall, Gilman, Sharif, Carboni ve Rice (2012) yaptıkları çalışmayla dışlanmaya maruz kalmanın kişilerde çökkün duygu durumu ve özkontrolde azalmaya neden olduğunu göstermişlerdir. Yüz yüze görüşme ya da mektup, günlük benzeri kişisel tarih verilerinden yararlanılan çalışmalar söz konudur (Williams, 2007a; Williams ve Nida, 2011).

### **2.3. Örgütsel Dışlanma**

Bir başkası tarafından görmezden gelinmek, dışlanmak, yok sayılmak gibi sosyal bağlamlarda karşılaşılan ostrasizm, örgütlerde de sıklıkla karşılaşılabilen durumlardandır (Fox ve Stallworth, 2005). Son dönemde ilgi çekmeye başlayan örgütsel dışlanmaya ilişkin çalışmalar, çalışanların büyük kısmının çalışma yaşamlarının bir noktasında ostrasizmi deneyimlediğini belirtmektedir (Fox, Stallworth, 2005; O'Reilly ve ark., 2015).

---

4 Yapılan çalışmalarda kasıtlı ya da kasıtsız dışlamaya maruz kalan kişilerde, beynin fiziksel acıyla aktive olan bölümü (dACC)de aktivasyon olduğuna ilişkin veriler elde edilmiştir.

Bazı araştırmacılar ostrasizm başlığı altında davranışlara odaklanmışlardır. Bu yapıların bazıları ise daha da dar anlamda belli başlı dışlayıcı davranışları tanımlamışlar. Örneğin; iki veya daha fazla insanın aynı dilde sohbet ettiği ancak çevrelerindeki diğerlerinin anlayamadığı *dilsel dışlama* (Dotan-Eliaz, Sommer ve Rubin; 2009). Bir başka örnek olarak *sosyal reddetme*, “bir kişinin başkasıyla geçici bir ittifak veya ilişki kurmak ve sürdürmek istediğinde ve diğer bir kişinin buna onay vermeyişi” olarak tanımlanmıştır (Blackhart ve ark., 2009). Son bir örnekte *örgütsel çekilmedir*, “bir zamanlar gruba ve grubun gündelik ritüellerine dahil olan bir kişinin kasıtlı ve sistematik olarak dışlanması” (Anderson, 2009: 36).

Diğer yazarlar, tek bir yapı altında daha geniş dışlayıcı deneyimler dizisini yakalamanın kapsayıcı olacağını varsaymışlardır. Daha geniş bir odak, bulguları farklı spesifik davranış çalışmalarına entegre ederek, olguya daha kapsamlı bir teori ve anlayış geliştirmemize olanak sağlar. Gruter ve Masters göre dışlama, “genel bir sosyal reddetme veya dışlama süreci” olarak tanımlanmıştır (Gruter & Masters, 1986: 150). Williams ise “bir bireyin veya grubun, başka bir kişi veya grup tarafından görmezden gelinmesi veya hariç tutulması” (Williams, 2001: ix), olarak tanımlanmıştır. Robinson, O'Reilly ve Wang (2013: 206) da tüm bu tanımları inceleyerek kapsayıcı bir örgütsel dışlama tanımı yapmışlardır; bir birey veya grubun başka bir örgütsel üyeyi sosyal olarak uygun durumlarda dahil etmek için harekete geçmeyi ihmal etmesidir. Bu tanım, sosyal reddetmeyi, sosyal dışlamayı, görmezden gelmeyi ve aldatmayı, yanı sıra, bir bireyin veya grubun başka birini kabul etmemesi, dahil etmemesini, seçmemesini veya davet etmemesi gibi, başka birini ilgilendiren sosyal olarak uygun eylemlerin ihmal edilmesini içeren diğer davranışları da kapsar (Robinson ve ark, 2014).

Örgütsel dışlanma, çalışanlar arasında daha “kabul edilebilir” görünse de araştırmalar, daha az görünür bu saldırganlık biçiminin, çalışanların özsaygısına, aidiyetine, refah ve örgütsel kazanımlara karşı işyerindeki diğer rahatsızlık verici davranışlara kıyasla daha zarar verici olduğunu göstermektedir (O'Reilly, ve ark., 2014). Örgütsel dışlama çalışan ve örgütle farklı olumsuz çıktılarıyla da ilintilidir örneğin; işe bağlı düşük benlik değer (Penhaligon, Louis ve Restubog, 2009; Williams ve Zadro, 2005), düşük öz-kontrol ve yüksek işten ayrılma niyeti

(Renn, Allen ve Huning, 2013; Scott, Tams, Schippers ve Lee, 2015), işle ilişkili yüksek gerginlik ve stres seviyesi (Hitlan, Clifton ve DeSoto, 2006; Scott ve diğerleri, 2015; Wu, Yim, Kwan ve Zhang, 2012) ve düşük performans (DeWall, Baumeister ve Vohs, 2008; Ferris ve diğerleri, 2008).

### 2.3.1. Örgütsel Dışlanmanın Nedenleri

Robinson ve arkadaşları örgütsel ostrasizmin öncüllerini ortaya koymaya çalışırken iki ana başlık altında bunları incelemişlerdir; kasıtlı dışlama ve kasıtsız dışlama (Robinson ve ark., 2013).

Kasıtlı örgütsel ostrasizmi, dışlamanın maliyeti ve limitli alternatif mekanizmalar üzerinden incelemişlerdir (Robinson ve ark, 2013). Buna göre, ostrasizm doğası gereği daha belirsiz ve görünmezdir (Williams, 2001). Ancak, yarattığı olumsuz durumun rahatsız ediciliği ve duygusal ağırlığı vardır (Baumesiter ve ark, 1993; Ciarocco, Sommer ve Baumesiter, 2001). Kasıtlı olarak bir grup halinde dışlanma deneyimine ortak olmanın ise, aktörleri birey olarak bu yükü paylaşmaya yöneltip hafifleteceği ileri sürülmektedir (Robinson ve ark; 2013). Bir diğer avantajının ise, mevcut grubu korumak ve diğerini, davranışlarını değiştirmeye yöneltmek; son olarak bu eylemi birlikte gerçekleştiren grup üyelerini birbirlerine yakınlaştırmak olduğu belirtilmektedir (Robinson ve ark; 2013). Aynı zamanda anlaşmazlıkları çözüme kavuşturmak için yeterli kaynak kullanımının olmadığı örgütsel ortamlarda da çalışanlar, sözlü tartışmalara girmek ya da suçlanma korkusu olmadığından da bu yola başvurabilmektedir (Robinson ve ark; 2013).

Kasıtsız dışlama olarak belirtilen bir diğer öncül ise gözden kaçma kolaylığı ve sosyal uygunluk açısından anlaşmazlık olarak iki alt başlıkta ele alınmaktadır (Robinson ve ark, 2013). Gözden kaçma kolaylığının, Robinson ve arkadaşları (2013), stres yoğun çalışma ortamlarında; zamansal, psikolojik ve kişisel kaynak yetersizliğinden ortaya çıkabileceğini iletirler. Örgütsel stres; yüksek iş yükleri, zorlayıcı bitiş tarihleri veya çalışanların işlerini yapma yetenekleri üzerindeki kısıtlamalar veya kişiler arası çatışma gibi sosyal baskılar gibi çeşitli kaynaklarından gelebilir (Spector ve Jex, 1998). Mekânsal dağılımlık olarak ele alınan bir diğer alt başlık ise, aynı binanın farklı yerlerinde çalışan ya da farklı bölgelerde çalışan ya da işin doğası olarak online ya da

televonda çalışanlar açısından gerçekleşebilir. Golden, Veiga ve Dino'nun (2008) alışması, ofisten, takımlarından uzakta çalışanların daha fazla izolasyon hissettikleri ve dahil olma hislerinin negatif etkilendiğini ve bu durumunda çalışanların performanslarına olumsuz yansıldığını göstermiştir.

Bir diğer etkense, örgüt üyelerinin ya da örgüt içindeki bir grup veya departmanın; örgüt içinde uygun olan ortak kültür ve sosyal normlar konusunda görüş birliğinin olmayışıdır (Robinson ve ark., 32013). Eğer çalışanlardan biri yapılan bir eylemi sosyal olarak yapıya uygun görüp bir diğer bu eylemi uygunsuz olarak yorumlarsa, bu durumda istenmeden de ostrasizm yaşanabilmektedir (Zukerman, Miserandino ve Berieri; 1983). Örneğin, işyerinde yeni çalışmaya başlayan bir kişi, işyerindeki destek personeli ile arkadaşça ilişki kurmayı istemiyor ama mevcut kurumda her seviyeden personelin arkadaşça ilişki içinde olması nemseniorsa; yeni başlayan çalışan farkında olmadan destek personelini dışlamış olacaktır.

Ostrasizme ilişkin bir diğer örgütsel faktör ise; örgütün çeşitlilik ve farklılıkları açısından yaşanmaktadır. İnsanlar kendilerine daha çok benzeyen insanlarla sosyal bağlar kurmaya eğilimlidir ve belli sayıdaki kişinin olduğu bir yapıda aşıkr bir niyet olmadan daha az benzerlik taşıyan ya da farklı olan çalışanlar dışlanabilmektedir (Jackson, Barth, Powell ve Lochman, 2006; Kistner, Metzler, Gatlin ve Risi, 1993). eşitliliğin amaçlı olmayan ostrasizm üzerindeki etkilerine doğrudan dilsel ostrasizmdir; bu, iki veya daha fazla kişi, yakın çevrede başkalarının anlayamadığı bir dili konuştuğunda ortaya çıkar (Dotan-Eliaz ve ark., 2009). Benzer şekilde Hitlan, Kelly, Schepman ve Schneider ve Za'rate (2006) tarafından yapılan çalışmada, katılımcı ile iki iş arkadaşı arasında geçen bir dizi etkileşimi anlatan bir senaryo okundu. Senaryoya göre, deney grubunda yer alan katılımcılar farklı bir dilde dışlanma deneyimi yaşıyordu. Elde edilen sonuçlara göre, dışlanan katılımcılar diğer katılımcılara göre daha düşük düzeyde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı bildirdiler. Aynı zamanda O'Reilly ve Robinson (2009) alışanlara "ne zaman ve neden dışlandıklarını" sordukları çalışmalarında ırksal ya da yaş farklılıklarının sosyal ilişki veya bağ kurmaya engel olduğunu görmüşlerdir.

### 2.3.2. Örgütsel Dışlanmanın Etkileri ve Sonuçları

Araştırmacılar örgütsel dışlanmanın etkilerini araştırırken genellikle çalışanların performans ve psikolojilerine odaklanmışlardır.

Örgütsel dışlanma, psikolojik ve fiziksel iyi oluş halini, iş tatmini ve örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışlarını ve performansı olumsuz etkilemektedir (Ferris ve ar., 2008; Wu ve arkadaşları, 2012; Leung ve ark., 2011). Ayrıca, zarar verici davranışlar (Zhao ve ark., 2013), kişiler arası sapkın davranışlar (Ferris ve ark., 2008) üzerinde pozitif yönlü etkiler yaratmaktadır. Bu olumsuz etkilerinin yanında, düşük benlik saygısı, depresyon, işten ayrılma niyeti, kaygı ve utanç gibi olumsuz etkileri bulunmaktadır (Baumesiter ve Tice, 1990).

Robinson ve arkadaşları (2013) örgütsel dışlanmanın etkilerini pragmatik ve psikolojik olarak iki düzlemde ele almışlardır. Buna göre pragmatik etkiler organizasyonel olarak özellikle dikkat çekilmesi gereken bir alandır. Çünkü ostrasizm örgütsel düzeyde bilgi ve kaynak döngüsünde işle ilgili olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir (Jones ve ark., 2009; Jones ve Kelly, 210). Kaynak ve bilgi döngüsünde yaşanan bu kesinti, dışlanan kişi farkında olmasa da direkt ve önemli bir etkiye sahiptir.

Leung ve arkadaşları (2011) yaptıkları çalışmada, örgütsel ostrasizmin, hizmet performansı ile ilişkisini araştırmışlardır. Elde ettikleri sonuçlarda, örgütsel dışlanma ile kişinin hizmet performansı arasında dolaylı negatif etki olduğunu, iş bağlılığının da doğrudan olumsuz şekilde azaldığını görmüştür.

Wu, Yim, Kwan ve Zhang'ın (2012) Çin'de iki farklı firmadan 215 kişi ile yaptıkları anket çalışmasına göre, örgütsel dışlanmanın psikolojik stresle pozitif bir ilişkisi olduğunu görmüştür. Ayrıca, çalışanların politik yeteneklerinin örgütsel dışlanma ve stres arasındaki ilişkiyi azalttığını ancak politik yeteneklerin düşük olması durumunda ostrasizmin etkilerini aşmanın güçleştiğini belirtmişlerdir.

Wu, Liu, Kwan ve Lee'nin (2016) örgütsel dışlanma üzerine yaptıkları çalışma göstermiştir ki; örgütsel dışlanma, örgütsel özdeşleşmenin aracı değişkenliğinde örgütsel vatandaşlık davranışını negatif yönde direkt olarak



etkilemektedir. Çalışma aynı zamanda örgütsel özdeşleşme perspektifinden dışlanmanın geniş anlamda işyerindeki saldırganlığın da anlaşılmasına destek olacağını ileri sürmektedir. Benzer şekilde Wu ve arkadaşlarının (2011) çalışması, çalışanın işyerindeki performansı ile örgütsel dışlanma arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu göstermişlerdir. Yine aynı çalışmada bu ilişkinin organizasyon temelli benlik saygısı ile orantılı olduğu ortaya koyulmuştur. Bir diğer çalışmada ise, işyerinde yaşanan dışlanmanın, iş stresi, duygusal tükenme ve iş ortamındaki depresif ruh hali ile pozitif etkili bir ilişki içinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Wu, 2012).

Hitlan ve arkadaşlarının Amerika ve İsrail’de yaptıkları geniş kapsamlı araştırmanın verilerine göre, katılımcıların %13’ü son altı ay içinde dışlanma deneyimi yaşadıklarını belirtmişlerdir ve yaşanan bu dışlanmanın örgütsel bağlılıkla ilgili olduğu ifade edilmiştir (Hitlan ve ark., 2006a).

### **2.3.3. Dışlanma Araştırmaları**

Dışlanma, insanın en güçlü ihtiyaçlarından olan ait olmak ihtiyacını tehdit ettiği için, dışlanmanın yol açtığı davranışsal sonuçları belirlemek amacıyla pek çok çalışma yapılmaktadır. Bu çalışmalar genel anlamda iki ana davranışa odaklanmaktadır; olumlu sosyal davranış (pro-sosyal davranış) ve olumsuz sosyal (anti-sosyal) davranış.

#### **2.3.3.1. Dışlanmanın Olumlu Sosyal Davranışa Etkileri**

Eisenberg ve Mussen (1998: 3), pro-sosyal davranışı; “başka bir bireye veya bir gruba yardım etmek ya da yardım niyetiyle gönüllü olmak” şeklinde tanımlamışlardır. Pro-sosyal davranışın ortaya çıkmasını sağlayacak çok sayıda farklı faktör bulunmaktadır. Örneğin; kişinin yardımla ilgili geçmiş deneyimleri, sosyo-demografik değişkenler -yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, ekonomik seviye vb.- (Jenkcks, 1987; Jas, 1999; Banks ve Tanner, 1997; Bekkers, 2006). Bu özelliklerin dışında kişileri pro-sosyal davranışa meyilli yapan -ya da uzaklaştıran- psikolojik (özgecilik (Rushton, 1981), empati (Davis, 1983)) faktörler olabileceği gibi; kişilerin prososyal davranış motivasyonları, toplumsal rolleri (Callero, 1985) gibi faktörler de bulunmaktadır.

Pro-sosyal davranış, kişinin kendi adına risk ya da maliyeti üstlendiği, başkalarına olanak sağlayan hatta kimi zaman kendi hayatını ortaya koymaya kadar varan geniş bir yelpaze içinde değerlendirilir (Twenge ve ark., 2007). Kişi için ne kadar zorlayıcı olsa da irrasyonel ya da kendine zarar verici görünmez çünkü uzun vadeli kazanımlara bakıldığında gruba ait olmak için yapılan bu davranışların muazzam faydaları vardır (Twenge ve ark., 2007). Bu nedenle pek çok kültürde olumlu sosyal davranış övülmekte ve olumlanmaktadır.

Dışlanmanın sonuçları açısından bakıldığında, dışlanmanın tehdit ettiği ait olma ihtiyacını yeniden gruba dahil olarak yapılandırmak isteyen kişilerin “yeniden bağ kurma” (social reconnection hypothesis) ile hareket edebilecekleri varsayılmaktadır (Maner, Dwall, Baumesiter ve Schaller, 2007).

Örgütsel pro-sosyal davranış ya da örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine sosyal değişim teorisi perspektifi, bireylerin ostrasizmi takiben pro-sosyal davranışlarda bulunmaktan kaçınacağını öne sürse de, bu konuya ilişkin bulgular; hem laboratuvar; (Romero-Canyas ve ark., 2010; Twenge , Baumeister, DeWall, Ciarocco ve Bartels, 2007; Van Beest ve Williams, 2006, 2011; Williams ve Sommer, 1997) hem de saha çalışmalarında (Ferris ve diğerleri, 2008; Thau, Aquino ve Poortvliet, 2007; ayrıca bkz. Hitlan ve ark., 2006b) ostrasizmin pro-sosyal davranışlar üzerinde olumlu, olumsuz ve nötr etkileri olduğu göstermiştir. Bazı araştırmalar da insanların ostrasizme karşı her zaman olumsuz davranışlar sergilemediğini göstermiştir (Quwerkerk ve ark., 2005; Williams ve Sommer, 1997).

Twenge ve arkadaşlarının (2007) yaptıkları bir dizi laboratuvar deneyini kapsayan çalışmada, dışlanmaya maruz kalan katılımcıların pro-sosyal davranış sergilemeleri, kontrol grubu katılımcılarına oranla çok düşük seviyede gerçekleşmiştir. Elde edilen sonuçları değerlendirirken; dışlanan kişilerde olumlu sosyal davranışın arkadaş edinmek için kullanılan bir strateji olmadığını göstermiştir. Başkalarıyla empati kurma yeteneğinin azalması, başkalarına yardım etme motivasyonunun altını oyan ve azalan güven duygusu nedeniyle de (istismar edilmemek için, risk almak istemiyor kişi) kişinin, ilk hareketi yapma isteğinin engellenebildiğini ileri sürüyorlar (Twenge ve ark., 2007).

Öte yandan Manner ve arkadaşları (2007) tarafından yapılan bir başka çalışmaya göre ise, dışlanma kategorisinde yer alan katılımcıların; yeni arkadaşlar edinmek için daha fazla ilgili duydukları, başkalarıyla birlikte çalışmayı arzuladıkları ve iyi bir izlenim bırakmak için çabaladıkları sonucu elde edilmiştir. Bulgular yeniden bağ kurma hipotezini destekler niteliktedir. Burada belirtilmesi gereken aracı değişkense kişilerin negatif değerlendirilme korkusu olmuştur. Daha düşük düzeyde negatif değerlendirilme korkusu yaşayan dışlanmış katılımcılar yeniden bağ kurma konusunda, negatif değerlendirilme korkusu yüksek olan dışlanmış katılımcılara oranla daha fazla istekli olmuşlardır (Manner, 2007).

Williams ve arkadaşları (2000) tarafından yürütülen bir başka çalışmada ise, dışlanan katılımcıların grup kurallarına uyma konusunda daha eğilimli oldukları bulunmuştur. Araştırmacılar bu davranışla amaçlananın, dışlanan katılımcıların kendilerini “daha istenir” kılmaya yönelik olumlu sosyal davranış geliştirme niyetleri olarak nitelendirmişlerdir.

Lakin, Chartland ve Arkin’in 2008 yılında yürüttükleri deneysel çalışmada, dışlanan katılımcıların taklit etme davranışlarına bakılmıştır. Buna göre dışlanma koşulunda yer alan katılımcıların, iç grup üyelerinin hareketlerini dış grup üyelerinin hareketlerinden daha fazla taklit ettikleri görülmüştür. Araştırmacılar elde edilen bu bulguyu, dışlanan katılımcının, gruba ait olma ihtiyacının yordayıcısı olarak yorumlamışlardır.

Balliet ve Ferris (2012) tarafından gerçekleştirilen bir başka çalışmada ise; örgütsel ostrasizmle pro-sosyal ilişki arasındaki bağı gelecek odaklı kazanımlara olan yönelimleri açısından inceliyorlar. Buna göre; gelecek odaklı kazanımlara az ilgi duyan dışlanma koşulundaki katılımcıların, daha düşük oranda pro-sosyal davranışta bulunma eğiliminde olacaklar, hipotezini destekleyen sonuçlar elde edilmiştir (Balliet ve Ferris, 2012).

### 2.3.3.2. Dışlanma ve Anti-Sosyal Davranışa İlişkin Araştırmalar

Dışlanma alanında en çok araştırılan konulardan biri saldırgan (anti-sosyal) davranışlardır. Anti-sosyal davranış (saldırgan); başkalarına fiziksel, zihinsel ya da mali olarak zarar veren ancak yasal açıdan suç tanımına girmeyebilecek durumları da kapsayan, diğerlerinin iyi oluş halini etkileyen davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Coie ve Dodge, 1998; Loeber ve Schmalting, 1985). Bir diğer şekilde de genel anlamda öteki bir canlıya zarar verme niyeti ile yapılan herhangi bir fiziksel ya da sözel davranış olarak tanımlanmaktadır (Leary, Twenge ve Quinlivan, 2006; Williams, 2007).

Ostrasizm ve saldırganlık arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan çalışmalar, dışlanmanın doğrudan doğruya ya da dolaylı olarak saldırganlıkla ilişkili olduğuna yönelik bulgular elde etmişlerdir (DeWall ve ark., 2009; Twenge ve ark., 2001; Twenge ve Campbell, 2003). Leary, Twenge ve arkadaşları (2001)'de yaptıkları bir dizi laboratuvar deneyini kapsayan çalışmalarında, dışlanma koşulundaki katılımcıların kontrol grubunda olan katılımcılara kıyasla; daha negatif değerlendirme yapmaya ve saldırgan davranmaya eğilimli, saldırgan davranmaya eğilimli olduklarını bulmuşlardır. Ayrıca, aynı çalışmada dışlanma koşulunda yer alan katılımcıların saldırgan davranışları sadece kendilerini dışlayanlara karşı değil daha geniş bir kitleye karşı da gösterebildiklerine ilişkin veriler elde etmişlerdir.

Bir diğer çalışmada Baumeister, Twenge ve Ciarocco (2003) dışlanmanın duygusal hissizliğe, bilişsel yüklenmeye ve benlik düzenlemesinde yetersizliğe neden olabileceğini, bunun da saldırgan davranışa yol açabileceğini ileri sürdüler.

Williams'ın (1997, 2001,2007) psikolojik dışlanma modeline de temel ihtiyaçları konusunda tehdit algılayan kişi bu ihtiyaçları onarmak için motive olacaktır. Ve kontrol ihtiyacı için tehdit algılayan kişi potansiyel olarak saldırgan davranış sergileyebilir der. Çünkü kontrol ihtiyacı, saldırganlıkla en yakın bağa sahip olan ihtiyaç olarak tanımlanmaktadır (Mueller, 1983).

Leary ve arkadaşlarının (2003) yılında yaptıkları ve 1995-2001 yılları arasında Amerika Birleşik Devletleri'ndeki okullarda gerçekleşen 15 silahlı

saldırının %87'sinde olası bir nedensel faktör olarak “akut ya da kronik” ostrasizmle ilişkili olduğunu görmüşlerdir.

Dışlanma deneyiminin kişilerde direkt olarak olmasa da dolaylı olarak saldırganlıkla ilişkili olması yönünde DeWall, Twenge, Gitter ve Baumeister (2009) tarafından yapılan çalışma, dışlanma koşulundaki katılımcıların düşmanca biliş yanlılığına (hostile cognition bias) yol açtığını ileri sürmüşlerdir. Dışlanma deneyimi sonrası gruba dahil olma ihtiyacının artmasına rağmen, diğerlerinin kendisini reddetmesine sebep olabilecek davranışlar sergilemenin bir paradoks oluşturduğunu savunmuşlardır.

Warburton, Williams ve Cains'ın (2006) psikolojik dışlanma ve saldırganlık arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında, psikolojik dışlanma yaşayan ve kontrol gücüne sahip olmayan grupta yer alan katılımcıların; saldırganlık düzeyi en yüksek grup olduğuna ilişkin kanıtlar elde etmişlerdir.

Örgütsel anlamda bakıldığında ise, dışlanma yaşantısı deneyimleyen çalışanların işe yönelik tutumlarında da olumsuzluklar görülebilmemesinin olası olduğunu düşünmekteyiz.

#### **2.4. İş Yaşam Dengesi**

İş yaşam dengesi günümüz toplumlarında merkezi öneme sahip konularından biri olarak karşımıza çıkmaktadır (Greenhaus ve Allen, 2011; Greenhaus ve ark.; Guest, 2002; Kossek ve ark.,2014; Maertz ve Boyar, 2011).

Batı merkezli bir kavram olan iş- yaşam dengesi, ücretli çalışma ve yaşam -özellikle aile yaşamı- bağlamında yaklaşık son elli yıldır üstüne çalışılan bir kavramdır<sup>5</sup> (Rapoport and Rapoport, 1965). Özellikle kadınların iş gücüne aktif katılımı 1960'lardan itibaren belirginleşen “çalışan kadın”, “çalışan anne”, “çift kazançlı aile” odağından doğmuş ve 1980 ve 1990'lardan itibaren de işyeri, iş-aile çatışması, iş stresi ve tükenmişlik gibi tartışmalarla daha da önem kazanmıştır (Lewis ve Gillari, 2005). Özellikle son yıllarda erkeklerin geleneksel rollerine yapılan eleştiriler ve bu rolde yaşanan değişim (Emslie ve

---

<sup>5</sup> İş-yaşam dengeleri uygulamaları 2. Dünya Savaşı öncesi yıllara dayanmaktadır. Uygulamada bilinen ilk örnek W.K. Kellogg Şirketi'dir. Geleneksel vardiya yerine dört ile altı saatlik vardiyaların oluşturulmasıyla çalışanların moral ve verimliliğinde artışlar sağlanmıştır (Lockwood, 2003).

Hunt, 2009; Evans ve ark., 2013) mevcut toplumsal düzende -her ne kadar toplumun geneline yansıdığını söyleyemesek de- erkeklerin bakım rutinleri ve ev işlerinin dağılımı konusunda daha aktif rol almasını sağlamıştır. Böylece “yeni erkekler”, “çalışan babalar”, “ilgili babalar” gibi yeni kavramlar ortaya çıkmaya başlamıştır (Raiden ve Raisanen, 2013). Yanı sıra aile yapısında da yaşanmaya başlayan değişimlerle iş-yaşam dengesi, geleneksel aile tanımının ötesinde, cinsiyetleri içine alan ancak salt cinsiyet temelli bir perspektifle değerlendirmenin eksik kalacağı bir kavram olarak literatürde yer almaya başlamıştır.

Önemine ve popülaritesine karşın, ortak bir tanım üzerinde uzlaşa sağlanamamış olması nedeniyle, popülarlığı araştırmalara aynı oranda yansıyamamıştır (Greenhaus ve Allen, 2011). Konunun bağlamsallaştırılması, değişkenlerin belirlenmesi ve operasyonel hale getirilmesi, kültürel ve sosyal çeşitlilik içeren ve çok boyutlu bir alan olması nedeniyle güçleşmektedir (Ollier-Matarre ve ark., 2013). Kavram, psikoloji içinde; sosyal psikoloji, örgütsel davranış, örgüt psikolojisi içinde yer almakla birlikte, sosyoloji, çalışma ilişkileri, işletme, sosyal politika gibi farklı alanların da ilgisini çekmektedir. Ve her alanın kavramı tanımlamak için baktığı açı farklı olduğundan; birey, aile, örgüt kültürü, iş-yaşamı ve denge temelli farklı yaklaşımlar bulunmaktadır.

İş-yaşam dengesinin, aile ve iş odağı alınarak yapılan tanımlamaları; geleneksel roller üzerinden yeniden ürettiği yönünde eleştiriler almaktadır (Lewis ve ark., 2005). Ransome (2007) özellikle, “yaşam” ve “iş” olarak basitçe yapılan bu ayrımın yeterliliğinin sorgulanması gerektiğini ifade etmektedir. Bu şekilde yapılan ayrımın, “ücretsiz emek” kategorilerini dışarda bırakarak sadece piyasaya yönelik bir tanımlamanın sorumluluk gerektiren diğer yükleri görünmez kıldığını belirtmektedir. Bu açıdan bakıldığında tartışmaya açılan bağlamın çok kıymetli ve önemli olduğunun bilincinde olmakla birlikte, mevcut çalışmanın örgütsel sınırlılıkları düşünüldüğünde çalışma içinde “iş” tanımının ücretli emek dahilinde ele alınacağını belirtmekte yarar var.

İş-yaşam dengesi açısından bir diğer aydınlatılması gereken kavram da “işten arta kalan zaman” ya da “boş zaman”dır. Çalışma dışında kalan zaman olarak ele alınan iş dışı zaman, yaşamın kültürel ve sosyal yönleriyle ilgilidir.

