



T.C.
TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İŞ YERİNDE SANAL DIŞLANMA KAVRAMI VE BİR ÖLÇEK
UYARLAMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tuğba Tuğçe TURAK

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Alptekin DEVELİ

TOKAT-2024

ETİK SAYFASI

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre, Dr. Öğr. Üyesi Alptekin DEVELİ danışmanlığında hazırlamış olduğum “İş Yerinde Sanal Dışlanma Kavramı ve Bir Ölçek Uyarlaması” adlı Yüksek Lisans tezinin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

12/07/2024

Tuğba Tuğçe TURAK



JÜRİ KABUL VE ONAY

Tuğba Tuğçe TURAK tarafından hazırlanan “**İş Yerinde Sanal Dışlanma Kavramı ve Bir Ölçek Uyarlaması**” adlı tez çalışmasının savunma sınavı **12/07/2024** tarihinde yapılmış olup aşağıda verilen Jüri tarafından Oy Birliği ile Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı Soyadı)

Üye (Başkan) : Prof. Dr. Mustafa Fedai ÇAVUŞ

Üye : Doç. Dr. Ersin IRK

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Alptekin DEVELİ

ONAY

...../...../.....

Doç. Dr. Yusuf TEMÜR

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

TEŞEKKÜR

Öncelikle tüm eğitim hayatım boyunca maddi, manevi yanımda olan ve desteklerini hep hissettirmiş ve hissettiren annem Yasemin TURAK, babam Hulusi TURAK, kardeşim Yuşa Alperen TURAK'a, anneanneme, büyükbabama ve bu süreçte yanımda olan arkadaşlarıma teşekkür ediyorum.

Bu yüksek lisans tez çalışmasını kurgulayarak hem kavramsal açıdan hem de yöntem bilimi açısından süreç boyunca destek olup yol gösteren danışman hocam sayın Dr. Öğr. Üyesi Alptekin DEVELİ'ye çok teşekkür ederim.

Son olarak veri toplamama müsaade eden, başvurduğum tüm okullardaki müdür ve müdür yardımcılara, ayrıca anket formlarının doldurulması için zamanını ve enerjisini ayıran öğretmenlere ve faydalandığım tüm bilimsel eserlerin sahiplerine teşekkür ederim.

Tuğba Tuğçe TURAK

ÖZET

İŞ YERİNDE SANAL DIŞLANMA KAVRAMI VE BİR ÖLÇEK UYARLAMASI

Turak, Tuğba Tuğçe

Yüksek Lisans, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Alptekin DEVELİ

Temmuz 2024, xiii + 67 Sayfa

Dışlanma konusunun iş yaşamında önem arz ettiği bilinmektedir. Bu bağlamda özellikle de örgütsel dışlanma başlığı altında ciddi ölçüde bir bilgi birikiminin oluştuğu görülmektedir. Diğer yandan, iş yaşamını etkisi altına alan sanal dünyanın çıktıları da bu noktada kendisini göstermeye başlamıştır. Bu bakımdan uluslararası yazında ortaya çıkmaya başlayan sanal dışlanma kavramı bu çalışmanın araştırma konusu olmuştur. Çalışma kapsamında iş yerinde sanal dışlanma kavramının içeriği ele alınmaya çalışılmıştır. Bununla birlikte, Niu ve diğerleri (2018) tarafından sanal dışlanma kavramını ölçmek üzere geliştirilen ölçek, iş yerinde sanal dışlanma kavramını ölçecek şekilde Türkçeye uyarlanmıştır. Çalışmanın örneklemini Orta Karadeniz Bölgesi'nde faaliyet göstermekte olan özel okullarda öğretmenlik yapan 230 çalışandan oluşmaktadır. 2023 Eylül-Kasım dönemlerinde nicel araştırma yöntemi ve anket tekniği kullanılarak veri toplanmıştır. Anket formu kesitsel zamanlı türde, yüz yüze ve çevrimiçi olarak uygulanmıştır. Elde edilen veri IBM SPSS ve IBM SPSS Amos istatistik yazılımları ile analiz edilmiştir. İş yerinde sanal dışlanma ölçeğinin maddeleri Türkçeye çevrildikten sonra farklı ölçüm modelleri üzerinden yapısal geçerlilik analizlerine tabi tutulmuştur. Netice itibariyle, iş yerinde sanal dışlanma ölçeği hem tek boyutlu yapısıyla hem de üç boyutlu yapısıyla geçerli ve güvenilir sonuçlar vermiştir. Buna göre iş yerinde sanal dışlanma ölçeği 14 madde ve tek boyutlu yapısıyla kullanılabilir. Diğer yandan bu 14 madde üç boyutlu olarak da kullanılabilir. Bu boyutlar, bireysel sanal dışlanma (6 madde), grup içi sanal dışlanma (4 madde) ve sosyal sanal dışlanma (4 madde) şeklindedir. Bunun dışında, yordama geçerliliği sınaması için yapılan analizlerde iş yerinde sanal dışlanma ölçeği hem tek boyutlu olarak hem de alt boyutları bağlamında algılanan stresle aynı yönde ve stresle başa çıkma ile ters yönde ilişkili olarak bulgulanmıştır. Çalışmada iş yaşamına ve gelecekte yapılacak araştırmalara yönelik öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: *Dışlanma, Sanal Dışlanma, Stres, Ölçek Uyarlama, Özel Okullar.*

ABSTRACT

THE CONCEPT OF CYBER OSTRACISM IN THE WORKPLACE AND A SCALE ADAPTATION

Turak, Tuğba Tuğçe

Master's Thesis, Department of Management and Organization

Advisor: Assist. Prof. Dr. Alptekin DEVELİ

July 2024, xiii + 67 Pages

It is known that the issue of ostracism is important in business life. In this context, it can be seen that a significant amount of knowledge has been accumulated, especially under the heading of organizational ostracism. On the other hand, the outcomes of the virtual world that has influenced business life have also begun to show themselves at this point. In this regard, the concept of cyber-ostracism, which has begun to emerge in international literature, has been the research subject of this study. Within the scope of the study, the content of the concept of cyber-ostracism in the workplace was discussed. Besides, the scale developed by Niu et al. (2018) to measure the concept of virtual ostracism was adapted to Turkish to measure the concept of workplace cyber-ostracism. The study sample consists of 230 employees working as teachers in private schools operating in the Central Black Sea Region. Data was collected using quantitative research methods and survey techniques between September and November 2023. The survey form was applied cross-sectionally, face-to-face, and online. The data obtained was analyzed using IBM SPSS and IBM SPSS Amos statistical software. After the items of the cyber-ostracism scale were translated into Turkish, they were subjected to structural validity analyses using different measurement models. As a result, the cyber-ostracism scale at work yielded valid and reliable results with both its unidimensional and three-dimensional structure. Accordingly, the cyber-ostracism scale at work can be used with its 14 items and one-dimensional structure. On the other hand, these 14 items can also be used in three dimensions. These dimensions are individual cyber-ostracism (6 items), in-group cyber-ostracism (4 items), and social cyber-ostracism (4 items). Apart from this, in the analyses conducted to test the predictive validity, the cyber-ostracism scale at work was found to be both unidimensionally and in the context of its sub-dimensions, in the same direction with perceived stress and inversely related to coping with stress. In the study, suggestions for business life and future research are presented.

Keywords: *Ostracism, Cyber Ostracism, Stress, Scale Adaptation, Private Schools.*

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ETİK SAYFASI	ii
TEŞEKKÜR	iv
ÖZET	v
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
KISALTMALAR VE SİMGELER	xii
BÖLÜM 1: GİRİŞ.....	1
1.1. PROBLEMİN TESPİTİ	1
1.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	2
1.3. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	3
1.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	3
1.5. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI	4
1.6. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	4
1.7. ARAŞTIRMA KAVRAMLARININ TANITILMASI	4
1.8. TEZİN BÖLÜMLERİ	5
BÖLÜM 2: KAVRAMSAL ÇERÇEVE	7
2.1. İŞ YERİNDE SANAL DIŞLANMA KAVRAMI VE BAĞLAMLARI.....	7
2.1.1. Dışlanma Kavramı ve Etkileri.....	7
2.1.1.1. Dışlanmanın Fizyolojik Etkileri	9
2.1.1.2. Dışlanmanın Psikolojik Etkileri	10
2.1.2. Sosyal Dışlanma Kavramı	13
2.1.3. Psikolojik Dışlanma Kavramı	17
2.1.4. Örgütsel Dışlanma	18
2.1.5. İş Yerinde Sanal Dışlanma	20
2.1.5.1. Sanal Dışlanmanın Bir Bağlamı: Sosyal Medya	25
2.1.5.2. Sanal Dışlanma Kavramına Yönelik Modeller.....	26
2.1.5.2.1. Top Fırlatma Paradigması	26
2.1.5.2.2. Sanal Top Paradigması.....	27

2.1.5.2.3. O-Cam Paradigması	28
BÖLÜM 3: YÖNTEM	29
3.1. ÖRNEKLEM	29
3.2. ÖLÇME ARAÇLARI	30
3.2.1. İş Yerinde Sanal Dışlanma Ölçeği	30
3.2.2. Stres Ölçeği	31
3.3. İŞLEM	31
BÖLÜM 4: BULGULAR	33
4.1. ÖN ANALİZLER	33
4.1.2. Kayıp Değer Analizi.....	33
4.1.3. Uç Değer Analizi	33
4.1.4. Normal Dağılım Analizi	33
4.1.5. Ortak Yöntem Sapması Testi	34
4.2. SANAL DIŞLANMA ÖLÇEĞİ GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ANALİZLERİ 35	
4.2.1. Doğrulayıcı Faktör Analizleri	35
4.2.2. Model Karşılaştırma Testleri.....	39
4.2.3. İlave Birleşme Geçerliliği Analizi.....	40
4.2.4. Güvenilirlik Analizi.....	41
4.3. STRES ÖLÇEĞİ GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ANALİZLERİ.....	42
4.4. YORDAMA GEÇERLİLİĞİ ANALİZİ.....	43
4.4.1. Korelasyon Analizi.....	43
4.4.2. Regresyon Analizi	44
BÖLÜM 5: SONUÇ VE ÖNERİLER	46
5.1. SONUÇ.....	46
5.2. ÖNERİLER.....	47
5.2.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	47
5.2.2. İş Yaşamına Yönelik Öneriler.....	48
KAYNAKÇA.....	49

EKLER.....	62
Ek-1: ÖLÇEK KULLANIM İZİNİ.....	62
Ek-2: ETİK ONAY FORMU.....	64
Ek-3: ANKET FORMU.....	65
Ek-4: ÖZ GEÇMİŞ.....	67



TABLolar LİSTESİ

Tablo No	Sayfa
Tablo 1. Araştırma Örnekleminin Demografik Özellikleri.....	29
Tablo 2. Sanal Dışlanma Ölçeği	30
Tablo 3. Algılanan Stres Ölçeği.....	31
Tablo 4. Çarpıklık ve Basıklık Analizi Sonuçları	34
Tablo 5. Sanal Dışlanma Ölçeği Uyum ve Model Karşılaştırma İndeksleri.....	39
Tablo 6. Sanal Dışlanma Ölçeği Açıklanan Ortalama Varyans Bulguları.....	41
Tablo 7. Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	41
Tablo 8. Korelasyon Analizi Sonuçları.....	43
Tablo 9. Regresyon Analizi Sonuçları	44

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil No	Sayfa
Şekil 1. Birinci Düzey Tek Faktörlü Doğrulayıcı Faktör Analizi Ölçüm Modeli	36
Şekil 2. Birinci Düzey Çok Faktörlü İlişkisiz Doğrulayıcı Faktör Analizi Ölçüm Modeli	37
Şekil 3. Birinci Düzey Çok Faktörlü İlişkili Doğrulayıcı Faktör Analizi Ölçüm Modeli	38
Şekil 4. Stres Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Ölçüm Modeli	42



KISALTMALAR VE SİMGELER

AVE	Açıklanan ortalama varyans
AIC	Akaike bilgi ölçütü
AS	Algılanan Stres
Ayr. R^2	Ayarlanmış belirlilik katsayısı
df	Serbestlik derecesi
DFA	Doğrulayıcı faktör analizi
CAIC	Tutarlı Akaike bilgi ölçütü
CFI	Karşılaştırmalı uyum indeksi
CR	Birleşik güvenilirlik
D-W	Durbin-Watson değeri
ECVI	Beklenen çapraz geçerlilik indeksi
F	F-istatistiği
GFI	İyilik uyum indeksi
H	Hipotez
IBM	International Business Machines
M	Ortalama
MVA	Missing value analysis
N	Evren sayısı
NFI	Normlaştırılmış uyum indeksi
n	Örneklem sayısı
p	p istatistiği anlamlılık düzeyi
r	Korelasyon katsayısı
RMSEA	Yaklaşık hataların ortalama karekökü
R^2	Regresyon belirlilik, tahmin edicilik katsayısı
s	Örneklem standart sapması
s^2	Örneklem varyansı
SBC	Stresle başa çıkma
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences

SRMR	Standardize edilmiş ortalama hataların karekökü
sd	Serbestlik derecesi
TLI	Normlaştırılmış uyum indeksi
TDK	Türk Dil Kurumu
vb.	ve benzeri
vd.	ve diğerleri
VIF	Varyans büyüme faktör değeri
Y	Bağımlı değişken
X	Bağımsız değişken
χ^2	Ki kare değeri
%	Yüzde
* $p < .05$	%95 güven düzeyi
** $p < .01$	%99 güven düzeyi
*** $p < .001$	%999 güven düzeyi
α	Cronbach alfa katsayısı
β	Yol katsayısı veya standardize edilmiş beta değeri
$\Delta\chi^2$	Ki-kare değerindeki değişim
Δdf	Serbestlik derecesindeki değişim

BÖLÜM 1: GİRİŞ

İnsanlar dünyaya geldikleri anda doğaları gereği dünyayla baş edebilecek durumda olmamaları sebebiyle başka birisinin varlığına ihtiyaç duymaktadırlar. İnsanın insana olan ihtiyacı yaşamının başlangıcından hayatı son bulana kadar devam eder. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi ışığında aşamalı olarak ifade edildiği gibi temel fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, sevgi/ait olma ihtiyacı, saygınlık ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı şeklinde ilerleyen bir süreç genel itibarıyla toplumsal ilişkiler için açıklayıcı olmaktadır (Maslow, 1943). Söz konusu ihtiyaçların karşılanmaması veya sekteye uğraması gibi durumlar birey için incitici, yıkıcı veya yıpratıcı olmaktadır (Wesselman & Williams, 2017; Williams, 2007a). Dolayısıyla, insan ihtiyaçlarının çoğunluğunun sosyal yapılarla yani insanın içinde bulunduğu toplumla etkileşimine dayandığı anlaşılmaktadır.

Bireylerin içinde buldukları sosyal ortamlarda iyi iletişim kurmaları kadar sağlıklı olmayan bazı iletişim içerisindedir. Gerek gündelik gerekse iş yaşamı içerisinde bireylerin diğer bireylerle aralarında ara ara soğuk ilişkiler veya iletişim bozuklukları, kabul görmeme veya reddedilme gibi durumlar gözlemlenebilmektedir. Bu gibi durumlarda maruz kalınan veya maruz bırakılan bir yaklaşım olarak dışlanma (ostracism) konusunun gündeme geldiği anlaşılmaktadır (Gruter & Masters, 1986).

İş yaşamında önem arz ettiği bilinmekte olan dışlanma konusu özellikle örgütsel dışlanma başlığı altında incelenmektedir. Ancak diğer yandan sanal dışlanma (cyber-ostracism) konusunun yavaş yavaş ortaya çıktığı da görülmektedir. Nitekim bu çalışmada sanal dışlanma kavramı üzerine odaklanılmıştır. Bu doğrultuda iş yerinde sanal dışlanma kavramının içeriği ele alınmaya çalışılmıştır. Ayrıca, iş yerinde sanal dışlanma kavramını ölçecek bir ölçme aracı da Türkçe'ye uyarlanmaya çalışılmıştır.

1.1. PROBLEMİN TESPİTİ

Gün geçtikçe yaygınlaşan ve sosyal yaşamın bir parçası haline gelen internet ve sosyal medya birçok kolaylık sağlamasıyla gündelik yaşam içerisindeki yerini daha da güçlendirmektedir. Başka insanlarla ilişkilere, farklı bir boyut, yeni bir iletişim dili ve sosyalleşmede bazı farklılıkları beraberinde getirdiği de görülmektedir. Diğer yandan, sosyal

medya kullanımının artmasının, kolaylık ve hızla birlikte yeni bazı sorunları da beraberinde getirdiği gözlenmektedir (Poon & Jiang, 2020).

TÜİK verilerine göre, internetin ve sosyal medyanın gün geçtikçe daha fazla kullanıldığı görülmektedir (Türkiye İstatistik Kurumu, 2023). İnternet ve sosyal medya kullanımındaki artış ise insan ilişkilerini doğrudan etkilemektedir. Bu platformları kullanırken beğeni sayısı, yorum alma, durum güncellemeleri vs. bireylerin kendilerini diğer bireylerle kıyaslama yapmaya iterek dışlanmışlık hissine kapılmalarına sebep olmaktadır. Yapılan araştırmalara göre, bu gibi deneyimler bireylerin çoğu defa psikolojik ve davranışsal uyumsuzluk yaşamalarına sebep olduğunu göstermektedir. Elbette her şeyde olduğu gibi bu ve bu gibi durumlar karşısında da bireyden bireye davranış değişikliği söz konusu olmaktadır (Poon & Jiang, 2020).

Dışlanma konusunun iş yaşamı içerisindeki önemli boyutlara ulaşmış bir durumdayken, sanal dışlanma konu ile ilgili araştırmaların yeni yeni ortaya çıktığı anlaşılmaktadır. Ulusal yazında ise bu konunun çok sınırlı düzeyde var olduğu gözlemlenmektedir. Nitekim bu durumlar, bir araştırma boşluğu olarak kendisini göstermektedir.

1.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

İş yaşamı kendi içinde birçok sorunu barındırmaktadır. Bu sorunların çözülmesi işlerin daha hızlı halledilmesi açısından önemlidir. Sorunların çözümünde iletişim, sorun çözme niyeti, sorunların çözümünün bilinmesi, tespit edilmesi gerekmektedir. Fakat dışlanma, yapısı itibariyle dışlanan kişi ile iletişimin kesilmesi ve o kişinin yalnızlığa terk edilmesini yani toplumdaki diğer kişilerin bilinçli ya da bilinçdışı kararıyla izole edilmesini ifade etmektedir (Hawkley & Cacioppo, 2010).

Dışlanma türlerinden birisi de iş yerinde sanal dışlanmadır (workplace cyber-ostracism). Yani çalışan veya işveren kişinin internet veya sosyal medya kullanan diğer çalışanlar tarafından görmezden gelinmesi, yok sayılması, bilgilendirilmesi gereken konularla ilgili bilgilendirilmesi şeklinde kendini göstermektedir (Yang vd., 2022). İş yerinde dışlanma yapısı itibariyle zaten fark edilmesi dışarıdan bakan bir göz tarafından pek de kolay olmayan davranış türlerinden birisidir (Howard vd., 2020). Bu durum sosyal medya, internet, e mail yoluyla olduğu zaman fark edilmesi daha zor bir hal almaktadır.

Sanal dışlanmanın hem uluslararası hem de ulusal literatür için yeni bir kavram olduğu anlaşılmaktadır. Bu tez çalışması ile iş yerinde sanal dışlanma kavramı ile ilgili bilgilerin genel itibariyle derlenmesi sağlanmaya çalışılmıştır. Bununla birlikte, iş yerinde sanal dışlanma kavramını ölçmek amacıyla bir ölçme aracı Türkçe'ye uyarlanmıştır. Nitekim bu çabalar neticesinde gerek iş yaşamında çalışan bireyler tarafından dikkate alınabilmesi gerekse gelecekteki araştırmalar tarafından faydalanılabilmesi bakımından çalışmanın önem arz edeceğine inanılmaktadır.

1.3. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu tez çalışmasının amacı iş yerinde sanal dışlanma kavramı ile ilgili genel bilgileri ulusal yazına aktarmaktır. Bu doğrultuda kavramsal ve kuramsal bilgiler ele alınmaya çalışılmıştır. Bununla birlikte çalışmanın diğer bir amacı, Niu ve diğerleri (2018) tarafından sanal dışlanma kavramını ölçmek üzere geliştirilen ölçeği, iş yerinde sanal dışlanma kavramını ölçecek şekilde Türkçe'ye uyarlamaktır.

1.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu doğrultuda 2023 Eylül-Kasım dönemlerinde kesitsel zamanlı olarak hem yüz yüze hem de çevrimiçi anket tekniği kullanılarak veri toplanmıştır. Çalışmanın örneklemini Orta Karadeniz Bölgesi'nde faaliyet göstermekte olan özel okullarda öğretmenlik yapan 230 çalışandan oluşmaktadır. Elde edilen veri IBM SPSS ve IBM SPSS Amos istatistik yazılımları ile analiz edilmiştir. İş yerinde sanal dışlanma ölçeğinin maddeleri Türkçeye çevrildikten sonra farklı ölçüm modelleri üzerinden yapısal geçerlilik ve yordama geçerliliği analizlerine tabi tutulmuştur.

Çalışmanın örneklemini için özel sektörde çalışan öğretmenler seçilmiştir. Covid-19 pandemisine Türkiye'nin 2020 Mart ayı itibariyle maruz kalması ile birlikte uzaktan eğitim sistemine geçildiği bilinmektedir. Bu süreçte öğretmenler ve öğrenciler uzun bir süre internet kanalı aracılığıyla ders yapmışlar ve diğer öğretmenlerin de birbirleriyle etkileşimleri, toplantılar, bilgilendirmeler çoğunluk itibariyle internet kanalı üzerinden gerçekleşmiştir. Tüm bu durumlar iş yaşamının önemli aktörlerinden olan öğretmenleri hem internet hem de sosyal medyayı daha da aktif olarak kullanmak durumunda bırakmıştır. Dolayısıyla, araştırmanın temel değişkeni olan iş yerinde sanal dışlanma konusuyla ilgili düzeyin bu örneklem ve bu sektörde yüksek olacağı öngörülmüştür. Bu sebeplerden dolayı Orta

Karadeniz Bölgesi'nde faaliyet göstermekte olan özel okullardaki öğretmenler örneklem olarak seçilmiştir.

1.5. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI

Katılımcıların anket formunda yer alan soru ve önermeleri doğru ve eksiksiz anladıkları, gerçekçi ve samimi bir şekilde sorulara cevap verdikleri, araştırmada belirlenen kuramsal modeli açıklamak için ele alınan değişkenler dışında etkisi kontrol edilemeyen değişkenlerin olmadığı varsayılmıştır.

1.6. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Bilimsel çalışmaların hepsinde olduğu gibi bu çalışmanın da birtakım sınırlılıkları bulunmaktadır. Bu çalışma Orta Karadeniz bölgesindeki özel okullarda görev yapmakta olan öğretmenler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu duruma bağlı olarak, elde edilen veriler öze sektörün özellikleriyle ve bu araştırmadaki örneklemin yanıtlarıyla sınırlıdır. Kesitsel zamanlı veri toplama tekniği kullanılmasına bağlı olarak elde edilen sonuçlar çalışmanın yapıldığı dönemin getirileriyle ve koşullarıyla sınırlıdır. Son olarak ise araştırmada anket yöntemi kullanılmasına bağlı olarak ortaya çıkan doğal sınırlılıklar söz konusudur.

1.7. ARAŞTIRMA KAVRAMLARININ TANITILMASI

İş Yerinde Sanal Dışlanma: Sanal dışlanma, çalışma ortamlarında giderek daha fazla dikkat çeken bir konudur. Bu kavram, fiziksel olarak dışlanma (exclusion veya rejection) ya da psikolojik taciz (mobbing) gibi daha geleneksel kavramlardan farklı olarak, dijital iletişim araçlarının yaygınlaşmasıyla ortaya çıkmıştır. Bu kavram çalışanların dijital platformlarda görmezden gelinme durumlarını ifade eder (Tang & Duan, 2023).

