

ÖRGÜTLERDE DIŞLANMA, SINİZM VE POZİTİF-NEGATİF DUYGUSALLIK ARASINDAKİ İLİŞKİLER: POZİTİF VE NEGATİF DUYGUSALLIĞIN ARACILIK ROLÜ*

Arş. Gör. Eşe YILDIRIM

Bozok Üniversitesi, İİBF, (ese.yildirim@bozok.edu.tr)

Doç. Dr. Mahmut AKIN

Bozok Üniversitesi, İİBF, (mahmut.akin@bozok.edu.tr)

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, örgütlerde çalışanların yaşadıkları dışlanma, sinizm ve pozitif-negatif duygusallık arasındaki ilişkileri ve etkileri incelemek, bu ilişkilerin ve etkilerin yönlerini belirlemek ve pozitif ve negatif duygusallığın anlamlı bir aracılık rolü olup olmadığını araştırmaktır. Bu maksatla yapılan çalışmada veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır. Kolayda örnekleme yöntemi ile Kayseri ilinde faaliyette bulunan mobilya işletmelerinde çalışan 403 kişiden veri toplanmıştır. Çalışanlardan dışlanma, sinizm ve pozitif-negatif duygusallık ile ilgili ifadelerle katılma derecelerini belirtmeleri istenmiş ve ayrıca demografik değişkenlere yönelik sorular sorulmuştur. Veriler korelasyon, regresyon, Baron Kenny aracılık analizi, t testi ve ANOVA analizleri yardımıyla incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Dışlanma, Örgütsel Sinizm, Pozitif ve Negatif Duygusallık.

RELATIONSHIPS BETWEEN ORGANIZATIONAL OSTRACISM, CYNICISM, AND POSITIVE AND NEGATIVE AFFECTIVITY: THE MEDIATING ROLE OF POSITIVE AND NEGATIVE AFFECTIVITY

ABSTRACT

The purpose of this study is to explore the relationships between ostracism, cynicism, and positive and negative affectivity, which are experienced by employees in organizations, as well as their influences on one another, to determine the directions of these relationships and influences, and to find out whether positive and negative affectivity has a significant mediating role. Survey was used to collect data. Data were collected from 403 people working at furniture enterprises operating in Kayseri province via convenience sampling. The employees were asked to express their degrees of agreement with the statements about ostracism, cynicism, and positive and negative affectivity. In addition, questions about demographic variables were asked to them. The data were analyzed based on correlation analysis, regression analysis, Baron Kenny mediation analysis, t-test and ANOVA.

Keywords: Organizational Ostracism, Organization Cynicism, Positive and Negative Affectivity.

* Bu çalışma, Eşe Yıldırım tarafından hazırlanan ve Bozok Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde kabul edilen "Örgütlerde Dışlanma, Sinizm ve Pozitif-Negatif Duygusallık Arasındaki İlişkiler: Pozitif ve Negatif Duygusallığın Aracılık Rolü" başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

1. Giriş

Günümüzde işletmeler performans ve karlılığa büyük önem vermektedirler. Örgütsel performansın yükseltilmesinde ve karlılığın artırılmasında anahtar unsur ise insandır. İnsanı etkileyen birçok faktör, onun örgüte olan katkısını ve dolayısıyla örgütün performans ve karlılığını etkilemektedir. Bu yüzden örgütlerde çalışan bireyleri ilgilendiren bütün faktörler dikkate alınıp değerlendirilmelidir.

Bu araştırmada çalışanların iş ortamındaki esenliklerine etki edebilecek olan örgütsel dışlanma, sinizm ve pozitif-negatif duygusallık konuları ele alınmıştır. Örgütsel dışlanmanın çok az çalışılmış olması ve bu üç faktörü aynı anda ele alıp aralarındaki ilişkileri inceleyen bir çalışmaya rastlanmaması bu konunun seçiminde etkili olmuştur. Örgütsel dışlanma ile beraber örgütsel sinizm kavramının ele alınmasının literatüre katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

2. Örgütlerde Dışlanma

Dışlanma, oldukça ilgi çekici ve hayati öneme sahip bir konudur, bu nedenle birçok alanda çalışılmıştır. Birçok alanda çalışılmış olmasından dolayı da bu davranışı betimlemek için farklı terimler kullanılmıştır. Bunları şu şekilde sıralayabiliriz: soğuk muamele, kaçınma, sakınma, habersiz olma, grubun dışında bırakılma, sessiz muamele (karşıdaki kişiye tepki vermemek), sürgün, uzaklaştırma, defetme ve susturma (Yang, 2012:25-26; Williams & Gerber, 2005:359). Dışlanma, göz ardı edilme ve dâhil edilmeme kavramlarının bileşiminden meydana gelen doğal bir oluşumdur (Williams & Gerber, 2005:368). Dışlanma, yok sayılma ve/veya hariç tutulma anlamına gelmektedir (Yang, 2012:26; Williams, 2007b:236; Zadro vd., 2006:692). Dışlanma, bir bireyin başka bir bireyi kabul etmesi, ona cevap vermesi veya onu gruba dâhil etmesi gerektiğini öne süren normların ihlal edildiği durumlarda ortaya çıkan bir deneyimdir (Robinson vd., 2013:207).

İşyeri, dışlanmanın yaşandığı en önemli sosyal ortamlardan biridir (Fox & Stallworth, 2005:452) ve yapılan araştırmalarda bu durumun hem kurum hem de çalışanlar için olumsuz sonuçlara yol açabileceği belirtilmiştir (Zhao vd., 2013:220; Ferris vd., 2008:1348).

İşyerinde dışlanmaya birkaç tanım yapacak olursak: İşyerinde dışlanma, çalışanın, diğer iş arkadaşları tarafından görmezden gelinmesi veya dışta bırakılması anlamına gelmektedir (Zhao vd., 2013:220). Örgütsel dışlanma, doğrudan göze çarpmadığı için pasif bir saldırganlık şeklindedir (Zhao vd., 2013:220; Leung vd., 2011:837). İşyerinde dışlanma, mesai arkadaşları tarafından önemsenmeyen ya da göz ardı edilen çalışanların kişisel algıları olarak tanımlanabilir (Leung vd., 2011:837). İşyerinde dışlanma bir birey veya grubun bir diğer iş arkadaşıyla bağlantı kurmak için harekete geçmesi gerekirken bunu ihmal etmesidir (Robinson vd., 2013:206). Örgütsel dışlanma, genel olarak, çalışanların günlük ve iş hayatlarındaki sorunlarının üstesinden gelebilmek için gerekli olan kaynakları tehdit eden, çalışma hayatına bağlı bir stres etkeni olarak kabul edilir (Haq, 2014:1312; Wu vd., 2012:182). İşyerinde dışlanma, çalışanın iş arkadaşları tarafından ihmal edildiği veya yok sayıldığı algısını içeren bir olgudur (Ferris vd., 2008:1348). Örgütlerde dışlanma, çalışılan ortamın sosyal kuralları etkileşimi öngördüğü halde, bir çalışanın diğer mesai arkadaşları ve/veya üstleri tarafından kasıtlı veya kasıtsız bir şekilde dışlanarak sosyal etkileşimlerden mahrum bırakılmasıdır (Karabey, 2014:55). Örgütsel dışlanma bir çalışanın diğer bir çalışana karşı soğuk davranışlar (kişi odaya geldiğinde odayı

terk etmek, kişinin selamına cevap vermemek vb.) göstererek onda istenmediğine dair bir algı oluşturmaktır (Keklik vd., 2013:351).

Williams (2007a, 2009), dışlanmanın farklı boyutlarını tanımlayan, dışlanan kişiler üzerindeki etkilerini açıklayan bir ihtiyaç-tehdit modeli geliştirmiştir. Bu modele göre, dışlanma insanların dört temel gereksinimini tehdit edebilmektedir. Bunlar: ait olma, olumlu benlik (özsaygı) değerine sahip olma, kontrol ve anlamlı varoluş ihtiyaçlarıdır. Gerçek ya da olası bir dışlanma ile karşı karşıya kalan bir kişinin bu ihtiyaçlarından herhangi biri, birden fazla ihtiyacı veya ihtiyaçlarının hepsi tehdit altında olabilir (Abayhan & Aydın, 2014:109). Dışlanan kişinin temel ihtiyaçlarından biri, birkaçı veya hepsi engellenmiş olabileceğinden, kişi kendisini hem fiziksel olarak hem de psikolojik olarak kötü hissedecektir (Williams, 2009:288).

Dışlanmaya karşı verilen tepkiler üç aşamadan meydana gelmektedir. Bunlardan ilki olan acil aşamada kişinin yaşadığı dışlanma karşısında göstermiş olduğu ilk tepkiler (refleksif, anlık) incelenir. İkinci aşama olan üstesinden gelme aşamasında kişinin karşı karşıya kaldığı durumun içinden çıkabilmek için gösterdiği davranışlar ele alınır. Ve son aşama ve en ağırlı olan pes etme (boyun eğme) aşamasında ise kişinin uzun süre dışlanmaya maruz kalması sonucunda ne gibi davranışlar sergilediği araştırılır (Williams & Nida 2011:71; Williams, 2007b; Williams, 2009:280). Dışlanmanın neden olduğu tepkiler de buna göre ve zaman içinde ortaya çıkışlarına göre refleksif (anlık) tepkiler, kısa vadede ortaya çıkan tepkiler ve uzun vadede ortaya çıkan tepkiler olmak üzere üç başlık altında ele alınmaktadır (Williams, 2007a:431).