Boş zaman, her ne kadar “iş”in antitezi olarak, zorunluluk olmayan, serbestçe kurgulanan faaliyetleri ifade eden bir alan olarak (Iso-Ahola, 1997) tanımlanmış olsa da bu tercihin “cinsiyetli” oluşu nedeniyle bazı araştırmacılar tarafından “problemlı” görülmektedir (Thompson ve Bunderson, 2001). Psikolojik anlam ve farklı bakış açılarına odaklanan diğer tanımlamalar da ise; zorunluluk olmayan, serbestçe seçilen (cinsiyet sorunları gözetilerek) ve keyif almaya yönelik aktiviteleri içeren zaman olarak ele alınmaktadır (Thompson ve Bunderson, 2001; Lewis ve ark., 2005). Benzer şekilde iş dışı yaşamın tanımlanması açısından “sınıfsal” olarak da birtakım zorluklar bulunmaktadır. Baudrillard (2012: s.177) boş zamandan bahsederken; *“niteliği, ritmi, içeriklerinin, çalışma zamanından artakalan bir şey mi, yoksa “özerk” mi olduğuyula ilgili olarak, ritim ve içerik bireyden, bir kategoriden, bir sınıftan ötekine ayırt edici olur”* der. Dolayısıyla, iş dışı yaşam modern toplumlarda, iş özelinde yapılanmakta ve meta değeri taşımaktadır. Diğer bir deyişle, çalışmanın devamı için ihtiyaç duyulan iş dışı zaman, tüketim nesnesi haline gelmiştir (Horkheimer ve Adorno 1995). Bu açıdan bakıldığında iyi eğitilmiş, orta ve üst sınıf yöneticilerle; düşük gelirli çalışan kesimin iş dışı zaman anlayışı farklı olacaktır. Bu nedenle çalışmamızda ele aldığımız iş-yaşam dengesinin; iyi eğitilmiş, orta, üst düzey çalışanlar üzerinden tanımlandığını belirtmekte fayda olduğunu düşünüyoruz.

Ollier-Malaterre ve Foucreault (2016) yaptıkları incelemede iş-yaşam dengesini iki ana bağlamda ele alıp; kişisel ve organizasyonel yönlerini değerlendirmeyi denemişlerdir. Buna göre iş-yaşam dengesinde; genel tarihsel deneyimlerle bireyler tarafından paylaşılan, hayatta neyin iyi, doğru ve kabul edilir olduğuna ilişkin inançlar, değerler ve normların oluşturduğu kültürel etkiler; insan etkileşimini düzenleyen ve kısıtlayan kurallar üreten yasal, ekonomik ve sosyal yapıların etkileri vardır. Bu etikler hem bireysel ve organizasyonel seviyelerde sosyal pratikleri etkilemekte hem de bu sosyal pratiklerden etkilenmektedir.

Bununla birlikte bilim insanlarının fikir birliğine vardığı nokta, iş-yaşam dengesinin çalışanlar için hayli büyük bir değere sahip olduğu (Kossek ve ark., 2014) ve insanların iyi oluşları ile üretkenliklerine önemli etkileri olduğu yönündedir. Mevcut araştırmalar, iş-yaşam dengesinin etkisiyle ilgili olarak; iş

ve yaşam rolleri arasındaki dengeyi sağlayabilen insanların yaşamlarından daha memnun olduklarını; fiziksel ve zihinsel olarak daha sağlıklı oldukları ortaya koymuştur (Broug ve ark., 2014; Ferguson, ve ark., 2012; Greenhaus ve ark., 2003).

İş yaşam dengesinin oluşumu ve birbirlerine olan etkilerini daha net ve sistematik ele alabilmek için oluşturulan çeşitli kuramlar bulunmaktadır. O'Driscoll (1996; aktaran Guest, 2002) iş ve iş dışı yaşamı açıklayan beş ana model kaydetmiştir. Bu modeller *yayılma kuramı* (spillover theory), *telafi kuramı* (compensation theory), *bölünme kuramı* (segmentation theory), *araçsal kuram* (instrumental theory), *çatışma kuramı* (conflict theory) ve *genişleme kuramı* (expansionist theory).

Bu kuramlara kısaca değinecek olursak *bölünme/katmanlaşma (segmentation model) modeli*; bu modele göre iş ve iş dışı yaşam birbirinden tamamen ayrı ve birbirine etkisi olmayan iki alan olarak tanımlanmaktadır (Guest, 2002).

*Yayılma/taşma modeli (spillover model)*; bu modele göre iş-yaşamı ve iş dışı yaşam birbirinden karşılıklı olarak olumlu ya da olumsuz etkilenen yapılardır. Ekolojik bir bakış doğrultusunda, iş mikro sistemi ve aile mikro sisteminden oluşan iş/aile mezosistemi fikrini benimseyerek, bu sistemlerin arasındaki yayılmanın pozitif ya da negatif olması durumunu araştırır (Barnett, 1994; Hill, Ferris, ve Martinson, 2003). İş-aile etkileşimi zaman ve mekân olarak katı bir şekilde yapılandırılmışsa, yayılma koşullarının zaman, enerji ve davranış olarak negatif etkilerini olacağını ileri sürer.

*Telafi modeli (compensation model)*; iş ya da özel yaşam alanlarından birinde tatmin sağlayamayan kişilerin diğer alanda bu tatmini telafi etmek için çabalayacağını ileri süren modeldir. İşinde farklı nedenlerle tatmin sağlayamayan bir kişinin, iş dışı etkinliklerle tatmin sağlamaya çalışması bu modele örnek olabilir (Guest, 2002).

*Araçsallık modeli (instrumental model)*; bir alanda harcanan çabanın diğer alandaki kazanımı sağlayacağını ileri süren modeldir (Guest, 2002: 258). Kurama göre kişinin ilgisi hangi alana yönelmişse, o alandaki çabası merkezi bir



öneme sahip olmaktadır. Örneğin, iyi bir işte uzun saatler çalışmak bir ev ya da araba almak için önemlidir.

*Çatışma modeli (conflict model)*; yaşamın her alanında çözüm gerektiren gereksinimler, yapılması gereken zorlu tercihler, çatışmalar ve belirgin yüklenmeler meydana gelebilir (Guest, 2002). İş ve özel yaşam arasındaki çatışmaya odaklanan bu model köklerini rol teorisinden almaktadır. Teorinin temelinde, kişinin sahip olduğu farklı rollerin olduğu ve her rolün kişinin zaman, davranış ve enerjisine gereksiniminden dolayı diğer rol ile çatışma yaratabileceği vardır (Greenhaus, Beutell, 1985).

Yukarıda bahsettiğimiz temel yaklaşımların yanında, iş-yaşamı ve özel yaşam arasındaki sınırların belirlenmesini temel alan *Sınır Kuramı* güncel çalışmalardan biri olarak literatürde yer almaktadır (Clark, 2000). Clark (2000) önceki iş-aile kuramlarının eksiklerini tamamlamak amacıyla hareket etmiştir. Ona göre kişiler iş ve aile alanları arasında sürekli geçişler yapan “sınır geçiciler” olarak nitelendirilmiştir (Clark, 2000). Bu anlamda alanlar, kişinin ilgi alanları ve bu alanlardaki diğer insanlarla olan ilişkiler önem kazanmaktadır. Kişinin çevresel faktörlerden etkilenmesi söz konusu olabileceği gibi çevresini etkilemesi de aynı derecede olası görülmektedir. Crozier-Durham (2007) iş-aile sınır teoremini, bireyin ev dışında da kendisine ait zamana ihtiyaç duymasından hareketle iş-yaşam sınır kuramı olarak adlandırmıştır. Yayılma kuramı ve telafi kuramlarından da kuram içinde çeşitli kavramsallaştırmalar açısından faydalanılmaktadır. Kuramda temel alınan faktörler, iş ve ev alanı, iş ve alanındaki sınırlar, iş-ev arasındaki geçiş alanı, sınır koyucular ve diğer alan üyeleri olarak sıralanmaktadır (Clark, 2000). Bu açıdan bakıldığında kuramın iş-yaşam dengesi açısından insanı merkeze alan bir yapısı olduğu görülmektedir.

İş-yaşam dengesi konusunda bir diğer model de Guest'in (2002) modelidir. Guest (2002) modelde, bireysel faktörler olarak; iş uyumunu, kişilik yapısını, enerjiyi, kişisel kontrolü, cinsiyet, yaş gibi demografik değerleri, çalışılan süreyi göz önüne almaktadır. Örgütsel açıdan da işin gerekliliklerini, kültürünü ele almakta aynı zamanda evin talepleri ve ev kültürünü de değerlendirmektedir. Dengenin içine de nesnel öğeler olan; çalışma saati, serbest zaman ve aile rollerini, öznel faktörler olarak da ev merkezli denge, iş

merkezli denge, ev-iş eşit denge ve/veya çatışma, işin eve ya da evin işe yayılması çatışması üzerinden açıklamaktadır (Guest, 2002).

Genel anlamda bakıldığında iş-yaşam dengesi tanımlamak hem “iş”i, hem “yaşam”ı hem de bu iki kavram arasında yer alan “denge”yi tanımlamak açısından hayli güçtür. Özellikle, “denge” kelimesi üzerinden bakıldığında da bir uzlaşma sağlanması ve ölçümlenme yapılması hayli zor olmaktadır. Kişiden kişiye, kültürden kültüre ve iş veren-çalışan perspektiflerinden bakıldığında değişim gösteren öncelikler ve zorluklar açısından analizi kompleks bir hal görülmektedir (Lockwood, 2003). Bu bağlamda bizim için iş-yaşam dengesi; işe, kendine ve çevresine ayırdığı zaman ve kişinin iş ve iş dışı yaşamı açısından yaşadığı çatışma ve/veya tatmin üzerinden şekillenmektedir.

## **2.5. Öz-Kontrol/ Öz-Denetim / Öz-Düzenleme**

Araştırmamızda ele aldığımız bir diğer değişken de öz-kontrol (self-control ya da self-regulation). İnsanlar kendileri ve çevre arasında ideal uyumu yakaladıkları zaman mutlu ve sağlıklı olmaktadır. Bu uyum kişinin kendini dünyaya uyumlamasındaki başarılı ile geliştirilebilir. Freud (1930) kişinin anti-sosyal dürtülerini kontrol altına alması ve sosyalleşmenin gereklerini yerine getirmesini, medeni yaşamın alamet-i farikası olarak tanımlamaktadır.

Öz-kontrol yerli ve yabancı alanyazında farklı isimlerle anılmaktadır. Maruvan ve Baumesiter (2000) öz-düzenlemeyi (self-regulation); kişinin kendini kontrol etmek için güç harcaması; hissettiği, düşündüğü ve davrandığı şekli içinde bulunulan duruma uygun halde değiştirme teşebbüsü olarak tanımlıyorlar. Baumesiter ve arkadaşları (2006) öz-düzenlemeyi (self-regulation) insanların sosyalleşmek ve diğer normlara uymak için, düşünceleri, duyguları, istekleri ve görev performansları üzerinde kontrol sahibi olmaya çalıştıkları önemli bir benlik süreci olarak ele alıyorlar. Bir başka çalışmalarında Baumesiter, DeWall, Ciarrocco ve Twenge (2005) öz-düzenlemenin, birbirine bağımlı bir toplumda diğer insanlarla bir arada bulunabilmek ve onlarla iş birliği yapabilmek için insanların, bencil, dürtüsel ve sosyal olarak istenmeyen eylemlerini engellemek üzere gelişmiş olan karmaşık bir süreç olduğunu ileri sürüyorlar. Öz-kontrol ise, DeWall, Gilman, Sharif, Carboni ve Rice (2012) tarafından; insanın uygun tepkiler vermek için kişisel ve sosyal standartlara

uygun kalmaya çalışması ve dürtülerini kontrol altına alma kabiliyeti olarak tanımlanmıştır. Kağıtçıbaşı (2014) öz-denetimi /öz-düzenleme (self-regulation), insanların kendi davranışlarını ve ifadelerini etkin bir şekilde kontrol etme ve yönlendirebilme özelliği olarak tanımlamaktadır. Yapılan tanımlamalara bakıldığında; öz-denetim/ öz-düzenleme (self-regulation) ve öz-kontrol (self-control) benlik süreçlerinin, kişinin sosyal olarak uyum sağlaması için gerekli aynı düzenleme süreçlerini işaret ettikleri görülmektedir. Çalışmamızda yukarıda verilen terimlerden öz-kontrol terimi, öz-denetim, öz-düzenleme ve benlik regülasyonu terimlerini kapsayacak ve karşılık gelecek şekilde kullanılmıştır.

Maruvan ve arkadaşları (2000) öz-kontrolün bir kas gibi geliştirileceğini ifade etmişlerdir. Öz-kontrolü incelerken bazı varsayımları esas almışlardır. Buna göre; öz-kontrol, karar vermek, bir davranışa başlamak/bitirmek ve bir davranış kontrol altına almak için gereklidir. Aynı zamanda, öz-kontrol sınırlı bir kapasiteye sahiptir ve eş zamanlı olarak yalnızca sınırlı sayıda isteği kontrol edebilir (Maruvan ve Baumesiter,2000; Baumeister ve ark., 2006; Baumeister ve ark., 2005). Özdenetim işlemleri kişinin kendi içsel kaynaklarını kullandığından öz-kontrol çabası başka bir alanda kullanılan/ kullanılacak olan içsel kaynakları azaltır (Maruvan ve Baumesiter; 2000; Baumeister ve ark., 1998). Öz-kontrol kaynaklarının kullanılmasını gerektiren eylem sonrasında yaşanan kaynak azalışının ikinci eylemi daha iyi yapmayı engellediğini tahmin ediyorlar (Vohs, Baumeister, Schmeichel, Twenge, Nelson, Tice, 2014). Benlik kaynaklarında yaşanan bu azalmanın aynı zamanda çeşitli davranışsal sonuçlarla da ilişkili olduğunu ileri sürüyorlar. Örneğin; diyet yapanların fazla yeme davranışları (Vohs ve Heatherton, 2000), uygunsuz cinsel tepkiler (Gailiot ve Baumeister, 2007), dürtüsel harcama yapmak (Vohs ve Faber, 2007) bunlardan bazıları olarak sıralanıyor.

Öz-kontrol ile ilgili bir diğer varsayım ise; kişinin öz-kontrol başarısının öz-kontrol seviyesi ile orantılı olduğunu yönündedir. Buna göre, öz-kontrol gücü yüksek olanların hedeflerine ulaşmasının daha olası olduğunu belirtmekte (Maruvan ve Baumeister, 2000).

Son olarak, öz-kontrol gücünün kişinin öz-kontrol süreci içinde harcandığını ifade etmekte. Böylece, öz-kontrol eylemleri yalnızca güç kullanmayı gerektirmekle kalmıyor sonraki öz-kontrol gerektiren süreçler için de mevcut kaynakları azaltmış oluyor (Maruvan ve Baumesiter, 2000).

Uzmanlar insanlarda bulunan öz-kontrol kapasitesinin hayvanlarda bulunan öz-kontrol kapasitesinden daha fazla olduğunu ve insanların sosyalleşmek, gruba dahil olmak için özellikle uyumlu ve güçlü öz-kontrole sahip olmaları gerektiğini ileri sürmekte (Baumeister ve ark., 2006). Öz-kontrol ile ilgili güç modeline göre mevcut kaynakların kullanımından sonra yeniden dolması için zaman gerektiğini ileri sürmekte (Maruvan ve Baumeister, 2000). Baumeister, Gailiot, DeWall ve Oaten (2006) güncel araştırmaları özetledikleri araştırmalarında, öz-kontrol konusunda alıştırmalar yapmanın öz-kontrolü artırma konusunda ilerleme sağladığı ve insanların benlik tükenmesine karşı daha dayanıklı hale getirdiğini göstermişlerdir. Ayrıca kişinin bir alanda sağladığı öz-kontrol ilerlemesinin diğer alanlara da olumlu yansımalarının olduğuna ilişkin bulgular da bulunmaktadır (Maruvan ve ark., 2006).

Alanyazında öz-kontrol ve ostrasizm arasında da bir ilişki bulunduğu yönelik araştırmalar bulunmaktadır. Ostrasizmin tehdit ettiği ihtiyaçlar bağlamında öz-kontrolde düşüşe neden olduğuna ilişkin çalışmalar mevcuttur (DeWall ve ark., 2012). Ostrasizmin, kişinin iyi oluşuna yönelik saldırısının depresyonla ilişkisinde öz-kontrolde yaşanan düşüşün aracı yönüne dikkat çektikleri çalışmalarında DeWall ve arkadaşları, psikolojik dışlanmanın öz-kontrolde düşüşe neden olduğunu ve katılımcılarda daha yüksek düzeyde depresif belirtiye sebebiyet verdiğini bulmuşlardır (2012). Benzer şekilde dışlanma deneyimi yaşayan kişilerde anti-sosyal davranışlar gözlemlenmekte ve olumlu sosyal davranışta azalma yaşanmaktadır (Buckley ve ark., 2004; Twenge ve ark., 2001; Twenge ve ark., 2004).

Çalışanların örgütsel olumsuz deneyimlerinin iyi oluşlarına negatif yönde etki yaptığı pek çok çalışmada işaret edilen bir konudur (Fox ve Stallworth, 2005). Ostrasizmin, öz-kontrol ve performansla ilişkili yaratacağı artış ya da azalış, örgütlerin pratik uygulamalarında sorunlara neden olabilir.

Örneğin, dışlanma deneyimi yaşayan katılımcıların öz-kontrollerini yeniden düzenlemeleri için çeşitli ödüllerin kullanılmasının (örnek olarak; nakit para ödülü) dışlanma deneyimi yaşayan katılımcıların motive olması için yardımcı olduğu görülmüştür (Baumesiter ve ark.,2005). Steinbauer, Renn, Chen ve Rhew (2018) araştırmalarına göre içsel motivasyonları yüksek dışlanma deneyimi yaşayan katılımcıların, öz-liderlik stratejilerini diğer çalışanlara göre daha etkili kullandıklarını ve performanslarında artış olduğunu bulmuşlardır. Ancak çalışmada, çalışanın psikolojik iyilik hali, grup performansını ya da örgütsel performansı değerlendirmedikleri için elde ettikleri sonuçların ileriki çalışmalarda yeniden değerlendirilmesi gerekmektedir.

## **2.6. Zaman Yönelimi**

Zaman kavramı insanlığın varoluşundan itibaren, insanın anlamaya çalıştığı bir kavram olarak güncelliğini korumaktadır. Aristoteles'ten Einstein'a kadar pek çok filozof, fizikçi ve bilim insanı tarafından farklı bakış açıları ile önemli bir tartışma alanı olmuştur.

Zaman kavramının psikoloji biliminde yer alışı ise William James'in *The Principles of Psychology* (1950) adlı kitabında "zaman algısı"nı ele aldığı bölümle başlamıştır. Sonrasında Lewin (1951) geçmiş ve geleceğin mevcut davranış üzerindeki etkisini ele almış ve zaman perspektifini, "bireyin belirli bir anda psikolojik geçmiş ve psikolojik geleceği hakkındaki kanısı" olarak tanımlamıştır (Lewin, 1951: 75; akt: Zimbardo ve Boyd, 1999).

Zimbardo ve Boyd (1999), Lewin'in yaklaşımını geliştirerek zaman yönelimini; sürekli akış halinde olan kişisel ve sosyal deneyimlerin, düzen, tutarlılık ve anlam kazandırmaya yardımcı olan maddi kategorilere ayrıldığı veya zaman çerçevelerine atandığı bilinçdışı bir süreç olarak tanımlarlar. Zaman yöneliminin; deneyimleri kategorilere ayırmak, saklamak ve hatırlamak için kullanıldığı gibi beklentileri, hedefleri, beklenmedik durumları ya da yaratıcı senaryoları oluşturmak için de kullanıldığını ifade ederler (Zimbardo ve Boyd, 1999). Bazı insanlar daha geçmiş odaklı olup, önceki benzer durumları hatırlayarak, bu durumların yarar ve zararından etkilenir. Geçmişe yönelik anılar olumlu, nostaljik ya da üstünden zaman geçmesine karşın hala zihnimizde tekrarlayan, travmatik, rahatsız edici ve olumsuz olabilir; bu yolla da geçmiş

doğru bir şekilde hatırlanmayabilir ve çarpıtılabilir. Geçmişe bu şekilde odaklı olmak, mevcut durumda verilecek kararın yorumlanmasını ve yanıtlanmasını önemli ölçüde etkileyebilir. Benzer şekilde bazı kişilerin karar süreçleri de geçmişten değil gelecekte etkilenir. Gelecek yönelimi baskın olan kişilerde, şimdiki zamanın geleceğe uzanan etkisi ön plandadır ve bu kişiler mevcut eylemleriyle ilgili kararlarını ödül alınacak ya da bedel ödenecek geleceği hesaplayarak verirler. Zimbardo ve Boyd (1999) geçmiş ve geleceğe ilişkin bu zaman yönelimi açıklarken “şimdiki zaman”ı da ele alırlar. Çünkü, şimdiki zaman kişinin doğrudan kontrol edip, değiştirme şansı olan zaman boyutudur.

Karar alma süreçlerinde bu üç temel çerçeveden biri alışkanlıklar doğrultusunda geçici olarak daha çok eğilimli olmaya neden olabilir. Ancak bu geçici eğilimin aşırı kullanılması, kişilerin kaynaklarını ve sosyal durumları değerlendirmelerinde yanlılık oluşmasına sebebiyet verebilir (Zimbardo ve Boyd, 1999). Bu tür bir yanlılık, kültürel, ekonomik, dini, sosyal ya da sınıfsal faktörlerden etkilenebilmektedir. Zimbardo ve Boyd (1999) yaptıkları çalışmalar doğrultusunda, anlık hazların yoğun yaşandığı kültürlerden gelen çocuklarda okul bırakma oranlarının yüksek olmasını, bu çocukların “şimdiki zamanın dilini konuşmaları” ile ilişkili olduğunu ileri sürmektedirler. Buna göre, bu çocukların neden sonuç ilişkisi kurarken, daha sonra gelecek ödüller için şu anda sıkıcı derslere girmeyi tolere etme konusunda yetersiz kaldıklarını belirtiyorlar.

Zimbardo ve Boyd (1999) zaman yönelimini; *geçmiş olumlu (past-positive)*, *geçmiş-olumsuz (past-negative)*, *şimdi-hazcı (present-hedonistic)*, *şimdi-kaderci (present-fatalistic)* ve *gelecek (future) zaman yönelimi* olarak beş temel başlık altında ele almaktalar.

Geçmiş-olumlu zaman yönelimi boyutunda, kişiler geçmişteki olumlu olaylardan etkilenir, nostaljik ve geçmişe özlem duyan bir yapı içinde olurlar (Zimbardo ve Boyd, 1999; Stolarski, Fieulaine, van Beek; 2015).

Geçmiş-olumsuz zaman yönelimini ise, geçmişteki olumsuz deneyimlerden, travmatik yaşantılardan ya da bunların bir aradığından kaynaklanabilir (Zimbardo ve Boyd, 1999). Bu yönelimin ağır basması durumunda kişilerin; tedbirli, değişimden uzak duran ve şu anı geçmişteki

deneyimlerinin etkisiyle değerlendirmeye meyilli oldukları düşünülmektedir (Zimbardo ve Boyd, 1999; Stolarski, Fioulaine, van Beek; 2015).

Şimdi-hazcı zaman yönelimi, kişilerin anlık eylemlerinin gelecekteki sonuçları hakkında düşük endişe; yüksek dürtüsellik ile hareket ettikleri, hayata karşı hedonistik, risk almaya eğilimli ve haz odaklı bir tutum olarak değerlendirilmektedir (Zimbardo ve Boyd, 1999; Stolarski, Fioulaine, van Beek; 2015).

Şimdi-kaderci zaman yönelimi, geleceğin önceden belirlenmiş ve insanın kendi çabasıyla değişmeyeceği inancından hareketle, kaderin tevekkülle karşılanması gerektiği tutumunu ortaya koymaktadır. (Zimbardo ve Boyd, 1999; Stolarski, Fioulaine, van Beek; 2015).

Gelecek zaman yönelimi ise, gelecekteki amaç ve ödüllere odaklı çabayı ifade eden davranışları tanımlar (Zimbardo ve Boyd, 1999; Stolarski, Fioulaine, van Beek; 2015).

Bu temel yönelimlere ek olarak Boyd ve Zimbardo (1997; Zimbardo ve Boyd, 2008) *soyut/aşkın gelecek zaman yönelimi (transcendental future time perspective)* kavramını da ortaya koydular. Soyut gelecek yönelimi bireylerin ölüm sonrasına ilişkin beklenti ve inançlarını içeren bir boyuttur.

Bu boyutlarla birlikte, kişilerin psikolojik ve fiziksel olarak içinde buldukları durumun özelliklerine göre zihinsel olarak esnek bir şekilde farklı zaman yönelimleri arasında geçiş yapabilmelerini *dengeli zaman yönelimi (balanced time perspective)* olarak tanımlamaktalar (Zimbardo ve Boyd, 1999). Genel olarak iddialarının temelinde; insanın varlığının zamandan bağımsız olmadığı, bilinen her kültürde ve her yerde olduğu bulunmaktadır. Aynı zamanda pek çok psikolojik süreç ile de zamanın -farklı derecelerde de olsa- ilişkisi olduğunu düşünülmektedir (Zimbardo ve Boyd, 1999).

Yapılan çalışmalarda dışlanma deneyiminin zaman algısında değişim yaratarak gelecek yönelimine de etki ettiğini göstermiştir (Twenge ve ark., 2003). Twenge ve arkadaşlarının (2003) çalışmasına göre; dışlanma koşulundaki katılımcılar gelecek hakkında düşünmeyi zor bulduklarını ifade ettiler ve “hayat anlamsız” cümlesine diğer koşullardaki katılımcılardan daha fazla onay verdiler.

Aynı çalışmanın diğerk bir kısmında da dışlanma koşulundaki katılımcıların gelecekteki sonuçları değerlendirme özelliğinden uzak bir şekilde kısa vadeli tercihler yaptığı görülmüştür (Twenge ve ark, 2003). Bu sonuçlar aynı zamanda Twenge'nin (2002) kendine zarar verici davranışları kapsayan çalışmasındaki sağlıksız yeme, video oyunu oynama gibi anlık haz tercihlerini içeren çalışması ile uyumlu görülmektedir.

Balliet ve Ferris (2012) çalışmada dışlanma koşulundaki katılımcıların kısa vadede diğerlerine olumsuz davranışın cezbediciliği ile uzun vadeli kazanımlara yönlendiren çatışmanın nasıl yönetildiğini anlamak istemişlerdir. Elde edilen sonuçlara göre; gelecek odaklı kazanımlara daha az ilgi duyanların daha az prososyal davranış geliştirdiğini destekler bulgular elde edilmiştir (Balliet ve Ferris, 2012)

Joireman, Kamdar, Daniels ve Duell (2006) çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı ve gelecekteki sonuçlara odaklılıklarını inceledikleri çalışmalarında, gelecekteki sonuçlar için yüksek ilgisi olan çalışanların örgütte çalışmaya devam etmeyi planladıklarında iyi davranışlar sergilerken, ayrılmayı düşündüklerinde aynı şekilde davranmadıkları görülmüştür. Benzer şekilde gelecekteki sonuçlar için ilgisi yüksek insanların eylemlerinin gelecekteki sonuçlarına inanmadıklarında “daha kötü” davranışlar sergileyebildikleri görülmüştür (Joireman ve ark.,2003). Bir başka deyişle, gelecekteki sonuçlara odaklanan kişiler, saldırganlığın yalnızca gelecekte olumsuz sonuçlara yol açması muhtemel durumlarda, düşük saldırganlık seviyesi göstermiştir. Gelecekteki sonuçlara ilgisi düşük kişilerde ise, saldırganlığın derhal olumsuz sonuçlara yol açabileceği durumlarda düşük saldırganlık seviyesi görülmüştür (Joireman ve ark., 2003).

Yapılan literatür çalışmalarını göz önüne alınarak bu çalışmada bizim amacımız kişisel farklılıkların varlığını göz önünde bulundurarak, örgütsel dışlanmaya bütünsel bir bakışla yaklaşip; dışlanma deneyimi ile iş-yaşam dengesi, öz-kontrol ve zaman yöneliminin; olumlu sosyal davranış ve saldırgan davranışla ilişkisini incelemektir.



### 3. BÖLÜM

#### YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde; araştırmanın modeli örnekleme, araştırma hakkında veri toplamak için başvurulmuş ölçme araçları, veri toplama süreci ve elde edilen verilerin analizi için kullanılan yöntemler ele alınacaktır.

##### 3.1. Araştırmanın Amacı

Ait olmak ve kendini bulunduğu ortamda güvende hissetmek insanların ruhsal sağlığı açısından temel bir gereksinimdir (Baumesiter ve Tice, 1990; Baumesiter ve Leary, 1995; Williams, 2009). Dışlanma deneyimi bu temel insan ihtiyaçlarını tehdit eden önemli etkenlerdendir (Leary, 2005; Williams, 2005, 2007a). Uzun süreli dışlanma deneyiminin kişiler üzerinde farklı etkileri olabilmektedir. Dışlanmanın tehdit ettiği ihtiyaçlar bağlamında kişiler yeniden gruba dahil olmak için olumlu sosyal davranışlara yönelebirlirler (Maner, Dewall, Baumesiter ve Schaller, 2007). Konuya ilişkin bir diğer bakış açısı da dışlanmanın direkt olarak olmasa da dolaylı olarak saldırgan davranışlara neden olduğu yönündedir (DeWall, ve ark., 2009)

Çalışanların büyük kısmının çalışma yaşamlarının bir noktasında ostrasizmi deneyimlediği belirtilmektedir (Fox, Stallworth, 2005; O'Reilly, Robinson, Berdahl, & Banki, 2015).