İş yerinde sanal dışlanma (workplace cyber-ostracism), bağlam olarak işle ilgili e-posta yazışmalarında, dijital kanallar üzerinden yapılan toplantılarda, iş için kullanılan Whatsapp ve Telegram grupları gibi çevrimiçi yazışma uygulamalarında ve son olarak sosyal medyada kendisini göstermektedir (Wang vd., 2022; Tang & Duan, 2023). Örneğin, bir ekip içindeki bireylerin sanal ortamlarda belirli bir çalışanı görmezden gelmesi veya onun fikirlerine yanıt vermemesi gibi durumlar iş yerinde sanal dışlanmanın belirtileri olabilir. Sonuç olarak, iş yerinde sanal dışlanma, dijital iletişim araçlarının yaygınlaşmasıyla birlikte ortaya çıkan ve çalışanların iş yaşamlarını olumsuz etkileyen önemli bir olgudur. Bu

durumun farkında olmak ve etkili iletişim stratejileri geliştirmek, sağlıklı bir iş ortamı ve üretken bir ekip çalışması ortaya çıkarabilmek için önemlidir.

Algılanan Stres (Perceived Stress): Stres bireylerin karşılaştıkları olayları algılama ve değerlendirmelerine ilişkin organizmanın verdiği fiziksel cevaptır (Cohen vd., 1983). Bir başka deyişle, bireyin bir olayı stres olarak algılayıp algılamaması bireysel farklılıklar göstermektedir (White vd., 2008). Bireylerin olayları değerlendirmeleri ve stres seviyelerini belirlemeleri algılanan stres olarak adlandırılmaktadır. Bireylerin kafa karıştırıcı ve olumsuz olaylar karşısında kendilerine dayanak olarak kullanabilecekleri, kendilerinde güç bulabilmeleri için bir kaynakları yoksa bu durum stres olarak adlandırılabilir (Cohen vd., 1983).

Stresle Başa Çıkma (Coping With Stress): Stresle başa çıkma, bireylerin karşılaştıkları stresli durumlarla başa çıkmak için kullandıkları bilişsel ve davranışsal stratejileri ifade etmektedir. Bu süreç, bireyin stres yaratan olayları değerlendirme biçimini, duygusal tepkilerini ve bu olaylarla başa çıkma yollarını içermektedir. Etkili başa çıkma, bireyin stresli durumlarla daha iyi başa çıkmasını ve genel iyilik halini korumasını sağlamaktadır (Bilge vd., 2009; Cohen vd., 1983, Develi & Çavuş, 2021a).

1.8. TEZİN BÖLÜMLERİ

Giriş bölümünde şimdiye kadar; araştırmanın problemi, önemi, amacı, kullanılan yöntem bilimi, varsayımlar ve sınırlılıklara değinilmiştir.

İkinci bölümde kavramsal çerçeveye yer verilmiştir. Bu kısımda dışlanma, sosyal dışlanma, psikolojik dışlanma, örgütsel dışlanma, iş yerinde sanal dışlanma, iş yerinde sanal dışlanmanın, dışlanmanın fizyolojik etkileri, dışlanmanın psikolojik etkileri, dışlanmanın davranışsal etkileri, pro- sosyal davranışlar, anti-sosyal davranışlar, sanal dışlanmaya yönelik kuramsal yaklaşımlardan genel olarak bahsedilmiştir.

Üçüncü bölüm olan yöntem kısmında araştırma evreni ve örnekleme, veri toplama kullanılan araçlar ve işlemler açıklanmıştır. Veri toplama süreci detaylı olarak izah edilmiş, toplanan verilerin analizinde kullanılan yöntem ve teknikler açıklanmıştır.

Dördüncü bölümde bulgular ve yorumlara yer verilmiştir. Bu bölümde katılımcıların demografik özellikleri anlatılmış, IBM SPSS ve IBM AMOS istatistik programları ile uygulanan, çeşitli analizlerin bulguları ve bu bulguların yorumları raporlanmıştır.

Çalışmanın son bölümü olan beşinci bölümünde sonuç ve önerilere yer verilmiştir. Bu kısımda araştırmadan elde edilen sonuçlar tartışılmış ve literatüre kuramsal olarak yapılan katkı izah edilmiş, çalışma hayatındaki ilgili kişilere ve ileride yapılacak çalışmalara yönelik önerilere yer verilmiştir.



BÖLÜM 2: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İŞ YERİNDE SANAL DIŞLANMA KAVRAMI VE BAĞLAMLARI

2.1.1. Dışlanma Kavramı ve Etkileri

Antik Yunan Polis devletlerinden olan Sparta'nın savaşçı yetiştirme üzerine bir kültüre sahip olduğu bilinmektedir. Bu doğrultuda, Sparta'da doğan bebekler doğdukları andan itibaren devletin sorumluluğunda olmaktadır. Doğan bebeklerin sağlık durumlarıyla ilgili kararların Leskhe adlı salondaki yaşlıların kararıyla belirlendiği bilinmektedir. Yeni doğan bebeklerin ilk olarak sağlıklı doğması beklenmekte, sağlıklı olduğu düşünülmeyen bebekler Taygetos Dağları'ndaki, 'apothetai' (bırakma yeri) olarak bilinen bir kayalığın dibine, ölüme terk edildiği kayıtlarda geçmektedir. Gerekçe olarak, büyüyebilme yeteneğinden mahrum olan bebeğin kendisine ve topluma yararının olmayacağı yönündeki düşüncenin kabul gördüğü ifade edilmiştir (Plutarkhos, 2010). Bu öjenik tutum (sağlıksız ceninleri ayırma politikası), Sparta Polis Devleti'nin vatandaşları üzerindeki kontrol gücünü göstermektedir (Dikyol, 2016).

Ayrıca, yine Antik Yunan'dan örnek vermek gerekirse, Atina'da V. yüzyılda sürgün adı altında dışlanmanın yasal hale geldiği görülmektedir. Sürgün, toplumdan uzaklaştırılması istenen bireyin belli bir süre boyunca sınır dışı edilmesi anlamına gelmektedir (Forsdyke, 2009). Sürgün edilmesi talep edilen birey için, oy kullanma hakkı olan Atinalılar, sürgün edilmesini istedikleri bireyin adını ostraca isimli kilden yapılmış çömleklere atmaktaydılar. Buna göre en az altı bin oy alan birey sürgün cezasına çarptırılmaktadır. Sürgün cezası alan bireyin on gün içinde Atina'dan ayrılması gerekmekte ve sürgün süresi genellikle 10 yıl olmaktadır. Sürgün sona erdiğindeyse birey Atina'ya dönebilmekte ve tüm vatandaşlık ve mülkiyet haklarını sürgün öncesi olduğu gibi geri alabilmekteydiler. Yani Atina'da sürgün cezasının var olduğu ve sürgünlere geri dönmeleri sağlanarak yeniden entegrasyon fırsatı sunulduğu kayıtlara geçmiştir (Maddowell, 2016).

Fransa 1. Jacques Chirac hükûmeti döneminde Sağlık Bakanı nezdinde sosyal işlerden sorumlu bakan olan René Lenoir'in 1974'deki 'Les Exclus: Un Français Sur Dix' adlı eserinde dışlanma kavramını ilk defa kullanmıştır (René, 1989). Fransa'da ekonomik büyümeden faydalanamayan bireyleri dışlanmış olarak nitelendirdiği görülmektedir. Lenoir'in bakış açısına göre yoksul kişiler toplum tarafından dışlanmışlardır. Ayrıca, istismara maruz kalmış

bireyler, bedensel ve zihinsel engeli bulunan bireyler, madde bağımlıları, yaşlılar, problemler aileler ve topluma uyum sağlayamayan, sosyalleşme problemi olan bireyleri de toplumdan dışlananlar olarak kabul eden Lenoir, ilk defa dışlanma kavramını bu şekilde ortaya atmıştır (Topateş, 2009).

Dışlanma, bir veya daha fazla kişi tarafından göz ardı edilmek ve yok sayılmak olarak tanımlanmaktadır (Williams & Sommer, 1997). Genellikle açıklama veya belirgin bir olumsuzluk olmaksızın ortaya çıkmakta ve işlevsel olarak, göz ardı edilip dışlanmanın neden olduğu bir dizi tepki olarak karakterize edilebilmektedir. Bireyler dışlanmayı temel ihtiyaçlarına tehdit olarak algıladıklarında çoğu kez sıkıntı ve öfke yaşamaktadırlar. İnsan yapısal olarak sosyal bir canlı olduğu için dışlandığında kendisini içgüdüsel olarak saldırılara açık ve tehdit altında hissetmektedir (Williams, 2007b; Williams vd., 2000). Bu ve bu tip yoğun duygu durumları kişide önce psikolojik daha sonrada fizyolojik sıkıntılara sebep olabilmektedir. Psikolojik boyut olarak; düşük öz saygı, reddedilmişlik, değersizlik ve özgüven problemlerine sebep olabilmektedir. Psikolojik boyutun fizyolojik yansımaları çarpıntı, nefes darlığı, vücutta titremeler, yeme bozuklukları şeklinde kendini göstermektedir (Baumeister & Tice, 1990).

Dışlanma, insanların sık karşılaştığı, sosyal hayatın bir parçası olan fakat insan hayatını negatif etkileyen bir durumdur. Dışlanma, bir birey ya da bir grubun bir başka bireyi ya da grubu dışarıda tutması, kendi içine almaması, samimi bir şekilde aralarına dâhil etmemesi, etmeye gönüllü olmaması durumudur. Dışlanma toplumsal açıdan eylemsiz etkileşim olarak da ifade edilebilmektedir (Chung, 2014).

İnternet ve sosyal medyanın hızla yaygınlaşması, herkesi ve her mecrayı etkilediği gibi iş yaşamının da bir parçası haline gelerek iş hayatını da etkilemektedir. Dışlanma yaşamın her alanında olabileceği gibi sosyal medya aracılığıyla da kendini gösterebilmektedir. Haliyle bazı bireyler dâhil olduğu gruplardan ve örgütlerden sosyal medya aracılığıyla istediği etkileşimi alamadığında dışlanmış hissedebilmektedir. Bu durum çalışan motivasyonunu olumsuz etkilemekte, üretkenliği azaltmakta ve iş başarısını olumsuz etkilemektedir (Gök, 2020).

Ait olma ihtiyacı için tehdit arz eden dışlanmanın sonucunda bireylerde birtakım değişiklikler görülmektedir. Dışlanma sonucu bireylerde fizyolojik, psikolojik ve davranışsal değişiklikler görülmektedir (Williams, 2007a).

2.1.1.1. Dışlanmanın Fizyolojik Etkileri

Geçmişte yapılan çalışmalarda bireylerin dışlanmış hissetmesi sonucu fizyolojik reaksiyonlar gösterdiğini ifade edilmiştir. Eisenberger ve diğerleri (2003) tarafından yapılan bir çalışmada dışlanmadan kaynaklı oluşan sosyal acının beyindeki etkisinin fiziksel acıyla benzerlik gösterip göstermediğiyle ilgili bir çalışma yapmışlardır. Bu çalışmanın sonuçlarına bakıldığında beyin fiziksel acıya duyarlılık gösteren signulat korteksin (ağrı, duygu ve hafıza işlevleri olan beyin bir kısmı) dışlanma süresince, dışlanmayan bireylere nazaran dışlanan bireylerin beyinlerinin bu kısmının daha aktif olduğu görülmüştür (Eisenberger vd., 2003). Bir başka deyişle beyin fiziksel bir acıya karşı verdiği tepkiyi dışlanmaya karşı da verdiği gözlemlenmektedir. Eisenberger ve Lieberman (2004) tarafından yapılmış olan araştırmalar neticesinde reddedilme sebebiyle oluşan acının beyinde yine aynı bölgeyi aktifleştirdiğini destekleyen çalışmalar gözlemlenmiştir.

Benzer başka bir çalışmada da araştırmacılar acı verici bir tecrübe olan dışlanmanın sosyal ve fiziksel acının fizyolojik olarak aynı mekanizmayı tetiklediğini tespit edilmiştir (MacDonald & Leary, 2005). Ayrıca, DeWall ve Baumeister (2006) yaptıkları bir çalışmada dışlanma sonucu bireylerde ağrı toleransında ve ağrı eşiklerinde artış olduğunu tespit etmişlerdir (DeWall & Baumeister, 2006).

Dışlanma sonucu dışlanan bireylerde streste artış görülmektedir. Bu durumda, hipotalamus kortikotropin salgılar bununla birlikte hipofiz bezinden adrenokortikotropik hormon algılanmasını tetikler ve bu durumda adrenal bezlerin kortizol üretmesine neden olur. Yani vücut stresle başa çıkabilmek için kortizol salgılar ve yüksek kortizol salgılanması inmün (bağışıklık) sistemi zayıflatır, yüksek tansiyon, şeker ve ani, şiddetli kilo alımı ya da tam tersi kilo kaybına sebep olabilmektedir. Yani, stres etkenlerinin araştırıldığı ve sosyal kişiliğinin tehdit altında olduğunu hisseden bireylerde kortizon hormonunda artış olduğu, araştırmacılar tarafından kaydedilmiştir (Dickerson & Kemeny, 2004; Dickerson vd., 2004).

Slavich ve diğerleri (2010)'nin yaptığı araştırmalara göre dışlanan bireylerde stres sonucu bazı iltihaplanmayla ilgili bazı maddelerin vücutlarında artış gösterdiği tespit edilmiştir. Bu durumda kimi kronik rahatsızlıkların kanser de dahil olmak üzere, oluşma riskini arttırdığı tespit edilmiştir.

Yüksek ve uzun süreli stres, bireylerin kan basıncı ve kalp atış hızında artışa sebep olabilmekte ve bu durum da kardiovasküler hastalıkların görülme sıklığını arttırmaktadır. Bu

bulgulara dayanarak psikolojik sıkıntılarının fizyolojik sağlığı da negatif etkilediği sonucuna ulaşabilmekteyiz (Holt-Lunstad vd., 2010).

Cacioppo ve diğerleri (2002) nin yaptığı çalışmaya göre dışlanmışlık ve yalnızlık, uyku kalitesini de olumsuz etkilediği, uykusuzluk sebebiyle de gündelik işlerde verimsiz oldukları tespit edilmiştir.

Dışlanma sonucu oksitosin ve serotonin hormonlarının da olumsuz etkilediği bazı çalışmalarda bulgulanmıştır. Depresyon ve anksiyete serotonin düşüklüğünden kaynaklanmaktayken, oksitosin dşklğndeysse bireylerde sosyal bağların zayıflaması, güven kaybı ve dışa karşı daha duyarlı olma gibi olumsuz sonuçlarının olduğu araştırmacılar tarafından kaydedilmiştir (Heinrichs vd., 2009; Way & Lieberman, 2010).

2.1.1.2. Dışlanmanın Psikolojik Etkileri

Yapılan alışmalar, sosyal dışlanmanın bireylerde negatif duygulara neden olduğunu göstermektedir. Baumeister ve Tice (1990)'ın 'Anksiyetenin Sosyal Dışlanma Teorisi' anksiyetenin başlıca nedeninin sosyal gruplardan dışlanma olduğunu ortaya koymaktadır. Bununla birlikte yazarlar sosyal dışlanmanın bireylerin yaşamdan aldığı tatmini, yaşamın anlamlılığını ve umudu azalttığını savunmaktadırlar. İlgili alışma, bu gibi sıkıntılarla karşılaşmamak, bunlara engel olabilmek için anksiyetenin doğal bir uyaran olduğunu ifade etmektedir. Yani dışlanma, kimi ihtiyaçları karşılayamama ihtimali taşımaktadır ve buna bağlı olarak bireylerde anksiyeteyi, kaygı bozukluğunu tetiklemektedir. Bu çalışmaya göre bireylerin hayatlarını kolay ve rahat devam ettirebilmesi için sosyal yaşamın içinde olmaya ihtiyaı vardır ve bu noktada anksiyete teşvik edici bir unsurdur. Yaşam devamlılığında anksiyetenin doğal bir yaptırım gücüne sahip olduğunu ifade etmektedir. Baumeister ve Leary (1995)'nin Aidiyet Teorisi'de insanların yaradılışları gereği sosyal bağlanma ihtiyaı olduğunu ve bu ihtiyaç karşılanmadığında şiddetli psikolojik sıkıntılar yaşadıklarını tespit etmişlerdir. Ayrıca dışlanmanın, kıskançlık, yalnızlık, depresyon, mutsuzluk ve suçluluk gibi negatif psikolojik etkilere de neden olduğu gözlemlenmiştir (Baumeister & Leary, 1995; Leary, 1990). Yapılan bir başka araştırmaya göre, sosyal bağ kurmayan, bireylerde mental sağlık problemleriyle karşılaşma oranları, sosyal bireylere göre daha yüksek olduğu kaydedilmiştir (Cacioppo vd., 2010)

Sosyal dışlanmanın yukarıda bahsedilen çeşitli negatif psikolojik etkilere sebep olmasının nedeninin; dört temel ihtiyaı tehdit etmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Williams (1997, 2001)'in afroz modeline göre tehdit edilen söz konusu ihtiyaçlar: ait olma, özsaygı, kontrol ve var olmanın anlamı. Williams'a göre sosyal dışlanma bireyleri ait olma duygusundan yoksun bırakmaktadır. Dışlanma süresince, dışlanmanın hedefi olan birey ile irtibat aktif olarak cevapsız bırakılmaktadır. Dışlanan birey ile bir ilişki ya da bağ kurulmaktan kaçınılmasından dolayı bireyin ait olma duygusu zarar görmektedir (Tunçel & Kavak, 2016).

Sosyal dışlanmanın tehdit ettiği bir diğer ihtiyaç ise özsaygı olarak kabul edilmektedir. Williams (1997) dışlanan bireylerin kendilerinin yanlış bir şey yaptığını düşünüp içsel olarak suçluluk duygusu geliştirdiklerini ve dışlanmayı bir tür cezalandırma olarak kabul ettikleri için özsaygılarının azaldığını belirtmektedir. Bu yaklaşımın temeli Leary ve diğerleri (1995) sosyometre teorisine dayanmaktadır. Bu hipoteze göre; bir bireyin öz saygısı, o bireyin diğer bireyler tarafından ne derece dışlanıp, dışlanmadığının içsel ve öznel bir işareti olarak kabul edilmektedir. Başka bir ifadeyle ait olma ihtiyacının tehdit edilmesi aynı zamanda özsaygının da tehdit edildiğinin bir göstergesi olmaktadır. Leary ve diğerleri (1995) çalışmalarında, kişisel nedenlere bağlı bir sosyal dışlanma söz konusu olduğunda, başka bir ifadeyle eğer birey bir gruptan kendi kişisel özellikleri yüzünden dışlandığını düşünüyor ise, bireyin özsaygısının azaldığı kabul edilmektedir (Tunçel & Kavak, 2016).

Dışlanma ile ilgili bir başka çalışmada ise, bireyin dışlanma sonrası yalnızlık hissinin arttığı ve bu durumun ruh sağlığını bozduğu ifade edilmektedir. Ayrıca sosyal izolasyona da teşvik edilmektedir. Buradaki yalnızlık tecrit olarak da ifade edilebilmektedir. Bireyin olan sosyal bağlarında zayıflama veya olan bağların yetersiz olması olarak ifade edilebilmektedir. İzolasyon ise bireyin tamamen dış dünyayla bağlarının kalmaması durumunu ifade etmektedir (Cacioppo & Hawkey, 2009).

Sosyal Kimlik Teorisi'ne göre bireyler kimi sosyal grupların üyesi olma yoluyla öz değer kazanmaktadırlar. Fakat bunun sekteye uğraması, yalnızlık, dışlanma ya da sosyal izolasyona maruz kalma durumunda, öz değer kazanma süreci baltalanır ve dışlanan bireyler grup içi kimlik oluşturma konusunda sıkıntı yaşamaktadırlar. Grup içi kimlik oluşturmaya yönelik bireyde negatif duygular artış göstermekte ve kendini toplumdan izole etme eğilimi görülmektedir. Bu noktada da bir başka kısır döngü oluşmaktadır (Haslam vd., 2008; Tajfel & Turner, 2004).

Bunun yanında, kontrol ihtiyacı da sosyal dışlanma tarafından tehdit edilen diğer bir ihtiyaç olarak görülmektedir. Dışlanmanın hedefi olan bireyin, diğer birey ya da bireyler ile olan etkileşimi üzerindeki algıladığı kişisel kontrol düşmekte; ancak dışlayan kaynağın eş zamanlı olarak kontrol duygusu artmaktadır. Dışlayan birey etkileşimi istediği şekilde yönlendirdiği veya kontrol ettiği için sosyal dışlanmanın hedefi olan bireyin durum üstündeki kontrol duygusu zarar görmektedir. Bu nedenle sosyal dışlanma sonucu kontrol duygusu azalan bireyler, bu durumla başa çıkabilmek için çekinmeden dışlayan bireye karşı suçlayıcı ve saldırgan bir tutum içerisine girebilmektedirler. Bu şekilde kontrolü tekrar kazandıklarını ve karşı taraf ya da taraflar ile olan etkileşimde söz sahibi olduklarını gösterebilmektedirler. (Gross, 1998).

Dışlanma sonucu bireylerde, dış dünyayı anlama başka insanların tutum ve davranışlarına anlam verme becerileri negatif etkilenmekte ve dış dünyayla anlamlı ilişkiler kurmakta zorlanmaktadır (Twenge vd., 2007).

Toplum içindeki birey duygularını daha fazla kontrol edebilme yeteneği geliştirirken dışlanmış bireyde bu yetenek zayıflamıştır veya gelişmemiştir. Gross (1998) Duygu Düzenleme ile ilgili en çok anılan isimdir. Duygu düzenleme konusunda zayıflayan birey ani duygu patlamaları yaşayabilmekte ve bu duruma dışarıdaki bireyler de şahit olmaktadır. Bu da bireyin daha fazla yalnızlaşmasına sebep olabilmektedir.

Dışlanma sonrası bireyler varlıklarını anlamsız olarak hissetmelerine neden olmaktadır. Sosyal dışlanma yok sayılma ve görmezden gelinme durumlarını kapsadığı için dışlanan hedef kendi varlığının önemli olmadığını hatta ortadan kaybolduğunu hissedebilmektedir. Bu durum Williams ve Zadro (2001) ve Williams (2007b) tarafından sosyal ölüm olarak nitelendirilmektedir. Ancak bu etkinin (her zaman) sosyal dışlanmanın diğer ihtiyaçlar üzerindeki etkisi kadar hızlı bir şekilde ortaya çıkmayabileceği düşünülmektedir (Williams, 1997; Williams & Zadro, 2001).

Williams'ın (1997) aferez modeli literatürde genel olarak kabul görmüş ve birçok araştırmacı tarafından (*bk.* Bastian & Haslam, 2010; Gonsalkorale & Williams, 2007; Smith & Williams, 2004; Sommer vd., 2001; Zadro vd., 2004; Zadro vd., 2005; Zadro vd., 2006) sosyal dışlanmanın söz konusu dört temel ihtiyaç üzerindeki etkisini araştırılmaktadır. Bu çalışmalarda dışlanan bireylerin, daha düşük aidiyet, daha düşük özsaygı, daha düşük kontrol ve var olmanın anlamı düzeyleri bildirdikleri tespit edilmiştir.

Son olarak sosyal dışlanmanın öfke ve kırgınlık ile sonuçlanabileceği belirtilmektedir. Zadro ve diğerleri (2004) sosyal dışlanmanın öfke üzerindeki etkisini inceledikleri deneysel çalışmalarında dışlanan bireylerin bildirdikleri öfke düzeylerinin dışlanmayan bireyelerinkine kıyasla daha yüksek olduğunu saptamaktadırlar. Ayrıca dışlanan bireyler kendilerini daha kırgın hissettiklerini belirtmektedirler.

