

T.C.

**KAYSERİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

**ÖRGÜTSEL DIŞLANMA İLE ÖRGÜTSEL İNTİKAM
DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİDE DEPRESYONUN
ARACILIK ROLÜ: KAYSERİ İLİ ÖRNEĞİ**

**Hazırlayan
Sefa ELMAS**

**Danışman
Dr. Öğr. Üyesi GÜL KARAKUŞ**

Yüksek Lisans Tezi

Ağustos 2023, KAYSERİ

**T.C.
KAYSERİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

**ÖRGÜTSEL DIŞLANMA İLE ÖRGÜTSEL İNTİKAM DAVRANIŞI
ARASINDAKİ İLİŞKİDE DEPRESYONUN ARACILIK ROLÜ:
KAYSERİ İLİ ÖRNEĞİ
(Yüksek Lisans Tezi)**

**Hazırlayan
Sefa ELMAS**

**Danışman
Dr. Öğr. Üyesi GÜL KARAKUŞ**

Ağustos 2023, KAYSERİ

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

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



Sefa ELMAS



T.C.

KAYSERİ ÜNİVERSİTESİ

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü

Öğrenci No: 4034430044

Anabilim Dalı: İnsan Kaynakları Yönetimi

Program Adı: İnsan Kaynakları Yönetimi

Tez Başlığı: Örgütsel Dışlanma ile Örgütsel İntikam Davranışı Arasındaki İlişkide Depresyonun Aracılık Rolü: Kayseri İli Örneği

Yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının a) Giriş, b) Ana bölümler ve c) Sonuç kısımlarından oluşan (Kapak, Önsöz, Özet, İçindekiler ve Kaynakça hariç) toplam 125 sayfalık kısmına ilişkin 14/08/2023 tarihinde **Turnitin** intihal programından aşağıda belirtilen filtreleme uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre tezin benzerlik oranı: % 28' dir.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Giriş dahil
- 2- Ana Bölümler dahil
- 3- Sonuç dahil
- 4- Alıntılar dahil
- 5- Kapak hariç
- 6- Önsöz ve Teşekkür hariç
- 7- İçindekiler hariç
- 8- Kaynakça hariç
- 9- Özet hariç

10- Yedi (7) kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç Kayseri Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Önerisi Hazırlama, Tez Yazma ve Teslim Yönergesini inceledim ve bu yönergede belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini, aksinin tespit edileceği muhtemel durumlarda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini bilgilerinize arz ederim. 25/09/2023

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi GÜL KARAKUŞ

Öğrenci: Sefa ELMAS

YÖNERGEYE UYGUNLUK ONAYI

Örgütsel Dışlanma ile Örgütsel İntikam Davranışı Arasındaki İlişkide Depresyonun Aracılık Rolü: Kayseri İli Örneği adlı Yüksek Lisans / Doktora tezi, Kayseri Üniversitesi Lisansüstü Tez Önerisi ve Tez Yazma Yönergesi 'ne uygun olarak hazırlanmıştır.

Hazırlayan

Sefa ELMAS

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi GÜL KARAKUŞ

İnsan Kaynakları Yönetimi ABD Başkanı

Prof. Dr. EBRU AYKAN

KABUL VE ONAY SAYFASI

Dr. Öğr. Üyesi GÜL KARAKUŞ danışmanlığında Sefa ELMAS tarafından hazırlanan “Örgütsel Dışlanma ile Örgütsel İntikam Davranışı Arasındaki İlişkide Depresyonun Aracılık Rolü: Kayseri İli Örneği” adlı bu çalışma jürimiz tarafından Kayseri Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalında **Yüksek Lisans tezi** olarak kabul edilmiştir.

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

JÜRİ:

Danışman : Dr. Öğr. Üyesi GÜL KARAKUŞ

Üye : Doç. Dr. Ebru Sönmez KARAPINAR

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Maulla AKÇADAĞ

ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun tarih vesayılı kararı ile onaylanmıştır.

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

Doç. Dr. Ahmet TERZİ

Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Uzun süredir üzerinde büyük bir emek ve çaba sarf ederek uğraştığım tezimi sonunda tamamlamanın mutluluğunu yaşıyorum. Yüksek lisans sürecince bilgi ve tecrübelerini benden esirgemeyerek yol göstericim olan değerli danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Gül KARAKUŞ'a

Üzerimde büyük emekleri olan bütün bölüm hocalarıma, tez çalışmamı sunduğum değerli jüri üyelerine ve bu çalışmanın ortaya çıkmasında önemli katkıları olan anketlerin uygulandığı çalışanlara,

Tez çalışmam süresince maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen, her adımda yanımda olan, bana zaman ayırarak bu tezi tamamlamamda büyük emekleri olan ve en büyük destekçim olan aileme,

Araştırmamın her aşamasında desteğini ve sabrını benden esirgemeyen değerli arkadaşım Hikmet Can KANKUL'a sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Sefa ELMAS, Kayseri, 2023

**ÖRGÜTSEL DIŞLANMA İLE ÖRGÜTSEL İNTİKAM DAVRANIŞI
ARASINDAKİ İLİŞKİDE DEPRESYONUN ARACILIK ROLÜ:
KAYSERİ İLİ ÖRNEĞİ**

Sefa ELMAS

Kayseri Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Yüksek Lisans Tezi, Ağustos 2023

Dr. Öğr. Üyesi Gül KARAKUŞ

ÖZET

Çalışanlar iş yerinde çeşitli şekillerde dışlanmaya maruz kalabilmekte ve yalnızlaşabilmektedirler. Örgütsel dışlanmaya maruz kalan çalışanlarınsa işletmelerinden/çalışma arkadaşlarından intikam almaya çalıştıkları görülmektedir. Örgütsel intikam davranışında bulunan çalışanlar işletmelerine ve çalışma arkadaşlarına çeşitli şekillerde zarar verebilmektedir. Bunlara ek olarak dışlanan ve yalnızlaşan bireylerin psikolojileri olumsuz etkilenmekte ve dolayısıyla depresyona girebilmektedir. Depresyon ise örgütsel dışlanma ve örgütsel intikam davranışının artmasına neden olabilmektedir. Yapılan literatür taraması sonucunda, örgütsel dışlanma, örgütsel intikam ve depresyon konularının yerli ve yabancı literatürde ele alındığı birçok çalışmaya rastlanmıştır. Ancak üç değişkenin bir arada bulunduğu çalışmaya rastlanmamıştır. Buradan hareketle, ilgili çalışmada örgütsel dışlanma ile örgütsel intikam davranışı arasındaki ilişkide depresyonun aracılık rolünü tespit etmek amaçlanmıştır. Bu kapsamda Kayseri ili imalat sektöründe toplam 474 çalışan üzerinde yapılan anket çalışmasının 453'ü geçerli kabul edilmiştir. Bu çalışmada, ilişkisiz (bağımsız) örneklem t-testi, tek yönlü varyans analizi (anova), basit doğrusal regresyon analizi ve aracı değişken analizi kullanılmıştır. Kurulan hipotezler çerçevesinde yapılan analizler, örgütsel dışlanmanın, örgütsel intikam davranışı ile depresyon arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda örgütsel intikam ile depresyon arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Depresyonun, örgütsel dışlanma ile örgütsel intikam davranışı arasındaki ilişkide aracılık rolünü belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda ise depresyonun güçlü aracılık rolüne sahip olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Dışlanma, Örgütsel İntikam, Depresyon, Aracılık Rolü

**THE MEDIATING ROLE OF DEPRESSION IN THE RELATIONSHIP
BETWEEN ORGANIZATIONAL OSTRACISM AND ORGANIZATIONAL
REVENGE BEHAVIOR: THE CASE OF KAYSERI PROVINCE"**

Sefa ELMAS

Kayseri University, Institute of Graduate Education

Master's Program Thesis, August 2023

Supervisor: Dr. Öğr. Üyesi Gül KARAKUŞ

ABSTRACT

Employees can be subjected to various forms of exclusion in the workplace, leading to feelings of isolation. It has been observed that employees who experience organizational exclusion attempt to seek revenge against their employers or coworkers. Those engaging in retaliatory behaviors within the organizational context can cause various forms of harm to their workplaces and colleagues. In addition, individuals who feel excluded and isolated may experience negative psychological effects, potentially leading to depression. Depression, in turn, can further contribute to an increase in both organizational exclusion and organizational revenge. Through a review of the literature, numerous studies in both domestic and foreign contexts have addressed the topics of organizational exclusion, retaliatory behaviors, and depression independently. However, there has not been a study that combines these three variables. Building upon this gap, the aim of the present study was to determine the mediating role of depression in the relationship between organizational exclusion and organizational revenge. In this context, a survey was conducted among a total of 474 employees in the manufacturing sector in the Kayseri province. Of these, 453 responses were deemed valid. Various statistical analyses were employed, including independent samples t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), simple linear regression analysis, and mediation analysis. The analyses conducted in accordance with the hypotheses reveal a significant positive relationship between organizational exclusion and retaliatory behaviors, as well as a significant positive relationship between retaliatory behaviors and depression. The results of the mediation analysis determined depression plays a strong mediating role in the relationship between organizational exclusion and organizational revenge.

Keywords: Organizational Exclusion, Organizational Revenge, Depression, Mediator Role

İÇİNDEKİLER

ÖRGÜTSEL DIŞLANMA İLE ÖRGÜTSEL İNTİKAM DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİDE DEPRESYONUN ARACILIK ROLÜ: KAYSERİ İLİ ÖRNEĞİ

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK.....	i
TEZ İNTİHAL RAPORU TESLİM FORMU.....	ii
YÖNERGEYE UYGUNLUK ONAYI.....	iii
KABUL VE ONAY SAYFASI.....	iv
TEŞEKKÜR	v
ÖZET.....	vi
ABSTRACT	vii
TABLolar LİSTESİ.....	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL DIŞLANMIŞLIK, ÖRGÜTSEL İNTİKAM VE DEPRESYON

1.1. Dışlanma Kavramı	3
1.1.1. Dışlanma ile İlgili Yaklaşımlar	5
1.1.1.1. Robinson, O'Reilly ve Wang'ın Dışlanma Yaklaşımı	5
1.1.1.2. Adaman ve Keyder' in Dışlanma Yaklaşımı	6
1.1.1.3. Scott'ın Dışlanma Yaklaşımı	6
1.1.2. Örgütsel Dışlanma.....	7
1.1.3. Örgütsel Dışlanmanın Aşamaları	9
1.1.4. Örgütlerde Dışlanma Türleri	10
1.1.5. Örgütsel Dışlanmanın Nedenleri.....	10
1.1.5.1. Kasıtlı Dışlanma.....	10
1.1.5.2. Kasıtsız Dışlanma.....	11
1.1.6. Örgütsel Dışlanmanın Sonuçları	11
1.1.7. Örgütsel Dışlanma ile İlgili Çalışmalar	14

1.1.7.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar	14
1.1.7.2. Yurtdışında Yapılan Çalışmalar	18
1.2. İntikam	20
1.2.1. Örgütsel İntikam.....	22
1.2.2. Örgütsel İntikam Nedenleri.....	23
1.2.3. Örgütsel İntikam Türleri	24
1.2.3.1. Sabotaj.....	24
1.2.3.2. Dedikodu	26
1.2.3.3. Üretim Karşıtı İş Davranışları.....	30
1.2.4. Örgütsel İntikamın Sonuçları	32
1.2.5. Örgütsel İntikam ile İlgili Çalışmalar	33
1.2.5.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar	33
1.2.5.2. Yurtdışında Yapılan Çalışmalar	36
1.3. Depresyon	38
1.3.1. Depresyonun Semptomları.....	44
1.3.2. Depresyonun Risk Faktörleri	45
1.3.3. Depresyonun Sonuçları	46
1.3.4. Depresyon ile İlgili Çalışmalar	48
1.3.4.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar	49
1.3.4.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar	51

İKİNCİ BÖLÜM

DEPRESYONUN, ÖRGÜTSEL DIŞLANMA İLE ÖRGÜTSEL İNTİKAM DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİDE ARACI ROLÜNÜ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

2.1. Tezin Konusu	54
2.2. Tezin, Amacı ve Önemi	54
2.3. Sınırlılıklar	57
2.4. Araştırma Evreni ve Örneklem Grubu	58
2.5. Yöntem.....	59
2.6. Ölçekler	61

2.7. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	62
2.8. Araştırma Hipotezlerinin Analizi ve Değerlendirilmesi	64
2.9. Değişkenlerin Normallik Analizi	66
2.10. Demografik Verilerin, Örgütsel Dışlanma, Örgütsel İntikam ve Depresyon Üzerindeki Etkisi.....	68
2.12. Örgütsel Dışlanma ile Örgütsel İntikam Davranışı Arasındaki İlişkide Depresyonun Aracılık Rolü	79
2.12.1. Regresyon Analizi.....	79
2.12.2. Aracılık Testine İlişkin Regresyon Analizi.....	81
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	84
KAYNAKÇA	90
ETİK KURUL ONAYI.....	112
EKLER.....	113
EK 1. Örgütsel Dışlanma İle Örgütsel İntikam Davranışı Arasındaki İlişkide Depresyonun Aracılık Rolü: Kayseri Örneği Rolünü Araştırmaya Yönelik Anket Formu	113
ÖZ GEÇMİŞ.....	117
TEZ İNTİHAL RAPORU	118

KISALTMALAR

IBM	: International Business Machines; (Uluslararası İş Makineleri)
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi)
TDK	: Türk Dil Kurumu
TOBB	: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
VD.	: Ve Diğerleri

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1.	<i>Scott'ın Dışlanma Yaklaşımı</i>	<i>7</i>
Tablo 1.2.	<i>Dışlanma Davranışının Bireylerde Anlık Kısa ve Uzun Vadede Ortaya Çıkan Sonuçları</i>	<i>13</i>
Tablo 1.3.	<i>Dedikodunun Kişisel ve Örgütsel Sonuçları</i>	<i>29</i>
Tablo 1.4.	<i>Örgütsel İntikamın Birey ve Örgütsel Açıdan Sonuçları</i>	<i>33</i>
Tablo 2.1.	<i>Demografik Veri Tablosu.....</i>	<i>65</i>
Tablo 2.2.	<i>Çalışanların Depresyon Seviyesi</i>	<i>66</i>
Tablo 2.3.	<i>Örgütsel İntikam ve Örgütsel Dışlanma Ölçeklerinden Elde Edilen Puanların Normal Dağılım Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Örneklem Kolmogorov-Smirnov Testi Sonuçları</i>	<i>67</i>
Tablo 2.4.	<i>Medeni Durumun Depresyon Üzerindeki Etkisini İncelemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları</i>	<i>69</i>
Tablo 2.5.	<i>Cinsiyetin Depresyon Üzerindeki Etkisini İncelemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları.....</i>	<i>69</i>
Tablo 2.6.	<i>Pozisyonun Depresyon Üzerindeki Etkisini İncelemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları.....</i>	<i>70</i>
Tablo 2.7.	<i>Yaşın Depresyon Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik İlişkisiz Örneklem İçin Tek Faktörlü Varyans Analizi (One-Way Anova) Sonuçları:.....</i>	<i>70</i>
Tablo 2.8.	<i>Eğitim Durumunun Depresyon Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik İlişkisiz Örneklem İçin Tek Faktörlü Varyans Analizi (One-Way Anova) Sonuçları:.....</i>	<i>71</i>
Tablo 2.9.	<i>Deneyimin Depresyon Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik İlişkisiz Örneklem İçin Tek Faktörlü Varyans Analizi (One-Way Anova) Sonuçları:.....</i>	<i>71</i>
Tablo 2.10.	<i>Gelirin Depresyon Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik İlişkisiz Örneklem İçin Tek Faktörlü Varyans Analizi (One-Way Anova) Sonuçları:.....</i>	<i>72</i>
Tablo 2.11.	<i>Cinsiyetin Örgütsel Dışlanma Üzerindeki Etkisini İncelemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları</i>	<i>72</i>

Tablo 2.12. <i>Medeni Durumun Örgütsel Dışlanma Üzerindeki Etkisini İncelemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Örneklemeler T-Testi Sonuçları</i>	73
Tablo 2.13. <i>Pozisyonun Örgütsel Dışlanma Üzerindeki Etkisini İncelemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Örneklemeler T-Testi Sonuçları</i>	73
Tablo 2.14. <i>Yaşın Örgütsel Dışlanma Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları</i>	73
Tablo 2.15. <i>Deneyimin Örgütsel Dışlanma Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Tek Faktörlü Varyans Analizi (One-Way Anova) Sonuçları</i>	74
Tablo 2.16. <i>Gelirin Örgütsel Dışlanma Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Tek Faktörlü Varyans Analizi (One-Way Anova) Sonuçları</i>	75
Tablo 2.17. <i>Cinsiyetin Örgütsel İntikam Üzerindeki Etkisini İncelemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Örneklemeler T-Testi Sonuçları</i>	75
Tablo 2.18. <i>Medeni Durumun Örgütsel İntikam Üzerindeki Etkisini İncelemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Örneklemeler T-Testi Sonuçları</i>	76
Tablo 2.19. <i>Pozisyonun Örgütsel İntikam Üzerindeki Etkisini İncelemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Örneklemeler T-Testi Sonuçları</i>	76
Tablo 2.20. <i>Yaşın Örgütsel İntikam Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Tek Faktörlü Varyans Analizi (One-Way Anova) Sonuçları</i>	77
Tablo 2.21. <i>Eğitim Düzeyinin Örgütsel İntikam Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Tek Faktörlü Varyans Analizi (One-Way Anova) Sonuçları</i>	77
Tablo 2.22. <i>Deneyimin Örgütsel İntikam Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Tek Faktörlü Varyans Analizi (One-Way Anova) Sonuçları</i>	78
Tablo 2.23. <i>Gelirin Örgütsel İntikam Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Tek Faktörlü Varyans Analizi (One-Way Anova) Sonuçları</i>	78
Tablo 2.24. <i>Örgütsel Dışlanmışlığın Örgütsel İntikam Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları</i>	80
Tablo 2.25. <i>Örgütsel Dışlanmışlığın Depresyon Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları</i>	80
Tablo 2.26. <i>Örgütsel İntikamın Depresyon Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları</i>	81
Tablo 2.27. <i>Örgütsel Dışlanmanın, Örgütsel İntikam Üzerindeki Etkisi ve Depresyonun Aracılık Testine İlişkin Regresyon Testi</i>	81

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1.	<i>Evren ve Örneklem Tablosu.....</i>	59
Şekil 2.2.	<i>Araştırma Modeli.....</i>	62
Şekil 2.3.	<i>Depresyonun, Örgütsel Dışlanma ile Örgütsel İntikam Davranışı Arasındaki İlişkide Aracılık Rolü.....</i>	82



GİRİŞ

Modern iş dünyası, bireylerin kişisel ve profesyonel gelişimini desteklemeyi amaçlayan çalışma ortamları oluşturmak istemektedir. Böyle bir çalışma ortamını oluşturmanın oldukça zor olduğu bilinmektedir. İş yerinde yaşanan bazı olumsuz deneyimler bireylerin sağlığı, refahı ve performansı üzerinde olumsuz etkilere neden olabilmektedir. Bireylerin maruz kaldığı bu olumsuz deneyimlerden biri ise örgütsel dışlanmadır.

Örgütsel dışlanma, bir bireyin işyerinde sosyal izolasyona maruz kalması ve bağlantısız hissetmesi biçiminde tanımlanmaktadır. İşletmelerde örgütsel dışlanmanın artması ile bu davranışa maruz kalan çalışanların yaşadıkları mağduriyet sonucu, psikolojik refahları olumsuz yönde etkilenebilmekte ve bu durum depresyon belirtilerini tetikleyebilmektedir. Bununla birlikte örgütsel dışlanma, bireyin kendini değersiz veya yetersiz hissetmesine ve depresif duygulara sahip olmasına neden olabilmektedir. Örgütsel dışlanmaya maruz kalan çalışanların bir kısmı yaşadıkları mağduriyet karşısında sessiz kalmayı tercih etmektedir. Bir kısmı ise sabotaj yapmak, dedikodu yaymak veya üretkenlik karşıtı iş davranışlarında bulunmak gibi işletmelerinden/çalışma arkadaşlarından intikam almaya yönelik çeşitli davranışlarda bulunabilmektedir.

Örgütsel dışlanma, bireylerin iş ortamında kendilerini dışlanmış ve kabul edilmemiş hissetmelerine yol açan bir süreç olarak değerlendirilmektedir. Bu durum, bireylerde gerginlik, psikolojik kaygı ve depresyon gibi çeşitli psikolojik sorunların ortaya çıkmasına yol açabilmektedir. Bununla birlikte örgütsel dışlanma, çalışanın örgüt performansını düşürebilmekte, işe ve örgüte bağlılığını azaltabilmekte ve işten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Böylece örgütsel dışlanmanın psikolojik sorunların yanında örgütsel sorunlara da yol açtığı, dolayısıyla hem çalışana hem de örgüte zarar verdiği ifade edilmektedir (Demirel vd., 2022, s. 198).

Bu çalışma, “örgütsel dışlanma ile örgütsel intikam davranışı arasındaki ilişkide depresyonun aracılık rolü var mıdır?” sorusuna yanıt aramaktadır. Genel olarak bu

Çalışma iki ana kısımdan meydana gelmektedir. İlk kısımda örgütsel dışlanmışlık, örgütsel intikam ve depresyon kavramları kapsamlı olarak açıklanmıştır. İkinci kısımda ise araştırmanın uygulamasına yer verilmiştir. Örgütsel dışlanma ile örgütsel intikam davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik araştırma gerçekleştirilirken, depresyonun aracılık rolünü tespit etmek amaçlanmıştır. Yapılan literatür araştırmaları kapsamında çalışmanın hipotezleri oluşturulmuştur. Araştırmanın nemi, amaı, yöntemi, sınırlılıkları ve metodolojisi açıklandıktan sonra uygulama sonuçlarına yer verilmiştir. Yapılan alışma sonucunda örgütsel dışlanma ve örgütsel intikam, örgütsel dışlanma ve depresyon, örgütsel intikam ve depresyon arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel dışlanma ile örgütsel intikam davranışı arasındaki ilişkide depresyonun aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL DIŞLANMIŞLIK, ÖRGÜTSEL İNTİKAM VE DEPRESYON

Birinci bölümde çalışmanın ana çerçevesini oluşturan örgütsel dışlanma, örgütsel intikam ve depresyon kavramlarına yer verilmiştir. Daha sonra literatür taraması yapılarak hem bu kavramlar hakkında yapılan çalışmalara hem de kavramları bir arada ele alan çalışmalara yer verilmiştir.

1.1. Dışlanma Kavramı

Dışlanmanın kayıt altına alınmış ilk örneklerine Antik Yunanistan'da rastlanmaktadır. Antik Yunan devletlerinden biri olan Atina'da Agora kazısı sırasında gün ışığına çıkarılan M.Ö. 5. yüzyıl tarihli bir dizi raporlar serisinde ostrakismos adlı bir uygulama tespit edilmiştir. Ostrakismos uygulamasında, her yıl kış ayında bir araya toplanan Atinalılar, ostrakon olarak adlandırılan kilden yapılmış çömlek parçaları üzerine ülkede diktatörlük eğilimi gösteren, kontrolsüz güce sahip olma ihtimali olan veya çok aşırı zenginleşen yöneticilerin isimlerini yazarlardı. Ostrakonlar oylama sonucunda bir yerde toplanır ve sayılırdı. Altı bin ve üzerinde oy alan yöneticiler 5-10 yıllık süre boyunca vatandaşlık haklarından mahrum bırakılırdı. Atina dışında da bazı Yunan şehir devletlerinin bunu uyguladığı görülmüştür. Yunanistan'dan farklı olarak benzer bir uygulama zeytin ağacı yapraklarına yazılarak Sicilya'da da yapılmaktaydı (Dönmez & Mete, 2019, s.353; Kundakçı, 2018, s.253).

Dışlanma kavramı modern anlamda ilk defa 1960'larda Fransa'da kullanılmıştır ama 50'ler ve 60'larda yaşanan ekonomik ve siyasi refah ortamında bu kavramın yaygın bir biçimde kullanıldığından söz edilememektedir. 1970'li yıllara gelindiğinde ise dünyada patlak veren krizler sebebiyle ekonomik ve siyasi refah döneminin sona ermesiyle oluşan resesyona birlikte tüm dünyada ilgi duyulan bir kavram haline gelmiştir. 1974 yılında

Fransız Bakan René Lenoir, Fransız toplumunun yüzde onluk kısmını toplumdan tecrit edilmiş/dışlanmış olarak nitelemiştir (Silver, 1994, s. 532).

Fransa'da yaygın olarak kullanılan bir kavram olduktan sonra 80'li yıllardan itibaren Amerika ve 90'lı yıllardan itibaren de Avrupa Birliği ülkeleri içinde ağırlıklı olarak incelenmeye, kullanılmaya başlanmıştır. Dünyada da Fransa' da olduğu gibi ekonomik ve siyasi refah düzeyindeki düşüşün etkisi, dışlanmışlık kavramının kullanımı artış göstermiştir (Güler, 2014, s. 4; Sapancalı, 2005, s. 52).

Dışlanma, hayatın her alanında karşı karşıya kalınan bir kavram olarak değerlendirilmektedir. Bireyleri sosyal etkileşimden uzaklaştıran bu kavramla karşılaşılma sıklığı ve etkisinin dikkate alınmasıyla birlikte son on yıllık süreçte dışlanmışlıkla ilgili çalışmaların arttığı görülmektedir (Robinson vd., 2013, s. 39).

Dışlanma, en temel haliyle “çalışanların, grup içerisindeki başka bir çalışan veya çalışanlar tarafından görmezden gelinmesi ve önemsenmemesi” şeklinde tanımlanmaktadır. Dışlanma, dışlanma eylemi sırasında meydana gelen tepki süreci olarak kabul edilmektedir (Dönmez, 2018, s. 8; Greenberg & Edwards, 2009, s. 250).

Dışlanma kavramı, bireylerin iletişim kurmak, konuşmak gibi psikolojik ihtiyaçlarını karşılamak için gereken sosyal etkileşim kurma ihtimalini azaltan ve onlara hem psikolojik hem de fiziksel açıdan zarar veren faktör olarak ifade edilmektedir (Wu vd., 2012, s. 178).

Dışlanma kavramı genellikle görmezden gelinme veya yok sayılma olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir yaygın kullanılan tanımda ise insanların içinde buldukları ortamda yokmuş gibi davranılmaları ve görmezden gelinmeleri olarak ifade edilebilmektedir. Yapılan tanımlarda dışlanmaya ait açık ve net açıklamalar bulunmamaktadır (Dönmez, 2018, s. 8; Çelik & Koşar, 2015, s. 47).

Dışlanma eylemi belirli parametrelere sahip olmadığından kişi kendine yapılan davranışın dışlanma olup olmadığı ile ilgili şüpheye düşebilmektedir. Şüpheyi gidermek için kişiye tatmin edici bir yanıt verilemeyeceği gibi saldırgan kişiye de neden yaptığı ile ilgili olarak soru sormak da mümkün olmayabilmektedir. Dışlanma aynı zamanda yanıltıcı ve kafa karıştırıcı bir eylem de olabilmektedir (Estevez & Serlin, 2013, s. 5).

Dışlanma, çalışanın bir gruba dahil olma isteğinin reddi, halihazırda mevcut olduğu grupla işliğin kesilmesi, bir kişi veya grup tarafından yokmuşçasına davranılması gibi değişik şekillerde gerçekleşebilmektedir (Williams, 2007, s. 429).

Dışlanma kavramı bazen gelirin yanında bireyin sosyal yaşama katılımının üzerindeki risk faktörleri, sosyal etkileşim ve entegrasyonunu sağlamak için kurulan kurumların etkisizliğine işaret eden çok yönlü kavram olarak karşımıza çıkabilmektedir (Pelit, 2018, s. 5).

Dışlanmanın temelinde iletişim eksikliği bulunmaktadır. Bununla birlikte kişiyle iletişime kapalı olmak ve onu yok yerine koymak gibi davranışları da içermektedir. Ayrıca karşısındaki kişinin fiziksel varlığından rahatsız olarak onu başka yere göndererek engellemesini de içermektedir (Estevez & Serlin, 2013, s. 5).

1.1.1. Dışlanma ile İlgili Yaklaşımlar

Literatüre bakıldığında dışlanma ile ilgili genel kabul görmüş üç farklı yaklaşım olduğu görülmektedir. Bunlar: Robinson, O'Reilly ve Wang'ın Dışlanma Yaklaşımı, Adaman ve Keyder'in Dışlanma Yaklaşımı ile Scott'ın Dışlanma Yaklaşımıdır.

1.1.1.1. Robinson, O'Reilly ve Wang'ın Dışlanma Yaklaşımı

Robinson, O'Reilly ve Wang yaptığı çalışmada dışlanmayı amaçlı dışlanma ve amaçsız dışlanma olarak iki başlık altında ele almaktadır (Robinson vd., 2013 s.209):

- **Amaçlı Dışlama:** Dışlanma eylemini gerçekleştiren birey, diğer bireyler ile sosyal etkileşimde bir durgunluk yaşamakta olduğunu ve bu eylemin bilinçli olarak yapıldığının farkındadır. Bu dışlanma türünde dışlanma davranışında bireyler hedefte bulunan, zarar veren ya da zarar verme eyleminde bulunan bireye yardım eden konumda yer almaktadır.
- **Amaçlı Olmayan Dışlama:** Bu dışlanma biçiminde birey amaçlı dışlanmadan farklı olarak, diğer bireyi sosyal dışlanmaya maruz bıraktığının farkına varmamaktadır. Bu tür dışlanma amaçlı dışlanmaya kıyasla daha sık görülmektedir. Bireyler; çeşitli sebeplerden dolayı gün içerisinde diğer bireylere karşı düşüncesiz, dalgın, ihmalkâr olabilmekte veya istemeden dışlama davranışını gerçekleştirebilmektedir.

1.1.1.2. Adaman ve Keyder' in Dışlanma Yaklaşımı

Adaman ve Keyder' in yaptığı çalışmada dışlanmayı, ekonomik dışlanma, mekânsal dışlanma, politik dışlanma, politik dışlanma olmak üzere dörde ayırmıştır (Adaman & Keyder, 2006 ss. 9-11):

- **Ekonomik Dışlanma:** Bireyin iş gücü piyasasına katılımı engellenerek kısa ya da uzun vadede iş bulamaması ve bundan dolayı maddi ihtiyaçlarını karşılayamaması anlamına gelmektedir. Toplumda ekonomik dışlanmaya engel olunamazsa bireyler temel ihtiyaçlarını karşılamayacak hale gelmektedir. Bu durumda bireyler için hem maddi hem de manevi olarak büyük kayıplara sebep olmaktadır.
- **Mekânsal Dışlanma:** Bireylerin bazı nedenlerden ötürü belirli alanlardan yararlanamaması, bu alanlara ulaşamaması olarak tanımlanmaktadır. Mekânsal dışlanma aynı zamanda bireyin yaşamını sürdürdüğü veya bu yerdeki kamu hizmetlerin seviyesinden de kaynaklı olabilmektedir.
- **Kültürel Dışlanma:** Bireylerin sahip olduğu kültürlerden başka kültüre sahip bir çevrede olmasından kaynaklı toplumda yer edinememesi halidir. Bu dışlanma kavramı ekonomik dışlanmadan farklı olarak dile, dine, anlayışa, ırka ve tercihlere sahip olmaktan dolayı gerçekleşmektedir.
- **Politik Dışlanma:** Bireylerin birçok farklı nedenden dolayı vatandaşlık haklarından mahrum kalması, özellikle siyasi ve hukuki haklarını tam anlamıyla kullanılamaması ve doğrudan ya da dolaylı olarak siyasal yaşamdan engellenmesi olarak ifade edilmektedir.

1.1.1.3. Scott'ın Dışlanma Yaklaşımı

Scott (2008, s. 11) “dışlanma (ostracism)”, “dahil edilmeme (exclusion)” ve “reddedilme (rejection)” kavramlarının aynı olmadığını savunmaktadır. Scott (2011) bu kavramları inceleyerek literatürde birbiri yerine kullanılan bu kavramları dışlanma şiddetine göre sınıflandırmaktadır (akt. Yarmacı, 2018 s. 9). Scott'ın dışlanma yaklaşımı Tablo1.1'de gösterilmektedir:

Tablo 1.1. Scott'ın Dışlanma Yaklaşımı

Kavramlar	Psikolojik Dışlama (Ostracism)	Sosyal Dışlama (Exclusion)	Sosyal Reddetme (Rejection)
Davranışlar	<ul style="list-style-type: none"> Görmemezlikten gelmek Sakınmak Sessiz muamele Göz temasından kaçınmak Konuşmamayı başlatmamak 	<ul style="list-style-type: none"> Görmemezlikten gelmek, sakınmak, Geri çekilmek Önemli olaylara katılmasına engel olmak Önemli bilgilerden mahrum bırakmak Önemli olay ve aktivitelere davet etmemek 	<ul style="list-style-type: none"> Reddetmeyi benimsemek Saygı göstermemek Kasıtlı dışlamayı açık bir şekilde yapmak Katılımı reddetmek Karşılıklı görüş alışverişi yapmamak

Kaynak: Scott, K. D. The Development and Test of an Exchange-Based Model of Interpersonal Workplace Exclusion. Doctoral Dissertations, (Yüksek Lisans Tezi, University of Kentucky, 2007), 125.

1.1.2. Örgütsel Dışlanma

Örgütsel dışlanma, hemen hemen bütün organizasyonlarda karşılaşılabilecek genel ve yaygın bir kavramdır. Özellikle 1990'lardan sonra araştırmacıların ilgisini üzerine çeken ve örgütsel davranış alanında çalışılması gereken çok önemli bir konu haline gelmiştir (Özler & Yıldırım, 2018, s. 56; Chafra & Erkutlu, 2016, s. 222).

Sosyal bilimlerde dışlanma konusunda hem yurt içinde hem de yurt dışında çok fazla çalışma bulunmasına rağmen çalışma ortamında dışlanma konusunda yeteri kadar çalışma bulunmamaktadır. Ampirik ve teorik araştırmalarla desteklenen örgütsel dışlanma, önemli çıktılara sahip olmasına rağmen farklı açılardan ele alınmaktadır. Öncelikle geçmişte işyerinde yapılan dışlanma araştırmalarının psikolojik etkileri üzerinde durulmuş ve faydacı etkisiyle ilgili teorik çalışmalar arka plana atılmıştır. Örgütsel dışlanma ihtiyaç, istek ve duyguları tehdit ettiğinden dolayı faydacı etkileri ortaya çıkarılamamıştır. Fakat örgütsel dışlanma, dışlanan bireylerin diğerleriyle bağlantılı olarak elde ettiği güç, fırsat, kaynak gibi görevle ilişkili güçlendirici yapıların kaybıyla neticelenmiştir (Esmer, vd., 2018, s. 82).

Her geçen gün daha da ilerleyen ve karmaşık hale gelen örgüt yapılarının bünyesinde daha fazla insan çeşitliliğine sahip olması avantajları ile dezavantajlarını da beraberinde getirmektedir. Dil, ırk, cinsiyet kültür vb. unsurların yanı sıra bireylerin nitelikleri, tutumları, ön yargıları ve tercihleri çalışanların birbirleri hakkında olumsuz duygu ve

düşüncelere sahip olmalarına, ideal iş ortamında uygun olmayan davranışların çıkmasına neden olabilecektir (Miminoshvili & Çerne, 2021 s.22).

Literatürde birden fazla örgütsel dışlanma tanımı yer almaktadır. Bunlardan bazılarına aşağıda yer verilmektedir:

Örgütsel dışlanma, bireylerde çeşitli psikolojik sorunlara yol açabilmektedir. Bunlardan bazıları; gerginlik, psikolojik kaygı ve depresyondur. Psikolojik sorunların yanında örgütsel sorunlara da yol açabilmektedir. Örgütün performansını düşürebilmekte, çalışanın hem işe hem de örgüte bağlılığını azaltmakta ve işten ayrılma düşüncesini ortaya çıkarmaktadır. Buradan hareketle örgütsel dışlanmanın hem çalışana hem de örgüte zarar verdiği söylenmektedir (Demirel vd., 2022, s. 198).

Örgütsel dışlanmanın bireyler arası ilişkiler, örgüt dinamikleri ve süreçleri kapsadığı gözlemlenmektedir. Birey açısından bakıldığında sosyal ilişkiler ile dışlanan bireyleri kapsadığı vurgulanmaktadır. Kişilerin farklı beklentileri, yetersiz kaynaklar, örgüt kültürü ve hali hazırda işletmede yaşanan çatışmalar sonucu örgütsel dışlanma meydana gelebilmektedir (Öz, 2019, s. 32).

Örgütsel dışlanma, çalışanların etkileşimlerinin bir sonucu olarak meydana gelmektedir. Sadece çalışma yaşantılarında değil her an her yerde karşılaşılabileceğimiz dışlanma davranışı, insanları çalıştıkları örgütten uzaklaştırmak için baskı uygulayarak onların örgütün maddi ve manevi imkanlarını engellemeye yönelik davranışlar, uygulamalar olarak tanımlanmaktadır (Kılıç, 2019, s. 45).

Örgütsel dışlanma, örgüt içerisinde yer alan ve işin yapılması için sahip olunması gereken özelliklere sahip olan birey veya grubun, diğer birey veya grup tarafından dışarıda bırakılmaları anlamına da gelmektedir (Yıldız & Develi, 2018, s. 143).

Örgütsel dışlanma, doğrudan bireyi hedef alan ve örgüt içinde var olan sosyal ilişkilerde bireyi yalnız bırakmayı hedefleyen davranış ve tutumlar olarak ifade edilmektedir. Bu tür tutum ve davranışlar sosyal ilişki ve iletişiminin engellenmesinin yanı sıra yönetici ile olan ilişkilerinin engellenmesi şeklinde de gerçekleşebilmektedir. Bunların yanında birey ortamda yokmuş gibi davranılması, saygı ve güvenin sarsılması, yapılan sosyal aktivitelere davet edilmeme şeklinde de kendini göstermektedir (Halis & Demirel, 2016, s. 319).

