




Nevrotik Kişilik Özelliğinin Rol Davranışı Üzerindeki Etkisinde İşyerinde Dışlanmanın Aracılık Rolü

 <https://doi.org/10.55107/turksosbilder.1066350>

Emre SEZİCİ
emre.sezici@dpu.edu.tr
 <https://orcid.org/0000-0002-9652-6511>

Öz

Bu çalışmada, nevroitik kişilik özelliğinin, rol davranışı üzerindeki doğrudan etkisi ve işyerinde dışlanmanın bu ilişkideki aracılık rolü Aidiyet Kuramı kapsamında incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini, Kütahya Dumlupınar Üniversitesinde çalışan 315 akademik personel oluşturmaktadır. Araştırma nicel tasarıma sahiptir ve veriler anket yöntemiyle toplanmıştır. Araştırmada Goldberg (1992) tarafından geliştirilen nevroitik kişilik ölçeği, Ferris vd. (2008) tarafından geliştirilen işyerinde dışlanma ölçeği ve son olarak için Williams ve Anderson (1991) tarafından geliştirilen rol davranışı ölçeği kullanılmıştır. Toplanan veriler, SPSS 21.0 ve LISREL 8.51 programları aracılığıyla çok değişkenli analiz yöntemleri kullanılarak test edilmiştir. Araştırma bulgularına göre işyerinde dışlanma, nevroitik kişilik özelliği ile rol davranışı arasındaki ilişkide kısmi aracı role sahiptir.

Anahtar Kelimeler: Nevrotik kişilik, İşyerinde dışlanma, Rol davranışı

Abstract: In this study, the direct effect of neuroticism on the in-role behavior, and the mediator role of workplace ostracism perception in this relationship were investigated in light of the Belongingness Theory. The sample of the research consists of 315 academic staff working at Kutahya Dumlupınar University. The research has a quantitative design and the data were collected by questionnaire method. In the research, the “neurotic personality scale” developed by Goldberg (1992), the “workplace ostracism scale” developed by Ferris et al. (2008), and finally the “in-role behavior scale” developed by Williams and Anderson (1991) were used. The data gathered from the sample was analyzed by using multivariate data analyze technics by means of SPSS 21.0 and LISREL 8.51 software. The findings show that workplace ostracism perception partial mediates the relationship between neuroticism and in-role behavior.

Keywords: Neuroticism, Workplace ostracism, In-role behavior

GİRİŞ

İnsan, yaşamı boyunca gerçekten baş edemeyeceği sorunlarla yüz yüze gelmiş ve kendi iradesi dışında kimi olumsuz durumların içine çekilmiş olabilir. Bu türlü durumların bir sonucu olarak kişi özsaygısını yitirebilir, sahip olduğu imkân ve kabiliyet düzeyinin çok altında yaşamını sürdürebilir, yoğun yalnızlık ve öfke duyguları yaşayabilir ve çözüm bulma gayreti içinde gerçek çıkarlarına ters düşen yollara başvurabilir. Ancak bu koşullar karşısında deneyimlenen “gerçek acı”, insanın sorumluluklarını görmezden gelmek için yöneldiği üzüntüden bütünüyle farklıdır. Sorumluluk olgusu, çoğu insanın aklına ilk önce ailesi, çalıştığı kurum ve sosyal çevresine karşı görevlerini getirmektedir. Fakat insanın kendisine karşı iyi yaşama sorumluluğundan pek söz edilmez. Açıkçası kendi kişiliğini ortadan kaldırıncasına fedakârlık gösteren insana, neden başka insanlar kendi varlığından daha kıymetliymişçesine davrandığı sorgulandığında da tatmin edici bir cevap alınmaz. Diğer insanlara karşı sorumluluklarımızın olduğu apaçık bir gerçek olmakla beraber kimi zaman bunu kendi mesuliyetlerimizi görmezden gelmek adına kullanıyor olmakta sorumsuzluk olarak nitelendirilmelidir. İnsanın kendi sorumluluklarını görmezden gelmesini sağlayan ve hayatını devam ettirebilmesi için bir nevi uyuşturucu gibi kullanılan öfke ve üzüntünün bir süre sonra çevresindeki insanlara karşı isteklerini kabul ettirebilmek için araçsallaştırıldığı gözlemlenmektedir. Abartılı ve sistematik seyreden kahr, üzüntü ve dış dünyaya karşı beslenen düşmanca eğilimler, insanın kendi varoluş sahasını sınırlandırabilmesini ve haliyle mesuliyetlerini baskılayabilmesini sağlar. Bu şekilde davranan bir insan, bir yandan kendini başkaları karşısında sindirirken, diğer yandan bütün bu yaşadıklarının nedenini çevresindekilere yükler. Tüm davranışları kendisini; korku, yetersizlik ve öfke duyguları eşliğinde, sorumluluklarını yerine getirememe becerisinden uzak kılmaya muktedir acıları çevresinde örgütlemiştir. Esasen kültürümüzde var olan, mağdur ve zavallı kişiyle kendini özdeşleştirme eğilimleri de bu durumun pekiştirilmesine neden olur. Çünkü nevroitik kişilik özelliği gösteren kişi açısından üzüntüye gömülmüş olma hali, sorumlulukların yerine getirilmemesine dolayısıyla yenilgiye katlanmasını ve güçsüzlükleriyle çevrelerinde egemenlik kurmasını kolaylaştırmaktadır (Gençtan, 2014: 96-97).

Nevrotik kişilik özelliği gösteren insan, kendi içinde oluşturamadığı güveni çevresinden temin edebilmek adına diğer insanların kabul, destek ve onayını sağlayan tutumlar geliştirir. Ancak böylesi tutumlar bireyin çevresindeki insanlar üzerinde bir yük yaratacağından onların zamanla kendisinden uzaklaşmalarına sebep olur. Ya da katlanılmaz çaresizlik hissiyatları içinde düşman gördüğü dünyaya karşı kendini savunmak amacıyla yıkıcı davranışlar geliştirir. Böyle bir nevroitik kişilik özelliği gösteren insanda, diğer insanlarla sürtüşme ve yarışma, onları kendi menfaatleri için kullanma ya da geride bırakarak aşağılama eğilimleri egemendir. Bu durum haliyle nevroitik kişilik özelliği gösteren kişilerin, yaşamları süresince dâhil oldukları grupların normlarından ayrı olarak kendi inisiyatifleri doğrultusunda hareket etmelerine dolayısıyla da dışlanmalarına ya da dışlanmakla ilişkili tehditlere maruz kalmalarıyla sonuçlanmaktadır (Zadro ve diğerleri, 2004: 560). Wu ve diğerleri (2011: 34) grup üyelerince hedef konumundaki çalışanın, dışadönüklük ve uyumluluk kişilik özelliklerinin dışlanmayı azalttığı ancak nevroitik kişilik özelliğinin ise arttırdığını vurgulamıştır. Nevrotik eğilimli insanların, çevrelerinde gelişen olaylara şahsi katkılarının olduğu veyahut bu olaylara kendi tutum ve davranışlarının sebebiyet verdiği düşüncesi onları son derece endişelendirir ve dolayısıyla çeşitli nedenler üreterek savunmaya geçmelerine yol açar. Bu durum daha çok kendi sıkıntılı ya da güç durumlarından, dış etmenlerin sorumlu tutulması biçiminde görülmektedir. Zaman içinde benliğini idealleştiren kişi, gerçek benliğinden uzaklaşmaya başlar (Gençtan, 2015: 72).

Olumlu benlik değerini, grup aidiyetine bağlı olarak besleyemeyen nevroitik kişilik özelliği gösteren insan, kendi eksikliğinin ve başarısızlıklarının sorumluluğunu ya da suçunu başkalarına yüklemeye eğilimi içinde olabilir. Başka bir deyişle, böyle bir kişilik örüntüsüne sahip bireyin sosyal açıdan kabul görmemesi ve diğerleri tarafından dışarıda bırakılması, iş yaşamında sergilediği performans üzerinde olumsuz sonuçlar elde etmesine de zemin teşkil edebilir. Önceki çalışmaların bulguları incelendiğinde nevroitik kişilik özelliği ile performans arasındaki ilişkinin yönünün negatif ve istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir (Barrick ve Mount, 1991; Tett ve diğerleri, 1991).

