

T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

**SAĞLIK KURUMLARINDA SOSYAL İKLİMİN ÖRGÜTSEL
DIŞLANMA ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ: BİR ALAN
ARAŞTIRMASI**

Merve TURGUT

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Aydan YÜCELER

Konya-2021

T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

**SAĞLIK KURUMLARINDA SOSYAL İKLİMİN ÖRGÜTSEL
DIŞLANMA ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ: BİR ALAN
ARAŞTIRMASI**

Merve TURGUT

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Aydan YÜCELER

Konya-2021

TEZ ONAY SAYFASI

Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi **Merve TURGUT**'un "**Sağlık Kurumlarında Sosyal İklimin Örgütsel Dışlanma Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Bir Alan Araştırması**" başlıklı tezi tarafımızdan incelenmiş; amaç, kapsam ve kalite yönünden Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Konya/ 26.03.2021

Tez Danışmanı

Dr. Öğr. Üyesi Aydan YÜCELER
Necmettin Erbakan Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi
Sağlık Hizmetleri Yönetimi Anabilim Dalı

Üye

Doç. Dr. Şerife Didem KAYA
Necmettin Erbakan Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi
Sağlık Hizmetleri Yönetimi Anabilim Dalı

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Fatma Özlem YILMAZ
Selçuk Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi
Sağlık Kuruluşunda Muhasebe ve Finansman Anabilim Dalı

Yukarıdaki tez, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulunun .../.../20.. tarih ve/.....sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Kısmet Esra NURULLAHOĞLU ATALIK

Enstitü Müdürü

BEYANAT

Bu tezin tamamının kendi çalışmam olduğunu, planlanmasından yazımına kadar hiçbir aşamasında etik dışı davranışımın olmadığını, tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları kaynaklar listesine aldığımı, tez çalışması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.

26.03.2021

Merve TURGUT



BENZERLİK RAPORU

Tezin Tam Adı: Sağlık Kurumlarında Sosyal İklimin Örgütsel Dışlanma Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Bir Alan Araştırması.

Öğrencinin Adı Soyadı: Merve TURGUT

Dosyanın Toplam Sayfa Sayısı: 123

Sağlık Kurumlarında Sosyal İklimin Örgütsel Dışlanma Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Bir Alan Araştırması

ORJINALLIK RAPORU

%6

BENZERLİK ENDEKSI

%5

İNTERNET
KAYNAKLARI

%1

YAYINLAR

%2

ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1

shyk2018.mu.edu.tr
İnternet Kaynağı

%1

2

toad.halileksi.net
İnternet Kaynağı

%1

3

nek.istanbul.edu.tr:4444
İnternet Kaynağı

<%1

4

dergipark.org.tr
İnternet Kaynağı

<%1

5

dspace.marmara.edu.tr
İnternet Kaynağı

<%1

6

www.emissc.org
İnternet Kaynağı

<%1

7

Submitted to Afyon Kocatepe University
Öğrenci Ödevi

<%1

8

Submitted to The Scientific & Technological
Research Council of Turkey (TUBITAK)
Öğrenci Ödevi

<%1

Danışman Öğretim Üyesi Adı Soyadı: Dr. Öğr. Üyesi Aydan YÜCELER

İmza:

TEŞEKKÜR

Sağlık kurumlarında sosyal iklimin örgütsel dışlanma üzerindeki etkisini incelemiş olduğum tez çalışmasının yürütülmesinde bilgi ve birikimleriyle katkı sağlayan ve bana destek olan değerli danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Aydan YÜCELER'e, yüksek lisans eğitimim boyunca farkındalığımı artıran, bilgi ve tecrübeleriyle katkı sağlayan değerli hocalarım Doç. Dr. Şerife Didem KAYA, Doç. Dr. Ayhan ULUDAĞ, Doç. Dr. Yusuf Yalçın İLERİ'ye ve tezimin analiz aşamasında desteğini esirgemeyen kıymetli hocam Arş. Gör. Mehmet Ali Taş'a çok teşekkür ederim.

Ayrıca yoğun çalıştıkları bir dönemde vakit ayırıp araştırmama katılım sağlayan değerli sağlık çalışanlarına teşekkürlerimi sunarım.

Hayatım boyunca aldığım her kararın, yaptığım her seçimin arkasında duran ve bu süreçte de yanımda olan, maddi ve manevi desteğini her zaman hissettiğim canım aileme, bu sürecin yoğunluğu ve yorgunluğunu birlikte paylaştığım, beni motive eden ve her daim bana güç veren kıymetli dostlarıma minnetle teşekkür ederim.

Merve TURGUT

İÇİNDEKİLER

| | |
|--|------|
| Tez Onay Sayfası | ii |
| Beyanat..... | iii |
| Benzerlik Raporu | iv |
| Teşekkür..... | v |
| İçindekiler | vi |
| Kısaltmalar ve Simgeler..... | ix |
| Şekiller Listesi..... | x |
| Tablolar Listesi..... | xi |
| ÖZET | xii |
| ABSTRACT | xiii |
| 1.GİRİŞ VE AMAÇ | 1 |
| 2.GENEL BİLGİLER | 4 |
| 2.1. Sosyal İklim | 4 |
| 2.1.1. Sosyal İklim Kavramı | 4 |
| 2.1.2. Sosyal İklimin Kuramsal Temelleri | 7 |
| 2.1.2.1. İnsan İlişkileri Yaklaşımı | 7 |
| 2.1.2.2. Sosyal Bağ Kuramı | 7 |
| 2.1.2.3. Sosyal Mübadele Kuramı | 8 |
| 2.1.2.4. Sosyal Öğrenme Kuramı | 9 |
| 2.1.3. Sosyal İklim Türleri | 10 |
| 2.1.3.1. Olumlu Sosyal İklim | 10 |
| 2.1.3.2. Olumsuz Sosyal İklim | 11 |
| 2.1.4. Sosyal İklim Boyutları | 13 |
| 2.1.4.1. Kişiler Arası Uyum Boyutu | 13 |
| 2.1.4.2. Kurumsal Destek Boyutu | 13 |
| 2.1.4.3. Grup İçi İletişim Boyutu | 14 |
| 2.1.4.4. İş Etiği Boyutu | 14 |
| 2.1.4.5. Mesleki Dayanışma Boyutu | 14 |
| 2.1.4.6. İş Dışı İlişkiler Boyutu | 14 |
| 2.1.5. Sosyal İklim Yönetim Modeli..... | 14 |
| 2.1.6. Sosyal İklim İle Benzer Kavramlar | 15 |
| 2.1.6.1. Örgüt İklimi..... | 16 |

| | |
|---|-----------|
| 2.1.6.2. Örgüt Kültürü | 18 |
| 2.1.6.3. Örgütsel Sosyalleşme | 19 |
| 2.1.6.4. Sosyal Destek | 20 |
| 2.1.6.5. Örgüt İçi İletişim | 21 |
| 2.1.6. Sağlık Kurumlarında Sosyal İklim | 23 |
| 2.2. Örgütsel Dışlanma | 27 |
| 2.2.1. Dışlanma Kavramı | 27 |
| 2.2.2. Örgütsel Dışlanma Kavramı | 29 |
| 2.2.3. Örgütsel Dışlanmanın Kuramsal Temelleri | 33 |
| 2.2.3.1. Bilişsel Yıkım ve Benlik Düzenlemesinin Bozulması Modeli | 33 |
| 2.2.3.2. Sosyal Acı Kuramı | 33 |
| 2.2.3.3. Kaynakların Korunması Kuramı | 34 |
| 2.2.3.4. Sosyal İzleme Sistemi ile Sosyometre Kuramı | 34 |
| 2.2.3.5. İhtiyaç Tehdit Modeli | 35 |
| 2.2.4. Örgütsel Dışlanmanın Öncülleri | 36 |
| 2.2.5. Örgütlerde Dışlanma Türleri | 38 |
| 2.2.6. Örgütsel Dışlanmanın Boyutları | 39 |
| 2.2.6.1. Yalnızlaştırma Boyutu | 39 |
| 2.2.6.2. Hiçleştirme Boyutu | 40 |
| 2.2.7. Örgütsel Dışlanmanın Etkileri/Sonuçları | 40 |
| 2.2.8. Örgütsel Dışlanma İle İlişkili Kavramlar | 44 |
| 2.2.8.1. Örgütsel Sinizm | 44 |
| 2.2.8.2. Örgütsel Yabancılaşma | 45 |
| 2.2.8.3. Örgütsel Yalnızlık | 46 |
| 2.2.8.4. Örgütsel Sessizlik | 46 |
| 2.2.9. Sağlık Kurumlarında Örgütsel Dışlanma | 47 |
| 3.GEREÇ VE YÖNTEM | 50 |
| 3.1. Araştırmanın Önem ve Amacı | 50 |
| 3.2. Problem Cümlesi | 51 |
| 3.3. Araştırma Modeli | 51 |
| 3.4. Araştırmanın Etik Yönü | 52 |
| 3.5. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları | 52 |
| 3.6. Evren ve Örneklem | 52 |

| | |
|---|------------|
| 3.7. Veri Toplama Aracı..... | 53 |
| 3.8. Verilerin Toplanması | 54 |
| 3.9. Analiz Yöntemi | 54 |
| 4.BULGULAR | 56 |
| 4.1. Sağlık Çalışanlarının Sosyo-demografik Özellikleri | 56 |
| 4.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular..... | 58 |
| 4.3. Ölçek İfadelerine İlişkin Bulgular..... | 62 |
| 4.4. Ölçek Ve Boyutların Sağlık Çalışanlarının Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılması | 64 |
| 4.5. Değişkenlere İlişkin Korelasyon Analizi | 74 |
| 4.6. Değişkenlere İlişkin Regresyon Analizi..... | 75 |
| 5.TARTIŞMA | 77 |
| 6.SONUÇ VE ÖNERİLER | 85 |
| 7.KAYNAKLAR | 88 |
| 8.ÖZGEÇMİŞ | 101 |
| 9.EKLER | 102 |
| EK 1: Anket Formu | 102 |
| EK 2: Necmettin Erbakan Üniversitesi Meram Tıp Fakültesi İlaç ve Tıbbi Cihaz Dışı Araştırmalar Etik Kurulu Kararı | 105 |
| EK 3: Burdur İl Sağlık Müdürlüğü Araştırma İzni | 106 |
| EK 4: Sosyal İklim Ölçeği Kullanım İzni | 107 |
| EK 5: Örgütsel Dışlanma Ölçeği Kullanım İzni | 108 |

KISALTMALAR VE SİMGELER

AGFI: Adjustment Goodness of Fit Index

AMOS: Analysis of Moment Structures

ANOVA: Analysis of Variance

CFI: Comparative Fit Index

DFA: Doğrulayıcı Faktör Analizi

GFI: Goodness of Fit Index

IFI: Incremental Fit Index

NFI: Normed Fit Index

Ort: Ortalama

RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences

Ss: Standart Sapma

TLI: Tucker Lewis Index

Vb: Ve Benzeri

Ve ark: Ve Arkadaşları

VIF: Variance Inflation Factor

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil No

Sayfa No

| | |
|---|----|
| Şekil 1.İşletmelerde Sosyal İklim Yönetim Modeli..... | 15 |
| Şekil 2.İş Yerinde Kişiler Arası Dışlanmanın Türleri ve Davranışları..... | 30 |
| Şekil 3.İş Yerinde Kötü Davranma, Nezaketsizlik Ve Dışlanmanın Venn Diyagramı. | 32 |
| Şekil 4.Örgütsel Dışlanmanın Örgütsel Öncülleri | 38 |
| Şekil 5.Araştırma Modeli..... | 51 |
| Şekil 6.Sosyal İklim Ölçeğini Oluşturan İfadelere İlişkin Path Grafiği. | 59 |
| Şekil 7.İş Yerinde Dışlanma Ölçeğini Oluşturan İfadelere İlişkin Path Grafiği. | 61 |



TABLolar LİSTESİ

Tablo No

Sayfa No

| | |
|---|----|
| Tablo 3.9.1. Ölçek ve Boyutlara İlişkin Çarpıklık Ve Basıklık Değerleri. | 55 |
| Tablo 4.1.1. Sağlık Çalışanlarının Sosyo-demografik Özelliklere Göre Dağılımı..... | 56 |
| Tablo 4.2.1. Sosyal İklim Ölçeği Altı Faktörlü Model Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları. | 58 |
| Tablo 4.2.2. İş Yerinde Dışlanma Ölçeği Tek Faktörlü Model Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları..... | 60 |
| Tablo 4.2.3. Ölçekler ve Boyutlara İlişkin Cronbach's Alpha Değerleri. | 61 |
| Tablo 4.3.1. Sağlık Çalışanlarının Sosyal İklim İfadelerinden Aldıkları Puanların Dağılımı. | 62 |
| Tablo 4.3.2. Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Dışlanma İfadelerinden Aldıkları Puanların Dağılımı. | 63 |
| Tablo 4.4.1. Sosyal İklim Ölçeği Genel Puanının Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması. | 64 |
| Tablo 4.4.2. Kişiler Arası Uyum Boyutunun Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması. | 65 |
| Tablo 4.4.3. Kurumsal Destek Boyutunun Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması. | 66 |
| Tablo 4.4.4. Grup İçi İletişim Boyutunun Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması | 68 |
| Tablo 4.4.5. İş Etiği Boyutunun Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması | 69 |
| Tablo 4.4.6. Mesleki Dayanışma Boyutunun Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması. | 70 |
| Tablo 4.4.7. İş Dışı İlişkiler Boyutunun Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması. | 72 |
| Tablo 4.4.8. İş Yerinde Dışlanma Ölçeğinin Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması | 73 |
| Tablo 4.5.1. Değişkenlere İlişkin Korelasyon Analizi. | 74 |
| Tablo 4.6.1. Sosyal İklimin Örgütsel Dışlanma Üzerindeki Etkisi. | 75 |
| Tablo 4.6.2. Sosyal İklim Alt Boyutlarının Örgütsel Dışlanma Üzerindeki Etkisi... | 75 |

ÖZET

T.C.

NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Sağlık Kurumlarında Sosyal İklimin Örgütsel Dışlanma Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Bir Alan Araştırması

Merve TURGUT

Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi/ Konya -2021

Sosyal iklim kavramı örgütün ve çalışanların etki ve etkileşimleri sonucunda ortaya çıkan ve çalışan ilişkileri temelinde kişiler arası uyum, gruplaşma, dayanışma ve sosyal ilişkilerin iş dışına yansıyan yönlerini içine alan bir süreç şeklinde tanımlanmaktadır. Örgütsel dışlanma kavramı ise bir kişi veya grubun diğer kişi veya gruplar tarafından dışarıda bırakılması, göz ardı ve ihmal edilmesi şeklinde ifade edilmektedir. Her iki kavram da örgütün sosyal boyutuyla ilgili olup birbirleri ile ilişkilendirilebilir.

Bu çalışmada sosyal iklim algısının örgütsel dışlanma üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırmada Eren-Bana ve Bekaroğlu (2017) tarafından geliştirilen “Sosyal İklim Ölçeği” ve Ferris ve ark. (2008) tarafından geliştirilen Koşar (2014) tarafından Türkçeye uyarlanan “İş Yerinde Dışlanma Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekler için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Araştırma evrenini Burdur Devlet Hastanesi, örneklemini ise bu sağlık kurumunda görev yapan 265 sağlık çalışanı oluşturmaktadır.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre sosyal iklim algısı sağlık çalışanlarının mesleğini isteyerek seçme durumlarına göre değişmektedir. Mesleğini isteyerek seçen sağlık çalışanlarının sosyal iklimin kişiler arası uyum, kurumsal destek, grup içi iletişim ve iş dışı ilişkiler boyutlarından daha yüksek puanlar aldığı tespit edilmiştir. Örgütsel dışlanma algısı ise cinsiyet ve medeni duruma göre farklılaşmaktadır. Kadın çalışanların dışlanma düzeyi erkek çalışanlardan daha düşüktür. Bekar çalışanların dışlanma algısının evli çalışanlara göre daha yüksek olması araştırmanın bulguları arasındadır.

Sosyal iklimin örgütsel dışlanmaya etkisi regresyon analizi yardımıyla incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, sosyal iklim örgütsel dışlanma düzeyini negatif ve anlamlı olarak etkilemektedir. Sosyal iklim boyutlarının örgütsel dışlanma üzerindeki etkisi irdelendiğinde ise etkili boyutun kişiler arası uyum boyutu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel dışlanma, sağlık çalışanları, sağlık kurumları, sosyal iklim

ABSTRACT

REPUBLIC OF TURKEY
NECMETTİN ERBAKAN UNIVERSITY
HEALTH SCIENCES INSTITUTE

Investigation of the Effect of Social Climate on Organizational Ostracism in Health Institutions: A Field Study

Merve TURGUT

Health Management Department

MASTER'S THESIS / Konya-2021

The concept of social climate is defined as a process that includes interpersonal coherence, grouping, solidarity and aspects of social relations reflected outside of work that arise as a result of the influence and interaction of the organization and employees and is based on employee relations. The concept of organizational ostracism is expressed as the exclusion, disregard and neglect of a person or group by other people or groups. Both concepts are related to the social dimension of the organization and can be related to each other.

In this study, the effect of social climate perception on organizational ostracism was investigated. The "Social Climate Scale" developed by Eren-Bana and Bekaroğlu (2017) and the "Workplace Ostracism Scale" adapted to Turkish by Koşar (2014) developed by Ferris et al. (2008). Confirmatory factor analysis was performed for both scales used in the study. The research population is Burdur State Hospital and the sample consists of 265 healthcare professionals working in this health institution.

According to the findings obtained from the research, the perception of social climate varies according to the health workers' willingly choosing their profession. It has been determined that healthcare professionals who willingly choose their profession get higher scores on the dimensions of social climate, interpersonal coherence, organizational support, intragroup communication and out of workplace relationships. The perception of organizational ostracism differs according to gender and marital status. Ostracism level of female employees is lower than male employees. It is among the findings of the study that the perception of ostracism among single employees is higher than married employees.

The effect of social climate on organizational ostracism was examined with the help of regression analysis. According to the results of the study, social climate negatively and significantly affects the level of organizational ostracism. When the effect of social climate dimensions on

organizational ostracism is examined, it is concluded that the most effective dimension is the dimension of interpersonal adaptation.

KeyWords: Healthcare professionals, healthcare institutions, social climate, organizational ostracism.



1. GİRİŞ VE AMAÇ

Sağlık kurumları, farklı mesleklerden çalışanların bir araya gelmesiyle birlikte sağlık hizmeti üreten yapılardır. Sağlık hizmet sunumunda kurumlar, farklı teknolojilerden yararlanmakta ve yeniliklerle ilerlemektedir. Yenilikçi teknolojilerin kullanımı bazı alanlarda insan gücüne olan ihtiyacı azaltsa da sağlık sektörünün emek yoğun bir sektör oluşu bu gerçeği tam anlamıyla değiştirmemektedir. Sağlık kurumunun en önemli girdisi olan insanın önemli bir işlevi ise ekipman, donanım ve bilgi gibi diğer girdileri kullanabilir olmasıdır (Söyük 2017). Bu doğrultuda sağlık hizmet sunumunda insan gücünün ikame edilemez nitelikte olduğu söylenebilir (Şantaş ve ark. 2016).

Diğer yandan sağlık kurumlarında yapılan işlerin karmaşıklığı, her hasta için farklı tedavi süreçlerinin izlenmesi ve bu süreçlerin çeşitli meslek gruplarından çalışanlarla birlikte yürütülmesi dikkate alındığında çalışanların birbirleri ile olan iletişim ve etkileşimi, doğrudan ya da dolaylı olarak hizmet sunumunu etkileyebilmektedir. Gemlik ve ark. (2015) göre, sağlık çalışanlarının kaliteli bir sağlık hizmeti sunması ve hasta tatmini sağlayabilmesi, öncelikli olarak kendi işlerinden ve çalıştıkları ortamdan memnun olmalarına bağlıdır. Çalışanların uzun süreler geçirdiği ve diğer çalışanlarla etkileşim kurmak zorunda olduğu sosyal ortamlar olan örgütlerde bireylerin birbirleriyle ilişkili olan deneyimlerine yükledikleri anlamlar örgüt iklimi olarak adlandırılmaktadır (Schneider ve ark. 2013; Karabey 2014).

Örgütlerde iklim, çalışanların tutum, davranış ve uyguladıkları kurallar neticesinde oluşan, örgüte ilişkin içsel özellikleri ortaya koyan ortak algıların yaratmış olduğu çalışma ortamının atmosferidir (Gök 2009). Örgüt iklimi ile benzer yapıda olan örgüt kültürü ise örgütün dünyasına ilişkin temel varsayımları ve örgütsel yaşama yön veren değerleri tanımlamaktadır (Schneider ve ark. 2013). Örgütün değerleri, sembolleri, normları, mimari tarzı, lider ve kahramanları, dili gibi pek çok unsur örgüt kültürünün temelini oluşturmaktadır (Zencirkıran ve Keser 2018). Örgüt kültürü gibi örgütün kendine has özelliklerini yansıtan örgüt iklimi, çalışanların iş tatmini elde etmeleri, verimli ve etkin olmaları bakımından önemli görülmektedir (Tutar ve Altınöz 2010).

Örgüt iklimi konusunda yapılmış çalışmalar incelendiğinde, kurumdaki iklimin destekleyici, yenilikçi, etik ve sosyal iklim gibi farklı yönleriyle ele alındığını söylemek mümkündür (Hakanen ve ark. 2006; Martin ve Cullen 2006; Bakker ve Schaufeli 2008; Shanker ve ark. 2017). Sosyal iklim kavramı, “Örgüt ve çalışanların etkisi ve etkileşimi sonucunda ortaya çıkan, çalışan ilişkileri temelinde kişiler arası uyum, gruplaşma, dayanışma ve sosyal ilişkilerin iş dışına yansıyan yönlerini içine alan bir süreç” olarak tanımlanmaktadır (Eren-Bana 2019). Bir başka çalışmaya göre sosyal iklim, bir çalışma ortamında çalışanlar arasında nasıl bir ilişki olduğu ile ilgilidir. Çalışanların birbirleriyle olan ilişkilerinin niteliği, ilgili çalışana dair tutum ve davranışı, çalışan üzerinde sosyal iklim algısı yaratmaktadır (Çetin 2009).

Örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalar iş yerinde yaratılan sosyal iklim veya atmosferin işe ilişkin tatmin olma algısı ve çalışanların potansiyellerini ortaya çıkarma düzeylerini etkilediğini, bu faktörlerin de örgütsel verimliliği sağlamada etkili olabileceğini ifade etmiştir (Schulte ve ark. 2006). Sosyal iklim, insan ilişkilerinde yazılı olmayan kural ve kabullenmelerden oluşmaktadır. Örgütler gibi sosyal ortamlarda insanların davranışını belirleyen kabullenmeler, bir dizi kural ve normlar bulunmaktadır. Örgütlerde geniş bir çeşitlilik gösteren bu normlar, örgütün işleyişini düzenlemektedir. Aynı zamanda normlar örgütün temel değerleri etrafında şekillenmektedir. Örgütte yazılı olmayan normların ihlali halinde ise ihlal eden çalışan diğerleri tarafından dışlanabilmektedir (Çetin 2009; Zencirkıran ve Keser 2018).

Dışlanma; izole etme, yok sayma, kabul görmeme ve görmezden gelme gibi kavramlarla farklı şekillerde ifade edilen, örgütsel etkinliğe zarar veren olumsuz bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Çalışkan ve Pekkan 2020). Örgütsel dışlanma, bir birey ya da grubun çalışma ortamında başka birey ya da grup tarafından görmezden gelinmesi, reddedilmesi veya ne ölçüde dışlandığını algılaması şeklinde ifade edilmektedir. Örgütte kişiler arası dışlanma bireyin iş yeri ilişkilerinde, faaliyetlerde ve olaylarda dikkate alınmaması, kabul edilmemesi durumunda gelişebilmektedir. Örgütlerde dışlanma kasıtlı olabileceği gibi kasıtsız olarak da gerçekleşebilmektedir. Amaçlı/kasıtlı dışlanma örgüt kültüründe ve resmi politikalarında açık çatışmalardan kaçınma olan, daha düz hiyerarşik yapıya sahip, alternatif mekanizmaları sınırlı olan örgütlerde daha yaygın görülmektedir. Amaçlı olmayan/kasıtsız dışlanma ise örgütsel

çeşitlilik ve farklılıkların olduğu çalışma ortamlarında görülebilmektedir. (Hitlan ve ark. 2006; Scott 2007; Robinson ve ark. 2013).

Örgütsel dışlanma, dışlanmış birey ile diğer çalışanlar arasında bir farklılaşma durumunu işaret ettiğinden benzerlik duygusunu ve örgütsel özdeşleşmeyi azaltmaktadır. Benzer şekilde diğerleri tarafından dışlanmak, aidiyet duygusunu da olumsuz etkilemektedir (Wu ve ark. 2016). Dışlanmış bireyin stres ve sosyal acı yaşaması durumu dikkate alındığında, dışlanmanın farklı örgütsel ve kişisel sonuçları etkileyeceğini söylemek mümkündür (Balliet ve Ferris 2013). Bireylerin mutlu olma arzularına ulaşmalarını etkileyen unsurlardan biri, günün kayda değer bir bölümünü geçirdiği iş yerleridir. İş yerinde oluşan sosyal iklime olumlu anlam yüklemeleri çalışanların motivasyonlarını, morallerini ve performanslarını artırmaktadır. Çalışma ortamında dışlanma duygusuna kapılarak sosyal iklime olumsuz anlam yüklemeleri halinde kaygı, stres, yalnızlık, depresyon ve yabancılaşma gibi problemlerle karşılaşmaları olasıdır (Yakut ve Yakut 2018).

Farklı disiplinlerden destek alan örgütsel davranış disiplinin temel amacı verimliliği düşüren ve artıran faktörleri tespit ederek, bu konularda düzenlemeler yapmak ve örgütsel verimliliği sağlamaktır (Zencirkıran ve Keser 2018). Bu bağlamda örgütsel verimliliği artırabilecek nitelikte olduğu düşünülen kurumda oluşan sosyal iklim, örgütsel verimliliği azaltabilecek özellikte olan örgütsel dışlanma kavramı birlikte ele alınmış ve sosyal iklimin örgütsel dışlanma üzerindeki etkisini sağlık çalışanları örneğinde ortaya koymak amaçlanmıştır. Çalışmanın bir diğer amacı ise örgütsel dışlanma ve sosyal iklim algılarının sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerine göre değişip değişmediğinin tespit edilmesidir.

Yukarıda ifade edilen amaçlar doğrultusunda çalışmanın genel bilgiler bölümünde sosyal iklim ve örgütsel dışlanma kavramlarının kuramsal temeli, boyutları, türleri gibi konulara detaylı olarak yer verilmiş, gereç ve yöntem bölümünde ise çalışmanın amaç ve önemi, modeli, evren-örnekleme, etik boyutu, sınırlılıkları vb. yönleri açıklanmıştır. Araştırma kapsamında toplanan veriler istatistik programları aracılığıyla analiz edilmiş ve araştırmanın bulguları paylaşıldıktan sonra alan yazındaki çalışmalarla karşılaştırılmış, benzer ve farklı yönleri tartışılmıştır. Son olarak çalışmanın sonuçlarına ve sonuç doğrultusunda sunulan önerilere yer verilmiştir.

2. GENEL BİLGİLER

Bu bölüm kapsamında sosyal iklim ve örgütsel dışlanma kavramları detaylı olarak incelenmiş ve kavramlarla ilgili bilgiler sunulmuştur.

2.1. Sosyal İklim

2.1.1. Sosyal İklim Kavramı

Sosyal kavramı Fransızca kökenli olup İngilizce ve Fransızca dillerinde social “dostluk ve yoldaşlık eden, canayakın” ve “topluma uygun, toplumu gözetin, toplumsal” anlamlarına karşılık gelmektedir (<http://www.etimolojiturkce.com> 12 Mart 2020). Sosyal kavramı incelendiğinde, toplumla ilgili anlamında kullanılmasının 1695 yılına dayandığı, başkaları ile yaşamak, dostça ilişkiye yatkın olma anlamının ise 1720li yıllardan itibaren kullanıldığı görülmektedir (<http://www.etymonline.com> 12 Mart 2020). Sosyal kelimesi, Sosyal psikoloji alanında daha çok sosyal ilişkiler için kullanılmaktadır. Toplumsal ve kültürel anlamlarından çok insanlar arasındaki etkileşimi ifade etmektedir (Tutar 2016).

İklim kavramının etimolojik kökeni incelendiğinde ise Arapçadan dilimize geçtiği, tarihte ilk olarak kullanıldığı yazılı kaynakta ise “diyar” anlamına geldiği, coğrafi bölge anlamı taşıdığı görülmektedir. Eski Yunancada “*klíma κλίμα*” eğim, iklim kuşağı, güneş ışınlarının eğimi olarak alıntılanan bu sözcük, “*klínō κλίνω*” yatık olmak, eğimli olmak fiiline *-ma* son eki getirilerek türetilmiştir (<http://www.etimolojiturkce.com> 12 Mart 2020). İklim kavramı meteorolojiden alınarak aileler, şirketler, organizasyonlar gibi sosyal ortamlarda uygulandığında ise bir metafor olarak karşımıza çıkmaktadır. İklim, yönetim literatüründe 1960’lardan itibaren kullanılmakta olup örgütsel yaşamı karakterize eden tutum, duygu ve davranışlar kümesinden oluşan kitlesel bir terimdir. Bireyin ya da belirli bir işin değil, kuruluşun bir özelliği olduğu kabul edilmektedir (Ekvall ve Ryhammar 1998). Eğilim anlamı taşıyan iklimin fiziksel yönü ısı, basınç gibi olayları anlatmak için kullanılırken psikolojik yönü örgüt üyelerinin iç çevreyi nasıl tanımladıkları ile ilgilenmektedir (Kavi 2017).

Sosyal iklim kavramı ise ilk olarak Lewin ve ark. (1939) tarafından grup yaşamına ilişkin bir dizi deneysel çalışmada kullanılmıştır. Yapılan çalışmada grup üyelerinin saldırgan davranışları liderlik tarzları ile birlikte ele alınarak grupların

sosyal ortamlarında incelenmiştir. Grupların sosyal etkileşimlerindeki farklılıkların, dış ve iç grup yönelimi, davranış çeşitliliği gibi konular ile ilişkili olduğu ifade edilmiştir. Lewin'e (1951) göre iklim, çevresel uyaranların bir özelliğidir. Aynı zamanda iklim, davranışların ve motivasyonun önemli bir belirleyicisidir. Örgütsel davranışın doğrudan ya da dolaylı bir konusu olarak örgütlerde iklimin pek çok davranışı etkilediği görülmektedir.

Louart'a (1995) göre, sosyal iklim örgütlerde meydana gelen birçok sosyal faktörün örgüt üyelerinin tutumları üzerindeki toplam etkisidir. Bir başka tanımda ise sosyal iklim, "tipik olarak bir grup insan tarafından paylaşılma eğiliminde olan sosyal çevrenin algıları" şeklinde ifade edilmiştir (Bennett 2004). Çetin'e (2009) göre sosyal iklim, çalışma ortamında kişiler arası ilişkilerin nasıl olduğu ile ilgili olup çalışanlar üzerinde bir algı yaratmaktadır. Eren-Bana (2019) ise örgütler için sosyal iklimi "çalışma çevresinin kişiliği" olarak belirtmektedir.

Konu ile ilgili yapılan çalışmalar incelediğinde sosyal iklimin genel olarak eğitim örgütlerinde okul yönetimi, öğretmen ve öğrenci ilişkileri temelinde ele alındığı görülmektedir. Daha çok öğrencilerin davranışlarına, öğrenme, akademik başarı ve motivasyon düzeylerine etkilerinin üzerinde durulmuştur (Anderson 1970; Van der Sijde 1988; Salter ve ark. 2004; Dempsey 2008; Mainhard ve ark. 2011).

Sosyal iklim konusunda yapılmış ilk çalışmalar Moos ve Insel'in 1974 yılında geliştirdiği ölçeği kullanmıştır. Bir ortam ya da çevrenin kişiliğini ölçmek için tasarlanan bu ölçek, çalışma koşullarına ilişkin oluşturulan üç boyutu içermektedir. Personel desteği, akran uyumu ve katılım "ilişki boyutunu", özerklik ve görev yönelimi "kişisel gelişim boyutunu", çalışma ortamının basıncı, açıklık, kontrol, yenilik ve fiziksel konforu ise "sistem bakımı ve değişikliği" boyutunu oluşturmaktadır. İş arkadaşları ile etkileşim, sosyal iklim algısı ve çalışanların iş doyumları üzerinde önemli bir belirleyicidir (Brady ve ark. 1980; Salter ve ark. 2004).

İklim, örgüt üyelerinin örgütsel prosedürleri, politikaları ve uygulamaları psikolojik olarak nasıl algıladıkları ve anlamlandırdıkları ile ilgilidir yani örgütlerde araştırılan iklim konusu bireylerin biliş ve algılarına dayanmaktadır ve diğer örgüt üyeleri ile etkileşimler yoluyla güçlendirilmektedir (Schulte ve ark 2006). Çalışanlar tarafından belirli bir çalışma ortamında paylaşılan algılar, yaptıkları işin anlamı ve

önemine ilişkin kişisel değerlendirmelerinde bir anlaşmayı temsil eder (Glisson 2015). İklimin niteliğini ise hiyerarşik yapı ve örgütü oluşturan çalışanların birbirleriyle olan ilişkileri belirlemektedir (Can 2019). Örgütteki bireyler bir taraftan sosyal iklimi var ederken bir taraftan da oluşturdukları yapının etkisi altına girmektedir (Çetin 2009).

Örgütler açısından incelendiğinde sosyal iklim, çalışma koşullarının baskın özellikleri, yapılan işin kalite seviyesi, ücretlendirme ve terfi kriterleri, işletmedeki ast-üst ilişkileri yapısı, takım ve kişilerin psiko-sosyal yetenek ve özelliklerinden etkilenebilmektedir. Kurum tarafından yönetilebilen sosyal iklimin ise çalışanların motivasyon ve işlere katılımını artırma noktasında etkili olacağı belirtilmektedir (Wyrwicka ve ark. 2015). Can'a (2019) göre, örgütlerde sağlıklı bir iklim oluşturmanın yolu, örgütün ve kişisel amaçların uyumlu olması diğer bir ifade ile aynı yönde olmasından geçmektedir. Aynı zamanda kurumda olumlu iklim katılımcılık, karşılıklı güven, sadakat, sağlıklı iletişim, adil ödül sistemi ve kişisel gelişime katkı sağlayarak oluşturulur.

Örgütlerde iklimin oluşmasında esasen liderlik tarzları, yönetim uygulamaları, karar verme süreçleri, teknoloji, formal örgüt yapısı ve sosyal yapılar etkilidir (Jeswanı ve Dave 2012). Örgütün formal yapısı belirli görevlerin gerçekleştirilmesi adına oluşturulmuş olup yetki, sorumluluk ve iş tanımlarının net olması ile ilgilidir. Örgütlerin informal yapısı ise kendiliğinden meydana gelmektedir. Örgütte yaşanan bir olayla ilgili olarak oluşabileceği gibi ideolojiler, ilgi alanları gibi farklılıklar temelinde de oluşabilmektedir (Zencirkıran ve Keser 2018). İnfomal yapının önemli bir özelliği de bu yapılardaki ilişkilerin formal yapılardaki gibi rahat bir şekilde yazıya dökülememesidir. Bununla birlikte, kişiler arası sosyal ilişkilerin kaçınılmaz bir neticesi olan informal yapılar hem iş içi hem de iş dışı ilişkilerle ortaya çıkmaktadır ve bu yapılar formal örgüt yapıları kadar gereklidir. Bu iki yapı uyumlaştırıldığında ise birbirini tamamlayan ve etkinliği artıran bir yapı kazanırlar. Biçimsel ilişkilerin de ortaya çıkması ile birlikte örgütün sosyal yanı mekanik yanından daha etkili hale gelmektedir (Yüceler 2005; Genç 2017).

Kurumda algılanan iklimin oluşmasında etkili olan sosyal yapılar ise mekanik, organik, denge ve süreç yapı modelleri olarak ele alınmaktadır. Örgütün

mekanik ve organik sistem olmasında etkili olan unsurlar örgütün yapısı için belirleyicidir. Denge yapı modeline göre sosyal yapının birimleri arasında bir denge vardır ve bu denge örgütün sürekliliğini sağlamaktadır. Süreç yapı modeli ise sosyal organizasyonların çevresel değişkenler ile zaman içerisinde girdiği etkileşimler sonucu yaşadığı değişim şeklinde ifade edilmektedir. Bu bilgiler ışığında örgüt yapısı, örgüt kültürü ve ikliminin somutlaştırılmış halidir (Genç 2017; Eren-Bana 2019).

Yukarıda bahsi geçen sosyal yapılarla birlikte sosyal iklimin oluşmasında esas alınan insan ilişkileri yaklaşımı, sosyal öğrenme, sosyal bağ ve sosyal mübadele kuramları bulunmaktadır. Bir sonraki başlıkta bu kuramlara değinilmiştir.

2.1.2. Sosyal İklimin Kuramsal Temelleri

2.1.2.1. İnsan İlişkileri Yaklaşımı

Klasik yönetim anlayışının ihmal ettiği çalışanların psikolojik ve sosyal yönü, Neoklasiklerin öncüsü olarak nitelendirilen Elton Mayo tarafından yapılan bir dizi çalışma ile gündeme getirilmiştir. Çalışanlara daha fazla anlayış göstermenin endüstriyel işletmelere daha fazla kazanç getireceğini öne süren bu yaklaşım, bireyler arası ilişkilere odaklanarak verimliliğin sağlanacağını savunmuştur. (Sağsan 2002; Genç 2017). Bu dönemde yapılan Hawthorne araştırmalarında liderlik uygulamalarının önemi ve çalışma grubu baskılarının işçilerin tatmini ve işlerin üretimi üzerindeki etkileri vurgulanmıştır. Bununla birlikte bu çalışmalar, çalışan motivasyonunu sadece ekonomik teşviklerin sağlamadığını başka pek çok faktörün de karmaşık güçlere tepki gösterdiğini belirlemiştir (Can ve ark. 2015).

Davranışsal örgüt teorisi olarak da nitelenen insan ilişkileri yaklaşımı, insanı hem birbirinden farklı biyolojik ve psikolojik varlık olarak nitelendirirken aynı zamanda davranışları ile örgütün yapı ve işleyişini etkileyen ve sosyal grupta yer alan psiko-sosyal varlık olarak ele almaktadır (Sağsan 2002).

2.1.2.2. Sosyal Bağ Kuramı

Hirschi tarafından 1969'da geliştirilen kuramda, bağlanma, sadakat, inanç ve katılım biçimlerindeki sosyal bağların, antisosyal davranışı engelleyen etkili kontrol mekanizmaları olduğu varsayılmaktadır. Yaş, olgunluk ya da sosyal koşullardaki

değişimler bu bağları zayıflatabilir ya da güçlendirebilir. Bu değişimlerin bağı güçlendirmesi durumunda suçlar engellenebilmektedir. Aynı zamanda sosyal bağların etkisi sabit olmayıp bireysel özelliklere göre değişebilmektedir (Li 2004).

Bireyin ailesi ve sosyal çevresi ile samimi iletişim kurması, ihtiyaç duyduğu sosyal desteği bulması bağlılığını artıracaktır. Benzer şekilde bireyin geleceğe ilişkin hedeflerinin olması sabır ve kararlılıkla ilerlemesini sağlayacaktır. Diğer yandan bireyin sürekli meşguliyet halinde olması kendini işe vermesini ve enerjisini işinde harcamasını sağlayacaktır. Son olarak, birey toplumsal normlara ve değerlere inandığı ölçüde uyarak toplumun hoş karşılamadığı davranışlardan uzak duracaktır (Koçak 2011).

Öz kontrol, sosyal bağların etkisini değiştirebilmektedir. Farklı öz kontrol seviyesindeki bireyler informal sosyal kontrolün etkisine farklı şekillerde tepki verebilmektedir (Li 2004). Olumlu bir sosyal iklimin oluşturulması çalışanların bağlılığını artırabilecek iş birliği, uyum ve etik gibi öğeleri de bünyesinde barındırmaktadır (Eren-Bana 2019). Bu bilgilerden hareketle, kuruma bağlılığı yüksek düzeyde olan çalışanın örgüte toksik etkileri bulunan davranışlardan kaçınacağı ifade edilebilir.