Dışlanmanın sonuçlarını inceleyen birçok çalışma mevcuttur ve bu çalışmalarda farklı bilgiler elde edilmiştir. Bazı durumlarda yok sayılma kişideki olumlu sosyal davranışların (prosocial behaviors) artmasına veya azalmasına sebep olabilirken; bazı durumlarda da antisosyal davranışların ortaya çıkmasına zemin hazırlamış olabilir (Chow vd., 2008:896; Williams & Gerber, 2005; Twenge vd., 2001:1059). Chow vd. (2008) yaptıkları bir çalışmada, kişilerin dışlanma karşısında hissettikleri duyguların, gösterecekleri davranışsal tepkilerde büyük öneme sahip olduğunu bulmuşlardır. Örneğin reddeden kişi veya grup hakkında olumsuz düşünmeye başlayacak (hoşlanmama, sevmeme, antipati duyma), onlardan nefret edeceklerdir (Williams, 2009:278).

Zhao vd. (2013:224) yürüttükleri çalışmada işyerinde dışlanma ve üretkenlik karşıtı davranışlar sergileme arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Leung vd. (2011:836) yaptıkları çalışmada işyerinde dışlanma ve hizmet performansı arasında negatif yönlü ve dolaylı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Araştırmacılar, çalışma arkadaşları tarafından dışlanan bireyin işe bağlılığının azaldığını (doğrudan etki) ve bu durumun da kişinin hizmet performansını olumsuz yönde etkilediğini (dolaylı etki) ortaya koymuşlardır. Balliet & Ferris (2013:298) üç farklı yöntemle gerçekleştirdikleri çalışma ile gelecekteki sonuçlara daha az odaklanan çalışanların (daha fazla odaklanan çalışanlara göre) geçmişte kendilerini reddeden/dışlayan iş arkadaşlarına karşı daha az olumlu sosyal davranışlar sergilemeye yöneldiklerini gözlemlemişlerdir. Haq (2014:1309) yaptığı çalışma sonucunda işyerinde dışlanma ile iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ve işyerinde dışlanma ile iş performansı arasında ise negatif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Wu vd. (2012:178) yürüttükleri ortak çalışmada işyerinde dışlanma ile iş stresi, duygusal tükenme ve iş ortamındaki depresif ruh hali arasında pozitif bir ilişkinin var olduğunu sonucuna varmışlardır.

Lustenberger & Jagacinski (2010:283) işyerinde dışlanmanın performans ve pozitif ruh halini doğrudan, içsel motivasyonu ise dolaylı olarak negatif yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır.

3. Örgütsel Sinizm Kavramı

Sinizm yalnızca genel olarak toplumu etkileyen bir tutum değildir, aynı zamanda örgütlerde de yaygın olarak görülmektedir (James, 2005:1). Sinizm kavramı bugüne kadar sosyal bilimlerin farklı birçok disiplinlerine konu olmuştur (Kasalak vd., 2014:115). Örgütsel davranış alanında ise ancak son zamanlarda bir çalışma odağı haline gelmiştir (Özen Kutanis & Çetinel, 2010; Tokgöz & Yılmaz, 2008:286).

Literatürde en fazla karşılaşılan tanım Dean vd. 'nin yapmış oldukları tanımdır. Dean vd. (1998:345), örgütsel sinizmi, bireyin çalıştığı kuruma karşı olan olumsuz tutumu olarak tanımlamışlardır. Genel sinizm, belirli bir objeye yöneltilmemiş, kişinin yaşamının farklı yönlerine yayılmıştır. Oysa örgütsel sinizm, bireyin çalıştığı örgüte yönelik geliştirdiği bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları kapsayan negatif bir tutumdur (Dean vd., 1998:345). Buradan da anlaşılacağı gibi genel sinizm ve örgütsel sinizm birbirinden yapı bakımından ayrılır. Genel sinizme sebep olarak bireyin kişiliği gösterilirken, örgütsel sinizmde bireydeki sinik tutumların oluşmasına neden olan şeyler örgütsel faktörlerdir (Tokgöz & Yılmaz, 2008:285).

Örgütsel sinizm, kişinin çalıştığı kurumun dürüstlükten yoksun olduğuna dair inancı ve çalıştığı kuruma karşı negatif tutumu olarak tanımlanmaktadır (Brandes vd., 1999:4'den aktaran Efeoğlu & İplik, 2011:348). Örgütsel sinizm, bir çalışanın kurumuna veya kurumla alakalı bir objeye karşı geliştirmiş olduğu bir tutumdur (Yalçınkaya, 2014:109). Örgütsel sinizm, bir kişinin, istihdam edildiği örgüte karşı negatif duygularını, eleştirel ve aşağılayıcı davranışlarını ifade eder (Tağraf vd., 2014:489). Helvacı & Çetin (2012:1477) örgütsel sinizmi, işgörenlerin örgütün kararlarına inanmamaları, niyetlerine güvenmemeleri ve yöneticilerinin gerçek karakterlerini yansıtmadıklarına inanmaları olarak ifade etmişlerdir. Özgener vd. (2008:56) örgütsel sinizmi, bireyin olumsuz duygular, inanışlar ve bunlarla bağlantılı eylemlerinin yanı sıra tecrübeleri neticesinde, çalışılan örgütün dürüst olmadığına ilişkin genel veya özel eleştirel bir eğilimdir şeklinde ifade etmişlerdir. Özler vd. (2010:47-48) örgütsel sinizmi, çeşitli sebeplerden dolayı bir bireyin çalıştığı örgüte yönelik olumsuz tutumlara sahip olduğu durumu anlatmak için kullanmışlardır. Yıldız (2013:869)'a göre örgütsel sinizm bir bireyin çalıştığı kuruma ve onun yönetimine, işlemlerine ve süreçlerine karşı, bu unsurların işgörenin çıkarlarına ters düştüğü düşüncesine dayanan olumsuz tutumdur.

Dean vd. (1998:345) göre örgütsel sinizmin üç boyutu bulunmaktadır. Bunlar:

- Kurumun dürüst olmadığına dair bir inanç,
- Kuruma karşı olumsuz (negatif) bir duygu,
- Bu duygu ve inançlarla tutarlı olarak kuruma yönelik aşağılayıcı ve eleştirel davranışlar gösterme eğilimi.

İşgörenlerin örgütsel sinizm tutumlarının düzeyleri bahsedilen bu üç boyuttan biri ya da birkaçıyla ortaya çıkabilir. Örgütsel sinizm tutumunun inanç, duygusal ve davranış boyutları kapsamında incelenmesi, inançlar ve duygularla başlayan ve daha sonra davranışa dönüşmesi olası olan sürecin ortaya çıkmasında önemlidir (Sağır & Oğuz, 2012:1096).

Örgütsel sinizmin ortaya çıkardığı sonuçlar incelendiğinde çalışanlar ve örgüt açısından olumsuz sonuçlara neden olduğu göze çarpmaktadır.

Çalışanlar, beklentilerinin karşılanmaması sonucunda, örgütlerine yönelik sinik tutumlar geliştirirler (Mirvis & Kanter, 1991). Bu durum ise bir süre sonra çalışanlar için çeşitli psikolojik, fizyolojik ve davranışsal sonuçların meydana gelmesine neden olur. Örgütsel sinizmin çalışanda yol açtığı psikolojik etkiler sinirsel ve duygusal bozukluklar olarak ortaya çıkar ve kişide depresyon, uykusuzluk, duygusal çöküntü, hayal kırıklığı yaşama, öfke duyma, dargınlık, hiddetlenme, gerilim, endişe gibi durumlar meydana gelebilir. Ayrıca kişide psikosomatik ve somatik şikâyetlerin yaşanması da muhtemeldir (Costa, vd., 1986:283-285).

Örgütlerde sinik çalışanların işteki verimliliklerinin düştüğü, motivasyonlarının ve iş tatminlerinin azaldığı ve örgütsel bağlılıklarının da zayıfladığı araştırmalar sonucunda gözlenmiştir (James, 2005). Tüm bu bulgular örgütsel sinizmin, örgüt açısından istenmeyen sonuçları olan bir tutum olduğuna işaret etmektedir (Çetinkaya, 2014:68).