Örgütsel dışlanma, çalışanların hem iş hem de günlük hayatlarında sahip oldukları sorunları aşabilmeleri için gerekli olan kaynaklar üzerinde tehdit oluşturan, çalışanların hayatına entegre bir stres etkeni olarak kabul edilmektedir. (Haq, 2014, s. 1312; Wu vd, 2012, s. 182).

Örgütsel dışlanma, insanların fizyolojik ihtiyaçları karşılamaları için sahip olması gereken sosyal etkileşime girme ihtimalini azaltarak kişilerin hem fiziksel hem de zihinsel sağlığını etkilemektedir (Wu vd, 2012 s.178).

Örgütsel dışlanma, bireylerin toplumla bütünleşmesi için gerekli olan sivil, politik, sosyo-ekonomik haklara bir kısım grupların veya işgörenlerin ulaşamaması olarak ifade edilmesidir (Walker & Walker, 1997, s. 8).

1.1.3. Örgütsel Dışlanmanın Aşamaları

Estevez ve Serlin'nin (2013, ss. 24-25) (Eisenberger vd., 2003, s. 90) daha önce dışlanma ile ilgili yapılan çalışmalarda üç aşamada ele alınan süreci geliştirerek; yenileme, yansıtıcı ve istifa, kaçış veya patlama aşamasına ilaveten sürpriz ya da gariplik/acayıplık olarak adlandırdığı yeni bir aşama daha eklendiği görülmektedir (Hudaynazarova, 2022, s. 40; Yılmaz ve Ekinci, 2018, s. 489).

- **Sürpriz ya da Gariplik/Acayıplık Aşaması:** Dışlanmaya maruz kalan birey izolasyon ve görünmezlik durumunun farkına varmaya başlamaktadır. Bireyin bu farkındalığa ulaşması kişiden kişiye değişebilmektedir. Bireyin, diğer bireyler ile olan ilişkisindeki anormallikler veya bireye verilen normalden daha düşük tepkilere karşı şaşkınlık hali olarak tanımlanabilmektedir.
- **Yenileme Aşaması:** Bu aşamada bireyler, maruz kaldıkları izolasyon sebebiyle çaresizlik veya acı hissetmektedir. Bu noktada bireyin aidiyet hissi, öz saygısı, kontrol ve varoluş duygusu üzerinde negatif etki oluşturmaktadır.
- **Yansıtıcı Aşaması:** Bu aşamada bireyler, oluşan izolasyon ve sosyal reddedilme durumuna karşı olarak strateji geliştirmeye başlamamaktadır. Yansıtıcı aşamada bireyler tehdit altındayken psikolojik ihtiyaçlarını gidermeye çalışmaktadırlar. İnsanlar, dışlanmanı sebebine dair atıflarda bulunmaya başlarlar ve tehdidin seviyesini belirlemeye çalışırlar.

- **İstifa, Kaçış veya Patlama Aşaması:** Dışlanma sürecinin sonucu olan bu aşamaya gelindiğinde birey, egemen olan grupla yeniden bir araya gelmekte veya uyguladığı çatışma stratejisi ve mücadelesinin başarısız olduğunu kabullenerek istifa, kabul gibi alternatifleri özümseyebilmektedir. Diğer bir seçenekte terk etmek veya kaçış olarak değerlendirilmektedir. Bireyin örgütten ayrılması, başka bir yere taşınması veya yüksek şiddet içeren nihai bir çatışmayla toplumsal reddine itiraz etmesine karar vermesiyle duruma son vermeye çalışır (eşlerine veya aile üyelerine fiziksel saldırılar, intihar, faillere karşı intikam vb.).

1.1.4. Örgütlerde Dışlanma Türleri

Harvey vd. (2018), örgütsel dışlanma kavramını; fiziksel dışlanma, sosyal dışlanma ve siber (sanal) dışlanma olarak üç başlık altında ele alınmaktadır (Akt. Turgut, 2021, s. 39).

- **Fiziksel Dışlanma:** Bireyin sohbete dahil edilmemesi, dahil olmaya çalışıldığında diğerlerinin susması, bireyle aynı ortamda bulunulmak istenilmemesi veya bireyin daha düşük ücrete sahip bir işe transfer edilmesi olarak ele almaktadır.
- **Sosyal Dışlanma:** Bireyin öğle yemeklerine davet edilmemesi veya toplu yemeklerde bireyin yanına oturulmak istenmemesi, gizli şekilde yapılan toplantılar, bireyin dışlandığı fikrini kabul edememesi veya başkalarının hataları sebebiyle suçlanma şeklinde örneklendirilmektedir.
- **Siber Dışlanma:** Günümüz sanal dünyasında örgütlerin sık sık kullandığı e-araçların, e-grupların kullanımıyla ortaya çıkan bir dışlanma türü olarak ifade edilmektedir. Bireyin e-postalarını yanıtlamaması, sosyal medya arkadaşlık takip isteklerinin kabul edilmeme veya grup listesine dahil edilmemesi şeklinde gerçekleşebilmektedir.

1.1.5. Örgütsel Dışlanmanın Nedenleri

Robinson vd. (2013) örgütsel dışlanmanın nedenlerini kasıtlı ve kasıtsız olmak üzere iki başlık altında ele alınmaktadır.

1.1.5.1. Kasıtlı Dışlanma

Kasıtlı dışlanma, birey veya bir grubun diğer bireyler veya gruplara karşı iletişimini zayıflatması veya koparması şeklinde olabilmektedir. Başka bir deyişle karşı tarafın bilinçli olarak dışlanması biçiminde gerçekleşmektedir (Kandemir, 2021, s. 59).

Daha açık bir şekilde ifade edilecek olursa, görev bağımlılığının daha düşük olduğu ya da iş görenler arasında etkileşim ve koordinasyonun daha az olduğunda çalışma ortamlarında kasıtlı dışlanma davranışının sergilenme ihtimalinin daha kuvvetli olduğu belirtilmektedir. Çünkü dışlanma, genellikle birey ile örgüt arasındaki iş ve amaç birliğinin olmadığı ya da azaldığı zaman daha belirgin hale gelmektedir (Özler & Yıldırım, 2018, s. 57).

1.1.5.2. Kasıtsız Dışlanma

Kasıtsız dışlanma, bireyin istemsiz bir şekilde, yoğunluğundan dolayı karşı tarafı görmezden gelmesi olarak tanımlanmaktadır. Çalışma ortamında stresin yüksek olduğu veya bireylerin yerleşim planlarının dağınık olduğu örgütlerde gözden kaçırmanın/başkalarını görmezden gelmenin daha sık görülmektedir (Özler & Yıldırım, 2018, s. 57).

Örneğin beraber öğle yemeğine giden bir grup, diğer çalışma arkadaşlarını yemeğe davet etmeyi unutabilmektedir. Burada kasti olarak bireyi davet etmeme durumu bulunmamaktadır. Bu kişinin başka bir yerde çalışıyor ya da iş yerinde yeni olmasından dolayı kaynaklanan bu durum olağan karşılanmaktadır. Bu durum dışlanmanın kasıtsız nedenlerindedir. Buna ek olarak sosyal normların yanlış algılanması da kasıtsız dışlanmaya neden olabilmektedir.

Değişik sosyal bağlamlarda hangi bireyin görmezden gelineceği ya da gruba dâhil edilip edilmeyeceği hakkında söylenmeyen normlar dikkate alınmaktadır. Örnek olarak; işyeri normları koridorda dolaşırken kimin sözlü olarak, kimin bir gülümsemeyle selamlanacağını veya kimin görmezden gelineceğini belirlemektedir. Bu durumda tüm taraflar bu normları bildiklerinde/anladıklarında, bireyler karşı karşıya kaldıkları durumları dışlanma olarak algılamayacaklardır (Erdemli & Kurum, 2018, s. 5).

1.1.6. Örgütsel Dışlanmanın Sonuçları

Dışlanma sonucunda bireyin fiziksel ve duygusal sağlığında bozulmalar yaşanmaktadır. İnsanlar bu bozulmaları önlemek ve ruhsal sağlığını korumak için sosyal ilişki kurma ihtiyacı duymaktadırlar. Bu ihtiyacı karşılamak için hem dışarıdaki insanlarla hem de iş yerindeki arkadaşları ile konuşmaya, sosyalleşmeye çalışmaktadırlar. Eğer ki birey bu deneme sonucunda başarısız olursa kendine karşı duyduğu saygı zedelenmektedir. Bireyin kendi varlığını somut ve soyut olarak kaybetmesi sosyal dışlanma olarak ifade edilmektedir. Örgütsel dışlanma bireyin doğduğu, içerisinde bulunduğu aileden

başlayarak toplumda ve ülkede yaşamının bir anlamının kalmaması ve değersiz hissetmesini sağlamaktadır (Kılıç, 2009, s. 427).

Dışlanmaya farklı bir açıdan bakıldığında sadece bir bireyi veya grubu yalnızlaştırmak, dışlamak olarak değerlendirilmektedir. Aynı zamanda çalışanlar birbirine yardımcı olmaması nedeniyle bir çeşit kaynak kaybı da meydana gelebilmektedir. Yapılan çalışmalara göre, bireyler günlük hayatta karşı karşıya kaldıkları sorunları çözmede sorun yaşamaya başladıklarında duygusal tükenme ile karşı karşıya kalmaktadır. İş yerinde çalışanlar dışlandıkları zaman diğer işgörenlerle olan duygusal ilişkileri kesilmektedir. Duygusal bir varlık olan insan da fiziksel ve psikolojik sağlığını korumak için sosyal etkileşime, duygu paylaşımına ihtiyaç duymaktadırlar. Bireyler örgütsel olarak dışlandıklarında, iş yerinde duygusal paylaşım yapamamakta ve bu durum bireyin duygusal tükenmişlik yaşamasına neden olabilmektedir (Wu vd., 2012, s. 182).

Son yıllarda örgütsel dışlanma ile ilgili yapılan çalışmalarda artış görülmektedir. Elde edilen verilere göre örgütsel dışlanma; psikolojik sorunlara (kaygı, duygusal tükenmişlik, iş yerinde gerginlik ve depresyon), elverişsiz iş durumlarına (bireyin duyarlılığının azalması ve iş tatmininin azalması), işyerinde sapkın davranışların artışına (kişiler arası ve örgütsel sapkınlık) ve iş performansında düşüşe neden olmaktadır. Bundan dolayı hem bireye hem de işletmeye önemli derecede zarar verebilmektedir (Kumral, 2017, s. 45; Wu vd., 2011, s. 24).

Örgüt içinde örgütsel dışlanmaya maruz kalan bireylerin kendini işine verememekte (odaklanma), bundan dolayı da işlerini tamamlama sorunu yaşamaktadırlar. Birey hem iş yerinde dışlandığı hem de bunun sonucu yaşadığı odaklanma probleminden dolayı etkin ve verimli bir performans göstermemektedir. Bu durumda bireyin terfi alması ve işletme içerisi için öneri vermesi olası gözükmemektedir. Dolayısıyla birey bir noktadan sonra zamanla becerilerini kaybedebilmektedir (Williams, 2002, s. 193).

İşe bağlı gerginlik “işgörenlerin hedeflenen veya algılanan çalışma ortamındaki rahatsızlıklarına karşı psikolojik reaksiyon” olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel dışlanmada çalışma ortamında birey veya gruplar üzerinde bir rahatsızlık yaratacağından örgütsel dışlanmaya maruz kalan bireylerde işe bağlı gerginliğinde artacağı ifade edilmektedir (Wu vd., 2012, s. 182).

Örgütsel dışlanma birçok olumsuz özelliği yanı sıra grup görüşlerine uyumluluğu arttırma, örgütte kalmak için daha fazla çaba harcama ve yeni gruplar için beğeni ifade etme şeklinde birkaç olumlu ve prososyal davranışa yol açabileceği de görülmektedir (Wan vd., 2016, s. 747).

Örgütsel dışlanmanın birçok farklı sebepten dolayı çalışanların örgütsel kimliklerini zayıflattığı görülmektedir. Öncelikle örgütsel kimliğin gelişebilmesi için çalışanların tutum ve değerler yönünden kendilerinin çalıştıkları işletmeler ile yüksek benzerliğe sahip olmaları gerekmektedir. Bireyler örgütsel dışlanmaya maruz kaldıklarında ise yüksek benzerlik bir yana dursun diğer iş görenlerle arasında farklılaşmanın ortaya çıktığı görülmektedir. Bundan dolayı örgütsel dışlanmanın benzerlik hissini ve örgütsel kimliği azalttığı ifade edilmektedir. Bireyler iş yerlerinde aidiyet hissetmek istemektedir. Örgütsel kimlik aidiyet ihtiyacının giderilmesine hizmet etmektedir. İş yerinde dışlanan bireylerin aidiyet duygusu ise dışlanmanın bir çeşit ceza olarak algılanmasından dolayı tehdit olarak değerlendirilmektedir. Yani dışlanmanın, bireylerin aidiyet duygusu ve örgütle özdeşleşmelerini azaltıcı etkisi olduğu vurgulanmaktadır (Kumral, 2017, s. 45).

Williams'a göre; dışlanma davranışı bireylerde anlık, kısa ve uzun vade de ortaya çıkan sorunlara sebep olabilmektedir (Williams, 2007, ss. 240-248).

Tablo 1.2. *Dışlanma Davranışının Bireylerde Anlık Kısa ve Uzun Vadede Ortaya Çıkan Sonuçları*

SÜREÇ	AÇIKLAMA
Anlık Sonuçlar	Birey dışlanmayı hissettiğinde bu davranışın kasıtlı olup olmadığını anlamaya çalışır. Bu aşama, bireyin dışlanmaya maruz kaldığını anladığı anda gösterdiği tepkiler olarak tanımlanır. Gruptan dışlandığında birey kaygı, öfke ve üzüntü gibi olumsuz duygu ve düşüncelerin etkisine girer. Bu duygu ve düşünceler, bireyde duygusal acının yanı sıra fiziki acının da ortaya çıkmasına neden olur.
Kısa Vadede Ortaya Çıkan Sonuçlar	Bireyin dışlanmayı kabullenmesi olarak tanımlanan bu durumda, birey dışlanmanın kendi için herhangi bir anlama sahip olup olmadığını değerlendirir. Bu aşamada birey dışlanmadan kurtulmak için tepkiler verir. Bazı bireylerde verilen bu tepkiler, mücadele etme şeklinde ortaya çıkarken aynı zamanda birey ya dışlanmış olduğu gruba yeniden girmeye çalışır ya da bu gruptan intikam almaya çalışır. Bazı bireyler ise bu davranış karşısında sessiz kalmayı tercih edebilir.
Uzun Vadede Ortaya Çıkan Sonuçlar	Boyun eğme (pes etme) olarak adlandırılan bu durumda birey, uzun süre boyunca devamlı olarak dışlanmaya maruz kalmıştır. Bu aşamaya gelindiğinde birey daha önceden dışlanmaya karşı bir savaş vermiş ve başarısız olmuştur. Bireyler bu başarısızlıktan dolayı kendilerini bunalımda, yorgun, yabancılaşmış ve mücadele için yetersiz hissedebilir. Bu durumda bireyler çevresi ile yeniden iletişim sağlama konusunda çekingen davranır. Uzun süre dışlanmaya maruz kalan bireylerde ileri derece depresyon, yeme bozukluğu hatta intihar girişimi bile görülebilir.

Kaynak: Williams, K. D. (2007). Ostracism: The kiss of social death. *Social and Personality Psychology Compass*, 1(1), 236–247

Yan vd. (2014, ss. 888) yapmış oldukları çalışmada yönetim uygulamaları hakkında öneriler sunmaktadır. İlgili örneklere aşağıda yer verilmiştir:

- İşletmelerin örgütsel dışlanmayı azalmak için genel personel davranışı kurallarına sahip olmalıdır,
- İşletmeler uyumlu, sevecen, destekleyici, etik ve açık bir atmosfer oluşturmak için gruplaşmayı ortadan kaldırmalıdır,
- Yöneticiler yeni ekip oluşturma çalışmalarına daha fazla önem verirken bağışlama, merhamet, ödüllendirmenin dile getirildiği sağlıklı bir çalışma iklimini vurguluyorsa örgütsel dışlanmanın oluşma olasılığı daha düşük olacaktır,
- İşletmeler çalışanlarının hem duygusal hem de psikolojik ihtiyaçlarını dikkate almalıdır,
- Örgütsel dışlanma konusunda çalışanlara karşı daha dikkatli ve hassas davranılmalıdır,
- Rehberlik ve spiritüel yardım, duyguları yönetmede rehberlik ve psikolojik danışma gibi etik bakım hizmetleri verilmesi halinde çalışanların verimsizliği azaltılarak özdenetimleri teşvik edilebilir.

1.1.7. Örgütsel Dışlanma ile İlgili Çalışmalar

1.1.7.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Atalay vd., (2021), tarafından İstanbul'da faaliyet göstermekte olan beyaz yakalı kadın özel sektör çalışanları üzerinde yaptığı çalışmaya dışlanma davranışının çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemek ve demografik verilere göre farklılaşma olup olmadığını tespit etmek üzerine çalışma yapmıştır. Yapılan araştırma sonucunda dışlanma ile işten ayrılma davranışı üzerinde pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel dışlanmanın, demografik veriler üzerindeki etkisine bakıldığında ise sadece kıdem durumuna göre bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Erer (2021), tarafından Konya'da faaliyet gösteren özel banka çalışanları üzerinde yapılan çalışmada örgütsel dışlanmanın işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü tespit edilmek istenmiştir. Yapılan analizler sonucunda örgütsel dışlanmanın, işten ayrılma niyet üzerinde kısmi bir aracılık rolü olduğu bulunmuştur.

Turgut (2021), tarafından Burdur Devlet Hastanesi'nde çalışan sağlık personelleri üzerinde yapılan bu çalışmada, sosyal iklim algısının örgütsel dışlanma üzerindeki etkisi araştırılmak istenmiştir. Analizler sonucunda örgütsel dışlanmanın medeni durum ile cinsiyete göre farklılaştığı ve sosyal iklimin örgütsel dışlanmayı negatif yönlü anlamlı bir şekilde etkilediği görülmüştür.

Aydın ve Akın (2020), tarafından Ankara sitelerde faaliyet göstermekte olan mobilya işletmelerinde yaptığı çalışmasında, örgütsel dışlanma ile örgütsel kaytarma davranışının demografik verilere göre nasıl değiştiği ve sosyal kaytarma ile örgütsel dışlanmışlık arasındaki ilişki durumunu belirlemeyi amaçlanmıştır. Yapılan araştırma sonucunda sosyal kaytarma ve örgütsel dışlanma arasında pozitif yönlü küçük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Türkmenoğlu (2020), tarafından Şanlıurfa'da bulunan hizmet işletmelerinde yapılan çalışmada örgütsel dışlanmanın, kişilerin tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisi ve bu etkide öz saygının aracılık rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Yapılan araştırma sonucunda ise örgütsel dışlanmanın tükenmişlik üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Öz saygının tükenmişlik ve örgütsel dışlanmaya aracılık rolü olduğu ifade edilmiştir.

Karaman, vd., (2020), tarafından Van'da bulunan organize sanayi işletmelerinde yapılan çalışmada örgütsel dışlanmanın işten ayrılma niyeti ve iş performansı üzerindeki etkisini tespit etmek amaçlanmıştır. Yapılan araştırmalar sonucunda, katılımcıların örgütsel dışlanmışlık seviyesinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel dışlanmanın işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirtilirken iş performansı üzerindeyse negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu ifade edilmiştir.

Kılıç (2019), tarafından İzmir' de faaliyet gösteren beş yıldızlı işletmelerde yapılan çalışmada örgütsel dışlanma, işten ayrılma niyeti ilişkisinde topluluk duygusunun aracı değişken görevi görüp görmediği araştırılmak istenmiştir. Yapılan araştırma sonucunda örgütsel dışlanmanın işten ayrılma niyeti ile anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilirken topluluk duygusunun, örgütsel dışlanmayla işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide kısmi aracı rolü üstlendiği saptanmıştır.

Onursal (2019), tarafından İstanbul’ da çalışan beyaz yakalılar üzerinde yapılan çalışmada, örgütsel dışlanma çerçevesinde İstanbul’ da çalışan beyaz yakalı çalışanların öz-kontrol seviyeleri, iş-yaşam dengeleri, prososyal-saldırgan davranışları ve zaman yönelimlerinin ilişkisinin tespiti amaçlanmıştır Yapılan çalışma sonucunda, iş yerinde yaşanan dışlanmanın iş-yaşam dengesi ile saldırganlık üzerinde, anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Zaman yönelimi açısından, iş yerinde dışlanmaya bakıldığında gelecek yönelimline sahip bireylerin dışlanma deneyiminden etkilendikleri tespit edilmiştir.

Öz (2019), tarafından Edirne ilindeki eğitim öğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenler üzerinde yapılan çalışmada, siber zorbalık tutumları ve örgütsel dışlanma tutumları arasındaki ilişkiyi incelemek istemiştir. Çalışma sonucunda örgütsel dışlanmanın sadece çalışma ortamındaki iletişim düzeyinin yeterliliğine göre anlamlı farklılık gösterdiği, siber zorbalık ve örgütsel davranış tutumları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tarafından

Fırat (2019), tarafından İstanbul’da faaliyet göstermekte olan bir firmanın beyaz yakalı çalışanları üzerinde yapılan çalışmada iş yerinde dışlanma ve politik yetinin iş yerinde kalma niyetine etkisinin incelenmesi ve değişkenler arasındaki ilişkinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Yapılan bu araştırma sonucunda bireylerin iş yerinde dışlanma algıları ve iş yerinde kalma niyetlerinin arasında negatif yönlü ilişki olduğu, buna karşın politik yetileri ve iş yerinde kalma niyetleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Bıyık (2019), tarafından yürütülen çalışmada ilaç sektöründe çalışan yönetici ve beyaz yakalılar üzerinde toksik iletişim olgusunu anlamak, kaynağını açıklamak ve çalışma yaşamında birey veya gruplar üzerinde dışlanma davranışına olan etkisini incelemek amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda toksik iletişim ile iş yerinde dışlanma arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur.

Abaslı (2018), tarafından Ankara’da 2017-2018 eğitim öğretim döneminde öğretmenlerle yapılan çalışmada, örgütsel dışlanmanın boyutları ve işe yabancılaşma arasındaki ilişki incelenmiştir. Güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık ile arasında düşüş ve orta düzeyde pozitif orta yönlü bir ilişki tespit edilmişken örgütsel sinizmin boyutları ile orta düzeyde, pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Dönmez ve Mete (2018), tarafından Tekirdağ’ da görev yapmakta olan öğretmenler üzerinde yapılan bu çalışmada, öğretmenlerin örgütsel dışlanma düzeyleri ölçülmek istenmiştir. Örgütsel dışlanmanın yaş, cinsiyet, kurumdaki konum, medeni durum ve deneyime göre farklılaşıp farklılaşmadığı ise çalışmanın alt boyutunu oluşturmaktadır. Çalışma sonucunda sadece medeni durumun ile farklılaştığı görülmüştür.

Elmas (2018), tarafından Sakarya Üniversitesi’nde görev yapmakta olan akademik ve idari personel üzerinde yapılan çalışmada, örgütsel dışlanma ve karanlık üçlünün boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiş, karanlık üçlü kişilik yapısının örgütsel dışlanma üzerinde kuvvetli bir etkisi olduğu ifade edilmiştir.

Gürsel (2018), tarafından Burdur merkez ve Burdur’a bağlı yedi ilçe belediyesinde yapılan bu çalışmada örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkide örgütsel dışlanmışlığın aracılık rolünü belirlemek istemiştir. Çalışma sonucunda örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm kavramları arasında örgütsel dışlanmışlığın aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir.

Gürsel (2018), tarafından Bilecik merkez ve Bilecik’e bağlı olan tüm ilçe belediyelerinde yapılan bu çalışmada, örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkide örgütsel dışlanmanın aracılık rolünün tespiti amaçlanmıştır. Yapılan araştırma sonucunda katılımcıların örgütsel sinizm eğilimi ve örgütsel dışlanma algısının düşük düzeyde olduğu tespit edilirken örgütsel sessizlik algısının da orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel sessizliğin, örgütsel sinizm ve örgütsel dışlanma ile pozitif bir ilişki olduğu elde edilmiştir. Ek olarak örgütsel sinizm ile örgütsel dışlanmışlık arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir

Pelit (2018), tarafından Afyonkarahisar merkez ve Sandıklı beldesinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otel çalışanları üzerinde yapılan çalışmada, örgütsel dışlanma algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelenmek istenmiştir. Çalışma sonucunda örgütsel dışlanmışlık ile işten ayrılma niyeti üzerinde yüksek düzeyli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Yılmaz ve Ekinci (2018), tarafından Bartın merkezde yer alan ilkokul ve ortaokullarda yapılan çalışmada, öğretmenlerin örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algıları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını tespit etmek amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda ilkokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum arasında negatif yönlü, orta

düzyeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilirken, ortaokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algıları arasında negatif yönlü, düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Yarmacı (2018), tarafından İstanbul ve Kuşadası'nda yapılan çalışmada çalışanların örgütsel dışlanma algılarının, olumsuz durumları bildirme ve örgütsel sessizlik davranışları üzerindeki etkisinin tespiti amaçlanmıştır. Yapılan araştırma sonucunda örgütsel dışlanmanın olumsuz durumları bildirmeyi ve örgütsel sessizliği orta düzeyde etkilediği belirlenmiştir.

Kılıç (2018), tarafından Konya ili merkez ilçelerinde faaliyet gösteren bankaların şubelerindeki çalışanlar üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, iş yerinde yaşanan yalnızlık ve dışlanmanın presenteismi ortaya çıkarmasındaki etkiyi açıklamak amaçlanmıştır. Çalışma sonucunda, iş yerinde yalnızlık ve iş yerinde dışlanmanın presenteizm üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi olduğu verisine ulaşılmıştır.

Yücesoy (2018), tarafından Almanya'da çeşitli örgütlerde çalışmakta bulunan 217 kişi üzerinde yapılan çalışmada örgütsel güven, iş yerinde dışlanma, hissedilen güvenilirlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki yordayıcı ilişkilerin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Yapılan çalışmada süpervizör tarafından dışlanmanın, süpervizöre duyulan güveni olumsuz yönde etkilediği gözlenmiştir. Ayrıca süpervizör ile iş arkadaşları tarafından dışlanmanın hissedilen güvenilirliği de olumsuz etkilediği belirlenmiştir. İş arkadaşları tarafından dışlanmanın sadece örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumsuz bir etki yarattığı da ifade edilmiştir.

Kumral (2017), tarafından İzmir ilinde hemşireler üzerinde yapılan çalışmada çalışanların maruz kaldığı iş yeri nezaketsizliğinin, örgütsel sessizliğe sebep olduğu görülmüştür ve de örgütsel dışlanmanın, örgütsel sessizlik üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu, iş yeri nezaketsizliği ve örgütsel sessizlik ilişkisinde örgütsel dışlanmanın kısmi aracılık rolüne sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

1.1.7.2. Yurtdışında Yapılan Çalışmalar

Haldorai vd. (2020), tarafından Tayland'da faaliyet gösteren otel işletmelerinde çalışan personel üzerinde yaptığı çalışmada, örgütsel dışlanmanın işe bağlılığı nasıl etkilediği araştırılmak istenmiştir. Yapılan araştırma sonucunda örgütsel dışlanmanın işe bağlılığı negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Jahanzeb vd. (2020), tarafından Pakistan’da bulunan birçok işletmede görev yapmakta olan çalışanlar üzerinde yapılan çalışmada, örgütsel dışlanma ve iş performansı arasındaki ilişki incelenmek istenmiştir. Yapılan çalışma sonucunda örgütsel dışlanmanın iş performansını engellediği sonucuna ulaşılmıştır.

Clercq vd. (2019), tarafından Pakistan’da çeşitli kurumlarda çalışmakta bulunan personeller ve amirler üzerinde yapılan çalışmada örgütsel dışlanma ve iş performansı ilişkisinin öz yeterlilik ile ilgili aracılık rolü ve öz yeterliliğin bu aracılık rolünde çalışanların iş düzeyine göre nasıl değişebileceğini tespit etmek amaçlanmıştır. Yapılan araştırma sonucunda örgütsel dışlanmanın, öz yeterlik ve iş düzeyinin eşzamanlı etkilerini belirterek, iş yerinde dışlanmanın çalışanların iş performansını düşürme olasılığının daha düşük olduğu koşulların daha eksiksiz anlaşılmasını sağlanmıştır.

Chung (2018), tarafından Güney Cumhuriyeti’nde tam zamanlı çalışan personeller üzerinde yapılan çalışmada algılanan stresin, örgütsel dışlanma ile yardım davranışı, seslendirme davranışı ve görev performansı arasındaki ilişkiler üzerindeki aracılık etkisini tespit etmek amaçlanmıştır. Yapılan araştırma sonucunda algılanan stres, örgütsel dışlanma ile yardım davranışı arasında aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca algılanan stresin, yalnızca bireyler düşük düzeyde psikolojik güçlendirme algıladığında iş yerinde dışlanma ve davranışsal sonuçlar arasındaki ilişkilere aracılık ettiği de tespit edilmiştir.

Gkorezis vd. (2016), tarafından Güney Kıbrıs Rum Yönetimi’nde bulunan devlet hastanelerinde görevli hemşireler üzerine yapılan çalışmada, iş yerinde dışlanışlığın örgütsel özdeşleşme yoluyla hemşirelerin hasta güvenliğine yönelik suskunlukları üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkisi incelenmiştir. Yapılan araştırmalar sonucunda örgütsel dışlanmaya maruz kalan ve görmezden gelinen çalışanların düşük örgütsel özdeşleşmeye sahip oldukları ve hasta güvenliğiyle ilgili fikir ve önerileri görmezden gelebilecekleri tespit etmiştir.

Zheng vd. (2016), tarafından Çin’in kuzeyindeki üç şirkette çalışmakta bulunan personel üzerinde yapılan çalışmada, örgütsel dışlanma ile bunun olumsuz sonuçları arasındaki ilişkiyi ve psikolojik sermayenin oynadığı ılımlı rolü değerlendirmek amaçlanmıştır. Yapılan araştırma sonucunda, örgütsel dışlanmanın ayrılma niyeti ile pozitif ilişkili

olduğu ve psikolojik sermayenin iş yeri dışlanmışlığının duygusal bağlılık ve ayrılma niyeti üzerindeki etkisini hafifletmektedir.

Haq (2014), tarafından Pakistan’da hizmet veren farklı kuruluşlarda çalışan personeller üzerinde yapılan araştırmada, örgütsel dışlanmanın iş sonuçlarına etkisi ve psikolojik sermayenin ılımlı etkisini ölçmek amaçlanmıştır. Yapılan araştırma sonucunda örgütsel dışlanmayla işten ayrılma niyeti ve iş stresi arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu fakat ilişkinin psikolojik sermayenin yüksek olduğu dönemlerde işten ayrılma niyetinin zayıfladığı gözlemlenmiştir. Bunlara ek olarak örgütsel dışlanma ile iş performansı arasında negatif yönlü ilişkiye sahip olduğunu tespit etmiştir.

Robinson, vd. (2013), tarafından örgütsel dışlanmışlık konusu üzerinde literatür taraması şeklinde çalışma yapılmıştır. İlgili araştırmada literatürün gözden geçirilmesi ve genişletilmesi hedeflenmiştir. Bu işlemi yaparken de mevcut tanımların incelenmesi sonucunda uyumlu bir tanım geliştirmek ve örgütsel dışlanmanın temel özelliklerini belirlemek amaçlanmıştır.

Leung vd. (2011), tarafından Çin Halk Cumhuriyeti’nde faaliyet gösteren on dokuz hizmet işletmesinde yapılan çalışmada, örgütsel dışlanma davranışının bireylerin iş ilişkileri ve hizmet performanslarıyla negatif yönlü bir ilişkiye sahip olurken sinirli olan bireylerin dışlanma davranışına karşısında daha duyarlı oldukları ve sinirlilik halinin iş ilişkilerini direkt, performansıyla dolaylı yoldan etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

1.2. İntikam

Çalışanlar, iş ortamında adil olmayan koşullar ile yüz yüze gelebilmektedir. Bu adil olmayan durumlar, ortadan kaldırılmazsa çalışanları bir seçim yapmaya mecbur bırakmaktadır. Çalışanlar ya yaşanan bu adil olmayan koşulları sineye çekmekte ya da intikam almaya çalışmaktadır (Akgemci & Kızıloğlu, 2021, s. 2).

Adil olmayan ve saldırgan davranışlara maruz kalan çalışanların kimisi kaçınma, tepkisiz kalma gibi davranışlar sergilerken kimisi de intikam alma, sapkın davranışlar gösterme eğilimi içerisinde olabilmekte, kimileri de bu davranışları sergileyen kişiler ile uzlaşmaya, onları affetmeye çalışabilmektedir (Aquino, 2000, s. 174; Stillwell vd., 2008, s. 257).

İntikam kelimesinin etimolojik kökenine bakıldığında da İngilizcesi “revenge” ve Fransızcası “revanche” olan kelimenin, dilimizde ilk başlarda “rövanş” olarak

kullanıldığı görülmüştür (Emotional Competency, 2022). TDK sözlüğüne bakıldığında ise, intikam kelimesi “öç almak, kötü davranış ya da sözü cezalandırmak amacıyla kötülükle karşılık verme niyeti ve işi” şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2022).

İntikam kavramı sosyolojik açıdan ele alındığında ise sosyal çevrenin kişiyi intikam almaya yönlendirdiği görülmektedir. Bu yönlendirmenin sebebi ise sosyal çevrede intikam kavramının bir onur, şeref ve gurur meselesi olarak görülmesinden kaynaklanmaktadır. Kişi, ister istemez bu sosyal çevre ile etkileşime gireceği için onların sahip olduğu bu düşünce yapısının baskısı ve etkisi altında kalmaktadır (Şener, 2013, s. 19).

İntikam kavramı, bir çeşit insani dürtü olarak da kabul edilmektedir. İntikam davranışı mantık dışı olarak kabul görse de kişide biriken öfke duygusundan kurtulmak, rahatlamak için yaptığı bir davranış şeklinde tanımlanmaktadır. İntikam davranışında algılanan zararın sorumlusu olan kişiye karşı kasten iadede bulunma arzusu olduğu ifade edilmektedir (Tekin, 2019, s. 29).

Sosyal bilişsel kavramlardan biri olan “Ahlaki Düşünce ve Eylem” teorisine bakıldığında intikam davranışı için, bireylerin kendilerinin haklı olmadıkları düşüncesine sahip oldukları sürece intikam gibi zarar verici davranışlarda bulunmadıklarını belirtmektedir. Bu teoriye baktığımızda bireyi haklı çıkaran neden, suçu suçluyula bağdaştırmak, oluşan mağduriyetten suçluyu sorumlu tutabilmektedir. Birey ahlaki değer yargıları açısından doğru olmayan bir eylemin isteyerek, bilerek yapıldığına karar verir ise bu eylemi gerçekleştirmiş olan bireyleri suçlayarak onlara öfke duymaya başlamaktadır. Bu durumda birey, intikam almak için hem bilişsel hem de duygusal arzu oluşturabilmektedir. Birey bunları yaparken intikamın ahlaki bir amaca hizmet edeceğini düşünmektedir (Karaca & Aksoy, 2022, s. 62).

İntikamın geçmişle ilgili bir olgu olduğu ifade edilmektedir. Bireylerin bazı duyguların etkisi altında iken yaşadığı mağduriyet ve itibar kaybını önleyerek adaleti sağlamak için yapılan adaletsizlik ve kötülük karşısında verdikleri cevaplardır. Bireylerin adaletsizlik olduğunu hissettiklerinde adaletsizliği yapan bireylere zarar vermesi durumu, adaletsizliğe karşı muhtemelen önlenmez ve ortak bir cevap biçiminde değerlendirilmektedir. İntikamın en temel amacını; kişilerin zedelenen, incinen itibar ve onurunu onarmak olarak tanımlamıştır. İnsanlar en fazla bireyler arası düzeyde

adaletsizliğe maruz kaldığı için intikam en çok bireyler arası düzeyde ifade edilir (Çetin & Kumkale, 2018, s. 225; Karaca vd., 2017, s. 196; Şener, 2015 s. 67; Akın vd., 2012, s. 79; Brafield & Aquino 1999, s. 60).

İntikam davranışının asıl amacı; bir dönüt elde etmek, suçlunun cezalandırılmasını sağlamak, suçluyla aynı konuma gelmek ve orantısallık ilkesini sağlamaktır. Mağdur olan bireyin, kendi yaşamış olduğu mağduriyetin aynısını veya bir benzerini suçlu olan bireyin de yaşamasını isteyebilmektedir. Mağdur olan birey adaletin sadece bu yolla gelebileceğini düşünmektedir (Yılmaz, 2014, s. 91).

1.2.1. Örgütsel İntikam

İşletmelere dışardan bir göz ile bakıldığında intikam davranışının olmadığı söylenememektedir. İş yaşamında her yıl ortalama bir milyon çalışanın iş yerinde intikam davranışına maruz kaldığı ifade edilmektedir (Yılmaz, 2019, s. 4).

Bireyler çalışma ortamında eşitlik ve adaletin olmadığını hissettiği zaman, adalet ve eşitliği sağlamak amacıyla intikam eylemini gerçekleştirebilmektedir. Bireyler zarar gördüklerini düşündüklerinde, örgütten veya bireyden intikam almaları halinde adalet ve eşitliğin yeniden sağlanacağına inanılmaktadır (Akın vd., 2012, s. 79).