2.1.2.3. Sosyal Mübadele Kuramı

Sosyal psikoloji alanının en önemli teorik perspektiflerinden biri olan sosyal mübadele kuramı, 1961’de Homans, 1962’de Emerson’un çalışmaları ile başlamış sosyal mübadele olarak ise ilk kez Blau (1964) tarafından adlandırılmıştır. “Sosyal ve maddi kaynakların değişimi, insan etkileşiminin temel biçimidir” düşüncesine dayanan kuramın, toplumda yerleşik olan ilişkilerin doğasını ve dinamiklerini oldukça geniş bir açıdan açıklayabilme mekanizması bulunmaktadır (Blau 1964; Cook ve Rice 2003; Aydın 2017).

Kurama göre, kişiler arası ilişkilere, ekonomik mübadeledeki gibi fayda-maliyet açısından bakılmaktadır. Ekonomik mübadelede olduğu gibi, sosyal mübadelede de bireylerin bir mübadele içinde yer alması, ancak katlandıkları sosyal maliyetlerin sonucu olarak ödül alabilecekleri beklentisi olduğu durumda söz konusu olacaktır. Ekonomik ve sosyal mübadele arasındaki fark ise sosyal mübadelede ilişkiyi yönlendiren kural ve anlaşmaların olmamasıdır ve sosyal mübadelede

ekonomik mübadelede olduğu gibi katlanılan maliyetin karşılığını alma konusunda her zaman bir güvencenin bulunmamasıdır (Bolat ve ark. 2009). Ekonomik mübadelede bir sözleşmede kesin işlem ayrıntıları belirtilmemektedir ancak sosyal mübadelede içeriği açıkça belirtilmemektedir. Burada beklenti, diğer kişinin gelecekteki bir noktada karşılık vereceği yönündedir. Bununla birlikte sosyal mübadele, güven ve takdir duyguları yaratmaktadır ekonomik mübadelede ise böyle bir durum söz konusu değildir (Blau 1964).

Sosyal mübadele gerçekleşirken bireylerin referans aldığı ahlaki normlar, fayda-zarar beklentileri, güven ve eşitlik gibi etmenlere ilişkin algılarının kültürden kültüre değişmesi ve farklılaşması öngörülmektedir (Aydın 2017). Fayda-zarar beklentisi her zaman maddi bir beklenti olmamaktadır. Örneğin, bir kişi beraber vakit geçireceği bir arkadaş seçerken bu ilişki yapılanmasının maddi beklentisi olmayabilir. Böyle bir durumda kişinin ilişki için harcamış olduğu; emek, karşılığysa arkadaşı ile iyi vakit geçirme olarak ifade edilmektedir (Eren-Bana 2019).

2.1.2.4. Sosyal Öğrenme Kuramı

Farklı öğrenme kuramları ve sosyal bilimler alanlarında esas alınan sosyal öğrenme kuramı, ilk olarak 1940'lı yıllarda Miller ve Dollard tarafından pedagojik ve psikolojik açıdan ele alınmıştır. Sonrasında ise kurama ilişkin kapsamlı tanımlamalar Bandura tarafından yapılmıştır. Bandura'nın sosyal öğrenme kuramı, başkalarının davranışlarını, tutumlarını ve duygusal tepkilerini gözlemlemenin ve modellemenin önemini vurgulamaktadır (Bandura 1977; Muro ve Jeffrey 2008). Benzer şekilde Nabavi (2012), öğrenmenin modelleme, gözlem, taklit ya da içsel pekiştirme aracılığıyla gerçekleştiğini belirtmektedir.

Sosyal öğrenme kuramcılarının göre öğrenme bir süreçtir. Bu süreç kişiliğin şekillenmesinde önemli bir etkiye sahiptir (Tutar 2016). Bu kurama göre kişilik toplumsal öğrenme ile biçimlenmekte ve bu öğrenme toplumsal yaşamda kazanılan tecrübelerle dayanmaktadır (Can ve ark. 2015). Muro ve Jeffrey'e (2008) göre, öğrenme ilk zamanlarda davranışta değişim olarak nitelendirilmekteydi. Ancak davranışlardaki tüm değişimler öğrenme temelli deneyimlerden kaynaklanmayabilir. Örneğin, koşullandırma davranışta bir değişikliğe sebep olabilir, ancak yeni bilgi üretmek için deneyimden yararlanmayı içermeyebilir. Ya da öğrenmeyi içeren yeni

deneyimlerden kaynaklanan inanç, tutum ve niyetlerdeki bir değişiklik, davranışta bir değişime yol açmayabilir.

Bandura'ya (1977) göre, sosyal öğrenme kuramı sosyal bağlamda başkaları ile olan etkileşimlerimiz ile öğrenme durumunun gerçekleştiğine dayanmaktadır. Başka bireylerin davranışlarını gözlemleyerek bireyler benzer davranışlar sergilerler. Gözlemledikleri deneyimlerin olumlu olması gözlenen davranışla ilgili ödülleri içeriyorsa birey bu davranışı özümsemekte ve taklit etmektedir. Nabavi'ye (2012) göre, ahlaki düşünce ve davranış da gözlemden ve modellemeden etkilenebilir. Öğrenme kısmen modelleme ile gelişebilen doğru ve yanlışla ilgili ahlaki yargıları içermektedir.

Sosyal öğrenme kuramı, genellikle davranışçı öğrenme kuramları ile bilişsel öğrenme kuramları arasında bir köprü olarak adlandırılmaktadır. Çünkü öğrenme; dikkat, hafıza ve motivasyonu içermektedir (Muro ve Jeffrey 2008).

Son olarak bu kurama göre pekiştirme ve cezalandırma; öğrenme üzerinde dolaylı olarak etkilidir, tek ya da temel neden değildir. Bireyin öğrenilmiş bir davranışı sergilemesini etkilemektedir. Pekiştirme beklentisi öğrenmeyi destekleyen bilişsel süreçlerde etkilidir. Ve dikkat, öğrenmede kritik bir rol oynamakta, pekiştirme beklentisinden etkilenmektedir (Nabavi 2012).

2.1.3. Sosyal İklim Türleri

Kurumda hakim olan iklim çalışanlar nezdinde olumlu veya olumsuz olarak algılanabilmektedir. Algılamalar ise bireyin tutum ve davranışlarını belirlemektedir (Doğan ve Üngüren 2009). Bu başlık altında sosyal iklimin olumlu ve olumsuz algılanmasının kurum ve çalışan üzerindeki etkisine değinilmiştir.

2.1.3.1. Olumlu Sosyal İklim

Sosyal iklimin çalışanlarca iyi olarak nitelendirilmesi kurumun hedeflerine uygun olması ile ilgilidir. Belirli bir ortamda uyumlu ve dostane ilişkilerin hakim olması adalet, anlayış, hoşgörü gibi nitelikleri beraberinde getirmektedir. Böyle iklimlerde güven ve işbirliği baskındır. Olumlu bir iklimin oluşması için yöneticilerin desteği ve meslektaşların takdiri de önemli görülmektedir (Bakker ve Schaufeli 2008; Wyrwicka ve ark. 2015).

Bir başka çalışmada ise kişiler arası ilişkilerde olumlu havanın hâkim olduğu, güven temelli, samimi ve sıcak ilişkilerin kurulduğu kurumlarda çalışanların etik olmayan davranışları daha az sergilediği belirtilmektedir (Töre 2006). Çalışanlar arasında samimi ilişkilerin kurulmasını sağlayan sosyal iklim, doyumu artırmaktadır (Çetin 2009). Aynı zamanda çalışanlar üzerinde olumlu bir iklim algısı yaratmak için oryantasyon ve ödül yönetimi konularına öncelik verilmelidir. Çünkü yaratılan olumlu iklim, çalışanların işten ayrılma niyetini azaltıcı bir etkiye sahiptir (Jesvanı ve Dave 2012).

Hakanen ve ark. (2006), sosyal iklimin inovasyon iklimi ve yönetici desteği ile pozitif ilişkisinin bulunduğu sonucuna ulaşmıştır. Bakker ve Schaufeli (2008), kurumdaki iklimin destekleyici bir yapıda olması çalışanların memnuniyeti ve bağlılığı ile olumlu ilişkidir. Erdil ve Ertosun (2011) yaptıkları çalışmada, kurumlardaki sosyal ikliminin çalışanlar arasında olumlu ilişkileri desteklemesi halinde çalışanların yalnızlığını azalttığını ve refah üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu saptamıştır. Siri ve ark. (2015), yaptıkları çalışmada sağlık meslek programı öğrencilerinin öğrenme düzeylerinde, akademik performanslarında ve iyi oluş düzeylerinde sosyal iklim algısının olumlu bir etkisinin olduğunu ortaya koymuştur.

Kurumda kendini rahatlıkla ifade edebilen, fikirlerine değer verilen, kurumsal değerleri benimseyen çalışanlar kurum için elinden geleni yaparak kuruma zarar verecek davranışlardan kaçınacaklardır. Bu durum, olumlu iklimin doğal bir sonucu olarak görülmektedir ve olumlu iklim ve kültürler üretken sonuçları beraberinde getirmektedir (Töre 2006; Ashkanasy ve Härtel 2014).

Özetle, insanlar işten, çalışma koşullarından ve sosyal ilişkilerden memnun olduklarında kurumdaki iklimi iyi/olumlu algılamaktadır (Wyrwicka ve ark. 2015). Aksi halde kurumdaki sosyal iklim, kötü/olumsuz olarak nitelendirilebilmektedir.

2.1.3.2. Olumsuz Sosyal İklim

Olumsuz iklim, kurumun etkili ve verimli işleyişine engel teşkil edebilecek niteliktedir. Kurumda algılanan kötü atmosfer gerginlik, nezaketsizlik, anlayış eksikliği, çatışmalı sosyal ilişkiler gibi olumsuzluklara yol açarak örgütün sosyal iklimini etkileyecektir (Wyrwicka ve ark. 2015). Burada ifade edilmelidir ki,

örgütteki negatif duygular, her zaman yıkıcı olmamaktadır. Olumsuz duygular aynı zamanda bireyin hayatta kalmasında, ahlaki ikileminde kritik rol oynamaktadır. Burada önemli olan nokta ise olumsuz duyguların düzeyidir (Ashkanasy ve Härtel 2014).

Çalışanların psikolojik durumları ile yakından ilişkili olan sosyal iklim, yöneticinin davranış tarzından etkilenmektedir (Ekvall ve Ryhammar 1998; Çetin 2009). Yöneticiler, iklimi etkileyecek güç, yetki ve konuma sahiptir. Çalışanlar arasında etkin iletişim kurmak ise günümüzde örgütsel başarı için belirleyici bir nitelik haline gelmiştir. Eğer yöneticiler çok yetenekliyse açık iletişim, güven ve meslektaşlık duygularını geliştirebilir ve etkili geri bildirim için teşvikte bulunurlar (Kelley ve ark. 2005; Karabey 2014). Şentürk ve Sağnak (2012) eğitim alanında yapmış olduğu çalışmada yöneticilerin liderlik davranışının iklim ile ilişkili olduğunu ortaya koymuş, liderlik davranışının örgüt ikliminin engelleme, çözülme ve uzak durma boyutları ile negatif ilişkide olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Aynı zamanda yapılan çalışmalarda kurumda algılanan iklimin çalışanların motivasyonu ile pozitif yönde ilişkili olduğu görülmektedir (Genoud 2006; Gök 2009). Buradan hareketle, kurumda algılanan sosyal iklimin olumsuz olması çalışanların motivasyon düzeyini düşürebilecektir. Motivasyon, iş ve iş dışı yaşamıyla ele alınan birey için amaç, çaba ve beklentisinin gerçekleşmesinde anahtar bir kavramdır (Zencirkıran ve Keser 2018).

Aşık (2018) ise örgüt ikliminin işe yabancılaşmayı negatif olarak etkilediği sonucuna varmıştır. Olumsuz algılanan iklimin çalışanların işe yabancılaşmasına yol açabileceği söylenebilir. Hakanen ve ark. (2006), sosyal iklimin iş yükü, sinizm ve tükenmişlik değişkenleri ile negatif bir ilişkisinin olduğunu saptamıştır. Buradan hareketle, sosyal iklim algısının düşük düzeyde olmasının çalışanlarda sinizm gibi olumsuz tutumların gelişmesinde etkili olabileceğini ifade etmek mümkündür.

Hemşireler örnekleminde gerçekleştirilen bir başka çalışmada yine sosyal iklimin tükenmişlik ile negatif ilişkide olduğunu ortaya konulmuştur. Tükenmişlik duygusunun azaltılması özellikle değişim ve belirsizliğin olduğu zamanlarda destekleyici sosyal iklimle korunabilir (Garrett ve McDaniel 2001).

Wyrwicka ve ark. (2015) göre, sosyal iklimi iyi olmayan işletmeler, olumlu bir kültüre ve iyi bir atmosfere sahip olmadığından faaliyetleri iyi işleyemeyecek ve ortaya çıkan fırsatlara ve tehditlere esnek cevap veremeyecektir. Ashkanasy ve Härtel (2014) ise olumsuz iklim ve kültürlerin verimsiz, sapkın davranışlara yol açacağını belirtmektedir.

2.1.4. Sosyal İklim Boyutları

Genoud (2006) yapmış olduğu araştırmasında sosyal iklimi kişiler arası ilişkileri esas alarak “kişiselleştirme, katılım, uyumluluk ve memnuniyet” olmak üzere dört boyutta incelemiştir. Çetin (2009) ise çalışmasında Litwin ve Stringer tarafından 1968’de geliştirilen ve “standartlar, destek, ılımanlık, sorumluluk, ödül, özdeşlik, risk ve çatışma” boyutlarını içeren ölçekten hareketle oluşturulan formla “kişiler arası ilişkiler” olarak tek boyutlu bir yapı kullanmıştır. Erdil ve Ertosun (2011) sosyal iklimi, “ilişki temelli ve duygu temelli” olarak iki boyutta ele almıştır. Eren-Bana ve Bekaroğlu (2017) ise geliştirdiği örgütlerde sosyal iklim ölçeğini “kişiler arası uyum, grup içi iletişim, kurumsal destek, iş etiği, mesleki dayanışma ve iş dışı ilişkiler” olarak altı boyut ekseninde oluşturmuştur. Çalışmamızda esas aldığımız bu boyutlar şu şekilde açıklanmıştır (Eren-Bana ve Bekaroğlu 2017; Eren Bana 2019):

2.1.4.1. Kişiler Arası Uyum Boyutu

Olumlu bir sosyal iklim oluşumu çalışanların sosyal ilişkilerde birbirleri ile uyumlu olmasına bağlıdır. Çalışanların arkadaşlarıyla kurmuş olduğu duygusal bağ, ihtiyaç halinde gördüğü sosyal destekle birlikte çalıştığı ortamdaki arkadaşlarına ilişkin algı ve tutum değerlendirmelerini kapsamaktadır.

2.1.4.2. Kurumsal Destek Boyutu

Sosyal iklimin gelişmesi adına örgütün verdiği desteği kapsayan bu boyut, çalışanlar arası iyi ilişkiler kurulması noktasındaki örgütün desteği, örgüt içi açık iletişim ağı, çatışmalar karşısında örgütün tutumu, çalışanların gerek kariyer gerekse ihtiyaç duyduğunda duygusal destek görmesi ile ilgilidir.

2.1.4.3. Grup İçi İletişim Boyutu

Çalışanların örgütte hissettiği gruplaşmalar ve kendini bir gruba ait hissedip hissetmediği ile ilgili olan grup içi iletişim boyutu, olası grupların çalışma ortamı içindeki iletişimine etkisini değerlendirmektedir.

2.1.4.4. İş Etiği Boyutu

Çalışma ortamının sosyal ilişkilerindeki etik ilkeleri kapsamaktadır. Çalışanların etik çerçevede yer almayan tutum ve davranışları ölçülmektedir

2.1.4.5. Mesleki Dayanışma Boyutu

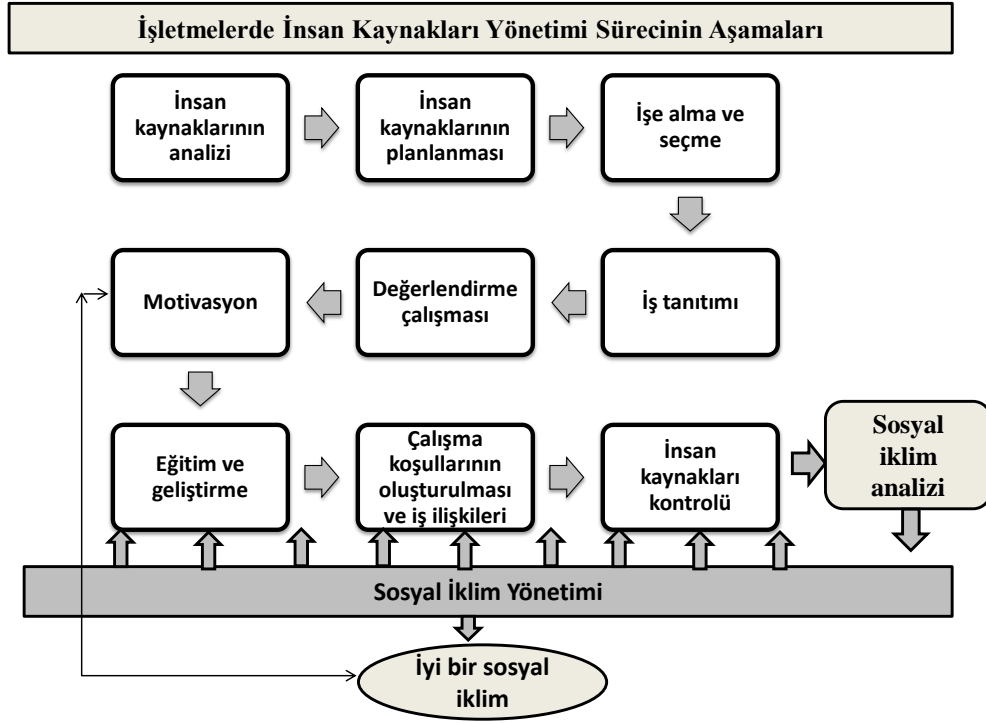
Örgütte çalışanlar iş ilişkisi temelinde sosyal ilişki kurduğundan bu boyut mesleki konularda fikir alışverişinin sağlanması ile ilgilidir. Çalışanların birbirlerinin gelişimini desteklemesinin olumlu sosyal iklimin oluşmasına katkı sağlayacağı ifade edilmiştir.

2.1.4.6. İş Dışı İlişkiler Boyutu

Sosyal iklim değerlendirilmesinde son olarak ele alınan iş dışı ilişkiler boyutu örgütteki sosyal ortamın iş dışına taşınması durumu ile ilgilidir (Eren-Bana ve Bekaroğlu 2017; Eren-Bana 2019).

2.1.5. Sosyal İklim Yönetim Modeli

İnsan kaynakları yönetimi, merkezine insanı alarak çalışanın kuruma katkısının en fazla nasıl olacağıyla ilgilenmektedir. İklimin örgüt ve birey arasında önemli bir bağ olduğu düşünüldüğünde insan kaynakları bölümünün, sağlıklı bir kurumsal iklimin oluşturulmasına ve “biz” duygusunun geliştirilmesine odaklanması gerekir (Halis ve Uğurlu 2008; Söyük 2017). İnsan kaynakları örgütler ve üyeleri için büyük önem taşımaktadır. Bununla birlikte örgütlerde yüksek katılımlı insan kaynakları uygulamaları çok yönlü öğrenme ve performansa yol açan sosyal iklimlerin kolaylaşmasını sağlamaktadır (Zhang ve Liu 2010; Prieto ve Santana 2012). Şekil 1’de işletmelerdeki sosyal iklim insan kaynakları süreci bağlamında ele alınmıştır.



Şekil 1. İşletmelerde Sosyal İklim Yönetim Modeli

Kaynak: Wyrwicka ve ark. 2015:175.

Modele göre, kurumlar yönetici ve çalışanlar arasındaki etkileşim ve geri bildirimleri içeren motivasyon faaliyetlerini üstlenmektedir. Sosyal iklim yönetimi, işletmedeki insan kaynakları yönetiminin tüm süreçleri üzerinde etkili bir motivasyon aracı haline gelmektedir. İşin kalite ve verimliliğini etkileyen bir faktör olan motivasyon, sosyal iklimin iyi yönetilmesi ile sağlanacaktır (Wyrwicka ve ark. 2015).

2.1.6. Sosyal İklim İle Benzer Kavramlar

Örgütsel davranış yazını incelendiğinde, 1900'lü yıllarda yapılan çalışmalardaki sosyal iklim kavramı zamanla örgüt iklimi olarak ele alınmış, örgüt iklimi kavramı ise örgüt kültürüyle birlikte kullanılmıştır. Örgütlerin aynı zamanda bireylerin sosyalleştikleri mekânlar olduğu göz önünde bulundurulduğunda örgüt içi iletişim ve örgütsel sosyalleşme kavramlarının sosyal iklim ile benzer yanlarının olduğu ifade edilebilir. Bununla birlikte bireyin ihtiyaç duyması halinde kurumundan ve iş arkadaşlarından sosyal destek görmesi sosyal iklim ile ilgilidir. Bu başlık

kapsamında yukarıda bahsi geçen kavramlara sosyal iklimin daha iyi anlaşılması adına değinilmiştir.

2.1.6.1. Örgüt İklimi

Örgüt ikliminin kavramsal olarak kullanılması ve ölçülmesi 1960'lı yıllara dayanmaktadır. Geçmişe oldukça eskiye dayanan örgüt iklimi, bireyin davranışı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğundan günümüzde ilgi duyulan bir konu olarak araştırılmaya devam edilmektedir (Yılmaz ve Altınkurt 2013).

Örgütsel davranış disiplininde sıklıkla kullanılan örgüt iklimi kavramı, hem bireyle hem de örgütle ilişkili olmasından dolayı farklı bakış açılarına göre çeşitli şekillerde tanımlanmıştır (Ural 2014). Özbağ'a (2012) göre örgüt iklimi, bir organizasyonu diğer organizasyonlardan ayıran ve bireylerin davranışlarında etkili olan psikolojik ortamın özellikleridir. Jeswanı ve Dave'ye (2012) göre ise çalışanların kurumlarına karşı tutum ve duygularını içeren bir kavramdır. Çalışanların çalışma stilleri ve kuruma katkısında büyük bir etkiye sahiptir.

Dağlı (2020) ise daha önce yapılan tanımlamalar ışığında örgütsel iklimini kapsamlı olarak; *“Bir örgütün kapsamındaki bütün ortama ait özellikler; birbirleri ile ilişkili kişileri etkileyen birtakım tutum ve değer yargılarının ifadesi; bireylerin kendi günlük çalışma çevresi hakkında sahip oldukları algıların bir ortalaması ve örgütte işleyen ortak psikolojik güçlerin görünümüdür.”* şeklinde tanımlamıştır.

Karmaşık doğası betimlenme sürecini etkileyen örgüt ikliminin kısa ve geçici olduğu ifade edilmektedir (Ural 2014; Kavi 2017). İnsanların çalışma ortamını nasıl deneyimlediklerinin psikolojisini değerlendirmek oldukça zordur (Schneider ve ark. 2013). Bununla birlikte çalışma ortamına ilişkin bireyin kendi algısının psikolojik iklimi, örgüt ya da birim düzeyindeki algının ise örgüt iklimini oluşturduğunu belirtmek gerekir (Schulte 2006). Örneğin örgütün bir biriminde çalışanlar çalışma ortamını oldukça stresi olarak deneyimlediklerinde ve bu konuda hemfikir olduklarında örgüt iklimini stresli olarak nitelendireceklerdir (Glisson 2015).

Ekvall ve Ryhammar'a (1998) göre, olumlu örgüt iklimine ulaşmanın temel koşulu, bireyin örgüt amaçlarını benimseme, algılama ve kabullenme derecesiyle ilişkilidir. Jeswanı ve Dave (2012) ise iklimi etkilemek için fiziksel yapı ve ortam,

uygulamalar, prosedürler, liderlik tarzı gibi pek çok faktörün dikkate alınmasının gerekliliğini vurgulamaktadır.

Üyelerin içinde bulunduğu çalışma ortamlarına ilişkin algıları olarak ifade edilen örgütsel iklim konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde makro ve mikro olmak üzere iki şekilde ele alındığı görülmektedir. Makro boyutta örgütsel iklim bireylerin tüm çalışma ortamı için algılamalarını, mikro boyutta iklim ise kurumun belirli bir bölümünü ya da belirli bir boyutunu hedefleyen araştırmaları kapsamaktadır (Zhang ve Liu 2010).

Örgütteki iklime özellikle uygulama dünyası için mevcut olan hizmet, güvenlik, etik ve adalet iklimi gibi farklı yönleriyle vurgular yapılmıştır. Örneğin, yenilikçi ve işbirlikçi iklimlerde çalışanların sosyal etkileşimleri daha olumludur. Örgüt yapısı ise daha ademi merkeziyetçi daha az resmidir. Çeşitli iklim türlerine ilişkin daha anlaşılır olmaları ve geçerlilikleri için sağlam kanıtlar ortaya konmuştur. Müşteri memnuniyeti, örgütte yaşanan kazalar gibi önemli örgütsel sonuçları anlamak ve tahmin etmek için iklim algıları analiz edilmiştir. İklim araştırmalarına yönelik özel odaklar belirli sonuçların görülmesini ve anlaşılmasını geliştirmiştir (Chen ve Huang 2007; Schneider ve ark. 2013).

Bu bilgilerden yola çıkarak örgüt ikliminin çalışanların birbirleriyle olan ilişkisini içeren sosyal iklim kavramı ile benzer olduğu örgüt ikliminden farklı olarak sosyal iklimin çalışanların içerisinde bulunduğu örgüt ortamının sosyal boyutunu konu edindiği söylenebilir (Çetin 2009; Eren-Bana ve Bekaroğlu 2017).

Bir başka konu ise örgüt ikliminin çoğu zaman örgüt kültürü kavramı ile karıştırılmasıdır. Örgüt iklimi, bireylerin örgüt içinde çalışmanın nasıl olması gerektiğine ilişkin beklentilerin ne ölçüde gerçekleştiğine dair algıların sonunda oluşan genel havayı ifade ederken, örgüt kültürü daha kalıcıdır ve örgütlerde süreklilik kazandıran bir yapıya sahiptir (Kavi 2017). İlmli bir örgüt iklimi, her şeyden önce örgüt kültürünün varlığına ve örgüt üyelerince benimsemesine bağlıdır (Halis ve Uğurlu 2008). Bu bilgilerden hareketle bir sonraki başlıkta örgüt kültürü kavramına değinilmiştir.

2.1.6.2. Örgüt Kültürü

Kültür bir kişinin içerisinde yaşadığı toplumda ya da grupta yaşamı boyunca edindiği değerler, tutumlar ve alışkanlıklar bütünüdür (Zencirkıran ve Keser 2018). Örgüt kültürü ise, bireylerin örgütleri konusunda ne hissettikleriyle birlikte örgüte kimlik kazandıran varsayım, değer ve inançları barındırmaktadır (Dağlı 2020).

Şahin'e (2010) göre örgüt kültürü, örgüt üyeleri tarafından paylaşılan, örgütü diğer örgütlerden ayırarak örgüte bir kimlik veren bununla birlikte milli kültürle de ters düşmeyen normlar, değerler ve simgeler bütünüdür. Örgüt kültürü örgüt içinde çok farklı boyutların şekillenmesinde etkilidir. Örneğin, çalışanların iletişim tarzları, ödüllendirme sistemleri, etik kurallar gibi faktörler örgüt kültürüne göre şekillenmektedir (Zencirkıran ve Keser 2018).

Bir iş yerinin kültür dokusu insan değerleri üzerine kurulmuşsa o ortama giren herkes farkına varmadan kendini değerli hissedecektir (Cüceloğlu 2019). Bununla birlikte örgüt açısından değerler gerek amaç boyutu gerekse diğer boyutlar için önemli roller oynamaktadır bu sebeple örgütte değerlerin, gelişen olaylardan üstün bir konumda olduğunu söylemek mümkündür (Aydın 2017). Örgütlerde kültür konusunda yapılan çalışmaların ortak noktası örgüt içerisinde paylaşılan değerlerin varlığı, bu değerlerin olduğu gibi kabulü ve değerlerin çalışanlar için taşımış olduğu sembolik anlamdır (Şahin 2010). Örgüt kültürü ile ilgili yapılmış tanımlamalar çeşitlilik gösterse de temel vurgu örgüt üyeleri arasındaki uzlaşıdır (Durğun 2006).

Örgüte dış çevreden fark edilebilir bir kimlik ve kişiliğin kazandırılmasını sağlayan örgüt kültürü aynı zamanda çalışanlara doğru tutum ve davranışta bulunmaya yönelik rehberlik etmektedir. Her örgütün kendisine has belirgin özellikleri ve olaylara yaklaşımları bulunmaktadır ve bu olgular örgüt kültürünün bir parçasıdır. Kurum içerisindeki fiziki ve sosyal ortam örgüt kültürüne ne kadar uygunsa ortak hedefler belirlenmiş, çalışanlar bu yönde güdülenmiş ve örgütsel bağlılığı kazanmış olacaktır (Demir ve Öztürk 2011; Zencirkıran ve Keser 2018).

Örgütlerdeki kültürel analizler örgüt içi alt kültür dinamiklerini aydınlatmaktadır. Önceleri iletişim başarısızlığı, ekip yetersizliği olarak görülen sorunların sonrasında kültürler arası iletişimin bozulmasından kaynaklandığı

anlaşlmıştır. Bu sebeple kurumdaki alt kültürlerin anlanması, iş birliği ve iletişime izin veren gruplar arası süreçlerin tasarlanması gerekir (Tohidi ve Jabbari 2012).

Örgütler için de önemli bir yere sahip olan iletişim, iki kişinin birbirinin farkına vardığı anda başlamaktadır. O andan itibaren söylenen, söylenmeyen, yapılan, yapılmayan her şey bir anlam ifade eder (Cüceloğlu 2019). Dolayısıyla, hem örgüt kültürü hem de iklimiyle ilgili yapılan çalışmalar, kişilerin çalışma ortamında sahip olduğu bütünleştirici deneyimlerini sunmakta ve bu deneyimleri anlamaya çalışmaktadır. (Schneider ve ark. 2013). Örgüt üyelerinin birbirleri ile olan iletişimi örgüt kültürünün önemli bir bileşenini oluşturmaktadır (Aydın 2017). Bu yönüyle örgüt kültürünün sosyal iklim ile benzerlik gösteren bir kavram olduğu ifade edilebilir. Örgüt kültürünün çalışanlar tarafından benimsenmesiyle örgütteki iklimin de iyi olacağı sonucuna varılabilir (Kavi 2017).

Son olarak örgüt kültürü; çalışanlar için çerçeve içinde sunulmuş bir resim olarak ifade edilmektedir. Sosyalleşme süreciyle çalışan çerçeve içerisinde yer alan resme dahil olma çabasıdır. Çerçeve içine giren birey resme dahil olarak örgüte uyum sağlamış sayılmaktadır. Uyum, aynı zamanda kişiler arası ilişkileri esas alan sosyal iklimin önemli bir boyutunu oluşturur (Genoud 2006; Uğurlu ve ark. 2011). Buradan hareketle bir sonraki başlıkta örgütsel sosyalleşme konusuna değinilmiştir.

2.1.6.3. Örgütsel Sosyalleşme

Örgütler, karmaşık sosyal sistemlerdir. Bununla birlikte örgütler ve çalışanları arasında birtakım farklılıklar bulunabilmektedir. Bu farklılıklar, örgüt ve çalışanı ortak bir noktada toplayabilmelidir. Bunun önemli bir aracı ise ortak kültürün oluşturulması ve bu kültürün tüm çalışanlar tarafından benimsenebilmesinden geçmektedir. Böylelikle kültür etkili olacak ve işlerlik kazanacaktır. Hem çalışanın hem örgütün birbirlerine karşı beklentileri ve karşılıklı yükümlülükleri bulunmaktadır ve bunların gerçekleşmesinde hem örgütün hem bireyin değer, inanç, tutum ve davranışlarının birbirleri ile uyumlu olması gerekir. Bu uyum aynı zamanda örgütsel hedeflerin başarılması için de önemli bir konudur (Uğurlu ve ark. 2011; Aliyev ve Işık 2014).

Örgütsel sosyalleşme, bir bireyin hem örgütsel hem de bireysel ihtiyaçlara uyan örgütsel bir rolü üstlenmesini sağlayan bir öğrenme ve uyum sürecidir. Örgütsel

rol ise bir örgütte kişiden beklenen davranışları ifade etmektedir. Bu tanım, örgüt ve birey açısından iş uyumu çabalarını kapsamaktadır. Böylece, örgütsel sıfat, kimin veya neyin sosyalleştiğinden ziyade sosyalleşmenin nerede gerçekleştiğini veya sosyalleşme bağlamını tanımlamaktadır. Bu bağlamda ise sağlıklı sosyalleşme için sağlıklı bir iletişim önem arz etmektedir (Chao 2012; Zencirkıran ve Keser 2018).

Bireylerin örgüt kültürünü öğrenme sürecini ifade eden örgütsel sosyalleşme, onların örgüte girdiği andan ayrılıncaya kadar geçen süreçte örgütte yaşanılanları kapsamaktadır. Aynı zamanda örgütsel sosyalleşme, örgütsel bağlılık ve davranış değişikliği gibi psikolojik süreçleri de içermektedir (Araza ve ark. 2013; Zencirkıran ve Keser 2018).

Örgütsel sosyalleşmenin temel amacı örgütün ve çalışanın aynı normları ve değerleri paylaşmasını sağlamak ve bunu devam ettirmektir. Örgütler sosyalleşme süreçlerinde bireysel ve kurumsal taktikler kullanmaktadır. Kurumsallaşmış sosyalleşme, örgüt denetiminde ve uyarlanabilir bir şekilde tasarlanır ve uygulanır, bireyselleştirilmiş sosyalleşme ise, bireyin sosyalleşme sürecine kişisel olarak yenilikçi bir şekilde tepkisi ile oluşturulur. Ancak, başarılı sosyalleşme için bütüncül uygulamalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu sebeple, her iki tür taktiğin örgüt yapısına uyumlaştırarak kullanılması daha etkili sonuçlar verebilecektir (Ergün ve Taşgıt 2011; Coldwell ve ark. 2019).

Örgütsel sosyalleşme, esasında çalışanı örgütün etkin bir üyesi haline getirmeyi amaçlamaktadır. Kuruma yeni giren çalışanın örgüte bağlanma çabası, sosyalleşme sürecinin hız ve etkinliğine bağlıdır. Çalışanların örgüt değerleri, normları ve tutumlarını içselleştirmesi halinde yeni çalışanların bireysel ve örgütsel değerleri uyumlaşmış olacaktır (Araza ve ark. 2013; Çoruk ve ark. 2016).

2.1.6.4. Sosyal Destek

Çalışanlardan azami ölçüde yararlanabilmek, onların yüksek motivasyonda olmasına, bağlılıklarının artmasına, performanslarının takdirine ve örgütçe desteklenmesine bağlıdır. Bu noktada çalışanların örgütsel ve sosyal desteği algılaması önemlidir (Demirtaş ve Bingöl 2015). Sosyal destek kavramı sosyal ve psikolojik problemlerin çözülmesinde bireylere gerekli katkının sağlanmasını ifade eder (Halis ve Demirel 2016).

Sosyal destek temelde yapısal ve işlevsel olarak iki şekilde ele alınmaktadır. Yapısal sosyal destek, sosyal ilişkilerin varlığını, yoğunluğunu ve miktarını ifade etmektedir. Fonksiyonel (İşlevsel) sosyal destek ise sosyal ilişkilerin kalitesiyle beraber sosyal destek alanına sunulan kaynağın fonksiyonelliğini ve çeşitlerini içerir (Sarı ve ark. 2019).

Sosyal destek, çalışan bireylerin hem iş hem de kişisel yaşam alanlarında başarılı hissetmeleri için hayati bir kaynak olarak görülmektedir ve bu, bireylerin iş-aile çatışmasını azaltarak, iş ve aile yaşamı arasında denge kurmasına da imkan sağlayabilmektedir (Barnett ve ark. 2018).

İş yaşamında sosyal destek; çalışanların akran desteği, iş arkadaşı desteği ve denetim desteğine ilişkin algılarını değerlendiren unsurları içermektedir (Barnett ve ark.2018). Chen ve Kao (2014), çalışanların meslektaş desteği hissetmesi görevlerinde etkin, verimli olma ve çalışma süreçlerinin iyileşmesi noktasında katkılar sağlamaktadır. Çünkü meslektaşlardan gelen sosyal destek, iş talepleriyle başa çıkmada önemli bir kaynak niteliğindedir (Van Emmerik ve ark. 2007).

Rousseau ve Aubé (2010) tarafından yapılan çalışmada lider ve iş arkadaşlarından algılanan sosyal desteğin duygusal bağlılık üzerinde olumlu etkisi olduğu ortaya konulmuştur. Bununla birlikte, Chen ve Kao (2014), sosyal desteğin hizmet performansı üzerinde pozitif bir etkisinin olduğunu tespit etmiştir. Polatçı (2015) ise örgütsel ve sosyal destek algısının yaşam tatmini üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Aynı zamanda sosyal desteğin iş yaşamında yalnızlık, örgütsel dışlanma (soyutlama) gibi değişkenler üzerinde negatif etkilerinin olduğu araştırmacılar tarafından bulgulanmıştır (Oğuz ve Kalkan 2014; Halis ve Demirel 2016).

Bu bilgilerden yola çıkarak, iş yaşamında sosyal ve örgütsel desteğin sosyal iklimin kişiler arası uyum ve kurumsal destek boyutlarıyla ilgili olduğu söylenebilir. Çünkü bu boyutlar, ihtiyaç halinde çalışma arkadaşlarından destek görme ve kurumsal/örgütsel desteği hissetmeyi kapsamaktadır (Eren-Bana ve Bekaroğlu 2017).

2.1.6.5. Örgüt İçi İletişim

Agarwal ve Gark'a (2012) göre iletişim, bilgi aktarma faaliyetidir. Bir kaynaktan, bir hedefe bir mesajın gönderimi olarak nitelendirilen iletişim, örgütler

için vazgeçilmez bir etmenddir. Örgüt içi iletişim kavramı örgüt içerisinde sürdürülen iletişim süreçlerinin tümünü içine almaktadır (Karakaya 2020). Örgütün kendi iç yapısını örgütlemesi anlamını taşıyan örgüt içi iletişim, bir örgütte yer alan personelleri ve birimler arası iletişimi kapsamaktadır ve örgütsel iletişim kurum kültürünün bir taşıyıcısı işlevindedir (Tuncer ve Tuncer 2015; Karakaya 2020). Bu yönüyle örgütlerde iletişimin, kişiler arası ilişkilerin devamlılığını sağladığı da ifade edilebilir (Zencirkıran ve Keser 2018).

Örgütsel iletişim, ortak bir amaç etrafında bir araya gelmiş bireylerin işbirliğini ve uyumunu sağlayan bağlayıcı bir süreçtir (Ünüvar ve Bilge 2009). Ertekin'e (2017) göre, örgütsel iletişim faaliyetleri aynı zamanda halkla ilişkiler faaliyetidir. Örgütsel yaşamın vazgeçilmez bir aracı olan iletişim, kurumda bilginin paylaşılması ve etkinliklerin organize edilmesini sağlayan bir yöntemdir. Aynı zamanda kurumsal iletişim yöneticilerin iş yaptırmak için kullandığı temel bir araçtır. Çalışanlara iletilen bilgilerin iyi, makul ve ikna edici olması onların kurumla bütünleşmesini sağlayacaktır (Danayıyen ve ark. 2017).

Kavi (2017), çalışanlar çalıştıkları ortamın fiziksel olduğu kadar sosyopsikolojik koşullarına da uymalıdır. Örgüt içi iletişim kalitesi, örgüt başarısını etkileyen bir faktör olmakla birlikte aynı zamanda örgütte çalışanların psikolojik durumları üzerinde de oldukça önemli bir etkiye sahiptir (Tınaztepe 2012). Cüceloğlu (2019), bir iş yerinde insanlar iç dünyalarını açabiliyorsa o iş yerinde açık iletişim bulunmaktadır. Açık iletişimin olduğu iş yerlerinde ise çalışanların güvenleri yüksektir.

Örgüt içi iletişim konusu hem çalışanlar hem de örgüt yönüyle ele alınması gereken bir konudur. Örgüt yönüyle kurumsal hedeflere ulaşma adına örgüt içerisinde yer alan bölümler ve ögeler arasındaki sistematik bilgi alışverişini ifade eden örgüt içi iletişim, çalışanlar nezdinde değerlendirildiğinde iş tatmini, aidiyet, motivasyon vb. unsurları ifade eder (Tuncer ve Tuncer 2015). Bununla birlikte, örgütlerde iletişimin bireysel ve örgütsel performans üzerinde etkili bir faktör olduğu söylenebilir (Ünüvar ve Bilge 2009). Örgütsel faaliyetlerin koordinasyonu, bilgi paylaşımı, sorunların çözümü etkin iletişimle mümkündür ve iletişim çalışanların performanslarını etkilemektedir (Tanrıverdi ve ark. 2010).

