

SOSYAL DESTEĞİN ÖRGÜTSEL SOYUTLAMA (DIŞLANMA) ÜZERİNE ETKİSİ

Mine HALİS¹

Yavuz DEMİREL²

Özet:

Bu çalışmanın amacı, sosyal destek ile örgütsel soyutlama arasındaki ilişkiyi tespit ederek sosyal desteğin örgütsel soyutlama üzerine olan etkisini belirlemektir. Bu amaçla toplam 288 öğretmen üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Sosyal destek, bireyin ait olma ihtiyacını karşılamaya dönük çevresindeki bireylerin sağlamış oldukları katkılarının toplamıdır. Çalışmada sosyal destek, çalışma arkadaşlarının desteği, aile ve özel birisinin desteği boyutları ele alınmıştır. Örgütsel soyutlama ise, çalışanların, örgütsel düzlem içerisindeki süreçlerden dışlanmalarıdır. Diğer bir ifadeyle, çalışanlar ile örgüt ve örgüt üyeleri arasındaki psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesi sonucu bireyin yalnızlık duygusuna kapılmasıdır. Araştırma sonuçlarına göre sosyal desteğin boyutları ile örgütsel soyutlama arasında negatif bir ilişkinin olduğu ve sosyal desteğin örgütsel soyutlamayı etkilediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal destek, örgütsel soyutlama

JEL Kodu: L20, M54, H40

THE IMPACT OF SOCIAL SUPPORT ON ORGANIZATIONAL OSTRACISM

Abstract:

The purpose of this study is to identify the relationship between social support and organizational ostracism in order to determine the impact of social support on organizational ostracism. To this end, a survey was conducted on a total of 288 teachers. Social support is the overall contribution that an individual receive from the people around him/her to satisfy his/her need for the sense of belonging. In this study social support provided by co-workers, family and a particular person is discussed. On the other hand, organizational ostracism is the exclusion of employees from the organizational processes. In other words it means the individual's feel of loneliness as a result of the breach of the psychological contract between employees and the organization with members of the organization. According to the results of the study there is a negative relationship between social support and organizational ostracism, and that social support effects organizational ostracism.

Key Words: Social support, organizational ostracism

¹ Yrd. Doç. Dr., Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, e-mail: minehalis@gmail.com

² Prof. Dr.; Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü e-mail: ydemirel@kastamonu.edu.tr

Jel Kodes: L20, M54, H40

1. GİRİŞ

Günümüzde çalışma hayatının gelişmesine bağlı olarak sorunların da giderek çeşitlendiğini görmekteyiz. Farklı sektörlerdeki çalışanların üretkenlik davranışlarını, örgüt ve çalışan ilişkilerini etkileyen çok sayıda problem mevcuttur. Bunlardan birisi de çalışmamızın konusunu oluşturan, örgütsel soyutlamadır. Örgütsel soyutlama, bireyin örgütle olan ilişkilerinin engellenmesi sonucu bireyin çalışma arkadaşlarına, yöneticilerine ve örgüte olan tutum ve davranışlarındaki isteksizliğidir. Diğer bir ifadeyle, bireyi örgüt içi sosyal ilişkilerde yalnız bırakmaya yönelik potansiyel tutum ve davranışlardır. Bu tür davranışlar doğrudan bireyi hedef almaktadır. Bireyin sosyal ilişkilerinin, iletişiminin ve yöneticilerle olan ilişkilerinin engellenmesi, bireyin varlığının yok sayılması, saygı ve güveninin sarsılması, sosyal aktivitelerden yoksun bırakılmasına ilişkin davranışlar olarak kendini göstermektedir. Örgütsel soyutlanmaya maruz kalan bireylerin, mesleğine, işine, çalışma arkadaşlarına, yöneticilerine ve örgütüne olan bağlılık ve sadakat duyguları da giderek yok olmaktadır. Bunun sonucunda birey ciddi bir şekilde tükenmişlik duygusuna kapılmaktadır. Böyle bir durum bireyin örgütsel performansına olan katkı düzeyini de olumsuz etkilemektedir. Birey bu koşullarda, örgüt yararına veya çıkarına yönelik davranışları bir tarafa bırakıp kendi sorunuyla başa çıkmak için uğraşmaktadır.