Örgütsel intikam, bireylerin eylemsel ve davranışsal tutumları sonucunda ortaya çıkılabilmektedir. Örgütsel intikam, bireyler arası saldırgan davranışlar, intikam ve kin duygusu gibi yanlış davranışlara sebep olabilmektedir (Gungbamil & Udegbe, 2014, s. 3).

Çalışanlar; örgütlerinde adaletin olmadığına inandıklarında, yönetsel destek bulamadıklarında ve çalışma koşulları beklentilerini karşılamadığında hem verimliliği düşüren hem de işletme faaliyetlerine zarar veren faaliyetlerde bulunabilmektedir. İnsanlar örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediklerinde, örgütleri tarafından yeterince onaylanmadıklarını ve takdir edilmediklerini veya çalışmalarının karşılığını almadıklarını düşündüklerinde, üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilemeye yönelmektedir (Şener vd. 2017, s. 75).

Tripp evdt al. (2002)'ne göre örgütsel intikam; iş yavaşlatma, bilgilerin gizlenmesi, çalışma arkadaşlarına iş ile ilgili destek vermeme, itibar zedeleme, çalışma arkadaşlarına karşı saldırgan ve aşığılayıcı hareketlerde bulunma gibi davranışlar şeklinde olabileceği

gibi pasif-aktif, sözlü-fiziksel açık-gizli veya doğrudan-dolaylı şeklinde de olabilmektedir (Yılmaz, 2019, s. 4).

İntikam davranışı, bireylerde hem açık hem de gizli şekilde görülebilmektedir (Kaynak, 2022, s. 3):

Açık intikam davranışları;

- Hırsızlık,
- Örgüt kaynaklarını hor kullanma,
- İş yavaşlatma gibi davranışlardır.

Gizli İntikam Davranışları, zarar veren birey veya bireylerle ilgili;

- Bilgi saklama,
- Dedikodu yapma,
- Göz ardı etme,
- Olumsuz dönüt,
- Gereken desteği sakınma,
- İş yavaşlatma.

Örgütten intikam almak isteyen bir birey, örgütsel kaynakları gereğinden fazla tüketerek işletmenin etkinlik ve verimliliğini düşürebilmekte veya iş yerinde bulunduğu süre zarfında vaktini boşa harcayarak çalışan hırsızlığına sebep olabilmektedir. Bunların yanında örgütsel üretimin azalmasına sebep olacak işleri yavaşlatma veya sabotaj eylemlerinde bulunabilmektedir. Son olarak çalışanlar intikam besledikleri olay veya kişilere karşı dedikodu ve söylentiler çıkarabilmektedir (Şantaş vd., 2019, s. 113).

1.2.2. Örgütsel İntikam Nedenleri

Beaumont (2005), bireylerin intikam arayışının nedenini açıklamak için çeşitli faktörlerin olabileceğini belirtmiştir. Beaumont; adaletsizlik algısı, güçsüzlük, acizlik dürtüsü, bireyin utanç verici veya saçma durumların içerisine bırakılması, aşağılanma ya da bireyin kendisine, sevdiği kişilere veya dahil olduğu bir gruba karşı gurur ve onur kırıcı davranışların intikam arayışı için gerekli olan temel olgular olduğunu belirtmiştir. Ayrıca intikam farklı duygularla şekillenebilmektedir. Bunlar: nefret, kızgınlık, rekabet,

kıskançlık veya utançtır. Birey, kendisini az güçlü ya da güçsüz olarak hissettiğinde güçlü olan bireye karşı intikam alma duygusu içerisine girmektedir. Carlsmith, vd., (2008, s. 1), çalışmasında intikamın ana nedeninin, bireyin gereksinim duyduğu duygusal boşalma ihtiyacı olduğunu saptamışlardır. O'Huigin (2013) ise örgütsel intikam duygusunun insana ait olan en temel duygu olduğunu, eğer yeteri kadar törpülenmezse oluşabilecek herhangi bir saldırı algısı durumunda bireyde intikam duygusuna sebep olabileceğini belirtmiştir (akt. Çetin. 2015 s. 26).

1.2.3. Örgütsel İntikam Türleri

Literatüre bakıldığında genel olarak örgütsel intikam çeşitlerinin üç başlık altında toplanmıştır. Bunlar; sabotaj, dedikodu ve üretkenlik karşıtı iş davranışları olarak sınıflandırılmaktadır.

1.2.3.1. Sabotaj

Sabotaj kavramı genel olarak, çalışanın uyması gereken kurallı bilmesine rağmen bu kuralları çiğnemesi ve iş süreçlerine zarar verici davranışlarda bulunmasıdır. (Sien, 2006, ss. 12-13).

Sabotaj; bireyin kişisel amaçları için yaptığı olumsuz tanımlar, iş ilişkilerine zarar vermek, müşteri veya çalışanların zarar görmesi vs. nedenler ile işletmelerini olumsuz yönde etkilemesi, bozması veya yıkmaya yönelik davranışlardır. (Crino, 1994, ss. 312).

Sabotaj, örgütün kuruluş ile normlarına aykırı hem çalışanlar hem de örgütün refahını tehlike altına sokan kasıtlı sapkın davranışlar olarak ifade edilmektedir. Yapılan bu sapkın davranışlar ile hem örgüt hem de müşterilere zarar vererek örgütün hizmetlerini sekteye uğratmak amaçlanmaktadır (Cheng vd., 2020, s. 1740).

Sabotaj her zaman kötü niyet ve fikir temelli olmayabilmektedir. Bazen bireyler işlerin yapılışını kolaylaştırmak ve daha kısa sürede tamamlanmasını sağlamak için birtakım girişimlerde bulunabilmektedir. Yapılan araştırmalar sonucu görülmüştür ki işlerin yapılışını kolaylaştırma girişimci açısından sabotajın bir nedeni olabilmektedir (Yalçın vd., 2019 s. 256).

Sabotaj hem bireysel hem de toplu olarak yapılabilmektedir. Sabotaj eylemleri ise açık ya da gizli şekilde gerçekleşebilmektedir. Açık ve bireysel şekilde sabotaj yapan bir birey kimliğinin tespit edilmesinden çekinmemekte aksine sabotajın, kim tarafından

yapıldığıının bilinmesini istemektedir. Eğer ki birey, sabotajı bireysel ve gizli şekilde gerçekleştirirse bunun altında yatan nedenin hayal kırıklığı olabileceği düşünülmektedir. Hayal kırıklığına uğrayan bireyler, içlerinde işletmeye karşı öfke buldursalar da çalışmak zorunda olduklarından, sahip oldukları öfkelerini gizli bir şekilde sabotaj yaparak dışa vurabilmektedirler. Toplu ve açık şekilde gerçekleşen sabotaj eylemlerine ise grevler örnek verilebilmektedir. Ayrıca belirli bir grup çalışan, örgütün tamamı veya diğer bir çalışan grubuna karşı açık ya da gizli şekilde sabotaj gerçekleştirebilmektedir (Yesirlili, 2022, s. 47).

Ambrose vd. (2002) sabotaj davranışının beş temel nedeni olduğunu ifade etmektedir. Bunlar (akt. Altıntaş 2009 ss. 98-99):

- Güce Sahip Olmama: Temel amacı bireylerin kendi çıkarlarını korumak ya da yeni çıkarlar elde etmek için güç elde etme çabası olduğu değerlendirilmektedir.
- Hayal Kırıklığı: Bireylerin hedeflerine ulaşmak için amaçların ya da eylemlerin korunmasının engellenmesi gerektiği düşünülmektedir.
- İşleri Kolaylaştırma Düşüncesi: Yapılan çalışmalarda bireylerin işleri daha kolay nasıl yapılacağı düşüncesi ile işleri basitleştirmeye yönelik çalışmalar yaptığı görülmektedir
- Sıkıntı ve Eğlence Düşüncesi: Canı sıkılan bireylerin bundan kurtulmak için örgüt içerisinde gerçekleştirdiği düşünülmektedir.
- Adaletsizlik Algısı: Bireylerin örgütte adaletsiz davranışlara maruz kalması veya adaletsiz davranışların olduğuna dair inançları ifade etmektedir.

Yapılan çalışmalar incelendiğinde sabotaj eyleminin hedefleri genel olarak 3 alt başlık altında toplandığı görülmektedir (Özdevecioğlu & Aksoy 2005, s. 100):

- Örgütü Hedef Alan Sabotajlar: Örgütün amaçlarına ulaşması ve bir bütün olarak çalışmasını engellemeye yönelik sabotajlardır.
- Ekipmanlara Yönelik Sabotaj: İşletmede kullanılmakta olan bilgisayar, araç ve gereçler, makina, ölçü ve tartı aletleri gibi ekipmana yönelik sabotajlardır.
- Çalışanlara Yönelik Sabotaj: Örgüt içerisinde çalışmakta bulunan herhangi bir bireyi hedef alan sabotajlardır.

1.2.3.2. Dedikodu

Hayatın hemen hemen her alanında olduğu gibi intikam ve dedikodu davranışlarına çalışma hayatında da rastlanmaktadır. Hatta bu davranışların çalışma hayatında gündelik hayata göre daha fazla görüldüğü iddia edilebilmektedir. Çünkü bireylerin egoları, bireysel çıkarları, rekabet ortamı ve başarıya ihtiyacı insanları istenmeyen davranışlara yönlendirebilmektedir (Çiçek & Işık 2018, s. 533).

Dedikodu, dedikodunun konusundaki bireyi, yıpratma, itibarını zedeleme ve incitmeye yönelik görüşlerin diğer kişilere aktarılması olarak tanımlanmaktadır (Vajda, 2006, s. 1).

Dedikodu, informal gruplar içerisinde veya özel ortamlarda üçüncü şahıslar hakkında onların bulunmadığı ortamlarda, herhangi bir sebep veya ispatlama ihtiyacına gerek duyulmaksızın gerçekleştirilen konuşmalar biçiminde ifade edilmektedir (Çetin, 2015, s. 41).

Örgütsel dedikodu genel çerçevede iki temel boyutta incelendiği görülmektedir. Bunlar işle alakası olmayan dedikodular ve işle alakası olan dedikodulardır. İşle alakası olmayan dedikodular, bireyin çalışma arkadaşlarının özel hayatı ile ilgili yaptığı dedikodulardır. Yeni değerli bir şeyin satın alınması, bireyin aşk-aile hayatı, tatile gitmesi gibi durumlar örnek verebilmektedir. İşle alakası olan dedikodular ise bireyin performans, verimlilik, iş arkadaşları ile olan ilişkileri, mesleki beceri, bilgisi gibi iş ile ilgili konular hakkında yapılan dedikoduları kapsamaktadır (Kuo vd., 2015, s. 28).

Dedikodu, önlenmesi neredeyse imkânsız olan bireysel ilişkiler sonucunda yayılan ve örgütlerin hiç istemediği bir durumdur. Dedikodu yolu ile mesajlar daha hızlı şekilde yayılabilmektedir. Sonuçlarına baktığımızda ise nadiren yapıcı etkileri olsa da genel olarak yıkıcı etkilere sahip ve aynı zamanda birey hakkında olumlu ya da olumsuz reklam etkisi de oluşturabilmektedir (Akduru & Semerciöz, 2017, s. 107).

Toplumsal hayatta önemli bir yer tutan dedikodu, işletmelerde iletişimin temelini oluşturmaktadır. Çalışanların birbirleri ile olan ilişkilerinde informal iletişimi oluşturan dedikodu hem örgüt içi hem de örgüt dışı bilgilerin en kısa sürede elde edilmesini ve yayılmasını sağlamaktadır. İş yaşamında dedikodu iki alanda yoğunlaşır. Bunlardan ilki çalışanların yetkinlikleri, performansları ve iş ahlakı gibi konuları ele alırken ikinci kısmı ise maddi durum, kişisel sorunlar, aile yaşantısı gibi iş ile alakası olmayan konuları içermektedir (Şimşek, 2022, s. 9).

Bireylerin, grup içerisinde etkileşimi dolayısıyla iletişim ve sosyalleşmeyi arttıran dedikodu üç temel işleve sahiptir (Solmaz, 2016, s. 291):

- Zaman içinde değişime uğrayan toplumsal yapıyla ortaya çıkan değişimlerle bireyler arasındaki bağlantıyı sağlamaktır. Yani bireyler arasındaki kişisel ilişkiler ve bağlantılarını düzenlemektedir,
- Dedikoduyu yapan ve yayan bireyin, diğer bireyleri kontrol altına almasını ve bu sayede dedikodu yapan bireyin kendi duygu ve düşüncelerini diğer bireylere aktarmasını sağlamaktadır,
- Diğer bireyler hakkında öğrenmiş olduğu bilgileri, yakın arkadaşları veya dahi olduğu informal gruplar ile paylaşması sonucunda ortaya çıkan toplumsal antlaşmalardır.

Bir sohbeti dedikodudan ayıran bazı özellikler vardır. Eğer ki sohbet bu özellikleri taşıyor ise dedikodu olarak adlandırabiliriz. Bu kriterler (akt. Polat, 2014, s. 13; Bergman, 1993, s. 51):

- Hakkında konuşulan kişi veya kişilerin ortamda bulunmaması,
- İnfomal bir iletişim olması, konuşmanın içeriğinin kişinin özeli olması,
- Minimum iki kişi arasında olması, olumlu ya da olumsuz değerlendirmelerin olması,
- Ortamda bulunmayan bir kişi hakkında bilgi aktarılması ve aktarılan bilginin diğerini etkilemeye yönelik olması,
- Konuşmanın, konuşanlara keyif vermesi gerekmektedir.

Örgüt içerisinde yapılan dedikodunun nedenlerine ise aşağıda yer verilmiştir (Yanar, 2022, s. 13):

- Kişilerin psikolojik olarak başkalarının yaşantısı ile kendin yaşantısını kıyaslamak istemesi,
- Kişilerin dedikodu ortamında dikkat ve ilgiyi kendi üzerinde toplamak istemesi,
- Kişilerin dedikoduya bir eğlence aracı olarak bakması,
- Kişilerin mevcut formal konuşma ortamlarından sıkılması ve dedikoduyu kullanarak rahatlamak istemeleri,

- Toplumsal olarak dedikodunun bir iletişim kanalı olarak benimsenmesi gibi nedenler dedikoduya yol açmaktadır.

Dedikodu ile akla istenmeyen, hoş olamayan durumlar gelmektedir. Bu kanının aksine her dedikodu negatif özellikler göstermemektedir. Dedikodu, sosyal çevredeki bireyin başarısına da odaklanabilmektedir (Kaya & Parlak, 2020, s. 14).

Çalışanlar kendilerini dedikodunun kurbanı olarak algıladıklarında, iş yeri için değersiz olduklarını ve anlamlarının olmadığını düşünmeye başlayabilmektedir. Bununla birlikte dedikoducular tarafından hedef olma algısına yanıt olarak, bireyler örgütlerine karşı daha az bağlılık hisseder ve kendilerini koruyucu davranışlar sergilemeye başlamaktadırlar (Stinson vd., 2008, s. 414).

Buradan hareketle dedikodu (Şimşek, 2022, s. 28);

- Bir bilgi alışverişi, yakınlaşma, eğlenme ve etkileme süreci olup belirli bir düzey haz vermektedir. Bundan dolayı rahatlatıcı bir yöne sahiptir,
- Dahil olunulan sosyal ortama aittir,
- Tarafların sahip olduğu bireysel ve sosyal değerleri açısından “şahsi-menfaat” in şeklinde ifade edildiği bir süreçtir,
- Sıradan bir iletişim değildir. Dedikodu da daha çok konuşma yeteneği önemli bir paya sahiptir. Herkes tarafından yapılabilir,
- Dedikodunun yapılabilmesi için tarafların birbirlerini tanımaları ve güvenmeleri gerekmektedir. Farklı bir deyişle geçmişten gelen belirli birliktelik olmalıdır,
- Genel yapısı itibari ile kapalı bir konuşma olmasından dolayı risk barındırmamaktadır,
- Keşfe yöneliktir.

Aşağıda yer alan tabloda dedikodu ve söylentilerin sebep olduğu olumlu ve olumsuz etkiler birlikte gösterilmektedir:

Tablo 1.3. Dedikodunun Kişisel ve Örgütsel Sonuçları

Kişisel Sonuçlar	Örgütsel Sonuçlar
Dışlanmak ve kurban edilmek	Yanlış anlama ve direncin oluşması
İtibar ve kendine güvene zarar vermek	Bilgilerin paylaşılması
Diğerleri tarafından kabul edilmek	Örgütsel iletişim ağlarının gelişmesi
Problem çözmek ve anlam vermek	İşte ve takımda ilişkilerin kurulması
Belirsizlik ve endişeyi azaltmak	Örgüt kültürünün yayılması
Diğer çalışanların desteğini kazanmak	Değişime karşı direnç oluşması
Duyguların ifade edilmesi ve paylaşılması	Organizasyon veya kişilerin hakkında ilgi ve endişelerin açıklanması
	Organizasyon içindeki problemlerin gizlenmesi

Kaynak: Şener, E. (2013). *Örgütsel İntikam Üzerine Nitel Bir Araştırma (Tez no. 369110)* [Doktora Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

Örgütlerde dedikodunun önlenmesi için örgüt yöneticilerinin uyması gerekenler aşağıdaki biçimde ele alınmaktadır (Usta vd., 2018, ss. 8-9):

- Örgütte gerçekleşen değişim ya da kargaşa halinde üyeleri olabildiğince hızlı bir şekilde bilgilendirerek endişe ve kaosu engelleyebilir,
- Yöneticinin; ortaya çıkan dedikodunun olası sonuçlarını, gerekçelerini ve de kökenini iyi bir şekilde analiz ederek dedikodunun yayılmasını önleyebilir,
- Yönetici, örgüt üyelerine ekip ruhunu ve beraberlik kazandırmalıdır,
- Dedikoduya maruz kalan kişi, yönetici tarafından korunmalıdır,
- Yönetilmek istenen dedikodu olayı hakkında bilgi aktarımı net çalışanların kafalarında belirsizlik oluşturmamalıdır,
- Örgütün kurumsal kimliğini zedeleyebilecek bir durum ortaya çıktığında örgüt üyelerinin nasıl davranacaklarını göstermek için eğitimler düzenlemelidir,
- Örgüt yöneticisinin iyi bir liderin sahip olması gereken özelliklere sahip olmalıdır. Bu özelliklere sahip olmayan örgüt yöneticileri engellemek için uğraştığı olayların müsebbibi olur,
- Örgüt üyelerinin bir arada olabileceği sosyal ortamlar hazırlamalıdır. Bu sayede üyeler arasındaki bağ kuvvetlenecektir,

- Örgüt yöneticisi, örgüt üyelerinin ilgi alanlar ve becerileri hakkında bilgi sahibi olmalı ve onlara huzurlu bir çalışma ortamı oluşturulmalıdır.

1.2.3.3. Üretim Karşıtı İş Davranışları

Üretkenlik karşıtı iş davranışları kavramı 1986'da "Sapkın Davranışlar" kavramı altında Hollinger tarafından ortaya konmuştur. Literatüre bakıldığında üretkenlik karşıtı iş davranışları birçok farklı şekilde tanımlanmaya çalışılmış olsa da yapılan tanımlar genel çerçevede bireysel menfaatler doğrultusunda gerçekleştirilen eylemler ve örgüte ya da çalışanlara yönelik bilinçli şekilde zarar verme eylemlerini kapsamaktadır (Gültaç & Erigüç, 2019, s. 52).

Çalışanların, örgütten bir takım sosyo-psikolojik beklentileri bulunmaktadır ve eğer beklentiler karşılanamazsa bireyler bu durum karşısında kızgınlık ve kırgınlık gibi duygular yaşayabilmektedir. Bunun bir sonucu olarak üretkenlik karşıtı iş davranışlarında bulunabilmektedir. Dolayısıyla çalışanlar, pozisyonlarına göre protesto edilecektir. Hedef belirleyip memnuniyetsizlik belirtisi olarak üretim karşıtı iş davranışlarında bulunabilmektedir (Üzüm & Şenol, 2019, s. 68).

Üretkenlik karşıtı iş davranışları, doğrudan örgüt ve örgütün etkileşimde bulunduğu paydaşlarını (işgörenler, müşterileri ve yöneticiler) hedef alan, kasıtlı bir şekilde yapılan ve zarar verici bir amaca sahip veya bu eylemlerin gizlice yapıldığı, örgütsel ilke ve standartlara aykırı, örgüt hedeflerini olumsuz bir şekilde etkileyen işgören davranışları olarak ifade edilmektedir (Parks & Mount, 2005, s. 1; Spector & Fox, 2002, s. 271).

Üretkenlik karşıtı iş davranışları üç başlık altında ele alınmaktadır. Bunlar: çalma, geriye çekilme ve kötüye kullanma davranışlarıdır (Doğruöz ve Özdemir, 2018, s. 399; Tarkan ve Tepeci, 2006, ss. 138-140).

- **Çalma Davranışı:** Bireylerin algıladıkları ücret, ödül, prim ya da diğer ödemeler için göstermiş oldukları memnuniyetsizliğe, adaletsizliğe karşı tepki olarak iş yerinde bulunan malzeme, ekipman, para ya da ekipmanları çalması; örgütün stratejilerini ya da sırlarını para karşılığı rakip işletmelere satması, işletmeye ait olan malzemeleri izinsiz olarak kullanması, ürünlere zarar vermesi veya izinsiz olarak başka kişilere vermesi olarak tanımlanmaktadır. ABD Ticaret Bakanlığı'nın yaptığı tahminlerde çalışanların %75'i çalma davranışında bulunabilmektedir. Her yıl Amerikalı şirketler çalma davranışından dolayı yaklaşık olarak 200 milyon dolar kayba uğramaktadır.

İşletmelerin kapanmasında etkili olan faktörler içerisinde %50'lik bir orana sahip olduğu ifade edilmektedir.

- **Geriye Çekilme Davranışı:** Çalışma saatlerinde işten kaytarma, gereksiz ekstra molalar, iş yerine geç gelip erken ayrılmak gibi iş yeri etkinliği ve verimliliğini olumsuz etki eden davranışlardır.
- **Kötüye Kullanma Davranışı:** Örgütte çalışan diğer bireylere zarar vermek, onları korkutmak veya onları aşağılamak şeklinde gerçekleşebilmektedir.

Çalışanlar, çalıştıkları işletmelerin sosyo-psikolojik beklenti ve ihtiyaçlarını karşılamaması sonucunda, kırgınlık ve kızgınlık yaşanabilmektedir. Yaşanan bu kırgınlık ve kızgınlık gibi negatif duygular sonucunda çalışanlar üretim karşıtı iş davranışında buluna bilmektedir. Bu durumda çalışanlar, pozisyonlarına bağlı olarak belirledikleri bir hedefi protesto yolu ile memnuniyetsizliğini belli ederek üretkenlik karşıtı iş davranışında bulunabilir (Üzüm & Şenol, 2019, s. 68).

Literatürde seksen yedi farklı iş karşıtı davranış olduğunu belirtilmektedir. On bir kategoride toplanan üretkenlik karşıtı iş davranışlarına aşağıda yer verilmektedir (Kaya & Parlak, 2020, s. 14; Dalmış, 2018, s. 65):

1. Çalma ve benzeri davranışlar,
2. İşe devamsızlık,
3. Bilginin kötüye kullanılması, kayıta sahtecilik, gizli bilgileri açığa çıkarma,
4. Kaynaklar ve zamanın kötüye kullanılması,
5. İş sağlığı ve iş güvenliğe kurallarına uymamak,
6. Mülkiyete zarar verme,
7. Baştan savma şekilde çalışmak, çalışma kalitesinde düşüklük,
8. Alkol bağımlılığı,
9. Uyuşturucu bağımlılığı,
10. Uygunsuz sözlerle çalışma arkadaşlarına sözlü tacizde bulunma,
11. Uygun olmayan fiziki davranışlarda bulunma şeklindedir.

1.2.4. Örgütsel İntikamın Sonuçları

Örgütlerde çalışan bireylerin intikam alma duygusuna sahip olmaları hem birey hem de örgüt için büyük ve ciddi bir tehdit olarak nitelendirilmektedir. İntikam niyeti bireyin güçlü negatif duygularını harekete geçirmektedir. Bireyler bu negatif duyguların etkisi ile işi için harcaması gereken enerji ve zamanı intikam almak için harcayacağından, bireyin etkinlik ve verimliliği azalmaktadır. Bundan dolayı örgütün performansını da olumsuz etkilemektedir (Yılmaz, 2019, s. 6).

İş yerinde yapılan yanlış davranışlar sonucunda oluşan duyguların hem olumlu hem de olumsuz sonuçlar üzerindeki etkisi anlaşılacak isteniyorsa muhakkak örgütsel faktörlerin göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Bunun nedeni olarak intikamın örgütsel alanda yaygın bir karaktere sahip olabilmesi gösterilmektedir (Sabahat, 2020, s. 29).

Mağdur olan bireyin, suçludan intikam aldığı anda bireyin rahatlaması beklenmektedir. Fakat yapılan araştırmalar bu durumun tam tersi bir durumda söz konusu olabileceğini göstermektedir. Bireylerin intikam niyetine sahip olmaları ve intikam peşinde koşmaları bireylerin ruh sağlığını olumsuz etkilemektedir ve onların sürekli olumsuz şeylere odaklanmasına neden olmaktadır. Bununla beraber bireyin uzun süre intikam niyeti beslemesi ve bunun sadece bir niyet olarak kalması durumunda, ağır ruhsal sorunlara yol açabilmektedir (Akın vd., 2012, s. 91).

İntikam davranışının olumsuz sonuçlarının olmasına karşın bazı yazarlar, intikam davranışının olumlu sonuçlarının da olabileceğini söylemektedirler. İntikamın, yöneticilerin keyfi güç kullanımını engellediği ve sahip olduğu güç karşısında denetleme mekanizması olarak rol aldığı söylenebilmektedir. İşletmede hali hazırda var olan sorunların bir yansıması olarak ortaya çıkan bu sorunların çözümü için harekete geçirici unsurdur. Bunların yanı sıra bireylerin kendilerine olan saygısını yeniden kazanmaya yardımcı olup ileride doğabilme ihtimali olan sorunların, problemlerin önlenmesi ve tüm bunlara ek olarak bir adalet sağlayıcısı olarak işlev görmesi gibi olumlu sonuçlara sebep olduğu ifade edilmektedir (Karaca, 2021, s. 71).

Örgütler intikam davranışından doğan eylemlerden zarar görebilmektedir. Örgütleri bu tür zararlardan korumak için intikam niyetinin kaynağı olan adalet konusuna özen gösterilmesi gerekmektedir. Çalışanlar, çalıştıkları işletmede adil muamele görmeyi ve adaletsizlikle karşılaştıklarında karşılaştıkları bu adaletsizliğin çözülmesini

beklemektedir. Yaşanan bir aksilik sonucunda zarar gören çalışanın mağduriyeti örgüt veya suçlu tarafından düzeltilirse birey intikam alma isteğinden vazgeçmektedir. Aksi halde bireyler adaleti kendileri sağlamaya çalışmaktadır. Dolayısıyla örgütte barışın sağlanmasının yolu adaletin sağlanmasından geçtiği ifade edilmektedir (Demirkaya, 2020, ss. 52-53).

Tablo 1.4. Örgütsel İntikamın Birey ve Örgütsel Açından Sonuçları

Bireysel Açıdan	Örgütsel Açıdan
Artan anlaşmazlıklar	Etkinlikte azalma
Sinirlilik, nefret veya ilgisizlik	Verimlilikte azalma
Kurallara bağlılığı abartma	Yöneticilerin eleştirilerinde artış
Kuralları isteyerek ihlal etmek	Güven sorunları
Düşük stres toleransına sahip olmak	Gruptan veya görevden çekilme
Stres yönetiminde başarısızlık	Yüksek iş gücü devir oranı
Fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklar	Genel tatminsizlik semptomları
İş yerinde devamsızlık veya işe geç gelme	Sorunları devamlı olarak
Güçlü saldırganlık	Devamlı olarak yeni günah keçisi arama
Kendine şiddet uygulamak veya intihar düşüncesi	Stres ve zorlanmaya karşı düşük tolerans
Moral ve motivasyon kaybı	
Hakkını korumak için nedensiz taleplerde bulunma	

Kaynak: Yılmaz Ö.T. (2019). *Hemşirelerde Örgütsel İntikam Niyeti ve Örgütsel Adalet Algısının İntikam Niyeti Üzerine Etkisi (Tez no. 566686)* [Yüksek Lisans Tezi Atatürk Üniversitesi] Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

1.2.5. Örgütsel İntikam ile İlgili Çalışmalar

Çalışmanın bu kısmında örgütsel intikam ve örgütsel dışlanma ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmalara yer verilmiştir. Yer verilmiş olan çalışmalar genel olarak örgütsel intikam ile ilgili yapılan çalışmaları içerirken aynı zamanda örgütsel dışlanma ve intikam arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik yapılan çalışmaları da içermektedir.

1.2.5.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Sürücü (2022) tarafından Bursa ilinde sanayi ve hizmet sektörü çalışanları üzerinde yapılan çalışmada; olumsuz iş yeri dedikodusu, örgütsel vatandaşlık davranışı, işten ayrılma niyeti ve işgören performansını içeren kavramsal bir model önerilmiştir. Çalışmada iş yeri dedikodusunun örgütsel vatandaşlık davranışını azalttığı ve işten ayrılma niyetini arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Karaca (2021) tarafından bir büyükşehir belediyesinde çalışan büro personelleri üzerinde yapılan çalışmada algılanan nepotizm (akraba kayırmacılığı), partizanlık (siyasi

kayırmacılık) ve kronizmin (eş-dost arkadaş kayırmacılığı) örgütsel intikam üzerindeki etkisi araştırılmak istenmiştir. Yapılan çalışmalar sonucunda algılanan nepotizm, partizanlık ve kronizmin örgütsel intikamı etkilediği gözlemlenmiştir.

Taşkın (2019) Ankara kamu okullarında görev yapmakta bulunan öğretmenler üzerinde yapılan bu çalışmada öç alma davranışı ve istismarcı yönetim arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmıştır. Yapılan bu araştırma sonucunda işgörenlerin istismarcı yönetim hakkında görüşleri ile davranışsal tepkiler ve öç alma davranışına ilişkin görüşleri arsında pozitif yönlü düşük düzeyli anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Müezzinoğlu (2019) tarafında Kütahya ilindeki termik santralde görev yapan işgörenler üzerinde yapılan bu çalışmada, örgütsel intikamın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi araştırılmak istenmiştir. Yapılan bu çalışma sonucunda örgütsel intikam artıkça örgütsel bağlılığın azaldığı gözlemlenmiştir.

Şantaş vd. (2019) tarafından Sakarya’da faaliyet göstermekte olan bir eğitim ve araştırma hastanesinde görev yapan personeller üzerinde yapılan bu çalışmada; örgütsel affetme, örgütsel dedikodu ve intikam niyetinin sağlık personelinin sosyo-demografik özelliklerine göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi de amaçlanmıştır. Yapılan çalışma sonucunda, örgütsel dedikodunun dokuz yıldan az deneyime sahip bireyler ile lisans eğitim düzeyine sahip çalışanlardan daha az görüldüğü tespit edilirken, intikam niyetinin ön lisans ve daha yüksek seviyede eğitime sahip bireylerde daha az görüldüğü tespit edilmiştir.

Yıldırım (2019) tarafından örgütlerde yaşanan şiddet ve saldırgan davranışlar sonucu oluşan mağduriyetin, intikam niyeti ve affetme eğilimine yönelmesini teorik olarak ele almayı amaçlamıştır. Yapılan araştırma sonucunda, işgörenler arasındaki sorunun giderilmesinde mağduriyetin ve bunların bir sonucu olarak da intikam niyetinin önlenmesinde affetme, uzlaşma ve barışın sağlanmasının yönetimin öncelikli görevleri arasında olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yılmaz (2019) tarafından Erzurum şehir merkezinde faaliyet göstermekte olan Atatürk Üniversitesi Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi ile Kamu Hastaneler Birliği’ne bağlı bulunan hastanelerde görev yapan hemşireler üzerinde yapılan bu çalışmada hemşirelerin, örgütsel intikam niyetlerinin olup olmadığını tespit etmek ve de örgütsel adalet algısının intikam niyeti üzerindeki etkisi incelenmiştir. Yapılan çalışma sonucunda hemşirelerin

örgütsel adalet algılarının, örgütsel intikam niyetleri üzerinde çok düşük düzeyde etkili olduğu ifade edilmiştir.

Işkın (2018) tarafından Cumhuriyet Üniversitesi Hastanesi'nde görev yapmakta olan bütün akademik ve idari çalışanlar üzerinde yapılmış olan bu çalışmada, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel adalet algısı düzeyleri, örgütsel sinizm davranışlarıyla örgütsel intikam niyet ve davranışı üzerindeki etkisi araştırılmak istenmiştir. Yapılan bu çalışma sonucunda ise çalışanların örgütsel adalet algı düzeylerinin örgütsel sinizm davranış ve tutumlarıyla örgütsel intikam niyet ve davranışları üzerinde negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Kızıloğlu (2017) tarafından Manisa Salihli Belediyesi'nde görev yapan belediye personelleri üzerinde yapılan çalışmada, kişilik özellikleri ve demografik durumlarının intikam niyeti ve affetme eğilimiyle ilişkisi tespit edilmek istenmiştir. Yapılan bu çalışma sonucunda affetme eğilimi ile intikam niyetinin ters yönlü olduğu ve de yüksek pozisyonlarda görev alan personellerin daha fazla intikam niyetine sahip olduğu gözlemlenmiştir.

Karaca, vd. (2017) tarafından Malatya yerel medyasında çalışmakta bulunan işgörenler üzerinde yapılan bu çalışmada, Malatya yerel medyasının örgütsel intikam davranışı ile ilişkili davranışları hakkında nitel bir araştırma yapılmak amaçlanmıştır. Yapılan bu çalışma sonucunda, çalışanların örgütsel intikam niyetine sahip olmadıkları ve örgütsel intikama karşı olumsuz tutumlara sahip oldukları saptanmıştır. Bu tutumlara sahip olan bireylerin çok büyük bir kısmı üniversite mezunu, deneyimli kişiler olduğu tespit edilmiştir.

Çetin (2015) tarafından tekstil ve hazır giyim üretimi yapan işletmelerde görev yapmakta olan işgörenlerin kişilik özelliklerinin örgütsel intikam niyetine etkisinde örgüt ikliminin aracı ve bağlamsal performansın düzenleyici rolü olup olmadığını incelenmek istenmiştir. Yapılan bu araştırma sonucunda örgüt ikliminin, deneyime açıklık ve duygusal dengesizlik kişilik özellikleri ile örgütsel intikam niyeti ilişkisinde tam aracılık etkisine sahip olduğu, dışa dönüklük, sorumluluk ve uyumluluk kişilik özellikleri ile örgütsel intikam niyeti ilişkisinde ise kısmi aracılık etkisine sahip olduğu belirlenmiştir. İşgörenlerin göstermiş olduğu bağlamsal performans davranışının, dışa dönüklük, sorumluluk ve deneyime açıklık kişilik özellikleri ile örgütsel intikam niyeti arasındaki

ilişkide düzenleyici etkisi olduğu; uyumluluk ve duygusal dengesizlik kişilik özellikleri ile örgütsel intikam niyeti arasındaki ilişkide ise herhangi bir etkisi olmadığı saptanmıştır.

Şener (2013) tarafından 2012-2013 yıllarında çeşitli üniversitelerde görev yapmakta olan öğretim elemanları üzerinde yapılan bu çalışmada, intikam davranışı sergileyen veya daha önceden bu davranışa maruz kalmış akademisyenlerin katılımı ile alana önemli bir katkı sağlanmak amaçlanmıştır. Yapılan bu araştırma sonucunda bazı öneriler yapılmıştır. Bunlar şu şekildedir: Yöneticilerin intikamı tetikleyici unsurları ortadan kaldırmaya yönelik çalışmalar yapması, örgüt kültürünün bu yönde yeniden düzenlenmesi, öğretim elemanlarının affetme ile duygu yönetimi konularında desteklenmesi, örgütsel intikamı etkilediği varsayılan değişkenlerle farklı çalışmaların yapılmasıdır.

Akın vd. (2012) tarafından Yalova ve Kayseri’de kamu ve özel sektörde görev yapmakta olan çalışanlar üzerinde yapılan bu çalışmada, örgütlerde çalışanların intikam niyeti, affetme eğilimi ve ruh sağlıkları arasındaki ilişkilerle; intikam niyeti ve affetme eğiliminin çalışanların ruh sağlığına olan etkileri araştırılmak istenmiştir. Yapılan araştırma sonucunda intikam niyetinin ruh sağlığı üzerinde negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

1.2.5.2. Yurtdışında Yapılan Çalışmalar

Zahid vd. (2021) tarafından Pakistan’da faaliyet göstermekte olan bankalarda çalışan üç yüz kişi üzerinde yapılan bu çalışmada üretim karşıtı iş davranışlarının; dışlanma, iş yerinde agresif davranışlar, örgütsel sapma ve duygusal zekâ üzerinde bir etkisinin olup olmadığı araştırılmak istenmiştir. Yapılan araştırma sonucunda üretkenlik karşıtı iş davranışlarının, dışlamanın saldırgan davranış, dışlanmanın iş yeri sapsmasının üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkinin bulunduğunu tespit edilmiştir.