Sonuç olarak iletişim, günlük yaşamda olduğu gibi iş yaşamında da kurum ve çalışanlar açısından yadsınamaz bir öneme sahiptir. Agarwal ve Gark'a (2012) göre, iletişim bireysel ve kurumsal hedeflerin dengelenmesinde temel bir rol oynamaktadır. Etkili iletişim için taraflar arası geri bildirimler oldukça önem arz etmektedir. Yılmaz ve Yılmaz'a (2018) göre, örgütlerde iletişim hatalarının önüne geçmek adına geri bildirimlerden doğan güçlüklerin giderilmesi, empati, iletişim kanallarının artırılması, kullanılmakta olan dilin sadeleştirilerek ifade açıklığının sağlanması gibi yöntemler tercih edilmelidir.

Yukarıda bahsi geçen ve sosyal iklimle benzer olarak ele alınan kavramların örgütün sosyal yönünü daha iyi anlamak adına incelendiği ifade edilebilir. Bir sonraki başlıkta ise sosyal iklim kavramı sağlık kurumları açısından ele alınmıştır.

2.1.6. Sağlık Kurumlarında Sosyal İklim

Sağlık kurumları, insan sağlığını önceleyen, çok paydaşlı ve ekip çalışması gerektiren multidisipliner yapısıyla diğer pek çok örgütten farklılaşmaktadır (Şantaş ve ark. 2018). Bununla birlikte sağlık kurumları, hizmet esaslı yapılar olduklarından bu kurumlar için çalışan kalitesi oldukça önem arz etmektedir (Filiz ve Bardakçı 2020). Sağlık kurumlarında çalışan memnuniyeti insan kaynaklarını verimli ve etkin kullanma açısından da önemli görülmektedir ve pozitif iklime sahip kurumların çalışanları, daha memnun ve etkindir (Demirbaş 2017).

Rhodes ve ark. (2009) göre iklimin sosyal yönü, psikolojik ve kurumsal özellikler olarak iki kategoride incelenebilir. Psikolojik özellikler; çalışanlar arası işbirliği, güven ve açıklığı içerirken kurumsal özellikler; uygulamaları, işbirliği düzeyini ve paydaşların beklentilerini kapsamaktadır. Alan yazında sağlık kuruluşlarında örgütsel çalışma ortamları, hekim ve hemşirelerin ekip üyeleri arasındaki yapılandırılmış etkileşimler, tanımlanmış roller ve davranışsal yanıtlardan oluşan bir sosyal çerçeve kullanılarak tanımlanmıştır (Jay 2015).

Carlucci ve Schiuma (2014) sağlık kurumlarında iklimi ele aldığı çalışmasında iklimi; insan, ilişkiler ve yapı olmak üzere üç boyutun kombinasyonu ile oluşan çok boyutlu ayırt edici bir özellik olarak tanımlamıştır. Yapısal boyut; alt yapı, ödül politikası, liderlik, formal eğitim, bilgi paylaşım ve aktarımı gibi özelliklerden oluşurken insan boyutu; çalışanların örgütsel bağlamdaki memnuniyeti,

refahı, motivasyonu vb. hakkındaki özellikleri içerir. İlişkisel boyut ise kurum içi ilişkileri, çalışanların ilişki ve işbirliklerini, çalışanların orta ve üst yönetimle olan ilişkilerini, bireyler arası paylaşılan değer ve düşünce yapılarının temelinin oluşturduğu dinamikleri kapsamaktadır.

Örgüte sosyal bir görünüm kazandıran kişiler, hedeflerin gerçekleştirilmesinde karşılıklı iletişim ve etkileşim sağlarlar. Bu iletişim ve etkileşimlerden etkilenen çalışanlar aynı zamanda örgütün süreçleri ve işleyişinden de etkilenmektedir (Ak 2018). Ekvall ve Ryhammar'a (1998) göre yöneticinin liderlik tarzı, sosyal iklimi etkileyen unsurlardan biridir. Farklı eğitim geçmişi ve çalışma koşullarına sahip sağlık çalışanlarının beklentileri de birbirinden farklılaşmaktadır. Dolayısıyla sağlık kurumlarında çalışanların beklentilere yanıt verebilmek, profesyonel yönetim anlayışına sahip liderlerle mümkün olacaktır (Şantaş ve ark. 2018).

Doğrudan insan yaşamı ile ilgili olan sağlık sektöründe faaliyet gösteren kurumlar, çalışanlarının iş doyumlarını sağlayarak onlara uygun bir iklim oluşturmalı, işlerini hatasız yapmalarının önünü açarak onların geri dönüşü olmayan yanlışlar yapmasının önüne geçmelidir (Gül 2017). Bu sayede olumlu bir örgüt kültürü ve iklim, tıbbi hataların açıkça dile getirilmesi ve raporlanmasını sağlayacak aynı zamanda hasta güvenliğini artıracaktır (Levine ve ark. 2019).

Kurumlar, kişiler arası iletişimin başarılı veya başarısız olduğu bir ortam yaratır ve sağlık hizmetlerinin kalitesinin birçok yönüyle olduğu gibi, örgütsel iklim bireysel düzeyde iyi performansı elde etmeyi ya daha kolay ya da çok daha zor hale getirebilir (Wynia ve ark. 2010). Sağlık kurumlarında oluşan iklimin çalışanları ve onların performanslarını nasıl etkilediğini anlamak bu açıdan önemlidir (Bronkhorst ve ark. 2015). Özellikle hekimler gibi yüksek vasıflı çalışanlara ihtiyaç duyan başta hastane gibi kurumlar için, çalışanların bilgi, beceri, yetenek ve motivasyonunu artıran bir çalışma ortamı, örgütün performansı üzerinde daha büyük bir etkiye sahiptir (Torres 2013). Sağlık kurumlarında yapılan çalışmalar incelendiğinde, algılanan olumlu iklimin sağlık çalışanlarının performansı üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu görülmektedir (Carlucci ve Schiuma 2014; Yüksekbilgili ve Küçüközkan 2017; Korkmazer ve ark. 2020).

Acil ve ertelenemez niteliğe sahip olan sağlık hizmetleri, sağlık çalışanlarının çatışma, motivasyon kaybı, stres gibi birtakım sorunlar yaşamasına neden olabilmektedir. Böyle durumlarda çalışanların örgütsel desteğe ihtiyacı vardır. Sosyal iklimin kurumsal destek boyutu, çalışana gerekli sosyal desteğin kurum tarafından sağlanmasıyla ilgilidir (Eren-Bana 2017; Şantaş ve ark. 2018). Çalışanların örgütsel destek algısının yüksek olabilmesi, örgütün insan kaynağının farkında olmasıyla mümkündür. İnsana değer verilen örgütlerde çalışanların yaptığı katkıya da değer verilmekte aynı zamanda onların refah düzeyi artırılmaya çalışılmaktadır. Bu durum da çalışanların örgütsel destek algısını olumlu olarak etkilemektedir (Polatçı 2015).

Hastaneler gibi karmaşık yapıda bulunan çalışma ortamlarında özerklik ve işbirliğiyle ekip çalışmasının yapılmasında sosyal etkileşim ve ilişkiler destekleyici bir unsurdur (Jay 2015). Bu sebeple sağlık hizmetinde çalışanlar, hasta ve hasta yakınları ve meslektaşlar arası uygun ve etkili iletişim becerisine sahip olmalıdır (Çetin ve ark. 2016). Örgütsel yapının daha az resmi ve merkezileşmiş bir yapıda daha bütünleşmiş olması, örgüt üyeleri arasındaki sosyal etkileşimi artıracaktır. Olumlu sosyal etkileşim ise yüksek derecede bilgi paylaşımı ile sonuçlanacaktır (Chen ve Huang 2007).

Kurumda oluşan uygun bir iklim, bilgi paylaşımına yardım etmekle beraber çalışanların yenilikçi iş davranışı sergilemelerine ortam hazırlayacaktır (Yiğit ve Yiğit 2019). Öztürk (2019), medikal sektöründe yapmış olduğu araştırmasında örgüt ikliminin yenilik performansı üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre, iklimin ödül ve yönetim desteği boyutları yenilik performansı üzerinde etkilidir. Siri ve ark. (2014), sağlık meslek gruplarında yapmış olduğu çalışmada ise sosyal iklimin akademik performans ve öğrenme üzerinde olumlu etkisinin olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Rojas ve ark. (2014) göre, hastanelerde iklimin ölçülmesi toplam kalite yönetim programlarının etkinliğini artırarak etkili iletişimin kurulması noktasında yardımcı olabilir. Örgüt içi iklim, etkili bir inavosyon süreci ve örgütsel değişimi desteklemek adına önemlidir. Garrett ve McDaniel (2001) ise belirsizlik ve değişim zamanlarında olumlu bir sosyal iklim böylesi kriz dönemlerinde çalışanları olumsuz etkilerden koruyabilecektir.

Bronkhorst ve ark. (2015) tarafından yapılan çalışmada, çalışma arkadaşı desteği, hekim-hemşire işbirliği, liderlik uyumu ve lidere güven konularının çalışanlar açısından iyi bir örgüt iklim algısı oluşturduğu görülmektedir. Bununla beraber sağlık çalışanlarında iyi bir iklim algısının daha düşük tükenmişlik, anksiyete ve depresyon ile ilişkili olduğu belirtilmektedir.

Sönmez (2014), sağlık çalışanları örnekleminde gerçekleştirdiği çalışmada, sağlık kurumlarında iklimin çalışanların iş doyumları üzerinde pozitif etkisinin olduğunu tespit etmiştir. Gün ve Söyük (2017) ise hastane çalışanları örnekleminde gerçekleştirdiği araştırmada örgütsel güven ve iklimin ilişkisi incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre, çalışanların örgüte duyduğu güven ile iklim algıları arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır.

Eren-Bana (2019) ise hastanelerde sosyal iklim ve rol çatışmasının örgütsel sapma davranışı üzerindeki etkisini araştırdığı çalışmada beş farklı hastanede görev yapan sağlık çalışanlarına ulaşmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular neticesinde sosyal iklimin iş etiği boyutunun örgütsel sapma davranışının bütün boyutları üzerinde negatif etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

2.2. Örgütsel Dışlanma

2.2.1. Dışlanma Kavramı

Dışlanma sözcüğünün etimolojik kökenine bakıldığında Eski Atinalılara dayandığı görülmektedir. “Ostracism” Latince kökenli olup milattan önceki devirlerde halk özgürlüğünü tehlikeye atan ve devlet adına utanç verici görülen erkeklerin beş veya on yıllık süre zarfıyla sürgün edildiği yasal bir yönteme dayanır. Halk oylamasına dayanan “ostrakismos” yönteminde vatandaşlar, sürgün edilmesini diledikleri kişinin adını çömlek parçalarına yazarak belirtiyordu. Dışlama anlamında kullanılan bir diğer kavram “Exclusion” ise ex (dışarı) + claudere (kapatmak) birleşiminden oluşmuştur. Bu sözcük Latince dışarıda tutma, dâhil etmeme anlamlarını taşımaktadır (<http://www.etymonline.com> 20 Mayıs 2020).

Dışlanma olgusu ile gerek günlük yaşamdaki sosyal etkileşimlerde gerekse tarihi dönemlerde yaşanan toplumsal çatışmalarda, insanın gruplar halinde beraber yaşadığı her yer ve dönemde sosyal yaşantının kaçınılmaz bir parçası olarak karşılaşılmaktadır (Solak ve Teközel 2019). Dışlanma hem ilkel kabilelerde hem de modern gelişmiş toplumlarda görülebilen bir olgudur (Williams 2009). Bununla beraber dışlanmanın, sadece insan hayatında değil diğer canlı türlerinde de gözlemlendiği ifade edilmelidir (Williams 2007).

Scott’a (2007) göre dışlanma, dört ayırt edici özellikten oluşmaktadır. Bu özellikler; görünürlük, güdü, miktar ve netliktir. Miktar ve netlik özelliği düşükten yükseğe değerlendirilmektedir. Güdü özelliği cezalandırıcı, savunmacı, dışlayıcı vb. niteliği ifade etmektedir. Görünürlük ise dışlanmanın fiziksel, siber ve sosyal oluşu ile ilgilidir.

Dışlanma temel olarak başka bir bireyin sosyal ihtiyaçlarına ilişkin dikkatin ve farkındalığın yokluğunu temsil etmektedir (Gök 2020). Dışlanma ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde psikolojik dışlanma (ostracism), sosyal dışlanma ve reddedilmeyi araştıran çalışmalar ve bu çalışmaların son yıllardaki artışı dikkat çekmektedir. Özellikle çalışma ortamlarında dışlanma sosyal bilimciler tarafından ilgi gösterilen bir konu olmuştur (Williams 2007; Khan 2017).

Birey/grubun, diğer bir birey ya da gruba görmezden gelinmesi, ihmali ya da hariç tutulması davranışını ifade eden psikolojik dışlanma, aynı zamanda bireyin dört

temel psikolojik ihtiyacını tehdit etmektedir. Bu ihtiyaçlar; ait olma, öz saygı, anlamlı var oluş ve kontrol ihtiyaçlarıdır (Williams 2007). İnsanın ihtiyaçlarını beş katmanlı hiyerarşik bir piramitle tasvir eden Maslow, ait olma ihtiyacına bu piramitte temel ihtiyaçlar olan fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarından hemen sonra yer vermiştir. Sevgi ve aidiyeti içeren bu katman psikolojik ihtiyaç olarak ifade edilmiştir. Bireyin parçası olmak istediği gruptan uzaklaştığını hissettiren dışlanma, ait olma ihtiyacı üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir. Öz saygı ya da benlik saygısı olarak ifade edilen ihtiyaç da dışlanmadan etkilenmektedir. Çünkü birey göz ardı edilmesiyle yanlış bir şey yaptığını düşünecektir. Diğer temel ihtiyaç olan bireyin kontrol ihtiyacı, dışlanma ile birlikte aşınmaktadır. Son olarak, anlamlı var oluş ihtiyacı da dışlanmadan olumsuz yönde etkilenmektedir. (Graham ve Balloun 1973; Sommer ve ark. 2001). Benzer şekilde Ferris ve ark. (2008) tarafından yapılan çalışmada yukarıda bahsi geçen temel ihtiyaçların dışlanma ile ters yönlü ilişkisi tespit edilmiştir.

Sosyal dışlanma, oldukça karışık ve çok boyutlu bir kavramdır (Hatipler 2019). Williams (2007), sosyal dışlanmayı diğerlerinden ayrı tutulma durumu olarak ifade etmiştir. Hatipler (2019) ise sosyal dışlanmanın toplumsal aidiyet ve sosyal bütünleşmenin tam karşısı bir süreç olduğunu belirtmiştir. Temel gereksinimlerinden bu süreçte yoksun kalan bireyler, toplumla olan bağlarından kopmakta ve siyasi, iktisadi vb. haklarından yeterince yararlanamamaktadır.

Sosyal dışlanma toplumsal açıdan değerlendirildiğinde toplumun geleceğini tehdit eden bir yönü bulunmaktadır. Sosyal dışlanmanın suça eğilim ve yabancılaşma gibi olumsuz sonuçlar doğuracağı öngörülmektedir. Bireysel açıdan değerlendirildiğinde ise sosyal dışlanmış bireylerin yaşayacağı sorunlardan biri fiziksel ve ruhsal sağlığın bozulması olacaktır (Çakır 2002).

Sosyal reddedilme kavramı, bir bireyin/grubun istenmediğine dair açıkça beyanını ifade eder. Bu bakımdan reddedilme, dışlanma davranışının daha abartılı ya da belirgin bir türü olarak görülmüştür. Bununla beraber reddedilme kavramı dâhil edilmeme ile çoğu çalışmada birbirinin eş anlamlısı olarak kullanılmıştır. Yapılan bu önceki çalışmalarda kavramlar genel olarak başka bireyler/gruplar tarafından engellenmiş olma şeklinde ifade edilmiştir. Oysa reddedilme, kasıtlı olan dışlamanın

herkese açık gösterilmesi gibi dışlanmanın daha şiddetli bir halidir (Scott 2007; Williams 2007; Yardım 2019).

Yukarıda dışlanma kavramına ilişkin bilgiler özetlenmiştir. Bir sonraki başlıkta ise dışlanmanın çalışma yaşamına yansıyan yönü olarak örgütsel/ iş yerinde dışlanma konusu ele alınmış ve konuya ilişkin bilgiler sunulmuştur.

2.2.2. Örgütsel Dışlanma Kavramı

Dışlanma, başkalarını normalde katılmayı bekledikleri sosyal etkileşimlerden göz ardı eden ya da dışlayan tek veya tekrarlanan bir davranış olarak tanımlanmaktadır (Harvey ve ark. 2018). Bireylerin psikolojik sağlığı üzerinde büyük etkiye sahip olan dışlanma, bütün sosyal ortamlar gibi iş yerlerinde, çalışma ortamlarında da görülebilmektedir (Williams 2009; Karabey 2014). Örgütsel dışlanma, kaynak olarak ifade edilen bir bireyin veya grubun hedef olarak ifade edilen örgütsel üyeyi dışladığı veya görmezden geldiği durumlarda ortaya çıkmaktadır (Robinson ve ark. 2013).

Örgütsel dışlanma farklı araştırmacılar tarafından çeşitli şekillerde tanımlanmıştır. Örgütsel dışlanma;

- Bir bireyin diğerleri tarafından kasıtlı olarak görmezden gelinmesi ya da uzak durulmasıdır (Sommer ve ark. 2001).
- Bir birey ya da grubun çalışma yerinde başka bir kişi yahut grup tarafından görmezden gelindiğini, reddedildiğini ya da dışlandığını ne ölçüde algıladığıdır (Hitlan ve ark. 2006).
- Bir çalışanın iş yerinde çalışma arkadaşları tarafından göz ardı edildiğini veya dışlandığını hissetme derecesidir (Ferris ve ark. 2008).
- Bir sosyal grubun değer ve kültürüne yönelik ciddi bir suç, ihlal, tehdit ya da ihmal nedeniyle bireyin izole edildiğini, dışlandığını, reddedildiğini, görmezden gelindiğini algılaması veya gerçek bir davranış olarak anlaşılmasıdır (Estévez ve Serlin 2013).
- Bir bireyin ya da grubun sosyal olarak uygun olduğu durumda başka bir örgüt üyesiyle bağlantıyı/ilişkiyi ihmal etmesidir (Robinson ve ark. 2013).


- Bireyin örgüt ile olan ilişkilerinin engellenmesiyle birlikte çalışma arkadaşları, yönetici ve örgütüne karşı tutum ve davranışlarındaki isteksizliğidir (Halis ve Demirel 2016).
- Bir kişi iletişim kurmak istediğinde diğerlerinin davetlere katılımını reddetmesi ve bundan rahatsızlık duymaması ve sessiz kalmalarıdır (Mahfooz ve ark. 2017).

Bu tanımlar ışığında, özetle dışlanmanın etkileşim sırasında diğerlerince görmezden gelinme durumunu ifade ettiği belirtilebilir (Williams 2009). Örgütlerde dışlanma, çeşitli şekillerde adlandırılmaktadır. Scott (2007) bu adlandırmaları ve karakterize davranışlarını aşağıdaki şekilde açıklamıştır (Şekil 2).

İş Yerinde Kişiler Arası Dışlanmanın Türleri ve Davranışları

Hafif Dışlanma

Şiddetli Dışlanma



| Türleri | Ostracism (Dışlanma) | Exclusion (Dahil Edilmeme) | Rejection (Reddedilme) |
|---------------------|--|--|--|
| Davranışları | <ul style="list-style-type: none"> -Görmezden gelme -Kaçınma -Sessiz kalma -Göz temasından kaçınma -Sohbete başlayamama | <ul style="list-style-type: none"> -Görmezden gelme, kaçınma ve geri duma -Önemli etkinliklere katılımın önlenmesi -Dinlenilmeme -Önemli etkinlik ve aktivitelere çağrılmama | <ul style="list-style-type: none"> -Kabul görmeyi reddetme -Dikkate almayı reddetme -Kasıtlı dışlanmanın herkese açık gösterilmesi -Katılımı istememe ya da seçmeme -Karşılıklı mübadeleyi reddetme |

Şekil 2. İş Yerinde Kişiler Arası Dışlanmanın Türleri ve Davranışları

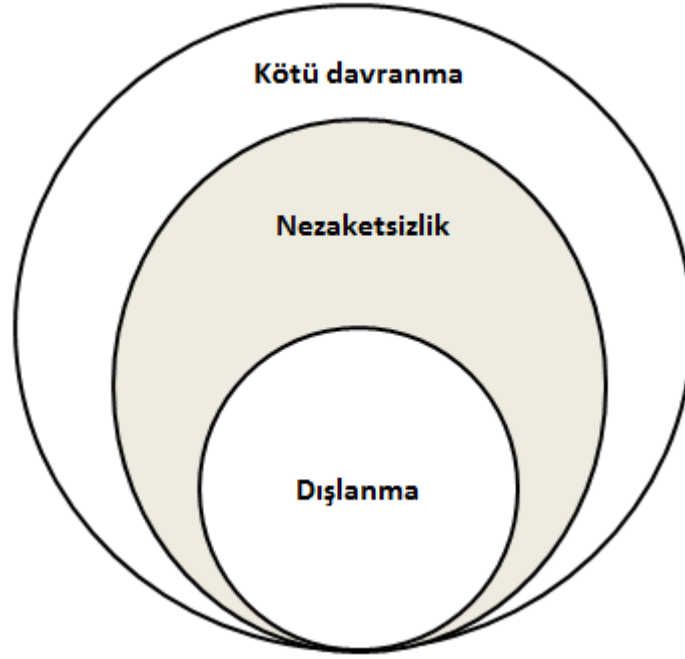
Kaynak: Scott 2007:19.

Scott (2007), çalışma ortamlarında dışlanmanın değişen derecelerde daha şiddetli biçim ve davranışlarla oluşan üniter bir yapı olduğunu ileri sürmektedir. Scott'a göre görmezden gelinme ve kaçınma ile karakterize olan dışlanma

(ostracism) daha hafif bir dışlanma şeklini içerirken, kabul görmeme ve dikkate alınmamayı içeren reddedilme (rejection) daha şiddetli bir dışlamayı ifade etmektedir. Bununla beraber Scott'un (2007) dâhil edilmeme davranışı olarak ele aldığı önemli etkinliklere çağrılmama durumunu Anderson (2009), "örgütsel kaçınma" olarak isimlendirmiştir ve bu durumu, daha önceki zamanlarda örgüt üyesi olarak tören ve etkinliklere dâhil edilen bireyin sonraları sistematik olarak amaçlı dışlanması şeklinde ifade etmiştir.

Leung ve ark. (2011) göre dışlanma; konuşma esnasında göz temasından kaçınma, sessiz muamele, etkileşimden kaçınma gibi eylemleri içermektedir. Robinson ve ark. (2013) ise dışlanma ile ilgili üç farklı özelliğe değinmiştir. Birincisi, dışlama için bir sebebin gerekli olmadığıdır. Kaynak farkına varmasa bile dışlanma, hedefin algıladığı şekilde gerçekleşebilir. İkincisi, dışlanma genel olarak bağlam içinde gerçekleşse de kısmen sosyal normlarla da oluşabilmektedir. Son olarak, dışlanma görevden ziyade ihmal eylemlerinin bir sonucu olarak ifade edilir.

Örgütsel davranış disiplininde dışlanma, nezaketsizlik ve başkaları tarafından kötü muamele algılarını yansıtan diğer yapılarla ilgilidir (O'reilly ve Robinson 2009). Duruma bağlı olarak dışlanma, normatif olumsuz eylemi başlatma ya da normatif olumlu eylemden vazgeçme olarak düşünülebilir. Bu yönüyle dışlanma, kötü davranma/muamele kriterlerine uymaktadır. Aynı zamanda dışlanma, normları ihlal eden genellikle nezaketsizlik kriterlerine uyan ve belirli bir amacı bulunmayan düşük yoğunlukta bir davranıştır (Howard ve ark. 2019). Şekil 3'te dışlanmanın kötü davranma ve nezaketsizlikle olan kapsamı ele alınmıştır.



Şekil 3.İş Yerinde Kötü Davranma, Nezaketsizlik Ve Dışlanmanın Venn Diyagramı.

Kaynak: Howard ve ark. 2019:3.

Şekil 3.te yer alan her üç kavramda birbiriyle örtüşmekte, nezaketsizlik dışlanmadan daha fazla davranışı içermektedir. Kötü davranma ise hem nezaketsizlik hem de dışlanmadan daha fazla davranışı kapsamaktadır. Örneğin, çalışana bir iş arkadaşının fiziksel saldırısı kötü bir davranma biçimidir ancak bu davranış dışlanma olarak değerlendirilemez. Benzer şekilde, bir diğeri hakkında dedikodu yapma nezaketsizlik davranışı olarak değerlendirilir ancak dışlanma değildir (Howard ve ark. 2019). Bununla birlikte yapılan araştırmalarda dışlanmanın, bahsi geçen her iki kavramdan farklı olduğu ve bu kavramlarla pozitif yönde ilişkili olduğu O'reilly ve Robinson (2009), Söyük ve ark. (2019), Gültaş (2019) gibi araştırmacılar tarafından ortaya konmuştur.

Nezaketsizlik, saldırganlık, zorbalık vb. davranışlar dışlanma gibi diğeri kişileri ihmal etmeyi içerse de kişiler arası sosyal etkileşim bu davranışlarda hayli yoğundur. Diğeri istenmeyen örgütsel davranışlara nazaran dışlanma aktif eylemi değil, diğeri kişilere karşı eylemsizliği belirtmektedir (Gültaş 2019). Benzer şekilde, Scott (2007) tarafından kişiler arası örgütsel dışlanma ile ilişkili olan yapılar kapsamı dar olandan geniş olana doğru; iş yeri nezaketsizliği, örgütsel zorbalık, örgütlerde saldırganlık ve üretkenlik karşıtı iş davranışı olarak sıralanmıştır. Buradan da

anlaşılacağı üzere kişiler arası örgütsel dışlanma, iş yeri nezaketsizliğinin daha spesifik ve sınırlı bir halini ifade etmektedir.

Özetle, bu başlıkta örgütsel dışlanma kavramına ilişkin tanımlamalar yapılmış, dışlanma ile birlikte kullanılan kavramların farklılığına ve örgütsel dışlanmanın kapsamına değinilmiştir. Bir sonraki başlıkta ise örgütsel dışlanmanın dayandırıldığı kuramlar açıklanmıştır.

2.2.3. Örgütsel Dışlanmanın Kuramsal Temelleri

2.2.3.1. Bilişsel Yıkım ve Benlik Düzenlemesinin Bozulması Modeli

İnsanların grup yaşantısına güvenmelerinin nedeni grup yaşantısının sağlık, iyilik, rahatlık gibi olumlu çıktılarının olmasıdır. Bu yüzden sosyal bir gruba dahil olma çabası insan için yaşam boyu neredeyse vazgeçilmez bir hedeftir. Bu çabalarda başarılı olup sosyal bir gruba dâhil olma, uzun ve zor bir görevdir aynı zamanda belirlenen standartlara uymak için kişinin etkili bir kapasiteye sahip olması gerekmektedir. Bu kapasite ise benlik düzenlemesi olarak adlandırılmaktadır. Benlik düzenlemesinin bir amacı da başkaları tarafından kabulün sağlanmasıdır. Teorik temelinde sosyal dışlanma, kişilerin benlik düzenlemelerinde bir iyileşme ya da bozulmayla yanıt verebileceğini öne sürmektedir. Bozulmaya yol açabilecek nitelikteki reddedilme ile davranışlar arasındaki temel araçlardan birisi de biliştir. Ancak bilişsel etkilerin reddedilmeyi tamamen açıklayacak özellikte olmadığı da belirtilmelidir. Yapılan araştırmalar, birey dışlandığında bilişsel durumlarında da olumsuz bir etkinin varlığını göstermektedir. Bununla birlikte reddin mantıksal muhakemede bozulmaya, yıkıma yol açtığı belirtilmiştir. Özetle, bilişsel yıkım örüntüsünün benlik düzenlemesinin eksikliği üzerinde olası bir etken olduğu ifade edilmektedir (Baumeister ve ark. 2002; Baumeister ve ark. 2006; Chung 2017).

2.2.3.2. Sosyal Acı Kuramı

Bu kurama göre sosyal acı, kişinin istenen ilişkilerden dışlandığı veya arzu edilen ilişki ortakları veya grupları tarafından değersizleştirildiği algısına yönelik belirli bir duygusal tepkiye atıfta bulunmaktadır. İlişkilerde azalma, arkadaş ya da diğer grup üyelerince daha az değerli hissedilme algısını ifade etmektedir (MacDonald ve Leary 2005).

Bununla birlikte sosyal acı, fiziksel acı ile etkileşim içerisindedir. Bu acılar, hem ortak beyin bölgesine hem de davranışsal performansa yansımaktadır. Dahası sosyal acılar, bireylerde olumsuz duygulara yol açtığından daha uzun sürebilmektedir (Zhang ve ark. 2019).

Özetle, sosyal acı kuramı başkalarıyla ilişki kurmanın hayati önemine yardımcı olmaktadır. Dolayısıyla, insanların sosyal ihtiyaçları artık biyolojilerine yerleşmiş durumdadır. Kurama göre sosyal acı, ilişkilerde derin aynı zamanda fiziksel ihtiyacın bir örneği olarak ifade edilir (MacDonald ve Leary 2005).

2.2.3.3. Kaynakların Korunması Kuramı

Hobfoll tarafından 1989 yılında geliştirilen kuram, bireyin değer verdiği kaynakları elde etme, koruma ve artırma için çabaladığını esas almaktadır. Bireyler kaynaklarını koruduğu ölçüde başarılı bir yaşam sağlamayı gerçekleştirebilecektir. Bireyin statüsü, ekonomik durumu, öz saygısı, temel inançları gibi kaynakları çevresel koşullarca tehdit edilmektedir. Bu nedenle bireyler tehdit edici durumlarla başa çıkmak ve duygusal tükenmişlik gibi olumsuz duygulardan kendilerini korumak adına kaynaklarını korumaya çalışmaktadır (Yürür 2011; Leung 2011).

Örgütler çalışanlarının kaynaklarını korumasına imkân veren yapıda olduklarında olası olumsuz sonuçları engelleyebilecek ve işle ilgili taleplerle daha etkili başa çıkabileceklerdir. Aksi takdirde kuram, kaynak yetersizliği algılayan çalışanın kalan kaynakları işe olan bağlılığı azaltma ve performansını düşürmeyle koruyacaklarını öne sürer (Wright ve Hobfoll, 2004).

Dışlanma, bireylerin koruyabileceği kaynakları azaltabilecek önemli zorlukları beraberinde getirmektedir. Bunun sebebi, bireylerin kaynaklarını başkalarından doldurma olasılıklarının daha düşük olması ve dışlanmaya karşı koymak için kaynaklarını seferber etmeleri gerektiğidir. Bu sebepler de kaynakların tükendiği bir duruma yol açmaktadır ve dışlanma, meslektaşlardan gelen iş desteği bakımından bir türlü kaynak kaybı oluşturmaktadır (Wu ve ark 2012).

2.2.3.4. Sosyal İzleme Sistemi ile Sosyometre Kuramı

Sosyal bilgi işlemeye rehberlik eden sosyal izleme sisteminin geliştirilmesi, temel aidiyet sisteminin olası bir sonucunu ifade eder. Sosyal aidiyetin önemi

düşünüldüğünde, bireyin mevcut sosyal kabul seviyesinin izlenmesi makul görülmektedir (Gardner ve ark. 2000).

Dışlanma, sosyal dışlanma ve reddedilmenin özellikle aidiyet ihtiyacını nasıl engellediğine bir psikolojik sistem olan sosyal izleme sistemi, en uygun aidiyet seviyesini düzenleme noktasında yardımcı olmaktadır. Aidiyet ihtiyacı tehdit edilen birey, büyük olasılıkla sonraki sosyal etkileşimlerde başarıya ulaşmak adına sosyal ipuçlarına daha dikkat ederek harekete geçecektir (Williams 2007).

Sosyal izleme sistemi yaklaşımı Leary ve ark. (1995) tarafından geliştirilen sosyometre kuramı ile örtüşmektedir. Kurama göre, öz saygı sisteminin bireyin dâhil edilme ve diğerleri tarafından dışlanma derecesini izleyen ve bireyin reddedilme ve dışlanma ihtimalini en aza indirecek şekilde davranması için onu motive eden bir sosyometre olarak değerlendirilir. Bireyin diğerleriyle olan ilişkilerini başarıyla sürdürme, diğerlerinin tepkilerini izleme, özellikle bireyin dışlanma düzeyini izlemek için bir sistem gerekmektedir. Bu sistem, dışlanmayı ifade eden ipuçlarını izlemeli ve değişikliklerin olduğu durumda bireyi uyarlamalıdır ve statüsünü geri kazanma noktasında bireyi harekete geçirmelidir (Leary ve ark. 1995; Williams 2007).

2.2.3.5. İhtiyaç Tehdit Modeli

Williams (2007), tarafından geliştirilen ihtiyaç tehdit modeli, dışlanmanın kişiler üzerindeki etkilerini esas almaktadır. Williams'a göre dışlanma ait olma, pozitif öz saygıyı sürdürme, çevre hakkında yeterli kişisel kontrolü hissetme ve son olarak anlamlı bir var oluşu algılamayı tehdit etmektedir. Dışlanmayı tehdit eden bu temel ihtiyaçların benzer şekilde örgütsel dışlanmayı da etkilemesi muhtemeldir. Dışlanmış bir bireyin tepkisi, hangi ihtiyacının tehdit edildiğine ve kendisinin neyi düzeltmek isteğine bağlıdır (Yang 2012).

Bu modelde dışlanma için üç aşama önerilmiştir. Bu aşamalar; acil (refleksif) aşama, başa çıkma aşaması ve uzun vadeli aşama veya çekilme aşamasıdır. İlk aşamada dışlanma, acı ve dört temel ihtiyaca yönelik tehdit olarak hissedilir. Başa çıkma aşaması bireyin dışlanma deneyiminin anlamını derinlemesine düşündüğü aşamadır. Eğer bu eylemi haklı görüyorsa tehdit edilen bu ihtiyaçlarını güçlendirecek şekilde düşünecek, harekete geçecektir. Bu bağlamda bireysel farklılık ve bağlamsal unsurlar önem arz etmektedir. Son aşama ise dışlanmanın birey üzerinde uzun

sürmesi ile ilgilidir. Bu sürenin uzaması bireyin başa çıkma kaynaklarını tüketecek ve depresyon, çaresizlik gibi durumları beraberinde getirebilecektir. Bu nedenlerle dışlanmanın erken dönemde tespiti, etkilenen bireyin başarılı yanıt verebilmesi açısından önem arz etmektedir (Williams ve Nida 2011).

2.2.4. Örgütsel Dışlanmanın Öncülleri

Çalışma ortamında dışlanma, çoğunlukla çalışanların düşmanca yaşamsal ihtiyaç ve kaynaklardan yoksun bırakıldıkları durumlarda ve çalışanların öz saygılarını doğrudan etkileyen alanların değiştirilmesi ve aktarılması durumlarında meydana gelmektedir (Fatima 2016).

Örgütlerde kişiler arası ilişkilerin kalitesi, sadece bir bireyin tutum ve davranışlarını değil, aynı zamanda diğer örgüt üyeleriyle olan etkileşimlerini de büyük ölçüde etkileyebilmektedir. Bu nedenle, ekip üyeleri arasındaki güven, ekip uyumu ve etkili ekip çalışması, örgütsel performansın kritik yönleridir. Bu açıdan, yöneticilerin alt düzey çalışanlarıyla olan ilişkilerini yönetirken dikkatli olmaları gerekir çünkü en ufak önyargılar bile çalışanların dışlanma duygularını tetikleyebilir (Chung ve Kim 2017).

Ashkanasy ve Härtel'e (2014) göre, olumsuz duygular olumlu duygulara nazaran daha karmaşık ve çeşitli olma eğilimindedir. Dolayısıyla iş yaşamında dışlanma, çeşitli kaynaklardan beslenmekte ve tek bir nedene bağlanarak açıklanamayacak kadar çok boyutlu anlamsal derinliktedir (Yakut ve Yakut 2018). Bu sebeple araştırmacılar dışlanmanın öncüllerini farklı şekillerde değerlendirmişlerdir. Örneğin, Howard ve ark. (2019), örgütsel dışlanmanın öncüllerini kişisel değişkenler (kişilik özellikleri gibi), sosyal değişkenler (liderlik tarzları gibi) ve çevresel faktörler (algılanan destek gibi) olarak ele almıştır.

Örgütlerde dışlanmanın nedenlerinden birisi kişiyi cezalandırmak olarak ifade edilir. Kişi, düşük önceliğe sahip olduğu ve fark edilmediği hissine kapıldığı zaman konuşma dilindeki küçük değişikliklerden bile etkilenebilmektedir. Dışlanan kişi için nedenlerin her zaman net olmadığı belirtilmektedir. Dışlanmayla cezalandırıldığını düşünen kişi, bunun bir dış faktörden mi kaynaklandığını yoksa kendinin bir hatasından mı meydana geldiğini sorgular. Dışlanan kişiler burada dışlanma eylemini haklı veya adil görürlerse bunu içsel bir faktöre, böyle adil bir neden fark

edemedikleri durumda ise dışlanmayı dışsal faktörlere atfedeceklerdir (Banki 2012; Estévez ve Serlin 2013; Tariq ve Amir 2019).

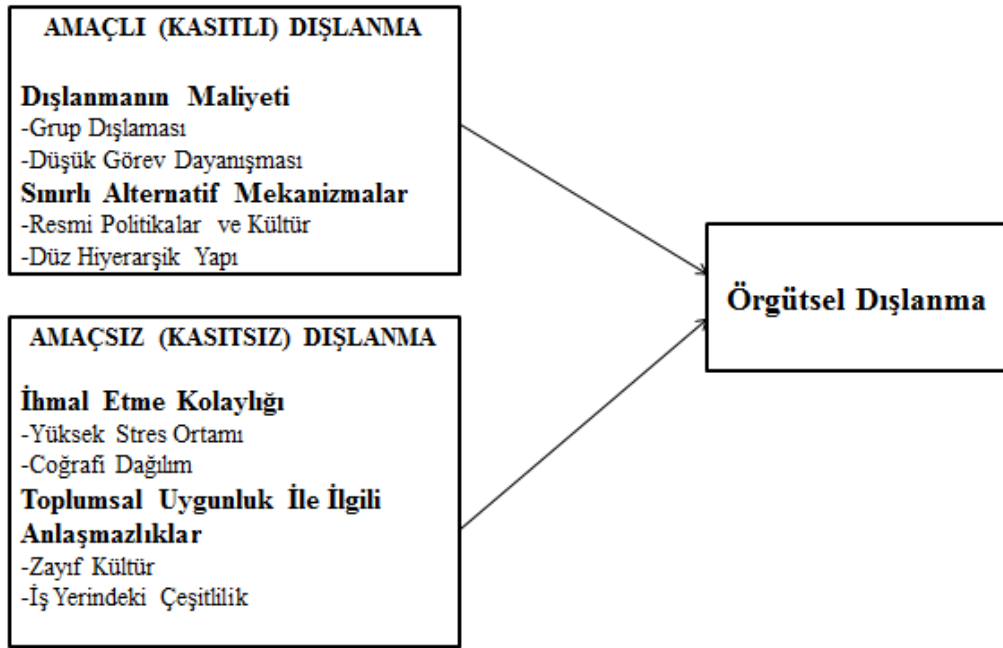
Diğer yandan çalışanın dışlanmasında yöneticilerin tutumunun etkili olduğu ifade edilebilir. İstismarcı yönetim ve yöneticilerin dışlama davranışı, astların dışlanmış çalışanla iletişimini etkileyebilmektedir. Dışlanmış çalışanla etkileşimlerinin kendilerine yönelik kötü bir muamele ile sonuçlanacağını düşünen çalışanlar da ilgili kişiyi dışlama davranışına girişebilirler. Bu nedenle örgütteki sosyal faktörler dışlanmanın öncüllerindendir (Howard ve ark. 2019).