2.1.2. Sosyal Dışlanma Kavramı

Sosyal dışlanma, genellikle bireyin bir grup veya toplum tarafından dışlanması veya dışlanmış hissetmesi hali olarak ifade edilebilmektedir. Bir başka deyişle, bireyle olan iletişim kanallarının tamamen kapatılması, görmezden gelinmesi, diğer insanlar, grup ya da gruplar tarafından, bazı topluluklar ya da toplumlar tarafından bireyin yalnızlaştırılması, olarak ortaya çıkmakta ve bazen de küçümseme, aşağılama şeklinde de olabilmektedir (Williams, 2007a). Sosyal dışlanma terimi, bir bireyle diğer kişi ya da grupların tüm temaslarını keserek bireyi yalnızlığa terk etmesi olarak da ifade edilebilmektedir (Blackhart, vd., 2009).

Anlaşılmaktadır ki birey için dışlanma durumu temelde ihtiyaçlarını karşılayamama ihtimalinden kaynaklanmaktadır. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi, bu konuyla ilgili ilk yapılan ve kabul gören çalışmalardan biridir. Bu hiyerarşi, bireyin ihtiyaçlarını en temelden başlayarak 5 basamak olacak şekilde açıklamaktadır. İlk basamakta fizyolojik ihtiyaçlarla başlamakta ve son basamakta ise kendini gerçekleştirme ihtiyacı yer almaktadır. Fizyolojik ihtiyaçlar yeme, içme gibi biyolojik varlığını ve bedensel bütünlüğünü devam ettirebilmesi için gerekli olan ihtiyaçlarını tanımlamaktadır. İkinci basamakta güvenlik, sağlık, barınma, gibi ihtiyaçlar yer alırken, üçüncü basamakta sosyal ihtiyaçlar ile sevmeye, sevilme, aidiyet, onaylanma, gibi ihtiyaçlar yer almaktadır. Dördüncü basamakta saygınlık, beşinci ve son basamaktaysa kendini gerçekleştirme ihtiyacı yer almaktadır. Bu hiyerarşiye bakarak bireyin davranışlarının temelinde birtakım ihtiyaçlarını karşılamak olduğu görülmektedir (Maslow, 1943). Bu bağlamda Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi'nin üçüncü basamağı olan sosyal ihtiyaçlarla günümüz problemlerinden olan sanal dışlanma kavramı arasında yakın bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır.

Netice itibariyle, sosyal dışlanma beraberinde stres, geleceğe yönelik kaygılar, geçmişe saplanıp kalma, yalnızlığı devam ettirme isteği, toplumdan uzaklaşma isteği gibi olumsuz duyguları ve davranışları doğurabilmektedir. Dolayısıyla sosyalleşme davranışı

olmayınca toplum yanlısı davranış azalabilmekte ve dürtüsel bir eğilim olan saldırganlık davranışı ortaya çıkabilmektedir. Bu sebeple bir gruba dahil olma durumu saldırganlık davranışıyla karşılaşma ihtimalinin düşmesi beklenmektedir (Twenge vd., 2001; Tunçel & Kavak, 2016)

Bireyler, hayatta kalma, soy devamlılığı ve güvenlik ihtiyaçlarını karşılayabilmek adına diğer bireylerle iletişimde ve etkileşimde bulunarak kimi sosyal ve sanal ortamlara yönelebilmektedirler. Fakat sanal dışlanma dijital ortamlarda görülen bir dışlanma türü olarak bu ihtiyaçların karşılanmasında ortaya çıkabilen olumsuz durumlardan biridir. Bu durumlara bakıldığında görülmektedir ki, sanal dışlanma bireylerin aidiyet, kabul görme gibi ihtiyaçlarını karşılamasına engel olarak, özgüven, özsaygı problemleri gibi kimi psikolojik sıkıntılara sebep olabilmektedir. Bu perspektiften bakılacak olursa, sanal dışlanma durumu bireylerin birtakım ihtiyaçları ve psikolojik sağlıkları açısından ciddi bir öneme haizdir (Baumeister & Tice, 1990).

Yazında sosyal dışlanmanın etkileri dört temel ihtiyaca göre açıklanmakta, Aforoz Modeli ve Baş Etme Teorisi yardımıyla dışlanmanın birey üzerindeki etkileri ve bu durum ile başa çıkabilmek için bireylerin kendilerince uygulamaya çalıştıkları stratejiler izah edilmektedir (Rudert vd., 2019; Williams, 1997; Williams vd., 2000; Williams, 2009). Buna göre sosyal dışlanma, diğer insanların o kişinin varlığını reddetmesi demektir. Bu tür dışlanma kişinin bazı gereksinimlerini karşılamasına engel olmaktadır. Bu gereksinimler şu şekildedir.

- i. Öz saygı gereksinimi,
- ii. Aidiyet gereksinimi,
- iii. Kontrol gereksinimi,
- iv. Var olmanın anlamı

Aforoz modeli çerçevesinde söz konusu gereksinimler aidiyet ve özsaygıyı tehdit etmektedir. Aforoz modeline göre sosyal dışlanmaya karşı tepkiler bireysel olarak değişkenlik göstermektedir. Bu modele göre bireyin bu dört ihtiyaca göre tepki göstermesi beklenmektedir. Nitekim bu doğrultuda bireyin davranışlarının olumlu ya da olumsuz olması beklenmektedir (Tunçel & Kavak, 2016).

Bu model ışığında, özsaygı ihtiyacını kaybetmiş ya da kaybetme riski oluşan bireyin olumlu davranış geliştirme eğiliminde olması beklenmektedir. Aynı zamanda Baumeister ve Leary (1995)'in aidiyet ve sosyal dışlanma yaklaşımı ile paralellik gösterdiği söylenebilmektedir. Baumeister ve Leary'nin iddiasına göre aidiyet ihtiyacı ve özsaygı ihtiyacının karşılanmaması birbirini etkilemektedir. Aidiyet ihtiyacı tehdit altında olan bireyin aynı zamanda özsaygısı da tehdit edilmektedir. Diğer bireyler tarafından dışlanan bireyi bu durumun içsel ve öznel olarak etkileyebileceği savunulmaktadır. Bu ihtiyaçları tehdit edilen bireyin ya dışlayan grup tarafından tekrar kabul görmek için ya da başka yeni bir gruba dâhil olma yönünde davranışlar geliştirmesi beklenmektedir. Yani dışlanan bireyin aidiyet ve özsaygı ihtiyaçlarını karşılayabilmek adına olumlu ilişkiler ve yakınlıklar kurabilmek için çabalaması beklenmektedir (Tunçel & Kavak, 2016).

Sosyal dışlanma sonucu aidiyet ve özsaygı ihtiyaçları gibi kontrol ve var oluşun anlamı da tehdit edilebilmektedir. Sonuç burada farklılık göstermektedir. Sosyal dışlanmayla karşı karşıya kalan birey kontrol duygusunu kaybedebilmekte ve baş edebilmek için dışlayan bireye ya da bireylere karşı suçlayıcı ve saldırgan davranışlar gösterebilmekte veya durumla ilgisi bulunmayan birey ya da bireylere karşı saldırganlık gösterebilmektedir (Tunçel & Kavak, 2016).

Kontrol ihtiyacı zarar gören birey kendi faydası doğrultusunda hareket etme eğilimi göstermesi ve bireyin olumsuz sosyal davranış göstermesi beklenmektedir (Lee & Shrum, 2012). Aynı şekilde var oluşunun anlamı tehdit edilen bireyden de benzer tepkiler ve davranışlar beklenmektedir. Varlığının bir önemi olmadığı düşüncesine giren, bu düşüneyi kabullenen ya da bu düşünce kabul ettirilmeye çalışılan birey kışkırtıcı, öfkeli, saldırgan tepkiler vererek varlığını kanıtlama, kabul ettirme çabasına girebilmektedir. Kontrol duygusunu tekrar kazanabilmek ve ispatlayabilmek adına bazı olumsuz davranışlar sergileyebilmektedir (Naderi, 2013).

Anlaşılabacağı üzere sosyal dışlanma, bireyin kuracağı ilişkileri ve yakınlıkları belirlemede ve kışkırtıcı, saldırgan, öfkeli, fayda sağlayacağı doğrultuda davranmasını şekillendirebilmektedir. Sosyal dışlanmayla karşılaşan bireyin göstereceği davranış hangi ihtiyacını geri kazanmak istediğine bağlı olarak değişkenlik göstermektedir (Tunçel & Kavak, 2016).

Williams (2009)'ın Baş Etme Teorisi bireyin dışlanma sonrası tepkisel sürecini açıklamaktadır. Bu teori ışığında bireylerin sosyal dışlanmayla karşılaştıktan sonra gösterdikleri tepkiler üç aşamalı olarak ifade edilmiştir. Bunlar düşünümsel (reflexive) tepki, yansıtıcı (reflective) tepki ve katlanma (resignation) tepkisi şeklindedir.

Bu yaklaşım doğrultusunda ilk aşama yani düşünümsel aşama sosyal dışlanmadan hemen sonra görülmektedir. İlk aşama olan düşünümsel aşamada vücudun acıyla karşılaştığında verdiği tepkiye benzer tepki verdiği ifade edilmektedir. Birey fiziksel acıyla karşılaştığında beyindeki acıya duyarlı bölge nasıl aktive oluyorsa aynı şekilde sosyal dışlanma sonrası da bu bölgenin aktive olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum ağrı eşiğine etki etmekte ve ağrıya karşı olan toleransı attırmakla beraber kortizon hormonunun salınımını da tetiklemekte olduğu gözlemlenmiştir. Düşünümsel tepkiler doğrudan dışlanmayla karşılaşır karşılaşılmaz üzerinde düşünülmeden verilen ham tepkiler olduğu kabul edilmektedir. Ortaya çıkan bu tepkiler aidiyet, özsaygı, var olma ihtiyacı ve kontrol ihtiyaçlarının tehdidini tetiklemekte ve bu ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik tepkiler vermeye yönlendirmektedir (DeWall & Richman, 2011).

İkinci aşama olarak yansıtıcı aşamaya geçilmektedir. Bu aşamada bireyin yaşamış olduğu sosyal dışlanma üzerine düşünebilmesi ve bu durumu değerlendirebilmesi için vakti olmaktadır. Birey ilk aşamanın etkisini atlatmış ve tehdit altındaki ihtiyaçlarını karşılayabilmek adına tehdit edilen ihtiyacın karşılanmasına yönelik önceden bahsedilmiş olan dört ihtiyaca göre (aidiyet, özsaygı, kontrol ve var olmanın anlamı) harekete geçmesi beklenmektedir (Williams, 1997; 2001).

Dördüncü ve son aşama olan katlanma aşamasında ise tehdit altında olduğu hissedilen ihtiyaçları karşılayabilmek için gereken kaynakların zaman içerisinde bitmesiyle karşı karşıya kalınmaktadır. Bu aşamada birey özdeğer kaybıyla yüz yüze kalır. Varlığının bir yük olduğunu ve diğer insanların onu pek önemsemediği düşüncesini kabullenmeye başlamaktadır. İki sebeple birey bu seviyeye gelmektedir. Bunlar i) İlk aşama olan yansıtıcı aşamada tehdit altındaki ihtiyaçları karşılamak amaçlı girişimlerin istenilen gibi sonuçlanmaması, ii) bu durumla bireyin sık karşılaşması ve sonucunda bireyde öz değer kaybı, topluma yabancılaşma, depresyon, çaresizlik gibi duygularla karşı karşıya kalarak bu durumu zaman içerisinde kabullenmesi şeklindedir. Son aşamada birey kabullenilmeme, toplumda var olamama durumu içerisinde olduğu için olumlu davranış göstermeye karşı motivasyon kaybıyla beraber saldırgan davranış sergileyebilmektedir. Dördüncü aşama olan

son aşamada bireyin olumsuz davranış gösterme eğilimi daha yüksek olmaktadır (Tunçel & Kavak, 2016).

2.1.3. Psikolojik Dışlanma Kavramı

Williams (2007)'a göre neredeyse tüm sosyal canlılarda dışlanma, görmezden gelinme gözlemlenmektedir. Yeryüzündeki tüm kabilelerin antropolojik yapılarında, modern ülkelerde, çeşitli kurumlarda, resmi ve resmi olmayan çeşitli gruplarda, yakın ilişkilerde, özel ilişkilerde, kreşlerde, çocuk, ergen ve yetişkinler arasında dışlanma sıkça gözlemlenmektedir (Williams, 2007a). Dolayısıyla, toplumsal yapıda sürekli ortaya çıkan bu durumun psikolojik bağlamda da bir karşılığı olması kaçınılmazdır.

Psikolojik dışlanma kavramına göre, dışlayan ile dışlanan taraflar arasında hiçbir ilişki söz konusu olmamaktadır. Dışlanan birey için bilinçli bir farkındalık söz konusu değildir. Daha açık bir şekilde ifade etmek gerekirse dışlanan bireye karşı belirgin bir dışlama söz konusu değildir. Bu dışlanma türünde göz temasından kaçınılması ve tepkisizlik söz konusudur (Abaslı, 2018).

Sosyal dışlanma ve psikolojik dışlanmanın birbirinden farklılıkları üzerinde pek fazla çalışma bulunmamaktadır. Bu kavramlar birçok defa birbirinin yerine kullanılmaktadır. Sosyal dışlanmaya maruz kalan bireye bu bir şekilde belli edilmektedir. Fakat psikolojik dışlanma durumunda bireye herhangi bir bilgi verilmemekte ve birey görmezden gelinmektedir. Bilinmezlikle baş başa kalan birey için bu daha yıkıcı olmaktadır. Yapılan çalışmalar incelendiğinde de bu durum gözlemlenmektedir (Baumeister vd., 2007; Williams & Nida, 2011). Bu konuda yapılan bir çalışmaya göre ise aralarında keskin bir fark olmadığını fakat psikolojik dışlanmanın bireyi daha fazla sarstığı sonucuna ulaşılmıştır (Kavaklı, 2019).

Anlaşılmaktadır ki, psikolojik dışlanma, bireyin dışlanma ile karşılaştığında iç dünyasında yaşadığı sıkıntıları, anksiyete depresyon, stres, özsaygı kaybı gibi durumları yaşamaması durumlarını ifade etmektedir. Diğer yandan, sosyal dışlanma, bireyin fiziksel olarak bulunduğu toplumun dışına itilmesi, sosyal çevresinden dışlanmasıyla ilgilidir. Sosyal dışlanma, bireyin sosyal bağlarını zayıflatarak toplum içindeki konumunu etkileyebilmekte ve bireyin sosyal kimliği üzerinde negatif etkiler bırakabilmektedir. Yani, psikolojik dışlanma bireyin iç dünyasıyla ilgili duygusal ve psikolojik etkileri vurgularken, sosyal dışlanma bireyin toplum içindeki sosyal ilişkileri ve konumunu ifade etmektedir. Bu farklar,

dışlanmanın çeşitli boyutlarını anlamak ve bu durumların bireyler üzerindeki etkilerini incelemek adına önemlidir.

2.1.4. Örgütsel Dışlanma

Son yıllarda, dışlanma, konusunda yapılan araştırmalarda artış görülmektedir. Yapılan bu araştırmalara bakılacak olursa çeşitli yaş grupları ve kültürler arasında olduğu gibi sosyal yaşamın bir parçası olan örgütlerde de görülmektedir (Balliet & Ferris, 2013). İşyerinde dışlanma, bir bireyin işyerinde başkaları tarafından reddedildiğini, görmezden gelindiğini veya dışlandığını algılama derecesini ifade etmektedir. Bu bağlamda, örgütsel dışlanma, bireyin kurum içi veya meslek grupları arasında karşılaştıkları ayrımcı tutum ve davranışları anlatmaktadır (Yıldız & Develi, 2018).

Örgütlerde dışlanma konusunda yapılan çalışmalar işyerlerinde dışlanmanın sık sık yaşanan bir durum olduğunu göstermektedir. Dışlanma olgusu, ilkel kültürlerde, geçmiş uygarlıklarda ve hayvan gruplarında olduğu gibi modern toplumlarda da çokça gözlemlenmektedir. Bu durumun iş yaşamı içinde de ortaya çıktığı anlaşılmaktadır. Bu vaziyetin en belirgin çıktısı ise performans düşüklüğü olarak kendisini göstermektedir (Rigaud vd., 2010).

İş yerinde dışlanma, örgütsel sabotaj ve iş yerinde sapkınlık gibi birçok olumsuz davranış, yani sosyal ölüm (social death) biçimi olarak adlandırılabilir. Fakat iş yeri dışlanmasına çalışanların vereceği tepkiler farklı ihtiyaçlar sebebiyle olabilmektedir. Dışlanmaya karşı çalışan ya iş birliğine giderek ait olma ihtiyacını karşılamaya çalışabilmekte ya da saldırgan davranışlar gösterebilmektedir. Bireyler olumlu davranışlar sergilemeye çalışarak dışlanmayla mücadele edebilmekte fakat istediği başarıyı elde edemediği durumlarda da daha şiddetli dışlanma hissedebilmekte ve olumsuz davranışlara yönelebilmektedirler (Zhao & Xia, 2017).

Örgütsel dışlanma “bir kişinin veya bir grubun başka bir kişi veya başka bir grup tarafından dışlanması, reddedilmesi veya görmezden gelinmesi, kişinin kişilerarası ilişkilerini, kariyer başarısını veya olumlu benlik saygısını engellemesi” olarak tanımlanmaktadır (Hitlan vd., 2006, s. 217; Williams, 2001). Bu nedenle örgütsel dışlanma, kişiyi bir işyerindeki kişilerarası ilişkilerden, örneğin iş arkadaşlarından, üstlerinden veya genel olarak sosyal arkadaşlıktan koparan ve yine iş sözleşmesinin aktif ve resmi ihlali olarak nitelendirilen davranışları içermektedir. Hatta, Gruter ve Masters (1986)’a göre dışlanma

basit dışlayıcı davranışlardan, sert dışlayıcı davranışlara ve dışlanmanın en ciddi hali olan ölümle sonuçlanmaya kadar varmaktadır. Ayrıca iş yerinde görevlerin tamamlanmasını ve verimli iş birliğini engelleyerek bireysel ve örgütsel verimliliği de olumsuz etkilemektedir (Hitlan vd., 2006).

İşyerinde dışlanma üzerine yapılan araştırmalar göstermektedir ki, iş yerinde dışlanmaya sebep olan etkenler çeşitlilik göstermektedir. Dışlanma sebeplerinin etki boyutları değişkenlik göstermektedir. Bazen birden fazla sebep olmakla beraber bazen de sadece tek sebebi olabilmektedir. Dışlanmanın olumsuz etkilerini düşürebilmek açısından kaynağı oluşturan etmenlerin saptanması önem arz etmektedir (Rigaud vd., 2010).

Örgütsel dışlanmanın ortaya çıkmasında farklı durum ve konuların etkili olduğu anlaşılmakla beraber en başta sayılabilecek hususlar; örgüt kültürü, liderlik tarzı, kaynak dağılımı, örgütsel adalet, bireysel nitelikler, cinsel yönelim farklılıkları, yaş ve etnik köken gibi özelliklerdir (Li vd., 2021).

Örgütsel dışlanmanın sonuçları anlamında, sosyal bağ noksanlığıyla karşılaşan insanların, anksiyete, yalnızlık, yüksek stres ve yoğun depresyondan muzdarip oldukları görülmektedir. Yalnızlık sonucu bireylerde, bağışıklık sisteminde zayıflama ve kardiyovasküler sistemi açısından da kimi tehditlerle yüz yüze kaldıkları gözlemlenmektedir. Ayrıca, travma sonrası stres bozukluğu, zihinsel rahatsızlıklar, sosyal destek ve aidiyet konularında sıkıntılar arz etmektedir. Toplumdan izole edilmiş bireylerin suç işleme oranlarının yüksek olduğu görülmektedir. Dışlanan bireylerde özsaygı kaybı da söz konusu olmaktadır (Twenge vd., 2001).

Dışlanmaya maruz kalan bireylerde, diğer kişilere nazaran daha yoğun üzüntü, reddedilme, yalnızlık, çekingenlik, durgunluk, değersizlik gibi negatif duygulara daha kolay teslim olmaktadır. Tüm bunlarla birlikte, dışlanan bireylerin tekrarlayan girişimlerine karşı duyarsız kalınması durumunda dışlanan birey kontrol duygusunun yavaş yavaş kaybetmektedir (Sommer vd., 2001).

Kısaca ifade etmek gerekirse, örgütsel dışlanma sonrası birey özgüven ve özsaygı kaybı yaşamakla beraber yüksek stres, depresyon, kaygı bozuklukları gibi psikolojik sıkıntılar yaşamaktadır. Bu durumla beraber bireyin, iş tatmininde düşüş ve ruh sağlığında bozukluklar görülmektedir. Bu durum, takım çalışmalarında zayıflamalar görülebilmekte ve iş ortamını toksik bir hale getirebilmektedir. Ayrıca bireyin işine olan bağlılığı ve sadakati açısından da

sıkıntı oluşturabilmektedir. Bu durum da personel devir hızını arttırabilmektedir (Li vd., 2021; Yıldız & Develi, 2018).

2.1.5. İş Yerinde Sanal Dışlanma

Şimdiye kadar dışlanma konusuyla ilgili yapılmış çalışmalar genel olarak sosyal, psikolojik ve örgütsel dışlanma üzerinedir. Sanal dışlanma (cyber ostracism) kavramının ortaya çıkmasında ise Williams ve diğerleri (2000) tarafından yapılan çalışmanın etkili olduğu anlaşılmaktadır. Bu çalışmaya göre, dışarıda bırakılma ve ihmal edilme algısının sanal dünyada da var olduğu ifade edilmiştir. Bu tip bir ihmal edilme ve dışarıda bırakılmanın sanal mecrada görülmesi ise sanal dışlanma olarak adlandırılmıştır.

Popüler iletişim araçlarından birisi haline gelmiş olan internet ağları ve sosyal mecralar sosyal etkileşimlerde artış görülmesini sağlamış ve beraberinde de bu ortamlarda da ihmal ve dışlanma, dışarıda bırakılma gibi durumların ortaya çıkabileceğini göstermiştir. Bu durumun kavramsal adı ise sanal dışlanma olarak kendisini göstermiştir (Niu vd., 2018; Williams vd., 2000, 2002).

Sanal dışlanma, kısaca sanal ortamda ki dışlanma türü olarak ifade edilmektedir. Bu durum içerisinde birçok iletişimsel problemi barındırmaktadır. Sanal dışlanma durumun örnekleri; cevap verilmeyen e-postalar, cevap verilmeyen telefon aramaları, haber verilmesi gereken konularla ilgili bilgi verilmemesi, sosyal medya uygulamalarında etkileşimde bulunulmaması, görmezden gelinmesi veya gönülsüz, eksik geri dönüşlerle muhatap olma durumlarını kapsamaktadır (Williams vd., 2000).

Motivasyon açısından bakıldığında sosyal ihtiyaçlar çoğu defa yaklaşma ve kaçınma davranışlarıyla ilişkilendirilir. Diğer bireylerle bağlantı kurma çabası yaklaşma boyutunu yansıtırken; bireyin sosyal olarak izole olmaktan imtina etmesi kaçınma boyutunu yansıtmaktadır (Ahn & Shin, 2013). Bu sayede, çevrimiçi dünyayla neredeyse kesintisiz bağlantıda kalmak için sosyal medyayı kullanmak, ait olma ihtiyacını karşılar ve aynı zamanda kişinin kendisinin göz ardı edilmiş, dışlanmış hissetmesini engellemektedir (Vorderer & Kohring, 2013). Nitekim, internet üzerinden göz ardı edilme veya dışlanma durumu olarak tanımlanan sanal dışlanma kavramı bu bağlamda ortaya çıkmaktadır (Vorderer & Kohring, 2013; Williams vd., 2000).