Kişiler dışlanma yaşantısını birbirlerinden farklı deneyimlerler. Bu deneyime etki eden çeşitli içsel ve çevresel kaynaklar olduğu düşünüldüğünde öz-kontrol, iş-yaşam dengesi ve zaman yöneliminin kişilerin olumlu sosyal davranış ya da saldırgan davranışa yönelmesine alan açtığı düşünülebilir. Bu çalışmada ileri sürülen hipotezlerle ostrasizme maruz kalan çalışanların, iş-yaşam dengesi, öz-kontrol ve zaman yönelimleri ile prososyal ve saldırgan davranışla olan ilişkisi incelenecektir.

##### 3.2. Araştırmanın Problemi

Sosyal bir varlık olarak insan için dışlanma deneyimi yaşamak acı verici bir durumdur (Eisenberger, Lieberman, & Williams, 2003; Fox & Stallworth, 2005; Lieberman, 2007; Lustenberger & Williams, 2009). Günün büyük

bölümünün geçirildiği işyerinde yaşanan dışlanmanın esas alındığı çalışmamızda beyaz yakalı çalışanların uzun süreli dışlanma deneyimi ile; iş-yaşam dengesi, öz-kontrol, zaman yönelimi ile olumlu sosyal davranış ve saldırgan davranış arasındaki ilişki incelenmiştir.

Araştırma kapsamında test edilen hipotezler aşağıda sıralanmıştır.

**H<sub>1</sub>: Örgütsel dışlanmanın, iş-yaşam dengesi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.**

H<sub>1a</sub>: Örgütsel dışlanmanın, iş-yaşam dengesinin alt ölçeği iş-yaşam uyumu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H<sub>1b</sub>: Örgütsel dışlanmanın, iş-yaşam dengesinin alt ölçeği yaşamı ihmal etme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır

H<sub>1c</sub>: Örgütsel dışlanmanın, iş-yaşam dengesinin alt ölçeği yaşamı ihmal üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H<sub>1d</sub>: Örgütsel dışlanmanın, iş-yaşam dengesinin alt ölçeği yaşamın işten ibaret olması üzerinde anlamlı bir etkisi vardır

**H<sub>2</sub>: Örgütsel dışlanmanın öz-kontrol üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.**

H<sub>2a</sub>: Örgütsel dışlanmanın; öz-kontrolün alt ölçeği öz-disiplin üzerinde anlamlı bir etkisi vardır

H<sub>2b</sub>: Örgütsel dışlanmanın; öz-kontrolün alt ölçeği dürtüsellik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır

**H<sub>3</sub>: Zaman yöneliminin alt boyutlarının, örgütsel dışlanma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.**

H<sub>3a</sub>: Geçmiş odaklı olumlu zaman yöneliminin, örgütsel dışlanma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H<sub>3b</sub>: Şimdiki zaman hızcı zaman yöneliminin, örgütsel dışlanma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H<sub>3c</sub>: Şimdiki zaman kadereci zaman yöneliminin örgütsel dışlanma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H<sub>3d</sub>: Geçmiş olumsuz zaman yöneliminin örgütsel dışlanma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H<sub>3e</sub>: Gelecek zaman yöneliminin örgütsel dışlanma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>4</sub>: Örgütsel dışlanmanın pro-sosyal davranış üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.**

**H<sub>5</sub>: Örgütsel dışlanmanın saldırgan davranış üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.**

H<sub>5a</sub>: Örgütsel dışlanmanın sözel saldırganlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H<sub>5b</sub>: Örgütsel dışlanmanın fiziksel saldırganlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H<sub>5c</sub>: Örgütsel dışlanmanın düşmanlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H<sub>5d</sub>: Örgütsel dışlanmanın öfke üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>6</sub>: Çalışanların örgütsel dışlanma durumları örgütte çalıştıkları süreye bağlı olarak farklılık gösterir**

**H<sub>7</sub>: Çalışanların örgütsel dışlanma değerleri eğitim seviyelerine göre farklılık göstermez**

**H<sub>8</sub>: Çalışanların örgütsel dışlanma değerleri cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermez**

**H<sub>9</sub>: Örgütsel dışlanma algıları jenerasyona göre farklılık gösterir.**

**H<sub>10</sub>: Evli veya romantik ilişki içinde olanların örgütsel dışlanma algıları farklılık gösterir.**

### 3.3. Araştırmanın Önemi

Ostrasizm konusunda yapılan çalışmalar yerli ve uluslararası literatürde artış göstermektedir. Ostrasizm çalışmalarının incelediği alanlardan biri olan örgütsel dışlanma da bu anlamda önem kazanmaktadır.

İşyerleri, ücretli emek veren kişilerin günlerinin büyük çoğunluğu geçirdiği ve sosyalleştiği alanlar olarak bu yerlerde yaşanan dışlanma deneyiminin kişileri temel ihtiyaçlar bağlamında etkileyeceğini düşünebiliriz. Yapılan alanyazın araştırmasında dışlanma deneyiminin öz-kontrol üzerinde etkisi olduğuna ilişkin çalışmalar olduğu görülmüştür (DeWall ve ark., 2012; Baumeister ve ark., 2005). Kişilerin iş dışında kendilerine ayırdıkları zamanın öz-kontrolün yenilenebilmesi ve tehdit edilen ihtiyaçlar bağlamında tatmin sağlanmasına yardımcı olması, ostrasizmin uzun süreli etkilerini hafifletmeye yardımcı olabileceği fikrini doğurmaktadır. Bu nedenle çalışanların iş-yaşam dengesine sahip olup olmadıkları önem kazanmaktadır. Benzer şekilde dışlanma deneyiminin kişilerin zaman yönelimlerinden de etkilendiği görülmüştür (Joireman ve ark, 2006; Joireman ve ark., 2003; Balliet ve Ferris, 2012).

Tüm bu etkiler göz önüne alındığında alanyazında, bu faktörlerin değerlendirilerek ele alındığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu da çalışmanın alana sağlayacağı katkı açısından önem arz etmektedir.

### 3.4. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul il sınırları içinde çalışan beyaz yakalı plaza çalışanları oluşturmaktadır. Beyaz yakalı plaza çalışanlarının araştırmanın örnekleme olarak seçilmesinin nedeni, iyi eğitim almış, sosyoekonomik olarak belli bir düzeyde olan çalışanların iş yerinde dışlanma durumlarını, iş-yaşam dengelerini, öz-kontrol becerilerini, pro-sosyal ve anti-sosyal davranış özellikleri ile zaman yönelimlerini incelemektir. Ücretli emek piyasası içinde mühim bir çalışan grubunu oluşturan ve nitelikli bir sosyal sınıfı temsil eden bu grubun örgütsel ve yaşamsal durumunu anlamaya çalışmak gelecek için atılacak adımları belirlemede önem taşıyacaktır.

Bu araştırma kapsamında İstanbul il sınırları içinde (Levent, Ataşehir, Yeşilköy) yer alan; hukuk, finansal danışmanlık, bankacılık, hava taşımacılığı

ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren çeşitli firmalarda çalışanlar araştırmamızın örneklem grubunu oluşturmaktadır. Bu grup ulaşılabilir örneklem grubu olarak seçilmiştir. Bu bağlamda 273 beyaz yakalıya ulaşılmıştır. Ulaşılan bu kişilerden 12 tanesi çalışmaya katılmayı kabul edip sonradan çalışmadan çekilmek istediklerini belirtmişlerdir. Toplanan 261 anket formundan 27 tanesinde eksik cevaplandırmalar olması nedeniyle 234 kişinin cevaplandığı anket seti çalışmaya dahil edilmiştir.

### **3.5. Sınırlılıklar**

Bu araştırma kapsamında İstanbul il sınırları içinde (Levent, Ataşehir, Yeşilköy) yer alan; hukuk, finansal danışmanlık, bankacılık, hava taşımacılığı ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren çeşitli firmaların beyaz yakalı çalışanlarına ulaşılmıştır. Dolayısıyla çalışma kapsamında İstanbul'un önemli merkezlerindeki ve belli sayıda sektörde çalışan beyaz yakalıların görüşleriyle sınırlı kalmaktadır.

### **3.6. Kullanılan Ölçme Araçları**

Araştırma kapsamında katılımcılara Kişisel Bilgi Formu, İş Yerinde Dışlanma Ölçeği (Ferris, Brown, Berry, Lian, 2008), İş – Yaşam Dengesi Ölçeği (Apaydın, 2011), Kısa Öz-Kontrol Ölçeği (Tangney, Baumeister, Boone, 2004), Zimbardo Zaman Yönelimi Envanteri (Zimbardo ve Boyd, 1999), Buss & Perry Saldırganlık Ölçeği (Buss ve Perry, 1992), Yetişkin Pro-sosyal Davranış Ölçeği'nden (Caprara, Steca, Zelli, Capanna, 2005) oluşan anket seti dağıtılmıştır.

#### **3.6.1. İşyerinde Dışlanma Ölçeği**

Çalışanların işyerinde yaşanan uzun süreli dışlanmanın ölçülmesi için Ferris, Brown, Berry ve Lian (2008) tarafından geliştirilen bir ölçme aracı olan "İşyerinde Dışlanma Ölçeği" (*Workplace Ostracism Scale*) kullanılmıştır. 13 maddesi ve tek boyutu bulunan ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması Keklik, Saygın ve Oral-Kaya (2013) tarafından yapılmıştır. Anketin Cronbach Alpha değeri keklik ve arkadaşları tarafından, 0.92 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada İşyerinde Dışlanma Ölçeğinin güvenilirliği Cronbach's Alpha=0,869 olarak yüksek bulunmuştur.

### 3.6.2. İş Yaşam Dengesi Ölçeği

İş Yaşam Dengesi Ölçeği, Çiğdem Apaydın (2011) tarafından çalışanların iş ve yaşamları arasındaki dengeyi ölçmek için geliştirilmiştir. 4 boyut ve 20 maddeden oluşan, 5'li Likert tipi bir ölçme aracıdır. Ölçeğin, 'iş-yaşam uyumu', 'yaşamı ihmal etme', 'kendine zaman ayırma', 'yaşamın işten ibaret olması' başlıklarında alt boyutları bulunmaktadır. Ölçeğin toplamına ilişkin iç tutarlılık katsayısı, 91'dir. Dört alt boyutun güvenilirlik katsayıları ise; iş-yaşam uyumu .88, yaşamı ihmal etme .81, kendine zaman ayırma .77, yaşamın işten ibaret olması .79 şeklindedir. Bu araştırmada İş Yaşam Dengesi ölçeğinin güvenilirliği Cronbach's Alpha=0,887 olarak yüksek bulunmuştur.

### 3.6.3. Kısa Öz- Kontrol Ölçeği

Kişilerin kendi kendilerini düzenleme/kontrol edebilme düzeylerini ölçebilmek için Tangney, Baumesiter ve Boone (2004) tarafından geliştirilen Öz-Kontrol Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması, geçerlik ve güvenilirlik çalışması Nebioğlu, Konuk, Akbaba ve Eroğlu (2012) tarafından yapılmıştır. Öz-disiplin ve dürtüsellik olarak 2 alt boyuttan oluşan ölçeğin kısa formu 13 maddedir ve 5'li Likert tipi bir skaladır. Ölçeğin toplam iç tutarlılık katsayısı .83'tür. Öz-disiplin ve dürtüsellik alt boyutlarının iç tutarlılık kat sayıları ise, sırasıyla, .81 ve .87'dir. Bu araştırmada kısa öz-kontrol ölçeğinin güvenilirliği Cronbach's Alpha=0,900 olarak yüksek bulunmuştur.

### 3.6.4. Zimbardo Zaman Yönelimi Envanteri

İnsanların zamanla olan ilişkilerinin bireysel farklılıklarını ölçümlemek için Zimbardo ve Boyd tarafından geliştirilmiştir. Orijinal ölçek 56 maddeden oluşmaktadır. Bu çalışma için Güler-Edwards'ın (2008) geçerlik ve güvenilirliği test ettiği yüksek lisans çalışması temel alınarak 25 maddelik kısa versiyonu kullanılmıştır.

Envanter olumsuz geçmiş, olumlu geçmiş, hazzı şimdiki zaman, kaderci şimdiki zaman ve gelecek olmak üzere 5 alt boyut bulunmaktadır. Bu araştırmada Zaman Yönelimi ölçeğinin güvenilirliği Cronbach's Alpha=0,925 olarak yüksek bulunmuştur.

### 3.6.5. Yetişkin Pro-sosyallik Ölçeği

Caprara, Steca, Zelli ve Capanna (2005) tarafından geliştirilen ölçek paylaşma, yardımlaşma, ilgilenme ve empati olmak üzere 4 alt boyut ve 16 maddeden oluşmaktadır Türkçeye uyarlanması, geçerlik ve güvenilirlik çalışması Bağcı ve Samur (2016) tarafından yapılmıştır. Yapılan çalışmada yetişkin pro-sosyallik ölçeğinin tek faktör 16 madde maddelik yapısı analiz edilmiştir. Buna göre anne ve babalar için ayrı ayrı yapılan güvenilirlik çalışmasında, anneler için güvenilirlik katsayısı .70, babalar içinse .91 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada Pro-sosyallik ölçeğinin güvenilirliği Cronbach's Alpha=0,854 olarak yüksek bulunmuştur

### 3.6.6. Buss- Perry Saldırganlık Ölçeği

Buss- Perry Saldırganlık ölçeği saldırganlığı ölçümlemek için dünya çapında kullanılmaktadır. 29 maddeden oluşan 5 aralıklı Likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin, fiziksel saldırganlık, sözel saldırganlık, düşmanlık ve öfke olmak üzere 4 alt boyutu bulunmaktadır. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması, geçerlik ve güvenilirliği Demirtaş Madran (2013) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada Saldırganlık ölçeğinin güvenilirliği Cronbach's Alpha=0,833 olarak yüksek bulunmuştur.

### 3.6.7. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formunda katılımcılardan, yaş, cinsiyet, medeni durumları, eğitim durumları, çalışma pozisyonlarında, şirketlerinde, bölümlerinde ne kadar süredir çalıştıkları; toplam çalışma sürelerini belirtmeleri istenmiştir.

## 3.7. Veri Toplama Süreci

Araştırmanın sorularına yanıt vermek amacıyla örneklem olarak tanımlanan beyaz yakalı çalışanlara “Kişisel bilgi formu, İşyerinde Dışlanma Ölçeği, İş-Yaşam Dengesi Ölçeği, Kısa Öz-Kontrol Ölçeği, Zimbardo Zaman Yönelimi Envanteri, Buss-Perry Saldırganlık Ölçeği, Yetişkin Pro-Sosyallik Ölçeği”nden oluşan 6 sayfalık bir anket seti uygulanmıştır. Çalışmada kullanılan ölçme araçlarının sayıca çokluğu nedeniyle skalalarının yaratacağı önyargı etkisini azaltmak amacıyla Latin Karesi yönetimi kullanılarak oluşturulan 6 anket seti katılımcılara dağıtılmıştır. Anketlerin uygulanması araştırmacının

daha önceden iletişim kurup, onay aldığı şirketlerde bizzat orada bulunarak uygulanması ile gerçekleştirilmiş

Katılımcılara, verdikleri bilgilerin hiçbir koşulda şirketle paylaşılmayacağı, verilerinin gizliliğinin esas alınacağı bilgilendirmesi yapılmıştır. Gizlilik esasını göz önünde bulundurularak anketler basılı bir şekilde kapalı zarflarda dağıtılıp yine aynı şekilde toplanmıştır. Formların dağıtımını, katılımcılar tarafından doldurulması ve toplanması Mayıs 2019'da başlayıp Haziran 2019'da sona ermiştir.

### **3.8. Verilerin İstatistiksel Analizi**

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri olarak sayı, yüzde, ortalama, standart sapma kullanılmıştır.

İki bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında t-testi, ikiden fazla bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında Tek yönlü (One way) Anova testi kullanılmıştır. Anova testi sonrasında farklılıkları belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analizi olarak Scheffe testi kullanılmıştır. Araştırmanın sürekli değişkenleri arasında pearson korelasyon ve regresyon analizi uygulanmıştır.



#### 4. BÖLÜM

#### BULGULAR VE YORUMLAR

Tez çalışmasının bu bölümünde yukarıda belirtilen kuramsal çerçeve, amaç ve yöntem doğrultusunda araştırma problemlerinin yanıtlanabilmesi için toplanan verilerin analiz sonuçları verilmiştir. Gerekli analizler yapılmadan önce elde edilen verilerin istatistiksel yöntemlere uygunluğu kontrol edilmiş ve katılımcılara ait demografik veriler verilmiştir. Daha sonra hipotezlerin test edilmesi amacıyla yapılan analizler raporlanmıştır. Demografik Veriler Tablo 4.1’de araştırmaya

**Tablo 1. Demografik Veriler**

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	135	57,7
Erkek	99	42,3
<b>Jenerasyon</b>		
X Kuşağı	47	20,1
Y Kuşağı	187	79,9
<b>Eğitim Düzeyi</b>		
Lisans	162	69,2
Yüksek Lisans	72	30,8
<b>İlişki Durumu</b>		
Bekar	88	37,6
Evli	117	50,0
Romantik İlişki İçerisinde	29	12,4
<b>Çocuk Sahibi olmak</b>		
Hayır	154	65,8
Evet	80	34,2
<b>Ev Paylaşımı</b>		
Aile	165	70,5
Arkadaş	19	8,1
Yalnız	50	21,4
<b>Sektörde Çalışma Süresi</b>		
1-5	88	37,6
6-10	63	26,9
11-15	53	22,6
16 Ve Üzeri	30	12,8
<b>Kurumda Çalışma Süresi</b>		
1-5	135	57,7

6-10	51	21,8
11-15	32	13,7
16 Ve Üzeri	16	6,8
<b>Pozisyonda Çalışma Süresi</b>		
1-2	99	42,3
3-4	53	22,6
5-6	27	11,5
7 Ve Üzeri	55	23,5
<b>Toplam Çalışma Süresi</b>		
1-5	63	26,9
6-10	65	27,8
11-15	55	23,5
16 Ve Üzeri	51	21,8
<b>Daha Önce Çalışılan Kurum Sayısı</b>		
1-2	115	49,1
3-4	76	32,5
5 Ve Üzeri	43	18,4

Çalışanların cinsiyete göre 135'i (%57,7) kadın, 99'u (%42,3) erkek olarak dağılmaktadır. Çalışanların jenerasyona göre 47'si (%20,1) x kuşağı, 187'si (%79,9) y kuşağı olarak dağılmaktadır. Çalışanların eğitim düzeyine göre 162'si (%69,2) lisans, 72'si (%30,8) yüksek lisans olarak dağılmaktadır. Çalışanların ilişki durumuna göre 88'i (%37,6) bekar, 117'si (%50,0) evli, 29'u (%12,4) romantik ilişki içerisinde olarak dağılmaktadır. Çalışanların çocuk sahipliğine göre 154'ü (%65,8) hayır, 80'i (%34,2) evet olarak dağılmaktadır. Çalışanların ev paylaşımı göre 165'i (%70,5) aile, 19'u (%8,1) arkadaş, 50'si (%21,4) yalnız olarak dağılmaktadır. Çalışanların sektörde çalışma süresine göre 88'i (%37,6) 1-5, 63'ü (%26,9) 6-10, 53'ü (%22,6) 11-15, 30'u (%12,8) 16 ve üzeri olarak dağılmaktadır. Çalışanların kurumda çalışma süresine göre 135'i (%57,7) 1-5, 51'i (%21,8) 6-10, 32'si (%13,7) 11-15, 16'sı (%6,8) 16 ve üzeri olarak dağılmaktadır. Çalışanların pozisyonda çalışma süresine göre 99'u (%42,3) 1-2, 53'ü (%22,6) 3-4, 27'si (%11,5) 5-6, 55'i (%23,5) 7 ve üzeri olarak dağılmaktadır. Çalışanların toplam çalışma süresine göre 63'ü (%26,9) 1-5, 65'i (%27,8) 6-10, 55'i (%23,5) 11-15, 51'i (%21,8) 16 ve üzeri olarak dağılmaktadır. Çalışanların daha önce çalışılan kurum sayısına göre 115'i (%49,1) 1-2, 76'sı (%32,5) 3-4, 43'ü (%18,4) 5 ve üzeri olarak dağılmaktadır.

#### 4.1. Ölçeklere İlişkin Puan Ortalamaları

Tablo 2’de araştırmamız için kullanılan ölçeklerin puan ortalamaları verilmiştir.

**Tablo 2. Ölçeklere İlişkin Puan Ortalamaları**

	N	Ort	Ss	Min.	Max.
Fiziksel Saldırganlık	234	15,184	5,035	9,000	36,000
Düşmanlık	234	17,816	4,991	9,000	40,000
Öfke	234	15,765	4,284	7,000	28,000
Sözel Saldırganlık	234	13,278	3,093	5,000	24,000
<b>Buss- Perry Saldırganlık Ö.</b>	234	62,043	13,265	33,000	105,000
<b>İşyerinde Dışlanma Ö.</b>	234	1,644	0,417	1,000	4,000
İş Yaşam Uyumu	234	3,365	0,704	1,000	5,000
Yaşamı İhmal Etme	234	3,016	0,784	1,000	5,000
Kendine Zaman Ayırma	234	3,237	0,749	1,500	5,000
Yaşamın İşten İbaret Olması	234	3,795	0,846	1,250	5,000
<b>İş Yaşam Dengesi Ö.</b>	234	3,383	0,642	1,400	5,000
Geçmiş- olumsuz	234	3,392	0,552	1,800	4,600
Geçmiş- olumlu	234	3,344	0,575	1,200	4,600
Şimdi- hazzcı	234	2,886	0,570	1,000	4,600
Gelecek	234	2,689	0,549	1,400	4,400
Şimdi- kadedrci	234	3,193	0,517	1,000	5,000
<b>Zaman Yönelimi En.</b>	234	3,101	0,353	1,520	3,920
Öz-Disiplin	234	13,645	1,862	8,000	20,000
Dürtüsellik	234	12,513	3,537	5,000	22,000
<b>Pro-sosyal Davranış Ö.</b>	234	62,586	9,217	33,000	80,000

Elde edilen verilere göre çalışanların “fiziksel saldırganlık” ortalaması 15,184±5,035 (Min=9; Maks=36), “düşmanlık” ortalaması 17,816±4,991 (Min=9; Maks=40), “öfke” ortalaması 15,765±4,284 (Min=7; Maks=28), “sözel saldırganlık” ortalaması 13,278±3,093 (Min=5; Maks=24), “saldırganlık toplam” ortalaması 62,043±13,265 (Min=33; Maks=105), “iş yerinde dışlanma” ortalaması çok zayıf 1,644±0,417 (Min=1; Maks=4), “iş-yaşam uyumu” ortalaması orta 3,365±0,704 (Min=1; Maks=5), “yaşamı ihmal etme” ortalaması orta 3,016±0,784 (Min=1; Maks=5), “kendine zaman ayırma” ortalaması orta 3,237±0,749 (Min=1.5; Maks=5), “yaşamın işten ibaret olması” ortalaması yüksek 3,795±0,846 (Min=1.25; Maks=5), “iş-yaşam dengesi genel” ortalaması orta 3,383±0,642 (Min=1.4; Maks=5), “geçmiş-olumsuz zaman yönelimi”

ortalaması  $3,392 \pm 0,552$  (Min=1.8; Maks=4.6), “geçmiş-olumlu zaman yönelimi” ortalaması orta  $3,344 \pm 0,575$  (Min=1.2; Maks=4.6), “hazcı şimdiki zaman yönelimi” ortalaması orta  $2,886 \pm 0,570$  (Min=1; Maks=4.6), “gelecek zaman yönelimi” ortalaması orta  $2,689 \pm 0,549$  (Min=1.4; Maks=4.4), “kaderci şimdiki zaman” ortalaması orta  $3,193 \pm 0,517$  (Min=1; Maks=5), “zaman yönelimi” ortalaması orta  $3,101 \pm 0,353$  (Min=1.52; Maks=3.92), “öz-disiplin” ortalaması  $13,645 \pm 1,862$  (Min=8; Maks=20), “dürtüsellik” ortalaması  $12,513 \pm 3,537$  (Min=5; Maks=22), “pro-sosyallik” ortalaması  $62,586 \pm 9,217$  (Min=33; Maks=80), olarak saptanmıştır.



## 4.2. Kullanılan Ölçklere İlişkin Korelasyon Analizi

Tablo 3’de araştırmamızda kullanılan ölçek ve alt ölçeklere ilişkin verilerin korelasyon analizi verilmiştir.