Robinson ve ark.(2013), örgütlerde dışlanma amaçlı ve amaçsız şekilde oluşabilmektedir. Amaçlı/kasıtlı dışlanma, örgüt üyesine karşı çalışma arkadaşlarının dışlama eylemine girmesiyle ya da dışlanma maliyetinin daha düşük olduğu iş yerlerinde düşük görev dayanışması ile oluşabilmektedir. Ve böylesi çalışma ortamlarında dışlanma daha yaygın görülmektedir. Kişinin iş yerinde diğerleriyle çatışma, gerginlik, memnuniyetsizlik içinde olması dışlanmaya kıyasla daha maliyetlidir. Bununla beraber dışlanan örgüt üyesi için psikolojik maliyetlerin de olduğu ifade edilmelidir. Dışlanma çalışanların içsel motivasyonlarını düşüren (Lustenberger ve Jagacinski 2010), psikolojik sıkıntılarını (Wu ve ark. 2012) ve duygusal tükenmişliklerini (Qi 2020) artıran bir olgudur.

Aynı zamanda amaçlı dışlanma örgüt kültürü veya resmi politikalarında açık çatışmalardan kaçınan ve daha düz hiyerarşik yapıda olan sınırlı alternatif mekanizmalı örgütlerde daha yaygındır. Örgütsel kültür, bir ekibin neyi takdir ettiği, olaylara bakışının ne olduğunu, iş hakkındaki fikirleri ve kolektif varsayımlarını yansıttığından çalışanın davranışı üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Sonuç olarak, kurumda her şey paylaşılan kültürle ilgilidir ve dışlanma örgüt kültürü ile ters yönlü bir ilişkidir (Tohidi ve Jabbari 2012; Robinson ve ark. 2013; Çelik ve Koşar 2015).

Amaçsız dışlanma, örgütteki üyelerin birbirini kolaylıkla gözden kaçırabildiği davet ve dâhil edemediği ortamlarda daha yaygın görülmektedir. Burada örgütsel ortamın yapısı ve hızı etkilidir. Örgütler doğası gereği stresli yapılardır ve bu yapılarda yanlışlıkla başkaları tarafından kişi görmezden gelinebilir, kısa süreli duygulara kapılabilir dolayısıyla böylesi durumlar amaçlanmamış/kasıtsız dışlanmayla sonuçlanır. Örneğin, zaten dâhil edilmiştir düşüncesiyle bir grup çalışana e-posta gönderilirken başka bir çalışana e-posta gönderme veya çalışana bu

gruba ekleme unutulmuş olabilir. Bu tür durumlar daha yakından incelendiğinde kasıtlı bir dışlanmanın olmadığı anlaşılmaktadır. Bir diğer öncül ise fiziksel ortama ilişkin olan coğrafi dağılımdır. Kişi, aynı iş yerinin farklı birimlerde ayrı kalarak birbirini gözden kaçırabilmektedir. Belirli bir sosyal ortamdaki herkes için toplumsal olarak uygun kabul edilen davranış konusunda her zaman hemfikir olunamamaktadır. Dolayısıyla farklı anlayışta olan kişi için kasıtsız dışlanma oluşabilir. Yine zayıf bir kültür ve işgörenlerin, iş yerlerinin çeşitli ve farklı yapılarda olması kasıtsız dışlanmanın önemli bileşenleri olarak ifade edilmiştir. (Robinson ve ark. 2013; Chung ve Kim 2017; Tariq ve Amir 2019). Şekil 4. te ise bahsi geçen öncüller özetlenmiştir.



Şekil 4.Örgütsel Dışlanmanın Örgütsel Öncülleri

Kaynak: Robinson ve ark. 2013:211.

2.2.5. Örgütlerde Dışlanma Türleri

Harvey ve ark. (2018), örgütsel dışlanmayı; fiziksel, sosyal ve siber (sanal) olmak üzere üç farklı türde incelemiştir;

- Fiziksel dışlanma, dışlanan kişi sohbe katılacağına diğerlerinin susması, girildiği ortamın terk edilmesi, daha düşük ücretli bir işe transfer olması gibi durumlarla ilgilidir.

- Sosyal dışlanma ise öğle yemeklerine davet edilmeme, gizli toplantılar, dışlanan kişinin fikrinin reddedilmesi, başkalarının hataları nedeniyle suçlanma gibi durumlarla örneklendirilebilir.
- Son olarak siber dışlanma, e-araçların, e- grupların örgütler tarafından sıklıkla kullanıldığı günümüzde sanal ortamlarda ortaya çıkabilen bir dışlanma türünü ifade etmektedir. Siber dışlanmaya örnek olarak dışlanan bireyin e-postalarına cevap verilmemesi, grup listelerine dâhil edilmemesi, sosyal medyadaki bağlantı isteklerinin dikkate alınmaması verilebilir (Harvey ve ark. 2018).

2.2.6. Örgütsel Dışlanmanın Boyutları

Örgütsel dışlanma konusuna yapılan çalışmalar incelendiğinde, bu çalışmaların bir dizi deneysel araştırmaları içerdiği, dışlanmanın sanal top, top atma, yalnız yaşam ve tanışma gibi paradigmalara açıklandığı ve alan araştırması olarak örgütlerde çalışıldığı görülmektedir (Gardner ve ark. 2000; Hitlan ve ark. 2006; Williams 2007; Ferris ve ark. 2008).

Örgütsel dışlanmaya ilişkin ölçümler yaygın olarak Ferris ve ark. (2008) tarafından geliştirilmiş olan tek boyutlu iş yerinde dışlanma ölçeği kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Çalışmamızda da bu ölçeğin Türkçeye uyarlanmış formu esas alınmıştır. Bununla beraber alan yazın incelendiğinde, Scott'un (2007) çalışmasında kullandığı ölçme aracında bireyin çalışma arkadaşları ve yöneticileriyle olan ilişkilerini tanımlayan ifadeler yer verilerek bireylerin dışlanma düzeylerinin ölçüldüğü görülmektedir. Kullanılan tek boyutlu ölçeklerden farklı olarak Abası'nın (2018) çalışmasında işgören perspektifine dayanan ve iki boyuttan oluşan bir örgütsel dışlanma ölçeği geliştirmiştir. Bu boyutlar; yalnızlaştırma ve hiçleştirmedir.

2.2.6.1. Yalnızlaştırma Boyutu

Yalnızlık, diğerleri ile etkileşimin olmadığı, onlarla ortaklaşa faaliyetlerin bulunmadığı, karşılıklı faydanın sağlanmadığı ve fikirlerin paylaşılmadığı durumlarla karakterizedir. Yalnızlık olgusu bireyin kendinden ve kişiliğinden kaynaklanabildiği gibi örgütsel unsurlardan da ortaya çıkabilmektedir (Bozkurt, 2019).

Yalnızlaştırmada ise örgütsel unsurların ve diğer çalışanların daha etkili olduğu söylenebilir. Yalnızlaştırma, çalışanın kişiler arası ilişkilerinde diğerleri

tarafından selamlanmama, dışlanma, girildiği ortamın terk edilmesi, çalışandan uzak durulması ve zorunlu durumlar dışında çalışma gruplarına dâhil edilmemesi gibi ifadeleri kapsamaktadır (Abaslı 2018). Aşık (2020) tarafından gerçekleştirilen çalışmada yalnızlaştırmanın işten ayrılma niyeti ile pozitif bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir.

2.2.6.2. Hiçleştirme Boyutu

Hiçleştirme, çalışanın önemsenmediği, mola zamanlarından diğerlerinin onu aralarına almadığı, kendisinden bilgilerin gizlendiğini düşündüğü durumlarla birlikte sosyal faaliyetlere davet edilmeme, konuşmada isteksiz olma ve kısa konuşmalar gibi ifadeleri içermektedir (Abaslı ve Özdemir 2019). Abaslı (2018), hiçleştirmenin işe yabancılaşmanın yalıtılmış, güçsüzlük ve anlamsızlık boyutlarıyla ve örgütsel sinizmle pozitif bir ilişkisinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Benzer şekilde, Aşık (2020) da hiçleştirme ile örgütsel sinizm arasında olumlu bir ilişki tespit etmiştir. Hiçleştirme algısı aynı zamanda kaytarma davranışıyla da pozitif ilişkilidir. (Aydın ve Akın 2020).

2.2.7. Örgütsel Dışlanmanın Etkileri/Sonuçları

Bireysel ve örgütsel faktörlerin etkisi ile oluşan örgütsel dışlanma, her aşamasında farklı sonuçlar yaratmaktadır. Dışlanmanın anlık, kısa ve uzun vadedeki sonuçlarının hem bilişsel hem de duygusal ve davranışsal farklı tepkileri ortaya koyabileceği ifade edilmelidir (Yarmacı 2018; Çalışkan 2019).

Örgütsel dışlanma konusunda yürütülen çalışmalar, dışlanmanın saldırgan davranışlardan bilişsel işlevlere kadar bir dizi bireysel sonuç üzerinde olumsuz etki yarattığını göstermiştir (Yang 2012). Ferris ve ark. (2008), dışlanmanın aidiyet, kontrol, öz saygı ve anlamlı var oluş ihtiyaçlarını azaltan anksiyete ve depresyonu artıran bir değişken olduğunu ortaya koymuştur. Williams ve Nida (2011) ise uzun süre dışlanan bireyin çaresizlik, değersizlik, depresyon ve yabancılaşma yaşayabileceğini ifade etmiştir.

Dışlanan birey, değer ve inançlarının diğerlerinden farklı olduğu düşüncesindedir. Dahası bu bireyler, kendilerini dış grupta olarak algıladıklarından kendilerini örgütten ve örgütün diğer üyelerinden daha az uyumlu hissedeceklerdir (Chung 2017). Dolayısıyla, örgütlerde dışlanma, uyumsuz tepkilere neden olur ve

uyumluluk düzeyi düşük olan bireyler, düşmanlık ve saldırganlık davranışı sergileme, çatışma ve dışlanma eğilimindedir. Yani, uyumluluk dışlanma ile ters yönlü bir ilişkidir (Chung 2018; Zhu ve ark. 2019).

Dışlanmış bireylerin sosyal bilgileri doğru şekilde işleyemediği ve kendileri için faydalı kararlar alamadığı ifade edilmektedir. Bu bireyler dışlanmaktan ve görmezden gelinmekten hayal kırıklığı yaşarlar böylelikle başkalarına karşı agresif tavır ve davranışlarda bulunurlar (Yang 2012). Bununla birlikte dışlanma üzüntü ve öfkeyi artırmaktadır (Williams ve Nida 2011). Yapılan başka bir çalışmada ise dışlanmanın psikolojik kopma ile ilişkili olduğu ve çalışanın uyku kalitesini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Chen ve Li 2019).

Dışlanmanın bireyin yaşantısına tatminsizlik ve rahatsızlık getiren tehditkar bir kaynak olduğu belirtilmektedir (Fatima 2016). Aynı zamanda olumsuz kişilik özellikleri de dışlanma üzerinde etkilidir. Öfke, kıskançlık gibi duyguları yaşayan karamsar bireyler daha çok çevrelerinin olumsuz yönlerine duyarlıdır (Howard ve ark. 2019). Böylesi nevroitik bireylerin dışlanmaya karşı dayanması daha yüksek iken dışlanma davranışının olmadığı durumlarda dışlanmayı algılama ihtimalleri de daha yüksektir (Leung ve ark. 2011).

Örgütsel dışlanma bireysel düzeyde olduğu gibi örgütsel düzeydeki sonuçlarıyla da fark edilebilir bir haldedir. Dışlanmaya maruz kalan bir çalışan, incinen duygularından, azalan psikolojik ve fiziksel refahından, kötüleşen işle ilgili tutumlarından ve olumsuz davranışsal tepkilerden muzdarip olmaktadır (Gamian-Wilk ve Madeja-Bien 2018).

Dışlanma (soyutlama), örgüt içi sosyal ilişkilerde bireyi yalnız bırakmaya yönelik potansiyel tutumları ve davranışları içermektedir (Halis ve Demirel 2016). Dışlanmanın psikolojik refah üzerinde zararlı bir etkisinin olduğu da belirtilmiştir. Aynı zamanda dışlanma, olumlu kişiler arası ilişkilere ket vurabilecek bir niteliktedir (Hitlan ve ark. 2006). Bir yöneticinin belirli bir astını tercih ederek sıklıkla onunla iletişim kurması, diğer çalışanın dışlanmışlık hissine kapılmasına ve daha az tercih edilen biri olduğunu düşünmesine sebebiyet verebilir. Bu durumda dışlanma örgüt üyelerinin etkileşimlerini azaltabilmektedir (Chung ve Kim 2017).

Meslektaş desteğini azaltan dışlanma, bir tür kaynak kaybı oluşturmaktadır. Duygusal kaynakların kaybolması duygusal tükenmeyi beraberinde getirecektir. Dolayısıyla bu tükenme dışlanma ile olumlu ilişkidir (Wu ve ark. 2012). Halis ve Demirel (2016) dışlanmanın sosyal destek ile negatif ilişkide olduğunu saptamıştır. Sosyal desteğin çalışanın yöneticisi, çalışma arkadaşları ve ailesiyle yakınlığını gerçekleştirilerek ve psikolojik destek sağlayarak kişinin olumsuz tutum ve davranışlara karşı direncini artırdığını belirtmiştir. Örgütlerde liderler, yeterli düzeyde iş performansı sağlamak için önemli olan sosyal desteğin stresi azaltan etkisinden yararlanmalıdır (Sarwar 2020). Çünkü Chung'a (2018) göre dışlanma, kişiler arası stres unsurlarından birisidir. Bununla birlikte dışlanma çalışma ortamında da iş stresine yol açmaktadır (Vui-Yee ve Yen-Hwa 2019).

Acı veren tecrübesiyle dışlanma, çalışanın sosyal düzeni ve çalışma ortamındaki öz saygısını ve aidiyetini etkilemektedir (Fatima 2016). Örgütlerde dışlanmaya maruz kalan bireyler, mesleklerine, işlerine, yöneticilerine, çalışma arkadaşlarına ve örgütlerine olan sadakat ve bağlılık duygularını giderek kaybetmekte ve ciddi bir tükenmişliğe kapılmaktadırlar. Bu durumun da örgütsel performansa olan bireyin katkısını düşürdüğü ifade edilmiştir (Halis ve Demirel 2016). Benzer şekilde örgütsel dışlanmanın performansa olan olumsuz etkisi Leung (2011), Yang (2012), Eşitti (2018), De Clercq ve ark. (2019) gibi araştırmacılar tarafından ortaya konmuştur

Banki (2012) yapmış olduğu çalışmada dışlanmayı, örgütsel faaliyetlerden dışlanma olarak ele almış ve bunu kısmi dışlanma olarak adlandırmıştır. Araştırmanın sonucuna göre, kısmi olarak dışlanma dış kaynaklara atfedilmektedir. Yani, iş yerindeki olumsuz bir olayın dışarıya atfedilmesi hedef çalışanın suçunu ortadan kaldırmaktadır. Çalışmada yöneticilerin bu dışlanma türünde dikkatli olmalarına, çalışana danışmanlık hizmeti vermelerine ve çalışanlara bağlantılı işler vererek etkileşimlerini sağlamalarına dikkat çekilmiştir. Bu sayede yöneticilerin takım üretkenliğine katkıda bulunacağı ifade edilmiştir.

Fatima'ya (2016) göre örgütsel dışlanma, olumsuz sonuçlar doğuran ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarını harekete geçirmede önemli rol oynayan bir olgudur. Khan (2017), dışlanmanın üretkenlik karşıtı iş davranışını geliştirdiğini tespit etmiştir. Bu sonuçlara paralel olarak Cüceloğlu (2019), iş yaşamında kabul

görülen bireylerin zaman ve enerjisini yaratıcılığa ve üretkenliğe, kabul görmeyen bireylerin ise sosyal yüzler arkasında kendini saklamaya harcadığını ifade etmektedir. Howard ve ark. (2019) ise kabul edilebilir bireylerin daha pasif kişilikte olduğunu ifade ederek başka bir yöne dikkat çekmektedir. Pasif kişilerin dışlanmaya sebebiyet veren çatışmaları başlatma ihtimali daha düşük olduğundan kabul görmektedirler. Yine çalışmada diğer kişilik özelliklerinin de dışlanmada etkili olabileceğine yer verilmiştir. Örneğin, dışa dönük bireyler, sosyal yönelimli olduğundan dışlanmaya neden olan davranışlardan kaçınabilirler. Bu nedenle çalışanın vicdanlı, uyumlu ve dışa dönük kişiliklerinin dışlanmayı olumsuz olarak etkileyeceğine inanılmaktadır.

Liu ve Xia (2016) tarafından yapılan çalışmada örgütsel dışlanma konusunda gerçekleştirilen çalışmalar gözden geçirilmiş ve örgütsel dışlanmanın etkisi üç açıdan özetlenmiştir. Bunlardan ilki, örgütsel dışlanmanın örgüt üyelerinin ruh sağlığını etkileyebilmesi ve memnuniyetlerini azaltabilmesidir. İkincisi, örgütsel vatandaşlığı azaltarak üretkenlik karşıtı davranışlara yol açabildiğidir. Üçüncüsü ise örgütsel dışlanmanın çalışanların neden kötü performans gösterdiğini açıklamak için başvurulan etkili bir değişken olmasıdır.

Örgütsel dışlanma ile ilgili yapılan çalışmalarda genel olarak örgüte ve dışlanan kişiye/gruba yönelik olumsuz etkilerinin olduğu üzerinde durulmuştur. Diğer yandan alan yazın incelendiğinde örgütsel dışlanmaya farklı perspektiften bakılan çalışmalarda dışlanmanın kısmen olumlu etkilerinin de olabileceği/olduğu ifade edilmiştir. Örneğin, yapılan bir çalışmada bireyin psikolojik sermayesinin güçlü olduğu durumda iş stresi, işten ayrılma niyeti ve dışlanmanın pozitif ilişkide olmadığı görülmüştür (Haq 2014). Bir başka çalışmada dışlanma, olumlu sosyal davranışlarla sosyal ikilem bağlamında incelenmiştir (Balliet ve Ferris 2013). Bununla birlikte kişilerde dışlanma tehdidinin yeni arkadaşlıklar edinmeye daha ilgili olma, başkalarıyla çalışma arzularında artış, olumlu izlenim oluşturma gibi etkileri de söz konusudur. Yapılan çalışmada dışlanan bireyin bahsedilen dostane hareketlerinin daha önce bireyi dışlayanlara karşı olmadığı da görülmektedir (Maner ve ark. 2007).

Örgütsel dışlanmanın acı veren bir deneyim olduğu belirtilmektedir (Haq 2014; Gamian-Wilk ve Madeja-Bien 2018). Frankl (2019) ise acının başarıya yönelik

gizli bir fırsat olduğunu ifade eder. Wan ve ark. (2016) tarafından gerçekleştirilen çalışmada örgütsel dışlanmanın negatif etkileri ile birlikte pozitif etkilerine de değinilmiştir. Çalışmaya göre, çalışma arkadaşlarından uzaklaşma durumu müşteri temsilcilerinin ilişkisel ihtiyaçlarını tehdit etmektedir. Böyle durumlarda çalışan müşteriyle olan ilişkisel değerlerini iyileştirerek satın alma ve müşterinin hizmet performansı algısının geliştirilmesine katkı sağlayabilir. Benzer şekilde Al-Atwi (2017), dışlanma ve performans arasındaki ilişkide bilgiye, fırsata, kaynağa ve desteğe erişim gibi güçlendirme yapılarına dikkat çekmektedir. Bu yapıların kullanılmasıyla birlikte dışlanmanın pragmatik etkilerinin de olacağını öne sürmektedir.

Williams ve Sommer (1997), Dışlanmanın gruba geri dönme motivasyonunu ve performansı artırdığı bilhassa dışlanan kadınlarda sosyal telafinin daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır. Hartgerink ve ark. (2015), reddedilme, yalnızlık ve dışlanma olduğu duruma bağlı olarak ilişkisel ihtiyaçları güçlendirme gibi olumlu sosyal davranışlara yol açabilmektedir.

Özetle, dışlanma hem günlük yaşamın hem de günün kayda değer bir kısmının geçirildiği iş yaşamının genel manada olumsuz bir tarafını yansıtmaktadır. Örgütsel dışlanmanın psikolojik, davranışsal ve örgütsel sonuçlar üzerinde önemli etkisi bulunmaktadır (Chung 2018). Dışlanmanın etki ve sonuçları ortama ve ortamdaki bireylere göre farklılık göstermektedir. Bir sonraki başlıkta ise örgütsel dışlanma ile ilişkili olan kavramlara yer verilmiştir.

2.2.8. Örgütsel Dışlanma İle İlişkili Kavramlar

2.2.8.1. Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizm, kişinin çalıştığı kurumun amaç, eylem ve değerlerinin eleştirel bir değerlendirmesinden kaynaklanan tutum olarak ifade edilmektedir (Bedeian 2007). Örgütsel sinizmin üç boyutundan biri olan bilişsel boyut, çalışanların kurumlarının dürüstlük ve doğruluktan yoksun olduğu hissiyatına dayanmaktadır. Çalışanlar inanç ve değerlerinin örgütle uyuşmadığı düşüncesindedir. Duygusal boyutu, çalışanların örgüte yönelik güçlü duygusal tepkilerini ifade ederken davranışsal boyut, çalışanın örgüte yönelik olumsuz davranış eğilimlerini içermektedir (Tariq ve Amir 2019).

Örgütsel dışlanma ve örgütsel sinizm konuları örgütün başarı ve verimliliğine mani olacak niteliktedir. Çalışanların bu konularla ilgili algıları örgütlerde önemli sorun grupları oluşturmaktadır (Soybalı ve Pelit 2019). Aynı zamanda örgütsel dışlanma ve sinizmdaki artış çalışanların işten ayrılma niyetlerindeki artışa da neden olmaktadır (Aşık 2020).

Çalışanların örgüte yönelik sinik davranışları, üretkenlik karşıtı iş davranışları gibi olumsuz tutumlara neden olacaktır. Yapılan bir çalışmada üretkenlik karşıtı iş davranışları örgütsel dışlanma ile pozitif ilişkilidir ve bu ilişkide örgütsel sinizm aracı roledir (Khan 2017). Örgütsel sinizm ile dışlanma arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda da her iki kavram pozitif ilişkilidir (Uysal 2019; Abaslı 2018; Soybalı ve Pelit 2019; Aşık 2020). Bu bilgiler ışığında olumsuz tutum ve davranışları kapsayan sinizmin dışlanmayla benzer yapıda olduğu ifade edilebilir.

2.2.8.2. Örgütsel Yabancılaşma

Örgütsel yabancılaşma kavramı bir kişinin çalıştığı örgüte ait olma veya psikolojik bütünleşme derecesini ifade etmektedir. Örgütsel yabancılaşma hem örgütsel hem de bireysel faktörlerle ilişkilidir (Zadeh ve ark. 2016).

Örgütlerde yabancılaşma artarsa örgüt kültürünün zayıflayabileceği ve güvensizliğin artabileceği ifade edilmektedir. Yüksek düzeyde yabancılaşmanın örgütte çalışandan beklenen performansı etkilemesi muhtemeldir (Kahveci ve Demirtaş 2014).

Williams (2009), geliştirdiği dışlanma modelinde dışlanmanın hızlı bir şekilde algılanmasından sonra refleksif aşamada acı gibi tepkiler oluşmaktadır. Bunun yanı sıra dışlanmanın daha uzun sürdüğü aşamada ise kaynaklar tükenmekte ve dışlanma değersizliğe, çaresizliğe, depresyona ve yabancılaşmaya neden olmaktadır. Bu modelde yabancılaşmanın dışlanma davranışına uzun süre maruz kalmayla yaşanabileceği ifade edilmiştir.

Yabancılaşan çalışan, kendini örgütün bir parçası olarak görmemektedir. Bu süreçte hem çalışma arkadaşlarından hem de yöneticilerinden uzaklaşır ve kendini örgütten soyutlar (Yüceler 2020). Örgütsel soyutlama (dışlanma) da benzer şekilde bireylerin örgütsel yaşam alanından kendini uzaklaştırarak hem maddi hem manevi yoksunluk ya da baskı içinde hissetmelerine neden olmaktadır (Halis ve Demirel

2016). Dolayısıyla örgütsel dışlanma ve yabancılaşmanın benzer yapılar olduğu görülmektedir. Çelikkaleli ve Tümtaş'ın (2017) yaptığı araştırmaya göre dışlanma ile yabancılaşma pozitif ilişkili iki kavramdır.

2.2.8.3. Örgütsel Yalnızlık

Ait olma güdüsünde olan bireyler gittikçe önemi artan takım çalışmasında aktif rol almakta ve bu yolla kendilerini diğer bireylere açmaktadır. Örgütsel faktörlerden ya da bireyin kendisinden çeşitli etkenlerle doğan diğerlerinden uzaklaşma ve etkileşimi bırakma onu yalnızlığa yönelmektedir (Bozkurt 2019).

Çetin ve Alacalar (2016), iş yaşamında yalnızlığın bireyi ve örgütü tehdit eden bir sorun olduğunu ifade etmiştir. Kılıç (2018), yaptığı araştırmada iş yerinde yalnızlığın sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunluk boyutlarıyla örgütsel dışlanmanın pozitif bir ilişkide olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Sakız ve ark. (2020) tarafından yapılan çalışmada da dışlanmanın yalnızlıkla pozitif ilişkide olduğu tespit edilmiştir. Nihayetinde örgütsel yalnızlık, bireyin örgütünde diğer birey/gruptan kendini çekmesi veya bu grup tarafından dışlanma neticesinde meydana gelen ve bireyi diğerlerinden uzaklaştıran bir durumu ifade etmektedir (Bozkurt 2019). Dolayısıyla, dışlanmanın etkileşimle ilgili eylemlerden kaçınmayı içermesi (Leung ve ark. 2011), yalnızlığın ortaklaşa faaliyetlerde bulunmama, etkileşim yokluğu (Bozkurt 2019) gibi eylemleri ile örtüşmektedir.

2.2.8.4. Örgütsel Sessizlik

Günümüz koşulları dikkate alındığında çalışanların örgütsel süreçlere, eylem ve kararlara daha fazla katılım göstermesi amaçlanmaktadır. Bu bağlamda kendini yöneten gruplar, takım çalışmaları gibi uygulama ve yöntemlere örgütlerin daha fazla önem verdiği görülmektedir (Gül ve Özcan 2011; Çavuşoğlu ve Köse 2019). Çünkü örgütlerin çalışanlarının düşüncelerine ihtiyaçları vardır. Ancak çalışanlar çoğu durumda sessiz kalmayı tercih etmektedir. Bu durum ise örgütsel sessizlik olgusu ile açıklanmaktadır (Kalay ve ark. 2014).

Örgütsel sessizlik, çalışanların iyileşme ve gelişme için işi veya iş yeriyle ilgili teknik ve/veya davranışsal konular ile ilgili görüşlerini ve düşüncelerini bilinçli şekilde esirgemesi ve sessizleşmesidir (Çakıcı 2007). Bireyin sessizleşmesi, iş

koşullarının değişmeyeceğine inanarak bilgisini ve düşüncesini kendisinde tutmayla ilgili olabilir. Yine birey, diğer çalışanların ve örgütün menfaatini koruma adına olumlu sosyal sessizlik sergileyebilir. Yani, örgütlerde bireyler çeşitli nedenlerle sessiz kalabilmektedir (Kalay ve ark. 2014).

Gül ve Özcan (2011), örgütsel sessizliğin dört ana nedeni bulunmaktadır. Bunlar; çalışanların yöneticilere güvenmemesi, ilişkilerin bozulacağı korkusu, konuşmanın riskli görülmesi ve dışlanma korkusudur. Diğer yandan sessiz kalmanın bir dışlanma davranışı olduğu da ifade edilmektedir (Scott 2007).

Örgütsel sessizlik, örgütsel ve bireysel olarak olumsuz ve etkili sonuçlar doğurabilmekte, örgütsel performansı olumsuz etkileyebilmektedir (Uçar 2017). Örgütteki performansa yansımalarıyla daha karmaşık bir hal alan örgütsel sessizliğin anlanması ve ortadan kaldırılması için çabalanmalıdır (Çavuşoğlu ve Köse 2019).

Örgütsel dışlanma ile sessizlik ilişkisi Kumral (2017), Yarmacı ve Ayyıldız (2020) gibi araştırmacılar tarafından araştırılmış ve her iki çalışmada da pozitif ve orta düzey bir ilişki tespit edilmiştir. Takhsa ve ark. (2020) tarafından üniversite çalışanlarına yapılan çalışmada benzer şekilde örgütsel dışlanmanın örgütsel sessizliği pozitif ve anlamlı etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Yukarıda yer alan başlıklarda örgütsel dışlanma farklı yönleriyle detaylı olarak incelenmiş olguya ilişkin genel alan yazın bilgileri sunulmuştur. Bir sonraki başlıkta ise örgütsel dışlanma konusu sağlık kurumları yönüyle ele alınmış ve konu ile ilgili sağlık çalışanları örneğinde yürütülen çalışmaların sonuçlarına yer verilmiştir.

2.2.9. Sağlık Kurumlarında Örgütsel Dışlanma

Hemen her örgütte karşılaşılabilen yaygın ve genel bir olgu olan örgütsel dışlanma, sağlık kurumları açısından değerlendirildiğinde de hoş görülmeyen ve istenmeyen bir durumu ifade etmektedir. Karmaşık bir yapıda olan bu kurumlarda farklı meslek gruplarının birbirleriyle uyum içinde çalışması gerekir (Erkutlu ve Chafra 2016; Gültaş 2019). Çünkü sağlık kurumlarının başarısını ve mücadele gücünü etkileyen en mühim faktör insan sermayesidir (Yılmaz ve ark. 2016).

Örgütsel dışlanma, çalışanların stresini artıran, bağlılığını azaltan bir olgudur (Samo ve ark. 2019). Bu sebeple, yüksek derecede dışlanma yaşayan çalışanlar örgütteki rollerini verimli olarak yerine getirememektedir (Fatima 2016). Etkili ve verimli olabilmek adına sağlık kurumlarının böylesi problemleri en aza indirmeye uğraşı daha önemli bir hale gelmiştir (Yılmaz ve ark. 2016).

Sağlık kurumlarında yürütülen dışlanma çalışmaları incelendiğinde çalışmaların daha çok hemşireler örnekleminde gerçekleştirildiği görülmektedir (Gkorezis ve ark. 2016; Kumral 2017; Sarwar ve ark. 2020). Örneğin Gkorezis ve ark. (2016), gerçekleştirmiş olduğu çalışmada örgütsel dışlanmanın hemşirelerin hasta güvenliğine dair sessizlikleri üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırmaya göre, hemşirelerin tutum ve davranışlarında örgütsel dışlanma etkilidir. Aynı zamanda dışlanma, örgütsel özdeşleşme ve çalışan sessizliğini önemli ölçüde etkileyen bir değişkendir.

Kumral (2017), İzmir’de kamu hastanelerinde görev yapan 200 hemşire ile yürüttüğü çalışmada örgütsel dışlanmayı örgütsel sessizlik ve iş yeri nezaketsizliği ile birlikte incelemiştir. Araştırmanın sonuçları örgütsel sessizlik ve nezaketsizlik ilişkisinde dışlanmanın kısmi aracılık rolünde olduğunu göstermektedir. Li (2018) ise, Çin’de 379 profesyonel hemşire ile gerçekleştirdiği çalışmada örgütsel dışlanmanın duygusal emek ile pozitif ilişkide olduğu sonucuna ulaşmıştır. Aynı zamanda duygusal emeğin yüzeysel davranış boyutu örgütsel dışlanma ile hemşire-hasta ilişki sürecinde ara bulucu roldedir.

Sarwar ve ark. (2020), Pakistan’da 217 hemşire ile yaptığı çalışmada örgütsel dışlanmayı sabotaj davranışı ve iş stresi ile birlikte incelemiş ve araştırma sonuçlarına göre dışlanma ile sabotaj davranışı arasındaki ilişkide stresin aracı değişken olduğu tespit edilmiştir. Shafique ve ark. (2020) tarafından yürütülen çalışmada ise örgütsel dışlanmanın sapkın davranışlarla pozitif ilişkisi ortaya konmuştur. Yine bu çalışmada dışlanmış hemşirelerin daha yüksek iş tükenmişliği yaşadığı ve örgüt temelli öz saygılarının ve örgütsel kimliklerinin daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Qi (2020) tarafından Çin’de hemşireler örnekleminde yürütülen bir başka çalışmada örgütsel dışlanmanın duygusal tükenmişlik ve etik olmayan davranışlar üzerindeki etkisi araştırılmıştır. 530 hemşirenin katıldığı çalışmada dışlanmanın incelenen her iki değişkenle pozitif ilişkisi saptanmış ve iş

yerinde dışlanmanın etik olmayan davranışları yordayan önemli bir kişiler arası faktör olduğu belirtilmiştir.

Sağlık kurumlarında hemşirelerle yapılan çalışmalardan farklı olarak Söyük ve ark. (2019) tarafından yürütülen çalışma, 101 sağlık çalışanı ile gerçekleştirilmiş olup örgütsel dışlanma, iş yeri nezaketsizliği değişkeni ile birlikte incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre örgütsel dışlanma, iş yeri nezaketsizliği ile pozitif ve anlamlı ilişkilidir. Feng ve ark. (2019), Çin’de üç farklı kurumda görev yapan 727 hastane çalışanı ile yaptığı çalışmada dışlanmayı örgüt içi performans ve yenilikçi iş performansı ile birlikte incelemiştir. Yapılan çalışmada dışlanmanın her iki performansı da düşürdüğü sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, yüksek düzeyde aile desteğinin örgütsel dışlanma ve yenilikçi iş performansı arasındaki ilişkiyi zayıflattığı araştırmanın bir diğer sonucudur. Gültaş (2019) ise örgütsel dışlanmayı örgütsel sapma ve nezaketsizlik davranışları ilişkisinde aracı değişken olarak ele almıştır. Muş’ta hastane çalışanları ile yürütülen çalışmada örgütsel sapma ve alt boyutlarının dışlanma ile pozitif ilişkisi ortaya konmuştur. Yine dışlanma ile iş yeri nezaketsizliği pozitif ve orta düzey ilişkili bulunmuştur. Araştırmanın sonuçlarına göre örgütsel sapma ve nezaketsizlik ilişkisinde dışlanma kısmi aracı rol üstlenmektedir.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu bölüm kapsamında çalışmanın önem ve amacı, problem cümlesi, araştırma modeli, araştırmanın etik yönü, araştırmanın varsayımları ve sınırlılıkları, evren ve örnekleme, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve analiz yöntemi ile ilgili bilgiler sunulmuştur.

3.1. Araştırmanın Önem ve Amacı

Sağlık kurumları, sağlık hizmeti üretebilmek için çeşitli mesleklerden oluşan çalışanlarıyla birlikte hareket etmek durumundadır. Çalışanların yöneticileri ve çalışma arkadaşları ile olan iletişim ve etkileşimleri huzurlu bir çalışma ortamı, örgütlerin hedeflerine ulaşabilmeleri ve kaliteli hizmet sunmaları adına önemlidir. Örgüt iklimi, çalışanların kendi bireysel iyilik halleri ve çalışma ortamlarının işleyişinin psikolojik etkilerine bağlı olarak ortak algılar tarafından yaratılmaktadır (Glisson 2015).

Örgütlerde iklim, bireyi motive edici bir etken olmakla birlikte aynı zamanda örgüt verimliliği ve etkililiğine katkı sağlayan bir niteliğe sahiptir (Akbulut ve Kutlu 2016). Sağlık kurumlarında iklim, performansı etkileyen ve maddi olmayan bir faktör olarak ele alınmaktadır (Carlucci ve Schiuma 2014). Sosyal iklim kavramı ise çalışma ortamında çalışanların birbirleri ile nasıl bir ilişki içerisinde bulunduğuyla ilgilidir. Çalışanlar, içinde buldukları iklimi destekleyici, işbirlikçi, samimi gibi çeşitli şekillerde ifade edebilmektedir. Bu ilişkiler ağıyla ilgili algılamalar ise gerek kişisel gerekse bütünsel anlamda bireylerin davranışlarına yansımaktadır (Çetin 2009). Örgütlerin çalışanları için sosyal bir mekân olduğu dikkate alındığında sosyal iklim kavramının genelinde hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmeler özelinde ise sağlık hizmeti sunan kurumlar için önemli olduğu söylenebilir.

Araştırmanın ele aldığı bir diğer konu ise örgütsel etkinlik noktasında negatif sonuçlara sebebiyet vereceği düşünülen örgütsel dışlanma olgusudur. Ferris ve ark. (2008), bireyin çalışma ortamında diğer çalışma arkadaşları tarafından ihmal ya da izole edildiğinin farkında olma derecesini iş yerinde dışlanma olarak ifade etmiştir. İş yerinde/örgütsel dışlanma davranışı çalışanı iş arkadaşlarının dışlaması ya da üstünün dışlaması şeklinde gerçekleşebilmektedir (Karabey 2014). Farklı açılarla bakılsa da dışlanma örgütsel anlamda bireyi olumsuz yönde etkileyebilecek bir durumdur. Alan yazın incelediğinde her iki kavramla ilgili yapılmış çalışmaların başta eğitim olmak

üzere çeşitli sektörlerde gerçekleştirildiği görülmektedir. Sosyal iklim ve örgütsel dışlanma ile yapılan sağlık sektöründe az sayıda çalışma bulunmaktadır. Her iki konunun birlikte ele alındığı bir çalışmaya ise rastlanmamıştır. Bu yönüyle çalışmanın başta sağlık alanı olmak üzere diğer alanlara da teorik anlamda fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca çalışmanın sonuçları araştırmacılar kadar kurumdaki sosyal iklimin ve örgütsel dışlanmanın çalışanlarca ne düzeyde algılandığıyla ilgili yöneticilere fikir sunma adına da önem arz etmektedir.

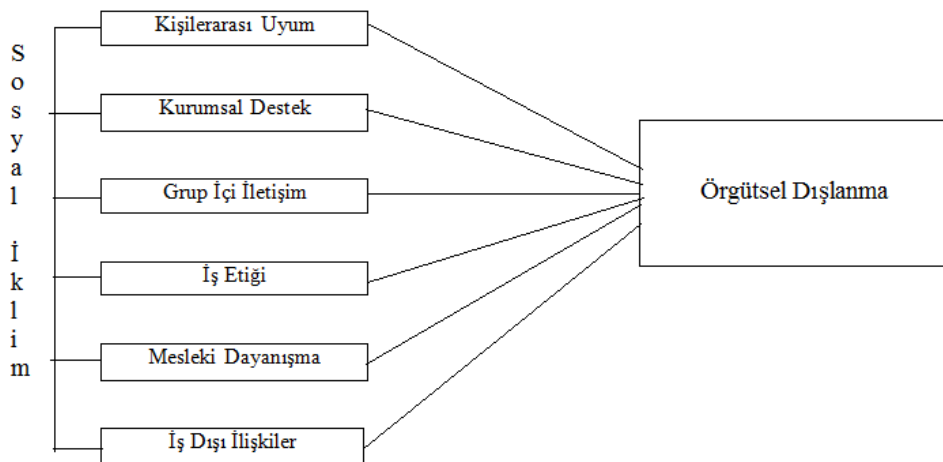
Bu çalışma, sağlık çalışanlarının sosyal iklim ve örgütsel dışlanma algılarının sosyo-demografik özelliklere göre değişim gösterip göstermediğini tespit etmek ve sağlık kurumlarında oluşan sosyal iklimin örgütsel dışlanma üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiştir.

3.2. Problem Cümlesi

1. Sağlık kurumlarında sosyal iklimin örgütsel dışlanma üzerinde etkisi var mıdır?
2. Sağlık kurumlarında sosyal iklim ve örgütsel dışlanma algısı sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerine göre farklılık göstermekte midir?

3.3. Araştırma Modeli

Bu tez çalışması, tanımlayıcı nitelikte olup bağımsız değişken olan sosyal iklimin bağımlı değişken olan örgütsel dışlanma üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla nicel yöntem ile tasarlanmıştır. Araştırmaya ilişkin model Şekil 5'te gösterilmiştir.



Şekil 5.Araştırma Modeli.

3.4. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmanın yapılabilmesi adına öncelikle Necmettin Erbakan Üniversitesi Meram Tıp Fakültesi Dekanlığı, İlaç ve Tıbbi Cihaz Dışı Araştırmalar Etik Kurulu'ndan 22.11.2019 tarihi ve 2019/2165 sayılı etik kurul onayı alınmıştır (Bkz. Ek 2). Ardından araştırmanın Burdur Devlet Hastanesi'nde gerçekleştirilebilmesi için Burdur İl Sağlık Müdürlüğünden gerekli izinler alınmıştır (Bkz. Ek 3). Aynı zamanda Sosyal İklim Ölçeğini geliştiren ve İş Yerinde Dışlanma Ölçeğini Türkçeye uyarlayan araştırmacılardan e-posta yoluyla izinler alınmıştır (Bkz. Ek 4, Ek 5). Son olarak anket formunun uygulandığı sırada araştırmaya katılmayı kabul eden sağlık çalışanları bilgilendirilmiş ve sözel onamları alınmıştır.