Instagram, Facebook, Twitter, LinkedIn, Blog sayfaları, WhatsApp, Telegram ve benzeri gibi çeşitli çevrimiçi toplulukların da yer aldığı sosyal platformların kullanımının artmasının temel sebebinin insanların diğer bireylerle bağ kurma ve aktif olarak iletişimde bulunma ihtiyaçlarından kaynaklandığı çıkarımı yapılabilir.

Tüm bu bağlamlar içerisinde sanal dışlanma kavramı ile ilgili yazın bir bütün olarak değerlendirildiğinde ise şu çıkarımlar yapılabilir. Öncelikle sanal dışlanma bir çalışanın kullandığı sosyal medya platformlarında (Instagram, Facebook, Twitter, LinkedIn ve benzeri) genel bir alışkanlık olarak tüm arkadaşlarının gönderilerini beğenmesine rağmen bir mesai arkadaşının gönderilerini özellikle beğenmemesi şeklinde kendisini göstermektedir. Daha belirsiz gerçekleşen bir örnek ise sosyal medya platformlarında ya da çevrimiçi yazışma uygulamalarında (WhatsApp, Telegram ve benzeri) son zamanlarda giderek yaygınlaşan hikâye (story) paylaşımları üzerinden verilebilir. Hikâye paylaşımları bir diğer adıyla durum güncellemesi paylaşımları yalnızca özellikle açılıp bakıldığında görülebilen türden paylaşımlardır. Bu paylaşımlara bakıldığında ise paylaşım sahibi olan kişi bu kimselerin kimler olduğunu görebilmektedir. Bir önceki örnekle aynı şekilde kişi bir arkadaşının hikâye paylaşımlarını özellikle açmıyorsa sanal dışlama davranışında bulunuyor demektir.

Sosyal hayatta ortaya çıkan dışlanma ile karşılaştırıldığında sanal dışlanma, teknoloji üzerinden gerçekleşmesi ve dolayısıyla ipuçlarının sosyal hayata göre eksik olması sebebiyle daha hayali ve belirsiz olabilir (Mattila vd., 2013). Sanal dışlanma minimal ve önemsiz görünmesi sebebiyle sanal dışlanmaya maruz kalan bireyler genellikle bunun gerçek olup olmadığını anlamaz ve neden meydana geldiğinden emin olamazlar. Ancak insanlar adeta bir dışlanma algılama sistemi ile donatılmış ve dolayısıyla belirsiz gerçekleşse bile nihayetinde sanal dışlanmaya maruz kaldıklarını fark etmiş olmaktadır. Sanal dışlanmanın ipuçlarını alan bir insan ise üzgün ve adeta yaralı hisseder (Kerra & Levineb, 2008).

Sanal dışlanma ile ilgili yapılan bazı çalışmalarda sanal dışlanmaya maruz kalan bireylerin, kötü hissettikleri, statü algılamalarının düştüğü, kontrol duygularının azaldığı ve anlamlı varoluş duygusu ihtiyaçlarının eksik kaldığı bulgulanmıştır (Williams vd.,1998; Williams vd., 2000). Yine bu alanda yapılan başka çalışmalar sanal dışlanmanın bireylerin depresyon düzeylerini arttırdığını ortaya koymuştur (Niu vd., 2018). Ayrıca ilgili araştırmalarda sanal dışlanmaya maruz kalan bireyler üzerinde sosal hayattaki dışlanmanın negatif sonuçlarının aynı şekilde görüleceği belirtilmiştir (Tobin vd., 2014).

Dış dünyadaki sosyalleşme ihtiyacı sanal dünyada da kendini göstermektedir. Sosyal hayatta başka insanlarla olumlu ilişkiler kurma ve devam ettirme yönündeki baskın ihtiyaç, sanal platformlarda da kendini gösteriyor. Sosyal medya üzerinden yapılan iletişimlerde insanları sosyalleşme açısından tatmin edebilmektedir. Özgüven ve mutluluk sağlayabilmektedir. İnsanlar bu sebeplerle son 6-7 senedir sosyal medyada popüler olma ihtiyacı duymaktadır. Fakat aynı şekilde mutsuzluğa, strese, dışlanmaya da sebep olabilmektedir. Bu doğrultuda yapılan araştırmalar sosyal medyadaki durumlarını güncelledikten sonra daha az beğeni veya yorum alan kişilerin daha düşük düzeyde tatmin olduklarını bildirdiklerini göstermektedir (Burrow & Rainone, 2017; Poon, 2019; Tobin vd., 2014; Wolf vd., 2015).

Günümüzde sanal dünyada gizli şiddet ve sanal saldırganlık hızla yayılmaktadır. Yüz yüze etkileşimler üzerine yapılan çok sayıda çalışmanın aksine (Leary vd., 2006), sanal dışlanma ve sanal saldırganlık arasındaki ilişki ve sanal dünyada saldırgan davranışları azaltabilecek değişkenler büyük ölçüde keşfedilmemiştir (Liu vd., 2018). Sanal dışlanma sosyal dışlanma kadar belirgin ve net özellikler göstermemekte ve bu sebeple kesinlik kazandırmak zor olabilmektedir (Williams vd., 2000).

İnternet kullanımındaki hızlı artış ve iletişim için kullanımının yaygınlaşmasıyla beraber, insanların birbiriyle etkileşimini kolaylaştırmış ve insanları birbirlerine yakınlaraştırdığı görülmektedir (Poon, 2019). Teknolojik ilerlemeler her yaş grubundan insanın diğer insanlarla etkileşimlerini arttırmakta, eğitim, etkili zaman geçirme, yeni iş alanları oluşturma gibi farklı ve değişik seçeneklerin artmasını sağlamaktadır. Gün geçtikçe artan seçenekler ve ihtimallerin çoğalmasıyla internet kullanımı ve sosyal medya kullanan kişilerin sayısı bu durumla doğru orantılı olarak artış göstermektedir (Mihçı & Kılıç-Çakmak, 2017).

Türkiye istatistik kurumunun 2023 Hane halkı bilişim teknolojileri kullanımı araştırmasının sonuçlarına göre 2022 yılına kıyasla hane olarak evde internet erişiminin 1,4'lük bir artışla 95,5 olduğu kayıtlara geçmiştir. Bireysel olarak ise, 2022'de 16-74 yaş aralığındaki bireylerin %85 oranında internet kullanımı gözlenmekteyken 2023 itibariyle bu oranda 87,1 düzeyine ulaşmıştır. Erkeklerin %90,9, kadınların ise %83,3'ünün internet kullandığı gözlemlenmiştir. İnternet ile mal ve hizmet alma veya sipariş etme oranı ise 2022'de %46,2 iken 2023 itibariyle %49,5'e yükselmiştir (Türkiye İstatistik Kurumu, 2023).

TÜİK verilerinden de anlaşılacağı üzere her geçen gün internet kullanımını artmaktadır. İnternet kullanımının artmasıyla sosyal platformların kullanımı da artmakta buna bağlı olarak, sanal toplulukların sayısının arttığı gözlemlenmektedir. Sanal topluluklar, karşılıklı öğrenme, sorun çözme, sorunlara çözüm önerilerinde bulunma amacıyla seri bilgi akışının görüldüğü (Lechner & Hummel, 2002), güncel iletişim kuran, ortak çıkar ve ortak amaçlar gereği sanal dünyada etkileşimde bulunan bireylerden oluşmaktadır (Koh vd., 2003). Sanal topluluklar sayesinde bireyler diğer bireylerle daha fazla etkileşim kurabilme, bir grubun üyesi olabilme, diğer grup üyelerini etkileyebilme, iz bırakabilme, duygusal bağ kurabilme, topluluk üyeleriyle aralıksız etkileşimde ve iletişimde bulunabilme gibi birtakım gereksinimlerini karşılama fırsatı vermektedir (Blanchard & Markus, 2004; Gök, 2020; Koh vd., 2003).

Sanal mecraların sosyalleşme ve etkileşimde bulunmak amacıyla kullanılması (Bonetti vd., 2010), eğitim, öğretim süreçlerinin desteklenmesi ve olumlu anlamda bireysel gelişimin sağlanmasını desteklemek (Cain & Chretien, 2013) gibi pozitif yönlü katkılarının olduğu görülmektedir (O'Keeffe & Clarke-Pearson, 2011).

Sanal mecraların kullanımının artış göstermesi, kullanıcıların çevrimiçi gruplar kurmalarını ve yeni sosyalleşme tecrübeleri yaşamalarını, aidiyet hissi, psikolojik olarak daha iyi hissetme ve kimlik gelişmelerini desteklemektedir. İnternet ve sanal mecralar kişilere çeşitli deneyimler ve fırsatlar sunarken beraber birtakım olumsuzlukları da beraberinde getirmiştir. Sanal ortamda dışlanma, görmezden gelinme, yok sayılma durumlarını da beraberinde getirdiği görülmektedir (Allen vd., 2014).

Cep telefonlarının dünya çapında gün geçtikçe yaygınlaşması sonucu sosyal ağ siteleri bireylerin günlük yaşamında şiddetli bir hızla yer edindiği gözlemlenmektedir (Poon, 2016). Online iletişim, sanal dışlanmayı, yani yüz yüze, doğrudan olmayan dışlanmayı beraberinde getirdi (Williams vd., 2000).

Dışlanma, bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılama konusunda sıkıntıya yaşayacaklarını düşünmelerine sebep olmaktadır. Bu durum bireyde tedirginlik, üzüntü ve kızgınlık gibi hisleri yaşamalarına beraberinde de bazen prososyal bazen de antisosyal davranışlar geliştirmelerine sebep olmaktadır. Fakat antisosyal davranışların kimde nasıl tezahür edeceği bilinmemektedir (Williams, 2007b). Negatif hisler, saldırgan davranışların

zeminini oluşturduğu için (Anderson & Bushman, 2002), sanal dışlanma sonrasında negatif duyguları kontrol etmenin sanal saldırganlığı azaltacağı beklenmektedir.

Dışlanma ile karşılıklı gerginlik ‘ihtiyaç- tehdit’ ilişkisini ortaya çıkartmaktadır (Williams & Nida, 2011; Williams, 2007b). Dışlanma bireyin temel ihtiyaçlarını karşılama konusunda tehdit oluşturmaktadır. Bu tehdit üzüntü, öfke ve gerginliği arttırmakta, dolayısıyla antisosyal davranışların sergilenmesine sebep olmaktadır (Williams, 2007a).

Sanal dışlanma, sesli, resimli veya yazılı mesajlara cevap alamama, sanal sohbet ortamlarında cevap alamama, sosyal platformlarda yapılan paylaşımlara veya gönderilen mesajlara sessiz kalınması gibi şekillerde karşımıza çıkmaktadır (Williams vd., 2002). Bu dışlanma türünün sanal uygulamalarda sıkça karşımıza çıkan bir dışlanma türü olduğu vurgulanmaktadır (Nezlek vd., 2012; Williams vd., 2000).

Sanal dışlanmanın sosyal dışlanma kadar zararlı olabileceği vurgulanmaktadır (Allen vd., 2014). Gün geçtikçe yaygınlaşan internet, bireylerin sanal mecralarda kimliklerini saklamalarına olanak sağlamaktadır. Bu anonimliğin bireyleri sanal dışlanmanın olumsuz etkilerinden bir nebze de olsa koruduğu varsayılmaktadır. Fakat sanal dışlanma da dışlanma gibi bireylerin aidiyet, var olma, öz saygı gibi temel ihtiyaçların sağlanması açısından olumsuz etkilediği gözlemlenmektedir (Abrams vd.,2011; Allen vd., 2014; Hartgerink vd., 2015; Hayes vd., 2018; Niu vd., 2016; Poon, 2019; Tobin vd., 2014; Wolf vd., 2015; Zadro vd., 2004).

Ayrıca sanal dışlanmaya maruz kalan bireylerin olumsuz duygular yaşadığı, manyetik rezonans görüntüleme aracı (MRI) ile beynin fiziksel ağrı sırasında aktive olan alanının, sanal dışlanmaya maruz kaldığında da aktive olduğu kaydedilmiştir (Eisenberger vd., 2003).

Bir iş yerinde sosyal normların ihlali adıyla benimsenmesi gereken örgütsel dışlanma, sessizlik, konuşmama, göz temasından kaçınma, uzaklaşma ve önemli bilgileri saklama şeklinde kendini göstermektedir (Li & Tian, 2016; Williams, 2001). Örgütsel dışlanma, bireylerin iş yaşamında en az bir, bazen daha fazla yaşayabilecekleri sosyal acıya sebep olan bir durumdur (Eisenberger vd., 2003; Ferris vd., 2008; MacDonald & Leary, 2005; Nezlek vd., 2015). Sosyal acı, kişinin içine kapandığı, başkalarıyla paylaşmaktan kaçındığı, zamanla kendini koruma dürtüsüyle hareket ettiği bir durumu ifade etmektedir (Gök, 2020).

Tüm bu kapsam içerisinde iş yeri bağlamında gerçekleşen sanal dışlanma kavramını *bireyin birlikte çalıştığı kişilerle sosyal ağlar aracılığıyla iletişime geçme çabalarının karşılıksız bırakılması* şeklinde tanımlamak uygun olacaktır.

2.1.5.1. Sanal Dışlanmanın Bir Bağlamı: Sosyal Medya

Sosyal ağ kavramı, bir grup bireyin aralarındaki ilişkiler bütünü olarak tanımlanmaktadır (Wasserman & Faust, 1994). Bu tanım günümüz sosyal medya uygulamalarından çok daha eskidir. Sosyal ağ tanımlaması bir başka deyişle günümüz sosyal medya uygulamalarından önce hayatımıza girdiği söylenebilmektedir (Kara, 2013).

Popülerliği gereği farklı disiplinlerle olan etkileşimi sebebiyle literatürde çeşitli tanımlar söz konusudur. Sosyal ağ, sosyal paylaşım ağı, yeni medya, sosyal medya gibi çok çeşitli tabirler bulunmaktadır. Bu tanımların birbirinin yerine sıkça kullanıldığı görülmektedir (Kara, 2013).

1900'lerin sonuna gelindiğinde internet tüm dünyada büyük bir hızla yaygınlaşmaya başlamıştır. Özellikle de bir iletişim ve sosyalleşme aracı olarak internet artık hayatımızın neredeyse ki tüm alanlarına girmiş bulunmaktadır. İlk başlarda yeni medya olarak anılmış daha sonra Web 2.0 teknolojisinin geliştirilmesiyle günümüzde sosyal medya adını almıştır (Ayten, 2013).

Sosyal medya, Türk Dil Kurumu'nun tanımına göre, "Genel ağda oluşturulan sosyal ağlar üzerinden kullanıcılar arasında görsel ve işitsel malzeme paylaşımını, bilgi aktarımını, haberleşmeyi sağlayan iletişim ortamı" şeklinde ifade bulmaktadır (Türk Dil Kurumu, t.y.).

'Users of the World, Unite! The Challenges and Opportunities of Social Media' isimli makalede araştırmacılar, sosyal medyayı, internet tabanlı, Web 2.0 teknolojisi üzerine inşa edilmiş kullanıcı merkezli içerik üretiminin mümkün kılındığı uygulamalar olarak ifade etmektedir (Kaplan & Haenlein, 2010). Kullanıcılar sosyal medyayı, birbirleriyle etkileşim kurmak amacıyla kullanmaktadırlar. Sosyal medya, kullanıcılara interaktif bir etkileşim sunmaktadır (Mavnacıoğlu, 2011).

Sosyal medyanın geleneksel medyadan farkları bulunmaktadır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir (Bat & Vural, 2010):

- i. Sosyal medya, kullanıcıya hızlıca geri bildirim verebilme imkânı sunmaktadır.

- ii. Sosyal medya, kullanıcılarına oylama yapma, oy verme, yorum yapma, yorum alma gibi doğrudan etkileşime geçme imkânı sunmaktadır. Bu da bireye fikrini rahatça ifade edebilme cesareti verir. Nadiren ulaşımaya yönelik engeller söz konusu olabilmektedir.
- iii. Sosyal medya karşılıklı etkileşim imkânı sunduğu için de çokça tercih edilmektedir.
- iv. Sosyal medya aracılığıyla hızlı organizasyonlar yapılabilmektedir. Hızlı ve etkili bir oluşum imkânı sunmaktadır.
- v. Sosyal medya aracılığıyla bireyler kendilerini de daha rahat ifade edebilmekte, beğendikleri fotoğraf, savundukları siyasi görüş, gittikleri gezdikleri yerleri, hobileri gibi ilgilendikleri şeyleri paylaşabilmektedirler.

Kimi sosyal medya araçları olarak fotoğraf paylaşımlarının (instagram vb.), konum paylaşımlarının (foursquare vb.), çevrimiçi oyunların oynandığı, bloglar, e-kitaplar, video paylaşımlarının (youtube vb.), podcast paylaşımlarının (spotify vb.) yapıldığı mecralar örnek verilebilir (Mavnacıoğlu, 2011).

2.1.5.2. Sanal Dışlanma Kavramına Yönelik Modeller

Araştırmacılar, ilişkisel ve deneysel yaklaşımlardan faydalanarak dışlanma ve dışlanmanın türlerini anlamak ve inceleyebilmek adına çeşitli yöntemler ve paradigmlar geliştirmişlerdir (Ren vd., 2017).

2.1.5.2.1. Top Fırlatma Paradigması

Bu gibi paradigmlar dışlanmanın anlaşılması açısından katkı sağlamaktadırlar. Deneysel ilk dışlanma çalışmalarından olan top fırlatma paradigması (ball tossing), sosyal dışlanmayı ölçebilmek için geliştirilmiştir. Bu deney deneyi yapan kişi, işbirlikçisi ve diğer kişilerin birlikte top fırlatma oyununa dâhil edildiği veya dışlanmasına dayalı bir paradigmadır. Araştırmacıyla iş birliği içinde olan ve habersiz katılımcılar arasında yapılan bir top fırlatma oyununa dâhil edilen ve dışlananlardan oluşan bir dışlanma paradigmasıdır. Araştırmacı ve işbirlikçiler salonda beklerken önceden salona bırakılan top dikkat çekmekte ve önce işbirlikçilerle araştırmacı birbirlerine top fırlatmaya başlamaktadır. Deney grubu da daha sonra oyuna dâhil edilmektedir. Bir süre top herkese atılırken işbirlikçi ve araştırmacı sadece birbirlerine top atarak denekleri dışlamaktadırlar. Oyunu oynayan kişilerin arasında

sözel bir iletişim olmamasına ve kısa süre birlikte zaman geçirmiş olmalarına rağmen dışlanan deneklerin aidiyet, öz değer ve kontrol gereksinimlerini tehdit altında hissettikleri kaydedilmiştir (Abayhan, 2013; Boykina & Chirkina, 2020; Kandemir, 2011; Ren vd., 2017; Williams, 2009).

2.1.5.2.2. Sanal Top Paradigması

Top Fırlatma paradigmasından sonra, Sanal Top Paradigması (cyber-ball), geliştirilmiştir. Williams ve diğerleri (2000) tarafından geliştirilen ve psikolojik dışlanma konusunda literatürde bilgisayar aracılığıyla oynanan sanal top paradigması, olarak geçmektedir.

Bu deneyde katılımcılara görsel imgelerin olduğu bir top atma oyununu üç kişi (bilgisayar tarafından atanan, araştırmacı ya da araştırmacıyla iş birliği) bilgisayar aracılığıyla oynayacakları söylenmektedir (Zadro vd., 2004). Oyunun başında diğerleri deneğe bir veya iki kez topu atarlar fakat daha sonra sürekli olarak kendi aralarında atmaya başlarlar. Oyunda 30 ila 50 arası top atılacağı söylenir. Oyunda dışlanmanın olduğu koşulda, başlangıçta iki ya da üç defa top atılmakta daha sonrasında top atılmamaktadır (Aydın vd., 2013).

Bu paradigmanın kullanıldığı araştırmada, katılımcıların bilgisayar başında tek başında oturmaları ve sanal bir top atma oyunu oynamaları istenmektedir. Tüm katılımcılar, iki diğer kişiyle (araştırmacı ya da araştırmacıyla iş birliği yapan kişiler) top oyunu oynarlar. Oyun başta diğer iki kişinin deneğe de birkaç defa topu atmasıyla başlamaktadır. Katılımcılar oyun sonunda oyundan ne kadar tatmin olduklarının (öz saygı, aitlik hissi, otokontrol ve anlamlı varoluş) anlaşılması için oyun sonunda dışlanma ifadelerinin de yer aldığı bir ankete cevap vermeleri istenmektedir (Zadro vd.,2004). Katılımcılar karşılarındaki kişileri tanımıyor olsalar da deneyin kısa sürmesine rağmen (5 dakika), yapılan anket sonuçlarına göre dışlandıkça olumsuz duygulara kapıldıkları, kendilerini daha az kontrol edebildikleri ve aitlik hissini kaybettikleri görülmektedir (Abayhan, 2013; Boykina & Chirkina, 2020; Kandemir, 2011; Slegers vd., 2017; Williams & Jarvis, 2006)

Sanal dışlanmanın etkilerini değerlendirmek için yaygın olarak kullanılan cyberball paradigmasının başarılı bir ölçüm aracı olduğu gözlemlenmektedir (Hartgerink vd., 2015; Vorderer & Kohring, 2013).

2.1.5.2.3. O-Cam Paradigması

Bu paradigmanın en önemli özelliği hem sosyal hem de sanal dışlanma paradigmalarının en iyi özelliklerini birleştirmek üzere tasarlanmıştır. Diğer paradigmalara karşılaştırıldığında çeşitli ve benzersiz özellikleri bulunmaktadır (Goodacre & Zadro, 2010).

O-Cam paradigması bir katılımcı ve yakındaki bir üniversiteden 2 öğrencinin katılımı ile simüle edilmiş bir webcam konferansıdır (paradigmanın bu kısmı 2 katılımcının herhangi bir kurumdan gelebilmesi için değiştirilebilir). Bu paradigma gerçek bir internet etkileşimi gibi görünse de öğrenciler aslında hareketleri önceden video kaydı alınmış iki oyuncuyla hazırlanmaktadır. Birbirinden farklı iki o-cam videosu önceden kaydedilmektedir. Birincide öğrenciler katılımcıyı dinliyor taklidi yaparken (dâhil etme durumu) ikincisinde ise öğrenciler katılımcıyı 15 saniye dinledikten sonra kendi arasında konuşup katılımcıyı yok sayma tutumu (dışlanma durumu) sergilemektedir (Godwin vd., 2014; Goodacre & Zadro, 2010).

Belirli süreçler neticesinde konferans bağlantısı bitirildikten sonra katılımcıların dışlanmaya bağlı psikolojik veya davranışsal tepkilerine bakılmaktadır. Psikolojik tepkilerine bakmak için genellikle standart ölçümler yapılmaktadır. Ek olarak birtakım dışlanma sonrası tepkiler kaydedilmiştir. Özellikle dışlanmanın kaynaklarına ve masum görgü tanıklarına yönelik saldırganlıklar kaydedilmiştir (Goodacre & Zadro, 2010).

BÖLÜM 3: YÖNTEM

3.1. ÖRNEKLEM

Çalışmanın örneklemini Türkiye'nin Orta Karadeniz Bölgesindeki Özel okullarda öğretmenlik yapan 230 çalışandan oluşmaktadır. Araştırmaya katılım gösteren çalışanların yaş ortalamasının 36.10 ($SD = 10.22$) olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan bireylerin demografik verilerine bakıldığında çoğunluğunun kadın olduğu (%57.3), evli olduğu (%61.7), lisans düzeyinde eğitilmiş olduğu (%77.1) ve çalışma süresi olarak çoğunluğunun (%36.1) 2-8 yıl arası çalışma tecrübesine sahip olduğu anlaşılmaktadır. Araştırma örnekleminin detaylı demografik özellikleri Tablo 1'de sunulmuştur.