Yerli ve yabancı alanyazında; nevroitik kişilik özelliğinin ekonomik örgütlerinde sebep olduğu olumsuz neticeleri yukarıda bahsedilen değişkenlerin (işyerinde dışlanma ve rol davranışı) tümünü bünyesinde toplayan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Yapılan çalışmanın bu alanda Türkiye’de varolan boşluğu doldurmasında nevroitik kişilik özelliğinin işyerinde dışlanma ve iş performansının bir türevi olan rol davranışı üzerindeki etkilerini hem doğrudan hem de işyerinde dışlanma aracı değişkeni ile sunması bakımından gerek ilgili alanyazına gerekse ilgili sektörlerle bir katkı sağlayacağı tahmin edilmektedir.

KURAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

Bu başlık altında araştırmanın değişkenlerine ilişkin literatür taraması sonuçlarına yer verilmektedir. Ayrıca nevroitik kişilik özelliği, işyerinde dışlanma ve rol davranışı değişkenleri arasındaki ilişkilere yönelik araştırma hipotezleri sunulmaktadır.

Nevrotik Kişilik Özelliği ve İşyerinde Dışlanma Arasındaki İlişki

Hayatın gündelik akışı içinde sık sık zorlanmalarla karşılaşan insan, psikolojik dağılmaya karşı ya yeni koşullara uyum sağlama gayreti içinde olmayı ya da çeşitli ego savunma mekanizmalarına özgü (yadsıma, neden bulma, yansıtma... vb.) davranışlar sergilemeyi tercih eder. Ancak zorlandıkları hususlarla baş edebilmenin bir yolu olarak tercih edilen ego savunma mekanizmaları, psikolojik bütünlüğün korunmasını engelleyecek derecede abartılır ya da öncelikli olarak kullanılan bir araç biçimini alırsa sağlıklı bir niteliğe sahip olur. Yerleşik bir kısır döngünün parçası haline gelmiş ve sağlıklı niteliğe sahip bu türlü reaksiyonların, insanda nevroitik kişilik özelliğinin baskın bir hale gelmesinde önemli bir yeri bulunmaktadır (Gençtan, 2015: 63-64). Dolayısıyla nevroitik kişilik örüntüsüne sahip bireylerin; uyumsuz, kaygılı, üzüntülü, öfkeli, tehlikelere karşı aşırı tepkili ve başka insanlarla sosyal ilişkilerinde benmerkezcil ve dengeli olmadıkları söylenebilir (Somer, 1998: 29).

İnsanın etkin, olumlu, güvenli ve sağlıklı bir yaşam sürdürebilmesi için bir gruba ait olması, kendisini yeterli hissetmesine neden olacak sosyal kabulü, grup aidiyetiyle kazanarak (Williams, 2007a: 238) olumlu benlik değerini beslemesini sağlaması en temel gereksinimlerden biri olarak kabul edilmektedir (Baumeister ve diğerleri, 2005: 589; Twenge ve diğerleri, 2007: 56). Bu gereksinimi olması gerektiği şekilde ve sıklıkta karşılayamayan bir diğer deyişle dışlanan bireyde kısa vadede dış kırıklığı, huzursuzluk ve öfke gibi kendi kendini engelleyen duygular gözlemlenebilirken uzun vadede benlik değerinin azalması ve anti-sosyal davranışlar gibi oldukça önemli sonuçlar ortaya çıkabilmektedir (Ford ve Collins, 2010: 405-406).

Genel anlamda dışlanma kavramının; dışlanan insanın ya da grubun, dışlayan insan ya da grup tarafından göz ardı edilmesi, sosyal etkileşimden mahrum bırakılması ve izole edilmesi (Williams, 2007b: 427) şeklinde tanımlandığı görülmektedir. İşyerleri, dışlanmanın gözlemlendiği başlıca sosyal bağlamlardan biridir. Bu bağlamda Robinson ve diğerleri (2013: 206) işyerinde dışlanma kavramını; bir birey (ya da grup) ile diğer örgüt çalışan(lar)ının sosyal bağlamda etkileşime girmeyi gerektiren uygun koşullar söz konusuysen, etkileşime girilmesinin ihmal edilmesi şeklinde tanımlamaktadır.

Wehrli (2008: 6), nevroitik kişilik özelliği gösteren bireylerin işyerlerinde sosyal ağ oluşturmada ve ilişkileri sürdürmede zorlandıklarını ifade etmektedir. Grup normlarından ayrı olarak üyelerin kendi istek ve görüşleri doğrultusunda hareket etmeleri, onların dışlanmasına ya da dışlanmakla ilişkili tehditlere maruz kalmalarıyla sonuçlanmaktadır (Zadro ve diğerleri, 2004: 560). Ayrıca Williams (2007b) bağlanmaktan kaçınan ile yüksek kaygılı kişilik örüntüsüne sahip bireylerin dışlanmaya daha fazla yatkınlık gösterebileceklerine dikkat çekmiştir. Bu açıklamalar ve varsayımlar ışığında araştırmanın birinci hipotezi, aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

H₁: *Nevrotik kişilik özelliği, işyerinde dışlanma üzerinde pozitif ve anlamlı bir etki yapmaktadır.*

İşyerinde Dışlanma ve Rol Davranışı Arasındaki İlişki

İşyerinde dışlanmanın, örgütler açısından belki de en önemli sonuçlarından birisi de iş performansı üzerindeki etkisidir. İş performansı, örgütlerin sürdürülebilir rekabet avantajını ellerinde tutabilmelerinin ve dolayısıyla amaçlarına ulaşabilmelerinin bir gereği olarak önem taşımaktadır (Sonnentag ve Frese, 2002: 4). Alanyazına bakıldığında, iş performansı şemsiye kavramı altında başlıca üç ayrı performans davranış türünün varlığı göze çarpmaktadır. Bunlar rol davranışı (görev/rol içi), örgütsel vatandaşlık ve üretkenlik karşıtı (bağlamsal/rol ötesi) davranışlardır (Rotundo ve Sackett, 2002: 66-67). Rol davranışı, örgüt düzeninin sağlanabilmesi için çalışanın biçimsel iş tanımının içinde bulunan görev ve sorumlulukları layıkıyla ve zamanında icra edilmesine ilişkin sergilediği performans olarak tanımlanabilir (Borman ve Motowidlo, 1997: 99).

Dışlanmaya maruz kalma ile performans düzeyi arasındaki ilişkilerin keşfedilmeye çalışıldığı araştırmalardan edinilen bulgular arasında tam manasıyla bir tutarlılık yoktur. Kimi araştırmacılar (Maner ve diğerleri, 2007; Jamieson ve diğerleri, 2010) dışlanma sonrası bireylerin diğer insanlarla daha iyi ve sürdürülebilir ilişki içinde olabilecekleri sanısıyla performanslarını arttırdıkları bulgusuna ulaşmışken; kimi araştırmacılar da (Ferris ve

Nevrotik Kişilik Özelliğinin Rol Davranışı Üzerindeki Etkisinde İşyerinde Dışlanmanın Aracılık Rolü Emre SEZİCİ

diğerleri, 2008; Kerr ve diğerleri, 2008; Lustenberger ve Jagicinski, 2010; Leung ve diğerleri, 2011) işyerinde dışlanmanın, rol davranışı olarak nitelendirilen iş performansını düşürücü bir etki yarattığı bulgusuna atıfta bulunmuştur. İlk bulgular, kökenini insanın gerçek ya da imgesel yetersizliklerinden alan eksiklik duygularına karşı geliştirilen “ödünlenme¹” savunma mekanizmasıyla izah edilebilirken; ikinci tür bulgular, belirli bir uyarıcının sebep olduğu reaksiyonun dışarıya vurulması tehlike arz ettiğinde o tepkinin yerine başka bir tepki geliştirilmesi ile kavramsallaştırılan “yön değiştirme²” savunma mekanizmasıyla açıklanabilir. Bu açıklamalar ve varsayımlar çerçevesinde araştırmanın ikinci hipotezi, şu şekilde oluşturulmuştur:

H₂: İşyerinde dışlanma, rol davranışı üzerinde negatif ve anlamlı bir etki yapmaktadır.