Shirvan vd. (2020) tarafından Horasan’da görev yapmakta olan hemşireler üzerinde yapılan bu çalışmada örgütsel intikamı etkileyen faktörleri incelemek amacıyla yapılmıştır. Hemşireler arasında örgütsel intikamın gelişimi veya düzeyleri, özellikle iş yerindeki gergin atmosfer gibi farklı faktörlerden kaynaklanabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Edmonson (2018) tarafından yapılan çalışmanın amacı, duygusal tükenmenin bir perakende satış elemanının hizmet sabotajını kullanma olasılığını nasıl artırabileceğini araştırılmıştır. Makale aynı zamanda algılanan örgütsel desteğin bir perakende satış

elemanının duygusal yorgunluğunu ve hizmet sabotajını nasıl hafiflettiğini araştırmaktadır. Yapılan bu araştırma sonucunda duygusal tükenme ve algılanan örgütsel desteğin hizmet sabotajını doğrudan etkilediği bulunmuştur.

Hershcovis vd. (2017) tarafından orta büyüklükte bir Amerika şehrinde, iş yerinde kabalık veya kaba davranış yaşayan tam zamanlı çalışanların katıldığı bu çalışmada iş güvencesizliği ve iş yeri nezaketsizliği ilişkisinde aidiyet, güç ve utanç duygusunun ara değişken rolü incelenmiştir. Yapılan bu çalışma sonucunda iş yeri nezaketsizliğinin, bireyin dışlanma ve utanç duygularıyla ilişkili olduğu ve bu durumun hedeflerin algılanan iş güvencesizliği ile ilişkili olduğu saptanmıştır.

Taimur ve Khan (2017) tarafından Pakistan’da farklı farklı kamu kuruluşlarında yapılan bu çalışmada örgütsel dışlanışlığın üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisi incelenmek istenmiştir. Yapılan araştırma sonucunda, örgütsel dışlanmanın üretkenlik karşıtı iş davranışları ile pozitif ilişkili olduğunu tespit edilmiştir.

Fatima (2016) tarafından Pakistan’da bulunan bir telekom firmasında çalışanlar üzerinde yapılan bu çalışmada örgütsel dışlanmanın üretkenlik karşıtı iş davranışlar ve iş tatmini üzerindeki etkisi araştırılmak istenmiştir. Yapılan araştırmalar sonucunda örgütsel dışlanmanın, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını olumlu yönde etkilediğini göstermiştir.

Miner ve Cortina (2016) tarafından küçük bir kuzeybatı devlet üniversitesinde çalışan öğretim üyeleri ve personeller üzerinde yapılan bu çalışmada kadınlara karşı gösterilen iş yeri nezaketsizliğinin, bireyler arasında adaletsizlik algısı yaratıp yaratmadığı incelenmiştir. Yapılan araştırma sonucunda kadınlara karşı gösterilen nezaketsizlik ile bireyler arasındaki adaletsizlik algısı arasında olumlu bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir.

Yan ve. (2014) tarafından Çin Halk Cumhuriyeti’nde yirmi altı farklı işletme çalışanları üzerinde yapılan bu çalışmada iş yerinde dışlanmanın üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisi ve öz kontrolün aracılık rolünü tespit edilmek amaçlanmıştır. Yapılan araştırma sonucunda örgütsel dışlanmanın hem üretkenlik karşıtı iş davranışları hem de öz kontrolün üzerinde etkili olduğu tespit edilirken, öz kontrolün örgütsel dışlanma ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir.

Zhao ve. (2016) tarafından Çin Halk Cumhuriyeti’nde faaliyet göstermekte olan on yedi otelin çalışanları üzerinde yapılan bu çalışmada örgütsel dışlanmanın bilgi gizlemenin kişiler arası yeni bir öncülü olup olmadığı tespit edilmek istenmiştir. Yapılan çalışma

sonucunda örgütsel dışlanmanın kaçamak, bilgi saklama, aptalı oynama gibi konularda olumlu ilişkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir.

Zhao ve. (2013) tarafından Çin Halk Cumhuriyeti'nde faaliyet göstermekte olan yirmi bir otelin çalışanları üzerinde yapılan bu çalışmada iş yeri dışlanmasının otelcilik çalışanlarının üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisi araştırılmak istenmiştir. Yapılan araştırma sonucunda, örgütsel dışlanmanın, konaklama çalışanlarının üretkenlik karşıtı iş davranışları ile pozitif ilişkili olduğunu tespit edilmiştir.

Ambrose (2002) tarafından yapılan çalışmada adaletsizlik ile iş yeri sabotajı arasındaki ilişki incelenmek istenmiştir. Örgütsel adalet ve iş yeri sapkınlığı literatürlerine dayanarak, adaletsizliğin sabotajın en yaygın nedeni olacağını ve adaletsizliğin kaynağının sabotaj davranışının amacını ve ciddiyetini etkileyeceği varsayımları üzerinde durulmuştur. Yapılan bu araştırma sonucunda adaletsizliğin sabotajın en yaygın sebebi olduğu, adaletsizliğin kaynağı etkileşimsel olduğunda, bireylerin misilleme yapma olasılıkları daha yüksektir ve adaletsizliğin kaynağı dağıtım olduğunda, bireylerin eşitlik restorasyonuna katılma olasılıkları daha yüksektir. Son olarak dağıtımçı, prosedürel ve etkileşimsel adaletin sabotajın ciddiyeti üzerinde ek bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Stuckles ve Goranson (1992) tarafından gerçekleştirilen araştırma erkeklerin intikama yönelik olumlu tutumlarının daha fazla olduğu iddiasını desteklemektedir. Ayrıca yazarlar intikam ve kişilik özelliği olarak öfke arasında azımsanamayacak bir doğru orantı bulmuşlardır. Bu tür bulgular erkeklerin genel saldırganlık ölçeklerinde daha yüksek skor aldığı rapor eden önceki araştırmalarla da tutarlı olduğu belirtilmiştir.

1.3. Depresyon

Tarih boyunca ruhsal hastalıklar, sorunlar bir utanç kaynağı olarak görülmüştür. Uzun yıllar boyunca ruhsal hastalığa sahip olan bireyler; damgalanmış, dışlanmış ve tecrit edilebilmektedir. Üstelik bu bireyler üzerinde deneysel tedaviler yapılmak için hastanelere kapatılmış, insanlık dışı korkunç durumlarda hem fiziksel hem zihinsel hem de cinsel istismarlara maruz kalabilmektedir. Son zamanlarda hem tedaviyi iyileştirme hem de bireyleri toplumla kaynaştırma çabalarına rağmen toplum, ruhsal hastalığa sahip olan bireylerin ihtiyaçlarına yeteri düzeyde karşılık verememektedir. Günümüzde halen

ruhsal hastalıklar bireyler için korku ve damgalanma sebebi olmaya devam etmektedir. Ruhsal hastalığa sahip bireyler toplumun hem iş hem de rekreasyon gibi yönlerinde halen yeteri kadar temsil edilememektedir. Ruhsal hastalığa sahip bireylerin, topluma katkı sağlayabilecek önemli üyeler olarak kabul edilebilmesi için toplumların algıları konusunda ciddi değişimler gerekmektedir (Harder vd., 2016, s. 1).

Depresyon kelimesinin kökeni “depress” olup, Latince’de “depressus”tan gelmektedir. Antik Yunanlı filozof Hipokrat tarafından ilk kez tanımlanmıştır. Hipokrat, vücutta insan duygu ve davranışlarıyla ilgili olarak dört madde olduğunu söylemiştir. Bunların; kan, sarı safra, kara safra, lenf olduğunu belirtirken kara safrayla lenf sıvısının mâni, melankoli ve paranoya ile ilişkili olduğunu belirtilmektedir (Gören, 2019, s. 3).

Depresyon dünya üzerinde 264 milyon insanın sahip olduğu mentâl bir hastalıktır. Kalıcı üzüntü ve daha önce keyif aldığı aktivitelere karşı ilgi eksikliği veya eskisi kadar zevk alamama gibi durumlar depresyonun karakteristik özelliklerindedir. Bunlara ek olarak yorgunluk ve zayıf konsantrasyon, uyku ve iştah bozukluğu da yaygındır. Depresyon dünya çapında bir engellilik sebebi kabul edilir ve küresel hastalıklı oranında önemli bir yer kaplamaktadır. Depresyonun etkileri uzun süreli ya da tekrarlayıcı olabilmektedir. Bireylerin işlevsel yaşam sürme yeteneği üzerinde etkisi olan önemli bir faktörlerdendir (WHO, 2022).

Dünya Ekonomik Forumu’nun yapmış olduğu bir çalışmaya göre ruhsal hastalıkların dünya ekonomisi için çıktı kaybı önümüzdeki yirmi yıl için yirmi trilyon dolar olacağı tahmin edilmektedir. Bu tahmin ruhsal hastalıkların sadece kamu sağlığını değil aynı zamanda hem ekonomik gelişim hem de toplum refahı için önemli olduğunu vurgulamaktadır (WHO, 2013, s. 7).

Vieta vd. (2021, s. 100) yaptığı çalışmada İspanyol yetişkin nüfusunda depresif bozuklukların tahmini toplumsal maliyeti 6.145.000 euro olduğu ve hasta / yıl başına ortalama maliyet 3402 euro olduğunu tespit etmiştir. Doğrudan maliyetler, depresyonun toplam maliyetlerinin sadece %17,5’ini temsil etmekte olup 2017’deki toplam sağlık harcamalarının %1,1’ini temsil etmektedir.

Depresyon yaygın bir hastalıktır. Depresyon; yüksek görülme sıklığı olan, kendini karmaşık belirtilerle gösteren ve iş görme yetisini olumsuz etkileyen bir sorundur. Dünya çapındaki hastalık yüküne kayda değer bir katkı yapar ve dünyadaki tüm toplumları

etkilemektedir. Her beş kadın bireyden biri ve her on erkek bireyden biri hayatlarının bir döneminde depresyona girer. Her yıl dünya çapında her on çalışandan yaklaşık üç tanesi mental hastalıklardan mustarip olmaktadır (Abamara vd. 2019, s. 38; Arslan 2018 s. 76 Nagi vd. 2016, s. 1).

Depresyon, keder duygusundan ve hayal kırıklığından yeti yitimine (engelli olma) kadar değişen durumları kapsamaktadır. Depresif bir hastayı duygu durumu normal kişilerden ayıran bazı özelliklere sahip olmaktadır. Bunlar; bedensel işlevlerde (uyku, iştah, cinsel istek gibi) bozukluk, toplumsal rolleri (aile, evlilik, iş ya da okul gibi) yerine getirmede yetersizlik, intihar düşünceleri ya da girişimi, gerçeği değerlendirme yetisinde bozukluk gibi özellikleridir. Son iki özelliğin her hastada olmasına gerek duyulmamaktadır (Arslan, 2012, s. 3, Psikoloji Sözlüğü (psikolojisozlugu.com) 2022).

Beck ve Alford'a (2009, s. 8) göre depresyon: "Kişilerin duygu durumlarında belirli değişimlerin yaşandığı (üzüntü, yalnızlık, ilgisizlik gibi), kişinin kendisini kınadığı ve suçladığı, aşırı düzeyde ve kendini cezalandırıcı isteklerin (kaçmak, saklanmak veya ölme arzusu gibi) olduğu, yemek yeme, uyku, cinsel yaşantısına dair istem dışı değişimlerin (anoreksiya, uykusuzluk, cinsel isteksizlik gibi) yaşandığı ve kişinin aktivite düzeyindeki değişimlerin (gerileme ya da ajitasyon gibi) olduğu bir sendromdur".

Depresyon; çevremizde bulunan insanların ve koşulların duygularımız, fikirlerimiz ve deneyimlerimiz üzerinde büyük bir etkisi vardır. Depresyon düşüncelerimiz üzerinde hem düzenleyici hem de karıştırıcı etkisi vardır. Deneyimlerimizi, sevinç ve keder duygularımızı formüle etmemizi sağlamaktadır (Ngcobo, 2000, s. 5).

Bir duygu olarak depresyon, iç ve dış ortamla etkileşimden kaynaklanana özel bir üzüntü deneyimi ile ilişkilidir. Depresyon; bireyin düşüncelerini, davranışlarını, duygularını ve sağlıklı hissetmesini etkileyebilecek düşük ruh hali ve aktivitelere karşı isteksizlik veya ilgisizlik hali olarak tanımlanmaktadır. Depresyonun en büyük belirtisi bireyi sıkıntıya sokabilecek seviyede düşük ruh hali durumu olarak ifade edilmektedir (Abamara, vd. 2019, s. 38; Cheng, 2007, s. 5).

Depresyon; düşünmede zorluk çekmeye, düzensiz iştaha sahip olma, uyku bozuklukluları yaşamak, umutsuzluk ve hüznün hisleriyle birlikte ezici bir üzüntü hissi ile karakterize duygu durum bozukluğu olarak tanımlanabilmektedir (Shally & Jenson, 2019, s. 105).

Depresyonun temelinde isteksizlik ve ilgisizlik yatmaktadır. Depresif hasta hem ailesine ve çevresine olan ilgisini kaybettiği için sorun yaşamakta hem de kendisinden mutlu olmadığı için onlara bağımlı duruma gelmektedir. Çevresindeki insanlar destek olmadığına düşünce sorunlu olmakta ve karar alması zorlaşmaktadır. Olayları da olduğundan daha ciddi görmekte, karamsarlığıyla birlikte ağlama nöbetleri geçirebilmektedir. Depresyon ciddi boyutlarda ise gelecekte umutsuz olabilmektedir. Bu hastalar hiç iyileşmeyeceğine ve hiç değişmeyeceğine inanmakta, yaşamsal faaliyetleri bile yerine getirmek istememektedir (yemek yeme, su içme gibi) (Çolak, 2021, ss. 14-15).

Depresyon, özü itibarıyla düzensiz ve olağandışı değildir ancak tıbbi paradigmlar altında inşa edilmektedir. Herkes zaman zaman uzun bir süre üzgün hisseder mesela bireyin hayat arkadaşının kaybını ele alalım, bireyin bu durum karşısında üzülmemesi ve başkaları tarafından üzgün görülmemesi olağan dışı olacaktır. Ancak bazı noktalarda bazı insanlar çok üzgün veya çok uzun süre üzgün görülebilmektedir. Bu da depresyonun olağan dışı olarak görülmesine neden olmaktadır (Gawley, 2007, s. 20).

Toplumda sık sık rastladığımız ruhsal hastalıklara iş hayatında da sıkça rastlamaktayız. Karşılaştığımız bu rahatsızlıkların başında da depresyon gelmektedir. Depresyon ne kişisel bir zayıflık ne de geçici bir ruh durumudur. Ciddi bir hastalık olmasının yanı sıra tedavi edilebilmektedir. Eğer ki depresyon tedavi edilmez ise bireyin kendisine zarar verirken işletme için ise para kaybı ve üretim zararı anlamın gelmektedir. Hayatımızın önemli bir kısmını işyerinde geçirdiğimizi düşünürsek ister kişisel problemlerden kaynaklı olsun ister iş yaşamından kaynaklı olsun en büyük etkisinin iş yaşamı üzerine olduğu söylenebilmektedir. İş hayatı bakış açısından baktığımızda, depresyonun iş yaşamındaki nedenleri konusunda şu örnekleri verebiliriz: Sürekli aynı işi yapmak, yeteneklerine uygun iş dalında çalışmamak, iş ortamında yoğun baskıya maruz kalmak, performans konusuna herhangi bir dönüt alamamak, iş organizasyonlarında söz hakkının bulunmaması, hakaret eden, eksikleri yüzüne vuran zorba yöneticiler ve bunlara ek olarak çalışanların mobbing veya bullyinge maruz kalması şeklinde olabilmektedir (WHO, 2022; SİY, 2021, s. 47; Yıldız & Yıldız, 2009 s. 136;).

Depresyonun ne olduğunu ifade eden başka bir kavram ise depresyonun biyolojisidir. Depresyonun biyolojisi, bireyin depresyonu için uygulanan tedaviye vermiş olduğu tepki, genetik durumu ile prognozuna bakıldığında heterojen ve karmaşık bir yapıya sahip olan

psikolojik durum olduğu saptanmıştır. Bu anlamda karmaşık ve çok geniş çalışma alalına sahip olan ruhsal bozukluklar, her bireyde birbirinden farklı etkilere neden olabileceği gibi farklı kültürlerde bireyler farklı şekilde etkilenebilmektedir. Bireylerde depresif bozuklukların sebeplerini iki alt başlık altına altında incelemişlerdir. Bunlar: biyolojik ve psiko-sosyal faktörleridir. Psiko-sosyal faktörler; kişilik bozuklukları, yoksulluk, büyük kayıplar ve strestir. Biyolojik faktörleri ise nörotransmitterler ve psikososyal faktörler sayılmıştır (Eroğluer, 2022 s. 3).

Depresyon için kullanılan farklı bir tanılama ise 'Psikopatolojinin nezlesi'' dir. Böyle isimlendirilmesinin temel nedeni bireyin hayatı boyunca sık sık depresyona maruz kalmasından dolaydır. Her bireyin hayatı boyunca bir kez bu ruhsal gerilimi deneyimlemiş olacağı belirtilmektedir. Aile ve arkadaşlarla yaşanılan çatışmalar, sosyal ortamda dışlanma, hedefinde başarısız olma, işsizlik, sevilen insanın kaybı gibi durumlarla karşılaşmış olan bireyler, acı, keder ve üzüntüye maruz kalmış olabilmektedir. Bu duyguları deneyimlemiş olan bir bireyin depresyonun semptomlarından bazılarına sahip olmuş olabileceği ifade edilmektedir (Gerrig & Zimbardo, 2012, s. 60).

Depresyondaki bireyler genel olarak zgn, kaygılı, kendini boşlukta hissetme, umutsuz, muhtaç, değersiz, suçlu, asabi, sinirli, utangaç ve huzursuz hissedebilmektedirler. Daha önceden zevk aldıkları aktivitelere karşı ilgilerini kaybedebilirler, iştahsızlık, konsantrasyon problemleri yaşama, ilişki zorlukları yaşayabilir, olaylara karşı aşırı tepki verme ve intihara teşebbüs edebilir veya intihar edebilir, yorgunluk ağrıları, sindirim sorunları, uykusuzluk, aşırı uyku ve enerji azalması da mevcut olabilmektedir (Abamara vd., 2019, s. 38).

Klasik olarak depresyonu olan hastalar depresyonun psikolojik belirtilerin yanı sıra duygu durum bozukluğu, faaliyetlere karşı ilgi kaybı, konsantrasyon kaybı, değersizlik hissi veya suçluluk ve intihar düşüncesi gibi belirtilere sahiptir. Ancak bazı hastalar bunun yerine spesifik olmayan rapor verebilmektedir. Yapılan bir çalışmada, depresyonu olan hastaların yüzde 45 ila 95'i dünya çapında sadece somatik belirtilere sahip olduğu gözlemlenmiştir (Maurer, 2012, s. 139).

Depresyon tekrar eden bir hastalıktır. Daha önce tekrarlamış olması, tekrarlama olasılığını arttırmaktadır. Depresyonda yineleme için risk etkenleri (Türkiye Psikiyatri Derneği (psikiyatri.org.tr), 2022):

- Daha önce depresyon geçirmiş olmak,
- Kalıntı belirtilerin varlığı,
- Duygudurum bozuklukları için aile öyküsü,
- Kronik depresyon,
- Anksiyete ve madde kullanımı depresyonla birlikte görülmesi.

Depresyonun kendi içinde birçok türü mevcuttur bunlar (American Psychological Association, (Psychiatry.org- What Is Depression?), 2013):

- Yıkıcı duygu durum bozukluğu,
- Majör depresyon bozukluğu,
- Distimi,
- Premenstrüel disforik bozukluğu,
- Maddeye/ilaca bağlı depresyon bozukluğu,
- Diğer medikal şartlardan kaynaklanan depresyon bozukluğu,
- Diğer belirtilen depresyon bozukluğu ve belirlenemeyen depresyon bozukluğu olarak çıkmaktadır.

Duygudurum bozukluklarından en sık gözlenen major depresif bozukluktur, 25 ve 44 yaşları arasında daha sık gözlenmektedir. Ülkemizde yaygınlığı ise %8-20 oranındadır. Genel olarak varılan sonuçlara göre, depresyon oranı kadınlarda erkeklerden yaklaşık iki kat daha fazla olduğu görülmektedir. Fakat yaş ilerledikçe bu farklılık azalmaktadır. Majör depresyon bozukluğunun medeni durum değişkenine göre yapılan çalışmalar incelendiğinde bekarlarda, ayrı yaşayanlarda, dul ve boşanmışlarda majör depresyon bozukluğu daha yüksek çıkmıştır. Ayrıca sosyoekonomik verilere göre yapılan araştırmalarda, düşük gelir ve işsizlik gibi etmenlerle depresyon arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir (Çelik & Hocaoglu, 2016, s. 55).

Günümüzde duygu durum bozukluğu depresyonun alt kategorilerinden biri olarak kabul edilmektedir. Duygu durum bozuklukları kendi içerisinde bipolar depresyon, uni polar depresyon ve distimik bozukluk olmak üzere üçe ayrılmaktadır (Bukhari, 2019, s. 1).

Klinik tanı verilerini karşılamayan depresif belirtilere eşik altı depresyon denir ve eşik altı depresyon klinik depresyondan çok daha az çalışılmaktadır. Bundan dolayı eşik altı depresyon genellikle onaylanmaz ve bu nedenle sağlık alanında ele alınmamıştır (Iacono, 2021, s. 4).

Depresyonun eşikaltı semptomları nispeten daha az ilgi görmüştür ancak bunların ağırlı fiziksel semptomlar ve zayıf fiziksel sağlıkla bağlantılı olduğuna dair kanıtlar artmaktadır. Buna karşın depresyonun nedenlerini tıbbi nedenlere bağlamak hakkında endişeler vardır. Bozulma ve ekonomik bedeller eşikaltı depresyon belirtilerini gösteren toplumlarda anlamlı düzeyde gözlemlenebilmektedir. Eşikaltı depresyonun sıklıkla tam belirtili hastalıklara dönüştüğüne dair kanıtlar önemli bir husustur ancak bu meselenin eşikaltı depresyonun hastalığa dönüşüp dönüşmemesiyle ilgili olup olmadığı konusu dikkat çekici olabilmektedir (Sarkohi, 2011, s. 1).

1.3.1. Depresyonun Semptomları

Depresyonun çeşitli semptomları vardır. Ancak en yaygın olayı derin bir üzüntü hissi veya aktivitelerde derin bir ilgi veya zevk kaybıdır. Diğer belirtiler ise şunlardır:

- Günün çoğunda, neredeyse her gün kişisel gözlemlerle (örneğin üzgün veya duygusal olarak tükenmiş hissetmek) veya başkaları tarafından yapılan gözlemlerle belirtildiği gibi depresif ruh haline sahip olmak (ağlamaklı görünmek),
- Kişisel gözlemler ya da başkaları tarafından yapılan gözlemler sonucunda belirtildiği gibi neredeyse her gün, günün çoğunda veya hemen hemen tüm etkinliklere olan ilginin veyahut zevkin belirgin şekilde azalması,
- Bireyin diyet yapmadığı halde kilo kaybetmesi veya sürekli kilo alması (bireyin yaklaşık olarak bir ay içerisinde vücut ağırlığının %5 inden daha fazla kilo kaybetmesi) ya da neredeyse her gün iştahının artması veya azalması,
- Her gün insomnia veya hipersomniaya maruz kalmak,
- Hemen hemen her gün psikomotor ajitasyon veya gerilik (başkaları tarafından gözlemlenebilir, sadece öznel huzursuzluk duyguları veya yavaşlama değil),
- Her gün tükenmiş hissetmek veya sürekli yaşam enerjisinin azalması,
- Neredeyse her gün değersiz, ölçsüz, yersiz yere suçlu (sanrısız olabilir) hissetmek (sadece kendini suçlamak ya da hasta olduğu için suçlu hissetmek değil),

- Neredeyse her gün konsantre olma, düşünme yeteneğinde azalma ve kararsızlık öz değerlendirme ya da başkaları tarafından gözlemler sonuçlar olduğunda,
- Tekrarlayan ölüm düşünceleri (sadece ölme korkusu değil), belirli bir plan dahilinde olmadan tekrarlayan intihar düşüncesi, iki hafta veya daha uzun olan bir süreçte intihar girişimi veya belirli bir intihar planına sahip olmak (Sobocki, 2006, s. 13).

Bireylere depresyon tanısı koyulabilmesi için iki haftalık bir süreç içerisinde bireyin işlevselliğinin bozulması ve yukarıda belirtilen bulgulardan beş veya daha fazlası bulunmalıdır. Bu semptomlara ek olarak tanı için semptomlar arasında ilgi kaybı, zevk alamama durumu ya da depresif duygudurumdan en az bir tanesinin bulunması gerekmektedir (Çolak, 2021, ss. 14-15).

Heiman'a (1991) göre birey depresyondaiken aşağıdaki belirtileri göstermektedir (akt. Irmak, 2017, s. 48):

- Kara Kara Düşünme: sonu gelmeyen gereksiz düşüncelerdir. Birey yaptığını sandığı bir suç ve başarısızlık üstünde yoğunlaşır, bu düşünceden kaçamaz,
- Kendi Kendini Değersizleştirme Eğilimi: Bireyin, yetersiz kaldığını, verimsiz ve başarısız bir kişi olduğu duygusu,
- Bedenini Olumsuz Algılaması: Tükenmişlik, üzerinde ağır bir yük ve baskı altında olduğu hissi,
- Depresif Kişinin Çevreyle İlişkisi: Bireyin hobiler ve etkinliklere karşı olan ilginin azalması, yakınlarına ve sosyal ortamlara karşı mesafeli durması,
- Haz Almanın Azalması: Yemek yemek, cinsellik gibi temelinde haz olma ihtiyacı olan eylemlere karşı isteksizlik,
- Çalışabilirliğin ve Çalışma Gücünün Azalması: Bireyler yeni atılımlarda bulunmazlar, üstleneceği her işe huzursuzluk ve korkuyla yaklaşırlar.

1.3.2. Depresyonun Risk Faktörleri

Depresyon herkesi etkileyebilen bir mental sağlık sorunudur hatta görece ideal koşullarda yaşıyor gibi görünen bir bireyi bile etkiler. Depresyona etki eden birkaç faktör vardır. Bunlar (Psychiatry.org, 2022; Arslan, 2012 s. 6; Sarkohi, 2011, s. 14):

- Biyokimyasal: Bireyin vücudunda gerçekleşen biyokimyasal ve hormonal farklılıklar depresyon semptomlarını artırır.

- Genetik: Depresyon aileden de gelebilir. Aile çalışmalarına ve ikiz çalışmalara dayanarak depresyon gelişme riskinde önemli bir genetik bileşen vardır. Örnek olarak ikiz bireylerden biri depresyona girer ise diğer ikizinde hayatının bir döneminde depresyondan mustarip olma olasılığı %70' tir.
- Kişilik: Düşük özgüvene sahip olan, karamsar ve stresli bireylerin depresyona uğrama ihtimali daha yüksektir.
- Hastalıklar: Depresyonun kronik bir hastalığın gidişini kötüleştirebileceği ve kronik bir hastalığın da depresyona neden olabileceği unutulmamalıdır.
- Çevresel Faktörler: Hayatının bir döneminde şiddete, istismara veya yoksulluğa maruz kalmış bireyler depresyona karşı daha savunmasız olabilir.

Bununla birlikte kuramsal açıdan bakıldığında depresyonun ortaya çıkmasında pek çok farklı bakış açısının ortaya koyulduğu görülmektedir. Davranışçı yaklaşımlar, depresyonun yetersiz veya uygun olmayan pekiştirme nedeniyle ortaya çıktığını belirtmektedir. Psikanalitik yaklaşım, depresyondaki bireyin benlik saygısında düşüş görüldüğünü, gelecekle ilgili umutsuzluk ve karamsarlık duygularını yaşadığını belirtmektedir. Bu durumun nedeni olarak ise kimse tarafından sevilmediğine inanma, işe yaramadığını düşünme ve yetersizlik hissetme olarak belirtilmektedir. Bu kuramların dışında bilişsel yaklaşımın temsilcisi olan Beck (1967) ise depresyonu üç temel bilişsel vurgu yaparak açıklamaktadır. Bu noktada birey geleceğine, çevresine ve kendisine yönelik olumsuz inanışlar içerisindedir. Kendisini yeterli bulmamakta, çevresinden yardım görememesi nedeniyle sürekli yakınmakta ve geleceğe dair umut taşımamaktadır (İşcan, 2021, s. 21).

1.3.3. Depresyonun Sonuçları

Depresyonun yaygınlığı, kişisel ve sosyal maliyetleri açısından ele alındığında en önemli psikolojik sorunlardan biri olmanın ötesinde ciddi bir halk sağlığı sorunudur. Depresyona yakalanan kişiler, yoğun bir psikolojik sorun sahibi olmaları nedeniyle yaşantılarını yeteri kadar kaliteli olarak yaşayamaz, işlerindeki verimlilikleri azalır ve depresyonun şiddeti ile eşdeğer olarak gitgide kaybolabilir, ailesel birliklerini devam ettirmede genellikle sorunları olur, çocuklarıyla ilgilenmeyebilmektedir (Akçagöz, 2017, s. 22).

Enerji azlığı, iliğinin veya alınan zevkin kaybolmaya başlaması ve çökkün duygulanım depresyonun temel özellikleri olarak tanınabilmektedir. Özgüven azalması, suçluluk

duyguları, konsantrasyon azlığı, kendine zarar verme, karamsarlık, intihar düşüncesi, uyku düzeninde bozulma ve libido azalması gibi birçok sık görülen belirtilere de sahip olabilirler (Karamustafaoğlu & Yumrukçal, 2011, s. 66).

Depresyon hastaları genellikle yeterince tedavi edilememektedir. Depresyon tanısına sahip hastalar uygun şekilde tedavi edilse bile, hastaların yüzde 75'inde depresyon ataklarının tekrarlandığı ve yüzde 10 ile yüzde 30'luk bir kısmında ise semptomların tekrar ettiği gözlemlenmiştir. (Maurer, 2012, s. 149).

Çalışanlar arasında en yaygın görülen mental hastalık ise depresyondur. Bu da çalışanlarda verimlilik düşüşüne, hastalık izinleri, iş kazaları ve iş gücü devir oranının artmasına neden olmaktadır (Abamara vd., 2019, s. 38).

Depresyondaki bireylerin çoğunda vücudun strese karşı tepkisini kontrol eden hormonal sistemlerde bozuklukların olduğu gözlenmiştir. Depresyona sahip olan bireylerin genellikle kan değerlerine bakıldığında, kortizol ve diğer stres hormonlarının değerlerinin yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Vücudun stres reaksiyonunu başlatma ve sonlandırma mekanizmasının olması gerektiği gibi işlememesi mümkün olmamaktadır (Sarkohi, 2011, s. 14).

Psikiyatrik hastalığı olan bireyler genel topluma göre yaklaşık 20 yıl önce ölmektedir. Bu ölümlerin en önemli nedenleri intihar gibi belirli bir nedenden ziyade bulaşıcı olmayan hastalıkların ve psikiyatrik hastalıkların uygun şekilde tanınıp tedavi edilmesindeki yetersizlikler olarak tanımlanmıştır (Durgut, 2022, s. 4).

Çalışma ortamının ve yeni yaşam tarzının getirisi olan yüksek stres, depresyon da dahil olmak üzere hem yeni sağlık sorunlarının oluşması hem de mevcut hastalıkların ilerlemesine neden olabilmektedir. Buna karşılık depresyon iş yeri etkinliklerini ve yaşam standartlarını da etkilemektedir. Eğer tedavi olunmaz ise depresyon zamanla kötüleşebilir. Bu da bireylerde depresyonun daha ciddi semptomlarına dönüşmesine sebep olabilir hatta daha ileri boyuta taşıyarak bireylerin intiharı düşünmesi veya intihar eylemini gerçekleştirmesine sebep olabilmektedir (Van Wagoner, 2021, s. 22).

Uluslararası Çalışma Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütü'nün yukarıda sözü edilen raporunda işyerinde ruh sağlığı sorunlarının sonuçlarını özetlemiştir. Raporda işyerinde ruh sağlığı sorunlarının etkileri şunlardır (ILO & WHO, 2000, s. 8):

- İşe devamsızlık, toplam hastalık izninde artış, özellikle sık olarak kısa süreli işe gelmeme,
- Sağlığın bozulması (depresyon, stres, tükenme),
- Sağlık durumu (yüksek kan basıncı, kalp hastalığı, ülser, uyku bozuklukları, deri döküntüsü, baş ağrısı, sırt boyun ağrıları, enfeksiyonlara düşük direnç),
- Çalışma performansında düşüş,
- Verimlilik ve üretimde düşüş,
- Hata oranlarında artış ve kazalarda artış,
- Karar-vermede yetersizlik,
- İşin planlanması ve denetiminde bozulma,
- Personel tutum ve davranışında sorunlar,
- Güdülenme ve bağlılık kaybı,
- Tükenme,
- Uzun saatler çalışmaya rağmen getirinin azalması,
- Düşük puantaj,
- İşgücü devri (şirketlerde özellikle üst yönetim kademelerinde olursa daha masraflı),
- İşyeri ilişkilerinde sorunlar,
- İş arkadaşları arasında gerilim ve çatışmalar,
- Müşterilerle zayıf ilişkiler,
- Disiplin sorunlarında artış.

1.3.4. Depresyon ile İlgili Çalışmalar

Çalışmanın bu kısmında depresyon ile ilgili yapılan çalışmalara yer verilmiştir. Çalışmalara yer verilirken üç çalışmayı aynı anda ele alan çalışmalar bulunamadığı için yer verilememiştir.

1.3.4.1. Yurt İçinde Yapılan alışmalar

Özçelik (2022) tarafından Ankara ilinde yapılan ve üç yüz bir kişinin katıldığı bu çalışmada dışlanma, depresyon ve materyalist eğilimlerinin birbirleri ile ilişkisi araştırılmıştır. alışması sonucunda dışlanmanın depresyonu pozitif yönde etkilediğini tespit etmiştir.

Tüfekçi ve Karaca (2021) tarafından bir işletmenin iki farklı fabrikası üzerinde yapmış olduğu bu çalışmada fabrika çalışanlarının depresyon, yalnızlık ve tükenmişliğin incelenmiştir. Yapılan araştırma sonucunda çalışanların yalnızlık, depresyon ve tükenmişlikleri arasında ilişki olduğunu tespit edilmiştir. Depresyonda olan çalışanların kendilerini depresyonda olmayan çalışanlardan göre daha yalnız, duygusal olarak daha tükenmiş ve de daha çok duyarsızlaşmış hissettikleri ve kişisel bazda daha başarısız olarak değerlendirdikleri bulunmuştur.

Öztürk vd., (2021) tarafından Ankara Eğitim ve Araştırma Hastanesinde pandemi sürecinde görev yapan sağlık çalışanları üzerinde yapılan bu çalışmada, pandemi süreci boyunca çalışan sağlık çalışanlarının algıladıkları sosyal desteğin anksiyete, depresyon, stres düzeyleriyle arasında bir ilişkinin olup olmadığının tespiti ve ilişkili ise hangi faktörlerle ne düzeyde ilişkili olduğunun tespiti amaçlanmıştır. Yapılan araştırmalar sonucu kadın sağlık çalışanlarının erkeklerden istatistiksel olarak daha yüksek puan aldıkları, haftalık çalışma süresindeki artışın depresyonu arttırdığı tespit edilmiştir. Algılanan sosyal desteğin azalmasının, pandemi sürecinde çalışmakta olan sağlık personelinin anksiyete, depresyon ve stres seviyelerindeki artışla kendini göstermiştir.

Naldan vd., (2019) tarafından yapılan bu çalışmada ameliyathanede çalışan sağlık personellerinin tükenmişlik, mesleki doyum, depresyon belirti düzeylerini ve bunları etkileyen sosyodemografik özellikleri belirlemek amaçlanmıştır. Yapılan araştırma sonucunda tükenmişlik ile depresyon puanları ve mesleki doyum arasında negatif anlamlı korelasyon tespit edilirken tükenmişlik ve depresyon düzeylerinde artış, iş doyumunda ise düşüş saptanmıştır.

Din (2019) tarafından Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim ve Uygulama Hastanesinde görev yapmakta bulunun sağlık çalışanları üzerinde yapılan bu çalışmada, üniversite hastanesinde görev yapmakta olan sağlık çalışanlarının depresyon riski ile yaşam doyumunu ilişkisi ve bunları etkileyen sosyodemografik, mesleksel özelliklerin araştırılması

amaçlanmıştır. Yapılan araştırma sonucunda depresyon riski; unvan, yaş, deneyim, maddi imkanlar, nöbet tutma, iş memnuniyeti ve yaşam doyumunun önemli etkenleri olarak tespit edilmiştir.

Yeşilot vd. (2019) tarafından Adana’da ameliyathane çalışanları üzerinde yapılan bu çalışmada, çalışanların depresyon düzeyleri belirlenmek istenmiştir. Yapılan bu çalışma sonucunda, çalışanların orta dereceli duygu durum bozukluğu olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında kadın çalışanların, mesleği isteyerek seçmemiş olanların ve mesleğinin kendine uygun olduğunu düşünmeyenlerin daha depresif olduğu ifade edilmiştir.

Savaş ve Erol (2017) tarafından Gaziantep il merkezinde faaliyet göstermekte olan eğitim kurumlarında çalışan eğitim personelleri üzerinde yapılan bu çalışmada, eğitim personellerinde iş stresinin işten ayrılma niyetine etkisinde depresyon düzeylerinin aracılık (mediator) etkisini araştırılmıştır. Eğitim personellerinde iş stresi ve depresyon düzeylerinin, işten ayrılma niyetini anlamlı şekilde yordadığı görülmüştür. Eğitim personelinin iş stresi düzeylerinin, işten ayrılmayı yordamasında depresyon düzeylerinin aracılık etkisiyle ilgili analizlerin sonuçlarına göre; depresyon düzeylerinin ara yordayıcı olduğu saptanmış olup konu ile ilgili çözüm önerileri sunulmuştur.