Bu çalışmada örneklem büyüklüğü belirlemede Hair ve diğerleri (2014) tarafından önerilen madde sayısının 5 katından az olmama ve ideal olarak ise 10 katına ulaşma kuralı esas alınmıştır. Bu kural doğrultusunda, anket formunda bulunan ölçme araçlarına ait madde sayısının on katı katılımcıya ulaşılmaya çalışılmıştır. Anket formunda sanal dışlanma ölçeğine ait 14 madde ve stres ölçeğine ait 8 madde bulunmaktadır. Dolayısıyla, en az $22 \times 10 = 220$ kişiye ulaşmak hedeflenmiştir. Nitekim önemli ölçüde eksik cevap hatası bulunan anket formları çıkarıldıktan sonra toplamda 230 kişiden oluşan bir katılımcı söz konusu olmuştur. Ancak ön analizler kısmında detaylı olarak izah edildiği üzere üç adet anket formu uç değer niteliği taşıdığı için gözlem dışı bırakılmıştır. Netice itibarıyla, araştırmanın örneklemini 227 kişiden oluşmuştur ($n = 227$).

Tablo 1. Araştırma Örnekleminin Demografik Özellikleri

	Demografik faktörler	Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	97	42.7
	Kadın	130	57.3
	Toplam	227	100.0
Medeni durum	Evli	140	61.7
	Bekar	87	38.3
	Toplam	227	100.0
Eğitim düzeyi	Ön lisans	12	5.2
	Lisans	175	77.1
	Lisansüstü	40	17.6
	Toplam	227	100.0
Çalışma süresi	2 yıldan az	35	15.4
	2-8 yıl	82	36.1
	9-14 yıl	43	18.9
	15-20 yıl	40	17.6
	21 yıldan fazla	27	11.9
	Toplam	227	100.0

3.2. ÖLÇME ARAÇLARI

3.2.1. İş Yerinde Sanal Dışlanma Ölçeği

İş yerinde sanal dışlanma algısını ölçmek amacıyla Niu ve diğerleri (2018) tarafından sanal dışlanma kavramını ölçmek üzere geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek 14 maddeden oluşmaktadır. İlgili ölçek bu araştırma kapsamında iş yerinde sanal dışlanma kavramını ölçecek şekilde Türkçeye çevrilmiş ve geçerlenmiştir. Ölçek 6'lı derecelendirme yöntemiyle puanlandırılmıştır (1 = *asla*, 6 = *her zaman*). Ölçeğe ait yüksek ortalamalar, yüksek katılımı ifade etmektedir. Bu araştırma neticesinde ölçeğin orijinalinde çok boyutlu olan yapısının yanı sıra, tek boyutlu olarak da kullanılabilmesi tespit edilmiştir. Çok boyutlu ölçeğin yapısı, bireysel sanal dışlanma (6 madde), grup içi sanal dışlanma (4 madde) ve sosyal sanal dışlanma (4 madde) şeklindedir. İş yerinde sanal dışlanma ölçeği hakkındaki detaylı bilgiler Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Sanal Dışlanma Ölçeği

Tek boyutlu ölçek	Üç boyutlu ölçek	Ölçek maddeleri
	Bireysel Sanal Dışlanma Boyutu	1. İş yerimdeki kişilerle çevrim içi (WhatsApp, Telegram, Messenger ve benzeri) sohbet etmek istediğimde cevap alamam. 2. İş yerimdeki kişilerden çevrim içi yardım istediğimde oldukça tahammülsüz veya isteksiz davranırlar. 3. İş yerimdeki kişilerden kötü bir ânımda çevrim içi destek aradığımda yanıt alamam. 4. İş yerimdeki kişilerden kötü bir ânımda çevrim içi destek aradığımda baştan savma cevap verirler. 5. İş yerimdeki kişilerle çevrim içi sohbet ettiğimde içten bir yanıt alamam. 6. İş yerimdeki kişilere zorluklar ya da sorunlar nedeniyle çevrim içi danıştığimde cevap alamam.
	Grup İçi Sanal Dışlanma Boyutu	7. Çalıştığım kuruma ait çevrim içi bir gruba (WhatsApp grubu, Telegram grubu ve benzeri) mesaj gönderdiğimde yanıt alamam. 8. Çalıştığım kuruma ait çevrim içi bir grupta küçük bir sohbet başlattığımda çok az üye yanıt verir veya hiçbiri yanıt vermez. 9. Çalıştığım kuruma ait çevrim içi bir grupta zorluklar ya da sorunlar nedeniyle yardım istediğimde yanıt alamam. 10. Çalıştığım kuruma ait çevrim içi bir grupta yapılan tartışmalarda diğerleri kadar olumlu tepkiler alamam.
	Sosyal Sanal Dışlanma Boyutu	11. Sosyal medya paylaşımlarıma (Instagram, Facebook, Twitter, Blog sayfaları ve benzeri) iş yerimdeki kişiler tarafından çok az yorum yapılır veya hiç yapılmaz. 12. Sosyal medya paylaşımlarıma iş yerimdeki kişiler tarafından olumsuz/eleştirel bakıldığımı hissederim. 13. Sosyal medyada iş yerimdeki kişilerin paylaşımlarına yorum yaptığımda cevap alamam. 14. Sosyal medyada iş yerimdeki kişilere etiketleme/bahsetme (@) yaptığımda bir tepki alamam.

Not1. Ölçüm düzeyi: (1) asla, (2) nadiren, (3) bazen, (4) sıkça, (5) çok sık, (6) her zaman.

Not2. Sanal dışlanma ölçeği, Niu ve diğerleri (2018) tarafından geliştirilmiş, bu araştırma kapsamında Türkçeye çevrilmiş ve geçerlenmiştir. Bu araştırma ile ölçeğin orijinalinde çok boyutlu olan yapısının yanı sıra, tek boyutlu olarak da kullanılabilmesi tespit edilmiştir.

3.2.2. Stres Ölçeği

Çalışmada sanal dışlanma ölçeğinin yordama geçerliliğini ölçmek amacıyla stres ölçeği kullanılmıştır. Katılımcıların stres düzeyini ölçmek amacıyla Cohen ve diğerleri (1983) tarafından geliştirilen ve Bilge ve diğerleri (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçekten faydalanılmıştır. Ölçek kapsamında algılanan stresi ölçen beş madde ve stresle başa çıkmayı ölçen üç madde bulunmaktadır. Ölçek 6'lı derecelendirme yöntemiyle puanlandırılmıştır (1 = *asla*, 6 = *her zaman*). Ölçeğe ait yüksek ortalamalar, yüksek katılımı ifade etmektedir. Stres ölçeği hakkındaki detaylı bilgiler Tablo 3'de sunulmuştur.

Tablo 3. Algılanan Stres Ölçeği

Ölçek Boyutları	Ölçek Maddeleri
Algılanan stres boyutu	1. Beklemediğim bir olaya karşı sıkıntı yaşadım.
	2. Önemli olayları kontrol edemedim.
	3. Kendimi stresli hissettim.
	4. Kontrolüm dışındaki olaylar beni öfkeliendirdi. ^a
	5. Üstesinden gelemediğim zorluklar yaşadım. ^a
Stresle başa çıkma boyutu	6. Kişisel problemlerimi çözme konusunda kendime güvendim.
	7. Yaşamımda her şey yolunda gitti.
	8. Yaşamımdaki öfkemi kontrol ettim.

Not1. Ölçüm düzeyi: (1) asla (2) nadiren (3) bazen (4) sıkça (5) çok sık (6) her zaman.

Not2. Stres ölçeği Cohen ve diğerleri (1983) tarafından geliştirilmiş ve Bilge ve diğerleri (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır.

^a İlgili maddeler geçerlilik analizleri kapsamında gözlem dışı bırakılmıştır.

3.3. İŞLEM

İş yerinde sanal dışlanma kavramını hem kavramsal temelleri bağlamında ulusal yazına aktarmak hem de ilgili kavramın bir ölçeğini Türkçeye uyarlamak maksadıyla kurgulanan bu araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu süreçte öncelikle uyarlaması yapılacak ölçeğin yazar(lar)ından e-posta gönderimi yoluyla izin alınmıştır. İlgili doküman Ek-1'de sunulmuştur. Sonrasında anket formu için Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan etik kurul belgesi alınmıştır (Tarih: 12.07.2023, oturum no: 11, karar sayısı: 11.14). İlgili doküman Ek-2'de sunulmuştur.

Araştırma kapsamında Niu ve diğerleri (2018) tarafından geliştirilen sanal dışlanma ölçeği Türkçeye geçirilmiştir. İngilizce dilinde yazılmış olan bu ölçme araçlarına yönelik maddelerin Türkçeye çevrilmesinde dilbilimsel açıdan doğru bir çeviriye ulaşmak ve tek kişiden kaynaklanabilecek yanlılıkları azaltmak amacıyla toplamda beş kişiden oluşan bir komisyon kurulmuştur (Ægisdóttir vd., 2008; Develi & Çavuş, 2021b; Hambleton, 1993). Bu

amaçla Yönetim ve Organizasyon bilim dalında görev yapmakta olan ve iyi düzeyde İngilizce bilen üç öğretim üyesi ile iki öğretim görevlisi tarafından çeviriler ve son kontroller yapılmıştır. Netice itibariyle, maddelere Türkçe dilindeki son halleri verilmiştir. Araştırmanın anket formu Ek-3’de sunulmuştur.

Netice itibariyle anket formu 2023 Eylül-Kasım dönemlerinde hem yüzyüze hem de çevrimiçi olarak Orta Karadeniz Bölgesi’ndeki özel okullarda görev yapmakta bulunan öğretmenlere uygulanmıştır. Elde edilen veri IBM SPSS ve IBM SPSS Amos istatistik yazılımları ile analiz edilmiştir.



BÖLÜM 4: BULGULAR

4.1. ÖN ANALİZLER

Araştırma kapsamında elde edilen veri için ilk olarak ön veri analizi yapılmıştır. Ön veri analizleri sayesinde verinin kontrolü sağlanmakta ve uygulanacak temel analizler için gerekli olan varsayımların sınanması işlemleri yapılmaktadır (Develi, 2020). Bu amaçla kayıp değer analizi, uç değer analizi, normal dağılım analizi ve ortak yöntem sapması testi uygulanmıştır.

4.1.2. Kayıp Değer Analizi

Elde edilen veride eksik veri girişi olup olmadığını tespit etmek için kayıp değer analizi (MVA) yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre veri setinde kayıp değer olmadığı anlaşılmıştır (Kayıp değer sayısı: 0, kayıp değer yüzdesi: %0).

4.1.3. Uç Değer Analizi

Uç değer niteliği taşıyan veri girişlerinin tespiti için Mahalanobis Uzaklığı yöntemiyle, %1 istatistiksel anlamlılık düzeyi dikkate alınarak uç değer analizi yapılmıştır (Mahalanobis, 1936). Analiz neticesinde 3 adet veri dikkate değer ölçüde uç değer özelliği gösterdiği için veri setinden çıkarılmıştır. Nihai veri sayısı 227 olmuştur ($n = 227$).

4.1.4. Normal Dağılım Analizi

Verinin normal dağılım gösterip göstermediğini belirleyebilmek amacıyla çarpıklık ve basıklık analizi yapılmıştır. Çarpıklık-basıklık analizi sonuçları Tablo 4'de sunulmuştur.

Tablo 4. Çarpıklık ve Basıklık Analizi Sonuçları

Maddeler ve değişkenler	Ortalama	Standart sapma	Çarpıklık ^b	Basıklık ^c
Bireysel sanal dışlanma 1	1.955	1.257	1.699	2.593
Bireysel sanal dışlanma 2	1.572	1.025	2.449	6.837
Bireysel sanal dışlanma 3	1.502	.879	2.692	9.496
Bireysel sanal dışlanma 4	1.497	.937	2.621	8.037
Bireysel sanal dışlanma 5	1.634	.988	2.148	5.505
Bireysel sanal dışlanma 6	1.555	.950	2.494	7.721
Grup içi sanal dışlanma 1	1.471	.748	2.112	6.975
Grup içi sanal dışlanma 2	1.766	.956	1.494	2.852
Grup içi sanal dışlanma 3	1.502	.884	2.472	7.649
Grup içi sanal dışlanma 4	1.559	.911	2.224	6.173
Sosyal sanal dışlanma 1	2.339	1.455	1.087	.438
Sosyal sanal dışlanma 2	1.674	1.055	1.754	2.957
Sosyal sanal dışlanma 3	1.533	.918	2.134	5.318
Sosyal sanal dışlanma 4	1.502	.918	2.671	8.958
Algılanan stres 1	2.123	1.073	1.223	2.132
Algılanan stres 2	1.757	.881	1.667	4.648
Algılanan stres 3	2.590	1.213	.694	.111
Algılanan stres 4	3.136	1.168	.520	.224
Algılanan stres 5	2.603	1.031	.537	.532
Stresle başa çıkma 1	5.013	1.412	-1.506	1.448
Stresle başa çıkma 2	3.621	1.218	-.174	-.161
Stresle başa çıkma 3	4.330	1.350	-.435	-.597
Sanal dışlanma	1.647	.755	2.528	9.394
Bireysel sanal dışlanma	1.619	.835	2.641	9.427
Grup içi sanal dışlanma	1.574	.751	2.313	8.325
Sosyal sanal dışlanma	1.762	.838	1.903	6.050
Algılanan stres	2.157	.859	.973	1.538
Stresle başa çıkma	4.321	1.074	-.915	.961

Not. $n = 227$

^bÇarpıklık standart hatası: 162, ^cBasıklık standart hatası: 322

Çarpıklık ve basıklık analizi neticesinde elde edilen en büyük çarpıklık değerinin 2.692 ve en büyük basıklık değerinin 9.496 olduğu görülmektedir. Kline (2011)'e göre verinin normal dağılım gösterdiğinin kabul edilebilmesi için çarpıklık değerlerinin ± 3 ve basıklık değerlerinin ± 10 aralığında olması gerektiği belirtilmektedir. Bu ölçüt bağlamında değerlendirme yapıldığında hem her bir madde bazında hem de ortalaması alınmış değişkenler bazında verinin normal dağılıma sahip olduğu anlaşılmaktadır.

4.1.5. Ortak Yöntem Sapması Testi

Elde edilen veride bulunan ortak yöntem sapmasını kontrol etmek için Harman'ın tek faktör testi uygulanmıştır (Harman, 1979; Podsakoff & Organ, 1986). Döndürme yöntemi uygulanmaksızın yapılan temel bileşenler analizi sonucunda tüm maddeler tek bir boyutta toplanmamış ve 4 kırılımdan meydana gelen çok boyutlu bir yapı ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte, tüm maddelere ait olan tek faktörlü yapı toplam varyansın çoğunluğunu değil, %41.73'üne karşılık gelen düşük bir kısmını açıklamıştır ($s^2 < .50$). Elde edilen tüm bu

bulgular verideki olası ortak yöntem sapması probleminin sorun oluşturmadığı anlamına gelmektedir (Podsakoff vd., 2003).

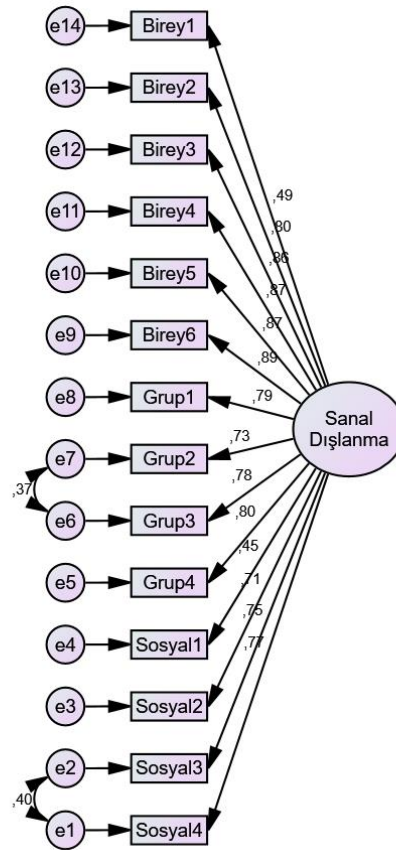
4.2. SANAL DIŞLANMA ÖLÇEĞİ GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ANALİZLERİ

4.2.1. Doğrulayıcı Faktör Analizleri

Sanal dışlanma ölçeğinin yapı geçerliliğini belirlemek amacıyla bir dizi doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Uygulanan tüm doğrulayıcı faktör analizlerinde 227 çalışandan elde edilen veriler normal dağılıma sahip olduğu için maksimum olabilirlik yöntemi kullanılarak kovaryans matrisi oluşturulmuştur (Kline, 2011). Bu süreçte ölçeği geliştiren araştırmacılar tarafından önerildiği gibi üç ayrı model test edilmiştir. Sanal dışlanma ölçeğini geliştiren Niu ve diğerleri (2018) bu ölçeği birinci düzey tek faktörlü model, birinci düzey çok faktörlü ilişkisiz model ve birinci düzey çok faktörlü ilişkili model olmak üzere üç farklı model ile test etmişlerdir. Ölçeğin Türkçe sürümünün geçerlilik analizlerinde de bu yöntem birebir uygulanmıştır.

Birinci geçerlilik analizinde 14 maddelik sanal dışlanma ölçeğine yönelik birinci düzey tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. İlk denemede RMSEA göstergesinin .095 gibi küçük bir farkla uyumsuz olması haricinde tüm uyum göstergelerinin kabul edilebilir ölçütler içinde olduğu görülmüştür. Modifikasyon göstergeleri kontrol edilerek yapılan iki adet kovaryans bağlantısı neticesinde model uyumunun gerçekleştiği görülmüştür. Birinci düzey tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizi ölçüm modeli Şekil 1’de sunulmuştur.

Şekil 1. Birinci Düzey Tek Faktörlü Doğrulayıcı Faktör Analizi Ölçüm Modeli

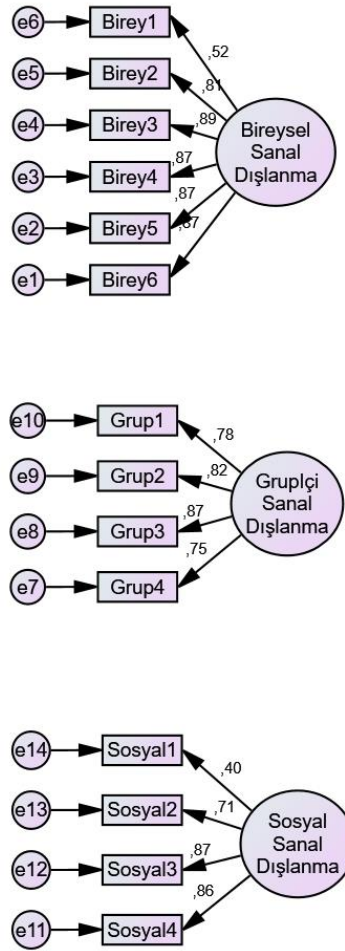


Not. $n = 227$, Birey: Bireysel sanal dışlanma, Grup: Grup içi sanal dışlanma, Sosyal: Sosyal sanal dışlanma

Birinci düzey tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizi ölçüm modeli sonucunda maddelere ait standardize edilmiş regresyon ağırlıklarının, yani faktör yüklerinin .490 ve .894 aralığında değiştiği görülmektedir. İlgili faktör yüklerinin Tabachnick ve Fidell (2013) tarafından önerilen 0.32 ve üzeri kriterini sağladığı için geçerli olduğu anlaşılmaktadır. Diğer yandan, elde edilen uyum iyiliği göstergeleri ise $\chi^2/df = 2.214$, $p < .001$, $CFI = .963$, $GFI = .910$, $TLI = .955$, $SRMR = .035$, $RMSEA = .073$ şeklindedir. Elde edilen uyum iyiliği göstergelerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmektedir (Anderson & Gerbing, 1984; Hair vd., 2014; Hu & Bentler, 1999; Tabachnick & Fidell, 2013). Netice itibariyle, 14 maddeden oluşan sanal dışlanma ölçeğinin birinci düzey tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizi bağlamında tek boyutlu olarak yapısal bir geçerliliğe sahip olduğu anlaşılmıştır.

İkinci geçerlilik analizinde 14 maddelik sanal dışlanma ölçeğine yönelik gerçekleştirilen birinci düzey çok faktörlü ilişkisiz doğrulayıcı faktör analizine ait ölçüm modeli Şekil 2’de sunulmuştur.

Şekil 2. Birinci Düzey Çok Faktörlü İlişkisiz Doğrulayıcı Faktör Analizi Ölçüm Modeli

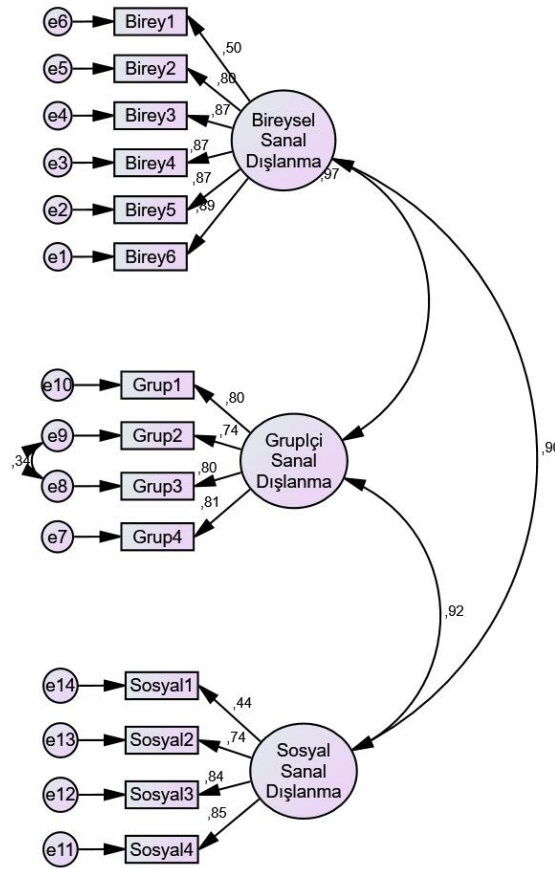


Not. $n = 227$, Birey: Bireysel sanal dışlanma, Grup: Grup içi sanal dışlanma, Sosyal: Sosyal sanal dışlanma

Birinci düzey çok faktörlü ilişkisiz doğrulayıcı faktör analizi ölçüm modeli sonucunda maddelere ait standardize edilmiş regresyon ağırlıklarının, yani faktör yüklerinin .395 ve .886 aralığında değiştiği görülmektedir. İlgili faktör yüklerinin Tabachnick ve Fidell (2013) tarafından önerilen 0.32 ve üzeri kriterini sağladığı için geçerli olduğu anlaşılmaktadır. Diğer yandan, elde edilen uyum iyiliği göstergeleri ise $\chi^2/df = 9.543$, $p < .001$, $CFI = .732$, $GFI = .734$, $TLI = .683$, $SRMR = .445$, $RMSEA = .194$ şeklindedir. Elde edilen uyum iyiliği göstergelerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olmadığı görülmektedir (Anderson & Gerbing, 1984; Hair vd., 2014; Hu & Bentler, 1999; Tabachnick & Fidell, 2013). Netice itibariyle, 14 maddeden oluşan sanal dışlanma ölçeğinin birinci düzey çok faktörlü ilişkisiz doğrulayıcı faktör analizi bağlamında birbirinden bağımsız üç bileşen olarak yapısal bir geçerliliği bulunmadığı anlaşılmıştır.