Nevrotik Kişilik Özelliği ve Rol Davranışı Arasındaki İlişki

Nevrotik birey, stres, öfke ve huzursuzluk duyguları içinde iş yaşamında kendisine ve başkalarına karşı yükümlülüklerini layıkıyla yerine getiremediğinin çoğu zaman bilincindedir. Sadece kendine yönelmiş olan ilgisi ve başka bireylere karşı yönelttiği bitmek bilmeyen bencilce istekleri, bazen suçluluk psikolojisi içinde hareket etmelerine de neden olur. Ancak suçluluk psikolojisiyle gelişen yetersizlik duygusu ve birçok insanın olağan olarak kabul ettiği durumlarda huzursuzluğa kapılma eğilimi, nevrotik insanın sürekli sığ doyum düzeyine sahip ve güven yaratmayan ilişkiler kurmalarıyla dolayısıyla da mutsuzluklarıyla sonuçlanmaktadır. Doyumsuzluk gerçeğine karşılık olarak kişinin böylesi bir hayat tarzını devam ettirmekte ısrar ediyor olması, nevrotik kişiliğe özgü kısırdöngünün bilinen bir çelişkisidir. Bu noktada yaşadığı olumsuz durumlara karşı bir insanın neden böylesi bir yaşam biçimini devam ettirmekte ısrar ettiğinin cevabı, gerçek dışı tehlikelerin sürekli algılanmasına bağlı olarak yaşanan huzursuzluktan bir an önce kurtulma isteği olsa gerek. Dolayısıyla bu düşünce sistematığı onun aceleci ve bir tıkanıklıkla karşı karşıya olduğunu farkettiği andan itibaren bu mevcut halin gerçekten riskli olup olmadığı ile ilgili yeterli kadar düşünmeden kaçınma tepkisi sergilemesine sebep olur. Karşılaştığı durumlar karşısında palyatif çözümler geliştirilmesinden ötürü etkin değildir. Aşırı derecedeki duyarlılığı, zorlanma→kaygı→kaçınma→kaygı kısır döngüsünün kişilik örüntüsüne kuvvetli bir biçimde yerleşmesiyle neticelenir. Bu duyarlılık hali, giderek artan ve yalnızca kaygı yaratan durumların gerçekleşme ihtimaline bağlı olarak değil, böyle bir ihtimalin olduğu durumlardan bile kaçınmasına neden olur. Böylece zamanla nevrotik insanın iş ve yaşam sahası gittikçe daralır (Gençtan, 2015: 65). Bu daralma kendisini iş yaşamında, örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi alanlarında temel araştırma konularından biri haline gelmiş “iş performansı” kapsamında da göstermektedir.

Resmi ödül sistemleri tarafından tanınan ve iş gereklerinin bir parçası olarak betimlenen rol davranışı, daha genel bir ifadeyle; çalışan performansının bir boyutu kapsamında yönetimce tespit edilen ve örgütsel işleyişin zeminini oluşturan, örgütün sistemleri, politikaları, kuralları ve etkin üretim usülleriyle ilişkili olarak olması planlanan ya da yapılması beklenen davranışlar (Çetin ve Fıkrıkoca, 2010: 42) olarak tanımlanmaktadır. Daha önceki çalışmaların bulguları nevrotik kişilik özelliği ile performans arasındaki ilişkilerin negatif yönlü ve anlamlı olduğunu göstermektedir (Barrick ve Mount, 1991; Tett ve diğerleri, 1991; Salgado, 1997; Mount ve diğerleri, 1998; Barrick ve diğerleri, 2001). Çünkü nevrotik insan zorlandığı durumların üstesinden gelmek için çaba sarf etmediğine kaçınmak ister; farklı çözüm yollarını keşfetmesini baltalayan katılığının bilincinde değildir; yüzyüze geldiği sorunları çözme becerisini ve çabasını sergileyememenin yarattığı işe yaramazlık, öfke ve suçluluk duygusu; yabancılaşma ve mutsuzluk duygularıyla varlığına egemendir (Gençtan, 2015: 64). Bu açıklamalar ve varsayımlar doğrultusunda araştırmanın üçüncü hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur:

H₃: Nevrotik kişilik özelliği, rol davranışı üzerinde negatif ve anlamlı bir etki yapmaktadır.

İşyerinde Dışlanmanın Aracı (Mediator) Etkisi

İşyerinde dışlanmanın aracı değişken rolünü inceleyen önceki çalışmalara (Thau ve diğerleri, 2007; Ferris ve diğerleri, 2008; Arshadi ve diğerleri, 2012), ait bulgulara Baumeister ve Leary (1995) tarafından geliştirilen Aidiyet Kuramı (Belongingness Theory)'nin varsayımları ekseninde ulaşıldığı görülmektedir. Aidiyet Kuramı, bireylerin temel ihtiyacı olarak diğerleri ile iyi ilişkiler kurmak ve sürdürmek olduğunu ileri sürmektedir. Bireyler, aidiyet kurma ihtiyaçları görmezden gelindiğinde veyahut engellendiğinde benlik değerlerini olumlu olarak karşılayamadıkları için sorunlu tutum ya da davranışlar sergileyebilir, negatif tepkiler verebilirler. Hatta insanların sosyal açıdan kabul görmelerinin uzun vadede engellenmesi, saldırganlık olarak nitelendirilebilecek

¹ Ödünleyici tepkiler çoğu zaman dolaylı bir biçimde geliştirilir. Yetersizliğinden kaynaklı istenmeyen sonuçları doğrudan gidermek yerine kişi, bir başka yönünü geliştirerek bu eksikliği ödünleyebilir.

² Yön değiştirme mekanizması, yönetiminde zorlanılan duygu, ait olduğu nesne ya da konuyla hiçbir alakası olmayan bir nesne ya da konuya yöneltilir.

Nevrotik Kişilik Özelliğinin Rol Davranışı Üzerindeki Etkisinde İşyerinde Dışlanmanın Aracılık Rolü

Emre SEZİCİ

davranışların ortaya çıkmasına da zemin hazırlayabilir (Ferris ve diğerleri, 2008: 280).

Bu bağlamda nevroitik kişilik özelliğinin rol davranışlarını hem doğrudan hem de işyerinde dışlanma aracılığında etkileyebileceği düşünülmektedir. Bu açıklamalar ve varsayımlar doğrultusunda araştırmanın dördüncü hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur:

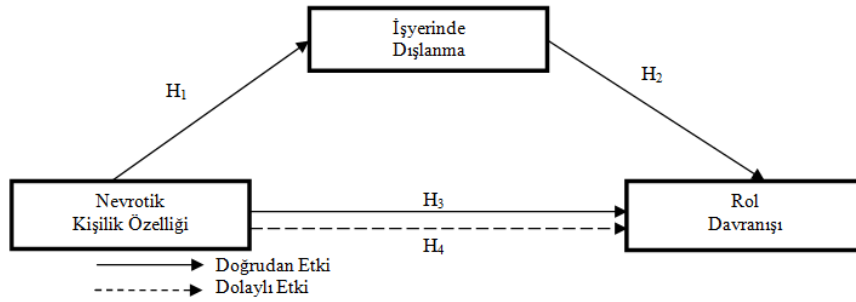
H₄: *Nevrotik kişilik özelliğinin rol davranışı üzerindeki etkisinde işyerinde dışlanmanın aracılık rolü vardır.*

YÖNTEM

Araştırmanın Amacı ve Modeli

Nevrotik kişilik örüntüsüne ya da çalışma ortamındaki olumsuzluklara bağlı bir biçimde iş tanımında belirlenmiş hususları ve işinin resmi performans yükümlülüklerini layıkıyla ve zamanında yerine getirmeyen çalışan tipolojisinin anlaşılması ancak bu tipolojiyi ortaya çıkaran ve gelişimini etkileyen faktörlerin gerçekçi bir şekilde belirlenmesiyle mümkündür. Aksi halde çalışanlar potansiyel olarak işlerine odaklanmak yerine işle alakası olmayan olgulara yönelmeye (Farrell, 1983; Sezici, 2014; Yıldız ve Yıldız, 2016) yatkınlık kazanma eğilimi gösterebilirler. Bu çalışmada rol davranışı ekseninde değişkenler arasındaki ilişkilerin tahmin edilmesine odaklanılmasının nedeni, yöneticiler açısından çalışanın iş performansı üzerinde rol davranışının daha fazla yordayıcı güce sahip olmasıdır (Rotundo ve Sackett, 2002: 76).