Bakan vd. (2015) tarafından Doğu Akdeniz Bölgesi’nde faaliyet göstermekte olan bir üniversitedeki akademik personeller üzerinde yapılan bu çalışmada, örgüt depresyonunun iş tatminine olan etkisini tespit etmek amaçlanmıştır. Yapılan bu araştırmalar sonucunda iş tatmini ve örgütsel depresyon arasında yüksek dereceli anlamlı ilişki bulunmuştur.

Akyüz (2015) tarafından Trabzon ilinde eğitim ve araştırma hastanesinde hemşireler üzerinde yapılan bu çalışmada, hemşirelerin tükenmişlik ve depresyon düzeylerinin tespiti amaçlanmıştır. Yapılan bu çalışma sonucunda, duygusal tükenme alt boyutlarında duyarsızlaşma ve depresyon ölçeği düzeyinde anlamlı farklılıklar tespit edilmiş, iş yaşantısından memnuniyetsizlik duyan personellerin depresyon puan seviyeleri memnun ve kısmen memnun olan personellere göre daha yüksek boyutta olup yapılan istatistiki çözümler neticesinde anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Saygılı vd. (2016) tarafından Ankara ilinde faaliyet göstermekte olan kamu hastanesinde yapılan bu çalışmada, sağlık personelinin örgütsel depresyon düzeylerini tespit etmek hem demografik özelliklerin hem de bireysel özelliklerin örgütsel depresyon üzerindeki etkisini incelemektir. Yapılan bu çalışmada çalışanların örgütsel depresyon düzeylerinin

yaş ve mesleki statülerine göre anlamlı fark gösterdiği fakat eğitim durumu, medeni durum, çalışma süresinin ve cinsiyetin çalışanların örgütsel depresyon seviyeleri açısından fark yaratmadığı saptanmış ve de çalışanların yaşları ilerledikçe örgütsel depresyon seviyesinin azaldığı tespit edilmiştir.

Avcı (2013) tarafından Türkiye’ de çeşitli kamu ve özel işletmelerde çalışan kadınlar üzerinde yapılan bu çalışmada farklı mesleklerde çalışmakta bulunan kadınların iş doyumunu, yaşam doyumunu, tükenmişlik ve algılanan cinsiyet ayrımcılığının düzeylerinin depresyon ile olan ilişkisi incelenmek amaçlanmıştır. Yapılan bu çalışma sonucunda, depresyonla duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık hissi arasında pozitif yönlü ilişki bulunurken; depresyon, yaşam doyumunu ve iş doyumunu arasında negatif yönlü ilişki olduğu görülmüştür.

1.3.4.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Chowdhury (2022) tarafından Bangladeşli hemşireler üzerinde yapılan bu çalışmada hemşireler arasında iş yerinde şiddet, zorbalık, tükenmişlik, iş tatmini ve bunların depresyonla ilişkisini tespit etmek amaçlanmıştır. Yapılan bu araştırma sonucunda, depresyon, iş yerinde şiddet, zorbalık ve tükenmişlik ile pozitif, iş tatmini ile negatif ilişkili olduğu belirlenmiştir.

Matthews vd. (2021) tarafından Amerika’da bin beş yüz seksen bir işçi üzerinde on iki ay boyunca yapılan bu çalışmada, Amerika Birleşik Devletleri çalışanları arasında majör depresif bozukluk riski ile iş gerilimi ve aile gerilimi arasındaki ileriye dönük ilişkileri incelemek ve ayrıca cinsiyete göre potansiyel etki değişikliğini olup olmadığının tespit edilmesi amaçlanmıştır. İş gerilimi ile majör depresif bozukluklar arasında ilişki olduğu ve için cinsiyete göre değişkenlik gösterdiği tespit edilirken, aile gerilimi ve majör depresif bozukluklar arasındaki bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Hogg vd. (2021) tarafından, küçük ve orta ölçekli işletmelerde (KOBİ'ler) depresyon, anksiyete, intihar düşüncesi ve davranışları için psikososyal müdahaleleri sistematik olarak gözden geçirmek amaçlanmıştır. Yapılan bu çalışmada BDT (bilişsel davranışçı terapi) temelli müdahalelerin KOBİ çalışanlarında depresyon ve anksiyete belirtilerini azaltılabileceği ifade edilmiştir.

Fernandez vd. (2021) tarafından 35 ülkeden 169 kişi üzerinde yapılan bu çalışmada Covid-19 pandemisi sırasında çalışanların depresyon ve anksiyete yaygınlığı

araştırılmıştır. Yapılan bu çalışma sonucunda, sağlık çalışanları arasında anksiyete ve depresyon arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Moon vd. (2022) tarafından Gotland depresyon ölçeğinin Koreceye çevrilmesi ile yapılan bu araştırma, ofis çalışanları üzerinde yapılmış olup araştırmada erkek çalışanların depresyonun tükenmişlik ile ilgisinin tespiti amaçlanmıştır. Yapılan bu araştırma sonucunda erkekler arasında depresif belirtiler ve tükenmişlik arasında anlamlı güçlü bir bağ olduğu tespit edilmiştir.

Nguyen vd. (2020) tarafından yapılan bu çalışmada örgütsel intikam ve depresyon arasındaki ilişkide örgütsel nezaketsizliğin aracı rolünü incelemektedir. Yapılan araştırma sonucunda örgütsel intikam ve depresyon arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Abamara vd. (2019) tarafından Nijerya Awka'da çalışmakta olan düşük kadrolu memurlar üzerinde yapılan bu çalışmada, depresyonun cinsiyet ve benlik kaygısı üzerine faktöriyel bir çalışma yapılmak amaçlanmıştır. Yapılan araştırma sonucunda düşük kadro memurları arasında cinsiyet ve benlik saygısının iş yeri depresyonu üzerinde önemli bir etkileşim etkisi olduğu ifade edilmiştir.

Demsky vd. (2019) tarafından yapılan ABD'de orman hizmetleri çalışanları üzerinde yapılan çalışmada iş yeri nezaketsizliğinin (iş yeri intikamıyla ilişkilendirilebilecek) çalışanın uyku kalitesi üzerindeki etkisini ve bunu müteakip depresyon üzerindeki etkilerini incelemektedir. Yapılan çalışma sonucunda iş yeri nezaketsizliğinin iş dışı sonuçlarla (uyku) ilişkili olduğu belirtilmiştir.

Lacko ve Knapp (2018) tarafından coğrafi bölge ve gayri safi yurt içi hasıla (GSYİH) bakımından farklı on beş ülkede yapılan bu çalışmada, yönetici tepkilerindeki farklılıkları ve depresyonlu kişilere verilen desteği incelemek ve bu tepkilerin on beş farklı ülkede kendileri tarafından depresyonu bildiren çalışanlar arasında devamsızlık ve depresyon nedeniyle işe gelmeme ile nasıl ilişkili olduğunu tespit etmek amaçlanmıştır. Yapılan araştırma sonucunda depresyon hakkında konuşmaktan çekinen yöneticilerin olduğu yerlerde izin kullanımının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Wu ve Parker (2017) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel intikamla ilişkilendirilebilecek işyeri nezaketsizliğinin çalışanların uyku kalitesi üzerindeki etkisini ve ardından depresyon üzerindeki etkisini tespit etmek amaçlanmıştır. Yapılan bu

çalışma sonucunda örgütsel intikamın depresyon üzerinde pozitif yönlü etkisi olduğu ifade edilmiştir.

Fung vd. (2016)'da dışlanma ile çeşitli DSM-5 (mental bozuklukların tanısall ve sayımsal el kitabı) tanı kategorisi arasındaki bağlantıyı inceleyen ampirik çalışma yapılmıştır. Yapılan çalışma sonucunda, dışlanmanın depresyon için bir faktör olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Wang ve Gorenstein (2015) tarafından Brezilya'da faaliyet gösteren firmalarda çalışan personeller üzerinde yapılan bu çalışmada, bireylerin depresyonu nasıl algıladıklarını değerlendirmenin yanı sıra cinsiyet ve depresyon ilişkisini incelemek de amaçlanmıştır. Yapılan araştırmalar sonucunda bireylerin mesleki yaşamları boyunca kadınların erkeklerden daha çok depresyona girdikleri belirtilmiştir.

Scott vd. (2014) tarafından hizmet sektöründe faaliyet gösteren firmalar üzerinde yapılan bu çalışmada örgütsel dışlanmanın çalışanların psikolojilerini olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

DEPRESYONUN, ÖRGÜTSEL DIŞLANMA İLE ÖRGÜTSEL İNTİKAM DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİDE ARACI ROLÜNÜ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde araştırma konusunun amacı ve önemi, araştırma modeli ve hipotezleri, araştırmada kullanılan veri toplama aracı ve evren ve örneklem ile veri analizine ait bulgu yorumlar ve araştırmanın sınırlılıklarıyla birlikte verilerin analizleri de yer almaktadır.

2.1. Tezin Konusu

Çalışmanın konusu, örgütte çalışan personelin örgütsel dışlanmaya maruz kalması, bu davranıştan dolayı bireyin örgütsel intikam davranışına yönelmesi ve depresyonun aracılık rolü olup olmadığını tespit etmektir.

2.2. Tezin, Amacı ve Önemi

İşletmede çalışmaya başlayan her personel mevcut çalışanlar ile samimi ortam kuramayabilir. İşletmede kurulmuş olan informal gruplar, yeni kişileri kendi aralarına almayı onları yapılan sohbetler ve etkinliklere davet etmek istemeyebilmektedirler. Bu da kişinin çalışma arkadaşları tarafından dışlanmasına sebep olabilmektedir. Kişilerin dışlanmaya maruz kalması onları normalde yapmayacakları davranışlara itebilmektedir. Bu davranışların en başında kişilerin hem çalışma arkadaşlarından hem de işletmeden intikam alma güdüsü gelmektedir. İntikam alma çeşitlerinden bazıları, işletme bünyesinde bulunan çalışma araçlarına zarar vermek veya işlerin devamlılığı için gerekli olan bilgileri saklanmasıdır. Bu davranışlar hem diğer bireyler hem de işletme için büyük sorunlara yol açabilmektedir. Aynı zamanda dışlanan bireyler kendini yalnız hissedebilir bu da psikolojik olarak bireylerin kendini kötü hissetmesine aynı zamanda depresyona sebep olabilmektedir. Bireyler depresyonda ve dışlanmış iken hem kendilerine hem dışlama eylemini yapan kişilere hem de işletmelere büyük zarar verebilmeleri muhtemel

olmaktadır (Kürü vd., 2022, s. 198; Halis ve Demirel, 2016, s. 319; Şener, 2013 s. 49; Akın vd., 2012, s. 91).

Dışlanmanın temelinde iletişim eksikliği bulunmaktadır. Bununla birlikte kişiyle iletişime kapalı olmak ve onu yok yerine koymak gibi davranışları da içerir. Ayrıca karşısındaki kişinin fiziksel varlığından rahatsız olup onu başka yere göndererek onu engellemesini de içermektedir (Estevez & Serlin, 2013 s. 5). Örgütsel dışlanma; çalışanların hem iş hem de günlük hayatlarında sahip oldukları sorunları aşabilmeleri için gerekli olan kaynaklar üzerinde tehdit oluşturan, çalışanların hayatına entegre bir stres etkeni olarak kabul edilmektedir. Dışlanma, insanların fizyolojik ihtiyaçlarını karşılamaları için sahip olması gereken sosyal etkileşime girme ihtimalini azaltarak kişilerin hem fiziksel hem de zihinsel sağlığını etkilemektedir (Haq, 2014, s. 1312; Wu vd., 2012, ss. 178-182).

İntikam kavramı, bir çeşit insani dürtü olarak da kabul edilmektedir. İntikam davranışında; algılanan zararın sorumlusu olan kişiye, kasten iadede bulunma arzusu vardır. Adil olmayan ve saldırgan davranışlara maruz kalan çalışanların kimisi kaçınma, tepkisiz kalma gibi davranışlar sergilerken kimisi de intikam alma, sapkın davranışlar gösterme eğilimi içerisinde olabilmekte, kimileri de bu davranışları sergileyen kişiler ile uzlaşmaya, onları affetmeye çalışabilmektedir (Tekin, 2019, s. 29; Stillwell, vd., 2008, s. 257; Aquino, 2000, s. 174). Tripp vd. (2002) göre örgütsel intikam birçok şekilde olabilmektedir. Bunlar; iş yavaşlatma, bilgilerin gizlenmesi, çalışma arkadaşlarına iş ile ilgili destek vermeme, itibar zedeleme, çalışma arkadaşlarına karşı saldırgan ve aşağılayıcı hareketlerde bulunma gibi davranışlar şeklinde olabileceği gibi pasif-aktif, sözlü-fiziksel açık-gizli veya doğrudan-dolaylı şeklinde de olabilmektedir (akt. Yılmaz, 2019, s. 4). Literatüre baktığımızda genel olarak örgütsel intikam çeşitleri üç başlık altında toplamıştır. Bunlar; sabotaj, dedikodu ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarıdır (Şantaş vd., 2019, s. 113).

Örgütlerde çalışan bireylerin intikam alma duygusuna sahip olmaları hem birey hem de örgüt için büyük ve ciddi bir tehdit olabilmektedir. İntikam niyeti bireyin güçlü negatif duygularını harekete geçirmektedir. Bireyler bu negatif duyguların etkisi ile işi için harcaması gereken enerji ve zamanı intikam almak için harcayacağından bireyin etkinlik ve verimliliği azalabilmektedir. Bundan dolayı örgütün performansını da olumsuz etkilenmektedir (Yılmaz, 2019, s. 6).

Örgütler intikam davranışından doğan davranışlardan zarar görebilir. Örgütleri bu tür zararlarından korumak için intikam niyetinin kaynağı olan adalet konusuna özen gösterilmesi gerekmektedir. Çalışanlar, çalıştıkları işletmede adil muamele görmeyi ve adaletsizliğe maruz kaldıklarında, karşılaştıkları bu adaletsizliğin çözülmesini beklemektedirler. Yaşanan bir aksilik sonucunda zarar gören çalışanın mağduriyeti örgüt veya suçlu tarafından düzeltilirse bireyler intikam alma isteğinden vazgeçebilmektedirler. Aksi halde bireyler adaleti kendileri sağlamaya yoluna gitmektedirler. Dolayısıyla örgütte barışın sağlanmasının yolu adaletin sağlanmasından geçmektedir (Demirkaya, 2020, ss. 52-53).

Depresyon, WHO tarafından yapılan çalışmada yılda sekiz yüz bine yakın intiharın da başlıca sebebidir. 2015 yılında depresyona sahip bireylerin dünya nüfusuna oranının %4,4 olduğu tahmin edilmektedir. Bu oran, kadınlarda erkeklere göre daha sık görülmektedir Dünya Ekonomik Forumu'nun yapmış olduğu bir çalışmaya göre ruhsal hastalıkların dünya ekonomisi için çıktı kaybı önümüzdeki yirmi yıl için yirmi trilyon dolar olacağı tahmin edilmiştir. Toplumda sık sık rastladığımız ruhsal hastalıklara iş hayatında da sıkça rastlamaktayız. Karşılaştığımız bu rahatsızlıkların başında da depresyon gelmektedir. Depresyon ne kişisel bir zayıflık ne de geçici bir ruh durumudur. Depresyon, özü itibariyle düzensiz ve olağandışı değildir ancak tıbbi paradigmlar altında böyle inşa edilmiştir. Herkes zaman zaman uzun bir süre üzgün hissetmektedirler. Mesela bireyin hayat arkadaşının kaybını ele alalım. Bireyin bu durum karşısında üzülmemesi ve başkaları tarafından üzgün görülmemesi olağan dışı olur. Ancak bazı noktalarda bazı insanlar kısa veya uzun süreli üzüntüye sahip olabilmektedir. Bu da depresyonun olağan dışı olarak görülmesine neden olur. Eğer ki depresyon tedavi edilmez ise bireyin kendisine zarar verirken işletme için ise para kaybı ve üretim zararı anlamın gelmektedir. Hayatımızın önemli bir kısmını işyerinde geçirdiğimizi düşünürsek ister kişisel problemlerden kaynaklı olsun ister iş yaşamından kaynaklı olsun en büyük etkisinin iş yaşamı üzerine olduğu söylenebilir. Bu da çalışanlarda verimlilik düşüşüne, hastalık izinleri, iş kazaları ve iş gücü devir oranının artmasına neden olur (WHO, 2022 s. 2; Abamara vd. 2019, s. 38; WHO, 2013, s. 7; Beck & Alford, 2009, s. 66.; Gawley, 2007, s. 20)

Bu çalışmada, “Örgütsel dışlanmanın, örgütsel intikam üzerinde bir etkisi ve depresyonun aracılık rolü var mıdır?” sorusuna yanıt aranmaktadır. Bu kapsamda araştırma temel

olarak Kayseri ilinde faaliyet göstermekte olan elektrikli ev aletleri işletmelerinde çalışanların dışlanmışlık düzeylerini tespit ederek, bu dışlanmışlığın bireylerin intikam düzeyi üzerindeki etkisini ve depresyonun aracılık rolünü incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmada sırasıyla; örgütsel dışlanmanın örgütsel intikam üzerindeki etkisi, örgütsel intikamın depresyon üzerindeki etkisi, örgütsel dışlanmanın depresyon üzerindeki etkisi, demografik verilerin (yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, deneyim, pozisyon ve gelir) bu değişkenler ile ilişkisi ve son olarak da örgütsel dışlanma ile örgütsel intikam davranışı arasındaki ilişkide depresyonun aracılık rolü incelenmiştir.

İmalat sanayisinin ekonomi içindeki yeri, bir ülkenin gelişme sürecindeki en temel göstergedir (TÜSİAD, 2008 s. 37). İmalat sanayi ülkemiz ekonomisi içerisinde oldukça önemlidir. İstihdam, ihracat ve katma değer oluşturduğundan dolayı ekonomimizin temel yapı taşıdır. Katma değerinin GSYH içerisindeki payı dünya ortalamasının üzerindeki seyirini devam ettirerek 2018 yılında %17,1 olmuştur (SBB, 2023).

Yapılan literatür araştırması sonucunda bu alanda yapılan çalışmalarda örgütsel intikam ve örgütsel dışlanma konularının görece daha yeni konular olduğu ve yapılan araştırma sayısının az olduğu görülmektedir. Yapılan araştırmalarda örgütsel dışlanmanın kişinin psikolojisi üzerindeki etkisine ilişkin yeterince çalışma yapılmadığı gözlemlenmiştir. Yapılan literatür taraması sonucunda bu üç kavramı ortak ele alan çalışmaya rastlanmamıştır. Bundan dolayı yapılan çalışma ile bu açığın kapatılması, aynı zamanda bu çalışma ile elde dilecek verilerin sektördeki çalışanlara ve yöneticilerine yol haritası olabilmesi açısından önem arz etmektedir.

2.3. Sınırlılıklar

Yapılan her araştırmada olduğu gibi bu çalışmada da bazı sınırlılıklara sahiptir. Bu sınırlılıklar aşağıda belirtilmiştir:

- Veri toplama yöntemi olarak anket uygulaması yapıldığından dolayı yaygın metot yanlılığına problemine düşülmüş olması mümkündür,
- Araştırma konusunda yer alan üç ana başlığın da olumsuz olması ve bundan dolayı insanların cevaplamaktan kaçınmaktadırlar,

- Araştırma sonucunda elde edilmiş olan veriler güvenilirlik ve geçerlilik açısından bireylere uygulanan anket soruları ile sınırlıdır,
- Araştırma sonucu elde edilen verilerin araştırmanın yapıldığı örneklem grubunun sınırlılıkları dahilindedir,
- Araştırmaya katılan bireylerin vermiş oldukları cevapların samimi ve doğru olduğu varsayılmıştır.

2.4. Araştırma Evreni ve Örneklem Grubu

Yapılan bu çalışmanın evrenini Kayseri Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren imalat sanayi işletmelerinde görev yapmakta olan bireyler oluşturmaktadır. İŞKUR işgücü piyasası araştırması Kayseri ili 2021 yılı sonuç raporuna (tablo 13) göre resmi olarak toplam 69.235 kişi imalat sanayinde çalışmaktadır. Aynı zamanda sektöre göre ihracat yapan işletmelerin oranına bakıldığında ise yine %67,1 ile en çok ihracat yapan sektör imalat sanayi olmaktadır (İşkur, 2022 s.30). İmalat sanayisi içerisinde birçok farklı işletme bulunmaktadır. Örneklem genişliğini daraltmak için bu çalışmada elektrikli ev aletleri sektörü seçilmiştir. Sektör hakkında elde edilen veriler T.C. Sanayi ve Kalkınma Bakanlığı'nın, Oran Kalkınma Ajansı ile 2019 yılında yaptığı rapora dayanmaktadır. Sektörün seçilmesindeki etken, sektörün 2,4 milyar dolarlık dış ticaret hacmine sahip olmasıdır. Kayseri TOBB sanayi veri tabanı kayıtlarında 2018 yılı itibarıyla toplam 43 firma 6.176 çalışanla faaliyet göstermekteyken SGK veri tabanına göre Kayseri ilinde 68 sektör işletmesi 2.831 çalışanıyla faaliyetlerini sürdürmektedir. Bu raporda ve çalışmada SGK sisteminden elde edilen verilerin doğru olduğu kabul edilmiş olup bu veriler kullanılmıştır (Kalkınma Kütüphanesi, 2023).

Bu çalışmada Kayseri Organize Sanayi Bölgesi imalat sanayi, elektrikli ev aletleri sektöründe çalışmakta bulunan bireyler üzerinde yapılan bu çalışmada 474 kişiye ulaşılmıştır. Elde edilen bu anketlerden 21 tanesi çeşitli sebepler dolayısıyla geçersiz sayılmıştır. Bireylerin soruları cevaplarırken endişe yaşamaması için anket formunda kişi veya kurum ile ilgili bilgiler istenmemiştir.

Evrenin 2.831 olduğu güven düzeyinin %95 ve güven aralığının 0,05 olduğu bir küttele örneklem büyüklüğünün yaklaşık 339 olması gerektiği belirtilmiştir. Buna göre örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde aşağıdaki formül kullanılmıştır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004, s. 96):

$$n = N t^2 pq / d^2 (N-1) + t^2 pq$$

Formüle göre;

N: Hedef kitledeki birim sayısı

n: örneklem hacmi

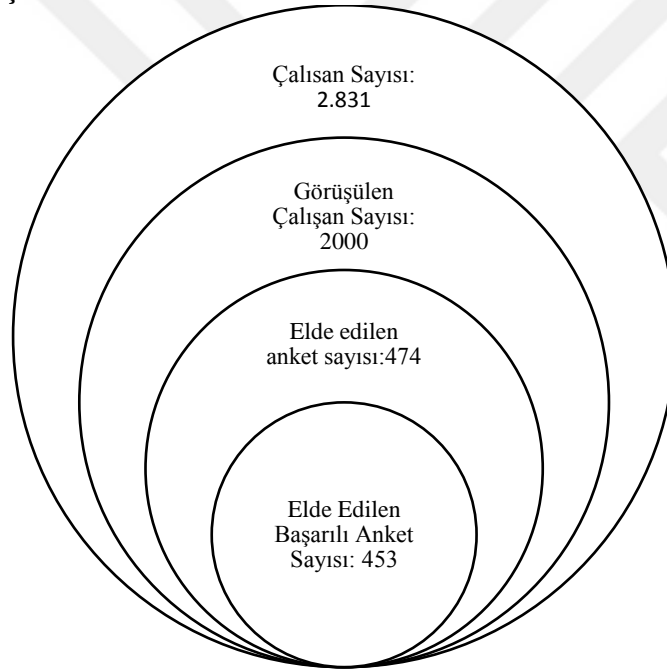
p: İncelenen olayın oluş sıklığı: yani gerçekleşme olasılığı

q: İncelenen olayın olmayış sıklığı: yani gerçekleşmeme olasılığı

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde “t” tablosundan bulunan teorik değer

d: Olayın oluş sıklığına göre kabul edilen +/- örneklem hatasını ifade etmektedir

Şekil 2.1. Evren ve Örneklem Tablosu



2.5. Yöntem

Bu araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Desen olarak ise tarama deseni kullanılacaktır. Tarama araştırmaları, bir konuya ya da olaya ilişkin katılımcıların görüşlerinin veya ilgi, beceri, yetenek, tutum vb. özelliklerinin belirlendiği ve genellikle diğer araştırmalara bakıldığında görece daha büyük örneklem üzerinde yapılan araştırmalardır. Tarama araştırmaları genellikle şu üç özelliğe sahiptirler (Fraenkel & Wallen, 2006):

1. Büyük bir topluluğun bir konuyla ilgili görüşlerinin ya da özelliklerinin (inanç, bilgi, tutum, kaygı, ilgi vb.) betimlenmesi için topluluğu temsil edebilecek insanlardan oluşan bir parçası seçilir.

2. Araştırma için ihtiyaç duyulan verileri toplama süreci, veri kaynakları olan kişilere yöneltilen sorulara verilen cevaplara dayalıdır.

3. Veriler, özelliği betimlenecek topluluğun her bir bireyinden değil bu topluluğu temsil eden bir parçasından yani örneklemeden toplanır.

Modelin bazı kaynaklarda alan araştırması olarak adlandırıldığı görülmektedir (Gürbüz & Şahin, 2017, ss. 105-108).

Veriler anket yolu ile elde edilmiştir. Anket uygulanacak kişiler rastgele seçim yöntemi ile seçilmiştir. Yapılacak olan anketler için çalışanların iş yerlerine gidilerek yüz yüze olarak yapılmıştır (Gürbüz & Şahin, 2017, s. 107). Anket hakkında bir bilgilendirme yapıldıktan sonra çalışanlar tarafından doldurulacaktır.

Bu araştırmada, örgütsel dışlanma ile örgütsel intikam davranışı arasındaki ilişkide depresyonun aracılık rolünü belirlemek amacıyla kullanılan ölçüm araçları:

Sosyal bilimlerde yapılan araştırmalarda ölçeklerin tutarlı ölçüm yapıp yapmadığını ve ölçek maddelerinin kendi aralarında tutarlı olup olmadığının bilinmesi gereklidir. Bunun belirlenmesi için en yaygın olarak kullanılan yöntem, güvenilirlik analizidir. Güvenilirlik analizi, ölçme aracının ne kadar tutarlı ölçüm yaptığını gösterir. Her bir madde için saptanan tek bir α değeri olabileceği gibi, ölçekteki tüm maddelere ait ortalama bir α değeri de olabilir. Güvenilirlik analizi ile elde edilen Cronbach Alpha (α) değeri, ölçeğe ait iç tutarlılığı gösterir. Bu değer en az 0,70 olması gerekir. Ölçek geliştirme çalışmalarında bu değer 0,60' a kadar çekilebilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2015, ss. 315-317; Kılıç, 2016, s. 47).

Kaplan (2011, s. 78) yapmış olduğu çalışmasında ise;

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir şeklinde belirtilmiştir.

2.6. Ölçekler

Bu çalışma için Etik Kurul onayı Kayseri Üniversitesi Etik Kurulu'nun 12.01.2023 tarihli ve 91 numaralı (tam uygundur) kararı ile alınmıştır.

Bu araştırmada, örgütsel dışlanma ile örgütsel intikam davranışı arasındaki ilişkide depresyonun aracılık rolünü tespit etmek amacıyla kullanılan ölçüm araçları:

Örgütsel Dışlanma Ölçeği: Araştırmada örgütsel dışlanmayı ölçmek için 11 madde ve tek boyuttan oluşan, Scott (2007) tarafından geliştirilmiş, Karabey (2014) tarafından Türkçeye uyarlanmış, geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş “Örgütsel Dışlanma Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 5’li likert formatındadır (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum)

Örgütsel dışlanma ölçeği için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach’s Alpha değeri 0,941’dir. Elde edilen değer, literatürde kabul edilen $0.7 \leq \alpha$ (Kılıç, 2016, s. 47) değeri sağladığından dolayı verilerin güvenilir olduğu söylenebilir.

Örgütsel İntikam Ölçeği: Wade (1989) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenilirliği Akın vd. tarafından 2012 yılında yapılmıştır. Bu ölçek beşli likert tipinde (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum) olup 5 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek toplam puan üzerinden değerlendirilmekte olup puan arttıkça intikam niyetinin yüksek olduğu kabul edilmektedir. Toplam puan 25’e ne kadar yakın ise bireyin intikam niyeti de o kadar yüksektir (Akın vd., 2012).

Örgütsel intikam ölçeği için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach’s Alpha değeri 0,867’dir. Elde edilen değer, literatürde kabul edilen $0.7 \leq \alpha$ (Kılıç, 2016, s. 47) değeri sağladığından dolayı verilerin güvenilir olduğu söylenebilir.

Beck Depresyon Ölçeği (BDÖ): 1961 yılında Dr. Aaron T. Beck tarafından geliştirilen depresyon ölçeği 21 belirti kategorisinden meydana gelmiştir. Ölçekte yer alan her bir belirti kategorisi dört seçenek içerir ve bu seçenekler 0 ve 3 arasında puan alırlar. Ölçekte alınacak min. puan 0 iken max. puan 63’tür. Toplam puan depresyonun belirtisini veya şiddetin yüksekliğini gösterir. Ölçekte alınan 0-9 puan minimal, 10-16 hafif, 17-29 orta, 30-63 ise şiddetli düzeyde depresyonu göstermektedir (Savaşır & Şahin, 1997).

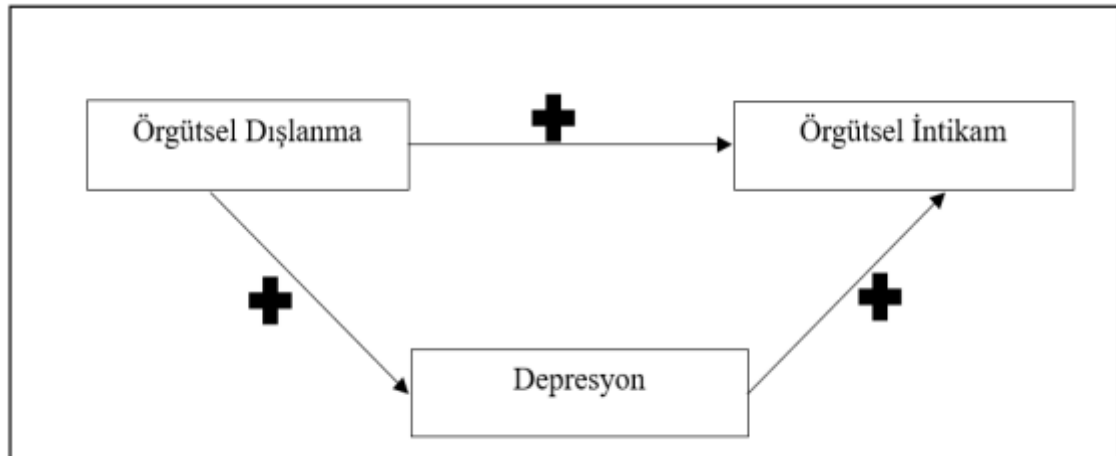
Beck depresyon ölçeği (BDÖ) için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha değeri 0,872'dir. Elde edilen değer, literatürde kabul edilen $0.7 \leq \alpha$ (Kılıç, 2016, s. 47) değeri sağladığı bu yüzden verilerin güvenilir olduğu söylenebilir

Türkiye'de toplamda on farklı depresyon ölçeği kullanılmaktadır. Bu çalışmada Beck depresyon ölçeğinin kullanılma sebebi Kılınç ve Torun, (2011, ss. 42-43)'un yapmış olduğu çalışmada yer alan ölçekler incelendiğinde sadece Beck depresyon ölçeğinin örneklem grubuna uygun olduğu tespit edilirken, diğer ölçeklerin uygulanması için bireylerin gerekli şartları sağlayamayacağı gözlemlenmiştir. Bunun sebebi ise Beck depresyon ölçeği dışındaki diğer ölçeklerin uygulanması için bireylerin belirli bir hastalık geçmişine sahip olma, hastanede gözlem altında bulunma gibi birçok farklı kritere sahip olması gerekmemektedir.

Demografik Değişkenler: Soru formunun bu bölümünde cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, mesleki deneyim süresi, çalışılan konum ve bir üst konumdaki yönetici cinsiyetine ilişkin sorulara yer verilmiştir.

2.7. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Şekil 2.2. Araştırma Modeli



Araştırma kapsamında bireylerin maruz kaldığı dışlanmanın, bireyleri intikam davranışına yönlendireceği ve depresyonun aracılık rolüne sahip olduğu varsayılmıştır. Aynı zamanda bu çalışma da bireylerin intikam alma ve depresyona yönelmesi konusunda örgütsel dışlanmanın belirleyici değişken olduğu düşünülmektedir. Yukarıda bahsedilmiş olan değişkenler Şekil 2.2'de görüldüğü gibi bir model geliştirilerek gösterilmiştir

Son zamanlarda aracılık değişkenine karşı ilginin arttığı ve öneminin kabul edilmeye başlandığı görülmektedir. Bu modelde, örgütsel dışlanmanın örgütsel intikamın içinde bulunduğu süreçlerle ilgili olduğu ve depresyonun bu süreçlerin sonucunu etkileyerek aracılık ettiği kabul edilmektedir. Aracı değişkeni betimlenmek için model olarak Şekil 2.2’de görüldüğü gibi diyagram çizilmektedir (Baron & Keny, ss. 1986- 176; akt. Karakuş, 2019 s. 119). Model ele alındığında depresyonun aracılık rolünden bahsedebilmemiz için örgütsel dışlanmanın örgütsel intikam üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olması; örgütsel dışlanmanın, depresyon üzerinde üzerin de etkisinin bulunması; örgütsel intikamın, depresyon üzerinde bir etkisinin olması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Literatürden hareketle araştırma kapsamında geliştirilen hipotezlere aşağıda yer verilmektedir:

Zhao vd. (2016), örgütsel dışlanmanın; kaçamak davranma, bilgi saklama, aptalı oynama gibi konularda pozitif yönlü ilişkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir. Zahid vd. (2021) üretkenlik karşıtı iş davranışlarının, dışlanmanın saldırgan davranış, dışlanmanın iş yeri sapmasının üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkinin bulunduğunu tespit edilmiştir. Yan (2014) yaptığı çalışmasında örgütsel dışlanmanın üretkenlik karşıtı iş davranışları ile pozitif yönlü bir ilişkide olduğu tespit etmiştir. Zhao vd. (2013) örgütsel dışlanmanın, konaklama çalışanlarının üretkenlik karşıtı iş davranışları ile pozitif ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Taimur ve Khan (2017) örgütsel dışlanmanın, üretkenlik karşıtı iş davranışları ile pozitif ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Bu çalışmalar ışığında örgütsel dışlanma, bireyleri örgütsel intikam davranışı üzerindeki etkisine yönelik hipotez şu şekilde oluşturulmuştur:

H₁: Örgütsel dışlanmanın, bireylerin örgütsel intikam davranışı üzerinde etkisi vardır.

Özçelik (2022) dışlanmanın depresyonu pozitif yönde etkilediğini tespit etmiştir. Fung vd. (2016) dışlanma ile çeşitli DSM-5 (mental bozuklukların tanısal ve sayımsal el kitabı) tanı kategorisinde arasındaki bağlantıyı inceleyen ampirik çalışma yapılmıştır. Yapılan çalışma sonucunda, dışlanmanın depresyon için bir faktör olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Scott vd. (2015) tarafından hizmet sektöründe faaliyet gösteren firmalar üzerinde yapılan bu çalışmada örgütsel dışlanmanın çalışanların psikolojilerini olumsuz yönde etkilediği

tespit edilmiştir. Bu çalışmalar ışığında örgütsel dışlanma, bireyleri örgütsel intikam davranışı üzerindeki etkisine yönelik hipotez şu şekilde oluşturulmuştur:

H₂: Örgütsel dışlanmanın, bireylerin depresyona girmesi üzerinde etkisi vardır.

Chowdhury (2022) tarafından Bangladeşli hemşireler üzerinde yapılan çalışmada depresyon, iş yerinde şiddet, zorbalık ve tükenmişlik ile pozitif, iş tatmini ile negatif ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Nguyen vd. (2020) tarafından yapılan çalışmada örgütsel intikamı ve depresyon arasındaki ilişkide örgütsel nezaketsizliğin aracı rolünü incelemişler ve örgütsel intikam ile depresyon arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Demsky vd. (2019) tarafından yapılan ABD’de orman hizmetleri çalışanları üzerinde yapılan çalışmada iş yeri nezaketsizliğinin (iş yeri intikamıyla ilişkilendirilebilecek) çalışanın uyku kalitesi üzerindeki etkisini ve buna müteakip depresyon üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Yapılan çalışma sonucunda iş yeri nezaketsizliğinin iş dışı sonuçlarla (uyku) ilişkili olduğunu tespit edilmiştir. Wu ve Parker (2017) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel intikamla ilişkilendirilebilecek iş yeri nezaketsizliğinin çalışanların uyku kalitesi üzerindeki etkisini ve ardından depresyon üzerindeki etkisini tespit etmek amaçlanmıştır. Yapılan bu çalışma sonucunda örgütsel intikamın depresyon üzerinde pozitif yönlü etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmalar ışığında örgütsel dışlanma, bireylerin depresyona girmesi üzerindeki etkisine yönelik hipotez şu şekilde oluşturulmuştur:

H₃: Örgütsel intikamın depresyon üzerinde etkisi vardır.

Yapılan literatür taraması sonucu üç kavramı aynı anda ele alan çalışmalara rastlanmamıştır. Fakat aracı değişken rolünden bahsedilmesi için gerekli olan ana varsayımın yani değişkenlerin bir birleri üzerinde etkili olduğu daha önce yapılan çalışmalar da görülmüş ve hipotezler de yer verilmiştir (Baron & Keny, s. 1986). Elde edilen çalışma sonuçları ışığında, oluşturulan araştırma hipotezi aşağıdaki gibidir:

H₄: Örgütsel dışlanma ile örgütsel intikam davranışı arasındaki ilişkide depresyonun aracılık rolü üstlenmektedir.