Üçüncü geçerlilik analizinde 14 maddelik sanal dışlanma ölçeğine yönelik birinci düzey çok faktörlü ilişkili doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. İlk denemede RMSEA göstergesinin .081 gibi küçük bir farkla uyumsuz olması haricinde tüm uyum iyiliği göstergelerinin kabul edilebilir ölçütler içinde olduğu görülmüştür. Modifikasyon göstergeleri kontrol edilerek yapılan bir adet kovaryans bağlantısı neticesinde model uyumunun gerçekleştiği görülmüştür. Birinci düzey çok faktörlü ilişkili doğrulayıcı faktör analizi ölçüm modeli Şekil 3’de sunulmuştur.

Şekil 3. Birinci Düzey Çok Faktörlü İlişkili Doğrulayıcı Faktör Analizi Ölçüm Modeli



Not. $n = 227$, Birey: Bireysel sanal dışlanma, Grup: Grup içi sanal dışlanma, Sosyal: Sosyal sanal dışlanma

Birinci düzey çok faktörlü ilişkili doğrulayıcı faktör analizi ölçüm modeli sonucunda maddelere ait standardize edilmiş regresyon ağırlıklarının, yani faktör yüklerinin .435 ve .894 aralığında değiştiği görülmektedir. İlgili faktör yüklerinin Tabachnick ve Fidell (2013) tarafından önerilen 0.32 ve üzeri kriterini sağladığı için geçerli olduğu anlaşılmaktadır. Diğer yandan, elde edilen uyum iyiliği göstergeleri ise $\chi^2/df = 2.209$, $p < .001$, $CFI = .964$, $GFI = .911$, $TLI = .955$, $SRMR = .037$, $RMSEA = .073$ şeklindedir. Elde edilen uyum iyiliği göstergelerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmektedir (Anderson & Gerbing,

1984; Tabachnick & Fidell, 2013; Hair vd., 2014; Hu & Bentler, 1999). Netice itibariyle, 14 maddeden oluşan sanal dışlanma ölçeğinin birinci düzey çok faktörlü ilişkili doğrulayıcı faktör analizi bağlamında birbiriyle ilişkili üç bileşen olarak yapısal bir geçerliliğe sahip olduğu anlaşılmıştır.

4.2.2. Model Karşılaştırma Testleri

Yapısal eşitlik modellemesinde ölçüm modeli karşılaştırmaları farklı yöntemlerle yapılabilmektedir. Buna göre bilinen en eski yöntem, uyum indekslerini manuel olarak kıyaslamaktır. Yani hangi modelin daha iyi uyum indekslerine sahip olduğunu gözlemlemektir. Ancak, model karşılaştırma için kullanılan güncel yöntem ve teknikler de bulunmaktadır Buna göre güncel yöntemlerden birisi model karşılaştırma uyum indekslerini kullanmaktır. Bu indeksler Akaike bilgi ölçütü (*AIC*), tutarlı Akaike bilgi ölçütü (*CAIC*) ve beklenen çapraz geçerlilik indeksi (*ECVI*) şeklindedir. Bu yöntemle göre aynı ölçme araçlarından oluşturulan ve farklı ölçüm modellerine ait olan *AIC*, *CAIC* ve *ECVI* indeksleri daha düşük olan model gerçeğe en yakın olan modeli temsil etmektedir (Karagöz, 2016; Wicherts & Dolan, 2004). Model karşılaştırmalarında kullanılan diğer bir yöntem ise ölçüm modellerine ait olan ki kare fark istatistiklerini kıyaslamaktır (Hair vd., 2014; Kline, 2011). Sanal dışlanma ölçeğine yönelik oluşturulan üç farklı ölçüm modeli bu yöntemler üzerinden değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 5’de sunulmuştur.

Tablo 5. Sanal Dışlanma Ölçeği Uyum ve Model Karşılaştırma İndeksleri

Uyum göstergeleri	Ölçüm modelleri			Ölçüt değerler ^d
	1. Birinci düzey tek faktörlü	2. Birinci düzey çok faktörlü ilişkisiz	3. Birinci düzey çok faktörlü ilişkili	
χ^2	166.053	734.783	161.255	-
df	75	77	73	-
χ^2/df	2.214	9.543	2.209	$\chi^2/df < 5$
p	.000	.000	.000	-
CFI	.963	.732	.964	CFI > .90
GFI	.910	.734	.911	GFI > .90
TLI	.955	.683	.955	TLI > .90
SRMR	.035	.445	.037	SRMR < .08
RMSEA	.073	.194	.073	RMSEA < .08
Madde yük aralığı	.490 - .894	.395 - .886	.435 - .894	> 0.32
$\Delta\chi^2$	-	2 vs. 1: 568.73	3 vs. 1: 4.798	-
Δdf	-	2 vs. 1: 2	3 vs. 1: 2	-
AIC	226.053	790.783	225.255	En küçük değer
CAIC	358.802	914.681	366.854	En küçük değer
ECVI	1.000	3.499	.997	En küçük değer

Not: $n = 227$, χ^2 : Ki-kare, df : serbestlik derecesi, χ^2/df : Ki-kare/serbestlik derecesi, p : p istatistiği anlamlılık düzeyi, *CFI*: Karşılaştırmalı uyum indeksi, *GFI*: İyilik uyum indeksi, *TLI*: Normlaştırılmamış uyum indeksi, *SRMR*: Standartlaştırılmış ortalama hataların karekökü, *RMSEA*: Yaklaşık hataların ortalama karekökü, *AIC*: Akaike bilgi ölçütü, *CAIC*: tutarlı Akaike bilgi ölçütü, *ECVI*: beklenen çapraz geçerlilik indeksi.

^d (Anderson & Gerbing, 1984; Hair vd., 2014; Hu & Bentler, 1999; Karagöz, 2016; Kline, 2011; Tabachnick & Fidell, 2013; Wicherts & Dolan, 2004).

Elde edilen sonuçlara göre öncelikle *AIC*, *CAIC* ve *ECVI* indeksleri dikkate alındığında ikinci modelin bariz bir şekilde en kötü model olduğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, modelin uyum indekslerinin de kabul edilebilir düzeyde olmaması sebebiyle ilgili modelin geçersiz olduğu görülmektedir. Diğer yandan, *AIC*, *CAIC* ve *ECVI* indeksleri bakımından birinci ve üçüncü modelin net bir şekilde farklılaşmadığı anlaşılmaktadır. Çünkü üçüncü modele kıyasla birinci modelde *CAIC* indeksi nispeten daha düşükken, birinci modele kıyasla üçüncü modelde *AIC* ve *ECVI* indeksleri küçük düzeyde de olsa daha düşüktür. Dolayısıyla bu ölçütler üzerinden iki modelin net bir farklılık göstermediği, yani tek boyutlu ve üç boyutlu ilişkili modelin benzer düzeyde uyum gösterdiği anlaşılmaktadır.

Birinci ve üçüncü modeli karşılaştırmak için diğer bir yöntem olan ki kare fark istatistiği hesaplanmıştır (3 vs. 1). Buna göre birinci modelin ki kare değeri 166.053 ve serbestlik derecesi 75 şeklindedir. Üçüncü modelin ise ki kare değeri 161.255 ve serbestlik derecesi 73 şeklindedir. Ki kare ve serbestlik derecesi fark istatistikleri aşağıdaki gibi hesaplanmıştır:

$$\Delta x^2: 166.053 - 161.255 = 4.798$$

$$\Delta df: 75 - 73 = 2$$

Ki kare dağılımı kritik değerleri tablosuna göre 2 serbestlik derecesi için 0.05 istatistiksel anlamlılık düzeyinde kritik ki kare değeri 5.99'dur (Karagöz, 2016). Ki kare fark istatistiği değeri kritik değerden küçük olduğundan ($4.798 < 5.99$) birinci model ile üçüncü model arasında önemli bir farklılaşma olmadığı, yani tek boyutlu ve üç boyutlu ilişkili modelin benzer düzeyde uyum gösterdiği tekrar anlaşılmaktadır.

Netice itibariyle, üç ayrı model üzerinden model karşılaştırma testlerine tabi tutulan sanal dışlanma ölçeğinin birinci düzey çok faktörlü ilişkisiz türdeki ölçüm modelinin gerçeği yansıtmadığı, birinci düzey tek faktörlü ve birinci düzey çok faktörlü ilişkili ölçüm modellerinin ise veri ile benzer düzeyde uyum gösterdiği kabul edilmiştir. Buna göre, sanal dışlanma ölçeğini hem tek boyutlu yapısıyla hem de üç boyutlu ve ilişkili yapısıyla kullanmanın mümkün olduğu sonucuna varılmıştır.

4.2.3. İlave Birleşme Geçerliliği Analizi

Sanal dışlanma ölçeğine yönelik yapılan doğrulayıcı faktör analizleri ve model karşılaştırma testleri neticesinde faktöriyel açıdan yapısal geçerlilikleri tespit edilen birinci

düzyey tek faktörlü ve birinci düzyey çok faktörlü ilişkiili ölçüm modelleri için açıklanan ortalama varyans ölçütü ile birleşme geçerliliği sınıması yapılmıştır. Bu ilave analizin yapıma nedeni özellikle de tek boyuta indirgenen ölçüm modelinin gerekli birleşim geçerliliğini sağlayıp sağlamaması açısından kontrol edilmesinin önem arz etmesidir. Elde edilen bulgular Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6. Sanal Dışlanma Ölçeği Açıklanan Ortalama Varyans Bulguları

	Açıklanan ortalama varyans (AVE)
Sanal dışlanma (tek boyut)	.585
Bireysel sanal dışlanma	.661
Grup içi sanal dışlanma	.622
Sosyal sanal dışlanma	.540

Açıklanan ortalama varyans (AVE) ölçütüne göre birleşim geçerliliğinin sağlanması için $AVE > .50$ ölçütünün sağlanması gerekmektedir (Hair vd., 2014). Bu ölçüte göre değerlendirildiğinde, elde edilen tüm açıklanan ortalama varyans katsayıları .50’den büyük olduğu için sanal dışlanma ölçeğinin bir bütün olarak ve alt boyutları ile gerekli birleşim geçerliliğini sağladığı anlaşılmıştır.

4.2.4. Güvenilirlik Analizi

Ölçme araçlarının içsel tutarlılık düzeylerini test etmek amacıyla bir dizi güvenilirlik analizi yapılmıştır. Uygulanan güvenilirlik analizlerinde hem tek boyutlu hem de üç boyutlu sanal dışlanma ölçeği için düzeltilmiş madde toplam korelasyonları, Cronbach alfa (α) katsayıları ve birleşik güvenilirlik (CR) katsayıları incelenmiştir (Cronbach, 1951; Raykov, 1997). Güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçme araçları	Madde sayıları	Düzeltilmiş madde		
		toplam korelasyon aralığı	Cronbach alfa	Birleşik güvenilirlik
Sanal dışlanma (tek boyut)	14	.452 - .855	.940	.950
Bireysel sanal dışlanma	6	.504 - .837	.905	.919
Grup içi sanal dışlanma	4	.702 - .788	.878	.868
Sosyal sanal dışlanma	4	.368 - .703	.750	.817

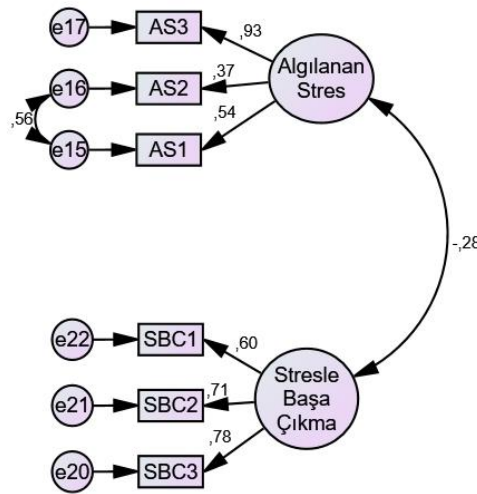
Güvenilirlik analizi sonucunda hem tek boyutlu hem de üç boyutlu sanal dışlanma ölçeği için ölçme araçlarının genel yapısı ile maddeleri arasındaki ilişkiyi temsil eden düzeltilmiş madde toplam korelasyon katsayılarının 0.30 ve üzerinde olması, maddelerin genel yapıyla ilişkili olduğunu göstermektedir (Field, 2009). Ayrıca, yine hem tek boyutlu hem de üç boyutlu sanal dışlanma ölçeklerine yönelik elde edilen Cronbach alfa ve birleşik

güvenilirlik katsayılarının tatmin edici bir düzeyde ($\alpha > .70$, $CR > .70$) olduğu görülmektedir (Nunnally, 1978; Raykov, 1997). Tüm bu bulgular sanal dışlanma ölçeğinin hem tek boyutlu hem de üç boyutlu yapısıyla içsel tutarlılık bakımından güvenilir bir düzeyde olduğunu göstermektedir.

4.3. STRES ÖLÇEĞİ GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ANALİZLERİ

Sanal dışlanma ölçeğinin yordama geçerliliğini belirlemek amacıyla stres ölçeği araştırmaya dâhil edilmiştir. Stres ölçeğinin yapı geçerliliği için birinci düzey çok faktörlü ilişkili doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. İlk denemede algılanan stres boyutuna ait olan dördüncü (AS4 = .313) ve beşinci madde (AS5 = .308) düşük faktör yüklenmesi sebebiyle gözlem dışı bırakılmıştır. Sonrasında modifikasyon göstergeleri kontrol edilerek yapılan bir adet kovaryans bağlantısı neticesinde model uyumunun gerçekleştiği görülmüştür. İlgili doğrulayıcı faktör analizi ölçüm modeli Şekil 4’de sunulmuştur.

Şekil 4. Stres Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Ölçüm Modeli



Not. $n = 227$, AS: Algılanan stres, SBC: Stresle başa çıkma

Stres ölçeği doğrulayıcı faktör analizi ölçüm modeli sonucunda maddelere ait standardize edilmiş regresyon ağırlıklarının, yani faktör yüklerinin .371 ve .933 aralığında değiştiği görülmektedir. İlgili faktör yüklerinin Tabachnick ve Fidell (2013) tarafından önerilen 0.32 ve üzeri kriterini sağladığı için geçerli olduğu anlaşılmaktadır. Diğer yandan, elde edilen uyum iyiliği göstergeleri ise $\chi^2/df = 2.101$, $p < .05$, $CFI = .978$, $GFI = .979$, $TLI = .952$, $SRMR = .047$, $RMSEA = .070$ şeklindedir. Elde edilen uyum iyiliği göstergelerinin

kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmektedir (Anderson & Gerbing, 1984; Tabachnick & Fidell, 2013; Hair vd., 2014; Hu & Bentler, 1999).

Diğer yandan, stres ölçeğinin içsel tutarlılık düzeyini belirlemek amacıyla Cronbach alfa katsayısı aracılığıyla değerlendirme yapılmıştır (Cronbach, 1951). Yapılan analiz neticesinde algılanan stres ve stresle başa çıkma boyutları için Cronbach alfa katsayıları sırasıyla $\alpha = .732$, $\alpha = .735$ şeklinde hesaplanmıştır. İlgili katsayılar $\alpha > .70$ ölçütünü sağladığı için stres ölçeğinin içsel tutarlılık bakımından güvenilir bir düzeyde olduğu anlaşılmıştır.

4.4. YORDAMA GEÇERLİLİĞİ ANALİZİ

Ölçüt geçerliliğinin (criterion validity) bir türü olan yordama geçerliliği, bir ölçüm aracının diğer ölçüm araçları ile anlamlı bir şekilde etkileşimde bulunduğunu göstermesi bakımından önemli bir ölçüttür (Çavuş & Develi, 2022; Field, 2009; Gürbüz & Şahin, 2016). Bu doğrultuda sanal dışlanma ölçeğinin yordama geçerliliğini belirlemek amacıyla stres ölçeği ile korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır.

4.4.1. Korelasyon Analizi

Yapılan korelasyon analizinde hem tek boyutlu hem de üç boyutlu sanal dışlanma ölçeğinin algılanan stres ve stresle başa çıkma değişkenleri ile birlikte değişim durumu incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 8. Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	M	s	1	2	3	4	5	6
1 Sanal dışlanma (tek boyut)	1.647	.755	1					
2 Bireysel sanal dışlanma	1.619	.835	.953**	1				
3 Grup içi sanal dışlanma	1.574	.751	.926**	.835**	1			
4 Sosyal sanal dışlanma	1.762	.838	.899**	.762**	.774**	1		
5 Algılanan stres	2.157	.729	.372**	.357**	.334**	.341**	1	
6 Stresle başa çıkma	4.321	1.074	-.206**	-.236**	-.193**	-.123	-.222**	1

M: Ortalama, s: Standart sapma

* $p < .05$, ** $p < .01$

Korelasyon analizi sonuçlarına göre hem tek boyutlu hem de üç boyutlu sanal dışlanma ölçeği boyutlarının algılanan stres değişkeni ile anlamlı ve aynı yönlü bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir ($p < .01$). Buna göre, sanal dışlanma algısı arttıkça algılanan stres de artış gösterecektir. Diğer yandan, hem tek boyutlu hem de üç boyutlu sanal dışlanma ölçeği boyutlarının (sosyal sanal dışlanma boyutu hariç) stresle başa çıkma değişkeni ile

anlamli ve ters yönlü bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir ($p < .01$). Buna göre, sanal dışlanma algısı arttıkça genel itibariyle stresle başa çıkma azalış gösterecektir.

4.4.2. Regresyon Analizi

Yapılan regresyon analizinde arştırmanın bağımsız değişkenlerini temsil eden hem tek boyutlu hem de üç boyutlu sanal dışlanma ölçeğinin arştırmanın bağımlı değişkenlerini temsil eden algılanan stres ve stresle başa çıkma değişkenleri üzerindeki açıklayıcılık durumu incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 9. Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Bağımsız Değişkenler ^a	Bağımlı Değişken	β	R^2	Ayr. R^2	F	$D-W$
1	Sanal dışlanma	Algılanan stres	.372***	.139	.135	36.232***	2.016
2	Bireysel sanal dışlanma Grup içi sanal dışlanma Sosyal sanal dışlanma		.200 .053 .148	.139	.128	12.049***	2.015
3	Sanal dışlanma	Stresle başa çıkma	-.206**	.042	.038	9.985**	1.892
4	Bireysel sanal dışlanma Grup içi sanal dışlanma Sosyal sanal dışlanma		-.307* -.056 .154	.064	.052	5.116**	1.889

Not. β : Standardize edilmiş Beta katsayısı, R^2 : Belirlilik katsayısı, Ayr. R^2 : Ayarlanmış belirlilik katsayısı, F : F testi istatistiği, p : İstatistiksel anlamlılık düzeyi, $D-W$: Durbin-Watson değeri.

^a Varyans büyütme faktör değerleri (VIF): Sanal dışlanma = 1.000, bireysel sanal dışlanma = 3.723, grup içi sanal dışlanma = 3.885, sosyal sanal dışlanma = 2.803.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Regresyon analizi kapsamında incelenen dört modele ait olan varyans büyütme faktör katsayıları (VIF) ve Durbin-Watson ($D-W$) katsayıları dikkate alındığında ilgili modellerde çoklu doğrusallık durumunun bir sorun oluşturmadığı ($VIF < 5$) ve otokorelasyon durumunun yine bir sorun oluşturmadığı ($D-W < 2$) görülmektedir (Durbin & Watson, 1971; O'Brien, 2007).

Birinci modelin sonuçlarına göre genel sanal dışlanmanın algılanan stresi anlamlı bir şekilde açıkladığı görülmektedir ($F = 36.232$, $p < .001$). Buna göre, genel sanal dışlanma algılanan stresin yaklaşık %14’ünü açıklamaktadır ($R^2 = .139$). Bununla birlikte, genel sanal dışlanmanın algılanan stres üzerinde aynı yönde etki gösterdiği ($\beta = .372$, $p < .001$) tespit edilmiştir. Bu bulgular genel sanal dışlanmanın algılanan stresi tahmin etmede olumlu yönde katkı yaptığını göstermektedir.

İkinci modelin sonuçlarına göre sanal dışlanma boyutlarının algılanan stresi anlamlı bir şekilde açıkladığı görülmektedir ($F = 12.049$, $p < .001$). Buna göre, sanal dışlanma

boyutları algılanan stresin yaklaşık %13'ünü açıklamaktadır (*Ayr. R*² = .128). Ancak, sanal dışlanma boyutlarının algılanan stres üzerindeki etkilerinin (β) istatistiksel olarak anlamsız olduğu tespit edilmiştir ($p > .05$). Bu bulgular sanal dışlanma boyutları ile algılanan stresi tahmin etmenin mümkün olduğunu, ancak alt boyutların bağımlı değişken üzerindeki göreceli önemini anlamsız olduğunu göstermektedir.

Üçüncü modelin sonuçlarına göre genel sanal dışlanmanın stresle başa çıkmayı anlamlı bir şekilde açıkladığı görülmektedir ($F = 9.985, p < .01$). Buna göre, genel sanal dışlanma stresle başa çıkmanın yaklaşık %04'ünü açıklamaktadır ($R^2 = .042$). Bununla birlikte, genel sanal dışlanmanın stresle başa çıkma üzerinde ters yönde etki gösterdiği ($\beta = -.206, p < .01$) tespit edilmiştir. Bu bulgular genel sanal dışlanmanın stresle başa çıkmayı tahmin etmede olumsuz yönde katkı yaptığını göstermektedir.

Dördüncü modelin sonuçlarına göre sanal dışlanma boyutlarının stresle başa çıkmayı anlamlı bir şekilde açıkladığı görülmektedir ($F = 5.116, p < .01$). Buna göre, sanal dışlanma boyutları stresle başa çıkmanın yaklaşık %05'ini açıklamaktadır (*Ayr. R*² = .052). Diğer yandan, sanal dışlanma boyutlarının stresle başa çıkma bağımlı değişkeni üzerindeki göreceli önemi bakımından tek anlamlı etkinin bireysel sanal dışlanma boyutunda olduğu ($\beta = -.307, p < .05$) görülmektedir. Bu bulgular sanal dışlanma boyutları ile stresle başa çıkmayı tahmin etmenin mümkün olduğunu ve alt boyutların bağımlı değişken üzerindeki göreceli önemi bağlamında yalnızca bireysel sanal dışlanma boyutunun stresle başa çıkmayı tahmin etmede olumsuz yönde katkı yaptığını göstermektedir.

Netice itibariyle, korelasyon ve regresyon analizinden elde edilen tüm bu sonuçlara göre sanal dışlanma ölçeğinin stres ölçeği üzerinde yordama/tahmin edicilik/kestirim (prediction) gücü bulunduğu anlaşılmaktadır. Bütün bu bulgular sanal dışlanma ölçeğinin yordama geçerliliğine sahip olduğunu göstermektedir.

BÖLÜM 5: SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. SONUÇ

Bu çalışmada, temel olarak iş yeri bağlamındaki sanal dışlanma kavramına odaklanılmıştır. Bu doğrultuda öncelikle sanal dışlanma ile ilgili kavramsal ve kuramsal bilgiler ele alınarak ulusal yazına akarım yapılmaya çalışılmıştır. Bunlarla beraber, Niu ve diğerleri (2018) tarafından geliştirilmiş olan sanal dışlanma ölçeğini iş yerinde sanal dışlanma kavramını ölçecek biçimde Türkçe'ye uyarlamak hedeflenmiştir.

Orta Karadeniz Bölgesi'nde faaliyet göstermekte olan özel okullarda öğretmenlik yapan çalışanlar üzerinde nicel yöntem ile yüz yüze ve çevrimiçi anket tekniğiyle veriler toplanmıştır. Elde edilen verilere ölçeği geliştiren Niu ve diğerleri (2018) tarafından önerildiği üzere birinci düzey tek faktörlü model, birinci düzey çok faktörlü ilişkisiz model ve birinci düzey çok faktörlü ilişkili model olmak üzere üç farklı yapısal geçerlilik analizi uygulanmıştır.