**Tablo 3. Korelasyon Analizi**

		Fiziksel Saldırganlık	Düşmanlık	Öfke	Sözel Saldırganlık	Saldırganlık Toplam	İşyerinde Dışlanma	İşyerinde Dışlanma	İş Yaşam Uyumu	Yaşamı İhmal Etme	Kendine Zaman Ayırma	Yaşamın İşten İbareti Olması	İş Yaşam Dengesi Genel	Geçmiş Olumsuz	Şimdi Hazır	Geçmiş Olumlu	Gelecek	Şimdi Kaderci	Öz-Disiplin	Dürtüsellik	Öz-Kontrol	Pro-sosyal	
Fiziksel Saldırganlık	r	1,000																					
	p	0,000																					
Düşmanlık	r	0,381*	1,000																				
	p	0,000	0,000																				
Öfke	r	0,489*	0,599*	1,000																			
	p	0,000	0,000	0,000																			
Sözel Saldırganlık	r	0,322*	0,309*	0,466*	1,000																		
	p	0,000	0,000	0,000	0,000																		
Saldırganlık Toplam	r	0,756*	0,786*	0,842*	0,622*	1,000																	
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000																	
İşyerinde Dışlanma	r	0,106	0,278*	0,165*	0,097	0,221*	1,000																
	p	0,105	0,000	0,012	0,137	0,001	0,000																
İşyerinde Dışlanma	r	0,082	0,227*	0,167*	0,089	0,191*	0,735*	1,000															
	p	0,213	0,000	0,011	0,174	0,003	0,000	0,000															
İş Yaşam Uyumu	r	-0,069	-0,204*	-0,165*	0,020	-0,152*	-0,127	-0,107	1,000														
	p	0,290	0,002	0,012	0,762	0,020	0,053	0,103	0,000														

Yaşamı İhmal Etme	r	-0,183*	-0,409*	-0,274*	-0,077	-0,330*	-0,262*	-0,141*	0,597*	1,000										
	p	0,005	0,000	0,000	0,239	0,000	0,000	0,031	0,000	0,000										
Kendine Zaman Ayırma	r	-0,201*	-0,441*	-0,313*	-0,046	-0,354*	-0,214*	-0,163*	0,404*	0,643*	1,000									
	p	0,002	0,000	0,000	0,487	0,000	0,001	0,012	0,000	0,000	0,000									
Yaşamın İşten İbareti Olması	r	-0,146*	-0,258*	-0,222*	-0,109	-0,250*	-0,134*	-0,049	0,611*	0,650*	0,415*	1,000								
	p	0,026	0,000	0,001	0,095	0,000	0,040	0,451	0,000	0,000	0,000	0,000								
İş Yaşam Dengesi Genel	r	-0,177*	-0,389*	-0,290*	-0,065	-0,322*	-0,237*	-0,144*	0,829*	0,892*	0,685*	0,826*	1,000							
	p	0,007	0,000	0,000	0,320	0,000	0,000	0,027	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000							
Geçmiş Olumsuz	r	-0,105	0,006	-0,006	0,073	-0,023	-0,053	-0,039	0,088	-0,079	-0,043	0,018	0,001	1,000						
	p	0,108	0,924	0,928	0,268	0,731	0,418	0,553	0,179	0,229	0,510	0,781	0,986	0,000						
Şimdi Hazcı	r	0,022	0,196*	0,232*	0,060	0,171*	0,114	0,071	0,040	-0,167*	-0,178*	0,030	-0,074	0,153*	1,000					
	p	0,741	0,003	0,000	0,360	0,009	0,081	0,278	0,540	0,010	0,006	0,649	0,260	0,019	0,000					
Geçmiş Olumlu	r	-0,032	0,016	0,113	0,130*	0,060	-0,033	0,005	0,075	-0,045	-0,126	-0,041	-0,021	0,364*	0,233*	1,000				
	p	0,622	0,809	0,085	0,047	0,357	0,613	0,936	0,252	0,496	0,055	0,535	0,754	0,000	0,000	0,000				
Gelecek	r	0,194*	0,370*	0,305*	0,070	0,328*	0,249*	0,146*	-0,181*	-0,289*	-0,360*	-0,113	-0,287*	0,000	0,440*	0,132*	1,000			
	p	0,003	0,000	0,000	0,284	0,000	0,000	0,026	0,006	0,000	0,000	0,086	0,000	0,997	0,000	0,043	0,000			
Şimdi Kadenci	r	0,046	0,318*	0,220*	0,046	0,219*	0,116	0,079	-0,080	0,237*	0,342*	-0,090	-0,208*	0,114	0,444*	0,315*	0,426*	1,000		
	p	0,484	0,000	0,001	0,486	0,001	0,078	0,231	0,221	0,000	0,000	0,170	0,001	0,082	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Öz-Disiplin	r	0,007	0,279*	0,167*	0,059	0,175*	0,107	0,131*	-0,078	-0,170*	0,229*	-0,125	-0,168*	0,054	0,148*	-0,002	0,092	0,144*	1,000	
	p	0,921	0,000	0,011	0,370	0,007	0,101	0,046	0,238	0,009	0,000	0,057	0,010	0,413	0,024	0,970	0,160	0,028	0,000	

<b>Dürtüsellik</b>	r	0,273*	0,250*	0,307*	0,176*	0,337*	0,098	0,113	-	-	-	-	-	-	0,181*	0,119	0,016	0,014	1,000		
	p	0,000	0,000	0,000	0,007	0,000	0,136	0,084	0,001	0,018	0,000	0,208	0,002	0,194	0,497	0,006	0,069	0,808	0,831	0,000	
<b>Öz-Kontrol</b>	r	0,243*	0,349*	0,347*	0,182*	0,378*	0,136*	0,160*	-	-	-	-	-	-	0,158*	0,148*	0,081	0,475*	0,886*	1,000	
	p	0,000	0,000	0,000	0,005	0,000	0,038	0,014	0,001	0,001	0,000	0,046	0,000	0,446	0,100	0,016	0,024	0,219	0,000	0,000	0,000
<b>Pro-sosyal</b>	r	-	-0,087	-0,057	-0,027	-0,125	-0,020	-	0,104	-0,047	-0,006	-	-	0,149*	0,241*	-0,015	0,099	0,030	-	-	1,000
	p	0,006	0,184	0,382	0,678	0,056	0,763	0,630	0,112	0,474	0,923	0,037	0,886	0,094	0,023	0,000	0,825	0,132	0,646	0,025	0,079

Elde edilen verilere göre fiziksel saldırganlık, düşmanlık, öfke, sözel saldırganlık, saldırganlık toplam, işyerinde dışlanma, iş-yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması, iş-yaşam dengesi genel, geçmiş olumsuz, geçmiş olumlu, şimdi-hazcı, gelecek, şimdi-kadercı, öz-disiplin, dürtüsellik, pro-sosyallik, arasında korelasyon analizleri incelendiğinde;

- Düşmanlık ile fiziksel saldırganlık arasında  $r=0.381$  pozitif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Öfke ile fiziksel saldırganlık arasında  $r=0.489$  pozitif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Öfke ile düşmanlık arasında  $r=0.599$  pozitif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Sözel saldırganlık ile fiziksel saldırganlık arasında  $r=0.322$  pozitif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Sözel saldırganlık ile düşmanlık arasında  $r=0.309$  pozitif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Sözel saldırganlık ile öfke arasında  $r=0.466$  pozitif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Saldırganlık toplam ile fiziksel saldırganlık arasında  $r=0.756$  pozitif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Saldırganlık toplam ile düşmanlık arasında  $r=0.786$  pozitif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Saldırganlık toplam ile öfke arasında  $r=0.842$  pozitif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Saldırganlık toplam ile sözel saldırganlık arasında  $r=0.622$  pozitif ( $p=0,00<0.05$ ),
- İşyerinde dışlanma ile düşmanlık arasında  $r=0.278$  pozitif ( $p=0,00<0.05$ ),
- İşyerinde dışlanma ile öfke arasında  $r=0.165$  pozitif ( $p=0,01<0.05$ ),
- İşyerinde dışlanma ile saldırganlık toplam arasında  $r=0.221$  pozitif ( $p=0,00<0.05$ ),
- İş yaşam uyumu ile düşmanlık arasında  $r=-0.204$  negatif ( $p=0,00<0.05$ ),
- İş yaşam uyumu ile öfke arasında  $r=-0.165$  negatif ( $p=0,01<0.05$ ),
- İş yaşam uyumu ile saldırganlık toplam arasında  $r=-0.152$  negatif ( $p=0,02<0.05$ ),
- Yaşamı ihmal etme ile fiziksel saldırganlık arasında  $r=-0.183$  negatif ( $p=0,01<0.05$ ),



- Yaşamı ihmal etme ile düşmanlık arasında  $r=-0.409$  negatif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Yaşamı ihmal etme ile öfke arasında  $r=-0.274$  negatif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Yaşamı ihmal etme ile saldırganlık toplam arasında  $r=-0.33$  negatif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Yaşamı ihmal etme ile işyerinde dışlanma arasında  $r=-0.262$  negatif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Yaşamı ihmal etme ile iş-yaşam uyumu arasında  $r=0.597$  pozitif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Kendine zaman ayırma ile fiziksel saldırganlık arasında  $r=-0.201$  negatif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Kendine zaman ayırma ile düşmanlık arasında  $r=-0.441$  negatif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Kendine zaman ayırma ile öfke arasında  $r=-0.313$  negatif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Kendine zaman ayırma ile saldırganlık toplam arasında  $r=-0.354$  negatif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Kendine zaman ayırma ile işyerinde dışlanma arasında  $r=-0.214$  negatif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Kendine zaman ayırma ile iş-yaşam uyumu arasında  $r=0.404$  pozitif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Kendine zaman ayırma ile yaşamı ihmal etme arasında  $r=0.643$  pozitif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Yaşamın işten ibaret olması ile fiziksel saldırganlık arasında  $r=-0.146$  negatif ( $p=0,03<0.05$ ),
- Yaşamın işten ibaret olması ile düşmanlık arasında  $r=-0.258$  negatif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Yaşamın işten ibaret olması ile öfke arasında  $r=-0.222$  negatif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Yaşamın işten ibaret olması ile saldırganlık toplam arasında  $r=-0.25$  negatif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Yaşamın işten ibaret olması ile işyerinde dışlanma arasında  $r=-0.134$  negatif ( $p=0,04<0.05$ ),

- Yaşamın işten ibaret olması ile iş-yaşam uyumu arasında  $r=0.611$  pozitif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Yaşamın işten ibaret olması ile yaşamı ihmal etme arasında  $r=0.65$  pozitif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Yaşamın işten ibaret olması ile kendine zaman ayırma arasında  $r=0.415$  pozitif ( $p=0,00<0.05$ ),
- İş yaşam dengesi genel ile fiziksel saldırganlık arasında  $r=-0.177$  negatif ( $p=0,01<0.05$ ),
- İş yaşam dengesi genel ile düşmanlık arasında  $r=-0.389$  negatif ( $p=0,00<0.05$ ),
- İş yaşam dengesi genel ile öfke arasında  $r=-0.29$  negatif ( $p=0,00<0.05$ ),
- İş yaşam dengesi genel ile saldırganlık toplam arasında  $r=-0.322$  negatif ( $p=0,00<0.05$ ),
- İş yaşam dengesi genel ile işyerinde dışlanma arasında  $r=-0.237$  negatif ( $p=0,00<0.05$ ),
- İş yaşam dengesi genel ile iş-yaşam uyumu arasında  $r=0.829$  pozitif ( $p=0,00<0.05$ ),
- İş yaşam dengesi genel ile yaşamı ihmal etme arasında  $r=0.892$  pozitif ( $p=0,00<0.05$ ),
- İş yaşam dengesi genel ile kendine zaman ayırma arasında  $r=0.685$  pozitif ( $p=0,00<0.05$ ),
- İş yaşam dengesi genel ile yaşamın işten ibaret olması arasında  $r=0.826$  pozitif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Geçmiş-olumlu ile sözel saldırganlık arasında  $r=0.13$  pozitif ( $p=0,05<0.05$ ),
- Geçmiş-olumlu zaman yönelimi ile olumsuz geçmiş yönelimi arasında  $r=0.364$  pozitif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Şimdi-hazcı zaman yönelimi ile düşmanlık arasında  $r=0.196$  pozitif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Şimdi-hazcı zaman yönelimi ile öfke arasında  $r=0.232$  pozitif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Şimdi-hazcı zaman yönelimi ile saldırganlık toplam arasında  $r=0.171$  pozitif ( $p=0,01<0.05$ ),

- Şimdi-hazcı zaman yönelimi ile yaşamı ihmal etme arasında  $r=-0.167$  negatif ( $p=0,01<0.05$ ),
- Şimdi-hazcı zaman yönelimi ile kendine zaman ayırma arasında  $r=-0.178$  negatif ( $p=0,01<0.05$ ),
- Şimdi-hazcı zaman yönelimi ile geçmiş-olumsuz arasında  $r=0.153$  pozitif ( $p=0,02<0.05$ ),
- Şimdi-hazcı zaman yönelimi ile geçmiş-olumlu zaman yönelimi arasında  $r=0.233$  pozitif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Gelecek zaman yönelimi ile fiziksel saldırganlık arasında  $r=0.194$  pozitif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Gelecek zaman yönelimi ile düşmanlık arasında  $r=0.37$  pozitif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Gelecek zaman yönelimi ile öfke arasında  $r=0.305$  pozitif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Gelecek zaman yönelimi ile saldırganlık toplam arasında  $r=0.328$  pozitif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Gelecek zaman yönelimi ile işyerinde dışlanma arasında  $r=0.249$  pozitif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Gelecek zaman yönelimi ile iş-yaşam uyumu arasında  $r=-0.181$  negatif ( $p=0,01<0.05$ ),
- Gelecek zaman yönelimi ile yaşamı ihmal etme arasında  $r=-0.289$  negatif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Gelecek zaman yönelimi ile kendine zaman ayırma arasında  $r=-0.36$  negatif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Gelecek zaman yönelimi ile iş-yaşam dengesi genel arasında  $r=-0.287$  negatif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Gelecek zaman yönelimi ile geçmiş-olumlu zaman yönelimi arasında  $r=0.132$  pozitif ( $p=0,04<0.05$ ),
- Gelecek zaman yönelimi ile şimdi-hazcı zaman yönelimi arasında  $r=0.44$  pozitif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Şimdi-kaderci zaman yönelimi ile düşmanlık arasında  $r=0.318$  pozitif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Şimdi-kaderci zaman yönelimi ile öfke arasında  $r=0.22$  pozitif ( $p=0,00<0.05$ ),

- Şimdi-kaderci zaman yönelimi ile saldırganlık toplam arasında  $r=0.219$  pozitif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Şimdi-kaderci zaman yönelimi ile yaşamı ihmal etme arasında  $r=-0.237$  negatif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Şimdi-kaderci zaman yönelimi ile kendine zaman ayırma arasında  $r=-0.342$  negatif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Şimdi-kaderci zaman yönelimi ile iş-yaşam dengesi genel arasında  $r=-0.208$  negatif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Şimdi-kaderci zaman yönelimi ile geçmiş-olumlu zaman yönelimi arasında  $r=0.315$  pozitif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Şimdi-kaderci zaman yönelimi ile şimdi-hazcı zaman yönelimi arasında  $r=0.444$  pozitif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Şimdi-kaderci zaman yönelimi ile gelecek zaman yönelimi arasında  $r=0.426$  pozitif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Öz-disiplin ile düşmanlık arasında  $r=0.279$  pozitif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Öz-disiplin ile öfke arasında  $r=0.167$  pozitif ( $p=0,01<0.05$ ),
- Öz-disiplin ile saldırganlık toplam arasında  $r=0.175$  pozitif ( $p=0,01<0.05$ ),
- Öz-disiplin ile yaşamı ihmal etme arasında  $r=-0.17$  negatif ( $p=0,01<0.05$ ),
- Öz-disiplin ile kendine zaman ayırma arasında  $r=-0.229$  negatif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Öz-disiplin ile iş-yaşam dengesi genel arasında  $r=-0.168$  negatif ( $p=0,01<0.05$ ),
- Öz-disiplin ile şimdi-hazcı zaman yönelimi arasında  $r=0.148$  pozitif ( $p=0,02<0.05$ ),
- Öz-disiplin ile şimdi-kaderci arasında  $r=0.144$  pozitif ( $p=0,03<0.05$ ),
- Dürtüsellik ile fiziksel saldırganlık arasında  $r=0.273$  pozitif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Dürtüsellik ile düşmanlık arasında  $r=0.25$  pozitif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Dürtüsellik ile öfke arasında  $r=0.307$  pozitif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Dürtüsellik ile sözel saldırganlık arasında  $r=0.176$  pozitif ( $p=0,01<0.05$ ),

- Dürtüsellik ile saldırganlık toplam arasında  $r=0.337$  pozitif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Dürtüsellik ile iş-yaşam uyumu arasında  $r=-0.209$  negatif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Dürtüsellik ile yaşamı ihmal etme arasında  $r=-0.155$  negatif ( $p=0,02<0.05$ ),
- Dürtüsellik ile kendine zaman ayırma arasında  $r=-0.249$  negatif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Dürtüsellik ile iş-yaşam dengesi genel arasında  $r=-0.199$  negatif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Dürtüsellik ile geçiş-olumlu zaman arasında  $r=0.181$  pozitif ( $p=0,01<0.05$ ),
- Öz-kontrol ile fiziksel saldırganlık arasında  $r=0.243$  pozitif ( $p=0,000<0.05$ ),
- Öz-kontrol ile düşmanlık arasında  $r=0.349$  pozitif ( $p=0,000<0.05$ ),
- Öz-kontrol ile öfke arasında  $r=0.347$  pozitif ( $p=0,000<0.05$ ),
- Öz-kontrol ile sözel saldırganlık arasında  $r=0.182$  pozitif ( $p=0,005<0.05$ ),
- Öz-kontrol ile saldırganlık toplam arasında  $r=0.378$  pozitif ( $p=0,000<0.05$ ),
- Öz-kontrol ile işyerinde dışlanma arasında  $r=0.136$  pozitif ( $p=0,038<0.05$ ),
- Öz-kontrol ile işyerinde dışlanma arasında  $r=0.16$  pozitif ( $p=0,014<0.05$ ),
- Öz-kontrol ile iş-yaşam uyumu arasında  $r=-0.22$  negatif ( $p=0,001<0.05$ ),
- Öz-kontrol ile yaşamı ihmal etme arasında  $r=-0.215$  negatif ( $p=0,001<0.05$ ),
- Öz-kontrol ile kendine zaman ayırma arasında  $r=-0.325$  negatif ( $p=0,000<0.05$ ),
- Öz-kontrol ile yaşamın işten ibaret olması arasında  $r=-0.13$  negatif ( $p=0,046<0.05$ ),
- Öz-kontrol ile iş-yaşam dengesi genel arasında  $r=-0.253$  negatif ( $p=0,000<0.05$ ),
- Öz-kontrol ile geçmiş-olumlu zaman yönelimi arasında  $r=0.158$  pozitif ( $p=0,016<0.05$ ),
- Öz-kontrol ile gelecek zaman yönelimi arasında  $r=0.148$  pozitif ( $p=0,024<0.05$ ),

- Öz-kontrol ile öz-disiplin arasında  $r=0.475$  pozitif ( $p=0,000<0.05$ ),
- Öz-kontrol ile dürtüsellik arasında  $r=0.886$  pozitif ( $p=0,000<0.05$ ),
- Pro-sosyallik ile fiziksel saldırganlık arasında  $r=-0.178$  negatif ( $p=0,01<0.05$ ),
- Pro-sosyallik ile yaşamın işten ibaret olması arasında  $r=-0.136$  negatif ( $p=0,04<0.05$ ),
- Pro-sosyallik ile geçmiş-olumlu zaman yönelimi arasında  $r=0.241$  pozitif ( $p=0,00<0.05$ ),
- Pro-sosyallik ile şimdi-hazcı zaman arasında  $r=0.149$  pozitif ( $p=0,02<0.05$ ),
- Pro-sosyallik ile dürtüsellik arasında  $r=-0.147$  negatif ( $p=0,03<0.05$ ) ilişki bulunmuştur.
- Diğer değişkenler arasındaki ilişkiler istatistiksel olarak anlamlı değildir ( $p>0.05$ ).

### 4.3. Hipotezlerin Test Edilmesine İlişkin Bulgular

#### 4.3.1. Örgütsel Dışlanmanın, İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi

Çalışanların örgütsel dışlanma algılarının iş-yaşam dengesi üzerinde etkisini belirlemek amacıyla kurulan hipotezlerin regresyon analizi sonuçları aşağı belirtilmiştir.

<b>Hipotez 1:</b> Örgütsel dışlanmanın, iş-yaşam dengesi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	<b>KABUL</b>
<b>Hipotez1a:</b> Örgütsel dışlanmanın, iş-yaşam dengesinin alt ölçeği iş-yaşam uyumu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	<b>RET</b>
<b>Hipotez1b:</b> Örgütsel dışlanmanın, iş-yaşam dengesinin alt ölçeği yaşamı ihmal etme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	<b>KABUL</b>
<b>Hipotez1c:</b> Örgütsel dışlanmanın, iş-yaşam dengesinin alt ölçeği kendine zaman ayırma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	<b>KABUL</b>
<b>Hipotez1d:</b> Örgütsel dışlanmanın, iş-yaşam dengesinin alt ölçeği yaşamın işten ibaret olması üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	<b>KABUL</b>

**Tablo 4. Örgütsel Dışlanmanın İş Yaşam Uyumu Üzerine Etkisi**

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	$\beta$	t	p	F	Model (p)	R <sup>2</sup>
İş Yaşam Uyumu	Sabit	3,717	19,915	0,000	3,778	0,053	0,012
	İşyerinde Dışlanma	-0,214	-1,944	0,053			

Örgütsel dışlanma ile iş-yaşam uyumu arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmamıştır (F=3,778; p=0,053>0,050).

**Tablo 5. İşyerinde Dışlanmanın Yaşamı İhmal Etme Üzerine Etkisi**

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	$\beta$	t	p	F	Model (p)	R <sup>2</sup>
Yaşamı İhmal Etme	Sabit	3,827	18,922	0,000	17,109	0,000	0,065
	İşyerinde Dışlanma	-0,493	-4,136	0,000			

İş yerinde dışlanma ile yaşamı ihmal etme arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur (F=17,109; p=0,000<0.05). Yaşamı ihmal etme düzeyindeki toplam değişim %6.5 oranında işyerinde dışlanma tarafından açıklanmaktadır (R<sup>2</sup>=0,065). İş yerinde dışlanma yaşamı ihmal etme düzeyini azaltmaktadır ( $\beta$ =-0,493).

**Tablo 6. İşyerinde Dışlanmanın Kendine Zaman Ayırma Üzerine Etkisi**

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	$\beta$	t	p	F	Model (p)	R <sup>2</sup>
Kendine Zaman Ayırma	Sabit	3,871	19,789	0,000	11,160	0,001	0,042
	İşyerinde Dışlanma	-0,385	-3,341	0,001			

İş yerinde dışlanma ile kendine zaman ayırma arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur (F=11,160; p=0,001<0.05). Kendine zaman ayırma düzeyindeki toplam değişim %4.2 oranında işyerinde dışlanma tarafından açıklanmaktadır (R<sup>2</sup>=0,042). İş yerinde dışlanma kendine zaman ayırma düzeyini azaltmaktadır ( $\beta$ =-0,385).

**Tablo 7. İşyerinde Dışlanmanın Yaşamın İşten İbaret Olması Üzerine Etkisi**

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	$\beta$	t	p	F	Model (p)	R <sup>2</sup>
Yaşamın İşten İbaret Olması	Sabit	4,243	18,936	0,000	4,249	0,040	0,014
	İşyerinde Dışlanma	-0,272	-2,061	0,040			

İş yerinde dışlanma ile yaşamın işten ibaret olması arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur



(F=4,249; p=0,040<0.05). Yaşamın işten ibaret olması düzeyindeki toplam değişim %1,4 oranında işyerinde dışlanma tarafından açıklanmaktadır(R<sup>2</sup>=0,014). İş yerinde dışlanma yaşamın işten ibaret olması düzeyini azaltmaktadır (β=-0,272).

**Tablo 8. Tablo 13. İşyerinde Dışlanmanın İş Yaşam Dengesi Genel Üzerine Etkisi**

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R <sup>2</sup>
İş Yaşam Dengesi Genel	Sabit	3,984	23,901	0,000	13,823	0,000	0,052
	İşyerinde Dışlanma	-0,365	-3,718	0,000			

İş yerinde dışlanma ile iş-yaşam dengesi genel arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur (F=13,823; p=0,000<0.05). İş-yaşam dengesi genel düzeyindeki toplam değişim %5.2 oranında işyerinde dışlanma tarafından açıklanmaktadır (R<sup>2</sup>=0,052). İş yerinde dışlanma iş-yaşam dengesi genel düzeyini azaltmaktadır (β=-0,365).

#### 4.3.2. Örgütsel Dışlanmanın, Öz-Kontrol Üzerindeki Etkisi

Çalışanların örgütsel dışlanma yaşantılarının öz-kontrolleri üzerinde etkisini belirlemek amacıyla kurulan hipotezlerin regresyon analizi sonuçları aşağı belirtilmiştir.

<b>Hipotez<sub>2</sub> Örgütsel dışlanmanın; öz-kontrol üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.</b>	<b>KABUL</b>
Hipotez <sub>2a</sub> : örgütsel dışlanmanın; öz-kontrolün alt ölçeği öz-disiplin üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	<b>RET</b>
Hipotez <sub>2b</sub> : örgütsel dışlanmanın; öz-kontrolün alt ölçeği dürtüsellik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	<b>RET</b>

**Tablo 9. İşyerinde Dışlanmanın Öz-Kontrol Üzerine Etkisi**

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R <sup>2</sup>
Öz-Kontrol	Sabit	24,007	22,556	0,000	4,347	0,038	0,014
	İşyerinde Dışlanma	1,308	2,085	0,038			

İşyerinde dışlanma ile öz-kontrol arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ( $F=4,347$ ;  $p=0,038<0,05$ ). Öz-kontrol düzeyindeki toplam değişim %1.4 oranında işyerinde dışlanma tarafından açıklanmaktadır ( $R^2=0,014$ ). İşyerinde dışlanma öz-kontrol düzeyini arttırmaktadır ( $\beta=1,308$ ).

**Tablo 10. İşyerinde Dışlanmanın Öz-Disiplin Üzerine Etkisi**

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	$\beta$	t	p	F	Model (p)	$R^2$
Öz-Disiplin	Sabit	12,857	25,992	0,000	2,704	0,101	0,007
	İşyerinde Dışlanma	0,480	1,644	0,101			

İşyerinde dışlanma ile öz-disiplin arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmamıştır ( $F=2,704$ ;  $p=0,101>0,050$ ).

**Tablo 11. İşyerinde Dışlanmanın Dürtüsellik Üzerine Etkisi**

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	$\beta$	t	p	F	Model (p)	$R^2$
Dürtüsellik	Sabit	11,150	11,854	0,000	2,233	0,136	0,005
	İşyerinde Dışlanma	0,829	1,494	0,136			

İşyerinde dışlanma ile dürtüsellik arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmamıştır ( $F=2,233$ ;  $p=0,136>0,050$ ).

#### 4.3.3. Zaman Yöneliminin, Örgütsel Dışlanma Yaşantısı Üzerindeki Etkisinin Analizi

Çalışanların zaman yönelimlerinin iş yerindeki dışlanma yaşantısı üzerinde etkisini belirlemek amacıyla kurulan hipotezlerin regresyon analizi sonuçları aşağı belirtilmiştir

<b>Hipotez<sub>3a</sub></b> : Geçmişe dönük pozitif zaman yöneliminin, örgütsel dışlanma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	<b>RET</b>
<b>Hipotez<sub>3b</sub></b> : Şu ana dönük hazcı zaman yöneliminin, örgütsel dışlanma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	<b>RET</b>
<b>Hipotez<sub>3c</sub></b> : Şu ana dönük kaderci zaman yöneliminin örgütsel dışlanma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	<b>RET</b>
<b>Hipotez<sub>3d</sub></b> : Geçmişe dönük negatif yönlü zaman yöneliminin örgütsel dışlanma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	<b>RET</b>
<b>Hipotez<sub>3e</sub></b> : Geleceğe dönük zaman yöneliminin örgütsel dışlanma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	<b>KABUL</b>

**Tablo 12. Zaman Yönelimi Alt Boyutlarının İşyerinde Dışlanma Üzerine Etkisi**

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	$\beta$	t	p	F	Model (p)	R <sup>2</sup>
İşyerinde Dışlanma	Genel				3,371	0,006	0,048
	Olumsuz Geçmiş	-0,027	-0,513	0,608			
	Olumlu Geçmiş	-0,048	-0,910	0,364			
	Hazcı Şimdiki Z.	0,012	0,213	0,832			
	Gelecek Z.	0,180	3,182	0,002			
	Kaderci Şimdiki Z	0,026	0,416	0,678			

Geçmiş-olumsuz zaman yönelimi, geçmiş-olumlu zaman yönelimi, şimdi-hazcı zaman yönelimi, gelecek, şimdi-kaderci zaman yönelimi ile işyerinde dışlanma arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ( $F=3,371$ ;  $p=0,006<0.05$ ). İşyerindeki dışlanma yaşantısındaki toplam değişim %4.8 oranında olumsuz geçmiş zaman yönelimi, olumlu geçmiş zaman yönelimi, hazcı şimdiki zaman yönelimi, gelecek, kaderci şimdiki zaman yönelimi tarafından açıklanmaktadır ( $R^2=0,048$ ). Olumsuz geçmiş zaman yönelimi işyerinde dışlanma düzeyini etkilememektedir ( $p=0.608>0.05$ ). Olumlu geçmiş zaman yönelimi işyerinde dışlanma düzeyini etkilememektedir ( $p=0.364>0.05$ ). Hazcı şimdiki zaman yönelimi işyerinde dışlanma düzeyini etkilememektedir ( $p=0.832>0.05$ ). Gelecek zaman yönelimi işyerinde dışlanma düzeyini arttırmaktadır ( $\beta=0,180$ ). Kaderci şimdiki zaman yönelimi işyerinde dışlanma düzeyini etkilememektedir ( $p=0.678>0.05$ ).

#### 4.3.4. Örgütsel Dışlanmanın Pro-Sosyal Davranış Üzerindeki Etkisinin Analizi

Çalışanların örgütsel dışlanma yaşantılarının pro-sosyal davranış üzerinde etkisini belirlemek amacıyla kurulan hipotezlerin regresyon analizi sonuçları aşağı belirtilmiştir.

<b>H<sub>4</sub>: Örgütsel dışlanmanın, pro-sosyal davranış üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.</b>	<b>RET</b>
---	------------

**Tablo 13. İşyerinde Dışlanmanın Pro-sosyallik Üzerine Etkisi**

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	$\beta$	t	p	F	Model (p)	R <sup>2</sup>
Pro-sosyal	Sabit	63,306	25,708	0,000	0,091	0,763	-
	İşyerinde Dışlanma	-0,438	-0,302	0,763			

İşyerinde dışlanma ile prososyal arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmamıştır (F=0,091; p=0,763>0,050).

#### 4.3.5. Örgütsel Dışlanmanın Saldırgan Davranış Üzerindeki Etkisinin Analizi

Çalışanların örgütsel dışlanma yaşantılarının saldırgan davranış üzerinde etkisini belirlemek amacıyla kurulan hipotezlerin regresyon analizi sonuçları aşağı belirtilmiştir

<b>H<sub>5</sub>: Örgütsel dışlanmanın saldırgan davranış üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.</b>	<b>KABUL</b>
<b>H<sub>5a</sub>: Örgütsel dışlanmanın sözel saldırganlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır</b>	<b>RET</b>
<b>H<sub>5b</sub>: Örgütsel dışlanmanın fiziksel saldırganlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır</b>	<b>RET</b>
<b>H<sub>5c</sub>: Örgütsel dışlanmanın düşmanlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır</b>	<b>KABUL</b>
<b>H<sub>5d</sub>: Örgütsel dışlanmanın öfke üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.</b>	<b>KABUL</b>

**Tablo 14. İşyerinde Dışlanmanın Saldırganlık Toplam Üzerine Etkisi**

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	$\beta$	t	p	F	Model (p)	R <sup>2</sup>
Saldırganlık Toplam	Sabit	50,486	14,602	0,000	11,886	0,001	0,045
	İşyerinde Dışlanma	7,028	3,448	0,001			

İşyerinde dışlanma ile saldırganlık toplam arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur (F=11,886; p=0,001<0.05). Saldırganlık toplam düzeyindeki toplam değişim %4.5 oranında işyerinde dışlanma tarafından açıklanmaktadır (R<sup>2</sup>=0,045). İşyerinde dışlanma saldırganlık toplam düzeyini arttırmaktadır ( $\beta$ =7,028).

**Tablo 15. İşyerinde Dışlanmanın Fiziksel Saldırganlık Üzerine Etkisi**

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	$\beta$	T	p	F	Model (p)	R <sup>2</sup>
Fiziksel Saldırganlık	Sabit	13,074	9,772	0,000	2,646	0,105	0,007
	İşyerinde Dışlanma	1,283	1,627	0,105			

İşyerinde dışlanma ile fiziksel saldırganlık arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmamıştır (F=2,646; p=0,105>0,050).