2.8. Araştırma Hipotezlerinin Analizi ve Değerlendirilmesi

Çalışmanın bu kısmında, demografik veriler ve çalışanların depresyon seviyesi verilmiştir. Daha sonra güvenilirlik ve normallik testlerine ilişkin testler yapıldıktan sonra hipotezler test edilmiştir.

2.8.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Kayseri Organize Sanayinde faaliyet gösteren imalat sanayi kuruluşlarındaki çalışanlara ait demografik özelliklere Tablo 2.1’te yer verilmektedir.

Tablo 2.1. Demografik Veri Tablosu

Demografik Özellikler	f	Yüzde (%)	Demografik Özellikler	f	Yüzde (%)
Cinsiyet			Pozisyon		
Kadın	144	31,8	Beyaz Yaka	180	39,7
Erkek	309	68,2	Mavi Yaka	273	60,3
Toplam	453	100	Toplam	453	100
Eğitim Durumu			Yaş		
İlköğretim	69	15,2	19 ve altı	19	4,2
Lise ve dengi okul	155	34,2	20-30 arası	162	35,8
Meslek Yüksekokulu	75	16,6	31-40 arası	167	36,9
Fakülte / Yüksekokul	95	21	41-50 arası	80	17,7
Yüksek Lisans ve Doktora	59	13	51 ve üzeri	25	5,5
Toplam	453	100	Toplam	453	100
Deneyim			Gelir		
1 yıldan az	57	12,6	3000’den az	104	23
1-5 yıl	124	27,4	3000-6000	238	52,2
6-10 yıl	105	23,2	6000-12000	63	13,9
11-15 yıl	71	15,7	6000-9000	32	7,1
15 yıl ve üzeri	96	21,2	12000’den fazla	16	3,5
Toplam	453	100	Toplam	453	100
Medeni Durum					
Evli	255	56,3			
Bekar	198	43,7			
Toplam	453	100			

Bulgulara göre katılımcıların %31,8’si kadın, %68,2’si ise erkektir. Büyük bir çoğunluğu erkeklerden oluşan katılımcıların 20-30 ve 31-40 yaş aralıklarında olduğu görülmektedir. Dolayısıyla büyük bir çoğunluğun gençlerden ve orta yaşlılardan oluştuğu söylenebilir.

Katılımcıların %34,2’sinin lise ve dengi okuldan mezun olduğu dikkat çekmektedir. Bunu %21 ile fakülte ve yüksekokuldan mezun olan katılımcılar takip etmektedir. Ayrıca tablo incelendiğinde ilköğretim mezun oranı ile yüksek lisans ve doktora mezun ortalamalarının benzer oranlara sahip olduğu anlaşılmaktadır. Meslek yüksekokulu mezunları %16,6 ile temsil edilirken, yüksek lisans veya doktora eğitimi almış çalışanların toplam katılımcıların %13’ünü oluşturduğu görülmektedir.

Demografik özellikler mesleki deneyim açısından değerlendirildiğinde; katılımcıların %27,4'ünün 1-5 yıl, %23,2'sinin 6-10 yıl ve %21,2'sinin 15 yıl ve üzeri deneyime sahip olduğu görülmektedir. Bunu %15,7 ile 11-15 yıl deneyime sahip olan katılımcılar takip etmektedir. Bir yıldan daha az süreyle çalışanların oranı %12,6'dır.

Çalışanların medeni durumlarının %56,3 evli, %43,7 bekâr oranı ile hemen hemen birbirine yakın olduğu görülmektedir.

Çalışanların %60,3'ü mavi yaka, %39,7'si beyaz yakadır. Bundan hareketle mavi yakalı çalışanların yoğunlukta olduğu söylenebilir.

Katılımcıların %52,5'sinin 3000-6000 lira arası gelire sahip olması göze çarpmaktadır. Bunu %23 ile 3000 TL ve altı gelire sahip olanlar takip etmektedir. 9000-12000 TL arası geliri olanlar %13,9, 6000-9000 lira arası gelir sahip olanlar 7,7'dir. 12000 TL ve üzeri kazananlar ise sadece %3,5'tir.

Çalışmaya katılan 453 kişi üzerinde yapılmış olan beck depresyon ölçeği sonucunda, katılımcıların depresyon seviyeleri tespit edilmiş ve tablo 2.2' de belirtilmiştir.

Tablo 2.2. Çalışanların Depresyon Seviyesi

Depresyon derecesi	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Minimal depresyon	164	36,2
Hafif depresyon	111	24,5
Orta depresyon	126	27,8
Şiddetli depresyon	52	11,5
Toplam	453	100

Çalışanların depresyon seviyeleri incelendiğinde, katılımcıların %36,2 sinin minimal depresyona sahip olduğu görülmüştür. Bunu %27,8 ile orta depresyon, %24,5 ile hafif depresyon görülmüştür. Bunları da %11,5 ile şiddetli depresyon görülmüştür.

2.9. Değişkenlerin Normallik Analizi

Verileri analiz etmekte kullanılan parametrik testlerde, belirli bir hata seviyesinde, örneklemden elde edilen verilerden yola çıkarak, evrene ilişkin parametre değerler ile ilgili önermelerin doğruluğu araştırılır. Fakat bu karşılaştırmanın gerçekleştirilmesi için örnekleme ilişkin verilerin, olasılığa dayandırılarak genelleştirilmesi gerekir. Diğer bir açıdan, evrene ilişkin parametreler, örneklemden elde edilmiş olan verilerden

faydalanılarak elde edilen istatistiklerden değil, istatistiklerin uyduğu kuramsal dağılımlardan üretilir.

Bundan dolayı, mevcut olan değişkenler ve bu değişkenlerin aldıkları değerlerin parametrik testlere uygun olması için, verilerin belirli bazı şartları karşılayıp karşılamadığının önceden biliniyor olması gerekir. Bu yapılacak olan testlerin doğruluğu için çok önemlidir. Fakat bu kısım uygulamada genellikle göz ardı edilen bir durumdur

Parametrik testlerde genel olarak şu ayrıntıların sağlanmış olması gerekir:

1. Veriler en az aralık ölçeğinde (oranda olabilir) olmalıdır.
2. Veriler normal dağılıma uymalıdır.
3. Birden fazla grup söz konusu ise, grupların varyansları (değişkenleri) eşit olmalıdır.

Nicel bir değişkenin normal dağılıma uygun olup olmadığı testler aracılığıyla da tespit edilebilir. Normal dağılıma uygunluğunun tespit edilmesinde kullanılan en yaygın iki test Kolmogorov Smirnov ve Shapiro Wilk testleridir. Örneklem büyüklüğü 30'dan küçük ($n < 30$) olduğunda Shapiro Wilk testi ile örneklem büyüklüğü 30 ve üstü ($n \geq 30$) olduğunda ise Kolmogorov Smirnov testiyle nicel değişkenin normal dağılıma uygunluğu test edilir.

- $n \geq 30$ ise Kolmogorov Smirnov testi ile,
- $n < 30$ ise Shapiro Wilk testi ile sınıanabilir. (Cevahir, 2020. s.15).

Tablo 2.3. *Örgütsel İntikam ve Örgütsel Dışlanma Ölçeklerinden Elde Edilen Puanların Normal Dağılım Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Örneklem Kolmogorov-Smirnov Testi Sonuçları*

Değerler	Örgütsel İntikam	Örgütsel Dışlanma	Depresyon			
N	453	453	453			
Parametreler ss	1,103	0,777	0,507			
K-Smirnov Z	0,108	0,122	0,227			
Skewness	0,347	0,115	0,517	0,323	0,443	0,115
Kurtosis	-0,754	0,229	-0,458	-1,168	-1,118	0,229

Yapılan anketlerden elde edilen verilerin yapılacak olan testler için kullanılmak üzere tek örneklem Kolmogorov-Smirnov testi yapılmıştır. Testin seçilme sebebi anketin 30 kişiden fazla olmasıdır (Cevahir, 2020. s.15).

Uygulanmış olan bu test sonucunda çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) değerleri Tabachnick ve Fidell (2013) baz alınarak +1,5 ve -1,5 aralığında olduğu tespit edilmiştir, yapılan analiz sonucunda verilerin normal dağıldığı tespit edilmiştir.

Spss ile yapılan, örgütsel intikam, örgütsel dışlanma ve depresyon ölçeklerinden elde edilen puanların normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek örneklem kolmogorov-smirnov testi sonucunda örgütsel intikam ölçeği için skewness değerleri 0,517, 0,115 kurtosis değerleri -0,458 0,299 olduğu saptanmıştır. Örgütsel dışlanma ölçeği için ise skewness değerleri 1,494 0,115 kurtosis değerleri 2,344 0,299 olduğu saptanmıştır. Örgütsel intikam ölçeği için elde edilen veriler kabul edilebilir limitler dahilindedir. Örgütsel dışlanma ölçeğinden elde edilen verilerin, Tabachnick ve Fidell (2013) e göre düzgün dağılmadığı tespit edilmiştir. Büyüköztürk (2019)' e göre bu veri setinin log10 tabanına alınabileceği tespit edilmiştir. Dönüşüm sonrası değerler tablo haline getirilmiştir. Depresyon ölçeği için skewness değerleri 0,443, 0,115 kurtosis değerleri-1,118 0,299 olduğu saptanmıştır.

Uygulanmış olan bu test sonucunda çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) değerleri Tabachnick ve Fidell (2013) baz alınarak +1,5 ve -1,5 aralığında olduğu tespit edilmiştir, yapılan analiz sonucunda verilerin normal dağıldığı tespit edilmiştir.

2.10.Demografik Verilerin, Örgütsel Dışlanma, Örgütsel İntikam ve Depresyon Üzerindeki Etkisi

Yapılan çalışmada demografik verilerin, örgütsel dışlanma, örgütsel intikam ve depresyon üzerindeki etkisi de araştırılmıştır. Analizler yapılan kullanılan yöntemlerde aşağıda yer verilmiştir.

- **İlişkisiz (Bağımsız) Örneklem T-Testi (Independent Samples T-Test)**

Bir bağımsız değişkene ilişkin oluşturulan grupların bir bağımlı değişkene ait ölçümlerinin karşılaştırılmasında ve gruplar arasındaki farkların istatistiksel olarak manidar olup olmadıklarının belirlenmesinde kullanılır. Kısaca ilişkisiz örneklem için t-testi, iki ilişkisiz örneklem ortalamalar arasındaki farkın manidar olup olmadığını test etmek için kullanılır. Bu testin kullanılması için çeşitli varsayımların sağlanması gerekir (Büyüköztürk, 2019, s. 39; Can, 2019, s. 116).

- ANOVA

Varyans analizi; ikiden fazla bağımsız (en az üç farklı) gruptan çekilen ortalamalar arasındaki farkların, en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını test etmek için kullanılmaktadır. ANOVA (Analysis of Variance) kısacası varyans analizi, ikiden fazla ortalama (veya oran) arasındaki farkların anlamlı olup olmadığını test etmeye yarar. Varyans analizi yapılabilmesi için karşılaştırılacak olan grupların birbirinden bağımsız olması ve bu gruplardan elde edilen ölçümlerin en az eşit aralıklı ölçek düzeyinde ölçülmüş olması gerekmektedir. Varyans analizinin varsayımları arasında şunlar vardır (Can, 2019, s. 148; Çetin, 2015, s. 144):

- Örneklemeler rastgele olarak seçilmeli ve birbirinden bağımsız olmalıdır,
- İncelenen grupların dağılımları normal dağılım özelliğini taşımalıdır,
- Örneklemelerin çekildiği grupların varyansları eşit olmalıdır.

Tek yönlü varyans analizi ikiden fazla örneklem grubu arasındaki ortalamalar arasında farklılık olup olmadığını belirlemesi amacıyla yapılır (Kalaycı, 2010 s.131).

Tablo 2.4. *Medeni Durumun Depresyon Üzerindeki Etkisini İncelemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Örneklemeler T-Testi Sonuçları*

Boyut	Medeni Durum	<i>N</i>	\bar{X}	<i>Ss.</i>	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>P</i>
Depresyon	Evli	255	2,1412	1,00573	451	-,105	,917
	Bekar	198	2,1515	1,08393			

Tabloda çalışanların medeni durumları ve depresyon arasında ilişki incelendiğinde, evli çalışanlarda (\bar{X} =2,1412) olduğu görülmektedir. Buna karşın Bekar çalışanlarda (\bar{X} =2,1515) şeklindedir.

Katılımcıların medeni durum depresyon üzerine anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını anlamak için bağımsız gruplar t-testi kullanılmıştır. ($p>0,05$). Medeni durum ve depresyon üzerinde anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 2.5. *Cinsiyetin Depresyon Üzerindeki Etkisini İncelemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Örneklemeler T-Testi Sonuçları*

Boyut	Cinsiyet	<i>N</i>	\bar{X}	<i>Ss.</i>	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>P</i>
Cinsiyet	Kadın	144	2,3056	1,0463	451	2,244	0,025
	Erkek	309	2,0712	1,0294			

Tabloda çalışanlarda cinsiyetin depresyon üzerindeki ilişki incelendiğinde, kadınlarda (\bar{X} =2,3056) olduğu görülmektedir. Buna karşın erkek çalışanlarda (\bar{X} =2,0712) şeklindedir.

Katılımcıların cinsiyetin depresyon üzerine anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını anlamak için bağımsız gruplar t-testi kullanılmıştır. ($p < 0,05$). Cinsiyetin depresyon üzerinde anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Tablo 2.6. Pozisyonun Depresyon Üzerindeki Etkisini İncelemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

Boyut	Pozisyon	N	\bar{X}	Ss.	sd	t	p
Pozisyon	Mavi Yaka	273	2,2051	1,0405	451	1,501	,134
	Beyaz Yaka	180	2,0556	1,0341			

Tabloda çalışanların pozisyonlarının depresyon üzerindeki ilişki incelendiğinde, mavi yakalı çalışanlarda (\bar{X} =2,2051) olduğu görülmektedir. Buna karşın beyaz yaka çalışanlarda (\bar{X} =2,0556) şeklindedir.

Katılımcıların pozisyonlarının depresyon üzerine anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını anlamak için bağımsız gruplar t-testi kullanılmıştır. ($p > 0,05$). Pozisyonlarının depresyon üzerinde anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

Tablo 2.7. Yaşın Depresyon Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik İlişkisiz Örneklem İçin Tek Faktörlü Varyans Analizi (One-Way Anova) Sonuçları:

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar Arası	2,018	4	,504	,465	,762	Yok
Gruplar İçi	486,366	448	1,086			
Toplam	488,384	452				

Farklı 5 yaş grubundan oluşan 452 kişilik çalışan grubunun, depresyon düzeyleri arasında fark olup olmadığını sınamak için yaşlarına göre oluşturulan grupların ortalamaları ilişkisiz örneklem için Tek Yönlü Varyans Analizi ile karşılaştırılmış, test sonucunda, 19 yaş ve altı çalışanların ortalaması (\bar{X} = 1,8947), 20-30 yaş arası çalışanların ortalaması (\bar{X} = 2,1543), 31-40 yaş arası çalışanların ortalaması (\bar{X} = 2,1617), 41-50 yaş arası çalışanların ortalaması (\bar{X} =2,200) ve 51 yaş ve üzeri çalışanların ortalamasının (\bar{X} =2,0000) en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir. [$F = 0,465$, $p > 0,05$]

Tablo 2.8. Eğitim Durumunun Depresyon Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik İlişkisiz Örneklemeler İçin Tek Faktörlü Varyans Analizi (One-Way Anova) Sonuçları:

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar Arası	8,410	4	2,102	1,962	,099	Yok
Gruplar İçi	479,974	448	1,071			
Toplam	488,384	452				

Farklı 5 eğitim düzeyindeki kişilerden oluşan 452 kişilik çalışan grubunun, depresyon düzeyleri arasında fark olup olmadığını sınamak için yaşlarına göre oluşturulan grupların ortalamaları ilişkisiz örneklemeler için Tek Yönlü Varyans Analizi ile karşılaştırılmış, test sonucunda, ilköğretim mezunu çalışanların ortalaması ($\bar{X}= 2,1159$), lise ve dengi okullardan mezun çalışanların ortalaması ($\bar{X}= 2,2903$), meslek yüksek okulundan mezun çalışanların ortalaması ($\bar{X}= 1,9067$), fakülte ve yüksek okul mezunu çalışanların ortalaması ($\bar{X}= 2,0737$) ve yüksek lisans veya doktora mezunu çalışanların ortalamasının ($\bar{X}= 2,2203$) en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir. [F= 1,962, p> 0,05]

Tablo 2.9. Deneyimin Depresyon Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik İlişkisiz Örneklemeler İçin Tek Faktörlü Varyans Analizi (One-Way Anova) Sonuçları:

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar Arası	3,006	4	,752	,694	,597	Yok
Gruplar İçi	485,378	448	1,083			
Toplam	488,384	452				

Farklı 5 deneyim düzeyindeki kişilerden oluşan 452 kişilik çalışan grubunun, örgütsel intikam düzeyleri arasında fark olup olmadığını sınamak için yaşlarına göre oluşturulan grupların ortalamaları ilişkisiz örneklemeler için Tek Yönlü Varyans Analizi ile karşılaştırılmış, test sonucunda, 1 yılda az deneyime sahip çalışanların ortalaması ($\bar{X}= 1,8947$), 6-10 yıl arası deneyime sahip çalışanların ortalaması ($\bar{X}= 2,1543$), 11-15 yıl arası deneyime sahip çalışanların ortalaması ($\bar{X}= 2,1617$), 11-15 yıl arası deneyime sahip çalışanların ortalaması ($\bar{X}= 2,2$) ve 15 yıl ve üzeri deneyime sahip çalışanların ortalamasının ($\bar{X}= 2,0$) en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir. [F= 1,962, p> 0,05]

Tablo 2.10. Gelirin Depresyon Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik İlişkisiz Örneklemeler İçin Tek Faktörlü Varyans Analizi (One-Way Anova) Sonuçları:

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar Arası	3,410	4	,853	,788	,534	Yok
Gruplar İçi	484,974	448	1,083			
Toplam	488,384	452				

Farklı 5 gelir düzeyindeki kişilerden oluşan 452 kişilik çalışan grubunun, depresyon düzeyleri arasında fark olup olmadığını sınamak için yaşlarına göre oluşturulan grupların ortalamaları ilişkisiz örneklemeler için Tek Yönlü Varyans Analizi ile karşılaştırılmış, test sonucunda, 3000 ₺'den az gelire sahip çalışanların ortalaması ($\bar{X}= 2,2788$), 3000-6000₺ arası gelire sahip çalışanların ortalaması ($\bar{X}= 2,125$), 6000-9000₺ arası gelire sahip çalışanların ortalaması ($\bar{X}= 2,0317$), 9000-12000₺ arası gelire sahip çalışanların ($\bar{X}= 2,25$) ve 12000₺ ve üzeri gelire sahip çalışanların ortalaması deneyime sahip çalışanların ortalamasınının ($\bar{X}= 2,125$) en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir. [F= 0,788, p> 0,05]

Tablo 2.11. Cinsiyetin Örgütsel Dışlanma Üzerindeki Etkisini İncelemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Örneklemeler T-Testi Sonuçları

Boyut	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss.	sd	t	P
Örgütsel Dışlanma	Kadın	144	2,051	,9745	451	1,024	,306
	Erkek	309	1,9454	,9222			

Tabloda çalışanların cinsiyetinin örgütsel dışlanma üzerindeki etkisi incelendiğinde, kadın çalışanlarda ($\bar{X}=2,0511$) olduğu görülmektedir. Buna karşın erkek çalışanlarda ($\bar{X}=1,9454$) şeklindedir.

Katılımcıların cinsiyetinin örgütsel dışlanma üzerinde anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını anlamak için bağımsız gruplar t-testi kullanılmıştır. (p<0,05). Cinsiyetinin örgütsel dışlanma üzerinde anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

Tablo 2.12. *Medeni Durumun Örgütsel Dışlanma Üzerindeki Etkisini İncelemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları*

Boyut	Medeni Durum	N	\bar{X}	Ss.	sd	t	P
Örgütsel Dışlanma	Evli	255	1,9754	,91768	451	-,245	,468
	Bekar	198	1,9972	,96839			

Tabloda çalışanların medeni durumunun örgütsel dışlanma üzerindeki ilişki incelendiğinde, evli çalışanlarda ($\bar{X}=1,9754$) olduğu görülmektedir. Buna karşın bekar çalışanlarda ($\bar{X}=1,9972$) şeklindedir.

Katılımcıların medeni durumunun örgütsel dışlanma üzerine anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını anlamak için bağımsız gruplar t-testi kullanılmıştır. ($p>0,05$). Pozisyonlarının depresyon üzerinde anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

Tablo 2.13. *Pozisyonun Örgütsel Dışlanma Üzerindeki Etkisini İncelemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları*

Boyut	Pozisyon	N	\bar{X}	Ss.	sd	t	P
Örgütsel Dışlanma	Mavi Yaka	273	2,0646	,9456	451	2,233	,026
	Beyaz Yaka	180	1,8641	,9188			

Tabloda çalışanların pozisyonlarının örgütsel dışlanma üzerindeki ilişki incelendiğinde, mavi yaka çalışanlarda ($\bar{X}= 2,0646$ olduğu görülmektedir. Buna karşın beyaz yaka çalışanlarda ($\bar{X}= 1,8641$) şeklindedir.

Katılımcıların pozisyonlarının örgütsel dışlanma üzerine anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını anlamak için bağımsız gruplar t-testi kullanılmıştır. ($p<0,05$). Pozisyonlarının örgütsel dışlanma üzerinde anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Tablo 2.14. *Yaşın Örgütsel Dışlanma Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları*

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar Arası	1,293	4	0,323	0,364	0,834	Yok
Gruplar İçi	397,406	448	0,887			
Toplam	398,699	452				

Farklı 5 yaş düzeyindeki kişilerden oluşan 452 kişilik çalışan grubunun, örgütsel dışlanma düzeyleri arasında fark olup olmadığını sınamak için yaşlarına göre oluşturulan grupların ortalamaları ilişkisiz örneklem için Tek Yönlü Varyans Analizi ile karşılaştırılmış, test sonucunda, 19 ve altı çalışanların ortalaması ($\bar{X}= 1,8995$), 20-30 yaş arası çalışanların ortalaması ($\bar{X}= 2,0219$), 31-40 yaş arasındaki çalışanların ortalaması ($\bar{X}= 1,9265$), 41-50 yaş arasındaki çalışanların ortalaması ($\bar{X}= 2,0205$) ve 51 yaş ve üzeri çalışanların ortalamasınının ($\bar{X}= 2,0873$) en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir. [F= 0,834 p> 0,05]

Tablo 2.15. *Eğitim Düzeyinin Örgütsel İntikam Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Tek Faktörlü Varyans Analizi (One-Way Anova) Sonuçları*

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar Arası	8.279	4	2,070	2,375	0,051	Yok
Gruplar İçi	390,420	448	0,871			
Toplam	398,699	452				

Farklı 5 eğitim düzeyindeki kişilerden oluşan 452 kişilik çalışan grubunun, depresyon düzeyleri arasında fark olup olmadığını sınamak için yaşlarına göre oluşturulan grupların ortalamaları ilişkisiz örneklem için Tek Yönlü Varyans Analizi ile karşılaştırılmış, test sonucunda, ilköğretim mezunu çalışanların ortalaması ($\bar{X}= 2,0883$), lise ve dengi okullardan mezun çalışanların ortalaması ($\bar{X} = 2,1032$), meslek yüksek okulundan mezun çalışanların ortalaması ($\bar{X}= 2,0883$) fakülte ve yüksek okul mezunu çalışanların ortalaması ($\bar{X}=1,7761$) ve yüksek lisans veya doktora mezunu çalışanların ortalamasınının ($\bar{X}= 1,8459$) en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir. [F= 2,375, p> 0,05].

Tablo 2.15. *Deneyimin Örgütsel Dışlanma Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Tek Faktörlü Varyans Analizi (One-Way Anova) Sonuçları*

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar Arası	4,853	4	1,213	1,380	0,240	Yok
Gruplar İçi	393,846	448	0,879			
Toplam	398,699	452				

Farklı 5 deneyim düzeyindeki kişilerden oluşan 452 kişilik çalışan grubunun, örgütsel intikam düzeyleri arasında fark olup olmadığını sınamak için yaşlarına göre oluşturulan grupların ortalamaları ilişkisiz örneklem için Tek Yönlü Varyans Analizi ile karşılaştırılmış, test sonucunda, 1 yılda az deneyime sahip çalışanların ortalaması ($\bar{X}=2,2010$) 6-10 yıl arası deneyime sahip çalışanların ortalaması ($\bar{X}=1,8944$), 11-15 yıl arası deneyime sahip çalışanların ortalaması ($\bar{X}=1,8579$), 11-15 yıl arası deneyime sahip çalışanların ortalaması ($\bar{X}=1,8579$) ve 15 yıl ve üzeri deneyime sahip çalışanların ortalamasının ($\bar{X}=2,0057$) en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir. [$F=1,380, p>0,05$]

Tablo 2.16. Gelirin Örgütsel Dışlanma Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Tek Faktörlü Varyans Analizi (One-Way Anova) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar Arası	4,420	4	1,105	1,256	0,287	Yok
Gruplar İçi	394,279	448	0,880			
Toplam	398,699	452				

Farklı 5 gelir düzeyindeki kişilerden oluşan 452 kişilik çalışan grubunun, dışlanma düzeyleri arasında fark olup olmadığını sınamak için yaşlarına göre oluşturulan grupların ortalamaları ilişkisiz örneklem için Tek Yönlü Varyans Analizi ile karşılaştırılmış, test sonucunda, 3000 ₺'den az gelire sahip çalışanların ortalaması ($\bar{X}=2,0988$), 3000-6000₺ arası gelire sahip çalışanların ortalaması ($\bar{X}=1,9989$), 6000-9000₺ arası gelire sahip çalışanların ortalaması ($\bar{X}=1,7792$), 9000-12000₺ arası gelire sahip çalışanların ortalaması ($\bar{X}=1,9915$) ve 12000₺ ve üzeri gelire sahip çalışanların ortalamasının ($\bar{X}=1,8352$) en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir. [$F=1,256, p>0,05$]

Tablo 2.17. Cinsiyetin Örgütsel İntikam Üzerindeki Etkisini İncelemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

Boyut	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss.	sd	t	p
Örgütsel İntikam	Kadın	144	13,1739	5,45974	451	0,659	0,279
	Erkek	309	13,5405	5,54578			

Tabloda çalışanlarda cinsiyetin örgütsel intikam üzerindeki ilişki incelendiğinde, kadınlarda ($\bar{X}= 13,1739$) olduğu görülmektedir. Buna karşın erkek çalışanlarda ($\bar{X}= 13,5404$) şeklindedir.

Katılımcıların cinsiyetin örgütsel intikam üzerine anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını anlamak için bağımsız gruplar t-testi kullanılmıştır. ($p>0,05$). Cinsiyetin örgütsel intikam üzerinde anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

Tablo 2.18. *Medeni Durumun Örgütsel İntikam Üzerindeki Etkisini İncelemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları*

Boyut	Medeni Durum	N	\bar{X}	Ss.	sd	t	p
Örgütsel İntikam	Evli	273	2,1412	1,00573	451	-,105	0,058
	Bekar	180	2,1515	1,08393			

Tabloda çalışanlarda medeni durumun örgütsel intikam üzerindeki ilişki incelendiğinde kadınlarda ($\bar{X}= 13,6044$) olduğu görülmektedir. Buna karşın erkek çalışanlarda ($\bar{X}= 13,1500$) şeklindedir.

Katılımcıların medeni durumunun örgütsel intikam üzerine anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını anlamak için bağımsız gruplar t-testi kullanılmıştır. ($p>0,05$). Cinsiyetin örgütsel intikam üzerinde anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

Tablo 2.19. *Pozisyonun Örgütsel İntikam Üzerindeki Etkisini İncelemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları*

Boyut	Pozisyon	N	\bar{X}	Ss.	sd	t	p
Örgütsel İntikam	Mavi Yaka	255	13,2392	5,2663	451	0,808	0,033
	Beyaz Yaka	198	13,6616	5,825			

Tabloda çalışanlarda pozisyonun örgütsel intikam üzerindeki ilişki incelendiğinde, kadınlarda ($\bar{X}= 13,6044$) olduğu görülmektedir. Buna karşın erkek çalışanlarda ($\bar{X}= 13,1500$) şeklindedir.

Katılımcıların pozisyonunun örgütsel intikam üzerine anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını anlamak için bağımsız gruplar t-testi kullanılmıştır. ($p<0,05$). Cinsiyetin örgütsel intikam üzerinde anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Tablo 2.20. Yaşın Örgütsel İntikam Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Tek Faktörlü Varyans Analizi (One-Way Anova) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar Arası	204,507	4	51,127	1,691	,151	Yok
Gruplar İçi	13544,116	448	30,232			
Toplam	13748,623	452				

Farklı 5 yaş düzeyindeki kişilerden oluşan 452 kişilik çalışan grubunun, örgütsel intikam düzeyleri arasında fark olup olmadığını sınamak için yaşlarına göre oluşturulan grupların ortalamaları ilişkisiz örneklem için Tek Yönlü Varyans Analizi ile karşılaştırılmış, test sonucunda, 19 ve altı çalışanların ortalaması (\bar{X} = 13,1579), 20-30 yaş arası çalışanların ortalaması (\bar{X} = 14,1728), 31-40 yaş arasındaki çalışanların ortalaması (\bar{X} = 12,6701), 41-50 yaş arasındaki çalışanların ortalaması (\bar{X} = 13,5125) ve 51 yaş ve üzeri çalışanların ortalamasının (\bar{X} = 11,72) en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir. [F= 1,691, p> 0,05]

Tablo 2.21. Eğitim Düzeyinin Örgütsel İntikam Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Tek Faktörlü Varyans Analizi (One-Way Anova) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar Arası	197,333	4	49,333	1,631	,165	Yok
Gruplar İçi	13551,290	448	30,248			
Toplam	13748,623	452				

Farklı 5 eğitim düzeyindeki kişilerden oluşan 452 kişilik çalışan grubunun, örgütsel intikam düzeyleri arasında fark olup olmadığını sınamak için yaşlarına göre oluşturulan grupların ortalamaları ilişkisiz örneklem için Tek Yönlü Varyans Analizi ile karşılaştırılmış, test sonucunda, ilköğretim mezunu çalışanların ortalaması (\bar{X} = 13,5053), lise ve dengi okullardan mezun çalışanların ortalaması (\bar{X} = 14,0387), meslek yüksek okulundan mezun çalışanların ortalaması (\bar{X} = 12,3467) fakülte ve yüksek okul mezunu çalışanların ortalaması (\bar{X} = 13,5053) ve yüksek lisans veya doktora mezunu çalışanların ortalamasının (\bar{X} = 12,5932) en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir. [F= 1,631, p> 0,05].

Tablo 2.22. *Deneyimin Örgütsel İntikam Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Tek Faktörlü Varyans Analizi (One-Way Anova) Sonuçları*

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar Arası	405,940	4	101,485	3,408	0,001	Yok
Gruplar İçi	13342,682	448	29,783			
Toplam	13748,623	452				

Farklı 5 deneyim düzeyindeki kişilerden oluşan 452 kişilik çalışan grubunun, örgütsel intikam düzeyleri arasında fark olup olmadığını sınamak için yaşlarına göre oluşturulan grupların ortalamaları ilişkisiz örneklemeler için Tek Yönlü Varyans Analizi ile karşılaştırılmış, test sonucunda, 1 yılda az deneyime sahip çalışanların ortalaması ($\bar{X}=15,1228$) 6-10 yıl arası deneyime sahip çalışanların ortalaması ($\bar{X}=12,4762$), 11-15 yıl arası deneyime sahip çalışanların ortalaması ($\bar{X}=12,8169$), 11-15 yıl arası deneyime sahip çalışanların ortalaması ($\bar{X}=1,8579$) ve 15 yıl ve üzeri deneyime sahip çalışanların ortalamasınının ($\bar{X}=12,8229$) en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir. [F= 3,408, p> 0,001]

Tablo 2.23. *Gelirin Örgütsel İntikam Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Tek Faktörlü Varyans Analizi (One-Way Anova) Sonuçları*

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar Arası	124,971	4	31,243	1,027	,393	Yok
Gruplar İçi	13623,651	448	30,410			
Toplam	13748,623	452				

Farklı 5 gelir düzeyindeki kişilerden oluşan 452 kişilik çalışan grubunun, depresyon düzeyleri arasında fark olup olmadığını sınamak için yaşlarına göre oluşturulan grupların ortalamaları ilişkisiz örneklemeler için Tek Yönlü Varyans Analizi ile karşılaştırılmış, test sonucunda, 3000 ₺'den az gelire sahip çalışanların ortalaması ($\bar{X}=14,1058$), 3000-6000₺ arası gelire sahip çalışanların ortalaması ($\bar{X}=13,1092$), 6000-9000₺ arası gelire sahip çalışanların ortalaması ($\bar{X}=13,254$), 9000-12000₺ arası gelire sahip çalışanların ($\bar{X}=13,0313$) ve 12000₺ ve üzeri gelire sahip çalışanların ortalaması deneyime sahip çalışanların ortalamasınının ($\bar{X}=15,125$) en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir. [F= 1,027, p> 0,05]

Demografik verilerin örgütsel dışlanma, örgütsel intikam ve depresyon üzerindeki etkisini incelemek için yapılan analizde elde edilen verilere bağımsız gruplar t testi ve tek yön varyans analizi ile testler yapılmıştır yapılan bu testler sonucunda, cinsiyet ve depresyon üzerinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p=0,025$, $p<0,05$). Pozisyonun örgütsel dışlanma üzerinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p=0,026$, $p<0,05$). Pozisyonun örgütsel intikam üzerinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p=0,033$, $p<0,05$).

2.12.Örgütsel Dışlanma ile Örgütsel İntikam Davranışı Arasındaki İlişkide Depresyonun Aracılık Rolü

Çalışmanın bu kısmına elde edilen veriler hipotezler kapsamında regresyon analizi uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda hipotezlerin geçerliliği kontrol edilmiştir.

2.12.1. Regresyon Analizi

Regresyon analizi, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkinin bir model olarak gösterilmesini ve anlamlılık düzeylerinin belirlenmesini ifade etmektedir. Regresyon analizinin farklı yöntemleri olup değişken sayısına göre farklı şekillerde açıklanmaktadır. Bağımsız değişken sayısı tek ise basit regresyon, bağımsız değişken sayısı birden çok ise çoklu regresyon analizi yapılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2017, ss. 268-275).

Aralarında ilişki olan iki (ya da daha fazla) değişkenden birisinin, araştırmanın bağımlı değişken olarak ele alınıp diğerinin bağımsız değişken olarak tanımlanarak aralarındaki ilişkiyi matematiksel bir fonksiyon ile açıklamaya regresyon analizi denir (Büyüköztürk, 2019, s. 93).

Regresyon analizi, bağımsız değişken sayısına göre basit regresyon analizi (Tek bağımsız değişken) ve çoklu regresyon analizi (Birden çok bağımsız değişken) olmak üzere iki grupta toplanmaktadır (Orhunbilge, 2002, s. 12).

Tablo 2.24. *Örgütsel Dışlanmışlığın Örgütsel İntikam Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları*

Değişkenler	Regresyon Katsayıları			Modelin Özeti		ANOVA	
	β	t	p	r	r^2	F	p
Sabit		18,681	,001	0,198	0,039	18,391	0,001
Örgütsel Dışlanma	0,198	4,288	,001				
							<u>Sonuç</u>
Bağımlı değişken: örgütsel intikam							Kabul

H1 hipotezi kapsamında, örgütsel dışlanmışlığın örgütsel intikam davranışına yönlendirdiğini tespit etmek amacıyla basit regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, modelde istatistiksel olarak anlamlı bir etki bulgulanmıştır ($p=0,001 < 0,05$). Ayrıca r^2 değerinin 0,039 olması da örgütsel dışlanmanın örgütsel intikamı %3,9'luk bir oranda açıklanabildiğini göstermektedir. Beta değerinin 0,198 olarak tespit edilmesi ise bu etkinin pozitif yönlü olduğunu ifade etmektedir. Bu doğrultuda H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 2.25. *Örgütsel Dışlanmışlığın Depresyon Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları*

Değişkenler	Regresyon Katsayıları			Modelin Özeti		ANOVA	
	β	t	p	r	r^2	F	p
Sabit		16,118	,001	0,146	0,021	9,858	,002
Örgütsel Dışlanma	,162	3,140	,002				
							<u>Sonuç</u>
Bağımlı değişken: Depresyon							Kabul

H2 hipotezi kapsamında, örgütsel dışlanmışlığın depresyon üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla basit regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, modelde istatistiksel olarak anlamlı bir etki bulgulanmıştır ($p=0,002 < 0,05$). Ayrıca r^2 değerinin 0,021 olması da örgütsel dışlanmanın örgütsel intikamı %2,1'lik bir oranda açıklanabildiğini göstermektedir. Beta değerinin 0,162 olarak tespit edilmesi ise bu etkinin pozitif yönlü olduğunu ifade etmektedir. Bu doğrultuda H2 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 2.26. *Örgütsel İntikamın Depresyon Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları*

Değişkenler	Regresyon Katsayıları			Modelin Özeti		ANOVA	
	β	t	p	r	r^2	F	p
Sabit		6,911	,001	0,237	0,056	26,723	,001
Depresyon	0,457	5,169	,001				
							Sonuç
							Kabul
Bağımlı değişken: Depresyon							

H3 hipotezi kapsamında, örgütsel intikamın depresyon üzerindeki etkisini incelemeye yönelik regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, modelde istatistiksel olarak anlamlı bir etki bulgulanmıştır ($p=0,001<0,05$). Ayrıca r^2 değerinin 0,056 olması da depresyonun örgütsel intikamı %05'lik bir oranda açıklanabildiğini göstermektedir. Beta değerinin 0,457 olarak tespit edilmesi ise bu etkinin pozitif yönlü olduğunu ifade etmektedir. Bu doğrultuda H3 hipotezi kabul edilmiştir.