Kılıç (2013:81), yaptığı çalışma neticesinde örgütsel sinizm düzeyi ile iş tatmini arasında orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuştur. Bu sonucu destekleyen başka çalışmalar da mevcuttur (Eaton, 2000:12; Johnson & O'Leary-Kelly, 2003:638; Reichers vd., 1997:52; Abraham, 2000:274, 281; Boyalı, 2011:101). Yapılan farklı araştırmalar sonucunda örgütsel sinizm algılamalarının örgütsel bağlılık değişkenini olumsuz yönde etkilediği ortaya konmuştur (Özgan vd., 2012:203; Yıldız, 2013:871; Abraham, 2000:275,281; Eaton, 2000:12; Johnson & O'Leary-Kelly, 2003:638; Türköz vd., 2013:285; Altınöz vd., 2011:312). Johnson & O'Leary-Kelly (2003:643) yaptıkları çalışma ile örgütsel sinizm ve tükenmişlik arasında pozitif yönlü ve kuvvetli bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Bu sonucu destekleyen başka çalışmalar da mevcuttur (Alan & Fidanboy, 2013:174; Üçok & Torun, 2014:245). Abraham (2000:281), yaptığı çalışma ile örgütsel sinizm düzeyi ve işe yabancılaşma düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit etmiştir. Yıldız vd. (2013:1276) ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyi ile örgütsel sinizm tutumları arasında yüksek düzeyde pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Türköz vd. (2013:296) yaptıkları çalışma sonucunda örgütsel sinizm ve örgütsel güven algısı arasında negatif yönlü ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Tağraf vd. (2014:496) yürüttükleri ortak bir çalışma neticesinde örgütsel güven düzeyi ile örgütsel sinizm düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişkiye rastlamışlardır. Andersson & Bateman (1997:449) araştırmalarında örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu bulmuşlardır. Erdoğan & Bedük (2013) yaptıkları istatistiksel analizler sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışının bazı boyutları ile örgütsel sinizmin bazı boyutları arasında düşük düzeyde negatif ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki negatif yönlü ilişkinin varlığı farklı çalışmalar ile de desteklenmektedir (Abraham, 2000:277,281; İçerli & Yıldırım, 2012:174; Yetim & Ceylan, 2011:682,686).

4. Duygu Kavramı

Örgütlerde duygu ve duygusallık gibi kavramlar 1980'li yıllardan sonra önem kazanmaya başlamıştır fakat ülkemizde bu konuda yapılan çalışma sayısı oldukça sınırlıdır (Akçay & Çoruk, 2012:3).

Duygunun ne olduğu sorusuna basit bir cevap vermek oldukça zordur, çünkü duygunun birçok farklı yönü vardır ve duygu çok karmaşık bir süreçtir (Kaya, 2010:53). Duygu kavramı bugüne kadar farklı disiplinlere göre farklı bakış açılarıyla ele alınıp çeşitli şekillerde tanımlanmıştır. En yalın duygu tanımını ise şu şekilde yapabiliriz: “Duygu, iç ya da dış uyaranlara karşı bir tepki olarak deneyimlenen çok çeşitli yaşantılardır” (Pinar vd., 2015:347). Duygular kişilere, objelere ya da olaylara karşı tecrübeler sayesinde kazanılan ve bireyi davranışta bulunmaya hazırlayan hislerdir (Doğan, 2005:2; Weiss & Cropanzano, 1996:17). İnsanın algıladığı uyarıcıların elem veya haz şeklinde ortaya çıkardığı hisse duygu denir (Tutar, 2015:393). Bireyin herhangi bir şey hakkındaki hissettikleri olarak ifade edilebilen duygular, özünde harekete geçmeyi sağlayan dürtülerdir (Tuna, 2011:21). Ayrıca bunlar çevredeki olaylar ile bunların davranışsal sonuçları arasında aracılık görevini de üstlenirler (Lord & Kanfer, 2002:7). Çakar & Arbak (2004:27) duyguyu; “birine ya da bir şeye yöneltilen yoğun hislerdir” şeklinde tanımlamışlardır. Goleman (2015:373), duygu kavramını bir his ve bu hisse mahsus belirli düşünceler, biyolojik ve psikolojik haller ve bir dizi davranış eğilimi anlamında kullanmıştır. Duygu, bireyin iç çevresinden ve/veya dış çevresinden gelen uyaranlar karşısında önce içsel olarak beliren, daha sonra ise bireyin duruşunu ve davranışını etkileyen durumlar ve yapılandırılmış hisler olarak tanımlanabilir (Akçay & Çoruk, 2012:5). Yani duyguların insan hayatında zihinsel, bedensel ve davranışsal öğelerle birlikte ortaya çıkan bir olgu olduğu söylenebilir (Gençoğlu & Yılmaz, 2013:962; Çeçen, 2002:165). Duygular, insanların yaşadıkları olaylara eşlik eden, onlardan etkilenen ve onları etkileyen önemli psikolojik bileşenlerden biridir (Sarp & Tosun, 2011:447).

Kişilerin yaşadıkları duygular kendi davranışlarını harekete geçirebileceği gibi aynı zamanda bu kişilerin çevrelerindeki diğer bireylerin davranışlarını da harekete geçirebilir ve içinde bulunulan ortamın duygusal atmosferini etkileyebilir. Bu durum duyguların bulaşması olarak da adlandırılabilir (Tuna, 2011:24). Duygusal bulaşma olgusu, duyguların, çalışma ortamı gibi sosyal ortamlarda diğer insanlar üzerinde etkileri olduğuna işaret eder (Seçer, 2005:821).

İnsanları anlamada, onların düşünce ve davranışlarını anlamlandırmada duyguların önemi göz ardı edilemeyecek kadar büyüktür (Tuğrul, 1999:12). Çünkü insanın sosyal yaşam içerisindeki davranışlarının birçoğunun temelinde duygusal etkenler yer almaktadır (Töremen & Çankaya, 2008:34). İnsanlar, gerek çalıştıkları iş ortamında, gerekse iş dışında sürdürdükleri yaşamlarında birçok farklı duygu yaşarlar. Duygular insan davranışının bir parçasıdır ve bireyin iç dünyasından sosyal ilişkilerine kadar birçok alanda belirleyicidir. Ayrıca duygular insanın davranışlarında temel bir role sahiptir (Erkuş & Günlü, 2008:188). Bu yüzden davranışları anlamak açısından önemleri büyüktür (Akçay & Çoruk, 2012:4). İnsanın doğasını duyguların gücünden arındırarak anlamaya çalışmak olanaksızdır, çünkü çoğu zaman insanlar kararlarına ve hareketlerine şekil verirken, duyguları düşüncelerinden daha baskın çıkar (Goleman, 2015:30). İnsanlar hareketlerini düşünerek ve akıl yürüterek yönlendirirler, fakat aynı zamanda kuvvetli duyguların ve diğer çeşitli duygusal faktörlerin de etkisi altında kalırlar (Çeçen, 2002:165).

İnsanların duygu yapıları pozitif ve negatif duygular şeklinde ikiye ayrılabilir, en yaygın kullanılan sınıflandırma biçimi budur (Özdemir, 2013:248; Weiss & Cropanzano, 1996:24; Watson vd., 1988). Pozitif duygusallık, olumlu bir duygusal duruma olan eğilime işaret eder, negatif duygusallık ise olaylara olan olumsuz bakış açısını anlatır (Özdevecioğlu,

2004:184). Pozitif duygusallık içerisinde mutluluk, umut gibi genelde bireylerin kendilerini iyi hissedebilecekleri duygular yer alırken, negatif duygusallık içinde bireyleri kötü hissettirebilecek öfke, nefret, kızgınlık gibi duygular ifade edilmektedir. Pozitif duygusallık bireylerin enerjik, neşeli, mutlu, hevesli olmalarını sağlar (Weiss & Cropanzano, 1996:24), oysa negatif duygusallık, insanların dünyayı negatif bir bakış açısıyla görmeleri anlamına gelir (Can vd., 2011:167). Yüksek pozitif duygusallığa sahip bireyler yaşama sevinciyle doludurlar. Eğer pozitif duygusallık düzeyi düşük olursa bireyler kötümserliğe yönelirler ve yaşamdan zevk alamaz hale gelirler. Negatif duygusallıkları yüksek olan bireyler gerginlik yaşayabilirler ve endişe, suçluluk ve üzüntü gibi duygulara kapılabilirler. Düşük negatif duygusallık, sakinlik ve dinginlik durumları ile tanımlanabilir. İnsanlarda negatif duygusallığın düşük olması pozitif duygusallığın var olduğu anlamını taşımamaktadır. Bu durum negatif duygusallık eksikliği olarak ifade edilebilir (Weiss & Cropanzano, 1996:24). Aynı şekilde, düşük pozitif duygulanımda olumlu duyguların yoğunluğu çok düşüktür, fakat bu durum negatif duygusallığın yüksek olduğu anlamına gelmez (Özdemir, 2015:50). Negatif eğilime sahip insanlar kötü şeylerin olacağı beklentisine kapılırlarken, pozitif eğilime sahip insanlar daha olumlu şeylerin olmasını beklerler. Bu beklentiler de neticede, insanların gerçekte var olan durum ile alakalı tepkilerini etkilemektedir (Begley & Lee, 2005).

Yüksek negatif duygusallığa sahip bireyler düşük negatif duygusallığa sahip olanlarla kıyaslandığında daha fazla sıkıntı ve tatminsizlik yaşamakta, başarısızlıklarını ve eksik yönlerini daha çok sorun yapmakta, olayları sürekli olumsuz yorumlamaktadırlar. Kısacası bu insanlar sürekli olarak hayatın negatif yönlerine odaklanma eğilimindedirler (Brennan & Barnett, 1998:370). Yapılan çalışmalarda pozitif duygusallığın dışa dönük kişilikle, negatif duygusallığın ise nevroitik kişilikle ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Gençöz, 2000:20; Özdemir, 2015:51). Yüksek negatif duygusallığa sahip olan kişilerin daha karamsar oldukları ve genel yaşam tatmin düzeylerinin daha düşük olduğu, yüksek pozitif duygusallığa sahip bireylerin ise yaşam tatmin düzeylerinin daha fazla olduğu ifade edilmektedir (Özdemir, 2015:51). Pozitif ve negatif duygusallığın her ikisi de bütün insanlarda mevcuttur, fakat genelde bunlardan biri diğerinden daha baskındır. Bu yüzden insanları pozitif ya da negatif duygusal olarak iki kategoriye ayırmak doğru değildir (Özdevecioğlu, vd., 2013:162).