3.5. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları

- Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının anket formunda yer alan ifadelere gerçek durumu yansıtan cevaplar verdiği varsayılmıştır.
- Burdur il merkezinde faaliyet gösteren tek bir sağlık kurumunun olmasıyla araştırma Burdur Devlet Hastanesi'nde yürütülmüştür ve bu kurumda görev yapan sağlık çalışanlarının verdiği cevaplar ile sınırlıdır.
- Bir başka sınırlılık ise araştırmanın pandemi döneminde yürütülmüş olmasıdır. Sağlık çalışanlarının bir kısmına yoğunluk ve katılmak istememeleri nedeniyle ulaşılamamıştır. Bu nedenle genellemeler yapılırken bu sınırlılıklara dikkat edilmelidir.

3.6. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Burdur Devlet Hastanesi çalışanları oluşturmaktadır. Burdur İl Sağlık Müdürlüğünden alınan bilgiler doğrultusunda bu kurumda 747 sağlık çalışanı görev yapmaktadır. Evren üzerinden örneklem büyüklüğü aşağıda gösterilen formül kullanılarak hesaplanmıştır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan 2004):

$$n = \frac{N \cdot t^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N - 1) + t^2 \cdot p \cdot q}$$

n: Örneklem alınacak birey sayısı

N: Hedef kitledeki birey sayısı

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer

p: İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı)

q: İncelenen olayın görülmeyiş sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı)

d: Olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen örneklem hatasıdır.

$$n = \frac{747 \cdot (1.96)^2 \cdot (0.5 \times 0.5)}{(0.05)^2 \cdot (746) + (1.96)^2 \cdot (0.5 \times 0.5)} = 254$$

Yapılan hesaplama sonucunda 254 sağlık çalışanına ulaşılması yeterlidir. Araştırma için gerekli müdürlük ve kurum izni alınarak kolayda örneklem yolu ile 267 sağlık çalışanına ulaşılmış, 2 anket eksik doldurulması nedeni ile analize dâhil edilmemiş, toplamda 265 anket formu değerlendirmeye alınmıştır.

3.7. Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan anket formu üç bölümden oluşmaktadır (Bkz. Ek 1). İlk bölümde katılımcıların cinsiyeti, yaşı, medeni durumu gibi sosyo-demografik özelliklerine ilişkin toplamda 11 soru yer almaktadır.

İkinci bölümde yer alan Sosyal İklim Ölçeği, Eren Bana ve Bekaroğlu (2017) tarafından geliştirilmiş 26 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan ifadeler, 1'den 7'ye Kesinlikle Yanlış'tan, Kesinlikle Doğru'ya kadar 7'li Likert Tipi olarak derecelendirilmiştir. Ölçekte "Kişiler Arası Uyum" "Kurumsal Destek" "Grup İçi İletişim" "İş Etiği", "Mesleki Dayanışma" ve "İş Dışı İlişkiler" olmak üzere toplamda 6 alt boyut bulunmaktadır. Ölçeğin Grup İçi İletişim ve İş Etiği boyutunda yer alan ifadeleri ters kodlanmıştır.

Üçüncü bölümde ise İş Yerinde Dışlanma Ölçeği kullanılmıştır. Ferris ve ark. (2008) tarafından geliştirilen, Koşar (2014) tarafından Türkçeye uyarlanan İş Yerinde Dışlanma Ölçeğinde toplamda 13 ifade yer almaktadır. Ölçekte yer alan ifadeler ise 1'den 7'ye Hiç Katılmıyorum'dan Tamamen Katılıyorum'a kadar 7'li Likert Tipi olarak derecelendirilmiştir. Tek boyuttan oluşan ölçeğin 7. maddesi ters kodlanmıştır.

3.8. Verilerin Toplanması

Burdur Devlet Hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarına 01.03.2020-31.05.2020 tarihleri arasında gerekli izinler alınarak ulaşılmaya çalışılmıştır. Pandemi nedeniyle yeterli sayıya ulaşılamamış, veri toplama sürecine ara verilmiştir. Normalleşme döneminde ise kalan anketler araştırmaya katılmayı kabul eden sağlık çalışanları ile gerçekleştirilmiştir.

3.9. Analiz Yöntemi

Anket formu aracılığı ile elde edilen veriler Statistical Package for the Social Sciences (SPSS.25) ve Analysis of Moment Structures (AMOS.22) programları kullanılarak analiz edilmiştir. 7'li Likert tipinin kullanıldığı ankette yer alan ters ifadeler analiz öncesi dönüştürülmüş sonrasında puanların aritmetik ortalaması, standart sapması, frekans ve yüzdeleri hesaplanmış değerlendirmeler bu puanların ortalamaları ile yapılmıştır.

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA), önceden geliştirilmiş, daha önceki araştırmalarda kullanılan ya da kuramsal dayanağı bulunan bir ölçek veya modelin doğruluğunu araştırmada toplanan veri ile teyit etmek için tercih edilmektedir (Gürbüz 2019). Diğer bir ifade ile DFA, ölçekleri oluşturan faktörlerin ya da boyutların yapı geçerliliğine dair kanıt elde etme ve daha önce geliştirilen ölçme aracının veriler ile doğrulanıp doğrulanmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilmektedir (Gürbüz ve Şahin 2018).

Geçerlilik, ölçülmek isteneni gerçekten ölçebilme derecesi olarak tanımlanmaktadır. Güvenilirlik ise bir ölçme aracının tutarlı ölçüm yapabilme derecesidir (Gürbüz ve Şahin 2018). Araştırmada kullanılan her iki ölçeğin daha önceden geçerlilik ve güvenilirliği test edildiğinden araştırma verilerini doğrulamak için AMOS programı aracılığıyla DFA yapılmıştır.

Tablo 3.9.1. Ölçek ve Boyutlara İlişkin Çarpıklık Ve Basıklık Değerleri.

| Ölçekler ve Boyutları | Çarpıklık değerleri (<i>Skewness</i>) | Basıklık değerleri (<i>Kurtosis</i>) |
|-----------------------------------|--|---|
| Sosyal İklim Ölçeği | 0.071 | -0.546 |
| Kişiler arası Uyum Boyutu | -0.646 | 0.678 |
| Kurumsal Destek Boyutu | -0.207 | -0.575 |
| Grup İçi İletişim Boyutu | 0.163 | -0.851 |
| İş Etiği Boyutu | -0.353 | -0.883 |
| Mesleki Dayanışma Boyutu | -0.559 | -0.042 |
| İş Dışı İlişkiler Boyutu | -1.208 | 1.776 |
| İş Yerinde Dışlanma Ölçeği | 1.628 | 1.474 |

* Ölçekler ve boyutlarına ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri Doğrulayıcı Faktör Analizi yapıldıktan sonra hesaplanmıştır.

Veriler analiz edilmeden önce normal dağılıma uygunlukları araştırılmıştır. Normallik testi için çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiş olup değerlerin +1.96 ile -1.96 arasında yer aldığı görülmüştür. Buradan hareketle, verilerin normal dağıldığı kabul edilmiştir (Can 2019). Sosyal iklim ve örgütsel dışlanma değişkenleri ile sosyo-demografik özelliklerin karşılaştırılmasında parametrik testler kullanılmıştır. İkili grupların karşılaştırılmasında bağımsız gruplarda t-testi, ikiden daha fazla grubun karşılaştırılmasında ise One-way ANOVA testinden faydalanılmıştır.

Bir ilişkinin gücü iki değişken arasındaki ilişkinin miktarıyla tanımlanmaktadır ve bu değer korelasyon katsayısı şeklinde isimlendirilmektedir. Katsayı değerleri +1,00 ile -1,00 arasında değişmekte olup genel olarak 0,30'dan küçük değerler düşük, 0,30-0,69 arasındaki değerler orta, 0,70 ve üzerindeki değerler yüksek düzeyde ilişki şeklinde yorumlanmaktadır. Aynı zamanda bu katsayının negatif olması, değişkenin birine ait ölçüm değerinin artarken diğer değişkene ilişkin ölçümün azaldığını ifade eder (Büyüköztürk ve ark. 2018).

Sosyal iklimin örgütsel dışlanma üzerindeki etkisini belirlemek için önce değişkenlerin korelasyonlarına bakılmış ardından regresyon analizi yapılmıştır. Ayrıca sonuçlar %95 güven aralığında, $p < 0.05$ anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

4. BULGULAR

Bu bölüm kapsamında araştırmadan elde edilen bulgular sunulmuştur.

4.1. Sağlık Çalışanlarının Sosyo-demografik Özellikleri

Araştırmaya katılım gösteren sağlık çalışanlarının sosyo-demografik değişkenlerine ilişkin dağılımı Tablo 4.1.1. de gösterilmektedir.

Tablo 4.1.1. Sağlık Çalışanlarının Sosyo-demografik Özelliklere Göre Dağılımı.

| | Frekans | Yüzde |
|---------------------------------------|---------|-------|
| Cinsiyet | | |
| Kadın | 184 | 69,4 |
| Erkek | 81 | 30,6 |
| Yaş | | |
| 40 yaş ve altı | 157 | 59,2 |
| 41 yaş ve üzeri | 108 | 40,8 |
| Medeni durum | | |
| Bekar | 68 | 25,7 |
| Evli | 197 | 74,3 |
| Eğitim durumu | | |
| Lise | 24 | 9,1 |
| Ön lisans | 55 | 20,8 |
| Lisans | 158 | 59,6 |
| Lisansüstü | 28 | 10,6 |
| Görev | | |
| Hekim | 26 | 9,8 |
| Hemşire-Ebe | 109 | 41,1 |
| İdari çalışan | 63 | 23,8 |
| Diğer sağlık çalışanı | 67 | 25,3 |
| Mesleği isteyerek seçme durumu | | |
| Evet | 196 | 74,0 |
| Hayır | 69 | 26,0 |
| Çalıştığınız birim | | |
| Poliklinik | 130 | 49,1 |
| Klinik | 90 | 34,0 |
| İdari birim | 45 | 17,0 |
| Meslekte çalışma süresi | | |
| 3 yıl ve daha az | 37 | 14,0 |
| 4-9 yıl | 54 | 20,4 |
| 10-15 yıl | 50 | 18,9 |
| 16 yıl ve üzeri | 124 | 46,8 |
| Kurumda çalışma süresi | | |
| 3 yıl ve daha az | 93 | 35,1 |
| 4-9 yıl | 62 | 23,4 |
| 10-15 yıl | 63 | 23,8 |
| 16 yıl ve üzeri | 47 | 17,7 |
| Kadro durumu | | |
| Kadrolu | 222 | 83,8 |
| Sözleşmeli | 43 | 16,2 |

Tablo 4.1.1. Sağlık Çalışanlarının Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Dağılımı (Devam).

| Gelir durumu | | |
|--------------------------|------------|------------|
| Gelirim giderimden az | 77 | 29,0 |
| Gelirim giderime eşit | 133 | 50,2 |
| Gelirim giderimden fazla | 55 | 20,8 |
| Toplam | 265 | 100 |

* Diğer sağlık çalışanı grubunu; fizyoterapist, sosyal hizmet uzmanı, psikolog, biyolog, odyometrist, diyetisyen, radyolog, çocuk gelişimci, eczacı, sağlık memuru, sağlık teknikeri, sağlık teknisyeni, memur ve çevirmen meslek grupları oluşturmaktadır.

Tablo 4.1.1. incelendiğinde sağlık çalışanı katılımcıların % 69,4'ünü kadın çalışanlar %30,6'sını ise erkek çalışanlar oluşturmaktadır. 40 yaş ve altı çalışanlar %59,2 iken 41 yaş ve üzeri çalışanlar %40,8'dir. Medeni durumlarına bakıldığında ise çalışanların büyük bir kısmının (%74,3) evli olduğu görülmektedir.

Katılımcıların %9,1'i lise, %20,8'i ön lisans, %10,6'sı lisansüstü, yarıdan fazlası (%59,6) ise lisans eğitime sahiptir. Kurumdaki görevleri incelendiğinde ise %9,8'i hekim, %41,1'i hemşire-ebe, %23,8'i ise tıbbi sekreterler ile idari birimlerde görev yapan çalışanlar oluşturmaktadır. Son olarak katılımcıların %25,3'ünü fizyoterapist, psikolog, sosyal hizmet uzmanı, eczacı vb. diğer sağlık çalışanı grubu oluşturmaktadır. Katılımcı sağlık çalışanlarının %74'ü mesleklerini isteyerek seçtiklerini ifade etmiştir. Katılımcıların çalıştıkları birimler incelendiğinde yaklaşık yarısının poliklinikte (%49,1), %34'ünün klinik/servislerde, son olarak %17'sinin idari birimlerde çalıştığı görülmektedir.

Meslekte 3 yıl ve daha az çalışanlar %14'ü, 4-9 yıl arası çalışanlar %20,4'ü, 10-15 yıl çalışanlar %18,9 u, 16 yıl ve daha fazla çalışanlar ise %46,8'i oluşturmaktadır. Kurumda çalışma yılları incelendiğinde ise 3 yıl ve daha az çalışanlar %35,1'i, 4-9 yıl arası çalışanlar %23,4'ü, 10-15 yıl çalışanlar %23,8'i, 16 yıl ve daha fazla çalışanların ise %17,7'lik kısmı oluşturduğu görülmektedir.

Katılımcıların büyük bir kısmı (%83,8) kurumda kadrolu olarak, %16,2'si ise sözleşmeli olarak çalıştıklarını belirtmiştir. Son olarak katılımcıların % 29,0'ı gelirinin giderinden az olduğunu % 50,2'si gelirinin giderine eşit olduğunu ve % 20,8'i ise gelirinin giderinden fazla olduğunu ifade etmiştir.

4.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliğine ilişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) sonuçları ve Cronbach Alpha değerleri verilmiştir.

Tablo 4.2.1. Sosyal İklim Ölçeği Altı Faktörlü Model Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.

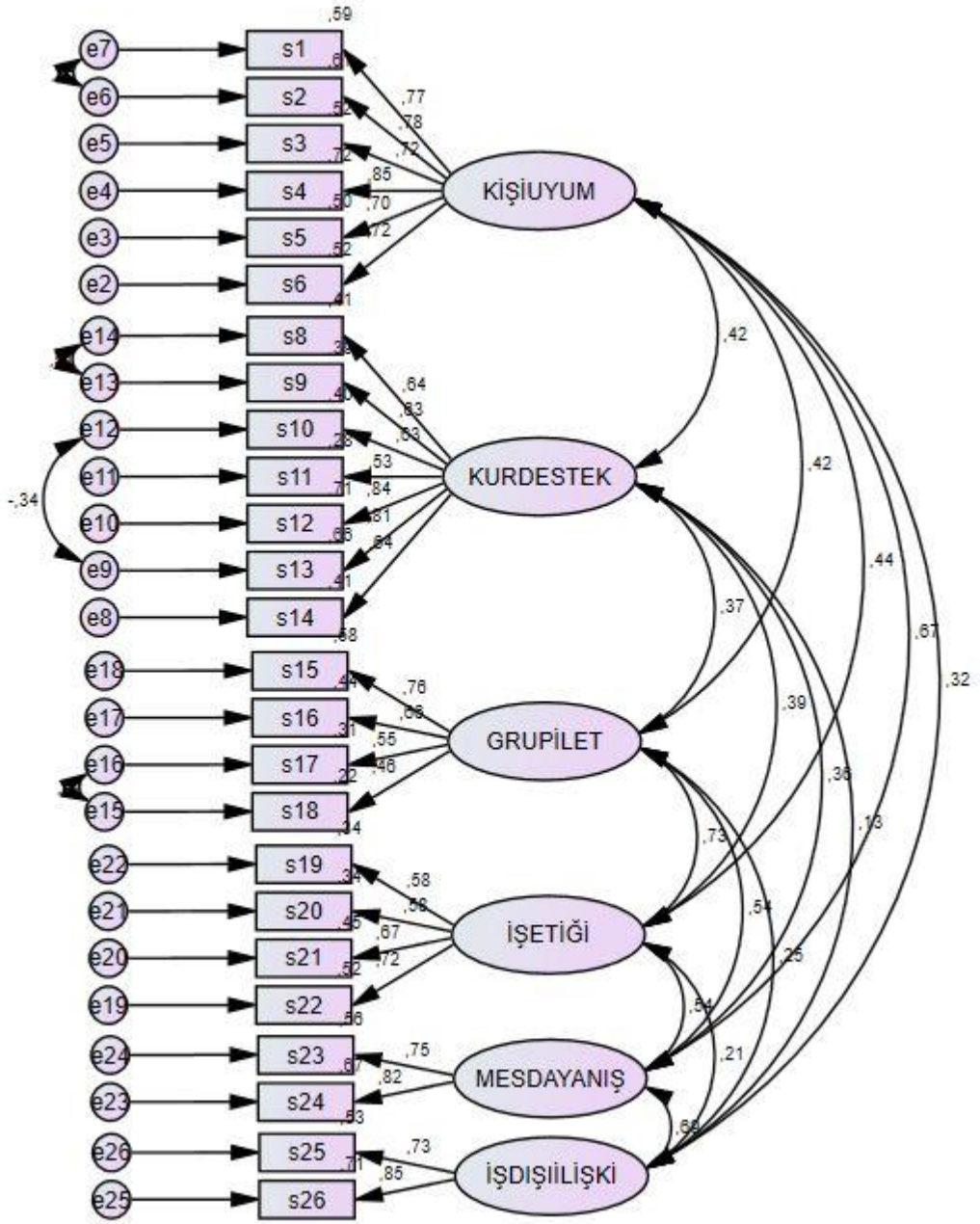
| İndeksler | İyi uyum değeri | Kabul edilebilir uyum değeri | Sosyal iklim ölçeğinden elde edilen uyum değeri | Uyum derecesi |
|-------------|-----------------|------------------------------|---|------------------|
| χ^2/sd | ≤ 3 | $\leq 4-5$ | 1.750 | İyi |
| GFI | $\geq 0,90$ | 0,89-0,85 | 0,88 | Kabul edilebilir |
| AGFI | $\geq 0,90$ | 0,89-0,85 | 0,85 | Kabul edilebilir |
| CFI | $\geq 0,97$ | $> 0,90$ | 0,93 | Kabul edilebilir |
| NFI | $\geq 0,95$ | 0,94-0,90 | 0,90 | Kabul edilebilir |
| TLI (NNFI) | $\geq 0,95$ | 0,94-0,90 | 0,92 | Kabul edilebilir |
| IFI | $\geq 0,95$ | 0,94-0,90 | 0,92 | Kabul edilebilir |
| RMSEA | $\leq 0,05$ | 0,06-0,08 | 0,05 | İyi |

p değeri = 0,000
CMIN (χ^2)= 448,030
df(sd)= 256

Kaynak: Çapık 2014:199; Meydan ve Şeşen 2015:37.

Yapılan DFA sonucunda Ki Kare/ Serbestlik Derecesi (χ^2/sd)=1,750; Düzeltilmiş Uyum İndeksi (AGFI)=0,85; Uyum İyiliği İndeksi (GFI)=0,88; Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI)=0,93; Tahmini Hataların Ortalamasının Karekökü (RMSEA)=0,05; Normlaştırılmış Uyum İndeksi (NFI)=0,90; Normlaştırılmamış Uyum İndeksi (TLI-NNFI)=0,92 ve Fazlalık Uyum İndeksi (IFI)=0,92 olarak hesaplanmıştır.

26 madde ve 6 faktörden oluşan yapının doğrulanması adına kurulan ölçüm modeli analize tabi tutulmuştur. Analiz sonucunda modifikasyon indeks tablosu incelenmiş ve önerilen iyileştirmeler dikkate alınmıştır. Bu doğrultuda Sosyal iklim ölçeğinin 1. ve 2. maddeleri, 8. ve 9. maddeleri, 10. ve 13. maddeleri ile 17. ve 18. maddeleri birbirine bağlanmış ve 7. maddesi çapraz yüklenme eğilimi nedeniyle model dışında bırakılarak analiz tekrarlanmıştır (Gürbüz 2019). Bu işlem sonrası elde edilen yeni uyum indeksleri kabul edilebilir ve iyi değerleri sağlamış, ilgili değerler ve aralıkları Tablo 4.2.1.de gösterilmiştir. Ölçeğin orijinal 6 boyutu korunmuştur. Elde edilen yeni model ise Şekil 6.'daki gibidir.



Şekil 6.Sosyal İklim Ölçeğini Oluşturan İfadelere İlişkin Path Grafiği.

Tablo 4.2.2. İş Yerinde Dışlanma Ölçeği Tek Faktörlü Model Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.

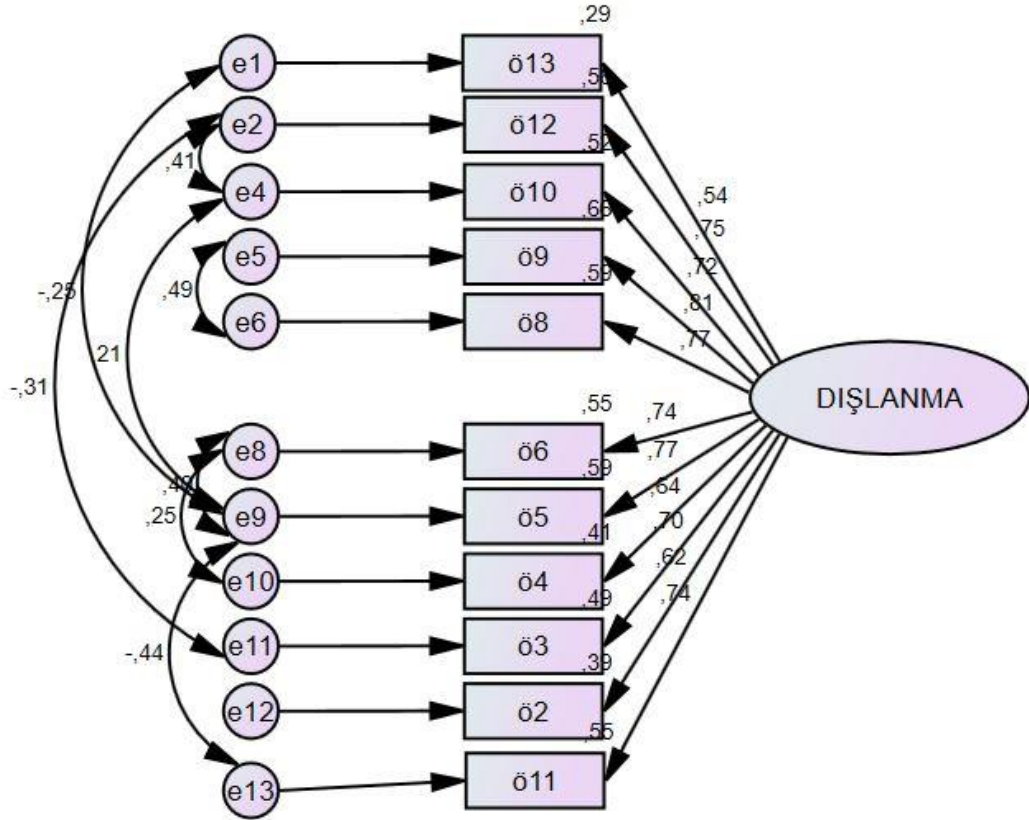
| İndeksler | İyi uyum değeri | Kabul edilebilir uyum değeri | İş yerinde dışlanma ölçeğinden elde edilen uyum değeri | Uyum derecesi |
|-------------|-----------------|------------------------------|--|------------------|
| χ^2/sd | ≤ 3 | $\leq 4-5$ | 2,693 | İyi |
| GFI | $\geq 0,90$ | 0,89-0,85 | 0,94 | İyi |
| AGFI | $\geq 0,90$ | 0,89-0,85 | 0,89 | Kabul edilebilir |
| CFI | $\geq 0,97$ | $\geq 0,90$ | 0,96 | Kabul edilebilir |
| NFI | $\geq 0,95$ | 0,94-0,90 | 0,94 | Kabul edilebilir |
| TLI (NNFI) | $\geq 0,95$ | 0,94-0,90 | 0,94 | Kabul edilebilir |
| IFI | $\geq 0,95$ | 0,94-0,90 | 0,96 | İyi |
| RMSEA | $\leq 0,05$ | 0,06-0,08 | 0,08 | Kabul edilebilir |

p değeri = 0,000
CMIN (χ^2)= 96,965
df(sd)= 36

Kaynak: Çapık 2014:199; Meydan ve Şeşen 2015:37.

13 madde ve tek faktörden oluşan yapının doğrulanması adına kurulan ölçüm modeli analize tabi tutulmuştur. Tek faktörlü DFA modelinde, bir örtük değişkeni oluşturan tüm gözlenen değişkenler tek bir faktör altında toplanmaktadır (Gürbüz ve Şahin 2018).

Analiz sonucunda modifikasyon indeks tablosu incelenmiş ve önerilen iyileştirmeler dikkate alınmıştır. İş yerinde dışlanma ölçeğinin uyum indeksini azaltan 1. ve 7. maddeleri model dışında bırakılmış ve analiz tekrarlanmıştır. Yapılan analiz sonucunda Ki Kare/ Serbestlik Derecesi (χ^2/sd)=2,693; Düzeltilmiş Uyum İndeksi (AGFI)=0,89; Uyum İyiliği İndeksi (GFI)=0,94; Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI)=0,96; Tahmini Hataların Ortalamasının Karekökü (RMSEA)=0,08; Normlaştırılmış Uyum İndeksi (NFI)=0,94; Normlaştırılmamış Uyum İndeksi (TLI-NNFI)=0,94 ve Fazlalık Uyum İndeksi (IFI)=0,96 olarak bulunmuştur. Bu işlem sonrası elde edilen yeni uyum indeksleri kabul edilebilir ve iyi değerleri sağlamıştır. Uyum indeksini düşüren maddelerin çıkarılması ve modifikasyon işlemlerinin gerçekleştirilmesi ardından elde edilen model ise Şekil 7'deki gibidir.



Şekil 7. İş Yerinde Dışlanma Ölçeğini Oluşturan İfadelere İlişkin Path Grafiği.

Tablo 4.2.3. Ölçekler ve Boyutlara İlişkin Cronbach's Alpha Değerleri.

| Ölçekler ve Boyutları | Madde sayısı | Cronbach's Alpha Değeri |
|-----------------------------------|--------------|-------------------------|
| Sosyal İklim Ölçeği | 25 | ,885 |
| Kişiler Arası Uyum Boyutu | 6 | ,877 |
| Kurumsal Destek Boyutu | 7 | ,852 |
| Grup İçi İletişim Boyutu | 4 | ,731 |
| İş Etiği Boyutu | 4 | ,728 |
| Mesleki Dayanışma Boyutu | 2 | ,761 |
| İş Dışı İlişkiler Boyutu | 2 | ,766 |
| İş Yerinde Dışlanma Ölçeği | 11 | ,764 |

Tablo 4.2.3. ölçekler ve boyutların madde sayısını ve Cronbach's Alpha değerlerini göstermektedir. Cronbach's Alpha değerlerine bakıldığında en düşük değer 0,72 en yüksek değer ise 0,88 olduğu görülmektedir. Araştırmada elde edilen Cronbach's Alpha değerleri güvenilir bulunmuştur.

4.3. Ölçek İfadelerine İlişkin Bulgular

Tablo 4.3.1. Sağlık Çalışanlarının Sosyal İklim İfadelerinden Aldıkları Puanların Dağılımı.

| Boyut | No | İfadeler | \bar{X} | SS | \bar{X} | SS |
|----------------------------|----|--|-----------|-------|--------------|--------------|
| Kişiler Arası Uyum | 1 | Genel olarak çalışma arkadaşlarımı severim. | 6,056 | 0,853 | 5,952 | 0,764 |
| | 2 | İş arkadaşlarımla iyi ilişkiler kurarım. | 6,162 | 0,733 | | |
| | 3 | Çalışma saatlerimle ilgili düzenleme yapmam gerektiğinde iş arkadaşlarımdan destek görürüm. | 5,837 | 1,184 | | |
| | 4 | Genel olarak çalışma arkadaşlarıma güvenirim. | 5,898 | 0,966 | | |
| | 5 | Genel olarak çalışma arkadaşlarım eğlencelidir | 5,709 | 1,092 | | |
| | 6 | İş arkadaşlarımla iş birliği yapmayı tercih ederim. | 6,052 | 0,936 | | |
| Kurumsal Destek | 7 | Çalıştığım kurum çalışanlar arasında iyi ilişkiler oluşmasını destekler. | 5,147 | 1,539 | 4,633 | 1,221 |
| | 8 | İşyerindeki anlaşmazlıklar ve çatışmalar konusunda duyarlı bir yönetim anlayışı vardır. | 4,894 | 1,546 | | |
| | 9 | Çalışanlar düğün veya cenaze gibi durumlarda çalıştığım kurum tarafından (kutlama veya mesaj gönderilmesi şeklinde) desteklenir. | 5,222 | 1,621 | | |
| | 10 | İş yerinde bütün çalışanlar için yöneticilerin desteklediği doğum günü kutlaması yapılır. | 3,516 | 2,015 | | |
| | 11 | İşe yeni başladığımda çalıştığım kurumun desteğini hissettim. | 4,498 | 1,826 | | |
| | 12 | Çalıştığım kurum kariyer gelişimini destekler. | 4,437 | 1,639 | | |
| | 13 | Çalıştığım kurumda bütün bölümler ve birimler içinde açık ve olumlu bir iletişim var. | 4,716 | 1,502 | | |
| Grup İçi İletişim | 14 | Hiç bir şekilde iletişim kurmak istemediğim çalışma arkadaşlarım var.* | 4,562 | 1,942 | 4,409 | 1,405 |
| | 15 | Hiç iletişim kurmadığım çalışma arkadaşlarım var.* | 4,698 | 1,950 | | |
| | 16 | Çalışma arkadaşlarım arasında birbirleriyle hiç iletişim kurmak istemeyenler var.* | 4,079 | 1,789 | | |
| | 17 | İş yerinde gruplaşmalar olduğunu hissederim.* | 4,298 | 1,870 | | |
| İş Etiği | 18 | Çalışma arkadaşlarım arasında iş ahlâkına uygun olmayan ilişkiler yaşanmaktadır.* | 5,641 | 1,481 | 5,285 | 1,231 |
| | 19 | Bazı çalışma arkadaşlarım görüşleri veya etnik kökenleri gibi nedenlerle dışlanmaktadır.* | 5,826 | 1,373 | | |
| | 20 | Çalışma arkadaşlarımla mesai içindeki davranışları ile nöbet veya fazla mesai sırasındaki davranışları değişmektedir.* | 4,864 | 1,874 | | |
| | 21 | İyi niyetimin çalışma arkadaşlarım tarafından istismar edildiğini düşünürüm.* | 4,811 | 1,853 | | |
| Mesleki Dayanışma | 22 | Çalışma arkadaşlarım ile meslekî bilgi paylaşımımız vardır. | 5,867 | 0,985 | 5,835 | 0,872 |
| | 23 | Çalışma arkadaşlarımla birbirimizin meslekî gelişimlerini destekleriz. | 5,803 | 0,957 | | |
| İş Dışı İlişkiler | 24 | Çalışma ortamı dışında da görüştüğüm iş arkadaşlarım var. | 6,075 | 0,954 | 6,079 | 0,847 |
| | 25 | Çalışma ortamı dışında da görüşen iş arkadaşlarım var. | 6,083 | 0,930 | | |
| Sosyal İklim Toplam | | | | | 5,230 | 0,760 |

*İşaretli sorular ters kodlanmıştır.

Tablo 4.3.1.'e bakıldığında Sosyal iklim ölçeğinde yer alan ilk 6 ifadenin; kişiler arası uyum boyutunu ($\bar{X}= 5,95$), 7-13 numaralı ifadelerin; kurumsal destek boyutunu ($\bar{X}= 4,63$), 14-17 numaralı ifadelerin; grup içi iletişim boyutunu ($\bar{X}=4,40$), 18-21 numaralı ifadelerin; iş etiği boyutunu ($\bar{X}=5,28$), 22 ve 23 numaralı ifadelerin; mesleki dayanışma boyutunu ($\bar{X}=5,83$) son olarak 24 ve 25 numaralı ifadelerin; iş dışı ilişkiler boyutunu ($\bar{X}=6,07$) oluşturduğu görülmektedir. Boyutlara ilişkin ortalama puanlar incelendiğinde en yüksek puanlar iş dışı ilişkiler ($\bar{X}= 6,07$) ve kişiler arası uyum ($\bar{X}=5,95$) boyutlarına aittir. En düşük ortalamaya sahip olan boyut ise grup içi iletişim boyutudur ($\bar{X}=4,40$).

Ölçekte yer alan 1, 2, 6, 24 ve 25 numaralı ifadelere katılım düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir. En yüksek katılım ise “İş arkadaşlarımla iyi ilişkiler kurarım.” ifadesine gösterilmiştir ($\bar{X}=6,16$). Ölçekte yer alan “İş yerinde bütün çalışanlar için yöneticilerin de desteklediği doğum günü kutlaması yapılır.” ifadesine ise katılımcıların düşük düzeyde katılım gösterdiği görülmektedir ($\bar{X}= 3,52$). Genel olarak sosyal iklim ölçeğinin 25 maddesi değerlendirildiğinde ise ortalama üzeri bir puana sahip olduğu görülmektedir ($\bar{X}=5,23$).

Tablo 4.3.2. Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Dışlanma İfadelerinden Aldıkları Puanların Dağılımı.

| No | İfadeler | \bar{X} | SS |
|---------------------------------|---|--------------|--------------|
| 1 | İş yerine girdiğimde diğerleri ortamı terk ederler. | 1,313 | 0,877 |
| 2 | İş yerinde selamlarım alınmaz. | 1,249 | 0,768 |
| 3 | İş yeri yemekhanesinde kalabalıkta yalnız otururum. | 1,286 | 0,822 |
| 4 | İş yerinde çalışanlar benden uzak durur. | 1,147 | 0,449 |
| 5 | İş yerindeki çalışanlar yüzüme bakmazlar. | 1,181 | 0,632 |
| 6 | İş yerinde çalışanlar beni sohbetlerine almazlar. | 1,200 | 0,647 |
| 7 | İş yerinde çalışanlar benimle konuşmak istemezler. | 1,177 | 0,532 |
| 8 | İş yerinde çalışanlar ben yokmuşum gibi davranırlar. | 1,154 | 0,392 |
| 9 | İş yerinde çalışanlar kahve molası verdiklerinde beni davet etmezler. | 1,294 | 0,940 |
| 10 | İş yerindeki çalışanlar benimle konuşmazlar. | 1,150 | 0,507 |
| 11 | İş yerinde sosyalleşmek için sohbeti başlatan ben olmak zorundayım. | 1,516 | 1,115 |
| Örgütsel Dışlanma Toplam | | 1,242 | 0,398 |

Tablo 4.3.2.'de katılımcıların dışlanma algısını ölçen ifadelere verdikleri puanlar görülmektedir. En düşük katılımı “İş yerinde çalışanlar ben yokmuşum gibi davranırlar.” “iş yerinde çalışanlar ben yokmuşum gibi davranırlar” ve “İş yerinde çalışanlar benden uzak durur.” ifadelerine göstermişlerdir ($\bar{X}=1,15$). “İş yerinde sosyalleşmek için sohbeti başlatan ben olmak zorundayım.” ifadesine ise katılım

düzeyleri ($\bar{X}=1,52$) nispeten daha yüksektir. Genel olarak değerlendirildiğinde ölçekte yer alan ifadelere oldukça düşük düzeyde katılım gösterdikleri, örgütsel dışlanmanın ortalamasının altında bir puana sahip olduğu görülmektedir ($\bar{X}=1,24$).

4.4. Ölçek Ve Boyutların Sağlık Çalışanlarının Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılması

Tablo 4.4.1. Sosyal İklim Ölçeği Genel Puanının Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması.

| | N | \bar{X} | SS | Test değeri |
|---------------------------------------|-----|-----------|-------|-------------|
| Cinsiyet | | | | |
| Kadın | 184 | 5,172 | 0,745 | t = -1,890 |
| Erkek | 81 | 5,363 | 0,782 | p = 0,060 |
| Yaş | | | | |
| 40 yaş ve altı | 157 | 5,205 | 0,701 | t = -0,633 |
| 41 yaş ve üzeri | 108 | 5,267 | 0,841 | p = 0,527 |
| Medeni durum | | | | |
| Bekar | 68 | 5,152 | 0,750 | t = -0,982 |
| Evli | 197 | 5,257 | 0,764 | p = 0,327 |
| Eğitim durumu | | | | |
| Ön lisans ve altı | 79 | 5,332 | 0,789 | t = 1,421 |
| Lisans ve üzeri | 186 | 5,187 | 0,745 | p = 0,157 |
| Görev | | | | |
| Hekim-Hemşire-Ebe | 135 | 5,187 | 0,750 | |
| İdari çalışan | 63 | 5,213 | 0,805 | F = 0,830 |
| Diğer sağlık çalışanı | 67 | 5,332 | 0,739 | p = 0,437 |
| Mesleği isteyerek seçme durumu | | | | |
| Evet | 196 | 5,371 | 0,732 | t = 5,334 |
| Hayır | 69 | 4,830 | 0,699 | p = 0,000 |
| Çalıştığınız birim | | | | |
| Poliklinik | 130 | 5,243 | 0,824 | |
| Klinik | 90 | 5,138 | 0,696 | F = 1,514 |
| İdari birim | 45 | 5,376 | 0,675 | p = 0,222 |
| Meslekte çalışma süresi | | | | |
| 3 yıl ve daha az | 37 | 5,395 | 0,723 | |
| 4-9 yıl | 54 | 5,214 | 0,693 | F = 1,449 |
| 10-15 yıl | 50 | 5,063 | 0,712 | p = 0,229 |
| 16 yıl ve üzeri | 124 | 5,255 | 0,811 | |
| Kurumda çalışma süresi | | | | |
| 3 yıl ve daha az | 93 | 5,241 | 0,703 | |
| 4-9 yıl | 62 | 5,254 | 0,861 | F = 1,320 |
| 10-15 yıl | 63 | 5,086 | 0,719 | p = 0,268 |
| 16 yıl ve üzeri | 47 | 5,371 | 0,775 | |
| Kadro durumu | | | | |
| Kadrolu | 222 | 5,205 | 0,767 | t = -1,203 |
| Sözleşmeli | 43 | 5,358 | 0,717 | p = 0,230 |
| Gelir durumu | | | | |
| Gelirim giderimden az | 77 | 5,147 | 0,883 | |
| Gelirim giderime eşit | 133 | 5,216 | 0,695 | F = 1,543 |
| Gelirim giderimden fazla | 55 | 5,379 | 0,716 | p = 0,216 |

Tablo 4.4.1. incelendiğinde sosyal iklim algısının sağlık çalışanlarının cinsiyetlerine ($t=-1,890$; $p=0,060$), yaşlarına ($t=-0,633$; $p=0,527$), medeni durumlarına ($t=-0,982$; $p=0,327$), eğitim durumlarına ($t=1,421$; $p=0,157$) görevlerine ($F=0,830$; $p=0,437$), çalıştıkları birime ($F=1,514$; $p=0,222$), meslekte çalışma ($F=1,449$; $p=0,229$) ve kurumda çalışma sürelerine ($F=1,320$; $p=0,268$), kadro durumlarına ($t=-1,203$; $p=0,230$) ve gelir durumlarına ($F=1,543$; $p=0,216$) göre istatistiksel açıdan anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir.

Diğer yandan mesleğini isteyerek seçen sağlık çalışanlarının sosyal iklim algısı isteyerek seçmeyen çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur ($t=5,334$; $p=0,000$).