Bu kapsamda çalışmanın amacı, nevroitik kişiliğin, iş performansının bir türevi olan rol davranışının bir öncülü olduğu ve işyerinde dışlanmanın bu ilişki üzerinde aracılık rolünü ampirik olarak belirlemektir (Şekil 1).



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırma Evreni ve Örneklemi

Araştırma evrenini, Dumlupınar Üniversitesinde 2015-2016 yılları arasında çalışmakta olan toplam 1206 akademisyen oluşturmaktadır (Dumlupınar Üniversitesi, 2016: 36). Anket uygulanacak örneklem büyüklüğünün hesaplanması için aşağıdaki eşitliklerden³ (Barlett ve diğerleri, 2001: 46) yararlanılmıştır:

$$n_0 = \frac{(t)^2 * (s)^2}{(d)^2} \quad n = \frac{n_0}{\left(1 + \frac{n_0}{N}\right)} \quad n_0 = \frac{(1.96)^2 * (0.5)^2}{(0.05)^2} = 384.16 \quad n = \frac{384.16}{\left(1 + \frac{384.16}{1206}\right)} = 292$$

Evrenin 1206 olduğu bilgisi ve oransal ifadelerle ilgili kalarak, anakütleyi temsil eden örneklem büyüklüğü 292 olarak hesaplanmıştır. Hatalı ve eksik doldurulan anket formları çıkartıldıktan sonra elde edilen 315 anket, bilimsel yöntemlerle analizler gerçekleştirilmiştir.

Verilerin Toplanması

Anket formunun akademisyenlere uygulanmaya hazır hale getirilmesinden sonra çalışma evreninde uygulanabilmesi için öncelikle Dumlupınar Üniversitesi Rektörlüğünden 19.08.2015/32662 tarih ve sayılı yazı ile onay alınmıştır. Daha sonra gerekli izinlerin alındığına ilişkin resmi yazı ile birlikte oluşturulan anketin yer

³ Eşitliklerdeki N: evren büyüklüğü; n: örneklem büyüklüğü; t: güven düzeyine karşılık gelen z tablo değeri (1.96 için 0.05; 2.58 için 0.01; 3.28 için 0.001); s: evren için tahmin edilen standart sapma; d: kabul sapma toleransını temsil etmektedir.

Nevrotik Kişilik Özelliğinin Rol Davranışı Üzerindeki Etkisinde İşyerinde Dışlanmanın Aracılık Rolü

Emre SEZİCİ

aldığı web adresine ait link⁴, akademik personellerin kurumsal eposta adreslerine gönderilmiştir. Ancak anketlerin katılımcılara gönderilmesi aşamasından önce ortak yöntem hatasının (Common Method Variance) asgari düzeye indirilmesi maksadıyla bir dizi prosedürel çarelere başvurulmuştur. Öncelikle, çalışmada kullanılacak ölçekler, günümüze kadar birçok kez geçerlik ve güvenilirliği test edilmiştir. İkinci olarak, örneklem grubuna kimlik bilgilerinin sorulmayacağı, yanıtların gizli kalacağı ve hiçbir şekilde yayınlanmayacağı vurgulanmıştır. Son olarak anket formunda bağımsız ve aracı değişkene ait ifadelerin bağımlı değişkenden sonra gelecek şekilde düzenlenmesine dikkat edilmiştir. Bu ilkeler çerçevesinde oluşturulan anket formu Eylül 2015’de uygulanmıştır. Anket geri dönüş oranı %26’dır.

Kullanılan Ölçüm Araçları

Araştırma dâhilindeki ölçeklerde yer alan tüm maddeler 1-5 arası puanlanan (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum) Likert tipi teknikle ölçülmüştür. Ters puanlanan maddelere ilişkin işlemler gerçekleştirilmiştir. Temel Bileşenler Analizi ve Varimax Rotasyon Yöntemi kullanılarak yapılan keşfedici faktör analizi (KFA), en makul faktör yapısına ulaşıncaya kadar tekrar edilmiş, faktör taban yük değeri 0,6 olarak saptanmıştır. Tüm değişkenlere yönelik Bartlett normal dağılım test sonucu istatistiksel açıdan anlamlıdır ($p < 0,001$). Ulaşılan bu değerler hem verilerin normal dağıldığını hem de araştırma örnekleminin yeterli sayıda olduğuna işaret etmektedir.

Nevrotik Kişilik Özelliğini ölçmek üzere Goldberg (1992: 35) tarafından geliştirilen ve Türkçe’ye uyarlaması Ödemiş (2011: 142-143) tarafından gerçekleştirilmiş “Beş Faktör Kişilik Ölçeği”nin Nevrotik Kişilik⁵ alt boyutu toplamda “Çabuk strese girerim”, “Kolaylıkla mutsuz olurum” biçiminde, on ifadeden oluşmaktadır. Yüksek toplam puan, nevroitik kişilik örüntüsünün yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin alfa güvenilirlik katsayısının ,93’tür. Kaiser Mayer Olkin (KMO) değeri ,967’dir. KFA sonuçlarına göre ölçek tek boyutludur. Ölçeğin toplam varyans değeri, %84,53’tür. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile elde edilen değerler ($\Delta\chi^2/sd = 2,27$; GFI= ,96; NFI= ,98; CFI= ,99; RMSEA= ,063; RMR= ,01) on maddeden oluşan tek boyutlu yapının doğrulandığını ifade etmektedir.

İşyerinde Dışlanma değişkenini ölçmek için Ferris ve diğerleri (2008) tarafından geliştirilen “İşyerinde Dışlanma Ölçeği” toplamda “İşyerinde selamlarım alınmaz”, “İşyerinde bir ortama girdiğimde, diğer çalışanlar orayı terk ederler” gibi on maddelik bir ölçme aracıdır. Artan puanlar işyerinde dışlanmışlık algısının yüksekliğine işaret etmektedir. Ölçeğin alfa güvenilirlik katsayısının ,95’tir. KMO değeri ,943 olarak hesaplanmıştır. KFA sonuçlarına göre ölçek tek boyutludur. Ölçeğin toplam varyansı %72,81’dir. DFA ile elde edilen değerler ($\Delta\chi^2/sd = 2,45$; GFI= ,96; NFI= ,98; CFI= ,99; RMSEA= ,068; RMR= ,01) ölçeğin tek boyutlu yapısını teyit etmektedir.

Rol Davranışı değişkenini ölçmek için Williams ve Anderson (1991) tarafından geliştirilen “Örgütsel Vatandaşlık ve Rol Davranışları Ölçeği”nin rol davranışı boyutuna ait ifadelerden yararlanılmıştır. Ölçek toplamda “Görevlerimi layıkıyla tam zamanında tamamlarım”, “İşin resmi performans gerekliliklerini yerine getiririm” gibi yedi maddeden oluşmaktadır. Artan puanlar rol davranışının yüksek olduğuna işaret etmektedir. Ölçeğin alfa güvenilirlik katsayısının ,93’tür. KMO değeri ,746 olarak bulunmuştur. KFA sonuçlarına göre ölçeğin tek boyutu vardır. Ölçeğin toplam varyansı %72,40’dır. DFA ile elde edilen değerler ise ($\Delta\chi^2/sd = 2,05$; GFI= ,99; NFI= ,99; CFI= ,99; RMSEA= ,058; RMR= ,01) tek boyutlu yapıyı işaret etmektedir.