5. Araştırmanın Metodolojisi

5.1. Araştırmanın Amacı, Önemi, Evren ve Örneklemi

Bu araştırmanın amacı, örgütlerde çalışanların algıladıkları dışlanma, sinizm ve pozitif-negatif duygusallık arasındaki ilişkileri ve etkileri incelemek, bu ilişkilerin ve etkilerin yönlerini belirlemek ve pozitif-negatif duygusallığın bir aracılık rolü olup olmadığını tespit etmektir. Ayrıca dışlanma, sinizm ve pozitif-negatif duygusallığın demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı da araştırılmıştır. Daha önce yapılan çalışmalar incelendiğinde bu üç faktörü aynı anda ele alan, aralarındaki ilişkileri inceleyen bir çalışmanın olmaması bu araştırmanın önemini ortaya koymaktadır.

Araştırmanın evrenini Kayseri’de yer alan mobilya işletmelerinin çalışanları oluşturmaktadır. 2014 Mobilyacılık Sektör Raporuna göre Kayseri’de mobilyacılık sektöründe çalışanların sayısı 18.407 dir. Ana kütleli 18.407 olan bir birimde 0,95 güven düzeyinde ve

0,05 göz yumulabilir yanlgı miktarı ile örneklem sayısı 376 olarak tespit edilmiştir (Karagöz, 2014:152; Güredin, 1987:368–370). Bu çalışmada daha yüksek sayıda katılımcıya ulaşılmış ve 403 kişiye anket uygulanmıştır.

Araştırma kapsamında test edilen hipotezler aşağıda sıralanmıştır.

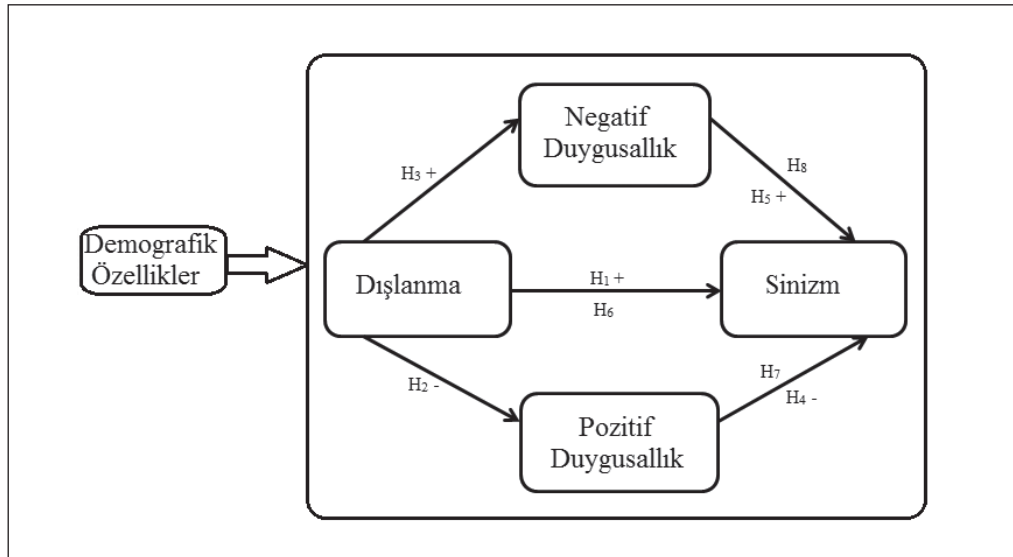
- H1: Dışlanma ile sinizm arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- H2: Dışlanma ile pozitif duygusallık arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.
- H3: Dışlanma ile negatif duygusallık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- H4: Pozitif duygusallık ile sinizm arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.
- H5: Negatif duygusallık ile sinizm arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- H6: Dışlanmanın sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
- H7: Pozitif duygusallığın sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
- H8: Negatif duygusallığın sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
- H9: Pozitif duygusallığın dışlanmanın sinizm üzerindeki etkisi üzerinde anlamlı bir aracılık rolü vardır.
- H10: Negatif duygusallığın dışlanmanın sinizm üzerindeki etkisi üzerinde anlamlı bir aracılık rolü vardır.
- H11: Dışlanmada eğitim durumu açısından anlamlı bir farklılık vardır.
- H12: Sinizmde medeni durum açısından anlamlı bir farklılık vardır.
- H13: Pozitif duygusallıkta cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık vardır.
- H14: Pozitif duygusallıkta yaş açısından anlamlı bir farklılık vardır.
- H15: Negatif duygusallıkta cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık vardır.
- H16: Negatif duygusallıkta medeni durum açısından anlamlı bir farklılık vardır.
- H17: Negatif duygusallıkta eğitim durumu açısından anlamlı bir farklılık vardır.

5.2. Araştırmanın Modeli

Geliştirilen hipotezler çerçevesinde oluşturulan araştırma modeli Şekil 1'deki gibidir.

Şekil 1'de yer alan modele göre dışlanma ve sinizm arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olabileceği (H1) ve aynı zamanda dışlanmanın sinizm üzerinde bir etkisinin olabileceği (H6) beklenmektedir. Dışlanma ve pozitif duygusallık arasında negatif yönlü bir ilişkinin olabileceği (H2) düşünülmektedir. Pozitif duygusallık ve sinizm arasında negatif yönlü bir ilişkinin olabileceği (H4) ve aynı zamanda pozitif duygusallığın sinizm üzerinde bir etkisinin olabileceği (H7) düşünülmektedir. Son olarak da dışlanmanın sinizm üzerindeki etkisinde pozitif duygusallığın bir aracılık rolünün olabileceği düşünülmektedir (H9).

Şekil 1: Araştırma Modeli



Yine Şekil 1’de yer alan modele göre negatif duygusallık ve sinizm arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olabileceği (H5) ve aynı zamanda negatif duygusallığın sinizm üzerinde bir etkisinin olabileceği (H8) düşünülmektedir. Dışlanma ve negatif duygusallık arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olabileceği (H3) beklenmektedir. Son olarak da dışlanmanın sinizm üzerindeki etkisinde negatif duygusallığın bir aracılık rolünün olabileceği düşünülmektedir (H10).

Modele bakıldığında dışlanma, sinizm ve pozitif-negatif duygusallık algılamalarının demografik özelliklere göre farklılaşabileceği beklenmektedir.

5.3. Veri Toplama Yöntemi

Veri toplama aracı olarak anket (bırakma-toplama yöntemi) yöntemi kullanılmıştır. Anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde Ferris ve arkadaşları (2008) tarafından geliştirilen “İşyerinde Dışlanma Ölçeği”, ikinci bölümde Watson vd. (1988) tarafından geliştirilen “Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği (PANAS)”, üçüncü bölümde Brandes vd. (1999) geliştirdikleri “Örgütsel Sinizm Ölçeği” ve dördüncü ve son bölümde demografik değişkenleri ölçmeye yönelik sorular yer almaktadır.

5.4. Araştırmanın Güvenilirliği

Güvenilirlik düzeyi Cronbach’s Alpha katsayısı ile gösterilir. Alfa katsayısı 0-1 arasında değerler alır. Çıkan değer 1’e yakın olması güvenilirliğin arttığını, 0’a yakın olması ise güvenilirliğin azaldığını gösterir (Kalaycı, 2010:403-405). Bu çalışmada kullanılan ölçeklerin iç tutarlılığı Cronbach’s Alpha katsayıları hesaplanarak test edilmiş ve ölçeklerin yüksek derecede güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır (Tablo 1).

Tablo 1: Güvenilirlik Analizi Sonuçları

| | |
|------------------------------------|--------------------------------|
| Bütün Ölçekler Toplamı | Cronbach's Alpha: 0,858 |
| Dışlanma Ölçeği | Cronbach's Alpha: 0,870 |
| Pozitif Duygusalılık Ölçeği | Cronbach's Alpha: 0,891 |
| Negatif Duygusalılık Ölçeği | Cronbach's Alpha: 0,839 |
| Sinizm Ölçeği | Cronbach's Alpha: 0,909 |

6. Bulgu ve Yorumlar

6.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan 403 kişinin demografik özelliklerine göre dağılımı Tablo 2’de verilmiştir. Katılımcılar ile ilgili demografik bilgiler incelendiğinde, çoğunluğunun erkek olduğu (%71,5), çoğunun 31-40 yaş aralığında bulunduğu (%43,7), evlilerin sayısının çoğunlukta olduğu (%65,5), eğitim durumuna göre en fazla lise (%27,3) ve lisans (%28,3) mezunu olduğu, 21 yıl ve daha fazla bir zamandan beri çalışanların azınlıkta olduğu (%8,4), kurumda 0-5 yıldan beri çalışan sayısının en fazla olduğu (%45,2) görülmektedir.