Tablo 4.4.2. Kişiler Arası Uyum Boyutunun Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması.

| | N | \bar{X} | SS | Test değeri |
|---------------------------------------|-----|-----------|-------|--------------|
| Cinsiyet | | | | |
| Kadın | 184 | 5,937 | 0,761 | $t = -0,491$ |
| Erkek | 81 | 5,987 | 0,775 | $p = 0,624$ |
| Yaş | | | | |
| 40 yaş ve altı | 157 | 5,931 | 0,768 | $t = -0,560$ |
| 41 yaş ve üzeri | 108 | 5,984 | 0,761 | $p = 0,576$ |
| Medeni durum | | | | |
| Bekar | 68 | 5,796 | 0,877 | $t = -1,965$ |
| Evli | 197 | 6,006 | 0,716 | $p = 0,051$ |
| Eğitim durumu | | | | |
| Ön lisans ve altı | 79 | 5,970 | 0,807 | $t = 0,244$ |
| Lisans ve üzeri | 186 | 5,945 | 0,748 | $p = 0,807$ |
| Görev | | | | |
| Hekim- Hemşire- Ebe | 135 | 5,9296 | 0,727 | |
| İdari çalışan | 63 | 5,8704 | 0,830 | $F = 1,316$ |
| Diğer sağlık çalışanı | 67 | 6,0771 | 0,770 | $p = 0,270$ |
| Mesleği isteyerek seçme durumu | | | | |
| Evet | 196 | 6,029 | 0,710 | $t = 2,538$ |
| Hayır | 69 | 5,734 | 0,870 | $p = 0,013$ |
| Çalıştığınız birim | | | | |
| Poliklinik | 130 | 5,9474 | 0,808 | |
| Klinik | 90 | 5,9352 | 0,753 | $F = 0,126$ |
| İdari birim | 45 | 6,0037 | 0,664 | $p = 0,882$ |
| Meslekte çalışma süresi | | | | |
| 3 yıl ve daha az | 37 | 6,094 | 0,755 | |
| 4-9 yıl | 54 | 5,987 | 0,728 | $F = 2,462$ |
| 10-15 yıl | 50 | 5,700 | 0,786 | $p = 0,063$ |
| 16 yıl ve üzeri | 124 | 5,997 | 0,760 | |

Tablo 4.4.2. Kişiler Arası Uyum Boyutunun Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması (Devam).

| Kurumda çalışma süresi | | | | |
|-------------------------------|-----|-------|-------|------------------------|
| 3 yıl ve daha az | 93 | 5,949 | 0,774 | F = 0,639 p = 0,591 |
| 4-9 yıl | 62 | 5,948 | 0,814 | |
| 10-15 yıl | 63 | 5,870 | 0,829 | |
| 16 yıl ve üzeri | 47 | 6,074 | 0,571 | |
| Kadro durumu | | | | |
| Kadrolu | 222 | 5,924 | 0,770 | t = -1,352 |
| Sözleşmeli | 43 | 6,096 | 0,723 | p = 0,178 |
| Gelir durumu | | | | |
| Gelirim giderimden az | 77 | 5,926 | 0,877 | F = 0,541 |
| Gelirim giderime eşit | 133 | 5,928 | 0,750 | p = 0,583 |
| Gelirim giderimden fazla | 55 | 6,048 | 0,620 | |

Tablo 4.4.2.'ye bakıldığında cinsiyet ($t=-0,491$; $p=0,624$), yaş ($t=-0,560$; $p=0,576$), medeni durum ($t=-1,965$; $p=0,051$), eğitim ($t=0,244$; $p=0,707$), görev ($F=1,316$; $p=0,270$), çalışılan birim ($F=0,126$; $p=0,887$), meslekte ($F=2,462$; $p=0,063$) ve kurumda çalışma süreleri ($F=0,639$; $p=0,591$) kadro durumu ($t=-1,352$; $p=0,178$) ve gelir durumu ($F=0,541$; $p=0,583$) değişkenleri sağlık çalışanlarının kişiler arası uyum algısı üzerinde istatistiki olarak anlamlı farklılık göstermemektedir.

Bununla beraber mesleğini isteyerek seçme durumuna göre kişiler arası uyum puanları farklılaşmaktadır ($t=2,538$; $p=0,013$). Mesleğini isteyerek seçen sağlık çalışanlarının kişiler arası uyumdan aldığı puanlar isteyerek seçmeyen gruba göre daha yüksektir.

Tablo 4.4.3. Kurumsal Destek Boyutunun Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması.

| | N | \bar{X} | SS | Test değeri |
|----------------------|----------|-----------------------------|-----------|--------------------|
| Cinsiyet | | | | |
| Kadın | 184 | 4,568 | 1,261 | t = -1,310 |
| Erkek | 81 | 4,781 | 1,118 | p = 0,191 |
| Yaş | | | | |
| 40 yaş ve altı | 157 | 4,7188 | 1,132 | t = 1,334 |
| 41 yaş ve üzeri | 108 | 4,5093 | 1,335 | p = 0,184 |
| Medeni durum | | | | |
| Bekar | 68 | 4,592 | 1,304 | t = -0,320 |
| Evli | 197 | 4,647 | 1,194 | p = 0,749 |
| Eğitim durumu | | | | |
| Ön lisans ve altı | 79 | 4,866 | 1,209 | t = 2,034 |
| Lisans ve üzeri | 186 | 4,534 | 1,216 | p = 0,043 |

Tablo 4.4.3. Kurumsal Destek Boyutunun Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması (Devam).

| Görev | | | | |
|---------------------------------------|-----|-------|-------|------------|
| Hekim- Hemşire- Ebe | 135 | 4,516 | 1,253 | |
| İdari çalışan | 63 | 4,768 | 1,095 | F = 1,274 |
| Diğer sağlık çalışanı | 67 | 4,742 | 1,261 | p = 0,281 |
| Mesleği isteyerek seçme durumu | | | | |
| Evet | 196 | 4,932 | 1,130 | t = 7,379 |
| Hayır | 69 | 3,782 | 1,062 | p = 0,000 |
| Çalıştığınız birim | | | | |
| Poliklinik | 130 | 4,641 | 1,273 | |
| Klinik | 90 | 4,476 | 1,229 | F = 2,037 |
| İdari birim | 45 | 4,923 | 0,999 | p = 0,132 |
| Meslekte çalışma süresi | | | | |
| 3 yıl ve daha az | 37 | 4,945 | 1,203 | |
| 4-9 yıl | 54 | 4,851 | 1,229 | F = 2,119 |
| 10-15 yıl | 50 | 4,477 | 1,101 | p = 0,098 |
| 16 yıl ve üzeri | 124 | 4,508 | 1,251 | |
| Kurumda çalışma süresi | | | | |
| 3 yıl ve daha az | 93 | 4,769 | 1,175 | |
| 4-9 yıl | 62 | 4,647 | 1,419 | F = 1,628 |
| 10-15 yıl | 63 | 4,349 | 1,081 | p = 0,183 |
| 16 yıl ve üzeri | 47 | 4,726 | 1,179 | |
| Kadro durumu | | | | |
| Kadrolu | 222 | 4,585 | 1,244 | t = -1,452 |
| Sözleşmeli | 43 | 4,880 | 1,070 | p = 0,148 |
| Gelir durumu | | | | |
| Gelirim giderimden az | 77 | 4,304 | 1,379 | F = 4,561 |
| Gelirim giderime eşit | 133 | 4,711 | 1,046 | p = 0,011 |
| Gelirim giderimden fazla | 55 | 4,906 | 1,300 | |

Tablo 4.4.3'te sağlık çalışanlarının kurumsal destek algılarına ilişkin bulgular sunulmuştur. Kurumsal destek algısı üzerinde katılımcıların cinsiyet ($t=-1,310$; $p=0,191$), yaş ($t=1,334$; $p=0,184$), medeni durum ($t=-0,320$; $p=0,749$), görev ($F=1,274$; $p=0,281$), çalışılan birim ($F=2,037$; $p=0,132$), meslekte çalışma süresi ($F=2,119$; $p=0,098$), kurumda çalışma süresi ($F=1,628$; $p=0,183$) ve kadro durumu ($t=-1,452$; $p=0,148$) özellikleri istatistiksel açıdan anlamlı olarak farklılaşmamaktadır.

Diğer sosyo-demografik özellikler incelendiğinde mesleği isteyerek seçen grubun kurumsal destek algısının daha yüksek olduğu görülmektedir ($t=7,379$; $p=0,000$). Diğer yandan çalışanların eğitim durumlarına ($t=2,034$; $p=0,043$) bakıldığında ön lisans ve altı eğitime sahip çalışanların kurumsal destek puanı lisans ve üzeri eğitim seviyesindeki çalışanlara nazaran daha yüksek bulunmuştur.

Son olarak sağlık çalışanlarının gelir düzeyleri ($F=4,56$; $p=0,011$) kurumsal destek algısında farklılaşmaktadır. Yapılan Tukey testi ile farkın geliri giderinden az olan grubun kurumsal destek algısının geliri giderinden fazla olan gruba göre daha düşük olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir.

Tablo 4.4.4. Grup İçi İletişim Boyutunun Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması

| | N | \bar{X} | SS | Test değeri |
|---------------------------------------|-----|-----------|-------|-------------|
| Cinsiyet | | | | |
| Kadın | 184 | 4,255 | 1,382 | t = -2.720 |
| Erkek | 81 | 4,759 | 1,403 | p = 0.007 |
| Yaş | | | | |
| 40 yaş ve altı | 157 | 4,269 | 1,332 | t = -1.970 |
| 41 yaş ve üzeri | 108 | 4,613 | 1,488 | p = 0.050 |
| Medeni durum | | | | |
| Bekar | 68 | 4,375 | 1,333 | t = -0.234 |
| Evli | 197 | 4,421 | 1,432 | p = 0.815 |
| Eğitim durumu | | | | |
| Ön lisans ve altı | 79 | 4,417 | 1,460 | t = 0,610 |
| Lisans ve üzeri | 186 | 4,405 | 1,385 | p = 0.950 |
| Görev | | | | |
| Hekim- Hemşire- Ebe | 135 | 4,403 | 1,312 | |
| İdari çalışan | 63 | 4,261 | 1,532 | F = 0,729 |
| Diğer sağlık çalışanı | 67 | 4,559 | 1,468 | p = 0,483 |
| Mesleği isteyerek seçme durumu | | | | |
| Evet | 196 | 4,534 | 1,398 | t = 2,463 |
| Hayır | 69 | 4,054 | 1,375 | p = 0,014 |
| Çalıştığınız birim | | | | |
| Poliklinik | 130 | 4,519 | 1,496 | |
| Klinik | 90 | 4,222 | 1,314 | F = 1,234 |
| İdari birim | 45 | 4,466 | 1,296 | p = 0,293 |
| Meslekte çalışma süresi | | | | |
| 3 yıl ve daha az | 37 | 4,452 | 1,453 | |
| 4-9 yıl | 54 | 4,088 | 1,168 | F = 1,342 |
| 10-15 yıl | 50 | 4,390 | 1,350 | p = 0,261 |
| 16 yıl ve üzeri | 124 | 4,544 | 1,497 | |
| Kurumda çalışma süresi | | | | |
| 3 yıl ve daha az | 93 | 4,328 | 1,412 | |
| 4-9 yıl | 62 | 4,419 | 1,288 | F = 1,088 |
| 10-15 yıl | 63 | 4,281 | 1,477 | p = 0,355 |
| 16 yıl ve üzeri | 47 | 4,728 | 1,437 | |
| Kadro durumu | | | | |
| Kadrolu | 222 | 4,389 | 1,400 | t = -0,520 |
| Sözleşmeli | 43 | 4,511 | 1,445 | p = 0,603 |
| Gelir durumu | | | | |
| Gelirim giderimden az | 77 | 4,448 | 1,507 | F = 2,570 |
| Gelirim giderime eşit | 133 | 4,246 | 1,363 | p = 0,079 |
| Gelirim giderimden fazla | 55 | 4,750 | 1,315 | |

Tablo 4.4.4. incelendiğinde sağlık çalışanlarının grup içi iletişim puanları yaş ($t=-1,970$; $p=0,050$), medeni durum ($t=-0,234$; $p=0,815$), eğitim durumu ($t=0,610$; $p=0,950$), görev ($F=0,729$; $p=0,483$), çalışılan birim ($F=1,234$; $p=0,293$), meslekte çalışma ($F=1,342$; $p=0,261$) ve kurumda çalışma süreleri ($F=1,088$; $p=0,355$), kadro ($t=-0,520$; $p=0,603$) ve gelir durumlarına ($F=2,570$; $p=0,079$) göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir.

Grup içi iletişim algısı cinsiyet ($t=-2,720$; $p=0,007$) ve mesleği isteyerek seçme durumlarına ($t=2,463$; $p=0,014$) göre anlamlı farklılık göstermektedir. Erkek çalışanların grup içi iletişim algısı kadın çalışanlardan daha yüksektir. Mesleğini isteyerek seçen çalışanlar grup içi iletişimi daha yüksek algılamaktadır.

Tablo 4.4.5. İş Etiği Boyutunun Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması

| | N | \bar{X} | SS | Test değeri |
|---------------------------------------|-----|-----------|-------|-----------------------------|
| Cinsiyet | | | | |
| Kadın | 184 | 5,203 | 1,203 | $t = -1,639$ $p = 0,102$ |
| Erkek | 81 | 5,472 | 1,281 | |
| Yaş | | | | |
| 40 yaş ve altı | 157 | 5,156 | 1,194 | $t = -2,081$ $p = 0,038$ |
| 41 yaş ve üzeri | 108 | 5,474 | 1,265 | |
| Medeni durum | | | | |
| Bekar | 68 | 5,180 | 1,153 | $t = -0,820$ $p = 0,413$ |
| Evli | 197 | 5,322 | 1,258 | |
| Eğitim durumu | | | | |
| Ön lisans ve altı | 79 | 5,458 | 1,247 | $t = 1,493$ $p = 0,137$ |
| Lisans ve üzeri | 186 | 5,212 | 1,221 | |
| Görev | | | | |
| Hekim- Hemşire- Ebe | 135 | 5,311 | 1,203 | $F = 0,128$ $p = 0,880$ |
| İdari çalışan | 63 | 5,301 | 1,298 | |
| Diğer sağlık çalışanı | 67 | 5,220 | 1,242 | |
| Mesleği isteyerek seçme durumu | | | | |
| Evet | 196 | 5,326 | 1,235 | $t = 0,906$ $p = 0,366$ |
| Hayır | 69 | 5,170 | 1,223 | |
| Çalıştığınız birim | | | | |
| Poliklinik | 130 | 5,271 | 1,285 | $F = 1,290$ $p = 0,277$ |
| Klinik | 90 | 5,180 | 1,179 | |
| İdari birim | 45 | 5,538 | 1,165 | |
| Meslekte çalışma süresi | | | | |
| 3 yıl ve daha az | 37 | 5,324 | 1,170 | $F = 1,283$ $p = 0,280$ |
| 4-9 yıl | 54 | 5,162 | 1,157 | |
| 10-15 yıl | 50 | 5,055 | 1,181 | |
| 16 yıl ve üzeri | 124 | 5,421 | 1,294 | |
| Kurumda çalışma süresi | | | | |
| 3 yıl ve daha az | 93 | 5,209 | 1,169 | $F = 0,954$ $p = 0,415$ |
| 4-9 yıl | 62 | 5,475 | 1,135 | |
| 10-15 yıl | 63 | 5,146 | 1,252 | |
| 16 yıl ve üzeri | 47 | 5,372 | 1,434 | |

Tablo 4.4.5. İş Etiği Boyutunun Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması (Devam).

| Kadro durumu | | | | |
|--------------------------|-----|-------|-------|-----------|
| Kadrolu | 222 | 5,306 | 1,225 | t = 0,613 |
| Sözleşmeli | 43 | 5,180 | 1,272 | p = 0,540 |
| Gelir durumu | | | | |
| Gelirim giderimden az | 77 | 5,269 | 1,352 | F = 0,016 |
| Gelirim giderime eşit | 133 | 5,285 | 1,215 | p = 0,984 |
| Gelirim giderimden fazla | 55 | 5,309 | 1,109 | |

Tablo 4.4.5.'te iş etiği boyutuna ilişkin bulgular yer almaktadır. Sağlık çalışanı katılımcıların iş etiği puanları cinsiyet ($t=-1.639$; $p=0.102$), medeni durum ($t=-0,820$; $p=0,413$), eğitim durumu ($t=1,493$; $p=0,137$), görev ($F=0,128$; $p=0,880$), mesleğini isteyerek seçme ($t=0,906$; $p=0,366$), çalışılan birim ($F=1,290$; $p=0,277$), meslekte çalışma süresi ($F=1,283$; $p=0,280$), kurumda çalışma süresi ($F=0,954$; $p=0,415$), kadro durumu ($t=0,613$; $p=0,540$) ve gelir durumu ($F=0,016$; $p=0,984$) ile karşılaştırıldığında istatistiki açıdan anlamlı farklılık bulunamamıştır.

İş etiği puanı yaş değişkeni ($t=-2,081$; $p=0,038$) ile kıyaslandığında ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. 41 yaş ve üzeri sağlık çalışanlarının iş etiği puanlarının 40 yaş ve altında çalışanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.4.6. Mesleki Dayanışma Boyutunun Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması.

| | N | \bar{X} | SS | Test değeri |
|---------------------------------------|-----|-----------|-------|-------------|
| Cinsiyet | | | | |
| Kadın | 184 | 5,845 | 0,824 | t = 0,243 |
| Erkek | 81 | 5,814 | 0,979 | p = 0,808 |
| Yaş | | | | |
| 40 yaş ve altı | 157 | 5,815 | 0,906 | t = -0,462 |
| 41 yaş ve üzeri | 108 | 5,865 | 0,824 | p = 0,645 |
| Medeni durum | | | | |
| Bekar | 68 | 5,882 | 0,977 | t = 0,471 |
| Evli | 197 | 5,819 | 0,835 | p = 0,638 |
| Eğitim durumu | | | | |
| Ön lisans ve altı | 79 | 5,835 | 0,969 | t = -0,005 |
| Lisans ve üzeri | 186 | 5,836 | 0,830 | p = 0,996 |
| Görev | | | | |
| Hekim- Hemşire- Ebe | 135 | 5,822 | 0,811 | |
| İdari çalışan | 63 | 5,730 | 0,995 | F = 1,188 |
| Diğer sağlık çalışanı | 67 | 5,962 | 0,867 | p = 0,307 |
| Mesleği isteyerek seçme durumu | | | | |
| Evet | 196 | 5,890 | 0,853 | t = 1,718 |
| Hayır | 69 | 5,681 | 0,915 | p = 0,087 |

Tablo 4.4.6. Mesleki Dayanışma Boyutunun Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması (Devam).

| Çalıştığınız birim | | | | |
|--------------------------------|-----|-------|-------|------------|
| Poliklinik | 130 | 5,826 | 0,886 | |
| Klinik | 90 | 5,822 | 0,852 | F = 0,100 |
| İdari birim | 45 | 5,888 | 0,891 | p = 0,905 |
| Meslekte çalışma süresi | | | | |
| 3 yıl ve daha az | 37 | 6,121 | 0,885 | |
| 4-9 yıl | 54 | 5,768 | 0,919 | F = 2,785 |
| 10-15 yıl | 50 | 5,600 | 0,925 | p = 0,041 |
| 16 yıl ve üzeri | 124 | 5,875 | 0,805 | |
| Kurumda çalışma süresi | | | | |
| 3 yıl ve daha az | 93 | 5,887 | 0,891 | |
| 4-9 yıl | 62 | 5,750 | 0,939 | F = 0,631 |
| 10-15 yıl | 63 | 5,769 | 0,827 | p = 0,595 |
| 16 yıl ve üzeri | 47 | 5,936 | 0,811 | |
| Kadro durumu | | | | |
| Kadrolu | 222 | 5,788 | 0,869 | t = -2,027 |
| Sözleşmeli | 43 | 6,081 | 0,858 | p = 0,044 |
| Gelir durumu | | | | |
| Gelirim giderimden az | 77 | 5,928 | 0,880 | F = 0,686 |
| Gelirim giderime eşit | 133 | 5,782 | 0,894 | p = 0,504 |
| Gelirim giderimden fazla | 55 | 5,836 | 0,811 | |

Tablo 4.4.6.'ya bakıldığında katılımcıların mesleki dayanışma puanları cinsiyet ($t=0,243$; $p=0,808$), yaş ($t=-0,462$; $p=0,645$), medeni durum ($t=0,471$; $p=0,638$), eğitim durumu ($t=-0,005$; $p=0,996$), görev ($F=1,118$; $p=0,307$), mesleğini isteyerek seçme ($t=1,718$; $p=0,087$), çalışılan birim ($F=0,100$; $p=0,905$) kurumda çalışma süresi ($F=0,631$; $p=0,595$) ve gelir durumu ($F=0,686$; $p=0,504$) değişkenleri ile karşılaştırıldığında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık elde edilmemiştir.

Çalışanların meslekte çalışma süresi ($F=2,785$; $p=0,041$) ile kadro durumları ($t=-2,027$; $p=0,044$) mesleki dayanışma puanı ile karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunmuştur. Yapılan ileri analiz neticesinde farkın mesleğinde 3 yıl ve daha az süre ile çalışan grubun mesleki dayanışma puanınının 10-15 yıl arası çalışan gruptan daha yüksek olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir. Mesleğinde daha yeni olan sağlık çalışanlarının diğer çalışanlarla daha fazla dayanışma içinde olduğunu görülmektedir. Kadro durumuna bakıldığında ise sözleşmeli çalışanların mesleki dayanışmalarının kadrolu çalışanlardan daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Tablo 4.4.7. İş Dışı İlişkiler Boyutunun Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması.

| | N | \bar{X} | SS | Test değeri |
|---------------------------------------|-----|-----------|-------|-------------|
| Cinsiyet | | | | |
| Kadın | 184 | 6,087 | 0,836 | t = 0,223 |
| Erkek | 81 | 6,061 | 0,878 | p = 0,824 |
| Yaş | | | | |
| 40 yaş ve altı | 157 | 6,089 | 0,872 | t = 0,229 |
| 41 yaş ve üzeri | 108 | 6,064 | 0,814 | p = 0,819 |
| Medeni durum | | | | |
| Bekar | 68 | 5,948 | 1,120 | t = -1,209 |
| Evli | 197 | 6,124 | 0,729 | p = 0,230 |
| Eğitim durumu | | | | |
| Ön lisans ve altı | 79 | 6,120 | 0,863 | t = 0,512 |
| Lisans ve üzeri | 186 | 6,061 | 0,843 | p = 0,609 |
| Görev | | | | |
| Hekim- Hemşire- Ebe | 135 | 6,000 | 0,810 | |
| İdari çalışan | 63 | 6,070 | 0,997 | F = 3,262 |
| Diğer sağlık çalışanı | 67 | 6,306 | 0,733 | p = 0,040 |
| Mesleği isteyerek seçme durumu | | | | |
| Evet | 196 | 6,173 | 0,771 | t = 2,749 |
| Hayır | 69 | 5,811 | 0,993 | p = 0,007 |
| Çalıştığınız birim | | | | |
| Poliklinik | 130 | 6,046 | 0,911 | |
| Klinik | 90 | 6,133 | 0,781 | F = 0,285 |
| İdari birim | 45 | 6,066 | 0,794 | p = 0,752 |
| Meslekte çalışma süresi | | | | |
| 3 yıl ve daha az | 37 | 6,175 | 0,843 | |
| 4-9 yıl | 54 | 5,963 | 0,975 | F = 0,652 |
| 10-15 yıl | 50 | 6,030 | 0,949 | p = 0,583 |
| 16 yıl ve üzeri | 124 | 6,121 | 0,744 | |
| Kurumda çalışma süresi | | | | |
| 3 yıl ve daha az | 93 | 6,010 | 0,902 | |
| 4-9 yıl | 62 | 6,024 | 0,916 | F = 0,856 |
| 10-15 yıl | 63 | 6,119 | 0,816 | P = 0,464 |
| 16 yıl ve üzeri | 47 | 6,234 | 0,666 | |
| Kadro durumu | | | | |
| Kadrolu | 222 | 6,067 | 0,848 | t = -0,509 |
| Sözleşmeli | 43 | 6,139 | 0,854 | p = 0,611 |
| Gelir durumu | | | | |
| Gelirim giderimden az | 77 | 6,136 | 0,898 | F = 0,618 |
| Gelirim giderime eşit | 133 | 6,090 | 0,856 | P = 0,540 |
| Gelirim giderimden fazla | 55 | 5,972 | 0,754 | |

Tablo 4.4.7.'de sağlık çalışanlarının almış olduğu iş dışı ilişkiler boyutuna ilişkin puanlar gösterilmektedir. Bu puanlar cinsiyete (t=0,223; p=0,824), yaşa (t=0,229; p=0,819), medeni duruma (t=-1,209; p=0,230), eğitim durumuna (t=0,512; p=0,609), çalışılan birime (F=0,285; p=0,752), meslekte (F=0,652; p=0,583) ve kurumda (F=0,856; p=0,464) çalışma sürelerine, kadro (t=-0,509; p=0,611) ve son

olarak gelir durumuna ($F=0,618$; $p=0.540$) göre istatistiksel açıdan anlamlı olarak farklılaşmamaktadır.

Bununla birlikte iş dışı ilişkiler, çalışanların görevlerine ($F=3,262$; $p=0,040$) göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Hekim-hemşire-ebe grubunun iş dışı ilişkilerden aldıkları puanlar diğer sağlık çalışanı grubundan daha düşüktür. Son olarak katılımcıların mesleğini isteyerek seçme durumları ($t=2,749$; $p=0,007$) ile iş dışı ilişkiler boyutu karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Mesleğini seçmede istekli olan grubun iş dışı ilişkilerden aldıkları puanların isteksiz olan gruptan daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 4.4.8. İş Yerinde Dışlanma Ölçeğinin Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması

| | N | \bar{X} | SS | Test değeri |
|---------------------------------------|-----|-----------|-------|-------------------------|
| Cinsiyet | | | | |
| Kadın | 184 | 1,207 | 0,356 | t = -1.996 p = 0.048 |
| Erkek | 81 | 1,324 | 0,473 | |
| Yaş | | | | |
| 40 yaş ve altı | 157 | 1,220 | 0,389 | t = -1.096 |
| 41 yaş ve üzeri | 108 | 1,275 | 0,411 | p = 0.274 |
| Medeni durum | | | | |
| Bekar | 68 | 1,363 | 0,481 | t = 2,551 |
| Evli | 197 | 1,201 | 0,358 | p = 0.012 |
| Eğitim durumu | | | | |
| Ön lisans ve altı | 79 | 1,239 | 0,436 | t = -0,054 |
| Lisans ve üzeri | 186 | 1,244 | 0,383 | p = 0.925 |
| Görev | | | | |
| Hekim- Hemşire- Ebe | 135 | 1,247 | 0,385 | F= 0,525 p = 0.592 |
| İdari çalışan | 63 | 1,204 | 0,398 | |
| Diğer sağlık çalışanı | 67 | 1,268 | 0,427 | |
| Mesleği isteyerek seçme durumu | | | | |
| Evet | 196 | 1,232 | 0,393 | t = -0.690 |
| Hayır | 69 | 1,271 | 0,416 | p = 0,491 |
| Çalıştığınız birim | | | | |
| Poliklinik | 130 | 1,267 | 0,414 | F = 0,434 p = 0,648 |
| Klinik | 90 | 1,213 | 0,371 | |
| İdari birim | 45 | 1,230 | 0,408 | |
| Meslekte çalışma süresi | | | | |
| 3 yıl ve daha az | 37 | 1,240 | 0,389 | F = 0,601 p = 0,615 |
| 4-9 yıl | 54 | 1,240 | 0,405 | |
| 10-15 yıl | 50 | 1,180 | 0,331 | |
| 16 yıl ve üzeri | 124 | 1,269 | 0,424 | |
| Kurumda çalışma süresi | | | | |
| 3 yıl ve daha az | 93 | 1,259 | 0,412 | F = 1,052 p = 0,370 |
| 4-9 yıl | 62 | 1,269 | 0,395 | |
| 10-15 yıl | 63 | 1,165 | 0,334 | |
| 16 yıl ve üzeri | 47 | 1,278 | 0,451 | |

Tablo 4.4.8. İş Yerinde Dışlanma Ölçeğinin Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması (Devam).

| Kadro durumu | | | | |
|--------------------------|-----|-------|-------|------------------------|
| Kadrolu | 222 | 1,228 | 0,383 | t = -1,336 |
| Sözleşmeli | 43 | 1,317 | 0,467 | p = 0,183 |
| Gelir durumu | | | | |
| Gelirim giderimden az | 77 | 1,259 | 0,443 | F = 1,761 p = 0,171 |
| Gelirim giderime eşit | 133 | 1,270 | 0,403 | |
| Gelirim giderimden fazla | 55 | 1,153 | 0,304 | |

Tablo 4.4.8.'de katılımcıların aldıkları örgütsel dışlanma puanlarının sosyo-demografik özelliklerle karşılaştırıldığı görülmektedir. Yapılan karşılaştırma sonucunda yaş ($t=-1,096$; $p=0,274$), eğitim durumu ($t=-0,054$; $p=0,925$), görev ($F=0,434$; $p=0,648$), mesleği isteyerek seçme ($t=-0,690$; $p=0,491$), çalışılan birim ($F=0,525$; $p=0,592$), meslekte çalışma süresi ($F=0,601$; $p=0,615$), kurumda çalışma süresi ($F=1,052$; $p=0,370$), kadro durumu ($t=-1,336$; $p=0,183$), gelir durumu ($F=1,761$; $p=0,171$) ile katılımcıların dışlanma puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır.

Sağlık çalışanlarının cinsiyetleri ($t=-1,996$; $p=0,048$) ve medeni durumları ($t=2,551$; $p=0,012$) ile örgütsel dışlanma puanları karşılaştırıldığında ise istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Kadın sağlık çalışanların dışlanma puanı, erkek sağlık çalışanların puanlarından daha düşüktür. Medeni durum değişkeni incelediğinde ise farkın bekar çalışanların dışlanma algısının evli olan çalışanlardan daha yüksek olmasından ileri geldiği tespit edilmiştir.

4.5. Değişkenlere İlişkin Korelasyon Analizi

Tablo 4.5.1. Değişkenlere İlişkin Korelasyon Analizi.

| | Örgütsel dışlanma | Sosyal iklim(genel) | Kişiler arası uyum | Kurumsal destek | Grup içi iletişim | İş etiği | Mesleki dayanışma | İş dışı ilişkiler |
|---------------------|-------------------|---------------------|--------------------|-----------------|-------------------|----------|-------------------|-------------------|
| Örgütsel dışlanma | 1 | | | | | | | |
| Sosyal iklim(genel) | -,295** | 1 | | | | | | |
| Kişiler arası uyum | -,327** | ,710** | 1 | | | | | |
| Kurumsal destek | -,118* | ,770** | ,430** | 1 | | | | |
| Grup içi iletişim | -,146** | ,713** | ,339** | ,321** | 1 | | | |
| İş etiği | -,274** | ,697** | ,356** | ,312** | ,546** | 1 | | |
| Mesleki dayanışma | -,269** | ,611** | ,598** | ,312** | ,341** | ,354** | 1 | |
| İş dışı ilişkiler | -,268** | ,388** | ,319** | ,142* | ,209** | ,202** | ,476** | 1 |

*:p<0,05 ve **:p<0,01

Yapılan Pearson Korelasyon sonucunda genel sosyal iklimin örgütsel dışlanma ile negatif ve anlamlı bir ilişkide olduğu tespit edilmiştir ($r=-0,295$; $p<0,01$). Kişiler arası uyum boyutunun ($r=-0,327$; $p<0,01$) örgütsel dışlanma ile negatif ve orta düzeyde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel dışlanma; sosyal iklimin kurumsal destek ($r=-0,118$; $p<0,05$), grup içi iletişim ($r=-0,146$; $p<0,01$), iş etiği ($r=-0,274$; $p<0,01$), mesleki dayanışma ($r=-0,269$; $p<0,01$) ve iş dışı ilişkiler ($r=-0,268$; $p<0,01$) boyutlarıyla negatif ve düşük düzeyde ilişkili bulunmuştur.

4.6. Değişkenlere İlişkin Regresyon Analizi

Tablo 4.6.1. Sosyal İklimin Örgütsel Dışlanma Üzerindeki Etkisi.

| Bağımsız değişken | Bağımlı değişken | R | R ² | F | P (model) | β | T | p |
|---------------------------------|-------------------|-------|----------------|--------|-----------|--------|-------|-------|
| Sosyal İklim (Genel) | Örgütsel Dışlanma | 0,295 | 0,087 | 25,036 | 0,000 | -0,155 | 0,000 | 0,000 |
| Durbin-Watson = 1,866 p<0,05 | | | | | | | | |

Yapılan analiz sonucunda modelin anlamlı ve kullanılabilir ($F=25,036$; $p<0,05$) olduğu görülmektedir. Analiz sonucunda genel sosyal iklim algısının katılımcıların dışlanma algısındaki toplam varyansın % 8,7'sini ($R^2=0,087$) açıkladığı tespit edilmiştir. Regresyon sonuçlarına göre sosyal iklim, örgütsel dışlanma algısını azaltan bir faktördür.

Tablo 4.6.2. Sosyal İklim Alt Boyutlarının Örgütsel Dışlanma Üzerindeki Etkisi.

| Bağımlı değişken | R | R ² | F | p (model) | β | t | p | VIF |
|------------------------------|-------|----------------|-------|-----------|--------|--------|------|-------|
| Kişiler Arası Uyum | 0,408 | 0,166 | 8,583 | 0,000 | -0,125 | -3,157 | ,002 | 1,773 |
| Kurumsal Destek | | | | | ,018 | ,843 | ,400 | 1,297 |
| Grup İçi İletişim | | | | | ,020 | 1,000 | ,318 | 1,521 |
| İş Etiği Boyutu | | | | | -,067 | -2,929 | ,004 | 1,532 |
| Mesleki Dayanışma | | | | | -,007 | -,197 | ,844 | 1,878 |
| İş Dışı İlişkiler | | | | | -,078 | -2,549 | ,011 | 1,301 |
| Durbin-Watson = 1.902 p<0.05 | | | | | | | | |

Sosyal iklim boyutlarının dışlanma üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla veriler çoklu regresyon analizine tabi tutulmuştur. Bağımsız değişkenler arasında

herhangi bir önem sıralaması bulunmadığından “enter metodu” kullanılmıştır. Çoklu regresyon analizinde çoklu bağlantılılık sorunu ile karşılaşılabilir. Çoklu doğrusal bağlantı, değişkenlerin etkilerinin ayırt edilmesini güçleştirmektedir. VIF (Varyans Artış Faktörü) değerinin 10’a eşit ya da daha büyük olması çoklu bağlantı problemi olduğunu ifade etmektedir (Büyüköztürk ve ark. 2018). Araştırmada elde edilen modelin VIF değerleri incelendiğinde çoklu doğrusal bağlantı sorununun olmadığı görülmektedir.

Durbin-Watson testinin sonucu hata terimleri arasında otokorelasyon diğer bir deyişle karşılıklı korelasyon olup olmadığını belirlemek amacıyla kullanılmaktadır. Ve bu test değeri 2 veya 2’ye yakın bir değerse otokorelasyonun olmadığına işaret etmektedir (Çakır 2019). Araştırmadan elde edilen Durbin-Watson değerlerine bakıldığında otokorelasyon sorununun olmadığı görülmektedir.

Sosyal iklim alt boyutları ile örgütsel dışlanma arasında kurulan regresyon modelinin kullanılabilir ve anlamlı ($F=8,583$; $p<0,05$) olduğu bulunmuştur. Model incelendiğinde kişiler arası uyum, kurumsal destek, grup içi iletişim, iş etiği, mesleki dayanışma ve iş dışı ilişkiler boyutları toplam varyansın %16,6’sını ($R^2=0,166$) açıklamaktadır.

Araştırmada kurumsal destek ($\beta=0,018$; $t=0,843$; $p=0,400$) ve grup içi iletişim ($\beta=0,020$; $t=1,000$; $p=0,318$) boyutlarının dışlanma üzerinde pozitif ve istatistiksel yönden anlamsız etkisi tespit edilmiştir. Mesleki dayanışma boyutu ($\beta=-0,007$; $t=-0,197$; $p=0,844$) ise negatif etkide olmasına karşın bu etki istatistiksel olarak anlamsızdır. Kişiler arası ilişkiler ($\beta=-0,125$; $t=-3,157$; $p=0,002$), iş etiği ($\beta=-0,067$; $t=-2,929$; $p=0,004$) ve iş dışı ilişkiler ($\beta=-0,078$; $t=-2,549$; $p=0,011$) boyutlarının dışlanma üzerinde negatif ve anlamlı etkide olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca kurulan modelin en önemli yordayıcısının kişiler arası uyum boyutu olduğu tespit edilmiştir.

5.TARTIŞMA

Bu bölümde yapılan analizler sonucu ulaşılan araştırma bulguları tartışılarak, sosyal iklim ve örgütsel dışlanma konularında gerçekleştirilen araştırmaların bulguları ile kıyaslanmıştır.

Sağlık çalışanları örnekleminde gerçekleşen çoğu çalışmada (Akbulut ve Kutlu 2016; Gül 2017; Eren-Ban ve Bekaroğlu 2017; Ak 2018; Filiz ve Bardakçı 2020) olduğu gibi araştırmamıza katılım sağlayan sağlık çalışanlarının da büyük bir bölümünü kadınlar oluşturmaktadır. Bu çalışmada sağlık çalışanlarının görev dağılımları incelendiğinde en yüksek katılımı gösteren grubun hemşire ve ebeler olduğu görülmektedir. Bunun bir nedeni, sağlık hizmet sunumunda diğer mesleklere nazaran daha fazla sayıda yer almalarıdır. Aynı zamanda çalışmada diğer sağlık çalışanları olarak gruplanan sosyal hizmet uzmanı, eczacı, fizyoterapist, psikolog, çocuk gelişimci gibi meslekler, sağlık kurumlarında daha az sayıda görev yapmaktadır. Bu sebeple, çalışmada diğer sağlık çalışanları şeklinde bir sınıflandırmaya gidilmiştir.

Sağlık çalışanlarının sosyal iklimlerine ilişkin ifadeler 7'li likert tipi olarak ölçülmüş ve sosyal iklim genel puanının ortalaması ise ($\bar{X}=5.23$) olarak bulunmuştur. Bu değer, ortalama puanın üzerindedir. Sosyal iklim alanında yapılan diğer çalışmalar incelendiğinde, Hakanen (2006), öğretmen katılımcılar örnekleminde gerçekleştirdiği çalışmasında sosyal iklimin katılımcılar nezdinde orta düzeyde algılandığı görülmektedir. Benzer şekilde, Siri ve ark. (2014) tarafından gerçekleştirilen çalışmada katılımcıların akademik sosyal iklim algısı orta düzeyde bulunmuştur. Maxwell (2016), öğrencilerle yapmış olduğu çalışmada sosyal iklimin orta düzeyde algılandığı sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmamızın yürütüldüğü Burdur ilinde Can (2019) tarafından yapılan bir başka çalışmada bulgularımıza paralel olarak İl Sağlık Müdürlüğü'nde görev yapan çalışanların iklim puanlarının ortalamanın üzerinde bir değere sahip olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda Belviranlı (2019), özel hastane çalışanları ile yapmış olduğu çalışmada iklimin orta düzeyde algılandığı sonucuna ulaşmıştır. Bunun yanı sıra Gün ve Söyük (2017) ise sağlık kuruluşlarındaki iklimi değerlendirdiği çalışmasında çalışanların örgüt iklimi düzeylerinin ortalamanın altında olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Yapılan çalışmalarda sosyal iklim algısı farklı ölçme araçlarıyla ölçülmüştür. Bu sebeple incelenen çalışmalarda boyutlar farklılaşmaktadır. Örneğin Wyrwicka ve ark. (2015) tarafından yapılan çalışmada sosyal iklim algısı üzerinde etkisi olan en önemli bileşenlerin “çalışma koşulları ve örgüt kültürü” boyutuyla “kişiler arası ilişkiler” boyutu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmamızda ise sosyal iklimde iş dışı ilişkiler ve kişiler arası uyum boyutları öne çıkmaktadır.

Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda sosyal iklimin alt boyutlarından alınan puanlara bakıldığında, en yüksek düzeyde algılanan üç boyut; iş dışı ilişkiler boyutu ($\bar{X}=6,07$), kişiler arası uyum boyutu ($\bar{X}=5,95$), mesleki dayanışma boyutu ($\bar{X}=5,83$) şeklindedir. Sosyal iklimi oluşturan diğer boyutların ortalama puanları ise iş etiği ($\bar{X}=5,28$), kurumsal destek ($\bar{X}=4,63$) ve son olarak grup içi iletişim boyutu ($\bar{X}=4,40$) olarak bulunmuştur. Bu boyutlar değerlendirildiğinde, kurumda oluşan sosyal iklimin iş dışına da yansıdığı ve çalışanların iş yaşamında kurduğu ilişkilerin sosyal yaşamlarını da şekillendirdiği ifade edilebilir. Eren-Bana (2019), sosyal iklimin en önemli bileşeninin kişiler arası uyum boyutu olduğunu belirtmiştir. Bu boyuta ilişkin puan ortalaması araştırmamızda da diğer boyutlara kıyasla oldukça yüksek bulunmuştur. Araştırmada kullanılan sosyal iklim ölçeğinin geliştirildiği çalışmada boyutların ortalama puanları yüksekten düşüğe sırasıyla; iş dışı ilişkiler ($\bar{X}= 5,88$), kişiler arası uyum ($\bar{X}=5,69$), mesleki dayanışma ($\bar{X}=5,65$), iş etiği ($\bar{X}=5,08$), kurumsal destek ($\bar{X}=4,18$) ve grup içi iletişim ($\bar{X}=4,06$) olarak bulunmuştur (Eren-Bana ve Bekaroğlu 2017). Bu sıralama araştırmamız bulgularıyla paralellik göstermektedir. Her iki çalışmada da en düşük puana sahip boyutlar; kurumsal destek ve grup içi iletişimdir.