Analiz ve Bulgular

Çalışmada elde olunan verilerin değerlendirilmesinde SPSS 21.0 ve LISREL 8.51 paket programları kullanılarak yapılmıştır. Araştırmada mevcut durumun analizini gerçekleştirmek için betimleyici analiz dışında değişkenler arası ilişkileri belirlemek amacıyla hipotez testlerinden istifade edilmiştir. Ayrıca keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerine ek olarak yapısal eşitlik modellemesi (YEM) yapılmıştır. Son olarak çıkan dolaylı etkinin istatistiksel açıdan anlamlılığı Sobel testi ile belirlenmiştir.

Keşfedici Faktör Analizi

Üç faktörün bir arada olduğu keşfedici faktör analizi sonuçlarına örneklem yeterliliği arzu edilen düzeyin üzerindedir (KMO=,929; Bartlett’s Test of Sphericity= 9741.019(351) $p < 0,001$). Ayrıca öz değeri 1’den büyük

⁴ http://www.online-anket.gen.tr/anketformu.php?kullanici_id=9259&anket_id=1

⁵ Alıntı yapılan çalışmada “Duyusal Denge” başlığı altında geçmektedir.

Nevrotik Kişilik Özelliğinin Rol Davranışı Üzerindeki Etkisinde İşyerinde Dışlanmanın Aracılık Rolü

Emre SEZİCİ

üç faktörün ortaya çıktığı görülmüştür. Bu faktörlerin birlikte açıkladıkları oldukları toplam varyans %77,88'dir. Buna göre nevroitik kişilik özelliği açıklanan varyansın %31,90'ını, işyerinde dışlanma açıklanan varyansın %27,16'sını ve rol davranışı ise açıklanan varyansın %18,82'sini açıklamaktadır. Bu bulgular çerçevesinde değişkenlerin yapı geçerliliği sağlanmıştır denilebilir. KFA ilişkin bulgular Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Keşfedici Faktör Analizi Bulguları

Maddeler		Component		
		1	2	3
n9	Ruh halim oldukça değişkendir	.915		
n6	Ruh halim sık sık değişir	.913		
n5	Kolaylıkla kızdırılabilirim	.911		
n10	Kolayca rahatsız olurum	.911		
n4	Kolaylıkla mutsuz olurum	.910		
n3	Sıkça hüzünlü hissedirim	.907		
n8	Bir şeyler için endişelenirim	.905		
n2	Zamanımın çoğunda rahat bir insanım*	.904		
n7	Genellikle karamsarımdır	.902		
n1	Çabuk strese girerim	.899		
d3	İşyerindeki diğer çalışanlar benden uzak durur, iletişim kurmazlar		.843	
d10	İşyerinde selamlarım alınmaz		.837	
d2	İşyerindeki diğer çalışanlar tarafından umursanmam		.826	
d6	İşyerinde bir ortama girdiğimde, diğer çalışanlar orayı terk ederler		.824	
d9	İşyerindeki diğer çalışanlar, sanki yokmuşum gibi davranırlar		.824	
d1	İşyerindeki diğer çalışanlar çay/kahve molası verdiklerinde beni davet etmezler ya da bana bir şey ister misin diye sormazlar		.818	
d8	İşyerindeki diğer çalışanlar yüzüme bakmaz, göz iletişimi kurmazlar		.812	
d4	İşyerindeki diğer çalışanlar, benimle konuşmak istemezler		.811	
d5	İşyerindeki çalışanlar sohbet esnasında sözünü kesip dururlar		.809	
d7	İşyerindeki yemekhane/kantin/kafe gibi yerlere gitsem, kalabalıkta istemeye istemeye yalnız otururum		.800	
r6	Yapmam beklenen görevleri yerine getiririm			.841
r3	İş tanımında belirlenmiş sorumluluklarımı yerine getiririm			.822
r1	Asıl yapmam gereken görevlerimi ağırdan alırım*			.819
r5	İşin resmi performans gerekliliklerini yerine getiririm			.800
r2	Görevlerimi layıkıyla tam zamanında tamamlarım			.796
r7	Yapmak durumunda olduğum işleri ihmal ederim*			.788
r4	İşteki başarıyı doğrudan etkileyecek etkinliklerle meşgul olurum			.735
Açıklanan Varyans (%)		31.90	27.16	18.82
Açıklanan Toplam Varyans (%)		77.88		
KMO = .929, Barlett's Test of Sphericity= 9741.019(351)p<0.001. Rotasyona 5 iterasyonda ulaşılmıştır. n:Nevrotik Kişilik Özelliği; d: İşyerinde Dışlanma; r: Rol Davranışı (*) ters puanlanan ifadeler				

Ortak Yöntem Varyansı

Çalışma öncesinde prosedürel kimi çarelere başvurulmuş olsa da, verilerin toplanma sürecinde kendi kendini değerlendirme yönteminin kullanılması, nevroitik kişilik özelliği, işyerinde dışlanma ve rol davranışı değişkenlerine ait verilerin aynı kaynaktan ve tek bir seferde ulaşılması ortak yöntem varyans olasılığının

Nevrotik Kişilik Özelliğinin Rol Davranışı Üzerindeki Etkisinde İşyerinde Dışlanmanın Aracılık Rolü

Emre SEZİCİ

varlığını akıllara getirebilir. Bu kapsamda ortak yöntem varyans sapmasının olup olmadığını test etmek için yeterli olmayan ancak gerekli olduğu vurgulanan (Özyılmaz ve Eser, 2013: 505) Harman'ın (1967) tek faktör testi yapılmıştır. Dolayısıyla toplam 27 ifadeye keşfedici faktör analizinde döngüsüz rotasyon yapıldığında tüm faktörlerin bir faktör tarafından açıklandığı varyans değeri % 39,11'dir. Yapılan analize göre 1'den büyük özdeğeri olan ve toplamda üç faktörün varyansın 77,88'ini açıkladığı görülmektedir. İlk faktörün açıkladığı varyans değeri %31,90'dır. Dolayısıyla araştırmada ortak metod varyansı probleminin olmadığı ifade edilebilir.

BULGULAR

Katılımcılara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Örneklem grubunun demografik dağılımlarına göre; katılımcıların %40,6'sı kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcılar unvanları bakımından, %29,2'si araştırma görevlisi, %23,2'si öğretim görevlisi, %17,5'i yardımcı doçent doktor, %13'ü doçent doktor, % 11,1'i okutman ve son olarak % 6'sı profesör doktordur.

Korelasyon Analizi

Çalışmanın değişkenlerine ait korelasyon katsayıları ve tanımlayıcı istatistikleri Tablo 2'de verilmiştir. Pearson korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde, rol davranışı ile nevroitik kişilik özelliği ($r=-.288$; $p<.01$), işyerinde dışlanma ($r=-.532$; $p<.01$) arasında negatif yönlü ve istatistiki açıdan anlamlı bir korelasyon olduğu; ancak nevroitik kişilik özelliği ile işyerinde dışlanma arasında pozitif yönlü ve istatistiki açıdan anlamlı bir korelasyon olduğu ($r=.258$; $p<.01$) saptanmıştır.

Tablo 2. Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler, Korelasyon Katsayıları

	Değişkenler	Ort.	SS	1	2	3
1	Nevrotik Kişilik Özelliği	1.84	.62	1		
2	İşyerinde Dışlanma	2.43	.59	.258**	1	
3	Rol Davranışı	3.82	.51	-.288**	-.532**	1

* $p<.05$; ** $p<.01$

Doğrulayıcı Faktör Analizi

Araştırmada tasarlanan model kapsamında yapısal eşitlik modellemesine geçilmeden önce Maksimum Benzerlik Tahmini kullanılarak DFA ile ölçüm modeli oluşturulmuştur. Ayrıca değişkenler ile faktörler arasında yüksek bir korelasyonun varlığı araştırılmıştır. Maksimum Benzerlik Tahmini (Maximum Likelihood Estimation) ve Kovaryans matrisi kullanılarak gerçekleştirilen DFA neticesinde ulaşılan parametre tahmin değerlerinin en az pozitif 0,50 değerinde olması ve teorik değerlerinin üzerinde "t" değerlerine sahip olması gerekmektedir. Gözlenen değişkenlere ilişkin parametre tahmin değerlerinin tümü pozitif, 0,50 değerinden büyük ve istatistiksel açıdan anlamlıdır. DFA ile ulaşılan değerler literatürde genel kabul gören uyum istatistik değerleriyle (Şimşek, 2007: 14) kıyaslandığında en makul faktör yapısına erişildiği söylenebilir.