Tablo 2: Katılımcıların Demografik Özellikleri

| Demografik Özellikler | Kategoriler | Sayı | % |
|-----------------------|---------------|--------------|--------------|
| Cinsiyet | Kadın | 115 | 28,5 |
| | Erkek | 288 | 71,5 |
| | Toplam | 403 | 100,0 |
| Yaş | 20 ve Altı | 15 | 3,7 |
| | 21-30 | 129 | 32,0 |
| | 31-40 | 176 | 43,7 |
| | 41-50 | 76 | 18,9 |
| | 51 ve Üstü | 7 | 1,7 |
| | Toplam | 403 | 100,0 |
| Medeni Durum | Evli | 264 | 65,5 |
| | Bekâr | 139 | 34,5 |
| | Toplam | 403 | 100,0 |
| Eğitim | İlkokul | 26 | 6,5 |
| | Ortaokul | 60 | 14,9 |
| | Lise | 110 | 27,3 |
| | Ön Lisans | 66 | 16,4 |
| | Lisans | 114 | 28,3 |
| | Lisansüstü | 27 | 6,7 |
| Toplam | 403 | 100,0 | |

6.2. Normallik Analizi

Örgütsel dışlanma, örgütsel sinizm ve pozitif-negatif duygusallık konulu ifadelerle verilen cevapların dağılımının normal olup olmadığını test etmek için Çarpıklık ve Basıklık analizleri uygulanmıştır. Çarpıklık katsayılarının -3 ve +3 arasında değerler aldığı görülmüştür, bu durum ise dağılımın normal kabul edilmesini sağlamaktadır (Kalaycı, 2010:6).

6.3. Korelasyon Analizleri

Tablo 3: Korelasyon Analizi Sonuçları

| Değişkenler | 1 | 2 | 3 | 4 |
|------------------------|---------|----------|------|------|
| 1. Örgütsel Dışlanma | 1,00 | | | |
| 2. Örgütsel Sinizm | 0,344* | 1,00 | | |
| 3. Pozitif Duygusallık | -0,374* | -0,111** | 1,00 | |
| 4. Negatif Duygusallık | 0,303* | 0,468* | | 1,00 |

*p<0,01, **p<0,05

Yapılan korelasyon analizi sonucunda örgütsel sinizm ve örgütsel dışlanma arasında anlamlı, zayıf ve pozitif yönlü ilişki ($r = 0,344$; $p < 0,01$), örgütsel dışlanma ile pozitif duygusallık arasında anlamlı, zayıf ve negatif yönlü bir ilişki ($r = -0,374$; $p < 0,01$), örgütsel dışlanma ile negatif duygusallık arasında anlamlı, zayıf ve pozitif yönlü bir ilişki ($r = 0,303$; $p < 0,01$), örgütsel sinizm ve pozitif duygusallık arasında negatif yönlü, çok zayıf ve anlamlı bir ilişki ($r = -0,111$; $p < 0,05$), örgütsel sinizm ve negatif duygusallık arasında pozitif yönlü, zayıf ve anlamlı bir ilişki ($r = 0,468$; $p < 0,01$) olduğu belirlenmiştir.

Sonuç olarak H1, H2, H3, H4 ve H5 hipotezleri kabul edilmiştir.

6.4. Örgütsel Dışlanma, Pozitif Duygusallık ve Negatif Duygusallığın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkileri

Burada örgütsel dışlanma, pozitif duygusallık ve negatif duygusallığın örgütsel sinizm üzerindeki etkileri analiz edilmiştir.

Tablo 4: Regresyon Analizi Sonuçları

| Bağımsız Değişken | Bağımlı Değişken | Beta | t | R | R ² | F |
|-------------------|------------------|-------|----------|------|----------------|----------|
| Dışlanma | Sinizm | ,344 | 7,335* | ,344 | ,118 | 53,808* |
| Pozitif D. | Sinizm | -,111 | -2,239** | ,111 | ,012 | 5,011** |
| Negatif D. | Sinizm | ,468 | 10,593* | ,468 | ,219 | 112,206* |

*p<0,001, **p<0,05

Analiz sonuçlarına göre dışlanmanın sinizm üzerindeki anlamlı etkisinin 0,344 ($p < 0,001$), pozitif duygusallığın sinizm üzerindeki anlamlı etkisinin -0,111 ($p < 0,05$) ve negatif duygusallığın sinizm üzerindeki anlamlı etkisinin 0,468 ($p < 0,001$) olduğu anlaşılmaktadır.

Sonuç olarak H6, H7 ve H8 hipotezleri kabul edilmiştir.

6.5. Baron - Kenny Aracılık Testi

Örgütsel dışlanma ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide pozitif ve negatif duygusallığın aracılık rolünü ortaya koyabilmek için Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen aracılık testinden faydalanılmıştır.

6.5.1. Pozitif Duygusallığın, Örgütsel Dışlanma ve Örgütsel Sinizm Arasındaki Aracı Rolüne İlişkin Analiz

Aracılık testinin basamakları takip edilerek öncelikle örgütsel dışlanmanın (Beta=0,344) sinizmi anlamlı bir şekilde etkilediği görülmüştür ($R^2=0,118$, $F=53,808$, $p<0,01$). Daha sonra örgütsel dışlanmanın (Beta= -0,374) pozitif duygusallığı anlamlı bir şekilde etkilediği bulunmuştur ($R^2=0,140$, $F=65,328$, $p<0,01$). Daha sonra pozitif duygusallığın (Beta= -0,111) sinizmi anlamlı bir şekilde etkilediği görülmüştür ($R^2=0,012$, $F=5,011$, $p<0,05$). Son olarak örgütsel sinizm, pozitif duygusallık ve örgütsel dışlanma ile aynı anda çoklu regresyon analizine tabi tutulmuş ve bu analizde örgütsel dışlanmanın (Beta=0,352) etkisinin artmış olduğu gözlenmiştir. Bu sonuç pozitif duygusallığın, örgütsel dışlanma ve örgütsel sinizm arasında aracı bir role sahip olmadığına işaret etmektedir.

Sonuç olarak H9 reddedilmiştir.

6.5.2. Negatif Duygusallığın, Örgütsel Dışlanma ve Örgütsel Sinizm Arasındaki Aracı Rolüne İlişkin Analiz

Aracılık testinin basamakları takip edilerek öncelikle örgütsel dışlanmanın (Beta=0,344) sinizmi anlamlı bir şekilde etkilediği görülmüştür ($R^2=0,118$, $F=53,808$, $p<0,01$). Daha sonra örgütsel dışlanmanın (Beta= 0,303) negatif duygusallığı anlamlı bir şekilde etkilediği bulunmuştur ($R^2=0,092$, $F=40,498$, $p<0,01$). Daha sonra negatif duygusallığın (Beta= 0,468) örgütsel sinizmi anlamlı bir şekilde etkilediği görülmüştür ($R^2=0,219$, $F=112,206$, $p<0,01$). Son olarak örgütsel sinizm, negatif duygusallık ve örgütsel dışlanma ile aynı anda çoklu regresyon analizine tabi tutulmuş ve bu analizde örgütsel sinizm anlamlı bir şekilde tahmin edilmiştir ($R^2=0,264$, $F=71,634$, $p<0,01$). Ancak analiz detaylı incelendiğinde örgütsel dışlanmanın (Beta=0,223) ve negatif duygusallığın (Beta=0,400) örgütsel sinizmi anlamlı bir şekilde tahminlemesine rağmen örgütsel dışlanmanın etkisinin azalmış olduğu gözlenmiştir. Bu sonuç negatif duygusallığın, örgütsel dışlanma ve örgütsel sinizm arasında kısmi aracı role sahip olduğuna işaret etmektedir. Beta değerindeki azalma miktarının anlamlılığının test edilmesi için Sobel (1982) testi yapılmıştır. Sonuçlar Beta değerindeki azalmanın anlamlı olduğunu göstermektedir (Sobel z değeri=5,2, standart hata=0,0248, $p<0,001$).

Sonuç olarak H10 kabul edilmiştir.

6.6. T Testi ve Varyans Analizleri

Örgütsel dışlanma algılamalarının demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığı t testi ve anova analizi yardımıyla incelenmiş ve sadece eğitim durumu açısından anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5: Örgütsel Dışlanma - Eğitim Durumu ANOVA Analizi

| | Sıklık | Ortalama | Std. Sapma | F | p |
|--------------------------|--------|----------|------------|-------|-------|
| İlkokul-Ortaokul | 86 | 1,7182 | 0,60184 | 3,961 | 0,008 |
| Lise | 110 | 2,0161 | 0,90671 | | |
| Ön lisans | 66 | 1,8368 | 0,71265 | | |
| Lisans-Lisansüstü | 141 | 1,7114 | 0,73092 | | |

Analiz sonucunda elde edilen değerlere göre, $p (0,008) < 0,01$ olduğu için örgütsel dışlanmanın eğitim durumuna göre anlamlı şekilde farklılaştığı anlaşılmaktadır. Yapılan çoklu karşılaştırma (Tamhane's T2) sonucuna göre bu farklılığın kaynağı İlkokul-Ortaokul mezunları ve Lise mezunları arasındaki fark ile Lise mezunları ve Lisans-Lisansüstü mezunları arasındaki farktır.