**Tablo 16. İşyerinde Dışlanmanın Düşmanlık Üzerine Etkisi**

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	$\beta$	t	p	F	Model (p)	R <sup>2</sup>
Düşmanlık	Sabit	12,344	9,634	0,000	19,403	0,000	0,073
	İşyerinde Dışlanma	3,328	4,405	0,000			

İşyerinde dışlanma ile düşmanlık arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur (F=19,403; p=0,000<0.05). Düşmanlık düzeyindeki toplam değişim %7.3 oranında işyerinde dışlanma tarafından açıklanmaktadır (R<sup>2</sup>=0,073). İşyerinde dışlanma düşmanlık düzeyini arttırmaktadır ( $\beta$ =3,328).

**Tablo 17. İşyerinde Dışlanmanın Öfke Üzerine Etkisi**

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	$\beta$	T	p	F	Model (p)	R <sup>2</sup>
Öfke	Sabit	12,980	11,495	0,000	6,471	0,012	0,023
	İşyerinde Dışlanma	1,694	2,544	0,012			

İşyerinde dışlanma ile öfke arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur (F=6,471; p=0,012<0.05). Öfke düzeyindeki toplam değişim %2.3 oranında işyerinde dışlanma tarafından açıklanmaktadır (R<sup>2</sup>=0,023). İşyerinde dışlanma öfke düzeyini arttırmaktadır ( $\beta$ =1,694).

**Tablo 18. İşyerinde Dışlanmanın Sözel Saldırganlık Üzerine Etkisi**

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	$\beta$	t	p	F	Model (p)	R <sup>2</sup>
Sözel Saldırganlık	Sabit	12,088	14,695	0,000	2,226	0,137	0,005
	İşyerinde Dışlanma	0,724	1,492	0,137			

İşyerinde dışlanma ile sözel saldırganlık arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmamıştır (F=2,226; p=0,137>0,050).

**Tablo 19. İşyerinde Dışlanmanın Tanımlayıcı Özelliklere Göre Farklılaşma Durumu**

Demografik Özellikler	n	İşyerinde Dışlanma
<b>Cinsiyet</b>		Ort±SS
Kadın	135	1,646±0,367
Erkek	99	1,643±0,478
t=		0,054
p=		0,957
<b>Jenerasyon</b>		Ort±SS
X Kuşağı	47	1,715±0,521
Y Kuşağı	187	1,627±0,386
t=		1,307
p=		0,193
<b>Eğitim Düzeyi</b>		Ort±SS
Lisans	162	1,638±0,427

Yüksek Lisans	72	1,659±0,395
t=		-0,363
p=		0,717
<b>İlişki Durumu</b>		Ort±SS
Bekar	88	1,651±0,366
Evli	117	1,666±0,467
Romantik İlişki İçerisinde	29	1,536±0,336
F=		1,155
p=		0,317
<b>Çocuk Sahibi Olma</b>		Ort±SS
Hayır	154	1,613±0,351
Evet	80	1,705±0,518
t=		-1,606
p=		0,156
<b>Ev Paylaşımı</b>		Ort±SS
Aile	165	1,640±0,436
Arkadaş	19	1,672±0,251
Yalnız	50	1,648±0,408
F=		0,052
p=		0,950
<b>Sektörde Çalışma Süresi</b>		Ort±SS
1-5	88	1,615±0,363
6-10	63	1,623±0,345
11-15	53	1,707±0,515
16 Ve Üzeri	30	1,664±0,509
F=		0,615
p=		0,606
<b>Kurumda Çalışma Süresi</b>		Ort±SS
1-5	135	1,639±0,381
6-10	51	1,643±0,390
11-15	32	1,757±0,601
16 Ve Üzeri	16	1,471±0,300
F=		1,728
p=		0,162
<b>Pozisyonda Çalışma Süresi</b>		Ort±SS
1-2	99	1,688±0,425
3-4	53	1,621±0,331
5-6	27	1,547±0,290
7 Ve Üzeri	55	1,636±0,517
F=		0,908
p=		0,438
<b>Toplam Çalışma Süresi</b>		Ort±SS
1-5	63	1,585±0,324
6-10	65	1,621±0,400
11-15	55	1,695±0,419
16 Ve Üzeri	51	1,692±0,524
F=		0,991
p=		0,398

Daha Önce Çalışılan Kurum Sayısı		Ort±SS
1-2	115	1,619±0,323
3-4	76	1,604±0,420
5 Ve Üzeri	43	1,784±0,584
F=		3,020
p=		0,051

İş yerinde dışlanmanın tanımlayıcı demografik özelliklere göre farklılaşmasının incelenmesi sonucunda çalışanların; cinsiyet, jenerasyon, eğitim düzeyi, ilişki durumu, çocuk sahibi olma, ilişki durumu, ev paylaşımı, sektörde/kurumda/pozisyonda çalışması süresi, toplam çalışma süresi ve daha önce çalışılan kurum sayısına göre değişiklik göstermediği görülmüştür ( $p>0.05$ ).

Bu veriler ışında hipotezlerin doğrulanma durumu aşağıda verilmiştir.

Hipotez7: Çalışanların örgütsel dışlanma durumları örgütte çalıştıkları süreye bağlı olarak farklılık gösterir.	RET
Hipotez8: Çalışanların örgütsel dışlanma değerleri eğitim seviyelerine göre farklılık göstermez.	KABUL
Hipotez9: Çalışanların örgütsel dışlanma değerleri cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermez.	KABUL
Hipotez10: Örgütsel dışlanma algıları jenerasyona göre farklılık gösterir.	RET
Hipotez 11: Evli veya romantik ilişki içinde olanların örgütsel dışlanma algıları farklılık gösterir.	RET

**Tablo 20. İş Yaşam Dengesinin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Farklılaşma Durumu**

Demografik Özellikler	n	İş Yaşam Uyumu	Yaşamı İhmal Etme	Kendine Zaman Ayırma	Yaşamın İşten İbaret Olması	İş Yaşam Dengesi Genel
<b>Cinsiyet</b>		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Kadın	135	3,375±0,718	3,061±0,786	3,278±0,740	3,841±0,823	3,416±0,646
Erkek	99	3,352±0,688	2,955±0,781	3,182±0,763	3,732±0,876	3,338±0,638
t=		0,251	1,021	0,968	0,968	0,912
p=		0,802	0,308	0,334	0,334	0,363
<b>Jenerasyon</b>		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
X Kuşağı	47	3,401±0,648	3,064±0,723	3,309±0,654	3,926±0,693	3,434±0,508
Y Kuşağı	187	3,357±0,719	3,004±0,800	3,219±0,772	3,762±0,879	3,370±0,672
t=		0,384	0,470	0,729	1,185	0,607



p=		0,701	0,639	0,467	0,176	0,544
<b>Eğitim Düzeyi</b>		<b>Ort±SS</b>	<b>Ort±SS</b>	<b>Ort±SS</b>	<b>Ort±SS</b>	<b>Ort±SS</b>
Lisans	16 2	3,366±0,67 7	3,026±0,77 7	3,225±0,73 9	3,816±0,84 4	3,389±0,63 1
Yüksek Lisans	72	3,363±0,76 6	2,993±0,80 6	3,264±0,77 6	3,747±0,85 4	3,370±0,67 1
t=		0,028	0,294	-0,363	0,582	0,206
p=		0,977	0,769	0,717	0,561	0,837
<b>İlişki Durumu</b>		<b>Ort±SS</b>	<b>Ort±SS</b>	<b>Ort±SS</b>	<b>Ort±SS</b>	<b>Ort±SS</b>
Bekar	88	3,301±0,80 3	2,974±0,86 3	3,247±0,78 5	3,636±0,89 9	3,315±0,73 7
Evli	11 7	3,423±0,56 2	3,016±0,71 0	3,209±0,68 2	3,957±0,71 4	3,430±0,52 4
Romantik İlişki İçerisinde	29	3,328±0,88 7	3,144±0,83 3	3,319±0,90 6	3,621±1,05 4	3,403±0,76 2
F=		0,800	0,512	0,259	4,442	0,817
p=		0,451	0,600	0,772	0,013	0,443
PostHoc=					2>1 (p<0.05)	
<b>Çocuk Sahibi Ol.</b>		<b>Ort±SS</b>	<b>Ort±SS</b>	<b>Ort±SS</b>	<b>Ort±SS</b>	<b>Ort±SS</b>
Hayır	15 4	3,300±0,76 3	3,011±0,82 3	3,219±0,79 8	3,661±0,89 4	3,331±0,68 9
Evet	80	3,492±0,55 8	3,025±0,70 9	3,272±0,64 9	4,053±0,67 9	3,484±0,52 9
t=		-1,990	-0,131	-0,510	-3,443	-1,735
p=		0,030	0,896	0,587	0,000	0,061
<b>Ev Paylaşımı</b>		<b>Ort±SS</b>	<b>Ort±SS</b>	<b>Ort±SS</b>	<b>Ort±SS</b>	<b>Ort±SS</b>
Aile	16 5	3,422±0,60 4	3,034±0,75 9	3,246±0,72 5	3,891±0,77 5	3,429±0,57 2
Arkadaş	19	3,018±0,98 4	2,947±0,79 9	3,171±0,85 0	3,605±1,04 9	3,195±0,80 5
Yalnız	50	3,310±0,84 9	2,980±0,86 9	3,235±0,80 2	3,550±0,94 0	3,303±0,77 4
F=		3,064	0,169	0,084	3,719	1,639
p=		0,049	0,844	0,920	0,026	0,196
PostHoc=		1>2 (p<0.05)			1>3 (p<0.05)	
<b>Sektörde Çalışma Süresi</b>		<b>Ort±SS</b>	<b>Ort±SS</b>	<b>Ort±SS</b>	<b>Ort±SS</b>	<b>Ort±SS</b>
1-5	88	3,290±0,73 1	2,877±0,77 0	3,151±0,77 5	3,659±0,96 1	3,281±0,66 2
6-10	63	3,400±0,77 4	3,204±0,91 5	3,314±0,79 6	3,885±0,80 4	3,483±0,72 1
11-15	53	3,503±0,58 3	3,054±0,62 4	3,217±0,70 9	3,958±0,67 0	3,472±0,51 7
16 Ve Üzeri	30	3,272±0,65 1	2,961±0,73 2	3,367±0,63 2	3,717±0,81 4	3,318±0,58 0
F=		1,243	2,251	0,920	1,749	1,704
p=		0,295	0,083	0,432	0,158	0,167
<b>Kurumda Çalışma Süresi</b>		<b>Ort±SS</b>	<b>Ort±SS</b>	<b>Ort±SS</b>	<b>Ort±SS</b>	<b>Ort±SS</b>

1-5	13 5	3,333±0,77 1	2,967±0,82 6	3,148±0,77 8	3,713±0,91 8	3,332±0,69 4
6-10	51	3,448±0,64 0	3,216±0,73 1	3,525±0,69 0	3,892±0,74 9	3,535±0,53 4
11-15	32	3,391±0,61 4	2,880±0,74 0	3,102±0,71 8	3,945±0,75 6	3,355±0,64 6
16 Ve Üzeri	16	3,323±0,45 3	3,063±0,59 0	3,344±0,51 5	3,875±0,62 6	3,388±0,42 4
F=		0,356	1,632	3,718	1,032	1,267
p=		0,785	0,183	0,012	0,379	0,286
PostHoc=				2>1, 2>3 (p<0.05)		
<b>Pozisyon a Çalışma Süresi</b>		<b>Ort±SS</b>	<b>Ort±SS</b>	<b>Ort±SS</b>	<b>Ort±SS</b>	<b>Ort±SS</b>
1-2	99	3,401±0,68 9	2,968±0,76 8	3,232±0,72 6	3,768±0,86 2	3,388±0,61 4
3-4	53	3,296±0,76 8	3,003±0,82 9	3,132±0,80 5	3,703±0,88 3	3,307±0,70 7
5-6	27	3,265±0,81 9	2,969±0,85 1	3,204±0,75 7	3,722±0,96 4	3,304±0,70 9
7 Ve Üzeri	55	3,418±0,61 0	3,136±0,74 2	3,364±0,73 4	3,968±0,70 7	3,487±0,59 2
F=		0,538	0,589	0,888	1,080	0,871
p=		0,657	0,623	0,448	0,358	0,457
<b>Toplam Çalışma Süresi</b>		<b>Ort±SS</b>	<b>Ort±SS</b>	<b>Ort±SS</b>	<b>Ort±SS</b>	<b>Ort±SS</b>
1-5	63	3,267±0,72 4	2,876±0,78 6	3,194±0,79 9	3,679±0,93 6	3,281±0,67 0
6-10	65	3,292±0,79 2	2,992±0,85 2	3,165±0,74 8	3,669±0,90 6	3,316±0,71 2
11-15	55	3,488±0,55 7	3,052±0,68 1	3,182±0,75 2	3,959±0,72 1	3,461±0,55 7
16 Ve Üzeri	51	3,448±0,69 3	3,180±0,78 4	3,441±0,66 6	3,922±0,74 4	3,511±0,58 0
F=		1,437	1,480	1,641	1,971	1,725
p=		0,233	0,221	0,181	0,119	0,163
1-2	11 5	3,291±0,66 5	2,978±0,72 2	3,185±0,73 5	3,744±0,84 7	3,328±0,60 9
3-4	76	3,362±0,72 0	2,987±0,79 9	3,280±0,72 6	3,862±0,76 9	3,395±0,63 3
5 Ve Üzeri	43	3,570±0,75 4	3,167±0,91 1	3,302±0,83 2	3,814±0,97 6	3,509±0,73 4
F=		2,480	0,979	0,563	0,459	1,266
p=		0,086	0,377	0,570	0,632	0,284

İş- yaşam dengesinin tanımlayıcı demografik özelliklere göre ölçek genel puanı ve alt boyutlarında farklılaşmasının incelenmesi sonucunda çalışanların; cinsiyet, jenerasyon, eğitim düzeyi, sektörde/kurumda/pozisyonda çalışması süresi, toplam çalışma süresi ve daha önce çalışılan kurum sayısına göre değişiklik göstermediği görülmüştür (p>0.05)..

Çalışanların yaşamın işten ibaret olması puanları ilişki durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir ( $F=4,442$ ;  $p=0.013<0.05$ ). Farkın nedeni ilişki durumu evli olanların yaşamın işten ibaret olması puanlarının ilişki durumu bekar olanların yaşamın işten ibaret olması puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). Ayrıca çocuk sahibi olmayanların iş-yaşam uyumu puanları ( $x=3,300$ ), çocuk sahibi olanların iş-yaşam uyumu puanlarından ( $x=3,492$ ) düşük bulunmuştur. ( $t=-1,990$ ;  $p=0.03<0.05$ ). Çocuk sahibi olmayanların yaşamın işten ibaret olması puanları ( $x=3,661$ ), çocuk sahibi olanların yaşamın işten ibaret olması puanlarından ( $x=4,053$ ) düşük bulunmuştur ( $t=-3,443$ ;  $p=0<0.05$ ).

**Tablo 21. Kısa Öz-Kontrol Ölçeğinin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Farklılaşma Durumu**

Demografik Özellikler	N	Öz-Disiplin	Dürtüsellik	Öz-Kontrol
<b>Cinsiyet</b>		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Kadın	135	13,593±1,886	12,052±3,450	25,644±4,058
Erkek	99	13,717±1,835	13,141±3,574	26,859±3,878
t=		-0,505	-2,351	-2,304
p=		0,614	0,020	0,022
<b>Jenerasyon</b>		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
X Kuşağı	47	14,000±2,246	11,745±3,039	25,745±3,644
Y Kuşağı	187	13,556±1,748	12,706±3,633	26,262±4,111
t=		1,465	-1,672	-0,788
p=		0,144	0,066	0,431
<b>Eğitim Düzeyi</b>		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Lisans	162	13,617±1,839	12,179±3,453	25,796±3,923
Yüksek Lisans	72	13,708±1,924	13,264±3,631	26,972±4,142
t=		-0,345	-2,183	-2,080
p=		0,731	0,030	0,039
<b>İlişki Durumu</b>		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Bekar	88	13,796±1,864	13,023±3,591	26,818±4,104
Evli	117	13,513±1,864	12,128±3,547	25,641±3,903
Romantik İlişki İçerisinde	29	13,724±1,869	12,517±3,236	26,241±4,068
F=		0,606	1,615	2,182
p=		0,546	0,201	0,115
<b>Çocuk Sahipliği</b>		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Hayır	154	13,708±1,771	12,812±3,546	26,520±4,110
Evet	80	13,525±2,031	11,938±3,469	25,463±3,768
t=		0,712	1,802	1,919
p=		0,477	0,073	0,056
<b>Ev Paylaşımı</b>		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Aile	165	13,588±1,893	12,236±3,527	25,824±3,844
Arkadaş	19	14,211±1,686	15,105±3,573	29,316±3,713
Yalnız	50	13,620±1,817	12,440±3,208	26,060±4,249
F=		0,958	5,853	6,765
p=		0,385	0,003	0,001

PostHoc=			2>1, 2>3 (p<0.05)	2>1, 2>3 (p<0.05)
<b>Sektörde Çalışma Süresi</b>		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
1-5	88	13,648±1,749	13,068±3,536	26,716±4,085
6-10	63	13,524±1,605	12,603±3,415	26,127±3,854
11-15	53	13,604±2,069	11,962±3,995	25,566±4,259
16 Ve Üzeri	30	13,967±2,312	11,667±2,682	25,633±3,690
F=		0,393	1,754	1,121
p=		0,758	0,157	0,341
<b>Kurumda Çalışma Süresi</b>		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
1-5	135	13,667±1,736	12,896±3,512	26,563±3,903
6-10	51	13,686±1,703	12,608±3,721	26,294±4,253
11-15	32	13,531±2,243	11,656±3,615	25,188±3,955
16 Ve Üzeri	16	13,563±2,607	10,688±2,120	24,250±3,856
F=		0,064	2,642	2,339
p=		0,979	0,050	0,074
PostHoc=			1>4 (p<0.05)	
<b>Pozisyonda Çalışma Süresi</b>		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
1-2	99	13,748±1,722	12,909±3,583	26,657±3,967
3-4	53	13,359±1,809	12,906±3,254	26,264±3,788
5-6	27	13,556±2,242	12,704±3,539	26,259±3,938
7 Ve Üzeri	55	13,782±1,969	11,327±3,544	25,109±4,276
F=		0,635	2,781	1,792
p=		0,593	0,042	0,149
PostHoc=			1>4, 2>4 (p<0.05)	
<b>Toplam Çalışma Süresi</b>		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
1-5	63	13,730±1,953	13,111±3,624	26,841±4,426
6-10	65	13,846±1,707	12,785±3,590	26,631±3,765
11-15	55	13,164±1,960	12,564±3,563	25,727±4,075
16 Ve Üzeri	51	13,804±1,789	11,373±3,149	25,177±3,587
F=		1,660	2,550	2,162
p=		0,176	0,057	0,093
<b>Daha Önce Çalışılan Kurum Sayısı</b>		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
1-2	115	13,600±1,923	12,817±3,729	26,417±4,397
3-4	76	13,645±1,824	12,224±3,173	25,868±3,664
5 Ve Üzeri	43	13,767±1,797	12,209±3,629	25,977±3,582
F=		0,126	0,838	0,478
p=		0,882	0,434	0,621

Kısa öz-kontrol ölçeğinin tanımlayıcı demografik özelliklere göre dürtüsellik ve öz-disiplin alt boyutlarında farklılaşmasının incelenmesi sonucunda çalışanların; jenerasyon, ilişki durumu, çocuk sahibi olma, sektörde çalışması süresi, toplam çalışma süresi ve daha önce çalışılan kurum sayısına göre değişiklik göstermediği görülmüştür. Çalışanların öz-disiplin puanları cinsiyet, eğitim durumu, ev paylaşımı, kurumda/pozisyonda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0.05).

Kısa öz-kontrol ölçeğinin tanımlayıcı demografik özelliklere göre dürtüsellik alt boyutunda farklılaşmasının incelenmesi sonucunda kadınların dürtüsellik puanları ( $x=12,052$ ), erkeklerin dürtüsellik puanlarından ( $x=13,141$ ) düşük bulunmuştur ( $t=-2,351$ ;  $p=0.02<0.05$ ). Kadınların öz-kontrol puanları ( $x=25,644$ ), erkeklerin öz-kontrol puanlarından ( $x=26,859$ ) düşük bulunmuştur ( $t=-2,304$ ;  $p=0.022<0.05$ ). Lisans mezunlarının dürtüsellik puanları ( $x=12,179$ ), yüksek lisans mezunlarının dürtüsellik puanlarından ( $x=13,264$ ) düşük bulunmuştur ( $t=-2,183$ ;  $p=0.03<0.05$ ). Lisans mezunlarının öz-kontrol puanları ( $x=25,796$ ), yüksek lisans mezunlarının öz-kontrol puanlarından ( $x=26,972$ ) düşük bulunmuştur ( $t=-2,080$ ;  $p=0.039<0.05$ ). Çalışanların dürtüsellik puanları ev paylaşımı değişkenine göre de anlamlı farklılık göstermektedir ( $F=5,853$ ;  $p=0.003<0.05$ ). Farkın nedeni ev paylaşımı arkadaş olanların dürtüsellik puanlarının ev paylaşımı aile olanların dürtüsellik puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). Ev paylaşımı arkadaş olanların dürtüsellik puanlarının ev paylaşımı yalnız olanların dürtüsellik puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). Çalışanların öz-kontrol puanları ev paylaşımı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir ( $F=6,765$ ;  $p=0.001<0.05$ ). Farkın nedeni ev paylaşımı arkadaş olanların öz-kontrol puanlarının ev paylaşımı aile olanların öz-kontrol puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). Ev paylaşımı arkadaş olanların öz-kontrol puanlarının ev paylaşımı yalnız olanların öz-kontrol puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). Çalışanların dürtüsellik puanları pozisyonda çalışma süresi değişkenine göre de anlamlı farklılık göstermektedir ( $F=2,781$ ;  $p=0.042<0.05$ ). Farkın nedeni pozisyonda çalışma süresi 1-2 olanların dürtüsellik puanlarının pozisyonda çalışma süresi 7 ve üzeri olanların dürtüsellik puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). Pozisyonda çalışma süresi 3-4 olanların dürtüsellik puanlarının pozisyonda çalışma süresi 7 ve üzeri olanların dürtüsellik puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ).

**Tablo 22. Zaman Yöneliminin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Farklılaşma Durumu**

Demografik Özellikler	n	Geçmiş olumsuz	Geçmiş olumlu	Şimdi-hazcı	Gelecek zaman	Şimdi-kaderci
<b>Cinsiyet</b>		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Kadın	135	3,381±0,528	3,356±0,554	2,959±0,554	2,720±0,521	3,179±0,478
Erkek	99	3,406±0,587	3,329±0,604	2,786±0,578	2,647±0,586	3,212±0,568
t=		-0,346	0,345	2,313	1,012	-0,479
p=		0,730	0,731	0,022	0,313	0,632
<b>Jenerasyon</b>		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
X Kuşağı	47	3,264±0,523	3,136±0,577	2,770±0,579	2,809±0,497	3,226±0,441
Y Kuşağı	187	3,424±0,556	3,397±0,564	2,914±0,565	2,659±0,559	3,185±0,535
t=		-1,780	-2,821	-1,557	1,676	0,479
p=		0,076	0,005	0,121	0,095	0,632
<b>Eğitim Düzeyi</b>		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Lisans	162	3,417±0,552	3,354±0,557	2,884±0,582	2,685±0,539	3,190±0,510
Yüksek Lisans	72	3,333±0,553	3,322±0,617	2,889±0,543	2,697±0,576	3,200±0,537
t=		1,073	0,394	-0,061	-0,154	-0,135
p=		0,284	0,694	0,951	0,877	0,893
<b>İlişki Durumu</b>		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Bekar	88	3,398±0,505	3,421±0,629	2,866±0,620	2,700±0,558	3,266±0,508
Evli	117	3,403±0,581	3,284±0,542	2,894±0,535	2,704±0,555	3,156±0,507
Romantik İlişki İçerisinde	29	3,324±0,587	3,359±0,519	2,910±0,565	2,593±0,506	3,124±0,577
F=		0,247	1,437	0,092	0,503	1,444
p=		0,781	0,240	0,912	0,606	0,238
<b>Çocuk Sahipliği</b>		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Hayır	154	3,388±0,551	3,383±0,591	2,890±0,627	2,638±0,571	3,191±0,555
Evet	80	3,398±0,558	3,270±0,538	2,878±0,440	2,788±0,493	3,198±0,438
t=		-0,120	1,432	0,154	-1,992	-0,092
p=		0,904	0,154	0,864	0,038	0,921
<b>Ev Paylaşımı</b>		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Aile	165	3,410±0,568	3,321±0,583	2,856±0,543	2,674±0,537	3,160±0,503
Arkadaş	19	3,116±0,496	3,453±0,516	3,063±0,833	2,726±0,626	3,326±0,728
Yalnız	50	3,436±0,498	3,380±0,570	2,916±0,533	2,724±0,568	3,252±0,464
F=		2,655	0,565	1,224	0,206	1,296
p=		0,072	0,569	0,296	0,814	0,276
<b>Sektörde Çalışma Süresi</b>		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
1-5	88	3,402±0,582	3,491±0,586	2,948±0,609	2,673±0,571	3,218±0,577
6-10	63	3,397±0,524	3,292±0,524	2,825±0,529	2,616±0,560	3,162±0,496
11-15	53	3,464±0,569	3,272±0,591	2,921±0,611	2,743±0,500	3,211±0,468
16 Ve Üzeri	30	3,220±0,477	3,153±0,540	2,767±0,437	2,793±0,545	3,153±0,472
F=		1,287	3,586	1,088	0,931	0,224
p=		0,280	0,015	0,355	0,426	0,879
PostHoc=			1>2, 1>3, 1>4 (p<0.05)			
<b>Kurumda Çalışma Süresi</b>		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
1-5	135	3,422±0,594	3,413±0,614	2,923±0,611	2,659±0,594	3,218±0,574
6-10	51	3,365±0,493	3,310±0,542	2,812±0,530	2,628±0,463	3,067±0,441
11-15	32	3,369±0,469	3,206±0,426	2,844±0,489	2,825±0,502	3,256±0,364

16 Ve Üzeri	16	3,263±0,545	3,150±0,529	2,888±0,490	2,863±0,460	3,263±0,460
F=		0,485	1,961	0,534	1,542	1,381
p=		0,693	0,121	0,660	0,204	0,249
<b>Pozisyonda Çalışma Süresi</b>		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
1-2	99	3,414±0,551	3,414±0,638	2,980±0,572	2,685±0,564	3,218±0,564
3-4	53	3,362±0,586	3,294±0,565	2,834±0,654	2,562±0,570	3,193±0,586
5-6	27	3,326±0,582	3,393±0,519	2,770±0,425	2,837±0,468	3,111±0,427
7 Ve Üzeri	55	3,411±0,518	3,244±0,476	2,822±0,527	2,746±0,526	3,189±0,391
F=		0,252	1,252	1,660	1,808	0,302
p=		0,860	0,292	0,176	0,146	0,824
<b>Toplam Çalışma Süresi</b>		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
1-5	63	3,406±0,498	3,438±0,567	2,984±0,629	2,651±0,585	3,238±0,570
6-10	65	3,397±0,613	3,394±0,557	2,911±0,527	2,668±0,591	3,209±0,580
11-15	55	3,436±0,540	3,320±0,625	2,942±0,556	2,727±0,480	3,167±0,466
16 Ve Üzeri	51	3,318±0,557	3,192±0,532	2,671±0,518	2,722±0,531	3,145±0,414
F=		0,439	1,970	3,373	0,280	0,369
p=		0,725	0,119	0,019	0,840	0,775
PostHoc=				1>4, 2>4, 3>4 (p<0.05)		
<b>Daha Önce Çalışılan Kurum Sayısı</b>		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
1-2	115	3,358±0,526	3,339±0,540	2,894±0,595	2,711±0,510	3,184±0,495
3-4	76	3,403±0,529	3,311±0,617	2,911±0,531	2,695±0,588	3,200±0,527
5 Ve Üzeri	43	3,461±0,658	3,419±0,593	2,819±0,572	2,619±0,585	3,205±0,568
F=		0,557	0,493	0,381	0,450	0,034
p=		0,574	0,611	0,684	0,638	0,967

Zimbardo Zaman Yönelimi Envanterinin tanımlayıcı demografik özelliklere göre genel puanı ve alt boyutlarında farklılaşmasının incelenmesi sonucunda çalışanların; eğitim düzeyi, ilişki durumu ev paylaşımı, kurumda/pozisyonda çalışması süresi ve daha önce çalışılan kurum sayısına göre değişiklik göstermediği görülmüştür ( $p>0.05$ ).