Modelin Test Edilmesi Yapısal Eşitlik Modellemesi

Ölçüm modeli oluşturulduktan sonra nevroitik kişilik özelliği ile rol davranışı arasındaki ilişkide işyerinde dışlanmanın aracı rolünü test edilmesi amacıyla Baron ve Kenny'nin (1986: 1176) dört temel kritere dayalı YEM analizlerine geçilmiştir. Analizlere ilişkin bulgular Şekil 2 ve Tablo 3'de sunulmuştur.

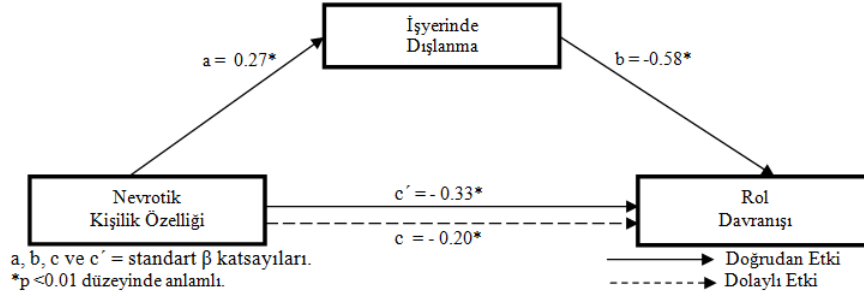
Tablo 3. Analizlere İlişkin Uyum İyiliği İstatistiği

Uyum Ölçümleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Ulaşılan Ölçüm Değerleri				
			Ö.M.	YEM1	YEM2	YEM3	YEM4
χ^2	$0 \leq \chi^2 \leq 2df$	$2df \leq \chi^2 \leq 3df$	567.70	301.57	290.24	310.55	703.93
p değeri	$0.001 \leq p \leq 0.01$	$0.01 \leq p \leq 0.05$	0.001	0.001	0.001	0.001	0.001
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 \leq \chi^2/df \leq 3$	1.861	1.684	2.523	2.524	2.133
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$	0.055	0.047	0.070	0.070	0.060
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0.05$	$0.05 \leq SRMR \leq 1.00$	0.060	0.046	0.070	0.081	0.068
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$	0.93	0.96	0.94	0.95	0.93
NNFI	$0.97 \leq NNFI \leq 1.00$	$0.95 \leq NNFI \leq 0.97$	0.96	0.98	0.96	0.96	0.96
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	$0.95 \leq CFI \leq 0.97$	0.97	0.98	0.97	0.97	0.96
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$	0.90	0.91	0.90	0.90	0.90
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$	0.86	0.90	0.87	0.87	0.88

Nevrotik Kişilik Özelliğinin Rol Davranışı Üzerindeki Etkisinde İşyerinde Dışlanmanın Aracılık Rolü Emre SEZİCİ

Nevrotik kişilik özelliği ile işyerinde dışlanma arasındaki ($a=0.27$; $p=.00$), işyerinde dışlanma ile rol davranışı arasındaki ($b=-0.58$; $p=.00$) ve nevroitik kişilik özelliği ile rol davranışı arasındaki regresyon katsayıları ($c'=-0.33$; $p=.00$) istatistiksel açıdan anlamlı çıkmıştır. Dolayısıyla H_1 , H_2 ve H_3 hipotezleri desteklenmiştir. Nevrotik kişilik özelliğinin, rol davranışı üzerindeki işyerinde dışlanma aracılığıyla hesaplanan dolaylı etkisi ile dördüncü modelde elde edilen katsayının (-0.33) azaldığı (-0.20) görülmektedir ($p<0,01$). Buna göre örneklem kapsamında nevroitik kişilik özelliğinin rol davranışı üzerindeki etkisi işyerinde dışlanma aracılığıyla da gerçekleşmektedir. Ulaşılan bulgular, kısmi aracılık etkisini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla H_4 hipotezi desteklenmektedir. Ayrıca araştırma modelinin genel olarak rol davranışını açıklama oranı ise %38 olarak saptanmıştır.

Tespit edilen aracılık etkinin istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını teyit edilmesi Sobel (1982: 299) testi ile yapılmıştır. İşyerinde dışlanmanın kısmi aracılık etkisinin anlamlı olduğu doğrulanmıştır ($Z=-4,30$; Std. Hata=0,023; $p<0,01$).



Şekil 2. Değişkenler Arasındaki Regresyon Katsayıları

Sonuç ve Tartışma

Çalışmada Dumlupınar Üniversitesinde 315 akademisyenin katılımıyla nevroitik kişilik özelliği ile rol davranışı arasındaki regresyon ilişkisinde işyerinde dışlanmanın aracılık etkisi incelenmiştir. Çalışmanın kuramsal alt yapısı Baumeister ve Leary (1995) tarafından geliştirilen Aidiyetlik Kuramı (Belongingness Theory)'na dayanmaktadır. Bu kurama göre, kişiler arası ilişki kurma ve sürdürme ihtiyacının evrensel olduğu varsayılmaktadır. İhtiyaçların giderilmesinde psikolojik itici güç olarak libido ve saldırganlık dürtüsünü kabul eden Freudcu Kuramın ve yeni doğan her bireyi boş bir sayfa olarak gören Davranışçı Kuramın görüşlerinin aksine insanların gereksinimlerini nasıl dile getirdikleri ve doydurdukları konusunda kültürel ve bireysel farklılıkları göz önünde bulundurmakla beraber ait olma ihtiyacının tüm kültürlerde ve tüm insanlarda bir dereceye kadar var olduğunu ileri sürmektedir. Çünkü bireyin sınırlı kaynaklara bağlı olarak hayatını sürdürebilmesi en iyi haliyle grupla işbirliği çerçevesinde gerçekleşmektedir. Dolayısıyla sosyal ilişkiler kurma ve sürdürme eğilimi, bireyin kendisini savunmanın ve kaynaklarını dış tehditlere karşı korumanın en önemli öncüllerinden biri olarak düşünülmelidir. Böylesi bir seçimin olası sonuçları insanı, sosyal gruplara ve kalıcı ilişkilere yönlendirici bir dizi iç mekanizmanın da varlığına dikkat çekmektedir. Bu mekanizmalar, muhtemelen insanın sosyal ilişki ya da ilişkilerle başkalarına yöneldiğinde sosyal temastan hoşnut olmasına ve olumlu etkilenmesine; başkalarıyla sosyal ilişki kurmaktan mahrum edildiğinde ise duygusal sıkıntı yaşamasına ve olumsuz yönde etkilenmesine neden olacaktır. Bu duygulanım mekanizmaları olumlu sosyal teması güçlendirerek ve sosyal yönden dışlanmayı cezalandırarak öğrenmeyi teşvik etmektedir. Burada bahsi geçen aidiyetlik, insanın, belirli bir bireye yönelik aidiyetliğini değil, belirli bir ilişkiden türetilen aidiyetliği üzerinden kavramsallaştırılmaktadır. Bir diğer deyişle insanın, aidiyetlik ihtiyacının ilke olarak başka bir insana (ya da gruba) yöneltilebileceği ve bir kişiyle (ya da grupla) olan ilişkinin kaybolmasının bir dereceye kadar bir başkasının yerini alabileceği varsayılmaktadır. Aidiyetlik ihtiyacının yeni kaynağı için öngörülen temel engel, aşamalı bir samimiyet birikimi ve paylaşılan deneyim gibi yeni ilişkilerin oluşumunun zaman aldığı görüştür (Baumeister ve Leary, 1995: 499-500).