Örgütsel sinizmin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı t testi ve anova analizi yardımıyla incelenmiş ve sadece medeni durum açısından anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 6: Örgütsel Sinizm – Medeni Durum T Testi

| | Sıklık | Ortalama | Std. Sapma | p |
|--------------|--------|----------|------------|-------|
| Evli | 264 | 2,1515 | 0,83338 | 0,004 |
| Bekâr | 139 | 1,9098 | 0,75061 | |

Analiz sonucunda elde edilen değerlere göre, $p (0,004) < 0,05$ olduğu için örgütsel sinizmin medeni duruma göre anlamlı şekilde farklılaştığı anlaşılmaktadır. Evlilerin sinizm düzeyi (2,1515) bekârlara göre (1,9098) daha yüksek çıkmıştır.

Pozitif duygusallığın demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı t testi ve anova analizi yardımıyla incelenmiş ve cinsiyet ile yaş değişkenleri açısından anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 7: Pozitif Duygusallık – Cinsiyet T Testi

| | Sıklık | Ortalama | Std. Sapma | p |
|--------------|--------|----------|------------|-------|
| Kadın | 115 | 3,5765 | 0,77802 | 0,021 |
| Erkek | 288 | 3,3510 | 0,91716 | |

Analiz sonucunda elde edilen değerlere göre, $p (0,021) < 0,05$ olduğu için pozitif duygusallığın cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaştığı anlaşılmaktadır. Kadınların pozitif duygusallıkları (3,5765) erkeklere göre (3,3510) daha yüksek çıkmıştır.

Tablo 8: Pozitif Duygusallık – Yaş ANOVA Analizi

| | Sıklık | Ortalama | Std. Sapma | F | p |
|-------------------|--------|----------|------------|-------|-------|
| 30 ve Altı | 144 | 3,2271 | 0,94464 | | |
| 31 - 40 | 176 | 3,5085 | 0,84406 | 5,230 | 0,006 |
| 41 ve Üstü | 83 | 3,5446 | 0,81379 | | |

Analiz sonucunda elde edilen değerlere göre, $p(0,006) < 0,05$ olduğu için pozitif duygusallığın yaşa göre anlamlı şekilde farklılaştığı anlaşılmaktadır. Yapılan çoklu karşılaştırma (Scheffe) sonucuna göre bu farklılığın kaynağı 30 ve altı yaşındakiler ve 31-40 yaş aralığındakiler arasındaki fark ile 30 ve altı yaşındakiler ve 41 ve üstü yaşındakiler arasındaki farktır.

Negatif duygusallığın demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığı t testi ve anova analizi yardımıyla incelenmiş ve cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu değişkenleri açısından anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 9: Negatif Duygusallık – Cinsiyet T Testi

| | Sıklık | Ortalama | Std. Sapma | p |
|--------------|--------|----------|------------|-------|
| Kadın | 115 | 1,7339 | 0,66305 | |
| Erkek | 288 | 2,0479 | 0,77180 | 0,000 |

Analiz sonucunda elde edilen değerlere göre, $p(0,000) < 0,01$ olduğu için negatif duygusallığın cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaştığı anlaşılmaktadır. Kadınların negatif duygusallıkları (1,7339) erkeklere göre (2,0479) daha düşük çıkmıştır.

Tablo 10: Negatif Duygusallık – Medeni Durum T Testi

| | Sıklık | Ortalama | Std. Sapma | p |
|--------------|--------|----------|------------|-------|
| Evli | 264 | 2,0326 | 0,77253 | |
| Bekâr | 139 | 1,8173 | 0,70196 | 0,006 |

Analiz sonucunda elde edilen değerlere göre, $p(0,006) < 0,01$ olduğu için negatif duygusallığın medeni duruma göre anlamlı şekilde farklılaştığı anlaşılmaktadır. Evlilerin sinizm düzeyi (2,0326) bekârlara göre (1,8173) daha yüksek çıkmıştır.

Tablo 11: Negatif Duygusallık – Eğitim Durumu ANOVA Analizi

| | Sıklık | Ortalama | Std. Sapma | F | p |
|--------------------------|--------|----------|------------|--------|-------|
| İlkokul-Ortaokul | 86 | 2,2826 | 0,72667 | | |
| Lise | 110 | 2,2227 | 0,73755 | 21,977 | 0,000 |
| Ön lisans | 66 | 1,6530 | 0,63856 | | |
| Lisans-Lisansüstü | 141 | 1,6972 | 0,68660 | | |

Analiz sonucunda elde edilen değerlere göre, $p(0,000) < 0,01$ olduğu için negatif duygusallığın eğitim durumuna göre anlamlı şekilde farklılaştığı anlaşılmaktadır. Yapılan çoklu karşılaştırma (Scheffe) sonucuna göre ise bu farklılığın kaynağı şunlardır:

- İlkokul-Ortaokul mezunları ve Ön lisans mezunları arasındaki fark,
- İlkokul-Ortaokul mezunları ve Lisans-Lisansüstü mezunları arasındaki fark,
- Lise mezunları ve Ön lisans mezunları arasındaki fark,
- Lise mezunları ve Lisans-Lisansüstü mezunları arasındaki fark.

7. Sonuç

Örgütlerde yaşanan dışlanma, sinizm ve pozitif-negatif duygusallık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik olarak gerçekleştirilen bu çalışmada Kayseri ilinde, mobilyacılık sektöründe çalışan 403 kişiye anket uygulanmıştır. Katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durumu, eğitim durumu gibi demografik sorularla; işyerinde dışlanma, pozitif-negatif duygusallık ve örgütsel sinizmle ilgili üç ayrı ölçekteki sorularla çalışmanın verileri toplanmıştır. Elde edilen veriler istatistiksel analiz programı ile analiz edilmiştir.

Gerçekleştirilen korelasyon analizleri sonucunda ilk olarak örgütsel sinizm ve örgütsel dışlanma arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Bu değişkenlerden biri arttığında veya azaldığında diğer değişkenin de artması veya azalması beklenir. Yöneticileri veya mesai arkadaşları tarafından dışlanan bir çalışanın örgütüne karşı sinik tutumlar geliştirmesi beklenen bir sonuçtur. İkinci olarak örgütsel dışlanma ile pozitif duygusallık arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin varlığı ortaya konmuştur. Bu değişkenlerden biri arttığında diğer değişkenin azalması beklenir. Mesai arkadaşları veya yöneticileri tarafından dışlanan kişinin pozitif duygusallığının azalması beklenir. Üçüncü olarak örgütsel dışlanma ile negatif duygusallık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Bu değişkenlerden biri arttığında veya azaldığında diğer değişkenin de artması veya azalması beklenir. İş arkadaşları veya yöneticileri tarafından dışlanan kişinin negatif duygusallığının artması olasıdır. Dördüncü olarak örgütsel sinizm ve pozitif duygusallık arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Bu değişkenlerden biri arttığında diğer değişkenin azalması beklenir. Yani kurumuna karşı sinik tutumlar besleyen kişinin pozitif duygusallığının azalması beklenen bir sonuçtur. Ve son olarak da örgütsel sinizm ve negatif duygusallık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı ortaya konmuştur. Bu değişkenlerden biri arttığında veya azaldığında diğer değişkenin de artması veya azalması beklenir. Yani kurumuna karşı sinik tutumlar besleyen kişinin negatif duygusallığının artması beklenir.

Bu sonuçlara bakılarak, bir çalışanın iş ortamında arkadaşları veya yöneticileri tarafından dışlanması durumunda, bu kişinin çalıştığı kuruma karşı geliştirdiği sinizm düzeyinin ve negatif duygusallığının artacağı ve pozitif duygusallığının ise azalacağı söylenebilir. Eğer dışlanan çalışanın pozitif duygusal yönü ağır gelirse sinizm düzeyi azalabilir, fakat negatif duygusal yönü fazla ise sinizm düzeyi artabilir.

Yapılan regresyon analizleri sonucunda ilk olarak örgütsel dışlanmanın örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu bulunmuştur. Daha sonra pozitif duygusallığın

örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ve son olarak negatif duygusallığın örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu bulunmuştur.

Bu sonuçlara bakılarak, bir kişinin, çalıştığı kuruma karşı geliştirdiği sinizm düzeyinin kurumunda diğerleri tarafından dışlanmasından ve bu kişinin pozitif-negatif duygusal olmasından etkilenebileceği söylenebilir.

Uygulanan Baron Kenny aracılık analizleri sonucunda öncelikle pozitif duygusallığın, dışlanmanın sinizm üzerindeki etkisi üzerinde anlamlı bir aracılık rolüne sahip olmadığı tespit edilmiştir. Daha sonra ise negatif duygusallığın, dışlanmanın sinizm üzerindeki etkisi üzerinde kısmi aracı rolüne sahip olduğu tespit edilmiştir.

Bu sonuçlardan yola çıkarak, kişinin negatif duygusal olması durumunda, dışlanmanın sinizm üzerindeki etkisinin kısmen azalabileceğini söylemek mümkündür. Fakat pozitif duygusallığın böyle bir etkisi olmadığı görülmüştür.

Yapılan literatür taraması sonucunda, ulaşılabilen kaynaklar arasında örgütsel dışlanma, örgütsel sinizm ve pozitif-negatif duygusallık arasındaki ilişkileri, etkileri ve aracılık etkilerini inceleyen çalışmalara rastlanmamıştır, bu yüzden elde edilen sonuçlar farklı sonuçlarla kıyaslanamamıştır.