2.12.2. Aracılık Testine İlişkin Regresyon Analizi

Çalışmanın bu kısmına elde edilen veriler H_4 hipotezi kapsamında regresyon analizi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda Hipotezlerin geçerliliği kontrol edilmiştir.

Tablo 2.27. *Örgütsel Dışlanmanın, Örgütsel İntikam Üzerindeki Etkisi ve Depresyonun Aracılık Testine İlişkin Regresyon Testi*

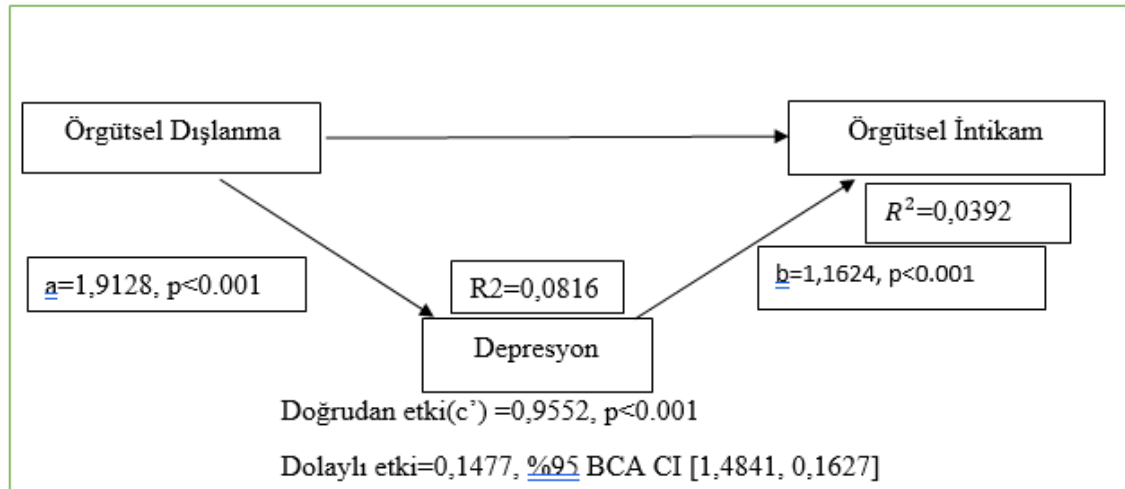
Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri					
	M(Depresyon)			Y (Örgütsel İntikam)		
	a	b	S.H	C'	b	S.H
X (Örgütsel Dışlanma)		1,9128	0,5262		0,9552	0,2710
M(Depresyon)	-	-	-	b	1,1624	0,2710
Sabit	\hat{I}_M	11,1599	1,1552	\hat{I}_M	11,1166	0,2710
			$R^2=0,0816$	$R^2=0,0392$		
			F(1;451)=13,2161;p<0.001	F (1;450) =20,0034; p<0.001		

Not. * $p<0,05$, ** $p<0,01$, *** $p<0,001$; S.H: Standart Hata. Standardize edilmemiş beta katsayısı (b) raporlanmıştır.

Çalışanların örgütsel dışlanmanın, örgütsel intikam üzerindeki etkisi ve depresyonun aracılık rolü olup olmadığını test için bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi yapılmıştır. Analizlerde bootstrap tekniği ile geliştirilen beş bin yeniden örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Bootstrap tekniği ile yapılan aracılık analizlerinde araştırma

hipotezinin desteklenmesi için analiz sonucunda elde edilen %95 güven aralığına sahip (confidence interval, CI) değerlerin sıfır değerini kapsamaması gerekmektedir (Mackinnon vd.,2004; akt, Gürbüz,2019 ss.65,66). Bu amaçla yapılan regresyon analiz sonuçları tablo. 32’de verilmiştir. Örgütsel dışlanmanın, örgütsel intikam üzerindeki etkisi ve depresyonun aracılık rolü olup olmadığını test için bootstrap tekniğiyle elde edilen güven aralıklarına göre tespit edilmiştir. Buna göre örgütsel dışlanmanın, örgütsel intikam üzerindeki etkisi ve depresyonun aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir ($b=0,1477$, %95 BCA CI [1,4841, 0,1627]). Zira, bootstrap analizi sonucunda düzeltilmiş yanlılık ve hızlandırılmış güven aralığı değerleri (BCA CI) sıfır değerini kapsamamaktadır. Aracılık etkisinin tam standardize etki büyüklüğü (K^2) 0,0353 olup bu değer yüksek değere sahip etki büyüklüğü olduğu söylenebilir. Bu sonuçlara bakıldığında H_4 hipotezi kabul edilmiştir.

Şekil 2.3. Depresyonun, Örgütsel Dışlanma ile Örgütsel İntikam Davranışı Arasındaki İlişkide Aracılık Rolü



Not: Standardize edilememiş beta katsayıları raporlanmıştır. R^2 Değeri, açıklanan varyansı göstermektedir.

Yapılan araştırmada depresyonun, örgütsel dışlanma ile örgütsel intikam davranışı arasındaki ilişkideki aracı rolü incelenmiştir. Baron ve Kenny (1986 s.1176) aracı değişkeni, bağımsız değişkenin sonucu, bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkinin nedeni olarak ifade edilirken; aracılık etkisinden söz edilebilmesi için üç durumun var olması gerektiğini belirtmektedir:

- (1) Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde bir etkisi olmalıdır.
- (2) Bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde etkisi olmalıdır.

(3) Aracı değişken ikinci adımdaki regresyon analizine dâhil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi düşerken, ara değişkenin de bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır. (akt. Karakuş, 2019, s. 150)

Belirtilen ilişkiadaki etkileri araştırmak üzere bir model kurulmuştur. Model aracılığı ile örgütsel dışlanmanın örgütsel intikam davranışı üzerindeki etkisini arttırmak için depresyonun aracılık rolüne gereksinim duyulmaktadır. Mevcut araştırmada analiz sonuçlarına göre Örgütsel dışlanmışlığın örgütsel intikam üzerinde pozitif yönlü bir anlamlı bir etkiye sahip olduğu ($\beta= 0,168$, $p<0,01$), örgütsel dışlanmanın depresyon üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkiye sahip olduğu ($\beta=0,162$, $p<0,01$) ve örgütsel intikamın depresyon üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkiye sahip olduğu ($\beta=0,457$, $p<0,01$) saptanmıştır. Daha sonra modeldeki depresyon değişkeninin aracı olduğu model dikkate alınmıştır. Bu modelde örgütsel dışlanmanın örgütsel intikam üzerinde depresyonun üzerinde kuvvetli, pozitif ve anlamlı etkiye sahip olduğu saptanmıştır ($K^2= 0,0353$, $b=0,1477$, %95 BCA CI [1,4841, 0,1627]) Bu bulguya dayanarak H4 hipotezi kabul edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Genel olarak bu çalışma iki bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde örgütsel dışlanma, örgütsel intikam ve depresyon hakkında bilgilere yer verilmiştir. Çalışmanın ikinci kısmında çalışmanın konusu, amacı ve önemi, evreni, örnekleme, modeli, hipotezi ve sınırlılıkları ele alınmıştır. Devamında elde edilen verilerin analizlerinin yapılması ve yorumlanması yer almaktadır. Bölümün sonunda ise araştırmanın sonuç ve öneriler kısmı yer almıştır.

Birinci bölüm hakkında daha kısaca açıklama yapacak olur ise, ilk olarak dışlanma kavramı açıklandıktan sonra dışlanma ile ilgili yaklaşımlara yer verilmiştir. Sonra ise örgütsel dışlanma kavramı, aşamaları, türleri, nedenleri ve sonuçlarına yer verilmiştir. Devamında bir diğer kavram olan örgütsel intikam kavramı açıklanmıştır. Kavram açıklanırken önce intikam kavramının etimolojik kökeni ile açıklanmıştır. Daha sonra örgütsel intikam kavramı, türleri sonuçları ile açıklanmıştır. Birinci kısmın son kısmında ise depresyon kavramı açıklanmıştır. Depresyon kısmı açıklanırken hem depresyon kavramı açıklanmış hem de bilimsel veriler ışığında işletmelere ve ülkelere olan maliyetleri hakkında bilgiler verilmiştir. Bunların yanında depresyonun risk etmenleri, semptomları, risk faktörleri ve sonuçları hakkında bilgi verilmiştir. Bunlara ek olarak her kavramın sonunda, o kavram hakkında literatür taramaları yapılmıştır.

İkinci bölümde ilk önce çalışmanın konusu açıklanmıştır. Örgütte çalışan personelin dışlanmasıyla bunun kişi üzerinde oluşturduğu intikam davranışı arasında bir ilişki olup olmadığını tespiti ve depresyonun bu ilişkide aracılık rolünün olup olmadığını tespit etmektir. Tezdeki ana varsayım kişilerin iş yerinde maruz kaldıkları dışlanmanın onları yalnızlaştırdığı ve bu da onların örgütlerinden intikam almaya çalışmasına neden olur, olarak belirlenmiştir. Sonrasında ise çalışmanın amacı ve önemi tespit edilmiştir. Çalışmanın amacı, “örgütsel dışlanma ile örgütsel intikam davranışı arasındaki ilişkide depresyonun aracılık rolü?” var mıdır sorusuna yanıt aranmıştır. Önemi konusunda ise, yapılan literatür taraması sonucunda bu üç kavramı ortak ele alan pek fazla çalışmaya

rastlanmamıştır. Bundan dolayı yapılan çalışma ile bu açığın kapatılması, aynı zamanda bu çalışma ile elde dilecek verilerin sektördeki çalışanlara ve yöneticilerine yol haritası olabilmesi açısından önem arz etmektedir, olarak belirlenmiştir. Daha sonra ise çalışmanın sınırlılıkları tespit edilmiştir. Bir sonraki adımda ise yöntem kısmına yer verilmiştir. Bu araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılacaktır. Desen olarak ise tarama deseni kullanılmıştır. Aynı zamanda araştırmada kullanılan ölçeklere yer verilmiştir. Çalışmada 1961 yılında Dr. Aaron T. Beck tarafından geliştirilen depresyon ölçeği, Scott (2007) tarafından geliştirilmiş, Karabey (2014) tarafından Türkçeye uyarlanmış örgütsel dışlanma ölçeği ve Wade (1989) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenirliği Akın ve arkadaşları tarafından 2012 yılında yapılan örgütsel intikam ölçeği kullanılmıştır.

Elde edilen veriler IBM Spss Statistics 26 ile analiz edilmiştir. Analizler yapılırken İlişkisiz (Bağımsız) Örneklem T-Testi (Independent Samples T-Test), varyans analizi (anova), regresyon ve korelasyon analizleri kullanılmış ve bu analizler açıklanmıştır. Anket çalışmasına katılan bireylerin demografik verileri tablo haline getirilerek açıklanmıştır.

Daha sonra verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek örneklem kolmogorov-smirnov testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda ise Beck depresyon ölçeği, örgütsel dışlanma ölçeği ve örgütsel intikam ölçeği için çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) değerleri Tabachnick ve Fidell (2013) baz alınarak +1,5 ve -1,5 aralığında olduğu tespit edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda verilerin normal dağıldığı tespit edilmiştir.

Son olarak hipotezler test edilmiştir ve bu yapılan analizlere ek olarak demografik verilerin; örgütsel dışlanma, örgütsel intikam ve depresyonun üzerindeki etkisi de incelenmiştir.

Demografik verilerin, bireylerin depresyon eğilimleri üzerinde etkisini incelemek amacıyla elde edilen verilere bağımsız gruplar t testi ve tek yön varyans analizi ile testler yapılmıştır. Yapılan bu testler sonucunda sadece cinsiyet ve depresyon üzerinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Matthews vd., (2021) diğerleri yaptığı çalışmada cinsiyetin depresyon üzerinde etkisi olduğunu tespit etmiştir. Moon vd. (2022) yaptığı çalışmada erkekler arasında depresif bozuklukların güçlü bir bağ olduğunu tespit etmiştir. Abamara

vd. (2019), cinsiyetin depresyon üzerinde önemli bir etkileşim etkisi olduğunu tespit etmiştir. Wang Gorenstein (2015) ise Moon vd. (2022) den farklı olarak kadınların erkeklerden daha çok depresyona girmeye meyilli olduğunu tespit etmiştir.

Saygılı vd. (2016) yaptığı çalışmasında ise eğitim durumu, medeni durum, çalışma süresinin ve cinsiyetin çalışanların depresyon seviyelerinin üzerinde fark yaratmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan analiz sonucunda elde edilen sonuç, Matthews vd., (2021), Moon vd. (2022), Abamara vd., Gorenstein (2015), Moon vd. (2022) tarafından yapılan çalışmalar tarafından desteklenirken Saygılı vd. (2016) tarafında elde edilen çalışma sonucu ile ters düşmektedir.

Demografik verilerin, bireylerin örgütsel intikam davranışı üzerinde etkisini incelemek amacıyla elde edilen verilere bağımsız gruplar t testi ve tek yön varyans analizi ile testler yapılmıştır. Yapılan bu testler sonucunda sadece pozisyonun örgütsel intikam üzerinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p=0,033$, $p<0,05$).

Kızıloğlu (2017), yüksek pozisyonlarda görev alan personellerin daha fazla intikam niyetine sahip olduğu gözlemlenmiştir. Stuckles ve Goranson (1992) yaptığı çalışmasında erkeklerin intikama daha yatkın olduğunu tespit etmiştir. Şantaş vd., (2019) intikam niyetinin kadınlarda ve ön lisans ve üzeri öğrenim düzeyine sahip çalışanlarda daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Yapılan analiz sonucunda elde edilen veriler ile yapılmış olan çalışmalar karşılaştırıldığında Kızıloğlu (2017)'nin yapmış olduğu çalışma elde edilen sonucu destekler nitelikte iken Stuckles ve Goranson (1992) ve Şantaş vd., (2019)'nin yapmış olduğu çalışmalar sonucunda elde edilen sonuçlar ile ters düşmektedir.

Demografik verilerin, örgütsel dışlanma üzerindeki etkisini incelemek amacıyla elde edilen verilere bağımsız gruplar t testi ve tek yön varyans analizi ile testler yapılmıştır yapılan bu testler sonucunda sadece cinsiyet ve medeni durum üzerinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p=0,025$, $p<0,05$).

Atalay vd., (2021) sadece deneyime göre bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Dönmez (2018), çalışması sonucunda sadece medeni durumun ile farklılaştığı görülmüştür. Turgut (2021) örgütsel dışlanmanın medeni durum ve cinsiyete göre farklılaştığı görülmüştür.

Yapılan analiz sonucunda elde edilen veriler ile yapılmış olan çalışmalar karşılaştırıldığında Turgut (2021) yaptığı çalışmasına elde edilen sonucu destekler nitelikte iken; Atalay vd., (2021) ve Dönmez (2018) yaptığı çalışmalar sonucunda elde ettiği veriler, yapılan araştırma sonucu ile ters düşmektedir.

H₁ hipotezi kapsamında, örgütsel dışlanmışlığın örgütsel intikam davranışına yönlendirdiğini tespit etmek amacıyla basit regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, modelde istatistiksel olarak anlamlı bir etki bulgulanmıştır ($p=0,001<0,05$). Ayrıca r^2 değerinin 0,039 olması da örgütsel dışlanmanın örgütsel intikamı %3,9'luk bir oranda açıklanabildiğini göstermektedir. Beta değerinin 0,198 olarak tespit edilmesi ise bu etkinin pozitif yönlü olduğunu ifade etmektedir. Bu doğrultuda H₁ hipotezi kabul edilmiştir.

Fatima (2016) yaptığı çalışmada, örgütsel dışlanmanın üretkenlik karşıtı iş davranışlarını olumlu yönde etkilediğini göstermiştir. Zhao vd., (2016), örgütsel dışlanmanın kaçamak, bilgi saklama, aptal oynama gibi konularda olumlu ilişkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir. Zahid vd. (2021), üretkenlik karşıtı iş davranışlarının, dışlanmanın saldırgan davranış, dışlanmanın iş yeri sapmasının üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkinin bulunduğunu tespit edilmiştir. Yan (2014) yaptığı çalışmada örgütsel dışlanmanın üretkenlik karşıtı iş davranışları ile pozitif yönlü bir ilişkide olduğu tespit edilmiştir. Zhao vd. (2013), örgütsel dışlanmanın konaklama çalışanlarının üretkenlik karşıtı iş davranışları ile pozitif ilişkili olduğunu tespit edilmiştir. Taimur ve Khan (2017), örgütsel dışlanmanın üretkenlik karşıtı iş davranışları ile pozitif ilişkili olduğunu tespit edilmiştir.

Yapılan analiz sonucunda elde edilen sonuç, Fatima (2016) Zhao vd., (2016) Zahid vd. (2021), Zhao vd. (2013), Yan (2014), Taimur ve Khan (2017), tarafından yapılan çalışmalarla desteklenmiştir.

H₂ hipotezi kapsamında, örgütsel dışlanmışlığın depresyon üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla basit regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, modelde istatistiksel olarak anlamlı bir etki bulgulanmıştır ($p=0,002<0,05$). Ayrıca r^2 değerinin 0,146 olması da örgütsel dışlanmanın örgütsel intikamı %14,6'lık bir oranda açıklanabildiğini göstermektedir. Beta değerinin 0,162 olarak tespit edilmesi ise bu etkinin pozitif yönlü olduğunu ifade etmektedir. Bu doğrultuda H₂ hipotezi kabul

edilmiştir. Scott vd., (2014) yaptığı çalışmada örgütsel dışlanmanın çalışanların psikolojilerini olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir. Özçelik (2022) yapmış olduğu çalışmada dışlanma ve depresyon arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Fung vd., (2016) yaptığı çalışmada dışlanmanın depresyona neden olabilecek bir faktör olduğu tespit etmiştir.

Yapılan analiz sonucunda elde edilen sonuç Scott vd., (2014), Özçelik (2022), Fung vd., (2016) tarafından yapılan çalışmalarla desteklenmiştir.

H₃ hipotezi kapsamında, örgütsel intikamın depresyon üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla basit regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, modelde istatistiksel olarak anlamlı bir etki bulgulanmıştır ($p=0,001<0,05$). Ayrıca r^2 değerinin 0,054 olması da örgütsel dışlanmanın örgütsel intikamı %0,054'lük bir oranda açıklanabildiğini göstermektedir. Beta değerinin 0,457 olarak tespit edilmesi ise bu etkinin pozitif yönlü olduğunu ifade etmektedir. Bu doğrultuda H₃ hipotezi kabul edilmiştir. Demsky vd., (2019), Nguen vd., (2020) ve Wu ve Parker (2017) yaptıkları çalışmalarda örgütsel intikam ve depresyon arasında pozitif yönlü ilişki tespit etmişlerdir.

Yapılan analiz sonucunda elde edilen sonuç, Demsky vd., (2019), Nguen vd., (2020) ve Wu ve Parker (2017) tarafından yapılan çalışmalarla desteklenmiştir.

H₄ Hipotezi kapsamında depresyon, örgütsel dışlanma ile örgütsel intikam davranışı arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlendiğini tespit etmek amacıyla sobel testi kullanılarak aracı değişken analizi ile hipotez test edilmiştir. Örgütsel dışlanmanın, örgütsel intikam üzerindeki etkisi ve depresyonun aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Aracılık etkisinin tam standardize etki büyüklüğü (K^2) 0,0353 olup bu değer yüksek değere sahip etki büyüklüğü olduğu söylenebilir. Bu sonuçlara bakıldığında H₄ hipotezi kabul edilmiştir. Literatür taraması sonucunda örgütsel dışlanma, örgütsel intikam ve depresyon kavramlarını birlikte ele alan çalışmalara rastlanmamıştır.

Çalışanlar iş yerinde çeşitli şekillerde dışlanmaya maruz kalabilmekte ve yalnızlaşabilmektedir. Örgütsel dışlanmaya maruz kalan çalışanlarınsa işletmelerinden/çalışma arkadaşlarından intikam almaya çalıştıkları görülmektedir. Örgütsel intikam davranışında bulunan çalışanlar işletmelerine ve çalışma arkadaşlarına çeşitli şekillerde zarar verebilmektedir. Bunlara ek olarak dışlanan ve yalnızlaşan bireylerin psikolojileri olumsuz etkilenerek depresyona girebilmektedir. Depresyonun

işletmeleri ve bireyleri olumsuz etkilemesine ek olarak örgütsel dışlanmanın, örgütsel intikam arasındaki ilişkide pozitif yönlü aracılık rolü oynamaktadır. Yapılan literatür taraması sonucunda bu üç kavramı ortak ele alan pek fazla çalışmaya rastlanmamıştır. Bundan dolayı yapılan çalışma ile bu açığı kapatılması, aynı zamanda bu çalışma ile elde diledik verilerin sektördeki çalışanlara ve yöneticilerine yol haritası olabilmesi açısından önem arz etmektedir. Yapılmış olan çalışma sonucu elde edilen veriler sadece imalat sanayi, elektrikli ev aletleri sektörü ile sınırlıdır. İlerde yapılacak olan çalışmaların farklı sektörler üzerinde yapılarak elde edilen sonucun sektöre göre değişip değişmediğinin tespit edilmesi tavsiye edilmektedir.



KAYNAKÇA

- Abamara, N. C., Ezeh, L. N., Oguebe, T., Matthew, A., & Thadeus, E. (2019). Depression in workplace among low cadre civil servants in awka nigeria: a factorial study of gender and self-esteem. *Journal Of Industrial And Organisational Behaviour in Africa (JIOBA)*, 1(1), 37-57.
- Abaslı, K. (2018). *Örgütsel dışlanma, işe yabancılaşıma ve örgütsel sinizm ilişkisine yönelik öğretmen görüşleri* (Tez no. 516925) [Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.
- Adaman, F., & K. Ç. (2006). Türkiye'de Büyük Kentlerin Gecekondu ve Çöküntü Mahallelerinde Yaşanan Yoksulluk ve Sosyal Dışlanma. Avrupa Komisyonu'nun Çalışma, Sosyal İşler ve Fırsat Eşitliği Dairesi Raporu.
- Akçagöz, H. (2017). *Çalışan kadınların, benlik kavramı ile depresyon durumunun incelenmesi benlik kavramı ve ideal benlik kavramı arasındaki fark ile depresyon durumunun değişkenler açısından belirlenmesi* (Tez no. 460741) [Yüksek lisans tezi, Üsküdar Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.
- Akduru, H. E., & Semerciöz, F. (2017). Kamu kurumlarında örgütsel dedikodu ve işyeri yalnızlığına dair bir araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(13), 106-119.
- Akgemci, T., & Kızıloğlu, E. (2017). *Çalışanların kişilik özellikleri intikam niyetlerini ve affetme eğilimlerini etkiler mi? Kamu kurumu örneği. International Academic Research Congress.*
- Akın, M., Özdevecioğlu, M., & Ünlü, O. (2012). Örgütlerde intikam niyeti ve affetme eğiliminin çalışanların ruh sağlıkları ile ilişkisi. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 77-97.
- Akyüz, İ. (2015). Hemşirelerin tükenmişlik ve depresyon düzeylerinin çalışma koşulları ve demografik özellikler açısından incelenmesi. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 3(1), 21-34.

- Altıntaş, F. Ç. (2009). Kişiliğin algılanan örgütsel sabotaj davranışları üzerindeki etkisi. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(1), 95-111.
- Ambrose, M. L., Seabright, M. A., & Schminke, M. (2002). Sabotage in the workplace: The role of organizational injustice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89(1), 947-965.
- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders: Dsm-5. Reference Reviews*, 28(3), 36–37.
- American Psychiatric Association. (2022, Ocak 3) What Is depression? (Psychiatry.Org)
- Aquino, K. (2000). Structural and individual determinants of workplace victimization: The effects of hierarchical status and conflict management style. *Journal of Management*, 26(2), 171-193.
- Arslan, A. (2012). Edirne İl Merkezinde Postpartum Depresyon Sıklığı ve Etkileyen Faktörler (Tez no. 314630) [Uzmanlık tezi, Trakya Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.
- Arslan, I. (2018). Bilinçli farkındalık, depresyon düzeyleri ve algılanan stres arasındaki ilişki. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 73-86.
- Atalay, E., Gündoğmuş, E., & Yener Aydın, B. (2021). Örgütlerde beyaz yakalı kadın çalışanların maruz kaldığı dışlanmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(4), 2098-2109.
- Avcı, S. (2013). *Farklı mesleklerde çalışan kadınların yaşam doyumu, iş doyumu, tükenmişlik ve algılanan cinsiyet ayrımcılığı düzeylerinin depresyon ile ilişkisinin incelenmesi* (Tez no. 385571) [Yüksek lisans tezi, Haliç Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.
- Aydın, Ş. N., & Adnan, A. (2020). Örgütsel dışlanma ile sosyal kaytarma arasındaki ilişki ve demografik değişkenlere göre farklılıkların incelenmesi. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 423-448.
- Beck, A. T., Alford, B. A. (2009). *Depression: causes and treatment*. University Of Pennsylvania Press.

- Beck, A. T. (1967). *Depression: Clinical, experimental and theoretical aspects*. Harper and Row.
- Bradfield, M., & Aquino, K. (1999). The effects of blame attributions and offender likableness on forgiveness and revenge in the workplace. *Journal of Management*, 25(5), 607-631.
- Bıyık, Ç. Ş. (2019). *Sosyal etki kuramı bağlamında kişilerarası toksik iletişimin işyerinde dışlanma davranışı üzerine etkisi* (Tez no. 550302) [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.
- Bukhari, S. H. (2019). Depression. depression among incense and retired teachers, *International Journal of Mental Health*, 4(3), 1-55.
- Büyüköztürk, Ş. (1998). Kovaryans analizi (Varyans analizi ile karşılaştırmalı bir inceleme). *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 31(1).
- Büyüköztürk, Ş. (2019). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı istatistik, araştırma deseni SPSS uygulamaları ve yorum* (25. Baskı). Pegem Akademi.
- Can, A., (2019). *Bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi* (8. Baskı). Pegem Akademi.
- Carlsmith, K. M., Wilson, T. D. & Gilbert, D. T. (2008). *The Paradoxical Consequences of Revenge*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95(6), 1316.
- Cevahir, E. (2020). *SPSS ile nicel veri analizi rehberi*. Kibele Yayınları.
- Cheng, B., Guo, G., Tian, J., & Shaalan, A. (2020). Customer incivility and service sabotage in the hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(5), 1737-1754.
- Cheng, J. (2007). *Understanding depressive symptoms in individuals with schizophrenia: analyses using the resident assessment instrument–mental health (RAI-MH)* (Master's Thesis, University Of Waterloo).
- Chowdhury, S. R., Kabir, H., Mazumder, S., Akter, N., Chowdhury, M. R., & Hossain, A. (2022). Workplace violence, bullying, burnout, job satisfaction and their

correlation with depression among Bangladeshi nurses: A cross-sectional survey during the Covid-19 pandemic. *PLoS One*, 17(9), e0274965.

Chung, Y. W. (2018). Workplace ostracism and workplace behaviors: A moderated mediation model of perceived stress and psychological empowerment. *Anxiety, Stress, & Coping*, 31(3), 304-317.

Crino, M. D. (1994). Employee sabotage: A random or preventable phenomenon? *Journal of Managerial Issues*, 6, 311-330.

Çelik, C., & Koşar, A. (2015). Örgüt kültürü ve işyerinde dışlanma arasındaki ilişki. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(2), 47-62.

Çelik, F. H., & Hocaoğlu, Ç. (2016). Major depresif bozukluk'tanımı, etyolojisi ve epidemiyolojisi: bir gözden geçirme. *Çağdaş Tıp Dergisi*, 6(1), 51-66.

Çetin, O. I. (2015). *Kişilik özelliklerinin örgütsel intikam niyetine etkisinde örgüt iklimi ve bağlamsal performansın rolü* (Tez no. 418089) [Doktora tezi, Trakya Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

Çetin, O. I., & Kumkale, İ. (2018). The role of organizational climate and contextual performance about the effects of personality traits on the intention of organizational revenge. *Academic Research in Social, Human and Administrative Sciences-II*, 221.

Çiçek, B., & Işık, M. (2018). Örgütsel *dedikodu ve intikam*. 6. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, 2-3.

Daban, D. Z. (2022). *Ondokuz Mayıs Üniversitesi tıp fakültesi son sınıf öğrencilerinde depresyon, anksiyete, stres düzeylerinin incelenmesi ve bunların covid-19 korkusu ile ilişkisi* (Tez no. 4584756) [Tıpta uzmanlık tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Tıp Fakültesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

Dalmış, A. B. (2018). *Örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti ve iş karşıtı davranışlar üzerine etkisi: havacılık sektöründe bir araştırma* (Tez no. 490889) [Doktora tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

- De Clercq, D., Haq, I. U., & Azeem, M. U. (2019). Workplace ostracism and job performance: roles of self-efficacy and job level. *Personnel Review*, 48(1), 184-203.
- Demirel, O., Kürü, S. A., & Kansoy, S. U. (2022). Örgütsel sessizliğin örgütsel sinizme etkisinde örgütsel dışlanmışlığın aracılık rolü. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 23(1), 197-217.
- Demirkaya, M. (2020). *Örgütsel intikam ve örgütsel nostalji arasındaki ilişki üzerine bir araştırma* (Tez no. 715474) [Yüksek lisans tezi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.
- Demsky, C. A., Fritz, C., Hammer, L. B., & Black, A. E. (2019). Workplace incivility and employee sleep: the role of rumination and recovery experiences. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 24(2), 228–240.
- Dinç, M. (2019). *Sağlık çalışanlarında depresyon riski ile yaşam doyumunun ilişkisi* (Tez no. 557225) [Uzmanlık tezi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.
- Doğruöz, E., & Özdemir, M. (2018). Eğitim örgütlerinde üretim karşıtı iş davranışları ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *İlköğretim Online*, 17(1), 396-413.
- Dönmez, H. (2018). *Tekirdağ'da görev yapan öğretmenlerin örgütsel dışlanma düzeyi* (Tez no. 254585) [Yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.
- Dönmez, H., & Mete, Y. A. (2019). Tekirdağ'da görev yapan öğretmenlerin örgütsel dışlanma düzeyi. *Trakya Eğitim Dergisi*, 9(2), 350-365.
- Durmuşoğlu, I. B. (2017). *Yüksek kaygı ve depresyon düzeyinin evlilik yaşamı ile ilişkisinin değerlendirilmesi* (Tez no. 475929) [Yüksek lisans tezi, Işık Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.
- Edmondson, D. R., Matthews, L. M., & Ward, C. B. (2019). An exploratory study of retail sales employees' service sabotage: Examining the impact of emotional exhaustion and organizational support. *Journal of Global Scholars of Marketing Science*, 29(1), 63-77.

- Eisenberger, N. I., Lieberman, M. D., & Williams, K. D. (2003). Does rejection hurt? An fMRI study of social exclusion. *Science*, 302(5643), 290-292.
- Elmas, T. (2018) *Karanlık üçlü ve örgütsel dışlanma arasındaki ilişki üzerine bir araştırma* (Tez no. 501690) [Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.
- Emotional Competency. (2021 Aralık 1). Revenge getting even. <http://www.emotionalcompetency.com/revenge.htm>
- Erdemli, Ö., & Kurum, G. Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin Gözünden Okulda Dışlanma: Nedenleri ve Sonuçları. Ostracism at School from School Administrators' and Teachers' point of view: Causes and Results.
- Esmer, Y., Şaylan, O., & Yüksel M. (2018). *Şiddet ve Sosyal Zorlanmalar* HEGEM Yayınları
- Erer, B. (2021). Örgütsel dışlanma algısının işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel bağlılığın rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 17(1), 236-256.
- Ergun-Özler, D., & Bozkurt-Yıldırım, H. (2018). Örgütlerde dışlanma: genel çerçeve, kritik etkileri ve gelecek araştırmalar için öneriler. *In UYSAD International Management and Social Science Symposium* (pp. 66-76).
- Erkutlu, H., & Chafra, J. (2016). Impact of behavioral integrity on workplace ostracism: The moderating roles of narcissistic personality and psychological distance. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 8(2), 222-237.
- Eroğluer, K. (2022). İş Yerinde Depresif Ruh Hali Ölçeği Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması. *İzmir İktisat Dergisi*, 37(1), 1-18.
- Estévez, A. M., & Serlin, J. (2013). Organizational ostracism as political game. *Diversity, Diversity Management and Identity in Organizations Convenors. Montreal, July, 1*, 26.
- Evans-Lacko, S., & Knapp, M. (2018). Is manager support related to workplace productivity for people with depression: a secondary analysis of a cross-sectional survey from 15 countries. *BMJ Open*, 8(6), e021795.

- Fatima, A. (2016). Impact of workplace ostracism on counter productive work behaviors: Mediating role of job satisfaction. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 9(2), 388-408.
- Fernandez, R., Sikhosana, N., Green, H., Halcomb, E. J., Middleton, R., Alananzeh, I., Moxham, L. (2021). Anxiety And Depression Among Healthcare Workers During. *The COVID-19 Pandemic: A Systematic Umbrella Review Of the Global Evidence. BMJ Open*, 11(9), E054528.
- Fırat, E. C. (2019). *İşyerinde dışlanma ve politik yetinin işyerinde kalma niyeti üzerindeki etkisi* (Tez no. 593814) [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E. (2006). *How to design and evaluate research in education*. McGraw-Hill.
- Fung, K., Xu, C., Glazier, B. L., Parsons, C. A., & Alden, L. E. (2016). Research in clinical psychology: Social exclusion and psychological disorders. *Social exclusion: Psychological approaches to understanding and reducing its impact*, 157-176.
- Gawley, A. (2007). *Depression is a medical condition": exploring the medicalization of depression on ssrı websites* (Master's Thesis, University Of Waterloo).
- Gerrig, R. J. & Zimbardo, P. G. (2012). *Psikoloji ve yaşam- psikolojiye giriş* (Çev. Gamze Sart). Nobel Yayınları.
- Gkorezis, P., Panagiotou, M., & Theodorou, M. (2016). Workplace ostracism and employee silence in nursing: the mediating role of organizational identification. *Journal of Advanced Nursing*, 72(10), 2381-2388.
- Gören, E. N. (2019). *İzmir Kâtip çelebi üniversitesi Atatürk eğitim araştırma hastanesinde çalışan asistan hekimlerin beck depresyon ölçeğiyle depresyon seviyelerinin ve nedenlerinin belirlenmesi* (Tez no. 658455) [Uzmanlık tezi, T.C. İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

- Greenberg, J. Edwards, M. S. (2009). *Voice and silence in organizations*. Emerald Group Publishing.
- Güler, M. A. (2014). *Sosyal dışlanma bağlamında yeni toplumsal hareketler: Yunanistan, Arap baharı, İspanya ve Amerika Birleşik Devletleri örnekleri* (Tez no. 358705) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.
- Gültaç, A. & Erigüç, G. (2019). Geçmişten günümüze örgütlerde üretkenlik karşıtı iş davranışları: kavramsal bir bakış açısı. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (36), 51-68.
- Gürbüz, S. (2019). *Örgütsel dedikodu ile iş yeri yalnızlığı arasındaki ilişki* (Tez no. 584621) [Yüksek lisans tezi, Harran Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (2. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (4. Baskı). Seçkin Yayıncılık
- Gürsel, Ö. (2018). *Örgütsel sessizlik ve sinizm ilişkisinde örgütsel dışlanmanın aracılık rolü: belediye çalışanları üzerine bir inceleme* (Tez no. 531505) [Doktora tezi, Sakarya Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.
- Haldorai, K., Kim, W. G., Phetvaroon, K., & Li, J. (2020). Left out of the office “tribe”: the influence of workplace ostracism on employee work engagement. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(8), 2717-2735.
- Halis, M., & Demirel, Y. (2016). Sosyal desteğin örgütsel soyutlama (dışlanma) üzerine etkisi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 318-335.
- Haq, I. U. (2014, June). Workplace ostracism and job outcomes: Moderating effects of psychological capital. In *Human capital without borders: Knowledge and learning*

for quality of life: Proceedings of the management, knowledge and learning international conference (Vol. 2014).

Harder, H. G., Wagner, s. L. Ve Rash, J. A. (2016). *Mental illness in the workplace. psychological disability management*. Routledge.

Hershcovis, M. S., Ogunfowora, B., Reich, T. C., & Christie, A. M. (2017). Targeted workplace incivility: the roles of belongingness, embarrassment, and power. *Journal of Organizational Behavior*, 38(7), 1057-1075.

Hogg, B., Medina, J. C., Gardoki-Souto, I., Serbanescu, I., Moreno-Alcázar, A., Cerga-Pashoja, A., ... & Amann, B. L. (2021). Workplace interventions to reduce depression and anxiety in small and medium-sized enterprises: A systematic review. *Journal of Affective Disorders*, 290, 378-386.

Hudaynazarova, A. (2022) *Olumlu ve olumsuz yaşantı geçirmiş ergenlerin ostrasizm (sosyal dışlanma) ve affetme düzeylerinin incelenmesi* (Tez no. 755619) [Yüksek lisans tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

Iacono, A. J. (2021). *The role of functional social isolation in mediating the association between baseline depression and subsequent executive function in the Canadian longitudinal study on aging comprehensive cohort* (Master's Thesis, University Of Waterloo).

ILO ve WHO (2000). *Mental health and work: impact, issues and good practices*. Geneva.