Uygulanan yapısal geçerlilik analizleri kapsamında yapılan birinci düzey tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizine göre, sanal dışlanma ölçeğinin 14 maddesi ile tek boyutlu olarak geçerli bir ölçme aracı olduğu bulgulanmıştır. İkinci geçerlilik analizi olan birinci düzey çok faktörlü ilişkisiz doğrulayıcı faktör analizine göre, sanal dışlanma ölçeği boyutlarının (6 madde ile bireysel sanal dışlanma, 4 ile madde grup içi sanal dışlanma ve 4 ile madde sosyal sanal dışlanma) birbirinden bağımsız üç ayrı bileşen olarak geçersiz bir ölçme aracı olduğu bulgulanmıştır. Üçüncü ve son geçerlilik analizi olan birinci düzey çok faktörlü ilişkili doğrulayıcı faktör analizine göre ise, sanal dışlanma ölçeği boyutlarının (6 madde ile bireysel sanal dışlanma, 4 ile madde grup içi sanal dışlanma ve 4 ile madde sosyal sanal dışlanma) birbirleriyle ilişkili üç bileşen olarak geçerli bir ölçme aracı olduğu bulgulanmıştır. Tüm bu bulgular sanal dışlanma ölçeğinin hem tek boyutlu olarak hem de üç boyutlu olarak kullanılabileceğini göstermiştir.

Sanal dışlanma ölçeğine yönelik uygulanan yapısal geçerlilik analizlerinin sonuçları ölçeği ilk defa geliştiren çalışmanın sonuçları ile kıyaslandığında benzeşen ve ayrışan yönler olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre Niu vd. (2018) tarafından uygulanan yapısal geçerlilik analizlerinde sanal dışlanma ölçeği yalnızca birinci düzey çok faktörlü ilişkili ölçüm modeli ile uyum göstermiştir (RMSEA = .06, NFI = .94, TLI = .91, CFI = .95 ve $\chi^2/df = 2.05$). Fakat diğer iki ölçüm modeli, yani birinci düzey tek faktörlü model (RMSEA = .25, NFI = .66, TLI

= .57, CFI = .68, $\chi^2/df = 17.52$) ve birinci düzey çok faktörlü ilişkisiz model (RMSEA = .10, NFI = .82, TLI = .77, CFI = .85, $\chi^2/df = 6.64$) veri ile uyum göstermemiştir. Yani ilgili modellerin yapısal olarak geçersiz olduğu tespit edilmiştir. Netice itibariyle ölçeği ilk defa geliştiren çalışmada yalnızca üç boyutlu model geçerli olarak tespit edilmiş iken bu çalışmada hem üç boyutlu model hem de tek boyutlu model geçerli olarak tespit edilmiştir.

Sanal dışlanma ölçeğine yönelik uygulanan güvenilirlik analizlerinin sonuçları ölçeği ilk defa geliştiren çalışmada sırasıyla şu şekilde elde edilmiştir (Niu vd., 2018): Genel sanal dışlanma ($\alpha = .88$), bireysel sanal dışlanma ($\alpha = .85$), grup içi sanal dışlanma ($\alpha = .81$) ve sosyal sanal dışlanma ($\alpha = .80$). Bu çalışmada ise sırasıyla genel sanal dışlanma ($\alpha = .94$), bireysel sanal dışlanma ($\alpha = .90$), grup içi sanal dışlanma ($\alpha = .87$) ve sosyal sanal dışlanma ($\alpha = .75$) şeklinde elde edilmiştir. İlgili sonuçların kıyaslanmasındaki dikkat çekici olan bulgu iki araştırmadaki her bir aynı boyutun birbirine yakın düzeyde içsel tutarlılık seviyesine sahip olmasıdır.

Diğer yandan, sanal dışlanma ölçeğini ilk defa geliştiren çalışmada sanal dışlanma ile iyimserlik arasında ters yönlü ve sanal dışlanma ile depresyon arasında aynı yönlü bir ilişki bulunmuştur (Niu vd., 2018). Bu çalışma kapsamında yordama geçerliliği sınaması için yapılan analizlerde ise sanal dışlanma ölçeği hem tek boyutlu olarak hem de alt boyutları bağlamında algılanan stresle aynı yönde ve stresle başa çıkma ile ters yönde ilişkili olarak bulgulanmıştır. Yani sanal dışlanma değişkeni olumsuz temalı değişkenlerle aynı yönde, olumlu temalı değişkenlerle ters yönde ilişki göstermiştir.

5.2. ÖNERİLER

Çalışmanın bulguları ve sınırlılıkları doğrultusunda araştırmacı ve uygulayıcılara öneriler sunulmuştur.

5.2.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Sanal dışlanma kavramı uluslararası ve ulusal yazında oldukça yeni bir kavram olması sebebiyle hakkında kısıtlı düzeyde bulunduğu gözlemlenmektedir. Bu çalışmada, iş yerinde sanal dışlanma konusunun ölçek uyarlaması yapılması sebebiyle Türk kültüründe uygulanabilecek bir ölçme aracının ulusal yazına hizmet etmesi sağlanmaya çalışılmıştır. Nitekim sanal dışlanma ölçeğini kullanarak ve yönetim ve örgüt kuramlarının yönergelerinden faydalanarak yürütülecek ilişkiisel türdeki araştırmalarla kavramın derinleştirilmesine ve incelenmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Örneğin, sanal dışlanmaya

maruz kalan bireylerin nasıl davranışlar sergiledikleri gözlemlenebilir. Bu noktada özellikle de iş yaşamı bağlamındaki temel konulardan olan örgütsel bağlılık, iş tatmini, görev performansı gibi konularla veya daha güncelde çalışmaya tutkunluk, örgütsel umursamazlık, iş yeri yalnızlığı gibi konularla ilişkilendirme yapılarak araştırmalar yürütülebilir.

Bu çalışma kesitsel zamanlı olarak yapılmıştır. Fakat zaman içinde özellikle de sosyal medya gelişimi ve etkisi değerlendirilecek olursa boylamsal çalışmaların yapılması genel gidişatı gözleme, nedensel ilişkiler hakkında daha güvenilir sonuçlar elde etme açısından ilave çalışmalar yapılabilir. Bununla birlikte, çalışmanın verileri sadece Orta Karadeniz Bölgesi'nde özel sektör de faaliyette bulunan özel okul öğretmenleri üzerinden elde edilmiştir. Çalışmanın örnekleme ve/veya odaklanılan sektör türü çeşitlendirilerek farklı bulgulara ulaşılabilir. Son olarak nicel tür yerine nitel türde araştırmalar kurgulanarak sanal dışlanma konusunda derinlikli bulgulara ulaşılması hedeflenebilir.

5.2.2. İş Yaşamına Yönelik Öneriler

İş yaşamında gerçekleşen ve özellikle de sanal ortamlarda ortaya çıkabilen dışlanma konusunun olası etkileri konusunda hem yöneticilerde hem de çalışanlarda bir bilinç oluşması gerekmektedir. Bunun nedeni dışlanma durumunun çok keskin ve belirgin davranışlar içermemesi, belirsiz bir şekilde ortaya çıkmasıdır. Çünkü belirsiz bir şekilde ortaya çıkan bu durumun yıkıcı etkileri olduğu artık bilinen bir gerçekliktir.

Dışlanma konusu ile ilgili alınabilecek en güzel önlemin iletişim kalitesini arttırmaktan geçtiği düşünülmektedir. Bu bağlamda her şeyden önce açık, net ve güvenilir bir iletişim ortamı sağlanmasına zemin hazırlanmalıdır. Çalışanların birbirleriyle pozitif etkileşimlerinin artacağı kimi sosyal etkinlikler yapılarak dışlanma durumu olabildiğince düşürülmeye çalışılabilir.

Dışlanmanın söz konusu olduğu durumlarda bununla ilgili kaynak tespiti yapılmaya uğraşılmalıdır. Bu noktada, çalışılan sektöre veya yapılan işe göre insan kaynakları yönetimi kapsamında bulunan 360 derece geri bildirim modeli ve diğer insan kaynakları yönetimi uygulamaları aracılığıyla çalışanların durumlarıyla ilgili çok yönlü bilgi sahibi olunabilir ve bu doğrultuda çözümlere gidilebilir.

KAYNAKÇA

- Ægisdóttir, S., Gerstein, L. H., & Çınarbaş. D. C. (2008). Methodological issues in cross-cultural counseling research: Equivalence, bias, and translations. *The Counseling Psychologist*, 36(2), 188-219. <https://doi.org/10.1177/0011000007305384>
- Abaslı, Könül. (2018). *Örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm ilişkisine yönelik öğretmen görüşleri* [Yayınlanmamış doktora tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Abayhan, Y. (2013). *Sosyal etki kuramı bağlamında psikolojik dışlanma* [Yayınlanmamış doktora tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Abrams, D., Weick, M., Thomas, D., Colbe, H., & Franklin, K. M. (2011). On-line ostracism affects children differently from adolescents and adults. *British Journal of Developmental Psychology*, 29(1), 110-123. <https://doi.org/10.1348/026151010X494089>
- Ahn, D., & Shin, D.-H. (2013). Is the social use of media for seeking connectedness or for avoiding social isolation? Mechanisms underlying media use and subjective well-being. *Computers in Human Behavior*, 29, 2453-2462. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2012.12.022>
- Allen, K. A., Ryan, T., Gray, D. L., McInerney, D. M., & Waters, L. (2014). Social media use and social connectedness in adolescents: the positives and the potential pitfalls *The Educational and Developmental Psychologist*, 31(1), 18-31. <https://doi.org/10.1017/edp.2014.2>
- Anderson, C. A., & Bushman, B. J. (2002). Human aggression. *Annual Review Of Psychology*, 53(1), 27-51. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135231>
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*, 49(2), 155-173. <https://doi.org/10.1007/BF02294170>
- Aydın, O., Sahin, D., Güzel, H. Y., Abayhan, Y., Kaya, A. G., & Ceylan, S. (2013). Ait olma ihtiyacının ve haberdar olmanın psikolojik dışlanmaya gösterilen tepkiler üzerindeki etkileri/The effects of the need to belong and being informed on reactions to ostracism. *Türk Psikoloji Dergisi*, 28(72), 21.
- Ayten, A. (2013). Sosyal medyada türk basını. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, 5(20), 15-31. <https://doi.org/10.5824/1309-1581.2014.3.005.x>

- Balliet, D., & Ferris, D. (2013). Ostracism and prosocial behavior: A social dilemma perspective. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 120(2), 298–308. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2012.04.004>
- Bastian, B., & Haslam, N. (2010). Excluded from humanity: The dehumanizing effects of social ostracism. *Journal of Experimental Social Psychology*, 46(1), 107–113. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2009.06.022>
- Bat, Z. B. A. V. M., Vural, Z. B. A., & Bat, M. (2010). Yeni bir iletişim ortamı olarak sosyal medya: Ege üniversitesi iletişim fakültesine yönelik bir araştırma. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 5(20), 3348-3382.
- Baumeister, R. F., & Tice, D. M. (1990). Point-counterpoints: Anxiety and social exclusion. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 9(2), 165-195. <https://doi.org/10.1521/jscp.1990.9.2.165>
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117, 497–529. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497>
- Baumeister, R. F., DeWall, C. N., Ciarocco, N. J., & Twenge, J. M. (2005). Social exclusion impairs self-regulation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(4), 589-604. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.88.4.589>
- Baumeister, R. F., Brewer, L. E., Tice, D. M. ve Twenge, J. M. (2007). Thwarting the need to belong: Understanding the interpersonal and inner effects of social exclusion. *Social and Personality Psychology Compass*, 1, 506-520. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2007.00020.x>
- Bilge, A., Öğce, F., Genç, R. E., & Oran, N. T. (2009). Algılanan stres ölçeği (ASÖ)'nin Türkçe versiyonunun psikometrik uygunluğu. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 2(25), 61-72.
- Blackhart, G. C., Nelson, B. C., Knowles, M. L., & Baumeister, R. F. (2009). Rejection elicits emotional reactions but neither causes immediate distress nor lowers Self-Esteem: A Meta-Analytic Review of 192 studies on Social Exclusion. *Personality and Social Psychology Review*, 13(4), 269–309. <https://doi.org/10.1177/1088868309346065>
- Blanchard, A. L., & Markus, M. L. (2004). The experienced "sense" of a virtual community: characteristics and processes. *ACM Sigmis Database: The Database for Advances in Information Systems*, 35(1), 64-79. <https://doi.org/10.1145/968464.968470>

- Bonetti, L., Campbell, M. A., & Gilmore, L. (2010). The relationship of loneliness and social anxiety with children's and adolescents' online communication. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 13(3), 279-285. <https://doi.org/10.1089/cyber.2009.0215>
- Boykina, E. E., & Chirkina, R. V. (2020). Social ostracism: Current state of the problem, methodology and research methods. *Psychology and Law*, 10(1), 152-164. <https://doi.org/10.17759/psylaw.2020100114>
- Burrow, A. L., & Rainone, N. (2017). How many likes did I get?: Purpose moderates links between positive social media feedback and self-esteem. *Journal of Experimental Social Psychology*, 69, 232-236. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2016.09.005>
- Cacioppo, J. T., Hawkley, L. C., & Berntson, G. G. (2002). The anatomy of loneliness. *Current Directions in Psychological Science*, 11(3), 82-85. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.01232>
- Cacioppo, J. T., & Hawkley, L. C. (2009). Perceived social isolation and cognition. *Trends in Cognitive Sciences*, 13(10), 447-454. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2009.06.005>
- Cacioppo, J. T., Hawkley, L. C., & Thisted, R. A. (2010). Perceived social isolation makes me sad: 5-year cross-lagged analyses of loneliness and depressive symptomatology in the Chicago Health, Aging, and Social Relations Study. *Psychology and Aging*, 25(2), 453-463. <https://doi.org/10.1037/a0017216>
- Cain, J., & Chretien, K. (2013). Exploring social media's potential in inter professional education. *Journal of Research in Interprofessional Practice and Education*, 3(2). <https://doi.org/10.22230/jripe.2013v3n2a110>
- Chung, Y. W. (2014). The mediating effects of organizational conflict on the relationships between workplace ostracism with in-role behavior and organizational citizenship behavior. *International Journal of Conflict Management*, 26(4), 366-385. <https://doi.org/10.1108/IJCM-01-2014-0001>
- Cohen S., Kamarck T., & Mermelstein R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*. 24(4), 385-396. <https://doi.org/10.2307/2136404>
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Çavuş, M. F., & Develi, A. (2022). Entropik örgüt iklimi, örgütsel umursamazlık ve iş tatmini: Kavramlar ve ölçme araçları. *Journal of Organizational Behavior Studies*, 2(2), 110-123. <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.7495480>

- Develi, A. (2020). *Çalışma yeterliliği, iş tatmini ve görev performansı ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi.
- Develi, A., & Çavuş, M. F. (2021a). Çalışma yeterliliği (work ability): Algılanan stres ve stresle başa çıkma üzerindeki rolü. İçinde H. Kapu (Ed.), 29. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (ss. 145-150). Kafkas Üniversitesi.
- Develi, A., & Çavuş, M. F. (2021b). Çalışma yeterliliği kavramı: Kuramsal temeller ve ölçüm yöntemi. *İş ve İnsan Dergisi*, 8(1), 123-137. <https://doi.org/10.18394/iid.822693>
- DeWall, C. N., & Baumeister, R. F. (2006). Alone but feeling no pain: Effects of social exclusion on physical pain tolerance and pain threshold, affective forecasting, and interpersonal empathy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(1), 1-15. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.91.1.1>
- DeWall, C. N., & Richman, S. B. (2011). Social exclusion and the desire to reconnect. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(11), 919-932. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2011.00383.x>
- Dickerson, S. S., & Kemeny, M. E. (2004). Acute stressors and cortisol responses: A theoretical integration and synthesis of laboratory research. *Psychological Bulletin*, 130(3), 355-391 <https://doi.org/10.1037/0033-2909.130.3.355>
- Dickerson, S. S., Gruenewald, T. L., & Kemeny, M. E. (2004). When the social self is threatened: Shame, physiology, and health. *Journal of Personality*, 72(6), 1191- 1216. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2004.00295.x>
- Dikyol, D. Ç. (2016). Antik Yunan'dan bir eğitim modeli: Sparta. *Akdeniz İnsani Bilimler Dergisi*, 6(2), 189. <https://doi.org/10.13114/mjh.2016.293>
- Durbin, J., & Watson, G. S. (1971). Testing for serial correlation in least squares regression. III. *Biometrika*, 58(1), 1-19. <https://doi.org/10.2307/2334313>
- Eisenberger, N. I., Lieberman, M. D., & Williams, K. D. (2003). Does rejection hurt? An fMRI study of social exclusion. *Science*, 302(5643), 290-292. <https://doi.org/10.1126/science.1089134>
- Eisenberger, N. I., & Lieberman, M. D. (2004). Why rejection hurts: A common neural alarm system for physical and social pain. *Trends in Cognitive Sciences*, 8(7), 294-300. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2004.05.010>
- Ferris, D. L., Brown, D. J., Berry, J. W., & Lian, H. (2008). The Development and validation of the workplace ostracism scale. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1348-1366. <https://doi.org/10.1037/a0012743>

- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS: And sex and drugs and Roc'N'Roll*. London: Sage Publications.
- Forsdyke, S. (2009). *Exile, ostracism, and democracy: The politics of expulsion in ancient Greece*. Princeton University Press. <https://doi.org/10.1515/9781400826865>
- Godwin, A., MacNevin, G., Zadro, L., Iannuzzelli, R., Weston, S., Gonsalkorale, K., & Devine, P. (2014). Are all ostracism experiences equal? A comparison of the autobiographical recall, Cyberball, and O-Cam paradigms. *Behavior Research Methods*, 46(3), 660-667. <https://doi.org/10.3758/s13428-013-0408-0>
- Gonsalkorale, K., & Williams, K. D. (2007). The KKK won't let me play: Ostracism even by a despised outgroup hurts. *European Journal of Social Psychology*, 37(6), 1176-1186. <https://doi.org/10.1002/ejsp.392>
- Goodacre, R., & Zadro, L. (2010). O-Cam: A new paradigm for investigating the effects of ostracism. *Behavior Research Methods*, 42(3), 768-774. <https://doi.org/10.3758/BRM.42.3.768>
- Gök, S. G. (2020). Cyber ostracism in the context of its organizational precursors and outcomes. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(3), 937-948.
- Gross, J. J. (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. *Review of General Psychology*, 2(3), 271-299. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.2.3.271>
- Gruter, M., & Masters, R. D. (1986). Ostracism as a social and biological phenomenon: An introduction. *Ethology and Sociobiology*, 7(3-4), 149-158. [https://doi.org/10.1016/0162-3095\(86\)90043-9](https://doi.org/10.1016/0162-3095(86)90043-9)
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: Felsefe-yöntem-analiz* (3.Baskı). İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson. R. E. (2014). *Multivariate data analysis: Pearson new international edition* (7th ed.). Essex: Pearson Education Limited.
- Hambleton, R. K. (1993). Translating achievement tests for use in cross-national studies. *European Journal of Psychological Assessment*, 9(1), 57-68.
- Harman, H. H. (1979). *Modern factor analysis* (3rd ed.). University of Chicago Press.
- *Hartgerink, C. H. J., Van Beest, I., Wicherts, J. M., & Williams, K. D. (2015). The ordinal effects of ostracism: A meta-analysis of 120 cyberball studies. *PloS One*, 10(5), e0127002. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0127002>

- Haslam, S. A., Jetten, J., Postmes, T., & Haslam, C. (2008). Social identity, health and well-being: An emerging agenda for applied psychology. *Applied Psychology*, 58(1), 1–23. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00379.x>
- Hawkey, L. C., & Cacioppo, J. T. (2010). Loneliness matters: A theoretical and empirical review of consequences and mechanisms. *Annals of Behavioral Medicine*, 40(2), 218–227. <https://doi.org/10.1007/s12160-010-9210-8>
- Hayes, R. A., Wesselmann, E. D., & Carr, C. T. (2018). When nobody “likes” you: Perceived ostracism through paralinguistic digital affordances within social media. *Social Media + Society*, 4(3). <https://doi.org/10.1177/2056305118800309>
- Heinrichs, M., von Dawans, B., & Domes, G. (2009). Oxytocin, vasopressin, and human social behavior. *Frontiers in Neuroendocrinology*, 30(4), 548–557. <https://doi.org/10.1016/j.yfrne.2009.05.005>
- Hitlan, R. T., Clifton, R. J., & DeSoto, M. C. (2006). Perceived exclusion in the workplace: The moderating effects of gender on work-related attitudes and psychological health. *North American Journal of Psychology*, 8, 217–236.
- *Holt-Lunstad, J., Smith, T. B., & Layton, J. B. (2010). Social relationships and mortality risk: A meta-analytic review. *PLoS Medicine*, 7(7), e1000316. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000316>
- Howard, M. C., Cogswell, J. E., & Smith, M. B. (2020). The antecedents and outcomes of workplace ostracism: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 577. <https://doi.org/10.1037/apl0000453>
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Kandemir, K. B. (2011). *Psikolojik dışlanma, sosyal dışlanma ve sosyal reddedilmenin tehdit edilen ihtiyaçlar ve dışlanma tepkileri üzerindeki etkileri* [Yayınlanmamış yüksek lisans Tezi] Hacettepe Üniversitesi.
- Kaplan, A. M., & Haenlein, M. (2010). Users of the world, unite! The challenges and opportunities of social media. *Business Horizons*, 53(1), 59–68. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2009.09.003>
- Kara, T. (2013). *Sosyal medya endüstrisi* (1. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Karagöz, Y. (2016). *SPSS 23 ve AMOS 23 uygulamalı istatistiksel analizler*. Nobel Akademik Yayıncılık.