Çalışmada elde edilen bulgular aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

i. Nevrotik kişilik özelliğinin, işyerinde dışlanma üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi saptanmıştır. Buna göre nevroitik kişilik örüntüsüne sahip birey, kendisinde bulamadığı güveni, çevresinden edinebilmek için diğer insanların destek ve onayını sağlayıcı tutumlar geliştirmeye çalışır. Ancak bu türlü davranışlar diğer insanlar üzerinde bir yük yarattığından dolayı onların giderek kendisinden uzaklaşmasına ve dışlanmasına neden olur. Elde edilen bu bulgu; yazındaki diğer çalışmaların bulgularıyla da desteklenmektedir (MacDonald ve Leary, 2005; Denissen ve Penke, 2008; Wu ve diğerleri, 2011; Zhang ve Dai, 2015).

Nevrotik Kişilik Özelliğinin Rol Davranışı Üzerindeki Etkisinde İşyerinde Dışlanmanın Aracılık Rolü Emre SEZİCİ

ii. İşyerinde dışlanmanın, rol davranışı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisi saptanmıştır. Buna göre örgüt içinde dışlanmışlık davranışına maruz kalan bireyin iş performansı için gereken rolleri yerine getirme arzusu kısıtlanmaktadır. Elde edilen bu bulgu; yazındaki diğer çalışmaların bulgularıyla da desteklenmektedir (Maner ve diğerleri, 2007; Ferris ve diğerleri, 2008; O'Reilly ve diğerleri, 2009).

iii. Nevrotik kişilik özelliğinin, rol davranışı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisi saptanmıştır. Buna göre nevroitik bir özellik gösteren egonun dış dünyayla ilişkide olan bölümü gerçekleri fark etse de derinlikteki bölümü bunları yadsıma ve yansıtma eğilimi gösterir. Elde edilen bu bulgu; yazındaki diğer çalışmaların bulgularıyla da desteklenmektedir (Tett ve diğerleri, 1991; Salgado, 1997; Rothmann ve Coetzer, 2003). Bu durumun nedenini çalışanın daha fazla stres, olumsuz düşünce, duygu ve sorunlara karşı odaklanma ekseninde daha düşük iş ya da yaşam tatminine sahip olması şeklinde ifade edilebilir. Ancak alan yazında nevroitizm ile performans arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğunu destekleyen çalışma bulgularına (Corr ve Gray, 1995; Furnham ve diğerleri, 1999) ve anlamlı bir ilişkinin olmadığını ileri vurgulayan çalışmaların bulgularına da rastlanmaktadır (Barrick ve Mount, 1991; Gallagher, 1996; Salgado, 2003).

iv. Nevrotik kişilik özelliği ile rol davranışı arasındaki ilişkide işyerinde dışlanmanın kısmi aracı rolü bulgusuna ulaşılmıştır. Buna göre, nevroitik kişilik örüntüsüne sahip çalışanın rol davranışı üzerindeki olumsuz etkisi, işyerinde dışlanması aracılığıyla da gerçekleşmektedir. Bir diğer ifadeyle çalışanın nevroitik kişilik özelliğine bağlı olarak rol davranışını sergilemesi için işyerinden dışlanmasına gerek yoktur. Ancak çalışanın nevroitik kişilik özelliği ile birlikte işyerinde dışlanma yaşıyor olması, rol davranışı üzerinde nispeten daha fazla olumsuz bir etki yaratmaktadır.

Çalışmada ulaşılan bulgular, kimi kısıtların varlığına bağlı olarak ele alınmalıdır. Buna göre rol davranışının, sadece kişilerin algıları çerçevesinden incelenmesi çalışmanın en önemli kısıtlarından biri olarak değerlendirilmektedir. Daha önceki ampirik çalışmalar incelendiğinde, rol davranışının ölçülmesinde katılımcılardan kendi performanslarını değerlendirmesine (self-rated performance) yaygın bir şekilde başvurulduğu görülmektedir (Rothmann ve Coetzer, 2003; De Cuyper ve De Witte, 2007; Ferris ve diğerleri, 2008; O'Reilly ve diğerleri, 2009). Ayrıca katılımcının rol davranışlarını ölçmek amacıyla çalışma arkadaşlarının ya da ilk kademe yöneticisinin çalışmaya dahil edilmeleri bireylerin açık kimliklerinin aşikar olacağına bağlı olarak anket formunun diğer kısımlarını doldurma olasılıklarını azaltacağı öngörülmüştür. Bu yüzden çalışmada veriler, kişisel kanaat ve gönüllülük esaslı gözetilerek toplanmıştır. İleride yapılacak benzer çalışmalarda, katılımcıların çalışma arkadaşları ya da ilk kademe yöneticilerinin değerlendirmelerine başvurulabilir.

Çalışmada alanyazında daha önceki çalışmaların bulguları ve Aidiyetlik Kuramı ekseninde nevroitik kişilik özelliğinin ve işyerinde dışlanmanın, rol davranışı üzerindeki etkisinin olumsuz olacağı varsayılmıştır. Ancak bireyin rol davranışı düşük ise iş ortamında dışlanmasına ya da nevroitik bir kişilik özelliğinin ortaya çıkmasına da neden olabileceği ihtimali kesitsel araştırma yöntemi kullanıldığı için izah edilememektedir. Bu durum da araştırmanın bir diğer kısıtına işaret etmektedir. Son olarak bir diğer kısıt, verilerin toplanması sürecinin, kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmesinden kaynaklanmaktadır.

KAYNAKÇA

- Arshadi, N., Zare, R. & Piryaei, S. (2012). The relationship between leader-member exchange and workplace deviance with the mediating role of workplace exclusion. *International Journal of Psychology*, 6(1), 78-98.
- Barlett, J. E., Körtlik, J. W. & Higgings, C.C. (2001). Organizational research: determining appropriate sample size in survey research. *Information Technology, Learning and Performance Journal*, 19(1), 43-50.
- Baron, R. & Kenny, D. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6), 1173-1182.
- Barrick, M. R. ve Mount, M. K. 1991. The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Barrick M.R., Mount, M. K.& Judge T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new

Nevrotik Kişilik Özelliğinin Rol Davranışı Üzerindeki Etkisinde İşyerinde Dışlanmanın Aracılık Rolü
Emre SEZİCİ