Zimbardo Zaman Yönelimi Envanterinin tanımlayıcı demografik özelliklere göre alt boyutlarında farklılaşmasının incelenmesi sonucunda kadınların hazcı şimdiki zaman puanları ( $x=2,959$ ), erkeklerin hazcı şimdiki zaman puanlarından ( $x=2,786$ ) yüksek bulunmuştur ( $t=2,313$ ;  $p=0.022<0.05$ ). X kuşağının olumlu geçmiş zaman puanları ( $x=3,136$ ), Y kuşağının olumlu geçmiş zaman puanlarından ( $x=3,397$ ) düşük bulunmuştur ( $t=-2,821$ ;  $p=0.005<0.05$ ). Çalışanlardan çocuk sahibi olmayanların gelecek zaman yönelimi puanları ( $x=2,638$ ), çocuk sahibi olanların gelecek zaman yönelimi puanlarından ( $x=2,788$ ) düşük bulunmuştur ( $t=-1,992$ ;  $p=0.038<0.05$ ). Çalışanların olumlu geçmiş zaman puanları sektörde çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir ( $F=3,586$ ;  $p=0.015<0.05$ ). Farkın nedeni sektörde

çalışma süresi 1-5 olanların olumlu geçmiş puanlarının sektörde çalışma süresi 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16 yıl ve üzeri olanların olumlu geçmiş puanlarından yüksek olmasıdır. Çalışanların hazcı şimdiki zaman puanları toplam çalışma süresi değişkenine göre farklılık göstermektedir ( $F=3,373$ ;  $p=0.019<0.05$ ). Farkın nedeni toplam çalışma süresi 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl olanların hazcı-şimdiki zaman puanlarının; toplam çalışma süresi 16 ve üzeri olan çalışanlardan yüksek olmasıdır.

**Tablo 23. Yetişkin Pro-sosyalik Ölçeğinin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Farklılaşma Durumu**

Demografik Özellikler	n	Pro-sosyalik
<b>Cinsiyet</b>		Ort±SS
Kadın	135	63,704±9,036
Erkek	99	61,061±9,287
t=		2,185
p=		0,030
<b>Jenerasyon</b>		Ort±SS
X Kuşağı	47	59,830±9,633
Y Kuşağı	187	63,278±9,003
t=		-2,314
p=		0,022
<b>Eğitim Düzeyi</b>		Ort±SS
Lisans	162	62,488±9,274
Yüksek Lisans	72	62,806±9,146
t=		-0,243
p=		0,808
<b>İlişki Durumu</b>		Ort±SS
Bekar	88	62,852±9,696
Evli	117	61,598±9,105
Romantik İlişki İçerisinde	29	65,759±7,525
F=		2,457
p=		0,088
<b>Çocuk Sahibi olma</b>		Ort±SS
Hayır	154	62,734±9,514
Evet	80	62,300±8,667
t=		0,341
p=		0,734
<b>Ev Paylaşımı</b>		Ort±SS
Aile	165	62,394±8,877
Arkadaş	19	64,421±7,050
Yalnız	50	62,520±10,977
F=		0,412
p=		0,663
<b>Sektörde Çalışma Süresi</b>		Ort±SS
1-5	88	65,080±8,952
6-10	63	60,238±9,406
11-15	53	61,264±8,499
16 Ve Üzeri	30	62,533±9,453
F=		4,024



p=		0,008
PostHoc=		1>2, 1>3 (p<0.05)
<b>Kurumda Çalışma Süresi</b>		<b>Ort±SS</b>
1-5	135	63,896±9,374
6-10	51	60,098±8,780
11-15	32	60,781±8,139
16 Ve Üzeri	16	63,063±9,849
F=		2,625
p=		0,051
<b>Pozisyonda Çalışma Süresi</b>		<b>Ort±SS</b>
1-2	99	64,647±8,811
3-4	53	60,868±8,938
5-6	27	61,852±10,117
7 Ve Üzeri	55	60,891±9,249
F=		3,017
p=		0,031
PostHoc=		1>2, 1>4 (p<0.05)
<b>Toplam Çalışma Süresi</b>		<b>Ort±SS</b>
1-5	63	64,175±8,889
6-10	65	63,062±9,727
11-15	55	62,382±8,066
16 Ve Üzeri	51	60,235±9,866
F=		1,815
p=		0,145
<b>Daha Önce Çalışılan Kurum Sayısı</b>		<b>Ort±SS</b>
1-2	115	62,417±8,796
3-4	76	63,105±9,390
5 Ve Üzeri	43	62,116±10,149
F=		0,194
p=		0,824

Yetişkin Pro-sosyallik ölçeğinin tanımlayıcı demografik özelliklere göre ölçek puanının farklılaşmasının incelenmesi sonucunda çalışanların; eğitim düzeyi, ilişki durumu, çocuk sahibi olma durumu, ev paylaşımı, kurumda/pozisyonda çalışması süresi, toplam çalışma süresi ve daha önce çalışılan kurum sayısına göre değişiklik göstermediği görülmüştür (p>0.05).

Yetişkin Pro-sosyallik ölçeğinin tanımlayıcı demografik özelliklere göre ölçek puanının farklılaşmasının incelenmesi sonucunda kadın çalışanların pro-sosyallik puanları (x=63,704), erkeklerin çalışanların pro-sosyallik puanlarından (x=61,061) yüksek bulunmuştur (t=2,185; p=0.03<0.05). Jenerasyon farkına bakıldığında X Kuşağının pro-sosyallik puanları (x=59,830), y kuşağının pro-sosyallik puanlarından (x=63,278) düşük bulunmuştur (t=-2,314; p=0.022<0.05). Çalışanların pro-sosyallik puanları sektörde çalışma süresi değişkenine göre de anlamlı farklılık göstermektedir (F=4,024; p=0.008<0.05). Farkın nedeni sektörde çalışma süresi 1-5 yıl olanların pro-sosyallik puanlarının sektörde çalışma süresi 6-10 yıl ve 11-15 yıl olanların pro-sosyallik

puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ). Çalışanların pro-sosyallik puanları pozisyonda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir ( $F=3,017$ ;  $p=0.031<0.05$ ). Farkın nedeni pozisyonda çalışma süresi 1-2 yıl olanların pro-sosyallik puanlarının pozisyonda çalışma süresi 3-4 yıl olanlarla 7 ve üzeri yıl olanların pro-sosyallik puanlarından yüksek olmasıdır( $p<0.05$ ).

**Tablo 24. Saldırganlığın Tanımlayıcı Özelliklere Göre Farklılaşma Durumu**

Demografik Özellikler	n	Fiziksel Saldırganlık	Düşmanlık	Öfke	Sözel Saldırganlık	Saldırganlık Toplam
Cinsiyet		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Kadın	135	13,533±4,132	17,400±4,565	15,793±4,373	12,904±2,807	59,630±12,217
Erkek	99	17,434±5,298	18,384±5,493	15,727±4,182	13,788±3,393	65,333±13,976
t=		-6,327	-1,494	0,115	-2,178	-3,319
p=		0,000	0,137	0,909	0,030	0,001
Jenerasyon		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
X Kuşağı	47	14,979±4,376	17,766±4,555	15,340±3,661	13,000±3,612	61,085±12,542
Y Kuşağı	187	15,235±5,197	17,829±5,107	15,872±4,429	13,348±2,995	62,283±13,463
t		-0,312	-0,077	-0,759	-0,688	-0,553
p=		0,756	0,939	0,448	0,492	0,581
Eğitim Düzeyi		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Lisans	162	14,938±4,817	17,549±4,522	15,580±4,084	13,025±3,121	61,093±12,084
Yüksek Lisans	72	15,736±5,490	18,417±5,905	16,181±4,706	13,847±2,972	64,181±15,480
t=		-1,119	-1,228	-0,989	-1,888	-1,650
p=		0,264	0,269	0,324	0,060	0,136
İlişki Durumu		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Bekar	88	14,591±4,938	18,000±5,701	15,636±4,508	13,568±2,920	61,796±14,438
Evli	117	15,539±4,802	17,769±4,393	15,633±3,980	12,992±3,134	61,932±12,277
Romantik İlişki İçerisinde	29	15,552±6,156	17,448±5,110	16,690±4,789	13,552±3,429	63,241±13,799
F=		0,978	0,143	0,770	1,003	0,137
p=		0,378	0,867	0,464	0,368	0,872
Çocuk Sahibi olma		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Hayır	154	15,162±5,119	18,201±5,336	16,123±4,594	13,636±2,985	63,123±13,804
Evet	80	15,225±4,902	17,075±4,182	15,075±3,539	12,588±3,197	59,963±11,971
t=		-0,090	1,643	1,784	2,488	1,736
p=		0,928	0,078	0,054	0,014	0,084
Ev Paylaşımı		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS

Aile	16 5	15,212±4,74 1	17,485±4,71 8	15,412±4,04 8	12,952±3,05 0	61,061±12,59 8
Arkadaş	19	15,368±5,93 7	18,737±5,27 9	16,368±4,86 7	13,947±3,40 7	64,421±13,34 3
Yalnız	50	15,020±5,68 7	18,560±5,69 7	16,700±4,71 8	14,100±2,97 8	64,380±15,13 9
F=		0,041	1,244	1,955	3,189	1,541
p=		0,959	0,290	0,144	0,043	0,216
PostHoc=					3>1 (p<0.05)	
<b>Sektörde Çalışma Süresi</b>		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
1-5	88	15,443±5,18 8	17,602±4,92 4	15,466±4,63 6	13,239±3,09 6	61,750±13,48 7
6-10	63	14,746±4,83 9	17,714±5,13 2	16,222±4,08 6	13,397±2,85 4	62,079±12,55 2
11-15	53	15,642±5,67 8	18,698±5,20 2	15,962±4,35 0	13,396±3,16 4	63,698±14,40 3
16 Ve Üzeri	30	14,533±3,69 3	17,100±4,52 8	15,333±3,51 7	12,933±3,54 2	59,900±12,22 0
F=		0,546	0,818	0,518	0,184	0,547
p=		0,651	0,485	0,670	0,907	0,650
<b>Kurumda Çalışma Süresi</b>		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
1-5	13 5	15,178±4,91 6	17,837±5,11 0	15,444±4,54 8	13,237±3,24 0	61,696±13,55 4
6-10	51	15,177±5,69 5	17,588±4,58 3	16,098±3,65 1	13,529±2,61 8	62,392±12,26 4
11-15	32	16,250±4,85 9	19,125±5,56 9	17,031±4,14 6	13,813±2,98 9	66,219±13,80 0
16 Ve Üzeri	16	13,125±3,75 7	15,750±3,35 7	14,875±3,84 5	11,750±3,19 4	55,500±10,62 7
F=		1,377	1,699	1,527	1,757	2,441
p=		0,251	0,168	0,208	0,156	0,065
<b>Pozisyonda Çalışma Süresi</b>		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
1-2	99	16,242±5,65 9	18,263±5,02 0	16,303±4,39 3	13,798±3,06 1	64,606±13,70 4
3-4	53	14,302±4,40 1	17,170±4,86 2	15,132±4,64 1	13,132±3,39 7	59,736±13,30 9
5-6	27	14,296±3,99 8	18,222±6,27 2	15,593±4,05 0	12,593±2,02 4	60,704±12,39 0
7 Ve Üzeri	55	14,564±4,61 8	17,436±4,36 6	15,491±3,81 0	12,818±3,19 8	60,309±12,36 0
F=		2,612	0,723	0,996	1,839	2,205
p=		0,052	0,539	0,396	0,141	0,088
<b>Toplam Çalışma Süresi</b>		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
1-5	63	15,556±5,47 1	17,810±5,03 8	15,603±4,90 1	13,476±3,11 0	62,444±13,96 9
6-10	65	14,723±4,83 3	18,169±5,03 9	15,939±4,22 4	12,862±2,71 5	61,692±12,66 4
11-15	55	15,764±5,83 7	18,200±5,47 9	16,364±4,42 8	13,709±3,00 4	64,036±14,84 5
16 Ve Üzeri	51	14,686±3,64 1	16,961±4,31 7	15,098±3,28 8	13,098±3,59 0	59,843±11,18 6
F=		0,702	0,713	0,834	0,892	0,915
p=		0,552	0,545	0,477	0,446	0,434
<b>Daha Önce Çalışılan</b>		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS

Kurum Sayısı						
1-2	11 5	14,904±5,27 8	17,791±4,85 9	15,800±4,57 3	13,209±3,25 7	61,704±13,75 3
3-4	76	15,184±5,45 0	17,724±4,96 0	15,961±4,22 2	13,053±2,79 5	61,921±13,28 3
5 Ve Üzeri	43	15,930±3,34 8	18,047±5,49 0	15,326±3,59 7	13,861±3,14 4	63,163±12,08 7
F=		0,648	0,060	0,307	0,993	0,193
p=		0,524	0,942	0,736	0,372	0,825

Buss-Perry saldırganlık ölçeğinin tanımlayıcı demografik özelliklere göre ölçek genel puanı ve alt boyutlarında farklılaşmasının incelenmesi sonucunda çalışanların; jenerasyon, eğitim düzeyi, ilişki durumu sektörde/kurumda/pozisyonda çalışması süresi, toplam çalışma süresi ve daha önce çalışılan kurum sayısına göre değişiklik göstermediği görülmüştür.

Buss-Perry saldırganlık ölçeğinin tanımlayıcı demografik özelliklere göre ölçek genel puanı ve alt boyutlarında farklılaşmasının incelenmesi sonucunda; Buss-Perry saldırganlık ölçeğinin alt boyutları olan fiziksel saldırganlık puanları cinsiyete göre incelendiğinde kadınların; fiziksel saldırganlık puanları ( $x=13,533$ ), erkeklerin fiziksel saldırganlık puanlarından ( $x=17,434$ ) düşük bulunmuştur ( $t=-6,327$ ;  $p=0<0.05$ ). Kadınların sözel saldırganlık puanları ( $x=12,904$ ), erkeklerin sözel saldırganlık puanlarından ( $x=13,788$ ) düşük bulunmuştur ( $t=-2,178$ ;  $p=0.03<0.05$ ). Aynı zamanda kadınların saldırganlık toplam puanları ( $x=59,630$ ), erkeklerin saldırganlık toplam puanlarından ( $x=65,333$ ) düşük bulunmuştur ( $t=-3,319$ ;  $p=0.001<0.05$ ). Çocuk sahibi olma değişkenine göre bakıldığında da çocuk sahibi olmayanların sözel saldırganlık puanları ( $x=13,636$ ), çocuk sahibi olanların sözel saldırganlık puanlarından ( $x=12,588$ ) yüksek bulunmuştur ( $t=2,488$ ;  $p=0.014<0.05$ ). Çalışanların sözel saldırganlık puanları ev paylaşımı değişkeninde de anlamlı farklılık göstermektedir. Farkın kaynağı ev paylaşımı yalnız olanların sözel saldırganlık puanlarının ev paylaşımı aile olanların sözel saldırganlık puanlarından yüksek olmasıdır ( $p<0.05$ ).

## 5.BÖLÜM

### SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER

İstanbul'da hukuk, finansal danışmanlık, bankacılık, hava taşımacılığı ve hizmet sektöründe çalışan beyaz yakalılarının katılımıyla gerçekleşen çalışmamızda örgütsel dışlanmayı temel alarak, iş-yaşam dengesi, öz-kontrol, zaman yönelimi, saldırgan davranış ve pro-sosyal davranış arasındaki ilişkiyi inceleyerek bir günümüz için anlık bir fotoğrafını çekmeyi hedeflediğimiz bu çalışmada elde edilen verilere ilişkin sonuçlar paylaşılacaktır.

Araştırmamız dahilinde analiz etmek için kullandığımız 234 beyaz yakalı çalışanın iş yerinde dışlanma ölçeğine göre demografik verilerinde (cinsiyet, jenerasyon, eğitim seviyesi, ilişki durumu, ev paylaşımı, pozisyonda/sektörde/kurumda çalıştığı süre, toplam çalışma süresi ve çalışmış olduğu kurum sayısı) anlamlı bir farklılaşma görülememiştir.

Öncelikli olarak çalışmaya başlarken kurduğumuz hipotezlerin test edilmesi doğrultusunda; örgütsel dışlanma ve iş-yaşam dengesi arasındaki neden-sonuç ilişkisini açıklamak için gerçekleştirilen regresyon analizleri doğrultusunda iş-yaşam dengesi genel düzeyindeki toplam değişimin %'5.2'si işyerinde dışlanma tarafından açıklanmaktadır ( $R^2=0,052$ ). Örgütsel dışlanmanın iş-yaşam dengesi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır olarak kurmuş olduğumuz hipotez bu çalışmada doğrulanmış bulunmaktadır. İş-yaşam dengesinin alt ölçekleri üzerinden kurduğumuz hipotezlerin test edilmesi ile elde ettiğimiz sonuçlara göre de örgütsel dışlanma ile iş-yaşam uyumu arasındaki regresyon analizi anlamlı bulunmamış; hipotez reddedilmiştir ( $F=3,778$ ;  $p=0,053>0,050$ ). İş yerinde dışlanmanın yaşamı ihmal etme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır hipotezinin regresyon analizi anlamlı bulunmuş ve işyerinde dışlanmanın yaşamı ihmal etme boyutunu %6,5 oranında açıkladığı sonucu elde edilmiştir ( $R^2=0,065$ ). Buna göre yaşanan dışlanma yaşamı ihmal düzeyini azaltmaktadır ( $\beta=-0,493$ ). Bu durum bize iş yerinde dışlanma deneyiminin çalışanların işten ziyade, iş dışındaki yaşamlarına odaklanmalarına zemin hazırladığını düşündürmektedir. İş yerinde dışlanma ve yaşamın işten ibaret olması boyutu arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek için yapılan regresyon analizi anlamlı olup ( $F=4,249$ ;  $p=0,040<0,05$ ) %1,4 oranında açıklayıcı olduğu

görülmüştür. Yaşanan dışlanma yaşamın işten ibaret olması düzeyini azaltmaktadır ( $\beta=-0,272$ ). Bu da yukarıda belirttiğimiz gibi iş dışı yaşamın dışlanan çalışan için önem kazandığını düşündürmektedir. İşyerinde dışlanmanın diğer bir alt boyut olan, kendine zaman ayırma üzerinde yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuş ( $F=4,249$ ;  $p=0,040<0.05$ ) ve kendine zaman ayırma düzeyindeki toplam değişim %4.2 oranında işyerinde dışlanma tarafından açıklanmaktadır ( $R^2=0,042$ ). İş yerinde dışlanma kendine zaman ayırma düzeyini azaltmaktadır ( $\beta=-0,385$ ). Elde edilen bu bulgular dışlanma deneyimi yaşayan çalışanların ofis dışında kalan zamanlarını dışlanma deneyiminin yarattığı ihtiyaç tehdidini azaltmak için kullanırken bireysel olarak kendilerine zaman ayırmada yetersiz kaldıklarını düşündürmektedir. Ancak bu ölçümlenin farklı gruplarla tekrarlanması daha berrak bir sonuç elde etmek için gereklidir.

İş yerinde dışlanmanın öz-kontrol üzerindeki etkisini test etmek amacıyla yapmış olduğumuz analizlerden elde ettiğimiz sonuçlara göre, işyerinde dışlanmanın öz-disiplin üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır ( $F=2,704$ ;  $p=0,101>0,050$ ). İşyerinde dışlanma ile dürtüsellik arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmamıştır ( $F=2,233$ ;  $p=0,136>0,050$ ). Ancak analiz sonuçlarına göre, dışlanma öz-kontrol toplam değişkeni üzerinde anlamlı bir etkiye sahip görünmektedir ( $F=4,347$ ;  $p=0,038<0.05$ ). Öz-kontrol düzeyindeki toplam değişim %1.4 oranında işyerinde dışlanma tarafından açıklanmaktadır ( $R^2=0,014$ ). İşyerinde dışlanma öz-kontrol düzeyini arttırmaktadır ( $\beta=1,308$ ). İş yerinde dışlanma ve öz-denetim bakış açısından yola çıkarak yapılan ve öz-liderlik ilişkisini inceleyen çalışmalarında Steinbauer ve arkadaşları, içsel olarak iş motivasyonu yüksek ve dışlanmaya maruz kalan çalışanlarda öz-liderlik aracılığıyla iş performansında artış görmüşlerdir (Steinbauer, 2018). Bu durum bize, dışlanma kaynaklı yaşanan sıkıntının kişileri sosyalleştirmekten uzaklaştırıp sadece işe yönelik bir öz-denetim geliştirdiklerini göstermektedir. Bu da çalışmamızda elde ettiğimiz verilerle paralellik taşımaktadır. Bu bulgu anlık dışlanma deneyimi sonrasında öz-kontrolde düşüşe neden olduğuna ilişkin çalışmalarla çelişmektedir (DeWall ve ark., 2012; Baumesiter ve ark., 2005; Baumeister ve Vohs, 2007, Richman ve Leary, 2009). Bu çelişkinin sebebinin, daha önce yapılan çalışmaların

dışlanmanın psikolojik etiklerinin daha çok hissedilebileceği genç ergenler üzerinde yapılmış olması ya da laboratuvar ortamında anlık ya da kısa süreli etkiyi ölçümlemesi olabileceği düşünülmektedir. Bu çelişkinin sebebinin net anlayabilmek için; iş yerinde anlık ve uzun süreli dışlanma deneyimi ile öz-kontrol değerleri açısından farklı beyaz yakalı gruplarla yenilenmesi gerekmektedir.

Zaman yönelimi ve örgütsel ostrasizm ilişkisi de araştırmamız kapsamında incelediğimiz bir başka başlık. Zaman yönelimi, şu anki kararların odağının, şu an, geçmiş zaman ya da gelecek zamandan etkilenmesi önyargısı olarak ele alınabilir (Balliet ve Ferris, 2012). Bu bağlamda bakıldığında gelecek zaman yönelimi işyerinde dışlanma düzeyini arttırmaktadır ( $\beta=0,180$ ). Geçmiş ve şimdiki zaman yönelimleri ise dışlanma deneyimi etkilemiyor görünmektedir. Bu anlamda bakıldığında gelecek zaman odaklı olmanın dışlanma deneyimini arttırdığı söylenebilir. Bir başka deyişle gelecekteki amaç ve ödüllere odaklı çabayı ifade eden davranışlar (Zimbardo ve Boyd, 1999; Stolarski, Fieulaine, van Beek; 2015) sergileyen gelecek yönelimli çalışanların dışlanma deneyimden etkilendikleri görülmüştür.

İş yerinde dışlanma ve pro-sosyal davranış arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek için yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmamıştır ( $F=0,091$ ;  $p=0,763>0,050$ ). Literatürün bize belirttiği bulgular dışlanmanın pro-sosyal davranışta artış, azalış ya da nötr etki yaptığı yönündedir (Twenge ve ark., Ferris ve ark., 2008; Hitlan ve ark., 2006b; Quwerkerk ve ark., 2005). Bu bağlamda bulgular literatür tarafından desteklenmektedir. Aynı zamanda Robinson, O'Reilly ve Wang (2013) yeni gerçekleşen bir dışlanma durumunda, dışlanmaya maruz kalan kişinin olayın başında ve geri döndürülebilir olduğuna inandığı için pro-sosyal davranışlar göstererek ya da grubun tepkilerine odaklanarak durumu çözmeye çalışacağını ileri sürmektedirler. Tam tersi olarak uzun süredir dışlanmaya maruz kalan çalışanların ise, çabalarının tekrar dahil olmaya yardımcı olacağına inanmamaları nedeniyle pozitif davranışlar yerine negatif davranışlar gösterebileceklerini ileri sürerler (Robinson ve ark., 2013)

İş yerinde dışlanma ile saldırganlık toplam değeri arasındaki neden sonuç ilişkisine baktığımızda yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuş ve saldırgan

davranış %4.5 oranında dışlanma deneyimi tarafından açıklanmaktadır ( $R^2=0,045$ ) İşyerinde dışlanma saldırganlık toplam düzeyini arttırmaktadır ( $\beta=7,028$ ). Örgütsel dışlanmayı saldırganlık ölçeği alt boyutları ile analiz ettiğimizde; dışlanma ile fiziksel saldırganlık ( $F=2,646$ ;  $p=0,105>0,050$ ) ve sözel saldırganlık ( $F=2,226$ ;  $p=0,137>0,050$ ) arasındaki analiz anlamlı bulunmamıştır. Bunun yanı sıra düşmanlık alt ölçeği ile yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ( $F=19,403$ ;  $p=0,000<0,05$ ) ve düşmanlık düzeyindeki toplam değişim %7.3 oranında işyerinde dışlanma tarafından açıklanmaktadır ( $R^2=0,073$ ). Bu anlamda dışlanma düşmanlık düzeyini arttırmaktadır ( $\beta=3,328$ ). Öfke alt boyunda da regresyon analizi anlamlı olup, öfke düzeyindeki toplam değişim %2.3 oranında iş yerinde dışlanma ile açıklanmaktadır. İşyerinde dışlanma öfke düzeyini arttırmaktadır ( $\beta=1,694$ ). Ostrasizm ve saldırganlık arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan çalışmalar, dışlanmanın doğrudan doğruya ya da dolaylı olarak saldırganlıkla ilişkili olduğuna yönelik bulgular elde etmişlerdir (DeWall ve ark., 2009; Twenge ve ark., 2001; Twenge ve Campell, 2003). Bu bağlamda araştırmamızda elde edilen öfke ve düşmanlık alt boyutlarına görülen saldırganlık literatürle paraleldir. İş yerinde dışlanma odaklı çalışmamızda beyaz yakalı çalışanların sözel ve fiziksel saldırganlıklarının görülmeşi de aynı zamanda durumsal olarak beklenen bir sonuçtur.

İş yerinde dışlanma deneyimini temel alan araştırmamızdan elde ettiğimiz sonuçlar doğrultusunda dışlanma deneyimin beyaz yakalı çalışanların hem iş yaşamına hem de iş dışı yaşamlarına ve davranışlara yansıyan etkileri olduğunu ortaya koymuş bulunmaktayız. Elbette ki elde ettiğimiz bu sonuçlar beyaz yakalı çalışanların hayatlarına etkileyen pek çok faktörden küçük bir kısmını açıklamaktadır. İleride yapılacak çalışmalarda özellikle niceliksel ağırlıklı çalışmaların yapılması, beyaz yakalı insanların sorunlarını tespit etmek ve konuya daha net detaylı ve bütünsel bakabilmek için anlamlı olacaktır. İstatistiksel verilerin kıymetinin yadsınmasının imkânsız olduğu günümüzde insana bireysel olarak dokunmanın da önem kazanması en önemli temennilerimizden birdir.

İş yerinde dışlanma alanında özellikler beyaz yakalı plaza çalışanları söz konusu olduğunda çalışmamız kapsamında değinemediğimiz öz-yıkıma (*self-*



*defeating behaviour*) bakılmasının da alana katkı sağlayacağı görüşündeyiz. Özellikle öz-kontrol ve dışlanma deneyimi açısından elde ettiğimiz verilerin literatürle çelişmesi noktasında tekrarı ve öz-yıkım davranışları ile ilişkisinin işyeri özelinde incelenmesi alana katkı sağlayacaktır.



## KAYNAKÇA

Ajzen, I. (2002). Residual Effects of Past on Later Behavior: Habituation and Reasoned Action Perspectives. *Personality and Social Psychology Review*. 6(2), 107–122. [https://doi.org/10.1207/S15327957PSPR0602\\_02](https://doi.org/10.1207/S15327957PSPR0602_02)

Anderson, J. W. (2009). Organizational Shunning: The Disciplinary Functions of “Non-Sense”. *Atlantic Journal of Communication*. 17, 36-50. <https://doi.org/10.1177/0312896215611190>

Apaydın, Ç. (2011). Öğretim Üyelerinin İşe Bağlılık Düzeyleri ile İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi arasındaki İlişki. (Doktora Tezi) Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Bağcı B. ve Özdemir-Samur, A. (2016). Çocuk ve Yetişkin Prososyallik Ölçeklerinin Geçerlik Güvenirlik Çalışması, Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD) Cilt 17, Sayı 3, Aralık 2016, Sayfa 59-79.

Balliet D. ve Ferris L.D. (2013). Ostracism and Prosocial Behavior: A Social Dilemma Perspective, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 120(2), 298–308. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2012.04.004>

Banks, J. ve Tanner, S. (1997). The State of Donation. House Hold Gifts to Charity, KKS Printing. 1974-96.

Baudrillard, J. (2000). Tüketim Toplumu Söylenceleri Yapıları. Deliceçaylı H. ve Keskin F. (Çev.). Ayrıntı Yayınları İstanbul

Baumeister, R. F. ve Leary, M. R. (1995). The Need to Belong: Desire for Interpersonal Attachments as a Fundamental Human Motivation. *Psychological Bulletin*. 117, 497-529. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497>

Baumeister, R. F. ve Tice, D. (1990). Anxiety and Social Exclusion. *Journal of Social and Clinical Psychology*. 9, 165-195. <https://doi.org/10.1521/jscp.1990.9.2.165>

Baumeister RF, Twenge J.M., ve Nuss C.K. (2002). Effects of Social Exclusion on Cognitive Processes: Anticipated Aloneness Reduces Intelligent Thought.. *Journal of Personality and Social Psychology*. 83:817–27.