- Kavaklı, M. (2019). Psikolojik dışlanma ve sosyal dışlanma arasındaki farklılık: benlik değeri, yalnızlık ve genel aidiyet duygusu üzerindeki etkileri. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(20), 45-55.
- Kerra, N. L., & Levine, J. M. (2008). The detection of social exclusion: Evolution and beyond. *Group Dynamics Theory Research & Practice*, 12(1), 39-52. <https://doi.org/10.1037/1089-2699.12.1.39>
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modelling* (3rd ed.). New York: Guilford Press.
- Koh, J., Kim, Y. G., & Kim, Y. G. (2003). Sense of virtual community: a conceptual framework and empirical validation. *International Journal of Electronic Commerce*, 8(2), 75-94. <https://doi.org/10.1080/10864415.2003.11044295>
- Leary, M. R. (1990). Responses to social exclusion: Social anxiety, jealousy, loneliness, depression, and low self-esteem. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 9(2), 221-229. <https://doi.org/10.1521/jscp.1990.9.2.221>
- Leary, M. R., Tambor, E. S., Terdal, S. K., & Downs, D. L. (1995). Self-esteem as an interpersonal monitor: The sociometer hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(3), 518. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.68.3.518>
- Leary, M. R., Twenge, J. M., & Quinlivan, E. (2006). Interpersonal rejection as a determinant of anger and aggression. *Personality and Social Psychology Review*, 10(2), 111-132. https://doi.org/10.1207/s15327957pspr1002_2
- Lechner U., & Hummel J. (2002). Business models and system architectures of virtual communities: From a sociological phenomenon to peer-to-peer architectures. *International Journal of Electronic Commerce*, 6(3), 41-53. <https://doi.org/10.1080/10864415.2002.11044242>
- Lee, J., & Shrum, L. J. (2012). Conspicuous consumption versus charitable behavior in response to social exclusion: A differential needs explanation. *Journal of Consumer Research*, 39(3), 530-544. <https://doi.org/10.1086/664039>
- Li, C. F., & Tian, Y. Z. (2016). Influence of workplace ostracism on employee voice behavior. *American Journal of Mathematical and Management Sciences*, 35(4), 281-296. <https://doi.org/10.1080/01966324.2016.1201444>
- *Li, M., Xiao-Feng, X., & Kwan, H. K. (2021). Consequences of workplace ostracism: A meta-analytic review. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.641302>

- Liu, J., Huo, Y., Chen, Y., & Song, P. (2018). Dispositional and experimentally primed attachment security reduced cyber aggression after cyberostracism. *Computers in Human Behavior*, 84, 334-341. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2018.02.040>
- MacDonald, G., & Leary, M. R. (2005). Why does social exclusion hurt? the relationship between social and physical pain. *Psychological Bulletin*, 131(2), 202-223. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.2.202>
- MacDowell, D. M. (2016). Ostracism. In *Oxford Research Encyclopedia of Classics*. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780199381135.013.4625>
- Mahalanobis, P. C. (1936). On the generalized distance in statistics. *Proceedings of the National Institute of Sciences (India)*, 2(1), 49-55.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-96. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Mattila, A. S., Andreau, L., Hanks, L., & Kim, E. E. (2013). The impact of cyberostracism on online complaint handling: Is “automatic reply” any better than “no reply”? *International Journal of Retail & Distribution Management*, 41(1), 45-60. <https://doi.org/10.1108/09590551311288166>
- Mavnacıoğlu, K. (2011). *Kurumsal iletişimde sosyal medya yönetimi: Kurumsal blog odaklı bir inceleme* [Yayımlanmamış Doktora Tezi], İstanbul Üniversitesi.
- Mihçı, P., & Çakmak, E. K. (2017). Öğrenci siber sağlık ölçekleri geliştirme çalışması. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 37(2), 457-491. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/gefad/issue/30949/335342>
- Naderi, I. (2013). *Social exclusion and green consumption*. University of North Texas.
- Nezlek, J. B., Wesselmann, E. D., Wheeler, L., & Williams, K. D. (2015). Ostracism in everyday life: The effects of ostracism on those who ostracize. *The Journal Of Social Psychology*, 155(5), 432-451. <https://doi.org/10.1080/00224545.2015.1062351>
- Nezlek, J. B., Wesselmann, E. D., Wheeler, L., & Williams, K. D. (2012). Ostracism in everyday life. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 16(2), 91-104. <https://doi.org/10.1037/a0028029>
- Niu, G., Sun, X., Tian, Y., Fan, C., & Zhou, Z. (2016). Resilience moderates the relationship between ostracism and depression among Chinese adolescents. *Personality and Individual Differences*, 99, 77-80. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.04.059>
- Niu, G., Zhou, Z., Sun, X., Yu, F., Xie, X., Liu, Q., & Lian, S. (2018). Cyber-ostracism and its relation to depression among Chinese adolescents: The moderating role of

- optimism. *Personality and Individual Differences*, 123, 105-109.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.10.032>
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- O'Keeffe, G. S., & Clarke-Pearson, K. (2011). The impact of social media on children, adolescents, and families. *Pediatrics*, 127(4), 800-804.
<https://doi.org/10.1542/peds.2011-0054>
- Plutarkhos (2010), *Lykurgos'un Hayatı* (S. Eyüboğlu ve V. Günyol, Çev.), Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları. İstanbul 2010.
- Podsakoff, P. M. & Organ, D. W. (1986). Self-reports in organizational research: Problems and prospects. *Journal of Management*, 12(4), 531-544.
<https://doi.org/10.1177/014920638601200408>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y. & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Poon, K. T., & Chen, Z. (2016). Assuring a sense of growth: A cognitive strategy to weaken the effect of cyber-ostracism on aggression. *Computers In Human Behavior*, 57, 31-37. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.12.032>
- Poon, K. T. (2019). Do you reap what you sow? The effect of cyberostracism on moral impurity. *Basic And Applied Social Psychology*, 41(2), 132-146.
<https://doi.org/10.1080/01973533.2019.1585353>
- Poon, K. T., & Jiang, Y. (2020). Getting less likes on social media: Mindfulness ameliorates the detrimental effects of feeling left out online. *Mindfulness*, 11(4), 1038-1048.
<https://doi.org/10.1007/s12671-020-01313-w>
- Raykov, T. (1997). Estimation of composite reliability for congeneric measures. *Applied Psychological Measurement*, 21(2), 173-184.
<https://doi.org/10.1177/01466216970212006>
- Ren, D., Hales, A. H., & Williams, K. D. (2017). Ostracism: Being ignored and excluded. In K. D. Williams & S. A. Nida (Eds.), *Ostracism, exclusion, and rejection* (pp. 20-38). Routledge.
- René, L. (1989). *Les exclus: un Français sur dix*. Éd. du Seuil.
- Rigaud, F., Martinsson, P., & Staffiero, G. (2010). Ostracism and the provision of a public good: Experimental evidence. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 73(3), 387-395. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2009.11.001>

- Rudert, S. C., Greifeneder, R., & Williams, K. D. (2019). Current Directions in Ostracism, Social Exclusion, and Rejection research. *In Routledge eBooks*. <https://doi.org/10.4324/9781351255912>
- Slavich, G. M., Way, B. M., Eisenberger, N. I., & Taylor, S. E. (2010). Neural sensitivity to social rejection is associated with inflammatory responses to social stress. *Proceedings Of The National Academy Of Sciences*, 107(33), 14817-14822. <https://doi.org/10.1073/pnas.1009164107>
- Slegers, W. W., Proulx, T., & van Beest, I. (2017). The social pain of cyberball: Decreased pupillary reactivity to exclusion cues. *Journal of Experimental Social Psychology*, 69, 187-200. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2016.08.004>
- Smith, A., & Williams, K. D. (2004). RU there? Ostracism by cell phone text messages. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 8(4), 291-301. <https://doi.org/10.1037/1089-2699.8.4.291>
- Sommer, K. L., Williams, K. D., Ciarocco, N. J., & Baumeister, R. F. (2001). When silence speaks louder than words: Explorations into the intrapsychic and interpersonal consequences of social ostracism. *Basic and Applied Social Psychology*, 23(4), 225-243. https://doi.org/10.1207/S15324834BASP2304_1
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th ed.) *Boston: Pearson*.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (2004). The social identity theory of intergroup behavior. *In Psychology Press eBooks* (pp. 276–293). <https://doi.org/10.4324/9780203505984-16>
- Tang, X., & Duan, W. (2023). Cyber-ostracism mediates the relationship between perceived stress and emotional well-being among college students. *Journal of American College Health*, 71(2), 355-362. <https://doi.org/10.1080/07448481.2021.1891914>
- Tobin, S. J., Vanman, E. J., Verreynne, M., & Saeri, A. K. (2014). Threats to belonging on facebook: Lurking and ostracism. *Social Influence*, 10(1), 31-42. <https://doi.org/10.1080/15534510.2014.893924>
- Topateş, H. (2009). Araçsallaştırılmış bir kavram olarak sosyal dışlanma. *Çalışma ve Toplum*, 4(23), 115-130.
- Tunçel, N., & Kavak, B. (2016). Sosyal dışlanmanın etik olmayan tüketici davranışı gösterme eğilimi üzerindeki etkisi: Deneysel bir çalışma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(2), 47-75.

- Türk Dil Kurumu, (t.y.). Güncel Türkçe sözlük: Sosyal medya. <https://sozluk.gov.tr/>, Erişim tarihi: 12.01.2024.
- Türkiye İstatistik Kurumu, (2023). *Hanehalkı bilişim teknolojileri (BT) kullanım araştırması*. 29 Nisan 2024 tarihinde [https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hanehalki-Bilisim-Teknolojileri-\(BT\)-Kullanım-Arastirmasi-2023-49407](https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hanehalki-Bilisim-Teknolojileri-(BT)-Kullanım-Arastirmasi-2023-49407) adresinden alındı.
- Twenge, J. M., Baumeister, R. F., DeWall, C. N., Ciarocco, N. J., & Bartels, J. M. (2007). Social exclusion decreases prosocial behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(1), 56-66. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.1.56>
- Twenge, J. M., Baumeister, R. F., Tice, D. M., & Stucke, T. S. (2001). If you can't join them, beat them: effects of social exclusion on aggressive behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(6), 1058-1069. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.81.6.1058>
- Vorderer, P., & Kohring, M. (2013). Permanently online: A challenge for media and communication research. *International Journal of Communication*, 7, 188-196.
- Wang, T., Mu, W., Li, X., Gu, X., & Duan, W. (2022). Cyber-ostracism and wellbeing: A moderated mediation model of need satisfaction and psychological stress. *Current Psychology*, 41, 4931–4941. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00997-6>
- Wasserman, S., & Faust, K. (1994). Social network analysis in the social and Behavioral sciences. In *Cambridge University Press eBooks* (pp. 3–27). <https://doi.org/10.1017/cbo9780511815478.002>
- Way, B. M., & Lieberman, M. D. (2010). Is There a Genetic Contribution to Cultural Differences? Collectivism, Individualism and Genetic Markers of Social Sensitivity. *Social Cognitive and Affective Neuroscience*, 5(2-3), 203-211. <https://doi.org/10.1093/scan/nsq059>
- Wesselmann, E. D., & Williams, K. D. (2017). Social life and social death: Inclusion, ostracism, and rejection in groups. *Group Processes & Intergroup Relations*, 20(5), 693-706. <https://doi.org/10.1177/1368430217708861>
- White, H. M., Richert, B. T., Schinckel, A. P., Burgess, J. R., Donkin, S. S., & Latour, M. A. (2008). Effects of temperature stress on growth performance and bacon quality in grow-finish pigs housed at two densities. *Journal of Animal Science*, 86(8), 1789-1798. <https://doi.org/10.2527/jas.2007-0801>
- Wicherts, J. M., & Dolan, C. V. (2004). A cautionary note on the use of information fit indexes in covariance structure modeling with means. *Structural Equation Modeling*, 11(1), 45–50. https://doi.org/10.1207/s15328007sem1101_3

- Williams, K. D. (1997). *Social ostracism*. In: Kowalski, R.M. (Eds.), *Aversive interpersonal behaviors*. The Springer Series in Social/Clinical Psychology. Springer, Boston, MA. https://doi.org/10.1007/978-1-4757-9354-3_7
- Williams, K. D., & Sommer, K. L. (1997). Social ostracism by coworkers: Does rejection lead to loafing or compensation? *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23(7), 693-706. <https://doi.org/10.1177/0146167297237003>
- Williams, K. D., Shore, W. J., & Grahe, J. E. (1998). The silent treatment: Perceptions of its behaviors and associated feelings. *Group Processes & Intergroup Relations*, 1(2), 117-141. <https://doi.org/10.1177/1368430298012002>
- Williams, K. D., Cheung, C. K., & Choi, W. (2000). Cyberostracism: effects of being ignored over the Internet. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 79(5), 748-762. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.79.5.748>
- Williams, K. D., & Zadro, L. (2001). On Being ignored, excluded, and rejected. (ed.) M. R. Leary, *Interpersonal Rejection*, 21-54.
- Williams, K. D. (2001). *Ostracism: The power of silence. Emotions and social behavior*. New York, NY: Guilford, 7-11.
- Williams, K. D., Govan, C. L., Croker, V., Tynan, D., Cruickshank, M., & Lam, A. (2002). Investigations into differences between social-and cyberostracism. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 6(1), 65. <https://doi.org/10.1037/1089-2699.6.1.65>
- Williams, K. D., & Jarvis, B. (2006). Cyberball: A program for use in research on interpersonal ostracism and acceptance. *Behavior Research Methods*, 38, 174-180. <https://doi.org/10.3758/BF03192765>
- Williams, K. D. (2007a). Ostracism. *Annual Review of Psychology*, 58(1), 425-452. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.58.110405.085641>
- Williams, K. D. (2007b). Ostracism: The kiss of social death. *Social and Personality Psychology Compass*, 1(1), 236-247. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2007.00004.x>
- Williams, K. D. (2009). Ostracism: A Temporal need-threat model. *Advances in Experimental Social Psychology*, 41, 275-314. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)00406-1](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)00406-1)
- Williams, K. D. & Nida, S. A. (2011). Ostracism: Consequences and coping. *Current Directions in Psychological Science*, 20, 71-75. <https://doi.org/10.1177/0963721411402480>

- Wolf, W., Levordashka, A., Ruff, J. R., Kraaijeveld, S., Lueckmann, J. M., & Williams, K. D. (2015). Ostracism online: A social media ostracism paradigm. *Behavior Research Methods*, 47(2), 361-373. <https://doi.org/10.3758/s13428-014-0475-x>
- Yang, L., Murad, M., Mirza, F., Chaudhary, N. I., & Saeed, M. (2022). Shadow of cyber ostracism over remote environment: Implication on remote work challenges, virtual work environment and employee mental well-being during a Covid-19 pandemic. *Acta Psychologica*, 225, 103552. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2022.103552>
- Yıldız, H., & Develi, A. (2018). Çalışanların yalan söyleme eğiliminin bir öncülü olarak örgütsel dışlanma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(ICEESS'18), 141-148. <https://doi.org/10.18506/anemon.452575>
- Zadro, L., Boland, C., & Richardson, R. (2006). How long does it last? The persistence of the effects of ostracism in the socially anxious. *Journal of Experimental Social Psychology*, 42(5), 692-697. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2005.10.007>
- Zadro, L., Williams, K. D., & Richardson, R. (2004). How low can you go? Ostracism by a computer is sufficient to lower self-reported levels of belonging, control, self-esteem, and meaningful of existence. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40(4), 560-567. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2003.11.006>
- Zadro, L., Williams, K. D., & Richardson, R. (2005). Riding the 'O'train: Comparing the effects of ostracism and verbal dispute on targets and sources. *Group Processes & Intergroup Relations*, 8(2), 125-143. <https://doi.org/10.1177/1368430205051062>
- Zhao, H., & Xia, Q. (2017). An examination of the curvilinear relationship between workplace ostracism and knowledge hoarding. *Management Decision*, 55(2), 331-346. <https://doi.org/10.1108/md-08-2016-0607>

EKLER

Ek-1: ÖLÇEK KULLANIM İZİNİ

8.05.2023 12:26

Gmail - Request for Cyber-ostracism scale



Request for Cyber-ostracism scale

2 ileti

Alptekin Develi

6 Mayıs 2023 16:04

Alıcı:
Cc:

Dear Geng-Feng Niu.

We would like to use your cyber-ostracism scale items on my master's student Tuğba Tuğçe TURAK's thesis. We provided access to the items of your scale through the appendix of your article (<https://ars.els-cdn.com/content/image/1-s2.0-S0191886917306396-mmc1.doc>). However, we kindly ask you to give verbal permission to use it. We want to use the scale items by translating into Turkish. In this whole process, we will act under scientific research ethical rules. We will be citing your article as follows:

Citation: Niu, G. F., Zhou, Z. K., Sun, X. J., Yu, F., Xie, X. C., Liu, Q. Q., & Lian, S. L. (2018). Cyber-ostracism and its relation to depression among Chinese adolescents: The moderating role of optimism. *Personality and Individual Differences*, 123, 105-109. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.10.032>

We would be grateful if you verbally allow us to use your scale in our study.

Please write a short answer. We look forward to hearing from you.

Thank you in advance for your interest.

Kind regards.

--

Dr. Öğr. Üyesi,
Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Erbaa Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi
Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü
Alişan Diktaş Cad., No: 26, Oda no: 319
PK: 60500, Erbaa, Tokat, Türkiye
Tif:
Faks:

Assist. Prof. Dr.,
Tokat Gaziosmanpaşa University
Erbaa Faculty of Social Sciences and Humanities
Department of Management Information Systems

Google Scholar: <https://bit.ly/2ZyyGRW>
YÖK Akademik (ID: 280928): <https://bit.ly/3aE9cEY>
Web of Science (ID: A-3384-2017): <https://bit.ly/3qtmrQV>
Scopus (ID: 57226890119): <https://bit.ly/3rf4pN>
TR Dizin: <https://bit.ly/3UxITF7>
ResearchGate: <https://bit.ly/2XaC7xg>
ORCID (ID: 0000-0001-7232-5603): <https://bit.ly/3mQLOtL>

niugf123 <niugf123@163.com>

8 Mayıs 2023 03:45

Dear Dr. Öğr. Üyesi Alptekin DEVELİ,

Thank you for your interest in your scale. I agree that you could use scale and translate it into Turkish.

8.05.2023 12:26

Gmail - Request for Cyber-ostracism scale

Good luck with your research!

Best regards,

Gengfeng Niu

牛更枫 博士/副教授

华中师范大学心理学院

青少年网络心理与行为教育部重点实验室

邮箱:

[Alıntılanan metin gizlendi]

Ek-2: ETİK ONAY FORMU

T.C.
TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI
ETİK KURULU KARARLARI

KARAR TARİHİ	OTURUM NO	KARAR SAYISI
12.07.2023	11	01-34

Üniversitemiz Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Başkanı Prof. Dr. Nail YILDIRIM Başkanlığında toplandı.

KARAR 11.14- Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğünün 08.06.2023 tarih ve 303397 sayılı yazısı görüşüldü.

Aşağıda bilgileri yer alan araştırmacıların yapmak istediği uygulamaların ve kullanacağı veri toplama araçlarının etik açıdan uygunluğuna oy birliği ile karar verildi.

ÇALIŞMANIN TÜRÜ	Yüksek Lisans Tezi
BAŞLIK	İş Yerinde Sanal Dışlanma ve Bireysel İş Çıktıları ile İlişkisi
TEZ YÜRÜTÜCÜSÜ/ YAZARI	Dr. Öğr. Üyesi Alptekin DEVELİ Tuğba Tuğçe TURAK (İşletme Anabilim Dalı)
RAPORTÖR GÖRÜŞÜ	OLUMLU

Prof. Dr. Nail YILDIRIM
Etik Kurul Başkanı
(İmza)

Prof. Dr. Mehmet Serkan UMUZDAŞ
Başkan Yardımcısı
(İmza)

Prof. Dr. Emine ÖĞÜK
Üye
(İmza)

Doç. Dr. Mehmet KARGÜN
Üye
(İmza)

Doç. Dr. Muhittin DEMİRAY
Üye
(İmza)

Doç. Dr. Tuğba KILIÇER
Üye
(İmza)

Doç. Dr. Hüseyin Baha ÖZTUNÇ
Üye
(İmza)

Ek-3: ANKET FORMU**İş Yerinde Sanal Dışlanma ve Bireysel İş Çıktılarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma**

Değerli çalışan, bu anket formu iş yeri ortamlarında sanal dışlanma durumunu ve bu durumun algılanan stres, iş tatmini ve görev performansı ile ilişkisini ölçmek üzere yapılacaktır. Gönüllülük esasıyla katılım sağlayacağımız bu araştırmada hiçbir özel bilginiz sorulmamakta, yalnızca, verilen önermelere katılma düzeyiniz ile demografik bilgileriniz istenmektedir. Elde edilen veriler sadece bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Vereceğiniz yanıtların doğruluğu, araştırmanın geçerli ve güvenilir sonuçlar üretebilmesi açısından son derece önemlidir. Bu nedenle içtenlikle cevaplar vereceğinizi umar, katılımınız için teşekkür ederiz.

YL Öğr. Tuğba Tuğçe TURAK
Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Dr. Öğr. Üyesi Alptekin DEVELİ
Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Erbaa Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi

Bilgilendirilmiş onam önermesi: 'Araştırmanın amacını okudum ve anladım. Çalışmaya kendi rızamla gönüllü olarak katılmayı kabul ediyorum.'

Evet Hayır

İŞ YERİNDE SANAL DIŞLANMA İLE İLGİLİ VERİLEN ÖNERMELERE KATILMA DERECEİNİZİ BELİRTİLEN ÖLÇEKLER DOĞRULTUSUNDA İŞARETLEYİNİZ.

(1) Asla	(2) Nadiren	(3) Bazen	(4) Sıkça	(5) Çok sık	(6) Her zaman	
1. İş yerindeki kişilerle çevrim içi (WhatsApp, Telegram, Messenger ve benzeri) sohbet etmek istediğimde cevap alamam.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
2. İş yerindeki kişilerden çevrim içi yardım istediğimde oldukça tahammülsüz veya isteksiz davranırlar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
3. İş yerindeki kişilerden kötü bir ânımda çevrim içi destek aradığımda yanıt alamam.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
4. İş yerindeki kişilerden kötü bir ânımda çevrim içi destek aradığımda baştan savma cevap verirler.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
5. İş yerindeki kişilerle çevrim içi sohbet ettiğimde içten bir yanıt alamam.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
6. İş yerindeki kişilere zorluklar ya da sorunlar nedeniyle çevrim içi danıştığimde cevap alamam.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
7. Çalıştığım kuruma ait çevrim içi bir gruba (WhatsApp grubu, Telegram grubu ve benzeri) mesaj gönderdiğimde yanıt alamam.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
8. Çalıştığım kuruma ait çevrim içi bir grupta küçük bir sohbet başlattığımda çok az üye yanıt verir veya hiçbiri yanıt vermez.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
9. Çalıştığım kuruma ait çevrim içi bir grupta zorluklar ya da sorunlar nedeniyle yardım istediğimde yanıt alamam.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
10. Çalıştığım kuruma ait çevrim içi bir grupta yapılan tartışmalarda diğerleri kadar olumlu tepkiler alamam.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
11. Sosyal medya paylaşımlarıma (Instagram, Facebook, Twitter, Blog sayfaları ve benzeri) iş yerindeki kişiler tarafından çok az yorum yapılır veya hiç yapılmaz.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
12. Sosyal medya paylaşımlarıma iş yerindeki kişiler tarafından olumsuz/eleştirel bakıldığını hissederim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
13. Sosyal medyada iş yerindeki kişilerin paylaşımlarına yorum yaptığımda cevap alamam.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
14. Sosyal medyada iş yerindeki kişilere etiketleme/bahsetme (@) yaptığımda bir tepki alamam.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)

İŞ YERİNDE ALGILANAN STRES İLE İLGİLİ VERİLEN ÖNERMELERE KATILMA DERECEİNİZİ BELİRTİLEN ÖLÇEKLER DOĞRULTUSUNDA İŞARETLEYİNİZ.

(1) Asla	(2) Nadiren	(3) Bazen	(4) Sıkça	(5) Çok sık	(6) Her zaman	
1. Beklemediğim bir olaya karşı sıkıntı yaşadım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
2. Önemli olayları kontrol edemedim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
3. Kendimi stresli hissettim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
4. Kişisel problemlerimi çözme konusunda kendime güvendim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
5. Yaşamımda her şey yolunda gitti.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
6. Yaşamımdaki öfkemi kontrol ettim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
7. Kontrolüm dışındaki olaylar beni öfkeliendirdi.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
8. Üstesinden gelemediğim zorluklar yaşadım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)

Arka sayfaya geçiniz

Cinsiyetiniz: Erkek ()Kadın

Yaşınız (lütfen rakamla yazınız):

Medeni durumunuz: Evli ()Bekâr

Eğitim durumunuz: İlköğretim ()Lise ()Ön Lisans ()Lisans ()Yüksek Lisans ()Doktora

Mesleğiniz (lütfen yazınız):

Toplam memuriyet/çalışma süreniz: 2 yıldan az ()2 - 8 yıl ()9 - 14 yıl ()15 - 20 yıl ()21 yıldan fazla

Zaman ayırdığınız için teşekkür ederiz

Ek-4: ÖZ GEÇMİŞ

Adı Soyadı	Tuğba Tuğçe TURAK
Kişisel Bilgiler	Uyruğu: T.C. Doğum Tarihi:
İletişim Bilgileri	E-posta:
Öğrenim Bilgileri	Lise: Mahperi Hatun Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi / Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Bölümü Lisans: 2012-2017 Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Kamu Yönetimi Yüksek Lisans: Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı

Eserler:

1. Develi, A., & Turak, T. T. (2023). Consequences of workplace bullying: Findings from public sector via PLS-SEM. *Alanya Akademik Bakış Dergisi*, 7(3), 1387-1400. <https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.1302573>