Araştırmamızın kurumsal destek boyutunda en düşük katılıma sahip ifadesinin çalışanların doğum günü gibi özel günlerinin kutlanmasına ilişkin olduğu görülmektedir. Uludağ ve İleri (2018), otomasyon sistemi üzerinden sağlık çalışanlarına gönderilen mesajları inceledikleri çalışmada, mesajların büyük çoğunluğunun hastane işleyişine yönelik olduğunu ve çalışana özel ya da tüm çalışanlara dönük sosyal mesaj sayısının az sayıda yer aldığını tespit etmiştir. Bu noktada genel işleyişe ek olarak çalışanların özel gün kutlamalarına ve onları motive edici mesajlara yer vermenin önemine dikkat çekilmektedir.

Diğer yandan Mikail ve Çora (2020), özel sağlık sektöründe ikliminin hizmet kalitesine etkisini araştırdığı çalışmada örgüt iklimin yönetsel destek boyutunun hizmet kalitesi üzerinde anlamlı etkisinin olmadığını tespit etmiş ve bunun nedenini çalışanların yönetsel destek algısına sahip olmaması ile açıklamıştır. Başka bir çalışmada ise sosyal iklimin yönetici desteği ile pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur (Hakanen 2006). Buradan hareketle, yönetsel/kurumsal destek hissetmenin örgütsel çıktılar üzerinde olumlu etkilerinin olacağını söylemek mümkündür. Kurumsal destek, sağlık yöneticilerinin üzerinde durması gereken bir konu olarak değerlendirilebilir.

Sosyal iklim genel puanının sosyo-demografik değişkenlerle karşılaştırılması sonucu sağlık çalışanlarının cinsiyet, çalıştıkları birim, medeni durum, görev, kadro durumu, gelir durumu, meslekte ve kurumda çalışma sürelerinde anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır. Meslekte ve kurumda çalışma Belviranlı (2019) tarafından yürütülen çalışmada da sağlık çalışanların iklim algılarına göre farklılık göstermemiştir. Benzer şekilde, Eren-Bana'nın (2019) çalışmasında da medeni durum ve meslek gruplarına ilişkin anlamlı farklılık bulunmamıştır. Çetin'in (2009) çalışmasında yaş değişkenini sosyal iklim üzerinde anlamlı farklılık göstermezken kurumda çalışma süresi 2 yıldan daha fazla olan katılımcıların sosyal iklimi 2 yılın altında çalışan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde algıladığı sonucuna ulaşmıştır. Araştırmamızda sosyal iklim algısı cinsiyete göre farklılaşmazken Çetin'in (2009) çalışmasında erkeklerin sosyal iklim algısı, kadınlardan daha yüksek bulunmuştur. Sönmez'in (2014) çalışmasında ise sağlık çalışanı kadınların iklim algısı erkeklerden daha yüksek düzeydedir.

Çetin (2009), Sönmez (2014) ve Belviranlı (2019) çalışmalarında eğitim durumu değişkeni iklim algılarında anlamlı farklılıklar göstermemektedir, araştırmamızda da benzer şekilde sağlık çalışanlarının sosyal iklim algısı katılımcıların eğitim durumlarına göre farklılaşmamaktadır. Son olarak mesleğini isteyerek seçen katılımcılar daha yüksek düzeyde sosyal iklim algısına sahiptir. Buradan hareketle, bireylerin istediği mesleği seçmelerinin, iş yaşamı ile ilgili algılamalarında etkisini devam ettirdiği söylenebilir. Bu noktada kariyer seçimi, özellikle insan sağlığıyla ilgili önemli bir görevi üstlenen ve yoğun tempoda çalışan sağlık profesyonelleri için dikkat edilmesi gereken bir husus olarak değerlendirilebilir.

Sosyal iklim alt boyutlarına ilişkin farklılıkların incelendiğinde yine mesleği isteyerek seçme durumu kişiler arası uyum, kurumsal destek, grup içi iletişim ve iş dışı ilişkiler boyutlarında isteyerek seçen çalışanlarda olumlu yönde farklılaşmaktadır. Eren-Bana'nın (2019) çalışmasında araştırmamızdan farklı olarak iş dışı ilişkiler boyutunda anlamlı olarak farklılık tespit edilmemiştir. Çalışmamızda ise iş dışı ilişkiler puanı katılımcıların görev durumlarına göre değişmektedir. Hekim-hemşire-ebe grubunun iş dışı ilişkileri diğer sağlık çalışanları grubuna göre daha düşük bulunmuştur. Buradan hekim, hemşire ve ebelerin iş yaşamındaki sosyal ilişkileri daha az iş dışına yansıttığı ifade edilebilir.

Araştırmamızda kurumsal destek algısının lise ve ön lisans mezunu çalışanlarda daha yüksek olduğu aynı zamanda geliri giderinden fazla olan grubun geliri giderinden az olan gruba göre daha fazla kurumsal destek algıladığı bulunmuştur. Eren-Bana (2019) ise kurumsal destek algısında sözleşmeli çalışanların kadrolu çalışanlardan daha yüksek puan aldığını tespit etmiştir. Araştırmamızda ise kadro durumu sadece mesleki dayanışma boyutunda farklılık göstermiş olup sözleşmeli çalışanların dayanışmalarının daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Sağlık çalışanlarının örgütsel dışlanmalarına ilişkin ifadeler 7'li likert tipi olarak ölçülmüş ve örgütsel dışlanma genel puan ortalaması ($\bar{X}=1.24$) olarak bulunmuştur. Bu değer, ortalama puanın oldukça altında ve düşük düzeydedir. Araştırmamızın bu bulgusu, Ferris ve ark. (2008), Khan (2017), Chung ve Kim (2017), Akçakanat ve Uzunbacak (2018), Çalışkan (2019) tarafından çeşitli örneklerde gerçekleştirilmiş araştırmaların bulguları ile benzerdir. Farklı olarak Erkutlu ve Chafra (2016), çeşitli üniversitelerde görev yapan öğretim üyelerinin dışlanma algısının orta düzeyde olduğunu tespit etmiştir.

Örgütsel dışlanmanın sosyo-demografik değişkenlere göre farklılıkları incelendiğinde ise araştırmamızda dışlanma puanı cinsiyet değişkenine göre değişmektedir. Erkek sağlık çalışanlarının dışlanma düzeyi kadınlardan daha yüksek bulunmuştur. Benzer şekilde Çelik ve Koşar (2015), Halis ve Demirel (2016) erkeklerin kadınlara göre daha çok dışlanma algıladığı sonucuna ulaşmıştır. Keklik ve ark. (2013) ise araştırma görevlileri ile gerçekleştirdikleri çalışmada kadınların erkeklerden daha çok dışlandığı sonucuna ulaşmıştır. Araştırmamızdan farklı olarak Haq (2014), Chung (2017), Chung ve Kim (2017), Abaslı (2018), Yakut ve Yakut

(2018), Akçakanat ve Uzunbacak (2018) ve Dönmez ve Mete (2019) yaptıkları çalışmalarda dışlanma puanı cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmamaktadır.

Araştırmamızdaki bir diğer farklılık ise medeni durum değişkenine ilişkindir. Araştırma bulgularına göre, bekar sağlık çalışanları evlilere nazaran daha fazla dışlandığını algılamaktadır. Dönmez ve Mete'in (2019) öğretmenlerin örgütsel dışlanma düzeylerini incelediği çalışmasında da bekar öğretmenlerin dışlanma algısı evlilere göre daha yüksek bulunmuştur. Bunun yanı sıra dışlanmanın medeni duruma göre farklılaşmadığı çalışmalar da mevcuttur (Koşar 2014; Akçakanat ve Uzunbacak 2018; Kılıç 2018; Gültaç 2019).

Haq (2014), Chung ve Kim (2017), Öz (2019) örgütsel dışlanma puanı çalışanların yaşlarına göre farklılaşmamaktadır. Bu çalışmalarla uyumlu olarak araştırmamızda da örgütsel dışlanma yaş değişkenine göre farklılaşmamaktadır. Araştırmamızın bulgularına göre, örgütsel dışlanma meslekte ve kurumda çalışma sürelerine göre anlamlı olarak farklılaşmamaktadır. Aydın ve Akın (2020) tarafından yapılan çalışmada da örgütsel dışlanma puanı çalışanların çalışma tecrübesine göre farklılaşmamaktadır.

Sağlık alanında yapılmış örgütsel dışlanma çalışmalarına bakıldığında Gültaç (2019), hastane çalışanları örnekleminde gerçekleştirdiği çalışmada çalışanların dışlanma düzeyinin oldukça düşük olduğu görülmektedir. Ayrıca dışlanma algısı çalışanların mesleğine, çalışma süresine, eğitim ve medeni durumlarına, yaş ve cinsiyetlerine göre farklılaşmamaktadır. Benzer şekilde araştırmamızda sağlık çalışanlarının dışlanma algıları mesleklerine ve çalışma sürelerine göre anlamlı olarak farklılaşmamaktadır. Kumral (2017), hemşireler ile yürüttüğü çalışmasında dışlanmanın çalışanların eğitim ve cinsiyetlerine göre farklılaşmadığı tespit etmiştir. Li (2018) ise hemşirelerin eğitim durumlarına göre örgütsel dışlanma puanlarının anlamlı olarak farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır. Yapılan çalışmada araştırmamızın bulgusuna paralel olarak dışlanma algısı düşük bulunmuştur.

Qi (2020), Çin'de üç hastanede çalışan toplamda 530 hemşire ile gerçekleştirdiği çalışmada örgütsel dışlanmayı, etik olmayan davranışları yordayan önemli bir kişiler arası faktör olarak değerlendirmiştir. Araştırmada hemşireler en düşük katılımı "iş yerinde çalışanlar benimle konuşmak istemezler" ifadesine göstermişlerdir. Araştırmamızda ise benzer şekilde bu ifade en düşük katılımın

olduğu ifadelerin başında yer almaktadır. Sarwar ve ark. (2020), Pakistan’da hemşirelerle gerçekleştirdiği çalışmada örgütsel dışlanma düzeyini araştırmamızın sonucundan farklı olarak orta düzeyde düzeyde bulmuştur. Diğer bir farklılık ise çalışmada örgütsel dışlanma puanının hemşirelerin yaşına göre farklılaşmasıdır.

Söyük ve ark. (2019), 101 sağlık çalışanı ile gerçekleştirdiği çalışmada örgütsel dışlanma ile iş yeri nezaketsizliği arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Bu çalışmada araştırmamızla benzer şekilde sağlık çalışanlarının dışlanma algısı düşük düzeydedir. Çalışanların dışlanmaları çalıştıkları birime, mesleki deneyimlerine, medeni durumlarına, yaptıkları işten memnun olma durumlarına göre bir farklılık göstermemektedir. Dışlanma puanının sağlık çalışanlarının çalışma birimine göre farklılık göstermemesi araştırmamızın sonuçları ile uyumludur.

Yapılan çalışmalar ve araştırmamızın bulgularını incelendiğinde, genel olarak çeşitli sektörlerde gerçekleştirilen çalışmalarda örgütsel dışlanmanın çalışanlarca düşük ya da düşüğe yakın düzeyde algılandığı görülmektedir. Araştırmamız açısından sağlık çalışanlarında dışlanmanın düşük düzeyde algılanmasını etkileyen bir faktör olarak pandemi süreci gösterilebilir. Bu süreçte sağlık çalışanları ailelerinden daha fazla çalışma arkadaşlarıyla vakit geçirmiştir. Diğer yandan örgütsel dışlanmanın düşük düzeyde algılanması kurum adına olumlu bir çıktı olarak değerlendirilebilir. Burada ifade edilmelidir ki, örgütsel/iş yerinde dışlanma ölçeği gibi ölçme araçlarının çalışma arkadaşları ile ilişkilerini içeren olumsuz ifadeler barındırması gerçeği yansıtan cevaplar vermeleri konusunda katılımcıları kararsız bırakabilir. Nitekim araştırmamızda bu durum bir sınırlılık olarak değerlendirilmiştir. Konu ile nitel yaklaşımlı çalışmaların da yürütülmesi böylesi olumsuz durumların en aza indirilmesi noktasında kuruma ve çalışanlarına yardım edebilecektir.

Örgütsel dışlanma yazınında daha az yer alan ve dışlanmanın performans üzerinde olumlu etkilerinin olduğunu ya da olabileceğini belirten Al-Atwi (2017), Wan ve ark. (2016) gibi araştırmacılardan farklı olarak sağlık kurumlarında hizmet sunumu için çalışanların birbirleri ile etkileşimlerinin daha önemli olduğu ifade edilebilir. İşlevsel bağımlılığın yüksek ve gerekli olduğu bu kurumlar için dışlanma, çalışanların psikolojik iyi oluşlarını, performansını ve hizmet sunumunu olumsuz etkileyebilecek bir unsur olarak görülmektedir. Sağlık kurumları yöneticilerinin ve insan kaynakları biriminin çalışanlarla açık iletişimi benimsemesi, iletişim temelli bir

kurum kültürü oluşturmaları, onlarla düzenli görüşmeler yapması hem sağlık çıktılarına yansıtacak hem de sağlık çalışanlarında dışlanma gibi olumsuz algıların gelişmemesini sağlayacaktır.

Örgütsel dışlanma, bireylerin psikolojik ihtiyaçlarını karşılamada gerekli olan sosyal etkileşimi azaltan bir olgudur (Wu ve ark. 2012). Çalışkan'a (2019) göre kurum içerisindeki iletişim iklimi ile örgütsel dışlanma arasında karşılıklı bir ilişki bulunmaktadır. Bu iklimin mevcut yapısı çalışanların duyguyla birlikte tutum ve davranışlarına yansımaktadır. Bu bilgiler ışığında, araştırmanın temel amacı olan sosyal iklimin örgütsel dışlanma üzerindeki etkisini incelemek için öncelikle değişkenlere ilişkin korelasyon analizi yapılmıştır.

Yapılan korelasyon analizi neticesinde, sosyal iklim ve tüm alt boyutlarının örgütsel dışlanma ile negatif olarak ilişkisi tespit edilmiştir. Sonrasında yapılan regresyon analizi için kurulan modelin anlamlı olduğu ve sosyal iklimin örgütsel dışlanma üzerinde negatif ve istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Sosyal iklim, dışlanmayı olumsuz yönde etkilemektedir. Başka bir ifadeyle, sağlık çalışanlarının sosyal iklimleri arttıkça dışlanma algıları azalacaktır. Halis ve Demirel (2016) yaptığı çalışmada çalışanın dışlanma hissetmesinin örgütsel iklimi olumsuz etkilediğini belirtmektedir. Qi'ye (2020) göre, örgütsel dışlanmanın azaltılması için yöneticiler, uyumlu çalışma ortamı oluşturmalarıdır. Bu bilgiler ışığında, kurum yöneticileri dışlanmayı azaltmak için çalışanların sosyal iklimlerini arttırmaya çalışmalıdır.

Sosyal iklimi oluşturan alt boyutların örgütsel dışlanma üzerindeki etkisine bakıldığında ise kurulan modelin anlamlı olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre, mesleki dayanışma boyutu dışlanma üzerinde negatif etkidedir ancak bu etki istatistiksel açıdan anlamlı değildir. Araştırmanın beklenmeyen sonucu ise grup içi iletişim ve kurumsal destek boyutunun dışlanma üzerinde olumlu etkisinin bulunmasıdır. Yani, grup içi iletişim ve kurumsal destek algısı arttıkça dışlanmanın da artacağıdır. Ancak belirtilmelidir ki, bu etkiler istatistiksel olarak anlamlı değildir. Kişiler arası uyum, iş etiği ve iş dışı ilişkiler boyutları ise tahmin edildiği gibi örgütsel dışlanma üzerinde negatif ve anlamlı etkiye sahiptir.

Kişiler arası uyumun dışlanma üzerinde en etkili sosyal iklim boyutu olduğunu söylemek mümkündür. Kişiler arası uyum arttıkça dışlanma azalacaktır.

Dolayısıyla, farklı geçmişlere sahip çalışanlar ve örgüte yeni dahil olan üyelerin uyum sağlaması için iş ortamı çeşitliliğine toleransın artırılması ve kabulün teşvik edilmesi gereklidir. Aynı zamanda dışlanmadan kaçınmak için örgütsel norm ve standartların netleştirilmesi gerekmektedir (Gamian-Wilk ve Madeja-Bien 2018).

Alan yazında sosyal iklim ile örgütsel dışlanmanın birlikte ele alındığı ilişki ya da etkisinin araştırıldığı bir başka çalışmaya rastlanmamış olup iklim ve dışlanmanın birlikte ele alındığı bir çalışma ise Akçakanat ve Uzunbacak (2018) tarafından kütüphane çalışanlarını örneklemine gerçekleştirilmiştir. Benzer şekilde yapılan araştırmada, örgütsel etik iklimin örgütsel dışlanmayı negatif ve anlamlı etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmamızda da bu sonuca paralel olarak sosyal iklimin iş etiği boyutu örgütsel dışlanma üzerinde negatif ve anlamlı etkidedir.

İklim ve dışlanmanın araştırıldığı bir başka çalışma ise Zhu ve ark. (2019) tarafından çeşitli endüstrilerde çalışan 300 katılımcıyla gerçekleştirilmiş, yapılan araştırmada örgütsel iklim ile iş yerinde dışlanma negatif ve düşük düzeyde ilişkili bulunmuştur ($r=-0,218$). Aynı zamanda çalışmada örgütsel iklimle birlikte beş büyük faktör kuramı esas alınarak çalışanların kişilik özellikleri ve dışlanma ilişkisi araştırılmıştır. Bu kurama göre beş büyük kişilik özelliği; dışadönüklük, sorumluluk, açıklık, nevroitiklik-duygusallık ve uyumluluktur. Yapılan araştırmanın sonuçlarından biri, dışlanma ile uyumluluğun negatif korelasyon göstermesidir. Yine Wang (2014), 162 katılımcıyla gerçekleştirdiği araştırmasında uyumluluk ve dışlanmanın ters yönlü bir ilişkide olduğunu tespit etmiştir. Bu sonuçlar, “Sosyal iklimin kişiler arası uyum boyutu, örgütsel dışlanmayı negatif ve anlamlı etkiler” bulgumuzu destekler niteliktedir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada sağlık kurumlarında sosyal iklimin örgütsel dışlanma üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu kapsamda araştırmanın yapıldığı Burdur Devlet Hastanesi'nde görev yapan toplamda 265 sağlık çalışanına ulaşılmıştır. Ankette bulunan 25 ifade ile katılımcıların sosyal iklim düzeyleri, 11 ifade ile de örgütsel dışlanma düzeyleri ölçülmüştür.

Çalışmada, sağlık çalışanlarının sosyal iklime ilişkin ifadelerden aldıkları puanlardan hareketle, çalıştıkları sağlık kurumunda algılanan sosyal iklimin yükseğe yakın orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sosyal iklimin alt boyutlarından alınan puanlar incelendiğinde ise en yüksek puanı iş dışı ilişkiler boyutu, en az puanı ise grup içi iletişim boyutu almıştır.

Genel sosyal iklim düzeyleriyle sosyo-demografik özellikler birlikte incelendiğinde, mesleğini isteyerek seçen sağlık çalışanlarının sosyal iklim algısının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Sosyal iklimin alt boyutlarına ilişkin anlamlı farklılıklar incelendiğinde ise mesleğini isteyerek seçen çalışanların kişiler arası uyum düzeyi daha yüksek bulunmuştur. Kurumsal destek algısı, lisans ve üzeri eğitim seviyesinde olan grupta daha düşüktür. Mesleğini isteyerek seçen çalışanların kurumsal destek algıları daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca geliri giderinden fazla olan grubun, geliri giderinden az olan gruba göre kurumsal destek algısı daha yüksektir. Grup içi iletişim boyutuna bakıldığında ise erkek çalışanların aldıkları puanlar kadın çalışanlardan daha yüksektir. Mesleğini isteyerek seçen grubun, grup içi iletişimi daha yüksektir. 41 yaş ve üzeri çalışanların iş etiği puanları 40 yaş ve altı gruba göre daha yüksektir. Mesleki dayanışma boyutundaki farklılıklar incelendiğinde ise mesleğinde 3 yıl ve daha az süreyle çalışanların 10-15 yıl arasında çalışan gruba göre mesleki dayanışmalarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Hekim, hemşire ve ebelerin iş dışı ilişkileri diğer sağlık çalışanları grubundan daha düşüktür. Mesleğini isteyerek seçen grubun ise iş dışı ilişkiler puanı daha yüksektir.

Çalışmanın yapıldığı kurumda sağlık çalışanlarının örgütsel dışlanma düzeylerinin oldukça düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Örgütsel dışlanma düzeyinin sosyo-demografik değişkenlere göre değişimlerine bakıldığında ise kadınların örgütsel dışlanma algısının erkeklerden daha düşük olduğu bulunmuştur.

Ayrıca bekar katılımcıların dışlanma düzeylerinin evlilere göre daha yüksek olması diğer bir sonuçtur.

Son olarak, yapılan regresyon analizi ile sosyal iklimin örgütsel dışlanma üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Sosyal iklim alt boyutlarının örgütsel dışlanma üzerindeki etkisi irdelendiğinde ise kurumsal destek, grup içi iletişim ve mesleki dayanışma boyutlarının dışlanma üzerinde anlamlı etkilerinin olmadığı, iş etiği, iş dışı ilişkiler ve kişiler arası uyum boyutlarının ise negatif ve anlamlı etkilerinin olduğu bulunmuştur. Ve örgütsel dışlanmayı en çok etkileyen boyutun kişiler arası uyum boyutu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan araştırmanın sonuçlarından hareketle kurum yöneticilerine ve araştırmacılara şu önerilerde bulunulabilir:

- Araştırma, sosyal iklim ve örgütsel dışlanma algılarının ölçülmesiyle çalışanların birbirleri ile olan etkileşimi ve çalışma ortamını nasıl algıladıkları noktasında yöneticilere fikir sağlamaktadır. Yöneticiler kurumda huzurlu bir ortamın oluşturulması için olumlu liderlik davranışları sergilemelidir.
- İletişim problemlerinin en aza indirilmesi ve çalışanların mümkün olduğunca yöneticileri ve birbirleri ile açık iletişim içerisinde olması sağlanmalıdır. Aynı zamanda çalışanlara yenilikçi fikirlerini paylaşma fırsatı sunulmalı ve kuruma katkı sağlayan çalışanlar ödüllendirilmelidir.
- Yöneticiler, kurum içerisinde sosyal ilişkileri geliştirmeye yönelik faaliyetlerde bulunmalıdır. Yönetici desteği hissetme ve çalışma arkadaşları ile görevde yükselme, doğum günü kutlamaları vb. çeşitli etkinliklerde bir araya gelmenin sağlık çalışanlarının sosyalleşme ve motivasyonlarını artırma noktasında faydalı olacağı ve örgütsel dışlanma gibi olumsuzlukları en aza indireceği düşünülmektedir.
- Ayrıca çalışanların sosyal iklim algısının yüksek düzeyde olması, mesleki bilgi paylaşımı ve birlikte öğrenme gibi olumlu sonuçları da beraberinde getirecektir. Böylelikle hastalarla olan iletişim ve hizmet kalitesinin artacağı söylenebilir.
- Yapılan araştırmada örgütsel dışlanma düzeyinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Ancak bu tarz olumsuz algılar her ne düzeyde olursa olsun gelişmemesi adına yöneticilerin dikkat etmesi gereken hususlardır. Kurum

içerisinde dışlanma gibi durumların varlığının toksik etkileri göz önünde bulundurulmalı, örgütte olabildiğince sosyal bir iklim yaratılmalıdır. Ve oluşturulan sosyal iklimin korunması için çaba gösterilmelidir.

- Sağlık kurumlarında örgütsel dışlanma ve sosyal iklim konularında yapılan çalışmaların az sayıda olması göz önünde bulundurulduğunda bu değişkenlerle ilgili yapılacak çalışma sayısı artırılabilir. Farklı değişkenler ilave edilerek yeni çalışmalar tasarlanabilir.
- Bu araştırmada değişkenlere yönelik algılar anket tekniği ile ölçülmüştür. Gözlem ve görüşme gibi nitel yaklaşımlar kullanılarak konu ile ilgili çeşitli çalışmalar yürütülebilir.
- Ayrıca araştırmanın yapıldığı il merkezinde faaliyet gösteren üniversite hastanelerinin ve özel sağlık kurumlarının olmaması kamu, üniversite ve özel sağlık kurumları gibi karşılaştırmaların yapılamamasına neden olmuştur. Bu tarz çalışmaların yapılmasının hem sağlık kurumlarına hem de alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

7. KAYNAKLAR

- Abaslı K, Özdemir M. Örgütsel dışlanma ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2019;1(1):265-82.
- Abaslı K. Örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm ilişkisine yönelik öğretmen görüşleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Ankara*, 2018 (Tez Danışmanı: Doç. Dr. Murat Özdemir).
- Agarwal S, Garg A. The importance of communication within organizations: A research on two hotels in uttarakhand. *IOSR Journal of Business and Management*. 2012;3(2):40-9.
- Ak M. Kamu sağlık sektöründe örgütsel iklim analizi: Bartın 112 istasyonları örneği. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 2018; 19(2): 340-71.
- Akbulut Y, Kutlu G. Örgüt ikliminin belirlenmesi: Kamu hastanesi örneği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*. 2016;19(3):255-70.
- Akçakanat T, Uzunbacak H. Algılanan örgütsel etik iklim ile örgütsel dışlanma arasındaki ilişki ve demografik değişkenlere göre farklılıkların incelenmesi, *IMCOFE*. 2018:177-84. Roma. ISBN: 978-605-68882-1-2.
- Al-Atwi AA. Pragmatic impact of workplace ostracism: Toward a theoretical model, *European Journal of Management and Business Economics (EJM&BE)*. 2017;26(1):35-47. <http://dx.doi.org/10.1108/EJMBE-07-2017-003> .
- Aliyev Y, Işık M. Örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki: Bir araştırma. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 2014;37(2):131-49.
- Anderson GJ. Effects of classroom social climate on individual learning. *American Educational Research Journal*. 1970: 135-52.
- Anderson JW. Organizational shunning: The disciplinary functions of “non-sense.” *Atlantic Journal of Communication*. 2009; 17: 36-50.
- Araza A, Aslan G, Bulut Ç. Örgütsel sosyalleşme: bir literatür taraması. *Journal of Yasar University*. 2013; 8(32): 5556-582.
- Ashkanasy NM. Härtel CEJ. Positive and negative affective climate and culture: the good, the bad, and the ugly. *The Oxford Handbook Of Organizational Climate And Culture*. Ed: Schneider B, Barbera KM. Oxford University Press 2014;136-52, New York.
- Aşık NA. İşyerinde dışlanma ve örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetine etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 2020;13(75):735-47.
- Aşık NA. Örgüt iklimi ve işe yabancılaşma ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*. 2018: 2(1), 29-41.
- Aydın BY. Örgüt kültürü ve lider-üye ilişkileri bağlamında aile şirketleri üzerine bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*. 2017;28(83):1-23.
- Aydın E. Kültür bağlamında sosyal mübadele: kuramsal bir çalışma. *UIİD-IJEAS*. 2017; (16. UIK Özel Sayısı):547-62.
- Aydın ŞN, Akın A. Örgütsel dışlanma ile sosyal kaytarma arasındaki ilişki ve demografik değişkenlere göre farklılıkların incelenmesi, *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2020;10(2):423-48.
- Bakker AB, Schaufeli WB. Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*. 2008;29:147-54.

- Balliet D, Ferris D. Ostracism and prosocial behavior: A social dilemma perspective. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 2013; 120(2): 298-308.
- Bandura A. Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*. 1977; 84(2):191-215.
- Banki S. How much or how many? Partial ostracism and its consequences. University of Toronto. Rotman School of Management, Doctor of Philosophy. Toronto, 2012.
- Barnett MD, Martin KJ, Garza CJ. Satisfaction with work-family balance mediates the relationship between workplace social support and depression among hospice nurses. *Journal of Nursing Scholarship*. 2018; 6(8):1-8.
- Baumeister RF, DeWall CN, Ciarocco NL, Twenge JM. Social exclusion impairs self-regulation. *J. Personal. Soc. Psychol.* 2006; 88(4):589–604.
- Baumeister RF, Twenge JM, Nuss CK. Effects of social exclusion on cognitive processes: anticipated aloneness reduces intelligent thought. *J. Personal. Soc. Psychol.* 2002; 83: 817–27.
- Bedeian AG. Even if the Tower Is “Ivory,” It Isn't “White:” understanding the consequences of faculty cynicism. *Academy of Management Learning & Education*. 2007;6(1): 9-32.
- Belviranlı İH. Örgütsel sağlığın örgütsel iklim üzerine etkisi: Özel hastane örneği. Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2019 (Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Emel Filiz).
- Bennet JB. *The Corsini Encyclopedia of Psychology*, 4th ed, 3, John Wiley& Sons, 2004. Canada.
- Blau P. *Exchange and Power in Social Life*.1964. New York: Wiley.
- Bolat Oİ, Bolat T, Aytemiz Seymen O. Güçlendirici lider davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin sosyal mübadele kuramından hareketle incelenmesi, *Balıkesir Üniversitesi SBE Dergisi*. 2009; 12(21):215-39.
- Bozkurt Ö. Örgütsel yalnızlık. İçinde: Olumsuz boyutlarıyla örgütsel davranış. Ed: Kaygın E, Kosa G. Eğitim Yayınevi, 2019, 1.Baskı, Konya.
- Brady CA, Kinnaird KL, Friedrich WN. Job satisfaction and perception of social climate in a mental health facility. *Perceptual and Motor Skills*. 1980; (51): 559-64.
- Bronkhorst B, Tummers L, Steijn B, Vijverberg D. Organizational climate and employee mental health outcomes: A systematic review of studies in health care organizations. *Health Care Manage Rev*. 2015; 40(3): 254-71.
- Büyüköztürk Ş. Şekercioğlu G. Çokluk Ö. Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: Spss ve Lisrel Uygulamaları. Pegem Akademi Yayıncılık. 2018. 5. Baskı, Ankara.
- Can A. Spss ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi.. Pegem Akademi, 2019, 8. Baskı, Ankara.
- Can B. Bir il sağlık müdürlüğünün örgüt ikliminin değerlendirilmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Isparta, 2019 (Tez Danışmanları: Prof. Dr. Ahmet Nesimi Kışioğlu; Dr. Öğretim Üyesi Giray Kolcu).
- Can H, Azizoğlu ÖA, Aydın EM. Örgütsel Davranış, Siyasal Kitabevi, 2015, Ankara.
- Carlucci D, Schiuma G. Organizational Climate as Performance Driver: Health Care Workers' Perception in a Large Hospital. *Journal of Health Management*. 2014;16(4):583–94.

- Chao GT. Organizational socialization: background, basics, and a blueprint for adjustment at work. In: The Oxford Handbook of Organizational Psychology. Ed: Kozlowski SWJ. 2012, Volume 1, DOI: 10.1093/oxfordhb/9780199928309.013.0018.
- Chen CF, Kao YL. Investigating the moderating effects of service climate on personality, motivation, social support, and performance among flight attendants. *Tourism Management*. 2014;(44): 58-66.
- Chen CJ, Huang JW, Hsiao YC. Knowledge management and innovativeness the role of organizational climate and structure. *International Journal of Manpower*. 2010;31(8):848-70.
- Chen CJ, Huang JW. How organizational climate and structure affect knowledge management—The social interaction perspective. *International Journal of Information Management*. 2007; (27):104–18.
- Chen Y, Li S. The relationship between workplace ostracism and sleep quality: A mediated moderation model. *Frontiers in Psychology*. 2019;10:1-13. DOI:10.3389/fpsyg.2019.00319.
- Chung YW, Kim T. Impact of using social network services on workplace ostracism, job satisfaction, and innovative behaviour. *Behaviour & Information Technology*. 2017:1-10. DOI:10.1080/0144929X.2017.1369568.
- Chung YW. The role of person–organization fit and perceived organizational support in the relationship between workplace ostracism and behavioral outcomes. *Australian Journal of Management*. 2017;42(2):328-49.
- Chung YW. Workplace ostracism and workplace behaviors: A moderated mediation model of perceived stress and psychological empowerment. *Anxiety, Stress, & Coping*. 2018;31(3):304-17. DOI: 10.1080/10615806.2018.1424835.
- Coldwell DAL, Williamson M, Talbot D, Organizational socialization and ethical fit: a conceptual development by serendipity, *Personnel Review*. 2019;48(2): 1-18. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2017-0347>.
- Cook KS, Rice E. *Handbook of Social Psychology*, Ed: Delamater J. Kluwer Academic/Plenum Publishers. 2003, New York.
- Cüceloğlu D. İletişim Donanımları, Remzi Kitabevi, 2019, 47. Basım, İstanbul.
- Çakıcı A. Örgütlerde sessizlik: Sessizliğin teorik temelleri ve dinamikleri. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 2007;16(1):145-62.
- Çakır FS. Sosyal bilimler için parametrik veri analizi. Gazi Kitabevi, 2019 1.baskı. Ankara.
- Çakır Ö. Sosyal dışlanma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 2002;4(3):83-104.
- Çalışkan A, Pekkan NÜ. Örgütsel dışlanma: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Uluslararası İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*. 2020; 6 (1):51-60.
- Çalışkan ŞB. Sosyal etki kuramı bağlamında kişilerarası toksik iletişimin işyerinde dışlanma davranışı üzerine etkisi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Halkla İlişkiler Ve Tanıtım Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2019 (Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Emel Güler YILMAZ).
- Çapık C. Geçerlik ve güvenirlik çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanımı. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*. 2014;17(3):196-205.
- Çavuşoğlu S, Köse S. Örgütsel sessizlik ölçeğinin türkçeye uyarlanması. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 2019; 19(2): 365-87.

- Çelik C, Koşar A. Örgüt kültürü ve işyerinde dışlanma arasındaki ilişki. Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2015;24(2):47-62.
- Çelikkaleli Ö, Tümtaş M. Üniversite öğrencilerinde sosyal dışlanma ile saldırganlık arasındaki ilişkide sosyal yabancılaşmanın aracı rolü. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 2017; 0(43): 156-75.
- Çetin A, Alacalar A. İş yaşamında yalnızlığı yordamada kişilik özellikleri ile algılanan sosyal ve örgütsel desteğin rolü. Int. Journal of Management Economics and Business. 2016;12(27):193-216.
- Çetin C, Kurban P, Bilici NM. Sağlık kurumlarında sağlıklı iletişim: Bilgisayar Operatörleri, Güvenlik Görevlileri ve Yönlendirme Çalışanları Örnekleme. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi. 2016; 19(4): 423-42.
- Çetin M. The relationship between humor styles and job related affective well-being of employees among different sectors and the moderating effect of social climate. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2009 (Tez Danışmanı: Doç.Dr. Nurdan Özarallı).
- Çoruk A, Tutkun T, Genç SZ. Öğretim elemanlarının örgütsel sosyalleşme düzeylerine ilişkin algılarının incelenmesi. Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 2016;18(1):342-58.
- Dağlı A. Teoriden uygulamaya örgütsel iklim. Pegem Akademi. 2020, 4. Baskı, Ankara.
- Danayiyen A, Kıyak M, Ünal E. Hastanelerde yeni iletişim teknolojileri kullanımının kurum içi iletişim doyumuna etkisi. Selçuk İletişim. 2017;10 (1): 32-63.
- De Clercq D, Haq IUI, Azeem MU. Workplace ostracism and job performance: roles of self-efficacy and job level. Personnel Review. 2019;48(1):1-40.
- Demir C, Öztürk UC. Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerine etkisi ve bir uygulama. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2011;26(1):17-41.
- Demirbaş Z. Sağlık işletmelerinde örgüt iklimi ve çalışan memnuniyeti ilişkisi üzerine bir araştırma. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2017 (Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Osman Bayraktar)
- Demirtaş Ö, Bingöl D. Örgütlerde sosyal destek kapsamında örgütsel aile ve amir desteğinin izdüşümleri. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 2015;29(1):171-86.
- Dempsey TL. School disciplinary climate and student engagement in school: A mediation analysis of public school social climate. University of North Carolina. 2008, Chapel Hill.
- Doğan H, Üngüren E. Farklı meslek gruplarındaki çalışanların örgüt iklimi algılamaları ve alanya başkent hastanesi'nde bir araştırma. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2009;11(2):41-58.
- Dönmez H, Mete YA. Tekirdağ'da görev yapan öğretmenlerin örgütsel dışlanma düzeyi. Trakya Eğitim Dergisi. 2019;9(2):350-65.
- Durğun S. Örgüt kültürü ve örgütsel iletişim. Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi. 2006;3(2):112-32.
- Ekvall G, Ryhammar L. Leadership style, social climate and organizational outcomes: A study of a swedish university college. Creativity And Innovation Management. 1998;7(3):126-30.
- Erdil O, Ertosun ÖG. The relationship between social climate and loneliness in the workplace and effects on employee well-being. Procedia-Social and Behavioral Sciences. 2011;24: 505-25.
- Eren-Bana P, Bekaroglu SB. Örgütlerde sosyal iklim ölçeği geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. Research Journal of Business and Management (RJBM), 2017;4(2):1-15.

- Eren-Bana P. Hastanelerde rol çatışması ve sosyal iklimin örgütsel sapma davranışına etkisi. Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi. İstanbul, 2019 (Tez Danışmanı: Doç. Dr. Ş. Burak Bekaroğlu).
- Ergün E, Taşgıt YE. Örgütsel sosyalleşme taktiklerinin sosyalleşme çıktıları üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 2011;(31):97-111.
- Erkutlu H, Chafra J. Impact of behavioral integrity on workplace ostracism the moderating roles of narcissistic personality and psychological distance. Journal of Applied Research in Higher Education. 2016;8(2):222-37.
- Ertekin İ. Halkla ilişkiler açısından örgütsel iletişim algısı. Journal Of Emerging Economies And Policy. 2017;2(1):80-94.
- Estévez AM, Serlin J. Ostracismo organizacional: núcleos conceptuales para la comprensión del fenómeno. Revista Venezolana de Gerencia. 2013;18(64):567-83.
- Eşitti B. Konaklama işletmelerinde dışlanma, iş gerilimi, bağlılık ihtiyacı ve iş performansı ilişkisi: Lider üye etkileşiminin aracı rolü. İş ve İnsan Dergisi. 2018; 5(1): 47-59.
- Fatima A. Impact of workplace ostracism on counter productive work behaviors: mediating role of job satisfaction. Abasyn Journal of Social Sciences. 2016;9(2):388-408.
- Feng L, Li J, Feng T, Jiang W. Workplace ostracism and job performance: Meaning at work and family support as moderators. Social Behavior and Personality: An International Journal. 2019;7(11), 1-13.
- Ferris DL, Brown DJ, Berry JW, Lian H. The development and validation of the workplace ostracism scale. Journal of Applied Psychology. 2008;93(6): 1348–366.
- Filiz M, Bardakçı S. Sağlık çalışanlarının örgütsel iklim algıları ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Artvin ili örneği. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi. 2020;19(73):436-49.
- Frankl VE. İnsanın anlam arayışı. (Çev: Budak S.). Okuyan Us Yayınları, 2019, 67.Basım. İstanbul.
- Gamian-Wilk M, Madeja-Bien K. Ostracism in the workplace. Special topics and particular occupations, professions and sectors, Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment. Ed: D’Cruz P. 2018;4:1-30. https://doi.org/10.1007/978-981-10-5154-8_2-1.
- Gardner WL, Pickett CL, Brewer MB. Social exclusion and selective memory: how the need to belong influences memory for social events. Personality and Social Psychology Bulletin. 2000;26(4), 486–96. doi:10.1177/0146167200266007.
- Garrett DK, McDaniel, AM. A New look at nurse burnout: the effects of environmental uncertainty and social climate, JONA: The Journal of Nursing Administration. 2001;31(2):91-6.
- Gemlik N, Manioğlu Y, Çatar RÖ. Geert Hofstede’in örgüt kültürü modeline göre sağlık meslek gruplarının incelenmesi ve kamu özel hastanelerinde karşılaştırmalı bir araştırma. Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi. 2015;1(1):1-14.
- Genç N. Yönetim ve organizasyon: Çağdaş sistemler ve yaklaşımlar. Seçkin Yayıncılık, 2017, 5.Baskı, Ankara.
- Genoud PA. Influence of perceived social climate on the motivation of university students. European Conference on Educational Research (ECER). 2006, Geneva.
- Gkorezis P, Panagiotou M, Theodorou M. Workplace ostracism and employee silence in nursing: the mediating role of organizational identification. J Adv Nurs. 2016;72(10):2381-88.