Işkın, E. H., (2018). *Örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık, örgütsel sinizm ve örgütsel intikam üzerine etkisi: Sivas cumhuriyet üniversitesi sağlık hizmetleri uygulama ve araştırma hastanesinde bir araştırma* (Tez no. 530301) [Doktora tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

İşcan, S. (2021) *Üniversite öğrencilerinde sosyal medya bağımlılığının depresyon ve anksiyete düzeyleri arasındaki ilişki* (Tez no. 701071) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Okan Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

- İşkur. (2022). Kayseri işsizlik oranları. <https://media.iskur.gov.tr/66903/kayseri.pdf>
- Jahanzeb, S., Fatima, T., Javed, B., & Giles, J. P. (2020). Can mindfulness overcome the effects of workplace ostracism on job performance? *The Journal of Social Psychology*, 160(5), 589-602.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (5.Baskı). Asil Yayın Dağıtım
- Kalkınma Kütüphanesi. (2023). Kayseri elektrikli ev aletleri sektörü değer zinciri analizi. https://www.kalkinmakutuphanesi.gov.tr/assets/upload/dosyalar/20190906103417_0.pdf
- Kandemir, A., (2021). *Öğretmenlerin toplumsal cinsiyet eşitliği, örgütsel dışlanma ve örgütsel engel algıları arasındaki ilişki* (673340) [Doktora tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.
- Kaplan, M. S. (2011). *Öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık duygularının okullardaki örgütsel güven düzeyi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi* (294176) [Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.
- Karabey, C. N. (2014). *İşyerinde dışlanma*. İmaj Yayınevi.
- Karaca, M., Caner, Ç., & Doğan, H. (2017). Yerel medya çalışanlarının örgütsel intikam davranışları üzerine nitel bir çalışma: Malatya örneği. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(2), 193-216.
- Karaca, N. (2021). *Algılanan nepotizm kronizm ve partizanlığın örgütsel intikam üzerine etkisi* (658180) [Yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.
- Karaca, N., & Aksoy, A. (2022). Algılanan nepotizmin örgütsel intikam üzerine etkisi: kamu çalışanları üzerine bir araştırma. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 58-69.
- Karakuş, G. (2019). *Örgütlerde politika algılamalarının sapkın örgütsel davranışlar üzerindeki etkileri: pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü* (Tez no. 604438)

[Doktora tezi, Erciyes Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

Karamustafalıoğlu, O., & Yumrukçal, H. (2011). Depresyon ve anksiyete bozuklukları. *Şişli Etfal Hastanesi Tıp Bülteni*, 45(2), 65-74.

Kaya, Ş. D., & Parlak, Ş. (2020). Sağlık çalışanlarında intikam davranışlarına eğilim. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 23(1), 12-22.

Kaynak, Ö. (2021, Kasım 5). Örgütlerdeki kişiler arası çatışmaların intikam niyetine etkisi. <https://www.researchgate.net/profile/InanKaynak/publication/358493982>

Keklik, B., Saygın, T., & Oral Kara, N. (2013). Akademik camianın çirkin ördek yavruları öyp'lilerde örgütsel dışlanma (ostracism) kavramının incelenmesi. 1. *Örgütsel Davranış Kongresi*, 351-355.

Khabaz Shirvan, M., Zeinabadi, H., Jafarinia, S., & Hassanpour, A. (2020). Factors Influencing the Organizational Revenge among Nurses: A Qualitative Study. *Quarterly Journal of Nursing Management*, 9(1), 55-65.

Kılıç, B. (2018). *İşyerinde yalnızlık ve işyerinde dışlanma sarmalında presenteeism: bankacılık sektöründe bir araştırma* [Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

Kılıç, Ö. Ş (2019). *Topluluk duygusu ve örgütsel dışlanmanın işten ayrılma niyetine etkisi* (Tez no. 616544) [Yüksek lisans tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

Kılıç, Y. A. (2009). *Toplumsal dışlanmanın halk sağlığı üzerinde ve sosyal hastalıkların oluşumunda etkileri. Sosyal dışlanma ve sosyal hizmet sempozyumu* (12-14 Kasım). Başkent Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü.

Kılınç, S., & Torun, F. (2011). Türkiye'de klinikte kullanılan depresyon değerlendirme ölçekleri. *Dirim Tıp Gazetesi*, 86(1), 39-47.

Kiliç, S. (2016). Cronbach's alpha reliability coefficient. *Psychiatry and Behavioral Sciences*, 6(1), 47.

- Kızıloğlu, E., & Akgemci, T. (2017). *Çalışanların kişilik özellikleri intikam niyetlerini ve affetme eğilimlerini etkiler mi? kamu kurumu örneği*. ICAR Uluslararası Akademik Araştırmalar Kongresi.
- Kumral, T. (2017). *İşyeri nezaketsizliği ve örgütsel sessizlik ilişkisinde örgütsel dışlanmanın aracı rolü* (Tez no. 464460) [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.
- Kundakçı, D. (2018). Atina demokrasisi'nin zayıf karnı: Leitourgıai, Sykophántēs ve Ostrakismós uygulamaları. *FLSF Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(26), 241-266.
- Kuo, C. C., Chang, K., Quinton, S., Lu, C. Y., & Lee, I. (2015). Gossip in the workplace and the implications for HR management: A study of gossip and its relationship to employee cynicism. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(18), 2288-2307.
- Leung, A. S., Wu, L. Z., Chen, Y. Y., & Young, M. N. (2011). The impact of workplace ostracism in service organizations. *International Journal of Hospitality Management*, 30(4), 836-844.
- Matthews, T. A., Robbins, W., Preisig, M., von Känel, R., & Li, J. (2021). Associations of job strain and family strain with risk of major depressive episode: A prospective cohort study in US working men and women. *Journal of Psychosomatic Research*, 147, 110541.
- Maurer, D. M. (2012). Screening for depression. *American family physician*, 85(2), 139-144.
- Miminoshvili, M., & Černe, M. (2021). Workplace inclusion–exclusion and knowledge-hiding behaviour of minority members. *Knowledge Management Research & Practice*, 20(3), 422-435.
- Miner, K. N., & Cortina, L. M. (2016). Observed workplace incivility toward women, perceptions of interpersonal injustice, and observer occupational well-being: Differential effects for gender of the observer. *Frontiers in Psychology*, 7, 482.

- Moon, J. Y., Choi, T. Y., Won, E. S., Won, G. H., Kim, S. Y., Lee, H. J., & Yoon, S. (2022). The relationship between workplace burnout and male depression symptom assessed by the Korean version of the gotland male depression scale. *American Journal of Men's Health*, 16(5), 15579883221123930.
- Müezzinoğlu, M. (2019). *Örgütsel intikamın örgütsel bağlılığa etkisi: bir özel sektör işletmesinde araştırma* (Tez no. 619245) [Yüksek lisans tezi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.
- Nagi, M. L. F., Kazmi, S. T. H., Qureshi, K. Z., Wasiq, K., Sajid, K., & Butt, K. (2016). Depression: private undergraduate medical students. *The Professional Medical Journal*, 23(07), 858-863.
- Naldan, M. E., Karayağmurlu, A., Yayık, M., & Arı, M. A. (2019). Ameliyathanede çalışan sağlık profesyonellerinde tükenmişlik, iş doyumu ve depresyon. *Selcuk University Medical Journal*, 35(3), 1-55.
- Ngcobo, H. S. B. (2000). *A psychoanalytic view on depression as a creative illness* (Doctoral Dissertation).
- Nguyen N. (2020). Workplace revenge and depression: the mediating role of workplace incivility and moderating role of emotional intelligence. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 17(16), 1-35.
- Ogunbamila, B., & Udegbe, I. B. (2014). Gender differences in the effects of perception of organizational injustice on workplace reactivity. *Europe's Journal of Psychology*, 10(1), 150-167.
- Onursal, M. (2019). *Örgütsel dışlanma ile iş yaşam dengesi, özkontrol, zaman yönelimi, saldırgan davranış ve olumlu sosyal davranış ilişkisinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi, İstanbul Arel Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.
- Orhunbilge, N. (2002). *Uygulamalı regresyon ve korelasyon analizi*. İÜ İşletme Fakültesi Yayınları.
- Öz, T. (2019). *Eğitim örgütlerinde siber zorbalık ile örgütsel dışlanma arasındaki ilişki eğitim örgütlerinde siber zorbalık ile örgütsel dışlanma arasındaki ilişki* [Yüksek

lisans tezi, Trakya Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

Özçelik, M. (2022). *Sosyal dışlanma, depresyon ve materyalizmin kompulsif satın alma üzerine etkisi* (Tez no. 708823) [Yüksek lisans tezi, Çankırı Karatekin Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

Özdevecioğlu, M., & Aksoy, M. S. (2005). Organizasyonlarda sabotaj: türleri, amaçları, hedefleri ve yönetimi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 95-109.

Özler, D. E., & Yıldırım, H. B. (2018). Örgütlerde Dışlanma: Genel Çerçeve, Kritik Etkileri ve Gelecek Araştırmalar İçin Öneriler. *Full Text Book*, 54.

Öztürk, M., Ertem, G. T., Kotanoğlu, M. S., Erdinç, Ş., & Kınıklı, S. (2021). COVID-19 andemisinde görev alan sağlık çalışanlarının algıladıkları sosyal desteğin depresyon, anksiyete ve stres düzeylerine etkisi. *Ankara Eğitim ve Araştırma Hastanesi Tıp Dergisi*, 54(1), 70-77.

Parks, L., Mount., M. K. (2005). The dark side of self-monitoring: engaging in counterproductive behaviors at work. *Academy Of Management Proceedings*, 1(1), 1-16

Pelit, O. (2018). *Örgütsel dışlanmanın işten ayrılma niyetine etkisi: Afyonkarahisar'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma* [Yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

Polat, E. (2014). *Kurtuluş Savaşı dönemi öykülerinde "Dedikodu" nun işlevi ve "öteki"nin anlatısı* (Tez no. 363304) [Yüksek lisans tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.

Psikoloji Sözlüğü. (2022). Disability-Yeti Yitimi. <https://www.psikolojisozlugu.com/>

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

Sapançalı, F. (2005). Avrupa Birliği'nde sosyal dışlanma sorunu ve mücadele yöntemleri. *Çalışma ve Toplum*, 3(6), 50-106.

- Sarkohi, A. (2011). *Future thinking and depression* [Doctoral Dissertation, Linköping University Electronic Press].
- Saticı, S. A., Can, G., & Akın, A. (2012). The Vengeance Scale: The validity and reliability of the Turkish version. In *International counseling and education conference 2012 (ICEC-2012), May, 3-5, 2012, Istanbul, Turkey*.
- Savaş, A. C., & Erol, F. (2017). Eğitim personellerinde iş stresinin işten ayrılma niyetine etkisinde depresyon düzeylerinin aracılık etkisi. *Yaşam Becerileri Psikoloji Dergisi*, 1(2), 115-123.
- Savaşır, I., & Şahin, N. H. (1997). *Bilişsel-davranışçı terapilerde değerlendirme: Sık kullanılan ölçekler*. Türk Psikologlar Derneği.
- Saygılı, M., Uğurluoğlu, Ö., & Özlem, Ö. (2016). Sağlık çalışanlarının örgütsel depresyon düzeylerinin belirlenmesi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 4(3), 260-272.
- SBB. (Strateji ve Bütçe Başkanlığı) (2023, Mayıs 2). İmalat sanayii göstergeleri. <https://www.sbb.gov.tr/imalat-sanayii-gostergeleri/>
- Scott, K. D. (2007). *The development and test of an exchange-based model of interpersonal Workplace Exclusion* [Doctoral Dissertations, University Of Kentucky].
- Scott, K. L., Tams, S., Schippers, M. C., & Lee, K. (2015). Opening the black box: Why and when workplace exclusion affects social reconnection behaviour, health, and attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 239-255.
- Scott, K. L., Zagenczyk, T. J., Schippers, M., Purvis, R. L., & Cruz, K. S. (2014). Co-worker exclusion and employee outcomes: An investigation of the moderating roles of perceived organizational and social support. *Journal of Management Studies*, 51(8), 1235-1256.
- Sener, E., Cetinkaya, F. F., & Akkoca, Y. (2017). Hidden side of the employee relations: the relationship between impression management and revenge

- intention. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(7), 73-84.
- Sener, E., Cetinkaya, F. F., & Akkoca, Y. (2017). Hidden side of the employee relations: the relationship between impression management and revenge intention. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(7), 73-84.
- Shally-Jensen, M. (2019). *Alternative healing in American history: An encyclopedia from acupuncture to yoga*. ABC-CLIO.
- Sien, S. T. H. (2006). *Service sabotage in hotel industry: empirical study using social bonding theory*. [Unpublished Doctoral Degree Thesis, University Sains Malaysia].
- Silver, H. (1994). Social exclusion and social solidarity: Three paradigms. *Int'l Lab. Rev.* 133, 531.
- Simsek, S. (2022). Üniversite çalışanlarında dedikodu eğilimi. *PressAcademia Procedia*, 15(1), 26-33.
- SİY (2021). T.C. Sağlık Bakanlığı Sağlık Bilgi Sistemleri Genel Müdürlüğü Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2019, Ankara
- Solmaz, B. (2016). *Etkili iletişim*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human resource management review*, 12(2), 269-292.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2005). The stressor-emotion model of counterproductive work behavior.
- Stillwell, A. M., Baumeister, R. F., & Del Priore, R. E. (2008). We're all victims here: Toward a psychology of revenge. *Basic and Applied Social Psychology*, 30(3), 253-263.
- Stinson, D. A., Logel, C., Zanna, M. P., Holmes, J. G., Cameron, J. J., Wood, J. V., & Spencer, S. J. (2008). The cost of lower self-esteem: testing a self-and social-bonds model of health. *Journal of personality and social psychology*, 94(3), 412.

- Stuckless, N., & Goranson, R. (1992). The vengeance scale: Development of a measure of attitudes toward revenge. *Journal of social behavior and personality*, 7(1), 25.
- Sürücü, L. (2022). Örgütlerde bir tehdit unsuru olarak olumsuz iş yeri dedikodusu ve çalışanlar üzerindeki etkisi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 10(3), 1022-1035.
- Şabahat, B. (2020). *Algılanan etik liderlik davranışlarının çalışanların intikam niyetine etkisi: bursa ilinde nicel bir araştırma* (Tez no. 635952) [Yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.
- Şantaş, G., Akbolat, M., & Sağlam, H. (2019). Sağlık çalışanlarında örgütsel affetme, örgütsel dedikodu ve intikam niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (36), 131-148.
- Şener, E. (2013). *Örgütsel intikam üzerine nitel bir araştırma* (Tez no. 369110) [Doktora tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.
- Şener, E., & Çetinkaya, F. F. (2015). Bir liderlik özelliği olarak affetme ve örgütsel düzeyde etkileri üzerine bir inceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(4), 24-42.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2013). *Using multivariate statistics* (Vol. 6, pp. 497-516). Boston, MA: pearson.
- Taimur, A. Khan, A. (2017). *Workplace ostracism and counterproductive work behaviors (cwbs): examining the mediating role of organizational cynicism and moderating role of neuroticism* [Doctoral Dissertation, Doctoral Dissertation, Capital University]
- Tarkan, G., & Tepeci, M. (2006). Örgütsel adalet ve yönetimde merkezileşmenin çalışan hırsızlığına etkileri: Mersin üniversitesi turizm işletmeciliği ve otelcilik yüksekokulu öğrenci algılamaları üzerine bir araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 17(2), 137-152.
- Taşkın, P. (2019). Eğitim örgütlerinde istismarcı yönetim ve örgütsel oç alma davranışı arasındaki ilişki. *Yaşadıkça eğitim*, 33(1), 85-99.

- TDK. (Türk Dil Kurumu) (2023, Haziran 15). Güncel Türkçe Sözlük. <https://sozluk.gov.tr>
- Tekin, Gülnur (2019). *Örgütsel adaletin, intikam ve affetme davranışları ile ilişkilendirilmesi: hemşireler üzerinde bir uygulama* (Tez no. 564200) [Yüksek lisans tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.
- Tripp, T. M., Bies, R. J., & Aquino, K. (2002). Poetic justice or petty jealousy? The aesthetics of revenge. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89(1), 966-984.
- Turgut, M. (2021). *Sağlık kurumlarında sosyal iklimin örgütsel dışlanma üzerindeki etkisinin incelenmesi: bir alan araştırması* (Tez no. 666751) [Yüksek lisans tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.
- Tüfekçi, B., & Karaca, S. (2021). Fabrika Çalışanlarında Yalnızlık, Depresyon ve Tükenmişliğin İncelenmesi. *Online Türk Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(4), 514-520.
- Türkiye Psikiyatri Derneği. (2023, Ocak 5). Depresyon konusunda bilmek istedikleriniz. <https://psikiyatri.org.tr/halka-yonelik/24/depresyon-konusunda-bilmek-istedikleriniz>
- Türkmenoğlu, M. A. (2020). Dışlanma ve tükenmişlik sarmalında örgüt temelli öz saygı: hizmet sektöründe bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11(Ek), 50-64.
- Usta, M. E., Ahmet, K., & Özyurt, D. (2018). Örgütsel dedikodu yönetimi. *Harran Maarif Dergisi*, 3(2), 1-13.
- Üzüm, B., & Şenol, L. (2019). Yabancılaşma ve üretim karşıtı iş davranışları: sağlık kurumlarında bir araştırma. *Beykoz Akademi Dergisi*, 7(2), 65-80.
- Vajda, P. (2006). Gossip a form of workplace violence. <http://ezine-articles.com/?gossip--a-form-of-workplace-violence&id=133712>
- Valkonen, A. (2019). Major Depressive Disorder and Labour Market Outcomes—Evidence from Finnish Administrative Panel Data.

- Vieta, E., Alonso, J., Pérez-Sola, V., Roca, M., Hernando, T., Sicras-Mainar, A. & Gabilondo, A. (2021). Epidemiology and costs of depressive disorder in Spain: The EPICO study. *European Neuropsychopharmacology*, 50, 93-103.
- Walker, A., & Walker, C. (1997). Britain divided: The growth of social exclusion in the 1980s and 1990s. Sage.
- Wan, E. W., Chan, K. W., & Chen, R. P. (2016). Hurting or helping? The effect of service agents' workplace ostracism on customer service perceptions. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 44, 746-769.
- Wang, Y. P., & Gorenstein, C. (2015). Gender differences and disabilities of perceived depression in the workplace. *Journal of Affective Disorders*, 176, 48-55.
- WHO. (2013). *Investing in mental health: evidence for action*. Yayın No: ISBN-978-92-4-156461-8. Geneva
- WHO. (World Health Organization) (2022, Ocak 3). Depressive disorder (depression). <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/depression>
- Williams, K. D. (2002). *Ostracism: the power of silence*. Guilford Press.
- Williams, K. D. (2007). Ostracism. *Annu. Psychol*, 58, 425-452.
- Williams, K. D. (2007). Ostracism: The kiss of social death. *Social and Personality Psychology Compass*, 1(1), 236-247.
- Wu, C. H., & Parker, S. K. (2017). The role of leader support in facilitating proactive work behavior: A perspective from attachment theory. *Journal of Management*, 43(4), 1025-1049.
- Wu, L. Z., Yim, F. H. K., Kwan, H. K., & Zhang, X. (2012). Coping with workplace ostracism: The roles of ingratiation and political skill in employee psychological distress. *Journal of management studies*, 49(1), 178-199.
- Wu, L., Wei, L., & Hui, C. (2011). Dispositional antecedents and consequences of workplace ostracism: An empirical examination. *Frontiers of Business Research in China*, 5(1), 23-44.

- Yalçın, İ., Bayram, A., & Coşkun, A. (2019). Algılanan örgütsel adaletin örgütsel sabotaja etkilerinin tespitine yönelik bir araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(2), 252-263.
- Yan, Y., Zhou, E., Long, L., & Ji, Y. (2014). The influence of workplace ostracism on counterproductive work behavior: The mediating effect of state self-control. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 42(6), 881-890.
- Yanar, E. (2022). *Örgütsel dedikodu ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki: sağlık çalışanları üzerinde bir uygulama* (Tez no. 721724) [Yüksek lisans tezi, Bayburt Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.
- Yarmacı, N. (2018). *İşgörenlerin örgütsel dışlanma algılarının örgütsel sessizlik ve olumsuz durumları bildirme eğilimlerine etkisi: Otel işletmeleri örneği* (Tez no. 488707) [Doktora tezi, Adnan Menderes Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.
- Yarmacı, N., & Ayyıldız, T. (2020). İşgörenlerin örgütsel dışlanma algılarının örgütsel sessizlik ve olumsuz durumları bildirme eğilimlerine etkisi: Otel işletmeleri örneği. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 2699-2723.
- Yazıcıoğlu, Y., Erdoğan, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Detay Yayıncılık.
- Yesirlili, U. (2022). *Turizm işletmelerinde örgütsel sinizm, örgütsel sabotaj ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Edirne ili örneği* (Tez no. 728551) [Yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.
- Yeşilot, S. B., Çiftçi, H., Seyfioğlu, T., Doğan, T., & Durna, İ. (2019). Ameliyathane çalışanlarında depresyon düzeyinin belirlenmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 5(3), 1711-1721.
- Yıldırım, M. H. (2019). Algılanan mağduriyet, örgütsel intikam niyeti ve affetme eğilimi üzerine kavramsal bir araştırma. *Third Sector Social Economic Review*, 54(1), 514-530.

- 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.
- Yıldız, S., & Yıldız, S. E. (2009). Bullying ve depresyon arasındaki ilişki: Kars ilindeki sağlık çalışanlarında bir araştırma. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8, 133-150.
- Yılmaz, F., & Ekinci, E. (2018). *İşletmelerde örgütsel dışlanma üzerine teorik bir araştırma*. Full Text Book.
- Yılmaz, Ö. D. (2014). Algılanan mağduriyetin affetme eğilimi ve intikam niyeti üzerindeki etkisi: konaklama işletmeleri çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 87-106.
- Yılmaz, Ö. T. (2019). *Hemşirelerde örgütsel intikam niyeti ve örgütsel adalet algısının intikam niyeti üzerine etkisi* (Tez no. 566686) [Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.
- Yılmaz, Ö., & Akgün, N. (2019). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algıları arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(3), 1147-1159.
- Yoldaş, A., Kılıç, B., & Karaman, M. (2020). Örgütsel dışlanmanın iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 23(2), 479-496.
- Yücesoy, A. (2018). *Örgütsel güven, hissedilen güvenilirlik, işyerinde dışlanma ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki yordayıcı ilişkiler üzerine bir araştırma* (Tez no. 512501) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir.
- Zahid, A., Rehman, S., Rafiq, M., & Cheema, S. M. (2021). As study on workplace ostracism on work productive behavior of employees with mediating effect of emotional intelligence. *Review of Applied Management and Social Sciences*, 4(1), 45-62.

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

Zhao, H., Xia, Q., He, P., Sheard, G., & Wan, P. (2016). Workplace ostracism and knowledge hiding in service organizations. *International Journal of Hospitality Management*, 59, 84-94.

Zheng, X., Yang, J., Ngo, H. Y., Liu, X. Y., & Jiao, W. (2016). Workplace ostracism and its negative outcomes. *Journal of Personnel Psychology*, 15(4), 143-151.



ETİK KURUL ONAYI

Bu çalışma için Etik Kurul onayı Kayseri Üniversitesi Etik Kurulu'nun 12.01.2023 tarihli ve 91 numaralı (tam uygundur) kararı ile alınmıştır.



EKLER

EK 1. Örgütsel Dışlanma İle Örgütsel İntikam Davranışı Arasındaki İlişkide Depresyonun Aracılık Rolü: Kayseri Örneği Rolünü Araştırmaya Yönelik Anket Formu

Bu anket formu Kayseri Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilimdalı'nda yapılmakta olan “Örgütsel Dışlanmanın Örgütsel İntikam ve Depresyon Üzerindeki Etkisi: Kayseri İmalat Sanayisi Örneği” isimli Yüksek Lisans Tez'ine veri toplamak amacıyla uygulanmaktadır. Bu araştırma çalışması tamamen bilimsel bir çalışma için kullanılacağından elde edilen cevaplar mutlaka gizli tutulacaktır. Bu yüzden formlar üzerinde isim belirtmenize kesinlikle gerek yoktur. Araştırmanın sonucunda anlamlı ve sağlıklı bilgiler elde edilmesi için anketin tam ve doğru olarak doldurulması büyük önem taşımaktadır. Araştırmaya katıldığınız için teşekkürlerimizi sunar çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Danışman: Dr.Öğr.Üyesi GÜL KARAKUŞ

YAPAN: Sefa ELMAS

Demografik Veri Ölçeği:

1. Yaşınız: (...) 19 ve altı (...) 20-30 arası (...) 31-40 arası (...) 41-50 arası (...) 51 ve üzeri
2. Cinsiyetiniz (...) Kadın (...)Erkek
3. Eğitim Düzeyiniz: (....) İlköğretim (...) Lise ve dengi okul (...) Meslek YO (...) Fakülte veya yüksekokul (...) Yüksek Lisans/Doktora
4. Medeni Durumunuz: (...)Evli (...) Bekar (....) Diğer.....
5. Kaç yıllık iş deneyimine sahipsiniz? (...)1 yıldan az (...)1-5 yıl (...)6-10 yıl (....)11-15 yıl (....)15 yıl +,
6. Pozisyonunuz: (...) Mavi Yaka (...)Beyaz yaka
- 7.Aylık ortalama net geliriniz: (...) 3.000 TL'den az (...) 3.000 - 6.000 TL (...) 6.000 - 9.000 TL (....) 9.000 - 12.000 TL (....) 12.000 TL'den fazla

Örgütsel İntikam Ölçeği

Yönerge: Lütfen aşağıdaki her ifadeyi o ifadeye katılma ya da katılmama derecenizi yansıtan kutucuğa “X” işareti koyarak cevaplayınız. İfadelerin tam anlamı hakkında çok uzun düşünmeyiniz. Hızlı ilerleyiniz ve kesin cevaplar vermeye çalışınız. Doğru ya da yanlış cevap yoktur. 1-Kesinlikle katılmıyorum ile 5-Kesinlikle katılıyorum arasında 5 cevap seçeneğiniz vardır. İlginiz ve zaman ayırdığınız için teşekkürler.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Karasızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Bana yapılan kötülüklerin karşılığını ödetirim.					
2. Bana kötülük yapanın başına kötü bir olay gelmesini isterim.					
3. Bana haksızlık yapanın hak ettiğini bulmasını isterim.					
4. Benimle uğraşandan öcümü alırım					
5. Bana kötülük yapanın mutsuz ve üzüntülü olmasını isterim					

Örgütsel Dışlanmışlık Ölçeği

Yönerge: Lütfen aşağıdaki her ifadeyi o ifadeye katılma ya da katılmama derecenizi yansıtan kutucuğa “X” işareti koyarak cevaplayınız. İfadelerin tam anlamı hakkında çok uzun düşünmeyiniz. Hızlı ilerleyiniz ve kesin cevaplar vermeye çalışınız. Doğru ya da yanlış cevap yoktur. 1-Kesinlikle katılmıyorum ile 5-Kesinlikle katılıyorum arasında 5 cevap seçeneğiniz vardır. İlginiz ve zaman ayırdığınız için teşekkürler.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Karasızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Bir ortamda tanıtılmam gerektiğinde çalıştığım kurumdaki arkadaşlarım beni tanıtmaya zahmet etmez.					
Çalıştığım kurumdaki arkadaşlarım beni öğlen yemeği, çay molası gibi sosyal ortamlara davet etmez.					
Çalıştığım kurumdaki arkadaşlarım beni işle ilgili faaliyetlere katılma konusunda cesaretlendirmez.					
Çalıştığım kurumdaki bir odaya girdiğim zaman iş arkadaşlarım o odayı terk ederler.					
Çalıştığım kurumdaki arkadaşlarım benimle birlikte çalışmak istemezler.					
Çalıştığım kurumdaki arkadaşlarım diğer çalışanları takdir edici şeyler söylerken, benim için söylemezler.					
Toplantı gibi işle ilgili faaliyetler esnasında çalıştığım kurumdaki arkadaşlarım yanıma oturmazlar.					
Çalıştığım kurumdaki arkadaşlarım programlarını benimle çalışmaktan uzak duracak şekilde düzenlerler					
Benim yanımda başkalarına bir şeyler fısıldar ve beni dışlarlar					
Kurumumdaki çalışma ortamlarını benden uzak bir yere oturacak şekilde düzenlerler.					
Diğer çalışanların doğum günü gibi önemli günleri kutlanır, benimki ise fark edilmez					

Beck Depresyon Envanteri

AÇIKLAMA: Sayın katılımcı aşağıda gruplar halinde cümleler verilmektedir. Öncelikle her gruptaki cümleleri dikkatle okuyarak, “BUGÜN DÂHİL GEÇEN HAFTALARDA” içinde kendinizi nasıl hissettiğini en iyi anlatan cümleyi seçiniz. Eğer bir grupta durumunuzu, duygularınızı tarif eden birden fazla cümle varsa her birini daire içine alarak işaretleyiniz.

Soruları vereceğiniz samimi ve dürüst cevaplar araştırmanın bilimsel niteliği açısından son derece önemlidir. Bilimsel katkı ve yardımlarınız için sonsuz teşekkürler.		
1	0	Kendimi üzüntülü ve sıkıntılı hissetmiyorum.
	1	Kendimi üzüntülü ve sıkıntılı hissediyorum.
	2	Hep üzüntülü ve sıkıntılıyım. Bundan kurtulamıyorum.
	3	O kadar üzüntülü ve sıkıntılıyım ki artık dayanamıyorum.
2	0	Gelecek hakkında mutsuz ve karamsar değilim.
	1	Gelecek hakkında karamsarım.
	2	Gelecekte beklediğim hiçbir şey yok.
	3	Geleceğim hakkında umutsuzum ve sanki hiçbir şey düzelmeyecekmiş gibi geliyor
3	0	Kendimi başarısız bir insan olarak görmüyorum.
	1	Çevremdeki birçok kişiden daha çok başarısızlıklarım olmuş gibi hissediyorum.
	2	Geçmişe baktığımda başarısızlıklarla dolu olduğunu görüyorum.
	3	Kendimi tümüyle başarısız biri olarak görüyorum.
4	0	Birçok şeyden eskisi kadar zevk alıyorum.
	1	Eskiden olduğu gibi her şeyden hoşlanmıyorum.
	2	Artık hiçbir şey bana tam anlamıyla zevk vermiyor.
	3	Her şeyden sıkılıyorum.
5	0	Kendimi herhangi bir şekilde suçlu hissetmiyorum.
	1	Kendimi zaman zaman suçlu hissediyorum
	2	Çoğu zaman kendimi suçlu hissediyorum.
	3	Kendimi her zaman suçlu hissediyorum.
6	0	Bana cezalandırılmışım gibi geliyor.
	1	Cezalandırılabilirim gibi hissediyorum.
	2	Cezalandırılmayı bekliyorum.
	3	Cezalandırıldığımı hissediyorum.
7	0	Kendimden memnunum.
	1	Kendi kendimden pek memnun değilim.
	2	Kendime çok kızıyorum.
	3	Kendimden nefret ediyorum.
8	0	Başkalarından daha kötü olduğumu sanmıyorum.
	1	Zayıf yanların veya hatalarım için kendi kendimi eleştiririm.
	2	Hatalarımdan dolayı ve her zaman kendimi kabahatli bulurum.
	3	Her aksilik karşısında kendimi hatalı bulurum.
9	0	Kendimi öldürmek gibi düşüncelerim yok.
	1	Zaman zaman kendimi öldürmeyi düşündüğüm olur. Fakat yapmıyorum.
	2	Kendimi öldürmek isterdim.
	3	Fırsatını bulsam kendimi öldürürdüm.

10	0	Her zamankinden fazla içimden ağlamak gelmiyor.
	1	Zaman zaman içinden ağlamak geliyor.
	2	Çoğu zaman ağlıyorum.
	3	Eskiden ağlayabilirdim şimdi istesem de ağlayamıyorum.
11	0	Şimdi her zaman olduğumdan daha sinirli değilim.
	1	Eskisine kıyasla daha kolay kızıyor ya da sinirleniyorum.
	2	Şimdi hep sinirliyim
	3	Bir zamanlar beni sinirlendiren şeyler şimdi hiç sinirlendirmiyor.
12	0	Başkaları ile görüşmek, konuşmak isteğimi kaybetmedim.
	1	Başkaları ile eskiden daha az konuşmak, görüşmek istiyorum
	2	Başkaları ile konuşma ve görüşme isteğimi kaybetmedim.
	3	Hiç kimseyle konuşmak görüşmek istemiyorum.
13	0	Eskiden olduğu gibi kolay karar verebiliyorum.
	1	Eskiden olduğu kadar kolay karar veremiyorum.
	2	Karar verirken eskisine kıyasla çok güçlük çekiyorum.
	3	Artık hiç karar veremiyorum.
14	0	Aynada kendime baktığımda değişiklik görmüyorum.
	1	Daha yaşlanmış ve çirkinleşmişim gibi geliyor.
	2	Görünüşümün çok değiştiğini ve çirkinleştiğimi hissediyorum.
	3	Kendimi çok çirkin buluyorum.
15	0	Eskisi kadar iyi çalışabiliyorum.
	1	Bir şeyler yapabilmek için gayret göstermem gerekiyor.
	2	Herhangi bir şeyi yapabilmek için kendimi çok zorlamam gerekiyor
	3	Hiçbir şey yapamıyorum.
16	0	Her zamanki gibi iyi uyuyabiliyorum.
	1	Eskiden olduğu gibi iyi uyuyamıyorum
	2	Her zamankinden 1-2 saat daha erken uyanıyorum ve tekrar uyuyamıyorum.
	3	Her zamankinden çok daha erken uyanıyor ve tekrar uyuyamıyorum
17	0	Her zamankinden daha çabuk yorulmuyorum
	1	Her zamankinden daha çabuk yoruluyorum.
	2	Yaptığım her şey beni yoruyor.
	3	Kendimi hemen hiçbir şey yapamayacak kadar yorgun hissediyorum.
18	0	İştahım her zamanki gibi.
	1	İştahım her zamanki kadar iyi değil.
	2	İştahım çok azaldı.
	3	Artık hiç iştahım yok.
19	0	Son zamanlarda kilo vermedim.
	1	İki kilodan fazla kilo verdim.
	2	Dört kilodan fazla kilo verdim.
	3	Altı kilodan fazla kilo vermeye çalışıyorum.
20	0	Sağlığım beni fazla endişelendirmiyor
	1	Ağrı, sancı, mide bozukluğu veya kabızlık gibi rahatsızlıklar beni endişelendirmiyor.
	2	Sağlığım beni endişelendirdiği için başka şeyleri düşünmek zorlaşıyor.
	3	Sağlığım hakkında o kadar endişeliyim ki başka hiçbir şey düşünemiyorum.
21	0	Son zamanlarda cinsel yaşantımda dikkatimi çeken hiçbir şey yok.
	1	Eskisine göre cinsel konularla daha az ilgileniyorum.
	2	Şu sıralarda cinsellikle pek ilgili değilim.
	3	Artık, cinsellikle hiçbir ilgim kalmadı.

ÖZ GEÇMİŞ

1. İLETİŞİM BİLGİLERİ

Adı Soyadı : Sefa ELMAS
Uyruğu : Türkiye Cumhuriyeti

2. ÖĞRENİM DURUMU

Derece	Alan	Üniversite
Lisans	İnsan Kaynakları Yönetimi	Erciyes Üniversitesi
Yüksek Lisans		
Doktora		

3. YABANCI DİL : İngilizce B1

4. YAYINLAR : Elmas, S., Karakuş, G. Örgütsel Dışlanma ile Örgütsel İntikam Davranışı Arasındaki İlişkide Depresyonun Aracılık Rolü: Kayseri İli İmalat Sanayi Örneği, (2-6 Temmuz 2023). Academy Global Conferences & Publishing Karadağ 2023 ss. (71-82)

TEZ İNTİHAL RAPORU

ÖRGÜTSEL DIŞLANMANIN
ÖRGÜTSEL İNTİKAM VE
DEPRESYON ÜZERİNDEKİ ETKİSİ
KAYSERİ İMALAT SANAYİSİ
ÖRNEĞİ

Yazar Sefa Elmas

Gönderim Tarihi: 14-Ağu-2023 10:29AM (UTC+0300)

Gönderim Numarası: 2145609948

Dosya adı: Sefa_ELMAS_turnitin_intihal_raporu.pdf (789.9K)

Kelime sayısı: 23785

Karakter sayısı: 164807

ÖRGÜTSEL DIŞLANMANIN ÖRGÜTSEL İNTİKAM VE DEPRESYON ÜZERİNDEKİ ETKİSİ KAYSERİ İMALAT SANAYİSİ ÖRNEĞİ

ORJİNALLİK RAPORU

% 28 BENZERLİK ENDEKSİ	% 24 İNTERNET KAYNAKLARI	% 6 YAYINLAR	% 14 ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ
----------------------------------	------------------------------------	------------------------	---------------------------------

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	acikbilim.yok.gov.tr İnternet Kaynağı	% 8
2	Submitted to The Scientific & Technological Research Council of Turkey (TUBITAK) Öğrenci Ödevi	% 4
3	dergipark.org.tr İnternet Kaynağı	% 1
4	dspace.trakya.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	% 1
5	www.openaccess.hacettepe.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	% 1
6	www.researchgate.net İnternet Kaynağı	% 1
7	9lib.net İnternet Kaynağı	% 1
8	archive.org İnternet Kaynağı	% 1
	acikerisim.selcuk.edu.tr:8080	

DUYGUSALLIĞIN ARACILIK ETKİSİ", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015.

Yayın

83

SEVİM GÜLLÜ. "ANTRENÖRLERİN İNTİKAM (ÖÇ ALMA) DAVRANIŞLARININ BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ", Journal of International Social Research, 2016

Yayın

<% 1

Alıntılarını çıkart

Kapat

Eşleşmeleri çıkar

< 7 words

Bibliyografyayı Çıkart üzerinde