Araştırmaya katılanların demografik özellikleri ile işyerinde dışlanma düzeyleri arasında verilen cevaplarda istatistiksel açıdan sadece eğitim durumunda anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Farklılığa bakıldığında araştırmaya katılan lise mezunlarının dışlanma düzeyleri en yüksektir. Keklik vd., (2013:351) ise yaptıkları çalışmada farklı bir sonuç bulmuşlar ve dışlanma algı düzeyinin cinsiyete göre farklılaştığını tespit etmişlerdir. Koşar (2014:75) da aynı şekilde dışlanmanın cinsiyete göre farklılaştığını tespit etmiş fakat eğitim durumuna göre bir farklılığın olmadığını bulmuştur (79).

Araştırmaya katılanların demografik özellikleri ile örgütsel sinizm tutumları arasında verilen cevaplarda istatistiksel açıdan sadece medeni durumda anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Farklılığa bakıldığında araştırmaya katılan evlilerin sinizm düzeyi bekârlara göre daha yüksek çıkmıştır. Boyalı (2011:95-98) ise yaptığı çalışma sonucunda örgütsel sinizmin cinsiyete, yaşa, eğitim durumuna ve medeni duruma göre farklılaşmadığını bulmuştur. Kalağan (2009:156-158), yaptığı araştırma ile örgütsel sinizmin cinsiyet ve yaş değişkenlerine göre farklılaşmadığını, fakat medeni duruma göre anlamlı bir farklılığın olduğunu tespit etmiştir. Akman (2013), çalışmasında örgütsel sinizmin yaşa (84-85) ve eğitim durumuna (86-87) göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını bulmuştur.

Araştırmaya katılanların demografik özellikleri ile pozitif duygusallıkları arasında verilen cevaplarda istatistiksel açıdan cinsiyet ile yaş değişkenlerinde anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyet açısından farklılığa bakıldığında kadınların pozitif duygusallıkları erkeklere göre daha yüksek çıkmıştır. Yaş açısından farklılığa bakıldığında ise 41 ve üstü yaşındakilerin pozitif duygusallıkları en yüksektir. Topal (2011:42) da aynı şekilde yaptığı çalışma ile pozitif duygusallığın cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını bulmuştur.

Araştırmaya katılanların demografik özellikleri ile negatif duygusallıkları arasında verilen cevaplarda istatistiksel açıdan cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu değişkenlerinde anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyet açısından farklılığa bakıldığında kadınların negatif duygusallıkları erkeklere göre daha düşük çıkmıştır. Medeni durum açısından farklılığa bakıldığında evlilerin negatif duygusallıkları bekârlara göre daha yüksek çıkmıştır. Eğitim durumu açısından farklılığa bakıldığında ise İlkokul-Ortaokul mezunlarının negatif duygusallıkları en yüksektir. Topal (2011:42) ise yaptığı çalışma ile negatif duygusallığın cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını tespit etmiştir. Can vd., (2011:170-172) çalışmalarında negatif duygusallığın cinsiyet ve eğitim durumu faktörlerine göre farklılaşmadığını bulmuşlar, fakat medeni durum ve yaş açısından anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmişlerdir.

Bu çalışma sonucunda, dışlanma ve sinizm olgularının olumsuz sonuçlarını en aza indirmek için örgütlere bazı öneriler sunulabilir. Öncelikle dışlanma olgusunun önüne geçebilmek için çalışanların birbirleriyle kaynaşmasını sağlayacak sosyal etkinlikler (piknik, gezi vb.) organize edilebilir. Yöneticilerin etik değerlere uygun davranarak çalışanlar arasında ayrımcılığa gitmemeleri yarar sağlayabilir. Çalışanlar ile üst yönetim arasında işbirliği, destek ve güvene dayalı bir iletişimin geliştirilmesi de fayda sağlayabilir. Bunlara ek olarak çalışanları etkileyecek olan kararların alınmasında onların düşüncelerine başvurulabilir. Son olarak da yapılacak olan değişiklikler konusunda çalışanlara önceden bilgi verilebilir. Böylece çalışanlar değişime hazırlıksız yakalanmazlar.

Çalışanlara da bazı öneriler sunulabilir. İlk olarak yönetime ve yapılacak olan işe karşı önyargılardan kaçınılabilir. İkinci olarak aşırı beklenti içerisine girmemek faydalı olabilir. Üçüncü olarak iletişime her daim açık olmak ve gerekirse ilk adımı atmak dışlanmamak konusunda yarar sağlayabilir. Dördüncü olarak gruplaşmalardan kaçınmak ve takım çalışmalarına dâhil olmak faydalı olabilir. Son olarak da kişinin kendini olumsuz etkileyen duyguların farkına varması ve bunları yönetip kontrol etmeyi öğrenmesi yarar sağlayabilir.

İlerleyen zamanlarda konu ile ilgili çalışma yapmak isteyen araştırmacılara farklı sektörlerde çalışma yaparak sonuçların kıyaslanması önerilebilir. Çünkü bu çalışmadan elde edilen sonuçların sadece bir sektörde ve bir ilde çalışanlar ile sınırlı olduğu ve ülkedeki tüm işletme ve sektörlerde genellenemeyeceği gerçeği göz ardı edilmemelidir.

Kaynakça

- Abayhan, Y., & Aydın, O. (2014). Sosyal etki kuramı bağlamında psikolojik dışlanma: Dışlayan ve dışlanan grup üyesi sayısının temel ihtiyaçlara yönelik tehdit algısı üzerindeki etkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 29(73), 108-121.
- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Akçay, C., & Çoruk, A. (2012). Çalışma yaşamında duygular ve yönetimi: Kavramsal bir inceleme. *Eğitimde Politika Analizi Dergisi*, 1(1), 3-25.
- Akman, G. (2013). *Sağlık çalışanlarının örgütsel ve genel sinizm düzeylerinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Alan, H., & Fidanboy, C. Ö. (2013). Sinizm, tükenmişlik ve kişilik arasındaki ilişkiler: Bilişim sektörü çalışanları kapsamında bir inceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Büro Yönetimi Özel Sayısı 1, 165-176.
- Altınöz, M., Çöp, S., & Sığındı, T. (2011). Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15(21), 285-315.
- Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18(5), 449-469.
- Balliet, D., & Ferris, D. L. (2013). Ostracism and prosocial behavior: A social dilemma perspective. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 120(2), 298-308.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Begley, T., & Lee, C. (2005). The role of negative affectivity in pay-at-risk reactions: a longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 382-388.
- Boyalı, H. (2011). *Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: Karaman'daki bankalar üzerinde bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Brandes, P., Dharwadkar, R., & Dean, J. W. (1999). Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes. *The 36th Annual Meeting of The Eastern Academy of Management*, Philadelphia, 150-153.
- Brennan, R. T., & Barnett, R. C. (1998). Negative affectivity: How serious a threat to self-report studies of psychological distress?. *Women's health: Research on gender, behavior, and policy*, 4(4), 369-383.
- Can, Y., Çoban, Ü., & Soyer, F. (2011). Negatif duygusallığın stres üzerindeki etkisi: faal futbol hakemleri üzerinde bir araştırma. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 5(2), 165-174.
- Chow, R. M., Tiedens, L. Z., & Govan, C. L. (2008). Excluded emotions: The role of anger in antisocial responses to ostracism. *Journal of Experimental Social Psychology*, 44(3), 896-903.
- Costa, P. T., Zonderman, A. B., McCrae, R. R., & Williams, R. B. (1986). Cynicism and paranoid alienation in the Cook and Medley HO Scale. *Psychosomatic Medicine*, 48(3), 283-285.
- Çakar, U., & Arbak, Y. (2004). Modern yaklaşımlar ışığında değişen duygu-zekâ ilişkisi ve duygusal zekâ. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 23-48.
- Çeçen, A. R. (2002). Duygular insan yaşamında neden vazgeçilmez ve önemlidir?. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(9), 164-170.
- Çetinkaya, F. F. (2014). *Hizmet işletmelerinde psikolojik sözleşme ihlalleri ve örgütsel sinizm ilişkisi: Kapadokya Bölgesi 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.