- Glisson C. The Role of Organizational culture and climate in innovation and effectiveness. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*. 2015; (39):245–50.
- Gök S. Örgüt ikliminin çalışanların motivasyonuna etkisi üzerine bir araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. 2009;6(2):587-605.
- Gök SG. Örgütsel dışlanma. İçinde: Farklı boyutlarıyla örgütsel dışlanma. Ed: Bedük A, Öztürk M. Gazi Kitabevi, 2020. 1.Baskı, Ankara.
- Graham WK, Balloun J. An empirical test of maslow's need hierarchy theory. *J. Humanistic Psychology*. 1973;13(1): 97-108.
- Gül Çİ. Örgüt ikliminin iş doyumuna etkisi: İzmir ili iki sağlık kuruluşunda bir uygulama. İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi. İzmir, 2017. (Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Aygülen Kayahan Karakul).
- Gül H, Özcan N. Mobbing ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiler: Karaman il özel idaresinde görgül bir çalışma. *KSÜ İİBF Dergisi*. 2011;1(2):107-35.
- Gültaç AS. Örgütsel sapma ve nezaketsizlik davranışları ilişkisinde işyerinde dışlanmanın aracı rolü: Sağlık kurumlarında bir araştırma. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi. Ankara, 2019 (Tez Danışmanı: Prof.Dr. Gülsün Erigüç).
- Gün İ, Söyüç S. Sağlık kuruluşlarında örgüt iklimi ve örgütsel güven arasındaki ilişki, *ACU Sağlık Bil Derg*. 2017;(1):40-8.
- Gürbüz S, Şahin F. Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri felsefe-yöntem -analiz. Seçkin Yayıncılık, 2018, 5.Baskı. Ankara.
- Gürbüz S. Amos ile yapısal eşitlik modellemesi. Seçkin yayıncılık, 2019. 1. Baskı. Ankara.
- Hakanen JJ, Bakker AB, Schaufeli WB. Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*. 2006; 43: 495–513.
- Halis M, Demirel Y. Sosyal desteğin örgütsel soyutlama (dışlanma) üzerine etkisi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2016; (1):318-35.
- Halis M, Uğurlu ÖY. Güncel çalışmalar ışığında örgüt iklimi. "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. 2008;10(2):101-23.
- Haq IU. Workplace ostracism and job outcomes: moderating effects of psychological capital. In V. Dermol, N. Sirca, & G. Dakovic (Eds.), *Human capital without borders: Knowledge and learning for quality of life: Proceedings of the management, knowledge and learning international conference 2014:1309–323*. Portoroz, Slovenia: Management, Knowledge and Learning. <http://www.toknowpress.net/ISBN/978-961-6914-09-3/papers/ML14-751.pdf>.
- Hartgerink CHJ, Van Beest I, Wicherts JM, Williams KD, Van Yperen NW. The Ordinal Effects of Ostracism: A Meta-Analysis of 120 Cyberball Studies. *PLOS ONE*. 2015;10(5):1-24. doi:10.1371/journal.pone.0127002.
- Harvey M, Moeller M, Kiessling T, Dabic M. Ostracism in the workplace: Being voted off the island. *Organizational Dynamics*, 2018;1-10. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2018.08.006>.
- Hatıplı M. Boyut ve etkenleriyle sosyal dışlanmanın yoksullukla karşılaştırmalı ilişkisi, *Bilgi Dergisi (Yaz)*. 2019;21(1):39-77.
- Hitlan RT, Clifton RJ, DeSoto MC. Perceived exclusion in the workplace: The moderating effects of gender on work-related attitudes and psychological health. *North American Journal of Psychology*. 2006; 8(2): 217-36.

- Howard MC, Cogswell JE, Smith MB. The antecedents and outcomes of workplace ostracism: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*. Advance. 2019:1-20.
- <http://www.etimolojiturkce.com/arama/sosyal> (12 Mart 2020).
- <http://www.etimolojiturkce.com/kelime/iklim> (12 Mart 2020).
- <http://www.etymonline.com/search?q=exclusion> (20 Mayıs 2020).
- <http://www.etymonline.com/search?q=ostracism> (20 Mayıs 2020).
- http://www.etymonline.com/search?q=social&ref=searchbar_searchhint (12 Mart 2020).
- Jay RA. Relationship of organizational work climate to nurse turnover in operating room settings. Capella University, Doctoral Thesis, 2015. (Director: Dr. Terry KARJALAINEN).
- Jeswani S, Dave S. Impact Of Organizational climate on turnover intention: An empirical analysis on faculty members of technical education of india. *International Journal of Business Management & Research (IJBMR)*. 2012; 2(3):26-44.
- Joe HK, Hiver P, Al Hoorie AH. Classroom social climate, self-determined motivation, willingness to communicate, and achievement: A study of structural relationships in instructed second language settings. *Learning and Individual Differences*. 2017(53):133-44.
- Kahveci G, Demirtaş Z. Örgüt kültürünün örgütsel yabancılaşmaya etkisi: Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü. *TURK-JES*. 2014;1(3):27-62.
- Kalay F, Oğrak A, Nişancı Z. Mobbing, Örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm ilişkisi: Örnek bir uygulama. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2014; 4(2): 127-43.
- Karabey CN. İşyerinde dışlanma. İmaj Yayınları, 2014, 1.baskı, Ankara.
- Karakaya Ö. Sağlık kurumlarında örgüt içi iletişimin çalışanların aidiyet duygusuna etkisi. Yeni Yüzyıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İletişim Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul,2020 (Tez danışmanı: Prof. Dr. Aysel Aziz).
- Kavi E. Çalışma yaşamında güncel psikolojik konular. Dora yayıncılık, 2017,1. Basım, Bursa.
- Keklik B, Saygın T, Kara NO. Akademik camianın çirkin ördek yavruları öyplilerde örgütsel dışlanma (ostracism) kavramının incelenmesi. 1.Örgütsel Davranış Kongresi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi, 15-16 Kasım 2013.
- Kelley RC, Thornton B, Daugherty RF. Relationships between measures of leadership and school climate. *Education*. 2005;126(1):17-25.
- Khan ATA. Workplace ostracism and counterproductive work behaviors (cwbs): examining the mediating role of organizational cynicism and moderating role of neuroticism. Capital University Of Science & Technology, Department Of Management & Social Sciences. Master Thesis, Islamabad, 2017 (Director: Dr. Sajid Bashir).
- Kılıç B. İşyerinde yalnızlık ve işyerinde dışlanma sarmalında presenteeim: Bankacılık sektöründe bir araştırma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi. Konya, 2018 (Tez Danışmanı: Prof.Dr. H.Serdar Öge).
- Koçak M. İstanbul'da madde kullanan çocuklar: Sosyal bağ teorisi çerçevesinde pratik öneriler. İçinde: Çocukların madde bağımlılığından korunması. Ed: Doğutaş C.TBMM Basımevi, 2011, Ankara.
- Korkmazer F, Pirol M, Güneysu E. Hemşirelerin hastane etik iklim algılarının performansları üzerine etkisi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2020;8(1):163-70.

- Koşar A. Örgüt kültürü ve işyerinde dışlanma arasındaki ilişkinin Mersin Üniversitesinde çalışanlar üzerinde incelenmesi, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bilgi Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi. Mersin, 2014 (Tez Danışmanı: Doç.Dr. Cemile Çelik).
- Kumral T. İşyeri nezaketsizliği ve örgütsel sessizlik ilişkisinde örgütsel dışlanmanın aracı rolü. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul, 2017 (Tez Danışmanı: Prof.Dr. Canan Çetin).
- Leary MR, Tambor ES, Terdal SK, Downs DL. Self-esteem as an interpersonal monitor: The sociometer hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1995;68(3):518–30. doi:10.1037/0022-3514.68.3.518.
- Leung ASM, Wu L, Chen Y, Young MN. The impact of workplace ostracism in service organizations. *International Journal of Hospitality Management*. 2011;30: 836-44.
- Levine KJ, Carmody M, Silk KJ. The influence of organizational culture, climate and commitment on speaking up about medical errors. *J Nurs Manag*. 2019. doi: 10.1111/jonm.12906.
- Lewin K. Field theory in social science. 1951. New York: Harper.
- Lewin K, Lippitt R, White RK. Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. *The Journal of Social Psychology*. 1939;10(2): 269-99.
- Li G. Workplace ostracism, emotional labor, nurse-patient relationship and turnover intention: a process model of workplace ostracism and its consequence in nursing professional. ISCTE University Institute of Lisbon. Doctoral Thesis. Lisbon, 2018 (Director: Prof. Shaozhuang MA).
- Li SD. The impacts of self-control and social bonds on juvenile delinquency in a national sample of midadolescents. *Deviant Behavior*. 2004; 25(4): 351–73. doi:10.1080/01639620490441236
- Liu H, Xia H. Workplace Ostracism: A review and directions for future research. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*. 2016;04(03):197-201.
- Long C, Yoon S, Friedman M. Of Ostracism, loneliness and consumer-brand relationships. *Society for Personality and Social Psychology*, 2014. <http://hdl.handle.net/2078/152719>.
- Louart P. Personnel management in the company. 1st edition, 1995, Warsaw.
- Lustenberger DE, Jagacinski CM. Exploring the effects of ostracism on performance and intrinsic motivation. *human performance*. 2010; 23:283–304. DOI: [10.1080/08959285.2010.501046](https://doi.org/10.1080/08959285.2010.501046).
- MacDonald G, Leary MR. Why does social exclusion hurt? The relationship between social and physical pain. *Psychological Bulletin*. 2005;131(2):202–23. doi:10.1037/0033-2909.131.2.202.
- Mahfooz Z, Arshad A, Nisar QA, Ikram M, Azeems M. Does workplace incivility & workplace ostracism influence the employees' turnover intentions? Mediating role of burnout and job stress & moderating role of psychological capital. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 2017;7(8):398-413.
- Mainhard MT, Brekelmans M, Den Brok P, Wubbels T. The development of the classroom social climate during the first months of the school year. *Contemporary educational psychology*. 2011; 36(3):190-200.
- Maner JK, DeWall CN, Baumeister RF, Schaller M. Does social exclusion motivate interpersonal reconnection? Resolving the "porcupine problem". *Journal of Personality and Social Psychology*. 2007; 92(1), 42-55.
- Martin KD, Cullen JB. Continuities and extensions of ethical climate theory: a meta-analytic review. *Journal of Business Ethics*. 2006; (69):175–94. DOI [10.1007/s10551-006-9084-7](https://doi.org/10.1007/s10551-006-9084-7).

- Martin KD, Cullen JB. Continuities And Extensions Of Ethical Climate Theory: A Meta-Analytic Review. *Journal Of Business Ethics*. 2006;69:175-94.
- Maxwell LE. School building condition, social climate, student attendance and academic achievement: A mediation model, *Journal of Environmental Psychology*. 2016, [doi: 10.1016/j.jenvp.2016.04.009](https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2016.04.009).
- Meydan CH, Şeşen H. Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları, Detay Yayıncılık, 2015, 2.Baskı, Ankara.
- Mikail EH, Çora H. Örgüt ikliminin özel sağlık sektöründe hizmet kalitesi üzerine yansımalarına ilişkin bir çalışma, *Turkish Studies*. 2020;15(1):481-98. <https://dx.doi.org/10.29228/TurkishStudies.39507>.
- Muro M, Jeffrey P. A critical review of the theory and application of social learning in participatory natural resource management processes. *Journal of Environmental Planning and Management*. 2008;51(3): 325–344. [doi:10.1080/09640560801977190](https://doi.org/10.1080/09640560801977190).
- Nabavi RT. Bandura's Social Learning Theory & Social Cognitive Learning Theory. *Theory of Developmental Psychology*. 2012:1-23.
- Oğuz E, Kalkan M. Öğretmenlerin iş yaşamında algıladıkları yalnızlık ile sosyal destek düzeyleri arasındaki ilişki. *Elementary Education Online*. 2014;13(3):787-95.
- O'Reilly J, Robinson SL. The Negative Impact Of Ostracism On Thwarted Belongingness And Workplace Contributions. *Academy of Management Proceedings*. 2009;(1):1-7. [doi:10.5465/ambpp.2009.44243707](https://doi.org/10.5465/ambpp.2009.44243707).
- Öz T. Eğitim örgütlerinde siber zorbalık ile örgütsel dışlanma arasındaki ilişki. Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Edirne. 2019 (Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Yar Ali Mete).
- Özbağ GK. Örgüt ikliminin yeniliğe destek algısı üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2012;27(2):145-61.
- Öztürk DG. Örgüt ikliminin yenilik performansı üzerine etkisi: Medikal sanayi sektöründe bir araştırma, *Akademik Hassasiyetler*. 2019;6(12):335-56.
- Polatçı S. Örgütsel ve sosyal destek algılarının yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş ve evlilik tatmininin aracılık rolü. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 2015; 11(2): 25-44.
- Prieto IM, Santana MPP. Building ambidexterity: the role of human resource practices in the performance of firms from Spain. *Human Resource Management*. 2012; 51(2) :189–212.
- Qi L, Cai D, Liu B. Effect of workplace ostracism on emotional exhaustion and unethical behaviour among Chinese nurses: A time-lagged three-wave survey. *J Adv Nurs*. 2020;00:1–10. [DOI: 10.1111/jan.14405](https://doi.org/10.1111/jan.14405).
- Rhodes JE, Camic PM, Milburn M, Lowe SR. Improving middle school climate through teacher-centered change. *Journal Of Community Psychology*. 2009;37(6):711-24.
- Robinson SL, O'Reilly J, Wang W. Invisible at work an integrated model of workplace ostracism. *Journal of Management*. 2013;39(1), 203-31.
- Rojas D, Seghieri C, Nuti S. Organizational climate: Comparing private and public hospitals within professional roles. *Suma Neg*. 2014;5(11): 10-4.
- Rousseau V, Aubé C. Social support at work and affective commitment to the organization: the moderating effect of job resource adequacy and ambient conditions. *The Journal of Social Psychology*. 2010;150(4):321–40.

- Sağsan M. Örgütsel seçimlerde küme modeli: insan ilişkileri. Bilgi Yönetimi ve Örgütsel Öğrenmenin Ara Kesitinde “İnsan”. Bilgi Dünyası. 2002; 3(2):205-30.
- Sakız H, Mert A, Sarıçam H. Self-esteem and perceived social competence protect adolescent students against ostracism and loneliness. Journal of Psychologists and Counsellors in Schools. 2020;1-16. [doi:10.1017/jgc.2020.25](https://doi.org/10.1017/jgc.2020.25).
- Salter DW, Junco R, Irvin SD. Campus social climate correlates of environmental type dimensions. NASPA Journal. 2004; 41(4):742-59.
- Samo AH, Khan S, Alı N, Alı S. The impact of workplace ostracism on stress and employee engagement. Journal Of Business Research-Turk. 2019;11(4):3471-484.
- Sarı E, Şanal M, Kaya C. Explaining social support and its effect on psychological well-being. OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi. 2019;10(17):1752-761.
- Sarwar A, Abdullah MI, Hafeez H, Chughtai MA. How does workplace ostracism lead to service sabotage behavior in nurses: A conservation of resources perspective. Frontiers in Psychology. 2020;11:1-13. [doi:10.3389/fpsyg.2020.00850](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00850).
- Schneider B, Ehrhart MG, Macey WH. Organizational climate and culture. Annu. Rev. Psychol. 2013; 64:361–88. [doi:10.1146/annurev-psych-113011-143809](https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809).
- Schulte M, Ostroff C, Kinicki AJ. Organizational climate systems and psychological climate perceptions: A cross-level study of climate-satisfaction relationships. Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2006;79: 645-71.
- Scott KD. The development and test of an exchange-based model of interpersonal workplace exclusion university of kentucky. Doctoral Dissertations. Lexington, 2007 . (Director: Dr. Daniel J. Brass) https://uknowledge.uky.edu/gradschool_diss/534.
- Scott KL, Tams S, Schippers MC, Lee K. Opening the black box: Why and when workplace exclusion affects social reconnection behaviour, health, and attitudes. European Journal of Work and Organizational Psychology. 2015;24(2), 239-55. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.894978>.
- Shafique I, Qammar A, Kalyar MN, Ahmad B, Mushtaq A. Workplace ostracism and deviant behaviour among nurses: a parallel mediation model, Journal of Asia Business Studies. 2020:1-22. <https://doi.org/10.1108/JABS-03-2020-0096>.
- Shanker R, Bhanugopan R, Heijden BIJM, Farrell M. Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. Journal of Vocational Behavior.2017;100:67-77.
- Siri A, Rania N, Bagnasco A, Sasso L. The role of social climate in nursing and health care professions degree. Procedia - Social and Behavioral Sciences. 2015; (171): 382 – 89.
- Solak Ç, Teközel M. Sosyal dışlanma olgusu üzerine genel bir inceleme. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 2019;17(4):293-315.
- Sommer KL, Williams KD, Ciarocco NJ, Baumeister RF. When silence speaks louder than words: explorations into the interpersonal and intrapsychic consequences of social ostracism. Basic Appl. Soc. Psychol. 2001;83:606–15.
- Soybalı HH, Pelit O. Otel İşgörenlerinin örgütsel dışlanma algılarının örgütsel sinizm düzeylerine etkisi: Beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. İşletme Araştırmaları Dergisi. 2019;11(2):1225-246.
- Sönmez K. Sağlık sektöründe örgüt ikliminin iş doyumuna etkisi, Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2014 (Tez Danışmanı: Yrd. Doç.Dr. Timuçin Aktan).
- Söyük S. Sağlık işletmelerinde insan kaynakları yönetimi. Beta Yayıncılık, 2017, 1. Baskı, İstanbul.

- Söyük S, Kocabey A, Gün İ. Workplace incivility and workplace ostracism in healthcare workers. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*. 2019;8(08):48-54.
- Şahin A. Örgüt kültürü-Yönetim ilişkisi ve yönetsel etkinlik. *Maliye Dergisi* 2010;159:21-35.
- Şantaş F, Şantaş G, Özer Ö. Sağlık kurumlarında liderlik araştırmaları, Siyasal Kitabevi, 2018, 1.Baskı, Ankara.
- Şantaş F, Uğurluoğlu Ö, Kandemir A, Çelik Y. Sağlık çalışanlarında örgütsel sinizm, iş performansı ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2016;18(3):867-86.
- Şentürk C, Sağnak M. İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik davranışları ile okul iklimi arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. 2012;10(1):29-47.
- Takhsha M, Barahimi N, Adelpannah A, Salehzadeh R. The effect of workplace ostracism on knowledge sharing: The mediating role of organization-based self-esteem and organizational silence. *Journal of Workplace Learning*. 2020;32(6):417-35.
- Tanrıverdi H, Adıgüzel O, Çiftçi M. Sağlık yöneticilerine ait iletişim becerilerinin çalışan performansına etkileri: Kamu hastanesi örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 2010;1(11):101-22.
- Tariq KH, Amir G. Relationship between workplace ostracism and organizational cynicism: proposing a research model. *International Transaction Journal of Engineering, Management, & Applied Sciences & Technologies*. 2019;10(7):1-17.
- Tımaztepe C. Örgüt içi etkin iletişimin örgütsel sinizme etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 2012;4(1):53-63.
- Tohidi H, Jabbari MM. Organizational culture and leadership. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2012; (31): 856 – 60.
- Torres DR. Organizational climate for better performance in healthcare. Sant'Anna School of Advanced Studies, Institute of Management –MeS, 2013, İtalya.
- Töre E, The Effect Of Organizational climate and organizational commitment on unethical behavior at work, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul,2006. (Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Güler İslamoğlu).
- Tuncer A, Tuncer M. Örgüt içi iletişimde iş tatmini etkileyen boyutların analizi: çok uluslu ve ulusal ölçekli örgütler üzerinden karşılaştırmalı bir değerlendirme. *Journal of Yaşar University*. 2015; 10(38): 6488-498.
- Tutar H, Altınöz M. Örgütsel iklimin işgören performansına etkisi: Ostim imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. 2010;65(2):195-218.
- Tutar H. Sosyal Psikoloji: Kavramlar ve kuramlar. Seçkin yayıncılık, 2016, 3. Baskı, Ankara.
- Uçar R. Öğretmenlerin Örgütsel sessizlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2017;10(2):209-32.
- Uğurlu Z, Kıral E, Aksoy İG. İlköğretim okul yöneticilerinin görüşlerine göre öğretmenlerin sosyalleşmesinde kullandıkları örgütsel sosyalleşme strateji ve taktikleri. 2 nd International Conference on New Trends in Education and Their Implications 27-29 April, 2011:706-19. Antalya.
- Uludağ A, İleri YY. Kurum içi halkla ilişkiler bağlamında hastanelerde otomasyon sistemlerin değerlendirilmesi: bir tıp fakültesi hastanesi örneği. *Selçuk İletişim*. 2018;11(1):167-78.
- Ural A. Gazi üniversitesinde örgütsel iklim. *Amme İdaresi Dergisi*. 2014;47:145-65.

- Uysal HT. Örgütsel dışlanmanın çalışanlarda sinizm gelişimine etkisi. Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 2019; 7(1):319–26.
- Ünüvar Ş, Bilge AF. Örgüt içi iletişimin konaklama işletmelerindeki etkinliği: Örnek bir alan araştırması. Journal of Azerbaijani Studies. 2009;12:55-72.
- Van der Sijde P. Relationships of classroom climate with student learning outcomes and school climate. The Journal of Classroom Interaction. 1988;23(2):40-4.
- Van Emmerik IJH, Euwema MC, Bakker AB. Threats of workplace violence and the buffering effect of social support. Group & Organization Management. 2007;32(2):152-75. doi:10.1177/1059601106286784.
- Vui-Yee K, Yen-Hwa T. When does ostracism lead to turnover intention? The moderated mediation model of job stress and job autonomy. IIMB Management Review. 2019;1-35. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2019.10.007>.
- Wan EW, Chan KW, Chen RP. Hurting or helping? The effect of service agents' workplace ostracism on customer service perceptions. Journal of the Academy of Marketing Science. 2016;44:746-69.
- Wang B. Dispositional agreeableness predicts ostracizing others at work. Michigan State University, Communication – Master of Arts, Michigan, 2014.
- Williams KD. Ostracism. Annual Review of Psychology. 2007;58:425-52.
- Williams KD, Nida SA.. Ostracism: Consequences and coping. Current Directions in Psychological Science. 2011;20(71);71-5.
- Williams KD, Sommer KL. Social ostracism by coworkers: Does rejection lead to loafing or compensation? Personality and Social Psychology Bulletin. 1997;23(7):693-706.
- Williams KD. Ostracism: A temporal need-threat model. Advances in Experimental Social Psychology. 2009; 41:275-314.
- Wright TA, Hobfoll SE. Commitment, psychological well-being and job performance: an examination of conservation of resources (COR) theory and job burnout, Journal of Business and Management. 2004; 9(4):389-406.
- Wu C-H, Liu J, Kwan HK, Lee C. Why and when workplace ostracism inhibits organizational citizenship behaviors: An organizational identification perspective. Journal of Applied Psychology. 2016;101(3):362-78. <https://doi.org/10.1037/apl0000063>
- Wu LZ, Yim FHK, Kwan HK, Zhang X. Coping with workplace ostracism: The roles of ingratiation and political skill in employee psychological distress. Journal of Management Studies. 2012;49:178–99.
- Wynia MK, Johnson MA, McJoy TP, Griffin LP, Osborn CY. Validation of an organizational communication climate assessment toolkit. American Journal of Medical Quality. 2010;XX(X):1-8.
- Wyrwicka MK, Kliber MC, Brzeziński Ł. Social climate management in enterprises, Research in logistics&Production. 2015;5(2):163-79.
- Yakut S, Yakut İ. Öğretmenlerde psikolojik iyi oluş ve iş yerinde dışlanma ilişkisi. Turkish Studies Social Sciences.2018;13(8):1357-376.
- Yang J. Workplace ostracism and performance related outcomes: A process model incorporating social influence and social identity theories. State University Of New York, Department of Organization and Human Resources. Doctoral Thesis, Buffalo, 2012.

- Yardımcı SM. Sanayi ve hizmet sektörü çalışanlarında duygusal emeğin tükenmişlik üzerine etkisi, örgütsel dışlanmanın bu etkide aracılık rolü üzerine bir araştırma, mersin ili örneği. Toros Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Mersin, 2019 (Tez Danışmanı: Doç.Dr. Abdullah Çalışkan).
- Yarmacı N, Ayyıldız T. İşgörenlerin örgütsel dışlanma algılarının örgütsel sessizlik ve olumsuz durumları bildirme eğilimlerine etkisi: Otel işletmeleri örneği. Türk Turizm Araştırmaları Dergisi. 2020,4(3):2699-723.
- Yarmacı N. İşgörenlerin örgütsel dışlanma algılarının örgütsel sessizlik ve olumsuz durumları bildirme eğilimlerine etkisi: Otel işletmeleri örneği. Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Aydın, 2018 (Tez Danışmanı: Yrd. Doç.Dr. Tuğrul Ayyıldız).
- Yazıcıoğlu Y. ve Erdoğan S. SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri. Detay Yayıncılık, 2004, Ankara.
- Yılmaz F, İşeri İ, Çolak MY. Ankara'da özel hastanelerde çalışanların sinizm ve örgütsel sinizm düzeyleri. Akademik Bakış Dergisi. 2016;(54):429-44.
- Yılmaz G, Yılmaz EG. Örgütsel iletişim. İçinde: Örgüt sosyolojisi. Ed: Zencirkıran M. Dora Yayıncılık, 3. Baskı, 2018, Bursa.
- Yılmaz K. Altınkurt Y. Örgütsel iklim ölçeğinin türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 2013; 3(1):1-11.
- Yiğit S, Yiğit AM. Örgüt iklimi algısı ve yenilikçi iş davranışı ilişkisinde bilgi paylaşımının aracılık rolü üzerine ampirik bir çalışma, Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi. 2019;14(20):184-206.
- Yüceler A. Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: Teorik ve uygulamalı bir çalışma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2005 (Tez Danışmanı: Prof. Dr. M. Şerif Şimşek).
- Yüceler A. Yabancılaşma. İçinde: Farklı boyutlarıyla örgütsel dışlanma. Ed: Bedük A, Öztürk M. Gazi Kitabevi, 2020. 1.Baskı, Ankara.
- Yüksekbilgili Z, Küçüközkan Y. Sağlık kurumlarında örgüt iklimi ile çalışanların iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi. 2017;8(17):34-46.
- Yürür Ş. Öğrenilmiş güçlülük, kıdem ve medeni durumun duygusal tükenmedeki rolü: Kaynakların korunması teorisi kapsamında bir analiz. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 2011;25(1):107-26.
- Zadeh JM, Kahouei M, Cheshmenour O, Sangestani S. Work ethics, organizational alienation and justice among health information technology managers. Mater Sociomed. 2016; 28(3): 224–28.
- Zencirkıran M, Keser A. Örgütsel davranış, Dora Yayıncılık, 2018, 1.Baskı, Bursa.
- Zhang J, Liu Y. Organizational climate and its effects on organizational variables: An empirical study. International Journal of Psychological Studies. 2010;2(2):189-201.
- Zhang M, Zhang Y, Kong Y. Interaction between social pain and physical pain. Brain Science Advances. 2019;5(4): 265–73.
- Zhu Q, Shu Y, Feng D, Tan R. Internal and external causes of workplace ostracism-an empirical study on the impact model of personality and organizational climate. ICSM. 2019;326-33. DOI: 10.25236/icsm.2019.0.

8. ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

| | | | |
|-------------------|-------|---------------------|--------|
| Adı | Merve | Soyadı | Turgut |
| Doğum Yeri | | Doğum Tarihi | |
| E-mail | | Uyruğu | |

Eğitim Düzeyi

| | Mezun Olduğu Kurumun Adı | Mezuniyet Yılı |
|----------------------|---------------------------------------|-----------------------|
| Lisans | Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi | 2018 |
| Yüksek Lisans | Necmettin Erbakan Üniversitesi | 2021 |

| | |
|--------------------|----------------|
| Yabancı Dil | 66.25 (YÖKDİL) |
|--------------------|----------------|

Yayınları/Tebliğleri/Sertifikalari/Ödülleri

Turgut M, İleri YY, Yüceler A. Sağlık Hizmetlerinde Finansal Sürdürülebilirlik Ve İstisraf Yönetiminin Sağlık Ekonomisi Açısından İncelenmesi. 3. Uluslararası 13. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi, Sakarya. 2019. (Tam Metin Bildiri).

Turgut M, Yüceler A. Türkiye’de Sağlık Alnında Yapılmış Örgütsel Sinizm Konulu Lisansüstü Tezlerin İncelenmesi. 3. Uluslararası 13. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi, Sakarya. 2019. (Tam Metin Bildiri).

9. EKLER

EK 1: Anket Formu

Değerli Sağlık Çalışanları,

Bu anket formu Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı'nda yürütülmekte olan “ Sağlık Kurumlarında Sosyal İklimin Örgütsel Dışlanma Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Bir Alan Araştırması” isimli yüksek lisans tezine veri sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Araştırmamız için gerekli izinler alınmış olup katılımınızda gönüllük esastır. Ankette yer alan hiçbir sorunun doğru ya da yanlış cevabı olmamakla birlikte sağlıklı veri toplamamız adına anket formunun eksiksiz bir şekilde doldurulması önem arz etmektedir. Toplanan veriler gizli tutularak yalnızca araştırmacılar tarafından bilimsel amaçla kullanılacaktır.

Araştırmamıza zaman ayırıp katıldığınız için teşekkürlerimizi sunuyoruz.

Tezi Hazırlayan

Merve TURGUT

Necmettin Erbakan Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi

Yüksek Lisans Öğrencisi

Tez Danışmanı

Dr.Öğr.Üyesi Aydan YÜCELER

Necmettin Erbakan Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Fakültesi

Öğretim Üyesi

Kişisel Bilgi Formu

| | | |
|---------------------------------------|--|--|
| 1.Cinsiyetiniz: | <input type="checkbox"/> Kadın | <input type="checkbox"/> Erkek |
| 2. Yaşınız:..... | | |
| 3. Medeni Durumunuz: | <input type="checkbox"/> Bekar | <input type="checkbox"/> Evli |
| 4. Eğitim Durumunuz:..... | | |
| 5. Mesleğiniz/Göreviniz:..... | | |
| 6.Mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz? | <input type="checkbox"/> Evet | <input type="checkbox"/> Hayır |
| 7.Çalıştığınız Birim:..... | | |
| 8. Meslekte Çalışma Süreniz:..... yıl | | |
| 9. Kurumda Çalışma Süreniz:.....yıl | | |
| 10. Kadro Durumu: | <input type="checkbox"/> Kadrolu | <input type="checkbox"/> Sözleşmeli |
| 11. Gelir durumunuz: | | |
| | <input type="checkbox"/> Gelirim giderimden az | <input type="checkbox"/> Gelirim giderime eşit <input type="checkbox"/> Gelirim giderimden fazla |

| Açıklama: Aşağıda “Sosyal İklim Ölçeği”ne ilişkin ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelere ne ölçüde katıldığınızı belirtmek için size uygun olan kritere (X) işareti koyunuz. | Kesinlikle Yanlış | Yanlış | Kısmen Yanlış | Kararsızım | Kısmen Doğru | Doğru | Kesinlikle Doğru |
|--|--------------------------|---------------|----------------------|-------------------|---------------------|--------------|-------------------------|
| 1.Genel olarak çalışma arkadaşlarımı severim. | | | | | | | |
| 2.İş arkadaşlarımla iyi ilişkiler kurarım. | | | | | | | |
| 3.Çalışma saatlerimle ilgili düzenleme yapmam gerektiğinde iş arkadaşlarımdan destek görürüm. | | | | | | | |
| 4.Genel olarak çalışma arkadaşlarıma güvenirim. | | | | | | | |
| 5.Genel olarak çalışma arkadaşlarım eğlencelidir | | | | | | | |
| 6.İş arkadaşlarımla iş birliği yapmayı tercih ederim. | | | | | | | |
| 7.Çalışma arkadaşlarımızla oluşturduğumuz bir takım ruhu vardır. | | | | | | | |
| 8.Çalıştığım kurum çalışanlar arasında iyi ilişkiler oluşmasını destekler. | | | | | | | |
| 9.İşyerindeki anlaşmazlıklar ve çatışmalar konusunda duyarlı bir yönetim anlayışı vardır. | | | | | | | |
| 10.Çalışanlar düğün veya cenaze gibi durumlarda çalıştığım kurum tarafından (kutlama veya mesaj gönderilmesi şeklinde) desteklenir. | | | | | | | |
| 11.İş yerinde bütün çalışanlar için yöneticilerin de desteklediği doğum günü kutlaması yapılır. | | | | | | | |
| 12.İşe yeni başladığımda çalıştığım kurumun desteğini hissettim. | | | | | | | |
| 13.Çalıştığım kurum kariyer gelişimini destekler. | | | | | | | |
| 14.Çalıştığım kurumda bütün bölümler ve birimler içinde açık ve olumlu bir iletişim var. | | | | | | | |
| 15.Hiç bir şekilde iletişim kurmak istemediğim çalışma arkadaşlarım var. | | | | | | | |
| 16.Hiç iletişim kurmadığım çalışma arkadaşlarım var. | | | | | | | |
| 17.Çalışma arkadaşlarım arasında birbirleriyle hiç iletişim kurmak istemeyenler var. | | | | | | | |
| 18.İş yerinde gruplaşmalar olduğunu hissederim. | | | | | | | |
| 19.Çalışma arkadaşlarım arasında iş ahlâkına uygun olmayan ilişkiler yaşanmaktadır. | | | | | | | |
| 20.Bazı çalışma arkadaşlarım görüşleri veya etnik kökenleri gibi nedenlerle dışlanmaktadır. | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 21.Çalışma arkadaşlarımla mesai içindeki davranışları ile nöbet veya fazla mesai sırasındaki davranışları değişmektedir. | | | | | | | |
| 22.İyi niyetimin çalışma arkadaşlarımla tarafından istismar edildiğini düşünürüm. | | | | | | | |
| 23.Çalışma arkadaşlarımla meslekî bilgi paylaşımımız vardır. | | | | | | | |
| 24.Çalışma arkadaşlarımla birbirimizin meslekî gelişimlerini destekleriz. | | | | | | | |
| 25.Çalışma ortamı dışında da görüştüğüm iş arkadaşlarımla var. | | | | | | | |
| 26.Çalışma ortamı dışında da görüşen iş arkadaşlarımla var. | | | | | | | |

| Açıklama: Aşağıda “Örgütsel Dışlanma Ölçeği”ne ilişkin ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelere ne ölçüde katıldığınızı belirtmek için size uygun olan kritere (X) işareti koyunuz. | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Hiç Katılmıyorum | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1.İş yerindeki çalışanlar beni umursamaz. | | | | | | | |
| 2. İş yerine girdiğimde diğerleri ortamı terk ederler. | | | | | | | |
| 3. İş yerinde selamlarım alınmaz. | | | | | | | |
| 4. İş yeri yemekhanesinde kalabalıkta yalnız otururum. | | | | | | | |
| 5. İş yerinde çalışanlar benden uzak durur. | | | | | | | |
| 6. İş yerindeki çalışanlar yüzüme bakmazlar. | | | | | | | |
| 7. İş yerindeki sohbetlere katılırım. | | | | | | | |
| 8. İş yerinde çalışanlar beni sohbetlerine almazlar. | | | | | | | |
| 9. İş yerinde çalışanlar benimle konuşmak istemezler. | | | | | | | |
| 10.İş yerinde çalışanlar ben yokmuşum gibi davranırlar. | | | | | | | |
| 11. İş yerinde çalışanlar kahve molası verdiklerinde beni davet etmezler. | | | | | | | |
| 12. İş yerindeki çalışanlar benimle konuşmazlar. | | | | | | | |
| 13. İş yerinde sosyalleşmek için sohbeti başlatan ben olmak zorundayım. | | | | | | | |

EK 2: Necmettin Erbakan Üniversitesi Meram Tıp Fakültesi İlaç ve Tıbbi Cihaz Dışı Araştırmalar Etik Kurulu Kararı

T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ MERAM TIP FAKÜLTESİ
İLAÇ VE TIBBİ CİHAZ DIŞI ARAŞTIRMALAR ETİK KURUL KARARI

Toplantı Sayısı:98

Toplantı Tarihi: 22 Kasım 2019

Karar Sayısı:2019/2165;N.E.Ü. Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Hizmetleri Yönetimi Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Dr. Öğr. Üyesi Aydan YÜCELER' in "Sağlık Kurumlarında Sosyal İklimin Örgütsel Dışlanma Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Bir Alan Araştırması - Investigation of the Effect of Social Climate on Organizational Ostracism in Health Institutions: A Field Study" başlıklı yüksek lisans tez çalışması ile ilgili 11.11.2019 tarihli dilekçesi ve ekleri görüşüldü, Merve TURGUT' un yüksek lisans tez çalışmasının N.E.Ü. Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Hizmetleri Yönetimi Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Dr. Öğr. Üyesi Aydan YÜCELER' in sorumluluğunda yürütülmesinin uygun olduğuna oybirliği ile karar verilmiştir.

Not: Çalışma ile ilgili gerekli izin ve yasal sorumluluk araştırmacılara aittir.

Sorumlu Araştırmacı: Dr. Öğr. Üyesi Aydan YÜCELER

Yardımcı Araştırmacı: Merve TURGUT

**İlaç ve Tıbbi Cihaz Dışı Araştırmalar
Etik Kurul Başkan Yardımcısı**

Ek: Etik Kurul Kararı

Adres:Necmettin Erbakan Üniversitesi Meram Tıp Fakültesi Dekanlığı 42080 –Meram KONYA
Tel: (0332) 223 65 00 Faks: (0332) 223 61 81

Bilgi İçin : Etik Kurul Tel : (0332) 2236180

EK 3: Burdur İl Sağlık Müdürlüğü Araştırma İzni



T. C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
Burdur İl Sağlık Müdürlüğü

Sayı : 49810142/806.02.02
Konu : Merve TURGUT'un Araştırma İzni

KOMİSYON KARARI

Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi Merve TURGUT'un "Sağlık Kurumlarında Sosyal İklimin Örgütsel Dışlanma Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Bir Alan Araştırması" konulu çalışmasını Burdur Devlet Hastanesinde 01/03/2020-31/05/2020 tarihleri arasında yapabilmemesine dair başvuruları Müdürlüğümüze incelemiş olup, çalışmaların sağlık tesislerinde hizmeti aksatmayacak şekilde yürütülmesi, araştırmaya katılımın gönüllülük esasına göre yapılması, kişisel verilere ve özel hayatın korunmasına özen gösterilmesi, yapılacak çalışmanın sonucunun Müdürlüğümüze sunulması ve Bakanlığımız bilgisi dışında ilan edilmemesi kaydıyla Burdur Devlet Hastanesinde uygulanması uygun görülmüştür.

İş bu tutanak Klinik Araştırmalar İnceleme Komisyonu tarafından imza altına alınmıştır.20/01/2020

EK 4: Sosyal İklim Ölçeği Kullanım İzni



Perihan Bana 16.10.2019

Alıcılar: ben ▾



Merhaba Merve Hanım,

Ölçeği kullanabilirsiniz. Ekte yer alan dosyada ölçek maddelerini anket formunda olması gereken sırayla kullanmanız uygun olacaktır. Doktora tez çalışmamın tamamına yök veri tabanından 'Hastanelerde Rol Çatışması ve Sosyal İklimin Örgütsel Sapma Davranışına Etkisi' başlığı altında ulaşabilirsiniz.

Saygılarımla,

EK 5: Örgütsel Dışlanma Ölçeği Kullanım İzni



örgütsel dışlanma ölçeği ▶



Gelen Kutusu



merve trgt 23.10.2019

Alıcılar: alaidinkosar ▾



Sayın hocam,
Tarafınızca Türkçeye uyarlanan "İşyerinde Dışlanma Ölçeği"ni yüksek lisans tezimde sizin izniniz doğrultusunda kullanmak istiyorum.
Saygılarımla.



Alaattin Koşar 24.10.2019

Alıcılar: ben ▾



Merhaba Merve. Tabi ki. İyi çalışmalar...