<https://doi.org/10.1037/0022-3514.83.4.817>

Baumeister R.F. ve DeWall C.N. (2005). The Inner Dimension of Social Exclusion: Intelligent Thought and Self-regulation Among Rejected Persons. 53–75. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.88.4.589>

Baumeister R.F., DeWall C.N., Ciarocco N.L., Twenge J.M., (2006). Social Exclusion Impairs Self-regulation. *Journal of Personality and Social Psychology*. 88:589-604. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.88.4.589>

Baumeister, R.F. (1997). Esteem Threat, Self-regulatory Breakdown, and Emotional Distress Factors in Self-defeating Behavior. *Review of General Psychology*. 1, 145-174. <http://doi.org/10.1037/0022-3514.41.3.577>

Baumeister, R. F., Vohs, K. D. ve Tice, D. M. (2007). The Strength Model of Self-Control. *Current Directions in Psychological Science*. 16(6), 351–355. [DOI:10.1111/j.1467-8721.2007.00534.x](https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2007.00534.x)

Baumeister, R. F., Gailliot, M., DeWall, C. N., ve Oaten, M. (2006). Self-Regulation and Personality: How Interventions Increase Regulatory Success and How Depletion Moderates the Effects of Traits on Behavior. *Journal of Personality*. 74(6), 1773–1802. [DOI:10.1111/j.1467-6494.2006.00428.x](https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2006.00428.x)

Baumeister, R. F., DeWall, C. N., Ciarocco, N. J., Twenge, J. M. (2005). Social Exclusion Impairs Self-regulation. *Journal of Personality and Social Psychology*. 88(4), 589–604. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.88.4.589>

Barnett, R. C. (1994). Home-to-work Spillover Revisited: A study of Full-time Employed Women in Dual Earner Couples. *Journal of Marriage and the Family*. 56, 647–656. <http://dx.doi.org/10.2307/352875>

Başol, O. ve Çetin, A.G. (2014), X ve Y Kuşağı: Çalışmanın Anlamında Bir Değişme var mı?, *Electronic Journal of Vocational Colleges*. 3(4).1-15.

- Bekkers, R. (2006). Traditional and Health Related Philanthropy: The Role of Resources and Personality. *Social Psychology Quarterly*. 69(4), 349-366. <https://doi.org/10.1177/019027250606900404>
- Brief, A. P. ve Motowildo, F. J. (1986). Prosocial Organizational Behaviors. *Academy of Management Review*. 11, 710–725. <http://dx.doi.org/10.2307/258391>
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O., Sit, C. (2014). Work–life Balance: A Longitudinal Evaluation of a New Measure Across Australia and New Zealand Workers. *International Journal of Human Resource Management*. <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2014.899262>
- Buckley, K.E., Winkel, R.E., Leary, M.R. (2004). Reactions to Acceptance and Rejection: Effects of Level and Sequence of Relational Evaluation. *Journal of Experimental Social Psychology*. 40, 14-28. [http://dx.doi.org/10.1016/S0022-1031\(03\)00064-7](http://dx.doi.org/10.1016/S0022-1031(03)00064-7)
- Buss, A. H. ve Perry, M. (1992). The Aggression Questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*. 63(3), 452-459. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.63.3.452>
- Boyd, J. N. ve Zimbardo, P. G. (1997). Constructing Time Afterdeath: The Transcendental-Futuretime Perspective. *Time and Society*. 6, 35–54. <https://doi.org/10.1177/0961463X97006001002>
- Bowly, J., (1998) A Secure Base, Parent–Child Attachment and Healty Child Development Basic Books, USA.
- Callero, P.L. (1985). Role-Identity Salienc. *Social Psychology Quarterly*. 48(3), 203-215. <http://dx.doi.org/10.2307/3033681>
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., ve Zivnuska, S. (2009). Is Work-family Balance More Than Conflict And Enrichment? *Human Relations*. 62(10), 1459–1486. [doi:10.1177/0018726709336500](https://doi.org/10.1177/0018726709336500)

Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., Zivnuska, S. (2009). Is Work–Family Balance More Than Conflict and Enrichment? *Human Relations*. 62(10), 1459–1486. doi: [10.1177/0018726709336500](https://doi.org/10.1177/0018726709336500)

Caprara, G. V., Steca, P., Zelli, A. ve Capanna, C. (2005). A New Scale for Measuring Adults' Prosocialness. *European Journal of Psychological Assessment*. 21(2), 77-89. <http://dx.doi.org/10.1027/1015-5759.21.2.77>

Case, T. I. ve Williams, K. D. (2004). Ostracism: A Metaphor for Death. In J. Greenberg, S. L. Koole, T. Pyszczynski (Ed.). *Handbook of Experimental Existential Psychology*, (s. 336–351). New York: GuilfordPress.

Chen, Z., Dewart, C.N., Poon, K.T., Chen, E. W. (2012) When Destiny Hurts: Implicit Theory of Relationships Moderate Aggressive Responses to Ostracism. *Journal of Experimental Social Psychology*. 48, 1029-1036. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jesp.2012.04.002>

Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. 747-770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>

Coie, J. D. ve Dodge, K. A. (1998). Aggression and Antisocial Behavior. In W. Damon ve N. Eisenberg (Ed.). *Handbook of Child Psychology: Social, Emotional, and Personality Development*. 779-862. Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons Inc.

Crozier-Durham, M. (2007) Work/life Balance: Personal and Organizational Strategies of School Leaders. Research Master Thesis, Victoria University.

Çemberci, M., Sudak, M., Sudak, A.S. (2014). Y Neslinin Örgüt Ortamındaki Davranış Farklılıklarının Analizi. *Online Academic Journal of Information Technology*. 5(15), 57-74.

Davis, M.H. (1983). Measuring Individual Differences in Empathy: Evidence for a Multidimensional Approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(1), 113-126. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.44.1.113>

Demirtaş-Madran HA. Buss-Perry Saldırganlık Ölçeğinin Türkçe Formunu Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 2013; 24(2):124-129.

DeWall, C.N., Twenge J.M., Gitter, S.A., Baumeister, R.F. (2009). It's The Thought That Counts: The Role Hostile Cognitions in Shaping Aggression Following Rejection. *Journal of Personality and social Psychology*. 96, 45-59.

[DOI: 10.1037/a0013196](https://doi.org/10.1037/a0013196)

Dewall, C.N., Gilman, R., Sharif, V., Carboni, I., Rice, K.G. (2012) Left Out, Sluggary and Blue: Low Self-control Mediates the Relationship Between Ostracism and Depression. *Personality and Individual Differences*. 53, 832-837

[DOI:10.1016/j.paid.2012.05.025](https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.05.025)

DeWall, C. N., Baumeister, R. F., Vohs, K. D. (2008). Satiated with Belongingness? Effects of Acceptance, Rejection and Task Framing on Self-regulatory Performance. *Journal of Personality and Social Psychology*. 95(6), 1367. [DOI: 10.1037/a0012632](https://doi.org/10.1037/a0012632)

Dotan-Eliaz, O., Sommer, K. L., Rubin, Y. S. (2009). Multilingual Groups: Effects of Linguistic Ostracism on Felt Rejection and Anger, Coworker Attraction, Perceived Team Potency and Creative Performance. *Basic and Applied Social Psychology*. 31, 363-375.

<https://doi.org/10.1080/01973530903317177>

Dweck, C.S. (2008). Can Personality be Changed? The Role of Beliefs in Personality and Change. *Current Directions in Psychological Science*. 17, 391-394. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2008.00612.x>

Eisenberger, N.I., Lieberman, M.D, Williams, K.D. (2003) Does Rejection Hurt? An fMRI Study of Social Exclusion. *Science*. 302(5643), 290-292. DOI:1.1126/science.1089134

Eisenberger, N.I. & Lieberman, M.D. (2005). Why It Hurts to Be Left Out: The Neurocognitive Overlap Between Physical and Social Pain. In K.D. Williams, J.P. Forgas, & W. von Hippel (Eds.). *The Social Outcast: Ostracism, Social Exclusion, Rejection and Bullying* 109-127. NY: Psychology Press

Eisenberg, N. ve Fabes, R.A. (1998). Prosocial Development. In: Damon, W., (Ed), *Handbook of Child Psychology, Social, Emotional, and Personality Development*. In: Eisenberg, N., (Ed.). 3.5, 701-77. [DOI: 10.12691/rpbs-2-2-3](https://doi.org/10.12691/rpbs-2-2-3)

Emslie, C., ve Hunt, K. (2009). Qualitative Study of Gender and Work–life Balance Among Men and Women Mid-life. *Gender, Work and Organization*. 16, 151–172. [DOI:10.1111/j.1468-0432.2008.00434.x](https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00434.x).

Evans, A. M., Carney, J. S., ve Wilkinson, M. (2013). Work–life Balance for Men: Counseling Implications. *Journal of Counseling & Development*, 91, 436–441. [DOI:10.1002/j.1556-6676.2013.00115](https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.2013.00115)

Ferguson, M., Carlson, D., Zivnuska, S., Whitten, D. (2012). Support at Work and Home: The Path to Satisfaction Through Balance. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 299–307. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.001>

Ferris, D.L., Brown, D.J., Berry, J. W., & Lian, H. (2008). The Development and Validation of The Workplace Ostracism Scale. *Journal of Applied Psychology*. 93(6), 1348-1366. [DOI: 10.1037/a0012743](https://doi.org/10.1037/a0012743)

Freud, S. (2014) Uygarlığın Huzursuzluğu. Haluk Barışcan (Çev.). İstanbul.

Fox, S. ve Stallworth, L.E. (2005). Racila/Ethnic Bulling: Explorins Links Between Nullying andRracism in The US Workplace. *Journal of Vocational Behavior*. 66(3), 438-456. [DOI:10.1016/j.jvb.2004.01.002](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.01.002)

Erigüç, G., Özer, Ö., Songur, C., ve Turaç, İ. S. (2014). Bir Devlet Hastanesinde Hemşirelerde Örgütsel Sessizlik Üzerine Bir Araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 4(2), 61-84.

Gailliot, M. T., Baumeister, R. F., DeWall, C. N., Maner, J. K., Plant, E. A., Tice, D. M., ve Schmeichel, B. J. (2007). Self-control Relies on Glucose as a Limited Energy Source: Willpower is More Than a Metaphor. *Journal of Personality and Social Psychology*. 92(2). 325336. [DOI:10.1037/0022-3514.92.2.325](https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.2.325)

Gardner W.L., Pickett C.L., Knowles M., Sternberg W.C. (2005) Social Snacking and Shielding: Using Social Symbols, Selves and Surrogates in The Service of Belonging Needs.

Gresme, T. (1979). Future Time Orientation as a Function of Achievement Motives, Ability, Delay of Gratification, and Sex. *The Journal of Psychology*. 101(2), 173–188. [DOI:10.1080/00223980.1979.9915069](https://doi.org/10.1080/00223980.1979.9915069)

Golden, T. D., Veiga, J. F., Dino, R. N. (2008). The Impact of Professional Isolation on Teleworker Job Performance and Turnover Intentions: Does Time Spent Teleworking, Interacting Face-to-face, or Having Access to Communication- Enhancing Technology Matter?. *Journal of Applied Psychology*. 93, 1412-1421 [DOI:10.1037/a0012722](https://doi.org/10.1037/a0012722)

Greenberg, J., Pyszczynski, T. ve Solomon, S. (1986). The Causes and Consequences of a Need For Self-esteem: A Terror Management. *New York: Springer-Verlag Theory*. 189-212.

Greenhaus J.H, Beutell N.J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Acad Manage. Rev.* 1985;10, 76–88. [DOI: 10.2307/258214](https://doi.org/10.2307/258214)

Greenhaus, J., & Allen, T. (2011). Work–Family Balance: A Review and Extension of The Literature. In J. C. Quick, & L. E. Tetrick (Eds.). *Handbook of Occupational Health Psychology (2nd ed.)*. Washington, DC: American Psychological Association.

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The Relation Between Work–Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*. 63(3), 510–531. [DOI:10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)

Gruter, M., Masters, R.D. (1986). Ostracism As a Social and Biological Phenomenon: An Introduction. *Ethology and Sociobiology*. 7, 149-158  
[http://dx.doi.org/10.1016/0162-3095\(86\)90043-9](http://dx.doi.org/10.1016/0162-3095(86)90043-9)

Guest, D. E. (2002). Perspectives on The Study of Work–life Balance. *Social Science Information*. 41, 255–279.  
<https://doi.org/10.1177/0539018402041002005>



Güler Edwards, A. (2008) Relationship Between Future Time Orientation, Adaptive Self-Regulation, And Well-Being: Self-Type and Age Related Differences. (Doktora tezi) Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Hill, J., Ferris, M., Martinson, V., (2003) Does It Matter Where You Work? A Comparison of How Three Work Venues (Traditional Office, Virtual Office, and Home Office) Influence Aspects of Work and Personal/Family Life. *Journal of Vocational Behavior*. 63(2), 220-241. [DOI:10.1016/S0001-8791\(03\)00042-3](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00042-3)

Hitlan, R. T., Kelly, K. M., Schepman, S., Schneider, K. T., Zárate, M. A. (2006a). Language Exclusion and The Consequences of Perceived Ostracism in The Workplace. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*. 10, 56-70. <http://dx.doi.org/10.1037/1089-2699.10.1.56>

Hitlan, R. T., Clifton, R. J. ve DeSoto, M. C. (2006b). Perceived Exclusion in The Workplace: The Moderating Effects of Gender on Work-related Attitudes and Psychological Health. *North American Journal of Psychology*. 8, 217-236.

Horkheimer, M. ve Adorno T. (1995). *Aydınlanmanın diyalektiği*. Özügül, O. (çev.) Kabalcı Yayınevi.

Iso-Ahola, S. (1997). A Psychological analysis of leisure and health, in *Work, Leisure and Well-Being* (edited by J.T. Haworth), Routledge, London. [DOI: 10.4236/health.2014.619296](https://doi.org/10.4236/health.2014.619296)

Jackson, M. F., Barth, J. M., Powell, N., ve Lochman, J. E. (2006). Classroom Contextual Effects of Race on Children's Peer Nominations. *Child Development*. 77, 1325-1337. [DOI: 10.1111/j.1467-8624.2006.00937.x](https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.2006.00937.x)

Jas, P. (1999). 'Charitable Giving: Stability or Stagnation?'. *Research quarterly*. 6.

Jencks, C. (1987). Who gives to what?. in: Powell, W.W. (Ed.). *The non-profit sector. A research handbook*. London: Yale University Press. 321-339

Joireman, J., Strathman, A., ve Balliet, D. (2006). Considering Future Consequences: Anintegrative Model. In L. J. Sanna & E. C. Chang (Eds.), *Judgements Over Time: The Interplay of Thoughts, Feelings, and Behavior*. New York: Oxford University Press. 82–99. doi: <http://dx.doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195177664.003.0006>.

Joireman, J., Kamdar, D., Daniels, D., ve Duell, B. (2006). Good Citizens to The End? It Depends: Empathy and Concern With Future Consequences Moderate The Impact of a Short-term Time Horizon On Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Applied Psychology*. 91, 1307–1320. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1307>

Joireman, J., Anderson, J., ve Strathman, A. (2003). The Aggression Paradox: Understanding Links Among Aggression, Sensation Seeking and The Consideration of Future Consequences. *Journal of Personality and Social Psychology*. 84(6), 1287-1302. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.84.6.1287>

Jones, E. E., Carter-Sowell, A. R., Kelly, J. R., ve Williams, K. D. (2009). I'm Out of The Loop: Ostracism Through Information Exclusion. *Group Processes and Intergroup Relations*.12, 157-174. <http://dx.doi.org/10.1177/1368430208101054>

Jones, E. E., ve Kelly, J. R. (2010). “Why Am I Out of The Loop?” Attributions Influence Responses to Information Exclusion. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 36, 1186-1201. <https://doi.org/10.1177/0146167210380406>

Kağıtçıbaşı, Ç. ve Cemalcılar, Z. (2015). Dünden Bugüne İnsan ve İnsanlar Sosyal Psikolojiye Giriş. Evrim yayınevi, İstanbul. 17. Basım.

Kapız, S. Ö. (2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 4(3), 139-153.

Keklik B., Saygın T., Kara Oral N., "Akademik Camianın Çirkin Ördek Yavruları ÖYP'lilerde Örgütsel Dışlanma (Ostracism) Kavramının İncelenmesi", 1.Örgütsel Davranış Kongresi-(Uluslararası Katılımlı, s.338-342, Sakarya,15-16 Kasım 2013)

Kistner, J., Metzler, A., Gatlin, D., ve Risi, S. (1993). Classroom Racial Proportions and Children's Peer Relations: Race and Gender Effects. *Journal of Educational Psychology*. 85, 446-452. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-0663.85.3.446>

Kinetics Human (Organization).(2010) Dimensions of Leisure for Life: Individuals and Society London: Human Kinetics. 5-19.

Kosmin, J. P. (2015). A Phenomenology of Democracy: Ostracism as Political Ritual. *Classical Antiquity*. 34. 121-161. 10.1525/CA.2015.34.1.121

Kossek, E., Baltes, B., ve Matthews, R. (2011). How Work-family Research Can Finally Have an Impact on Organizations. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*. 4, 352-369.

[DOI: 10.1111/j.1754-9434.2011.01353.x](https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2011.01353.x)

Kossek, E., Ruderman, M., Braddy, P. ve Hannum, K. (2012c). Work–Nonwork Boundary Management Profiles: A Person-centered Approach. *Journal of Vocational Behavior*. 81, 112–128.

Kossek, E. E., Valcour, M., ve Lirio, P. (2014). The Sustainable Workforce: Organizational Strategies for Promoting Work–life Balance and Well-being. In C. Cooper, & P. Chen (Eds.), *Work and Wellbeing* Oxford, UK: Wiley-Blackwell. 295–318.

Lanchester, J. B. (1986). Primate Social Behavior and Ostracism. *Ethnology and Sociobiology*. 7, 215- 225 [https://doi.org/10.1016/0162-3095\(86\)90049-X](https://doi.org/10.1016/0162-3095(86)90049-X)

Larkin, J.B., Chartrand, T.L., Arkin R.M. (2008) I Am Too Just Like You: Nonconscious Mimicry as an Automatic Behavioral Response to Social

Exclusion. *Psychological Science*, 19(8), 816–822.  
[doi:10.1111/j.1467-9280.2008.02162.x](https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2008.02162.x)

Leary M.R., Tambor E.S., Terdal S.K., Downs D.L., (1995). Self Esteem as an Interpersonal Monitor: The Sociometer Hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology*. 68. 5, 18-30. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.68.3.518>

Leary M.R., Haupt A.L., Strausser K.S., Chokel J.T., (1998). Calibrating The Sociometer: The Relationship Between Interpersonal Appraisals and State Self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*. 74, 1290-99.  
<http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.74.5.1290>

Leary, M.R. (2000). The Social and Psychological Importance of Self-esteem. In R.M. Kowalski, & M.R. Leary (Eds.). *The Social Psychology of Emotional and Behavioral Problems: Interfaces of Social and Clinical Psychology*. American Psychological Association. [http://dx.doi.org/10.1016/S0065-2601\(00\)80003-9](http://dx.doi.org/10.1016/S0065-2601(00)80003-9)

Leary, M.R. (2005) Varieties of Interpersonal Rejection In Ostracism, Social Exclusion, Rejection, and Bullying. *New York: Psychology Press*. 1-34.

Leary, M.R., Kowalski, R.M., Smith, L., Philips, S. (2003). Teasing, Rejection and Violence: Case Studies of The School Shootings. *Aggressive Behavior*. 29,.202-214. <https://doi.org/10.1002/ab.10061>

Leary, M.R., Twenge, J.M., Quinlivan, E. (2006). Interpersonal Rejection as a Determinant of Anger and Aggression. *Personality and Social Psychology Review*. 10, 111-132. [DOI: 10.1207/s15327957pspr1002\\_2](https://doi.org/10.1207/s15327957pspr1002_2).

Lerner, M. J. (1970) “The Desire for Justice and Reactions to Victims”, Altruism and Helping Behavior. *New York, Academic Press*. 205-229.

Lerner, J.M. (1980). *The Belief in A Just World: A Fundamental Delusion*, New York, Plenum.

Lerner, M.J. ve Goldberg, J.H. (1999) “When Do Recent People Blame Victim: The Differing Effects of The Explicit-Rational and Implicit-Experiential

Cognitive Systems” Dual Process Theories in Social Psychology. *New York, Guilford*. 627-640. <https://doi.org/10.1177/0146167209344628>

Lerner, M.J., Miller, D.T. & Holmes, J.G. (1976) “Deserving and The Emergence of Forms of Justice”, *Advances in Experimental Social Psychology*. *New York, Guilford*. 133-162.

Leung, A. S. M., Wu, L. Z., Chen, Y. Y. ve Young, M. N. (2011). “The Impact of Workplace Ostracism in Service Organizations”. *International Journal of Hospitality Management*. 30(4), 836-844. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.01.004>

Lewin, K. (1951). *Field Theory in the Social Sciences: Selected Theoretical Papers*. *New York: Harper*.

Lewis S., Cooper C., (1999). The Work-Family Research Agenda in Changing Contexts. *Journal of Occupational Health Psychology*. 4(4), 382-93 DOI: [10.1037/1076-8998.4.4.382](https://doi.org/10.1037/1076-8998.4.4.382)

Lewis, S. (2003) ‘The Integration of Paid Work and The Rest of Life. Is Post-Leisure Work the New Leisure?’. *Leisure Studies*. 22, 343–55. <https://doi.org/10.1080/02614360310001594131>

Lewis, S., Gambles, R. and Rapoport, R. (2007). The Constraints of “Work-life Balance” Approach: An International Perspective. *The International Journal of Human Resource Management*. 18(3), 360–373. <https://doi.org/10.1080/09585190601165577>

Lewis, J. and Giullari, S. (2005) ‘The Adult Worker Model Family, Gender Equality and Care: The Search for New Policy Principles and the Possibilities and Problems of a Capabilities Approach’. *Economy and Society*. 34(1). 76–104. <https://doi.org/10.1080/0308514042000329342>

Lieberman, M.D. (2007). Social Cognitive Neuroscience: A Review of Core Processes. *Annual Review of Psychology*. 58, 259-289. DOI:[10.1146/annurev.psych.58.110405.085654](https://doi.org/10.1146/annurev.psych.58.110405.085654)

Lockwood, N. R., (2003). Work Life Balance: Challenges and Solutions. *HR Magazine*. 48. 6, 1. Society for Human Resource Management, Alexandria

Loeber, R., ve Schmalting, K. B. (1985). Empirical Evidence for Overt and Covert Patterns of Antisocial Conduct Problems: A Metaanalysis. *Journal of Abnormal Child Psychology*. 13(2), 337-353.  
<http://dx.doi.org/10.1007/BF00910652>

Lustenberger, D.E., ve Williams, K.D. (2009). Ostracism in Organizations. In J. Greenberg, & M.S. Edwards (Eds.), *Voice and Silence in Organizations*. Bingley: Emerald Group Publishing. 245-274.

Lyness, K. S., ve Judiesch, M. K. (2014). Gender Egalitarianism and Work–life Balance for Managers: Multisource Perspectives in 36 Countries. *Applied Psychology*. 63(1), 96–129. <http://dx.doi.org/10.1111/apps.12011>

Maertz, C. P., & Boyar, S. L. (2011). Work–family Conflict, Enrichment, and Balance Under ‘Levels’ and ‘Episode’ Approaches. *Journal of Management*. 37(1), 68–98. <http://dx.doi.org/10.1177/0149206310382455>

Maslow, A. (1954) *Motivation and personality*. New York: Harper.

Mead, N.L., Vohs, K.D., ve Baumeister, R.F. (2007). Does a Broken Heart Lead to an Empty Wallet? Social Exclusion Affects Impulsive Spending. G.J. Fitzsimons, & V.G. Morwitz (Eds.). *Advances in Consumer Research*. Association for Consumer Research.

Hogg, M.A. ve Markues, J. M. (Ed.). *The Social Psychology of Inclusion and Exclusion* (s.). New York: Psychology Press. 25-46.

Madran, H.A.D. (2012) Buss-Perry Saldırıcılık Ölçeği'nin Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*. 24(2), 1-6

Mao, Y., Liu Y., Jiang C. (2017). Why am I Ostracized and How Would I React? A Review of Workplace Ostracism Research. *Asia Pacific Journal of Management*. DOI:10.1007/s10490-017-9538-8

Maner, J.K., DeWall, C.N., Baumeister R.F. ve Schaller M. (2007). Does Social Exclusion Motivate Interpersonal Reconnection? Resolving the "Porcupine Problem. *Journal of Personality and Social Psychology*. 92(1), 42-55

[DOI:10.1037/0022-3514.92.1.42](https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.1.42)

Milliken F.J., Morrison E.W. ve Hewlin P.F. (2003). An Exploratory Study of Employee Silence: Issues That Employees Don't Communicate Upward And Why, *Journal of Management Studies*. 40(6), 1453-1476. [DOI: 10.1111/1467-6486.00387](https://doi.org/10.1111/1467-6486.00387)

Mortelmans, D., Damen, S. & Sinardet, D. (2008). Lief, liever, ... liefdadig? Overhet liefdadigheids gehalte van de Vlaming. PSW-paper 2005/8. Sociale Wetenschappen. Antwerpen

Mueller, C. W. (1983). Environmental Stressors and aggressive behavior. In R. G. Geen & E. I. Donnerstein (Eds.), *Aggression: Theoretical and Empirical Reviews*. New York: Academic Press. 2, 51–76.

Muraven, M. ve Baumeister, R. F. (2000). Self-regulation and Depletion of Limited Resources: Does Self-control Resemble a Muscle? *Psychological Bulletin*. 126(2), 247-259. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.126.2.247>

Nebioğlu, M. , Konuk, N. , Akbaba S. , ve Eroğlu, Y. (2012). The Investigation of Validity and Reliability of the Turkish Version of the Brief Self-Control Scale. *Klinik Psikofarmakoloji Bülteni*, 22(4): 340– 351. <https://dx.doi.org/10.5455/bcp.20120911042732>

Ollier-Malaterre, A., ve Foucault, A. (2016). Cross-National Work-Life Research. *Journal of Management*. 43(1), 111–136. <https://doi.org/10.1177/0149206316655873>

O'Reilly, J., Robinson S.L., Berdahl J.L., ve Banki, S. (2014). Is Negative Attention Better Than No Attention: The Comparative Effects of Ostracism and Harassment at Work. *Organization Science*. 26(3), 774-793. [DOI:10.1287/orsc.2014.0900](https://doi.org/10.1287/orsc.2014.0900)



O'Reilly, J., & Robinson, S. L. (2009). The Negative Impact of Ostracism on Thwarted Belongingness And Workplace Contributions. Best Paper Proceedings, Academy of Management Meeting, Chicago. DOI: [10.5465/AMBPP.2009.44243707](https://doi.org/10.5465/AMBPP.2009.44243707)

Ouwerkerk, J. W., Kerr, N. L., Gallucci, M., ve van Lange, P. A. M. (2005). Avoiding the Social Death Penalty: Ostracism and Cooperation in Social Dilemmas. In K. D. Williams, J. P. Forgas, & W. von Hippel (Eds.), *The social outcast: Ostracism, Social Exclusion, Rejection, And Bullying*. New York: Psychology Press. 321-332.

Penhaligon, N. L., Louis, W. R., ve Restubog, S. L. D. (2009). Emotional Anguish at Work: The Mediating Role of Perceived Rejection on Workgroup Mistreatment and Affective Outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*. 14(1), 34. <http://dx.doi.org/10.1037/a0013288>

Pickett, C.L., Gardner, W.L., (2005) The Social Monitoring System: Enhanced Sensitivity to Social Slues as an Adaptive Response to Social Exclusion.

Raiden, A. B., & Raisanen, C. (2013). Striving to Achieve It All: Men and Work–Family–life Balance in Sweden and The UK. *Construction Management and Economics*. 31, 899–913. DOI:[10.1080/01446193.2013.802364](https://doi.org/10.1080/01446193.2013.802364)

Ransome, P. (2007). Conceptualizing Boundaries Between Life and Work. *The International Journal of Human Resource Management*. 18(3), 374–386. <https://doi.org/10.1080/09585190601167425>

Rapoport, R. and Rapoport, R.N. (1965) ‘Work and Family in Contemporary Society’. *American Sociological Review*. 30(3), 381–94. <https://doi.org/10.1111/j.1741-6248.1989.00077.x>

Renn, R., Allen, D., ve Huning, T. (2013). The Relationship of Social Exclusion at Work With Self-defeating Behavior and Turnover. *The Journal of Social Psychology*. 153(2), 229-249. DOI:[10.1080/00224545.2012.723642](https://doi.org/10.1080/00224545.2012.723642)



Richman S. ve Leary M.R. (2009). Reactions to Discrimination, Stigmatization, Ostracism, and Other Forms of Interpersonal Rejection: A Multimotive Model. *Psychological Review*. 116(2), 365-383 DOI: [10.1037/a0015250](https://doi.org/10.1037/a0015250).

Robinson, S.L., O'Reilly, J., & Wang, W. (2013). Invisible at Work an Integrated Model of Workplace Ostracism. *Journal of Management*. 39(1), 203-231. DOI:[10.1177/0149206312466141](https://doi.org/10.1177/0149206312466141)

Romero-Canyas, R., Downey, G., Reddy, K. S., Rodriguez, S., Cavanaugh, T. J., & Pelayo, R. (2010). Paying to Belong: When Does Rejection Trigger Ingratiation. *Journal of Personality and Social Psychology*. 99, 802–823. [http://dx.doi.org/ 10.1037/a0020013](http://dx.doi.org/10.1037/a0020013),

Rushton, J.P., Chrisjohn, R.D. ve Fekken, G.C. (1981). The Altruistic Personality and The Self-Report Altruism Scale. *Personal Individual Difference*. 2, 293-302. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(81\)90084-2](https://doi.org/10.1016/0191-8869(81)90084-2)

Scott, K. L., Tams, S., Schippers, M., & Lee, K. Y. (2015). Opening the Blackbox: Exploring The Link Between Workplace Exclusion, Perceptions of Envy And Worker Helping Behavior, Health And Turnover. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 24(2), 239–255. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.894978>

Quwerkerk, J. W., Kerr, N. L., Gallucci, M., ve van Lange, P. A. M. (2005). Avoiding The Social Death Penalty: Ostracism and Cooperation in Social Dilemmas. In K. D. Williams, J. P. Forgas, & W. von Hippel (Eds.), *The social outcast: Ostracism, Social Exclusion, Rejection, And Bullying*. New York: Psychology Press. 321-332.