- Doğan, Y. (2005). *Organizasyonlarda pozitif ve negatif duygusallığın çalışanların görev ve bağlamsal performansları üzerine etkisini belirlemeye yönelik Kayseri’de bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Eaton, J. A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism*. Unpublished Doctoral dissertation, Graduate Program in Psychology, York University, Toronto.
- Efeoglu, İ. E., & İplik, E. (2011). Algılanan örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik ilaç sektöründe bir uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 343-360.
- Erdoğan, P., & Bedük, A. (2013). Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Sağlık sektöründe bir araştırma. *Sosyoteknik Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, 3(6), 17-36.
- Erkuş, A., & Günlü, E. (2008). Duygusal zekânın dönüştürücü liderlik üzerine etkileri. *İşletme Fakültesi Dergisi* (Dokuz Eylül Üniversitesi), 9(2), 187-209.
- Ferris, D. L., Brown, D. J., Berry, J. W., & Lian, H. (2008). The development and validation of the Workplace Ostracism Scale. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1348-1366.
- Fox, S., & Stallworth, L. E. (2005). Racial/ethnic bullying: Exploring links between bullying and racism in the US workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 66(3), 438-456.
- Gençoğlu, C., & Yılmaz, M. (2013). Duygusal farkındalık eğitim programının duygu kontrol düzeyine etkisi. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6(5), 961-980. Erişim Tarihi: 09.11.2015, <http://dx.doi.org/10.9761/JASSS1552>
- Gençöz, T. (2000). Pozitif ve negatif duygu ölçeği: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 15(46), 19-26.
- Goleman, D. (2015). *Duygusal zeka neden IQ’dan daha önemlidir?* (Çev. B. Seçkin Yüksel). İstanbul: Varlık Yayınları.
- Güredin, E. (1987). *Denetim*. İstanbul: Avcıol Matbaası, Muhasebe Enstitüsü Yayın No:50.
- Haq, İ. U. (2014). Workplace ostracism and job outcomes: Moderating effects of psychological capital. *Management, Knowledge and Learning International Conference*, Slovenya, 1309-1323.
- Helvacı, M. A., & Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak İli Örneği). *Turkish Studies*, 7(3), 1475-1497.
- İçerli, L., & Yıldırım, M. H. (2012). Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Sağlık sektöründe bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 167-176. Erişim Tarihi: 18.08.2015, http://www.sobiad.org/ejournals/dergi_ybd/arsiv/2012_1/leyla_icerli.pdf
- James, M. S. L. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems*. Unpublished Dissertation Of Doctor Of Philosophy, The Florida State University College Of Business, Florida.
- Johnson, J. L., & O’Leary-Kelly, M. A. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 627-647.

- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Karabey, C. N. (2014). *İşyerinde dışlanma*, Ankara: İmaj Yayınevi.
- Karagöz, Y. (2014). *SPSS 21.1 uygulamalı biyoistatistik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kasalak, G., & Bilgin Aksu, M. (2014). Araştırma görevlilerinin algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel sinizm ile ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14(1), 115-133.
- Kaya, Y. (2010). *Örgütsel yaşamda kişilik ve davranışlar arasındaki ilişkiler: Duyguların aracı rolü*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Keklik, B., Saygın, T., & Oral Kara, N. (2013). *Akademik camianın çirkin ördek yavruları ÖYP'lilerde örgütsel dışlanma (Ostracism) kavramının incelenmesi*. 1. Örgütsel Davranış Kongresi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Kılıç, M. (2013). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Koşar, A. (2014). *Örgüt kültürü ve işyerinde dışlanma arasındaki ilişkinin Mersin Üniversitesi'nde çalışanlar üzerinde incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Leung, A. S. M., 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.
- Lord, R. G., & Kanfer, R. (2002). Emotions and organizational behavior. In Robert G. Lord, Richard J. Klimoski, Ruth Kanfer (eds.), *Emotions in the workplace: Understanding the structure and role of emotions in organizational behavior* (ss. 5-20). New York: Jossey Bass.
- Lustenberger, D. E., & Jagacinski, C. M. (2010). Exploring the effects of ostracism on performance and intrinsic motivation. *Human Performance*, 23(4), 283-304.
- Mirvis, P. H., & Kanter, D. L. (1991). Beyond demography: A psychographic profile of the workforce. *Human Resource Management*, 30(1), 45-68.
- Özdemir, A. (2013). Araştırma görevlilerinin çalışma ortamlarındaki tehdit algıları, duygu yapıları ve yaratıcılıkları arasındaki ilişki. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 17(2), 245-256.
- Özdemir, A. A. (2015). İş tatmini, pozitif/negatif duygulanım ve yaşam tatmininin etkisi. *Çalışma ve Toplum*, 3, 47-62.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Duygusal olaylar teorisi çerçevesinde pozitif ve negatif duygusallığın alınan örgütsel adalet üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 59(3), 181-202.

- Özdevecioğlu, M., Can, Y., & Akın, M. (2013). Organizasyonlarda pozitif ve negatif duygusallık ile bireysel ve örgütsel saldırganlık arasındaki ilişkiler: Fiziksel aktivitelere katılımın Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 159-172.
- Özen Kutanis, R., & Çetinel, E. (2010). Adaletsizlik algısı sinizmi tetikler mi?: Bir örnek olay. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26, 186-195.
- Özgan, H., Külekcı, E., & Özkan, M. (2012). Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(1), 196-205. www.turkegitimindeksi.com/PDFArticle.aspx
- Özgener, Ş., Öğüt, A., & Kaplan, M. (2008). İşgören-işveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: örgütsel sinizm. İçinde M. Özdevecioğlu, H. Karadal (ed.), *Örgütsel davranışta seçme konular: Organizasyonların karanlık yönleri ve verimlilik azaltıcı davranışlar* (ss.53-72). Ankara: İlke Yayınevi.
- Özler, D. E., Atalay, C. G., & Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır?. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-57. Erişim Tarihi: 14.08.2015, http://www.sobiad.org/ejournals/dergi_ybd/arsiv/2010_2/06derya_ergun_ozler.pdf
- Pınar, Y., & Kubilay Pınar, N. (2015). İlk dil edinim kuramlarında duygulanım ve duygu olgularının yeri. *International Journal of Human Sciences*, 12(2), 343-359, Erişim Tarihi: 28.10.2015, <http://dx.doi.org/10.14687/ijhs.v12i2.3331>
- Reichers, A. E., Wanous, J. P., & Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change, *The Academy of Management Executive*, 11(1), 48-59.
- 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
- Sağır, T., & Oğuz, E. (2012). Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences*, 9(2), 1094-1106.
- Sarp, N., & Tosun, A. (2011). Duygu ve otobiyografik bellek. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 3(3), 446-465.
- Seçer, H. Ş. (2005). Çalışma yaşamında duygular ve duygusal emek: Sosyoloji, psikoloji ve örgüt teorisi açısından bir değerlendirme. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 50, 813-834.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological Methodology*, 13, 290-312.
- Tağraf, H., Özkaynar, K., Yıldız, Y., & Özkan, M. A. (2014). *Örgütsel güven duygusu ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin tespitine yönelik nicel bir araştırma*. 2. Örgütsel Davranış Kongresi, Melikşah Üniversitesi, Kayseri.
- Tokgöz, N., & Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinizim: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283-305.
- Topal, M. (2011). *Üniversite öğrencilerinin stresle başa çıkma stilleri ile pozitif ve negatif duygu arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Töremen, F., & Çankaya, İ. (2008). Yönetimde etkili bir yaklaşım: Duygu yönetimi. *Kuramsal Eğitimbilim*, 1(1), 33-47.

- Tuğrul, C. (1999). Duygusal zekâ. *Klinik Psikiyatri*, 1, 12-20.
- Tuna, Y. (2011). Duygular. İçinde S. Ünlü (ed.), *Birey ve davranış* (ss. 20-40). Eskişehir.
- Tutar, H. (2015). *Davranış bilimleri kavramlar ve kuramlar*, Ankara: Seçkin.
- Türköz, T., Polat, M., & Coşar, S. (2013). Çalışanların örgütsel güven ve sinizm algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 20(2), 285-302.
- Twenge, J. M., Baumeister, R. F., Tice, D. M., & Stucke, T. S. (2001). If you can't join them, beat them: effects of social exclusion on aggressive behavior. *Journal of personality and social psychology*, 81(6), 1058-1069.
- Üçok, D., & Torun, A. (2014). Tükenmişliği etkileyen olumsuz tutum ve beklentiler: Sinik tutum ve psikolojik sözleşme ihlali algısı üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(1), 231-250.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the panas scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063-1070.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1-74.
- Williams, K. D. (2007 a). Ostracism. *Annual Review of Psychology*, 58(1), 425-452.
- Williams, K. D. (2007 b). Ostracism: The kiss of social death. *Social and Personality Psychology Compass*, 1(1), 236-247.
- Williams, K. D. (2009). Ostracism: A temporal need-threat model. In Mark P. Zanna (ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (ss. 275-314). Vol. 41, Burlington: Academic Press.
- Williams, K. D., & Gerber, J. (2005). Ostracism: The making of the ignored and excluded mind. *Interaction Studies*, 6(3), 359-374.
- Williams, K. D., & Nida, S. A. (2011). Ostracism: Consequences and coping. *Current Directions in Psychological Science*, 20(2), 71-75.
- 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.
- Yalçınkaya, A. (2014). Türkiye'de örgütsel sinizm: 2007-2012 yılları arasındaki çalışmalar üzerine bir değerlendirme. "*İş, Güç*" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16(3), 106-130.
- Yang, J. (2012). *Workplace ostracism and performance related outcomes: A process model incorporating social influence and social identity theories*. Post graduate dissertation, State Universtiy of New York, USA.
- Yetim, S. A., & Ceylan, Ö. Ö. (2011). Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye ilişkin bir araştırma. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 6(1), 682-695.

- Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *Turkish Studies-İnternational Periodical for The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(6), 853-879. Doi numarası: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.4544>
- Yıldız, K., Akgün, N., & Yıldız, S. (2013). İşe yabancılaşma ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6(6), 1253-1284. Doi numarası: <http://dx.doi.org/10.9761/JASSS1193>
- Zadro, L., Boland, C., & Richardson, R. (2006). How long does it last? The persistence of the effects of ostracism in the socially anxious. *Journal of Experimental Social Psychology*, 42, 692-697.
- 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.