- millennium: what do we know and where do we go next? *Personality and Performance*, 9(1-2), 9-30.
- Baumeister, R. F. & Leary, M. R. (1995). The need to belong-desire for interpersonal attachments as a fundamental human-motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497-529.
- Baumeister, R. F., DeWall, C. N., Ciarocco, N. J. & Twenge, J. M. (2005). Social exclusion impairs self-regulation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(4), 589-604.
- Borman W. C. & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2), 99-109.
- Corr, P. J. & Gray, J. A. (1995). Attributional style, socialization and cognitive ability as predictors of sales success: A predictive validity study. *Personality and Individual Differences*, 18, 241-252.
- Çetin, F.& Fıkırkoca, A. (2010). Rol ötesi olumlu davranışlar kişisel ve tutumsal faktörlerle öngörülebilir mi? *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 65 (4), 41-66.
- De Cuyper, N. & De Witte, H. (2007). Job insecurity in temporary versus permanent workers: Associations with attitudes, well-being and behaviour. *Work and Stress*, 21(1), 65-84.
- Denissen, J. J. A.& Penke, L. (2008). Neuroticism predicts reactions to cues of social inclusion. *European Journal of Personality*, 22, 497-517.
- Dumlupınar Üniversitesi (2016). 2015-2016 Faaliyet Raporu. Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği, Kütahya.
- Farrell, D. (1983). Exit, voice, loyalty, and neglect as responses to job dissatisfaction: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 26(4), 596-607.
- 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.
- Ford, M.B. & Collins, N.C. (2010). Self-esteem moderates neuroendocrine and psychological responses to interpersonal rejection. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98(3), 405-419.
- Furnham, A. & Jackson, C. J. (1999). Personality, learning style and work performance. *Personality and Individual Differences*, 27, 1113-1122.
- Gallagher, D. J. (1996). Personality, coping, and objective outcomes: Extraversion, neuroticism, coping styles, and academic performance. *Personality and Individual Differences*, 21, 421-429.
- Gençtan, E. (2014). *İnsan olmak*. Metis Yayınları, İstanbul.
- Gençtan, E. (2015). *Psikodinamik psikiyatri ve normal dışı davranışlar*. Metis Yayınları, İstanbul.
- Goldberg, L. R. (1992). The development of markers for the big-five factor structure. *Psychological Assessment*, 4(1), 26-42.
- Harman, H. (1967). *Modern factor analysis*, University of Chicago Press, Chicago I.L.
- Jamieson, J. P. & Harkins, S. G. & Williams, K. D. (2010). Need threat can motivate performance after ostracism. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 36(5), 690-702.
- Kerr, N. L., Seok, D. H., Poulsen, J. R., Harris, D. W. & Messé, L. A. (2008). Social ostracism and group motivation gain. *European Journal of Social Psychology*, 38, 736-746.
- 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, 836-844.
- Lustenberger, D. E. & Jagacinski, C. M. (2010). Exploring the effects of ostracism on performance and intrinsic motivation. *Human Performance*, 23, 283-304.
- MacDonald, G. & Leary, M. R. (2005). Why does social exclusion hurt? The relationship between social and physical pain. *Psychological Bulletin*, 131(2), 202-223.
- Maner, J. K., DeWall, C. N., Baumeister, R.F. & Schaller, M. (2007). Does social exclusion motivate interpersonal reconnection? Resolving the “porcupine problem”. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(1), 42-55.
- Mount, M. K., Barrick, M. R. & Stewart, G. L. (1998). Five factor model of personality and performance in job involving interpersonal interactions. *Human Performance*, 11(2-3), 145-165.
- O'Reilly, J. & Robinson, S. L. (2009). The negative impact of ostracism on thwarted belongingness and

Nevrotik Kişilik Özelliğinin Rol Davranışı Üzerindeki Etkisinde İşyerinde Dışlanmanın Aracılık Rolü
Emre SEZİCİ

- workplace contributions. *Academy of Management Proceedings*, 1, 1-7.
- Ödemiş, S. N. (2011). Beş faktör kişilik özelliklerinin üretkenlik karşıtı davranışlar üzerine etkileri: Bir araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul.
- Özyılmaz, A. & Eser, S. (2013). Ortak metod varyansı nedir? Nasıl kontrol edilebilir? 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 500-508.
- Robinson, S. L., O'Reilly, J. & Wang, W. (2013). Invisible at work: An integrated model of workplace ostracism. *Journal of Management*, 39, 203-231.
- Rothmann, S. & Coetzer, E.P. (2003). The big five personality dimensions and job performance. *Journal of Industrial Psychology*, 29(1), 68-74.
- Rotundo, M. & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach, *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66-80.
- Salgado, J. F. (1997). The five factor model of personality and job performance in the european community. *Journal of Applied Psychology*, 82(1), 30-43.
- Salgado, J. F. (2003). Predicting job performance using FFM and non-FFM personality measures. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 76, 323-346.
- Sezici, E. (2014). Çalışma yaşamı kalitesi, işyerinde sapkın davranış ve işten ayrılma eğilimi ilişkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 41, 235-246.
- Sobel, M.E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological Methodology*, 13, 290-312.
- Somer, O. (1998). Türkçe'de kişilik özelliği tanımlayan sıfatların yapısı ve beş faktör modeli. *Türk Psikoloji Dergisi*, 13, 17-32.
- Sonnentag, S. & Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory, *Psychological Management of Individual Performance*, Editör: Sonnetag, S., John-Wiley and Sons Ltd., NewYork, 3-25.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş Temel İlkeler ve Lisrel Uygulamaları*, Ankara: Ekinoks Yayınevi.
- Tett, R.P., Jackson, N.D. & Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 44, 703-742.
- Thau, S., Crossley, C., Bennett, R.J. & Sczesny, S. (2007). The relationship between trust, attachment, and antisocial work behaviors. *Human Relations*, 60 (8), 1155-1179.
- Twenge, J.M., Baumeister, R.F., DeWall, C.N., Ciarocco, N.J. & Bartels, J.M. (2007). Social exclusion decreases prosocial behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92, 56-66.
- Wehrli, S. (2008). Personality on social network sites: An application of the five factor model. *ETH Zurich Sociology Working Paper*, 7, 1-16.
- Williams, K. D. (2007a). Ostracism: The kiss of social death. *Social and Personality Psychology Compass*, 1(1), 236-247.
- Williams, K. D. (2007b). Ostracism. *The Annual Review of Psychology*, 58, 425-452.
- Williams, L. J. & Anderson, S. E. (1991). Job-satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.
- Wu, L. Z., Wei, L. Q. & Hui, C. (2011). Dispositional antecedents and consequences of workplace ostracism: An empirical examination. *Frontiers of Business Research in China*, 5, 23-44.
- Yıldız, H. & Yıldız, B. (2016). Sanal kaytarma yapmak kötü bir şey değildir ama? *Harvard Business Review Türkiye*, (9), 108-115.
- Zadro, L., Williams, K. D. & Richardson, R. (2004). How low can you go? Ostracism by a computer is sufficient to lower self-reported levels of belonging, control, self-esteem, and meaningful existence. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40, 560-567.
- Zhang, X. & Dai, L. (2015). The relationship between neuroticism and experience of workplace ostracism in new employees. *Open Journal of Social Sciences*, 3, 80-87.

EXTENDED

Introduction: It is only possible to understand the typology of employees who do not fulfill the official performance obligations in the job description duly and on time, depending on the neurotic personality pattern or the negativities in the working environment, only by a realistic examination of the factors that reveal this typology. In this context, the aim of the study is to empirically determine that neurotic personality is an antecedent of role behavior, which is a derivative of job performance, and that exclusion in the workplace plays a mediating role in this relationship.

Method: The research was carried out with academicians working at Kütahya Dumlupınar University between August 2015 and July 2016. An explanatory research design was used in the study. In the study, the mediating effect of exclusion at work in the regression relationship between neurotic personality trait and role behavior was examined with the participation of 315 academicians at Dumlupınar University. In the research, the “neurotic personality scale” developed by Goldberg (1992), the “workplace ostracism scale” developed by Ferris et al. (2008), and finally the “in-role behavior scale” developed by Williams and Anderson (1991) were used. In the evaluation of the data obtained in the study, SPSS 21.0 and LISREL 8.51 package programs were used. In order to analyze the current situation in the research, apart from descriptive analysis, hypothesis tests were used to determine the relations between the variables. In addition to exploratory and confirmatory factor analyses, structural equation modeling (SEM) was performed. Finally, the statistical significance of the indirect effect was determined by the Sobel test.

Results, Discussion & Conclusion: A positive and significant effect of neurotic personality trait on exclusion in the workplace was determined. According to this, the individual with the neurotic personality pattern tries to develop attitudes that provide support and approval of other people in order to gain the confidence that he cannot find in himself. However, because such behaviors create a burden on other people, they gradually distance themselves from them and cause them to be excluded. In addition, it was determined that exclusion in the workplace had a negative and significant effect on role behavior. Accordingly, the desire of the individual who is exposed to the behavior of exclusion in the organization to fulfill the roles required for job performance is restricted. Another finding is that the neurotic personality trait has a negative and significant effect on role behavior. According to this, although the part of the ego that is in contact with the outside world, which has a neurotic feature, realizes the facts, the deep part tends to deny and reflect them. Finally, the finding of the partial mediating role of exclusion in the workplace in the relationship between neurotic personality trait and role behavior was found. Accordingly, the negative effect of the neurotic personality pattern on the role behavior also occurs through exclusion from the workplace. In other words, the employee does not need to be excluded from the workplace in order to exhibit role behavior depending on his neurotic personality trait. However, the fact that the employee is excluded from the workplace with his neurotic personality trait has a relatively more negative effect on role behavior.