Seligman, M.E.P. (1998). *Learned optimism*. New York: *Pocket Books Simon and Schuster*.

Smith E.R., Murphy J., Coats S. (1999). Attachment to Groups: Theory And Measurement. *Journal of Personality and Social Psychology*. 77, 94-110

Sommer, K.L., Williams, K.D., Ciarocco, N.J., ve Baumeister, R.F. (2001). When Silence Speaks Louder Than Words: Explorations Into The Intrapsychic

And Interpersonal Consequences of Social Ostracism. *Basic and Applied Social Psychology*. 23, 225-243. <http://dx.doi.org/10.1207/153248301753225694>

Spector, P. E., ve Jex, S. M. (1998). Development of Four Self-report Measures of Job Stressors And Strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*. 3, 356-367. [DOI: 10.1037/1076-8998.3.4.356](https://doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.356).

Steinbauer, R., Robert, W., Renn, H. Shawna, C. ve Rhew, N. (2018). Workplace Ostracism, Self-regulation, and Job Performance: Moderating Role of Intrinsic Work Motivation. *The Journal of Social Psychology*. 158:6, 767-783.

[DOI: 10.1080/00224545.2018.1424110](https://doi.org/10.1080/00224545.2018.1424110)

Stolarski, M., Fieulaine N. ve VanBeek, W. (2015). Time Perspective Theory; Review, Research and Application Essays in Honor of Philip G. Zimbardo. ISBN 978-3-319-07368-2 (eBook) Springer Cham Heidelberg New York Dordrecht London.

Tangley, J.P., Baumeister, R.J., Boone, AL., (2004). High Self-Control Predicts Good Adjustment, Less Pathology, Better Grades, and Interpersonal Success. *Journal of Personality*. 72:2. Blackwell Publishing.

[DOI:10.1111/j.0022-3506.2004.00263.x](https://doi.org/10.1111/j.0022-3506.2004.00263.x)

Thompson, J. A., & Bunderson, J. S. (2001). Work-Nonwork Conflict And The Phenomenology of Time. *Work and Occupations*. 28(1), 17–39.

[DOI:10.1177/0730888401028001003](https://doi.org/10.1177/0730888401028001003)

Thau, S., Aquino, K., ve Poortvliet, P. M. (2007). Self-defeating Behaviors in Organizations: The Relationship Between Thwarted Belonging and Interpersonal Work Behaviors. *Journal of Applied Psychology*. 92, 840–847.

<http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.92.3.840>

Twenge, J.M. & Baumeister, R.F. (2005). Social Exclusion Increases Aggression and Self Defeating Behaviour While Reducing Intelligent Thought and Prosocial Behaviour. D. Abrams, M.A. Hoog, & J.M. Markues ( Ed) The

Social Psychology of Inclusion and Exclusion. *New York: Psychology Press*. 25-46.

Twenge, J.M., Baumeister, R.F., DeWall, C.N., Ciarocco, N.J., Bartels, J.M. (2007). Social Exclusion Decreases Prosocial Behaviour. *Journal of Personality and Social Psychology*. 92 (1), 55-66. [DOI:10.1037/0022-3514.92.1.56](https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.1.56).

Twenge, J.M., Baumesiter, R.F., Tice, D.M., ve Stucke, T.S. (2001). If You Can't Join Them, Beat Them: Effects of Social Exclusion on Agressive Behavior. *Journal of Personality and Socail Psychology*. 81(6), 1058-1069. [DOI:10.1037/0022-3514.81.6.1058](https://doi.org/10.1037/0022-3514.81.6.1058)

Twenge, J.M., Catanese, K.R., ve Baumeister, R.F. (2003). Social Exclusion And The Deconstructed State: Time Perception, Meaninglessness, Lethargy, Lack of Emotion, And Self-awareness. *Journal of Personality and Social Psychology*. 85(3), 409-423. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.85.3.409>

Van Beest, I., ve Williams, K. D. (2006). When Inclusion Costs And Ostracism Pays, Ostracism Still Hurts. *Journal of Personality and Social Psychology*. 91, 918–928. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.91.5.918>.

Van Beest, I., & Williams, K. D. (2011). “Why Hast Thou Forsaken Me?” The Effect of Thinking About Being Ostracized By God on well-being And Prosocial Behavior. *Social Psychological and Personality Science*. 2, 379–386. <https://doi.org/10.1177/1948550610393312>

Vohs, K. D., Baumeister, R. F., Schmeichel, B. J., Twenge, J. M., Nelson, N. M., ve Tice, D. M. (2008). Making Choices Impairs Subsequent Self-control: A Limited-Resource Account of Decision Making, Self-regulation, and Active Initiative. *Journal of Personality and Social Psychology* 94(5), 883–898. [DOI:10.1037/0022-3514.94.5.883](https://doi.org/10.1037/0022-3514.94.5.883)

Vohs, K. D., ve Heatherton, T. F. (2000). Self-Regulatory Failure: A Resource-Depletion Approach. *Psychological Science*. 11(3), 249–254. [DOI:10.1111/1467-9280.00250](https://doi.org/10.1111/1467-9280.00250)

Vohs, K., Faber R., (2007). Spent Resources: Self-Regulatory Resource Availability Affects Impulse Buying *Journal of Consumer Research*. 33(4):537-547 [DOI: 10.1086/510228](https://doi.org/10.1086/510228)

Warburton, W. A., Williams, K. D. ve Cairns, D. R. (2006). When Ostracism Leads to Aggression: The Moderating Effects of Control Deprivation. *Journal of Experimental Social Psychology*. 42, 213-220. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2005.03.005>

Weymans, V., (2010) Psychological predictors for prosocial behavior. A large-scale survey in Flanders, Unpublished Master Thesis. Universiteit Gent

Williams, K.D., Cheung, C.T., ve Choi, W. (2000). Cyberostracism: Effects of Being Ignored Over The Internet. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(5), 7448-762. [DOI: 10.1037//0022-3514.79.5.748](https://doi.org/10.1037//0022-3514.79.5.748)

Williams, K.D. (2001). Ostracism: The Power of silence. *NY: Guilford*.

Williams, K.D. (2007a) Ostracism. *Annual Review of Psychology*. 58, 425-452. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.58.110405.085641>

Williams, K.D. (2007b). Ostracism: The Kiss of Social Death. *Social and Personality Psychology Compass*. 1, 236- 247.

DOI: 10.1111/j.1751-9004.2007.00004.x

Williams, K.D. (2009). Ostracism: A Temporal Need-treat Model. M. Zanna (Ed.) *Advances In Experimental Social Psychology*. *New York: Academic Press*, 41, 279-314. [http://dx.doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)00406-1](http://dx.doi.org/10.1016/S0065-2601(08)00406-1)

Williams, K.D. ve Sommer, K.L. (1997). Social Ostracism by One's Coworkers: Does Rejection Lead To Loafing or Compensation? *Personality and Social Psychology Bulletin*. 23, 693-706. <https://doi.org/10.1177/0146167297237003>

Williams, K. D., ve Sommer, K. L. (1999). Social Ostracism by Coworkers. *Personality and Social Psychology*. 23(7), 693-706. <http://dx.doi.org/10.1177/0146167297237003>

Williams, K.D. ve Zadro, L. (2005). Ostracism: The Indiscriminate Early Detection System. In K.D. Williams, J.P. Forgas, & W. vonHippel (Eds.), *The Social Outcast: Ostracism, Social Exclusion, Rejection and Bullying*. NY: *Psychology Press*. 19-34.

Williams, K. D., Nida, S. A. (2011). "Ostracism: Consequences and Coping",. *Current Directions in Psychological Science*, 20(2), 71-75.  
<https://doi.org/10.1177/0963721411402480>

James, W. (1950). *The Principles of Psychology* (Vol. 1). *New York: Dover*. (Original work published 1890)

Wu, L., Wei, L. ve Hui C., (2011) Dispositional Antecedents And Consequences of Workplace Ostracism: An emprical examination, *Frontiers of Business Research in China*. 5(1), 23-44 DOI: 10.1007/s11782-011-0119-2

Wu, L. Z., Yim, F. H.-K., Kwan, H. K., ve Zhang, X. (2012). Coping With Workplace Ostracism: The Roles of Ingratiation And Political Skill in Employee Psychological Distress. *Journal of Management Studies*. 49, 178-199.  
<https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2011.01017.x>

Wu C.H., Liu, J., Kwan, H.K., Lee, C., (2016) Why and When Workplace Ostracism Inhibits Organizational Citizenship Behaviors: An Organizational Identification Perspective. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 101.3, 362–378.  
<http://dx.doi.org/10.1037/apl0000063>

Xu, H. (2012). *How Am I Supposed To Live Without You: An Investigation of Antecedents And Consequences of Workplace Ostracism*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. The Hong Kong Polytechnic University

Zadro, L., Boland, C., Richardson, R. (2006). "How Long Does It Last? The Persistence of The Effects of Ostracism in the Socially Anxious". *Journal of Experimental Social Psychology*. 42, 692-697. DOI: [10.1016/j.jesp.2005.10.007](https://doi.org/10.1016/j.jesp.2005.10.007)

Zimbardo, P. G., ve Boyd, J. N. (1999). Putting Time in Perspective: A Valid, Reliable Individual Differences Metric. *Journal of Personality and Social Psychology*. 77(6), 1271 -1288.

<http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.77.6.1271>

Zimbardo, P. G., ve Boyd, J. N. (2008). *The Time Paradox: The New Psychology of Time That Will Change Your Life*. *New York: FreePress*.

Zuckerman, M., Miserandino, M., ve Bernieri, F. J. (1983). Civil In Attention Exists in Elevators. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 9, 578-586.



## EKLER

### EK 1.

#### Bilgilendirilmiş Onam Formu

**E-mail adresi: merveapaydin@gmail.com**

Sayın katılımcı,

Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Bölümü yüksek lisans programı kapsamında “Aynı işyerinde çalışanlar arası iletişim ve kişisel yaşamla ilişkisi” konulu bir araştırma projesi yürütmekteyiz.

Bu araştırmada bize yardımcı olmanız için, sizden araştırmamıza katılmanızı rica ediyoruz. Kararınızdan önce araştırma hakkında sizi bilgilendirmek istiyoruz.

Çalışmamıza katılmayı kabul ettiğiniz takdirde 129 soruluk bir anket doldurmanız istenecektir. Bu anketi doldurmak en çok 12-15 dakikanızı alacaktır.

Araştırmamız bilimsel bir amaçla ve etik ilkelere uyularak yapılmaktadır. Katılımcı bilgilerinin gizliliği esas tutulmaktadır. Çalışma kapsamında verdiğiniz cevaplar hiçbir şekilde, çalışma kapsamı dışında bir amaçla kullanılmayacak ve araştırmacılar dışında kimse ile paylaşılmayacaktır.

Bu araştırmaya katılmak tamamen isteğe bağlıdır. Katıldığınız takdirde çalışmanın herhangi bir aşamasında herhangi bir sebep göstermeden onayınızı çekmek hakkına da sahipsiniz. Araştırma projesi hakkında ek bilgi almak istediğiniz takdirde yukarıda yer alan e-mail adresi üzerinden iletişime geçebilirsiniz.

Yukarıdaki metni okudum ve katılmam istenen çalışmanın kapsamını ve amacını, gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları tamamen anladım. Çalışma hakkında soru sorma imkânı buldum. Bu çalışmayı istediğim zaman ve herhangi bir neden belirtmek zorunda kalmadan bırakabileceğimi ve bıraktığım takdirde herhangi bir ters tutum ile karşılaşmayacağımı anladım.

Bu koşullarda söz konusu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Formun bir örneğini aldım / almak istemiyorum (bu durumda araştırmacı bu kopyayı saklar).

Tarih (gün/ay/yıl):...../...../.....

İmza:

Araştırmacının Adı-Soyadı: Merve Onursal

Danışmanın Adı-Soyadı: Dr. Öğr. Üyesi Alp Giray Kaya



## EK 2.

Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Bölümü yüksek lisans programı kapsamında "Aynı işyerinde çalışanlar arası iletişim ve kişisel yaşamla ilişkisi" konulu tez çalışmasına katılmayı kabul ettiğiniz için teşekkür ederiz.  
Aşağıda yer alan sorulara içtenlikle ve samimi bir şekilde cevap vermeniz, çalışmanın sağlıklı sonuçlar alabilmesi açısından çok önemlidir. Sizden ricamız dürüst ve sizin için gerçeği yansıtan cevaplar vermenizdir.  
Teşekkür ederiz

KİŞİSEL BİLGİ FORMU			
Cinsiyetiniz			
Kadın	<input type="checkbox"/>	Erkek	<input type="checkbox"/>
Doğum Yılı			
Eğitim Düzeyiniz			
İlkokul	<input type="checkbox"/>	Üniversite	<input type="checkbox"/>
Ortaokul	<input type="checkbox"/>	Lisansüstü	<input type="checkbox"/>
Lise	<input type="checkbox"/>		
İlişki durumunuzu belirtir misiniz?			
Bekar		<input type="checkbox"/>	
Evlü		<input type="checkbox"/>	
Romantik bir ilişki içerisinde		<input type="checkbox"/>	
Çocuğunuz var mı? Varsa kaç tane olduğunu belirtir misiniz?			
Şu an yaşadığınız evi sizinle paylaşan kişi/kişiler var mı?			
Evet, ailemle yaşıyorum.		<input type="checkbox"/>	
Evet, ev arkadaşım/arkadaşlarımla yaşıyorum.		<input type="checkbox"/>	
Hayır, yalnız yaşıyorum.		<input type="checkbox"/>	
Aşağıdaki bilgileri şu an çalıştığınız kurumunuzdaki süre üzerinden (ay ya da yıl olarak) belirtir misiniz?			
Sektörde			
Kurumda			
Pozisyonda			
Aşağıdaki bilgileri toplam çalışma hayatınızı göz önüne alarak cevaplar mısınız?			
Toplam çalışma süreniz			
Çalıştığınız kurum sayısı			

### EK 3.

Aşağıdaki ifadeleri son 5 yıl içerisinde çalıştığınız kurumda, amiriniz ve/veya iş arkadaşlarınız nedeniyle ne sıklıkla yaşadığınızna göre değerlendiriniz. “Doğru” veya “yanlış” yoktur. En iyi yanıt o an aklınıza gelen ilk cevaptır. Lütfen her ifadeyi dikkatlice okuyunuz ve ilk tepkinizi yansıtan kutucuğu işaretleyiniz. Lütfen hiçbir ifadeyi vantsız işaretlemeyiniz.

		Asla	Bir - iki defa	Bazen	Sık sık	Çoğu zaman
1	Diğerleri beni görmezden gelir.					
2	Diğerleri ben içeri girdiğimde ortamı terk eder.					
3	İşyerinde diğerlerine selam verdiğimde karşılıksız kalır.					
4	Kalabalık bir öğlen yemeğinde yalnız oturmak zorunda kalırım.					
5	Diğerleri işte benden uzak durur.					
6	Diğerleri beni dikkate almaz.					
7	Diğerleri beni konuşmanın dışında bırakır.					
8	Diğerleri benimle konuşmayı istemez.					
9	Diğerleri ben orada değilmişim gibi davranır.					
10	Diğerleri bir çay/kahve molası verdiklerinde beni davet etmezler.					
11	İşyerinde sohbet ortamlarına dahil edilirim.					
12	Diğerleri benimle konuşmayı kestiler.					
13	İşyerinde sosyalleşebilmek için sohbeti başlatması gereken kişi hep ben olmak zorundayım.					

#### EK 4.

Aşağıdaki ifadeler birçok ortak durumu tanımlamaktadır. “Doğru” veya “yanlış” yoktur. En iyi yanıt o an aklımıza gelen ilk cevaptır. Lütfen her ifadeyi dikkatlice okuyunuz ve ilk tepkinizi yansıtan kutucuğu işaretleyiniz. Lütfen hiçbir ifadeyi yanıtsız işaretlemeyiniz.

		Hiç katılmıyorum	Çok az katılıyorum	Biraz katılıyorum	Büyük ölçüde katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1	Gün içinde basit şeyler için bile zaman bulamıyorum.					
2	Kendimi sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görüyorum					
3	Hafta sonlarını eşimle ve/veya arkadaşım ile birlikte bir şeyler yaparak geçiriyorum.					
4	Yaşamı geriden izlediğimi düşünüyorum.					
5	Çok fazla işi aynı anda yapmaya çalıştığım için uyku, düzenli beslenme ve hareket etme gibi temel yaşamsal etkinliklerden fedakârlık ediyorum.					
6	Yaşamımı iyi planlayarak her işimi yapabiliyorum.					
7	İş yaşamımda önceliklerimin neler olduğuna karar veriyor ve bu doğrultuda hareket ediyorum					
8	İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum.					
9	İş yükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum.					
10	İşlerimin yoğunluğuna yetişemiyorum.					
11	Yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığını düşünsem de, bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum.					
12	Keşke daha fazlasını yapabilseydim diye düşünüyorum.					
13	“Beni mutlu edecek işlerle uğraşaydım, belki daha mutlu olurum” diye düşünüyorum					
14	İş yerinden çoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum					
15	Hafta sonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum.					
16	İşime harcadığım zamandan dolayı iş dışındaki etkinlikleri özlüyorum.					
17	İşimde ve özel yaşamımda hoşlandığım etkinlikleri yapıyorum					
18	İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor.					
19	Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum					
20	Özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluk yaşıyorum.					

## EK 5.

Aşağıdaki ifadeler birçok ortak durumu tanımlamaktadır. “Doğru” veya “yanlış” yoktur. En iyi yanıt o an aklınıza gelen ilk cevaptır. Lütfen her ifadeyi dikkatlice okuyunuz ve ilk tepkinizi yansıtan kutucuğu işaretleyiniz. Lütfen hiçbir ifadeyi yantısız işaretlemeyiniz.

		Tamamen aykırı	Oldukça aykırı	Kararsızım	Oldukça uygun	Tamamen uygun
1	İnsanların beni kötülüğe yönlendirmesine karşı koymada başarılıyım.					
2	Kötü alışkanlıklarımı terk etmekte zorlanırım.					
3	Tembel biriyim.					
4	Uygun olmayan şeyler söylerim.					
5	Eğlenceli olmaları durumunda benim için kötü olan bazı şeyleri yaparım.					
6	Benim için kötü olan şeyleri redderim.					
7	Daha fazla öz-disipline sahip olmayı isterdim.					
8	İnsanlar güçlü bir öz-disipline sahip olduğumu ifade ederler.					
9	Zevkli ve eğlenceli şeyler yapacağım işten beni alıkoyar.					
10	Konsantrasyon sorunum var.					
11	Uzun vadeli amaçlarıma ulaşmak için verimli biçimde çalışabilirim.					
12	Bazen yanlış olduğunu bilsem de bazı şeyleri yapmaktan kendimi alamam.					
13	Sıklıkla bütün seçenekler üzerinde düşünmeden hareket ederim.					

## EK 6.

Aşağıdaki ifadeler birçok ortak durumu tanımlamaktadır. "Doğru" veya "yanlış" yoktur. En iyi yanıt o an aklınıza gelen ilk cevaptır. Lütfen her ifadeyi dikkatlice okuyunuz ve ilk tepkinizi yansıtan kutucuğu işaretleyiniz. Lütfen hiçbir ifadeyi yamtsız işaretlemeyiniz.

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Kader, yaşamımdaki birçok şeyi belirler.					
2	Yaşamda neleri farklı yapmalıydım diye sık sık düşünürüm.					
3	Geçmişim hakkında düşünmek beni mutlu eder.					
4	Bir şeyi başarmak istediğim zaman, hedefler koyar ve o hedeflere ulaşmanın yollarını belirlerim.					
5	Geçmişime baktığımda hatırlanacak iyi şeylerin kötü şeylerden daha fazla olduğunu görürüm.					
6	Yarına hazır olması gereken işleri ve gerekli diğer şeyleri yapmak, bu gece eğlenmekten önce gelir.					
7	Her şey olacağına varacağı için benim ne yaptığım pek de önemli değildir.					
8	Eskiden yaşamın nasıl olduğuna ilişkin öykülere bayılırım.					
9	Eski acı deneyimler kafamda durmadan tekrarlanır durur.					
10	Mümkün olsaydı her günümü sanki son günümüş gibi yaşardım.					
11	Geçirdiğim iyi zamanların mutlu anıları hemen aklıma gelir.					
12	Kararlarımı, o an kafama estiği gibi alırım.					
13	Yaşamıma heyecan katmak çok önemlidir.					
14	Çocukluğuma özlem duyarım.					
15	Risk almak yaşamımı sıkıcı olmaktan kurtarır.					
16	Gençliğimin tatsız görüntülerini unutmak, benim için çok zordur.					
17	Her şey o kadar çok değişiyor ki, gelecek için gerçekten bir plan yapılamaz.					
18	Yaşamım, benim dışındaki şeyler tarafından kontrol ediliyor.					
19	Nasıl olsa elimden bir şey gelmeyeceği için, gelecek hakkında kaygılanmanın alemi yok.					
20	İstikrarlı şekilde ilerleyerek, işleri zamanında bitiririm.					
21	Yaşamıma heyecan katmak için risk alırım.					
22	Yapılması gereken işler varsa, beni yolumdan ayıracak şeylere karşı kovabilirim.					
23	Geçmişte başıma gelen kötü şeyler hakkında düşünürüm.					
24	Eğer ilerlememe yardım edecekse, zor ve ilgimi çekmeyen işleri yapmaya devam ederim.					
25	Yaşamımda hep kaçırdığım güzellikleri düşünürüm.					

## EK 7.

Aşağıdaki ifadeler birçok ortak durumu tanımlamaktadır. “Doğru” veya “yanlış” yoktur. En iyi yanıt o an aklınıza gelen ilk cevaptır. Lütfen her ifadeyi dikkatlice okuyunuz ve ilk tepkinizi yansıtan kutucuğu işaretleyiniz. Lütfen hiçbir ifadeyi yantsız işaretlemeyiniz.

		Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Genellikle	Her zaman
1	Bazı arkadaşlarım benim öfkeli biri olduğumu söylerler.					
2	Gerekirse hakkımı korumak için şiddete başvurabilirim					
3	Birisi bana fazlasıyla iyi davrandığında “Acaba benden ne istiyor?” diye düşünürüm.					
4	Arkadaşlarımın görüşlerine katılmadığım zaman bunu onlara açıkça söylerim.					
5	Öfkeden deliye döndüğümde bir şeyler kırıp dökerim.					
6	İnsanlar benim görüşlerime katılmadıklarında onlarla tartışmaktan kendimi alıkoyamam.					
7	Zaman zaman bazı olaylara/kişilere yönelik kızgınlığım uzun süre bitmek bilmez.					
8	Bazen başkalarına vurma dürtümü kontrol edemiyorum					
9	Sakin yapılı biriyimdir.					
10	Tanımadığım insanlar bana fazla yakın davrandıklarında onlara şüpheyle yaklaşırım.					
11	Daha önce, tanıdığım insanları tehdit ettiğim oldu.					
12	Çok çabuk parlar ve hemen sakinleşirim.					
13	Birisi bana sataşırse kolaylıkla onu itip tartaklayabilirim					
14	İnsanlar sinirimi bozduklarında kolaylıkla onlar hakkında ne düşündüğümü söyleyebilirim					
15	Zaman zaman kıskançlık beni yiyip bitirir.					
16	Bir insana vurmanın mantıklı bir gerekçesi olamayacağını düşünüyorum.					
17	Bazen hayatın bana adaletsiz davrandığını düşünürüm.					
18	Öfkemi kontrol etmekte zorluk çekerim.					
19	Yapmak istediğim bir şey engellendiğinde kızgınlığımı açıkça ortaya koyarım.					
20	Zaman zaman insanların arkamdan güldüğü duygusuna kapılırım.					
21	İnsanlarla sıkça görüş ayrılığına düşerim.					
22	Birisi bana vurursa ben de karşılık veririm.					
23	Diğer insanların her zaman çok iyi fırsatlar yakaladıklarını düşünüyorum					
24	Bazen kendimi patlamaya hazır bir bomba gibi hissediyorum					
25	Birisi beni iterse onunla kavgaya tutuşurum.					
26	Arkadaşlarımın arkamdan konuştuklarını biliyorum					
27	Arkadaşlarım münakaşacı/tartışmayı seven biri olduğumu söylerler.					
28	Bazen olmadık şeylere ortada mantıklı bir neden yokken aniden sinirlenir, tepki veririm.					
29	Çoğu insana kıyasla daha sık kavgaya karıştığımı söyleyebilirim.					

## EK 8.

Aşağıdaki ifadeler birçok ortak durumu tanımlamaktadır. “Doğru” veya “yanlış” yoktur. En iyi yanıt o an aklınıza gelen ilk cevaptır. Lütfen her ifadeyi dikkatlice okuyunuz ve ilk tepkinizi yansıtan kutucuğu işaretleyiniz. Lütfen hiçbir ifadeyi yanıtızsız işaretlemeyiniz.						
		Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Genellikle	Her zaman
1	Arkadaşlarıma/meslektaşlarıma çalışmalarında yardım etmekten memnunum.					
2	Arkadaşlarımla sahip olduğum şeyleri paylaşıyorum.					
3	Başkalarına yardım etmeye çalışırım.					
4	İhtiyacı olanlara yardım için gönüllü çalışmalara katılırım.					
5	Başkalarının duygularını anlayıp, kendimi onların yerine koyabilirim.					

## ÖZGEÇMİŞ

### KİŞİSEL BİLGİLER

Adı ve Soyadı: Merve ONURSAL

Doğum Yeri ve Tarihi: İstanbul – 09.02.1984

e-mail: [merveapaydin@gmail.com](mailto:merveapaydin@gmail.com)

### EĞİTİM DURUMU

2015 -2019 İstanbul Arel Üniversitesi

Psikoloji Yüksek Lisans Programı

2016 – Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi  
Sosyoloji Bölümü

2010 – 2017 İstanbul Üniversitesi Adli Tıp Enstitüsü  
Adli Bilimler Anabilim Dalı Yüksek Lisansı

2003-2010 Yıldız Teknik Üniversitesi  
Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümü

1999-2003 İstanbul Adnan Menderes Anadolu Lisesi

### YABANCI DİLLER

İngilizce: İleri Seviye

### EĞİTİM VE SEMİNERLER

Mart – Mayıs 2019 Mindfulness Temelli Stres Azaltma Programı  
(Mindfulness Institute)

Mart 2019 Deneyimsel Oyun Terapisi 1. Seviye Eğitimi (Family  
Psychology Services)

Mart 2019 Gottman Çift Terapisi 1. Seviye Eğitimi (The Gottman  
Institute)

Kasım 2018 Çocuk ve Ergen Psikoterapisine Giriş Eğitimi (Mita  
Psikoloji)

Ekim – Aralık 2018 Şiddetsiz İletişime Giriş Eğitimi (The Center for  
Nonviolent Communication)

Ocak - Mart 2018 Şema Terapi Model ve Teknikler Eğitimi (40 saat) (ISST)



Nisan 2018 Borderline ve Narsistik Kişilik Bozukluklarında Şema Terapi Uygulamaları (16 saat) (ISST)

## **İŞ TECRÜBESİ**

2012- 2019	White & Case LLP – Faturalandırma Uzmanı
10.2010 – 11.2012	İş Bankası Müzesi Müze Rehberi
Eylül 2008- Temmuz 2009	Quintessentially Conciarge Agent
Mayıs 2008- Ağustos 2008 Danışmanı	Memorial Hastanesi Hasta
Temmuz 2004- Eylül 2006	Avea İletişim Hizmetleri A.Ş

## **KONGRE VE ÖDÜLLER**

**21-23 Haziran 2019 - Self regulation dreaming and hope 3rd World Conference on Technology, Innovation and Entrepreneurship – Istanbul (Oral Presentation)**

**13-16 Eylül 2017 European Society of Criminology Conference .  
Cardiff Investigation of the Corelation Between Traditional Honor Perception and Attitudes Toward Rape (Oral Presentation)**

5-18 Temmuz 2012- 22. Congress of the International Academy of Legal Medicine Turkish University Students' Attitude Toward Sexual Assault Against Women and Perception of Honour (Oral Presentation in Child Abuse and Neglect & Violence Against Women)

17 Kasım 2012 - Ege Üniversitesi Kadın Sorunları Uygulama ve Araştırma Merkezi “Kültür ve Edebiyatta Cinsiyet, Cinsellik, Şiddet” Konferansı  
“Edebiyatta Kadının Yeniden Üretilme Sorunu: Elif Şafak Yazını Üzerinden Bir Okuma”

Haziran 2010 - “Bit Palas, Baba ve Piç, Yüksek Topuklar ve Kadından Kentler Eserlerindeki Toplumsal Cinsiyet Algılaması” Lisans Bitirme Tezi

2003 - Orhan Kemal Kültür Merkezi Şiir Yarışması İstanbul İkinciliği