Örgütsel soyutlamanın hem bireysel hem de örgütsel maliyetinin yüksek olduğu bilinen bir gerçektir. Bu nedenle örgütsel soyutlamanın en aza indirilmesi için gerekli önlemlerin alınması oldukça önemlidir. Bu önlemlerden birisi de örgütsel soyutlamaya maruz kalan bireylere sosyal desteğin sağlanmasıdır. Sosyal destek, sosyal ve psikolojik problemlerin çözümünde bireylere gerekli katkıların sağlanmasıdır. Sosyal desteğin sağlanmasında, çalışma arkadaşları, yöneticiler, aile bireyleri veya birey için özel olan bireyler önemli rol üstlenmektedirler. Bireyin örgütsel soyutlamaya maruz kaldığı dönemlerde, rahatlıkla ulaşabileceği birilerinin olması, içini dökebilmesi, paylaşımlarda bulunabilmesi, alacağı kararlarda gerekli desteğin sağlanması onu bu süreçle mücadelede güçlü kılacaktır. Bu bağlamda çalışmada, sosyal destek ile örgütsel soyutlanma arasındaki ilişki ortaya konulmuş olup, sosyal desteğin örgütsel soyutlanma üzerine olan etkisi tespit edilerek konuya ilişkin sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

2. LİTERATÜR TARAMASI: SOSYAL DESTEK, ÖRGÜTSEL DESTEK VE ÖRGÜTSEL SOYUTLANMA

Sosyal destek, bir bireyin diğer bir bireye doğrudan veya dolaylı olarak biçimsel veya biçimsel olmayan bir şekilde duygusal yardımda bulunmasıdır. Sosyal destek, bireyin örgüt içinde ve ya sosyal bir ortamda ihtiyaçlar hiyerarşisindeki, ait olma, sevgi, takdir ve kendini gerçekleştirme gibi temel ihtiyaçlarının, sosyal etkileşim süreci içerisinde tatmin düzeyinin sağlanmasıdır. Sosyal destek, yönetici-çalışan, çalışan-çalışan ve çalışan-aile arası yakınlığın gerçekleştirilmesi ve psikolojik destek sağlayarak, bireyin olumsuz tutum ve davranışlara karşı korunmasını veya direncini artırır. Böylece sosyal destek, bireyin hem örgüt içinde hem de örgüt dışındaki sosyal ilişkilerinin gelişmesine de katkı sağlamaktadır. Sosyal destek, bireyin maruz kalabileceği psikolojik saldırılara da kalkan olmaktadır (Tutar, 2004:126-127). Akabas and Kurzman (2005)'e göre, sosyal destek, uzun çalışma saatleri ve çalışma hayatına ilişkin stresin etkilerini en aza indirmektedir. Özellikle aile desteği, iş hayatı ile özel hayat arasındaki dengenin sağlanmasında etkili olmaktadır. Bu durumda çalışanlar hem iş hayatına hem de ailelerine yakın hissedeceklerdir.

Sosyal destek kavramının açıklanmasında aşağıdaki hususlar dikkate alınmalıdır (Gottlieb, 2000:28):

- ✓ Etkileşim: Sosyal desteğin açıklanabilmesi için bireyler arasında karşılıklı etkileşim olup olmadığına bakılması gerekir. Etkileşimin olmadığı bir durumda sosyal destekten bahsedilemez.
- ✓ Başa Çıkma: Sosyal desteğe ihtiyaç olacak bir durumun ortaya çıkmasıdır. Çalışanların iş ve çalışma ilişkilerine yönelik karşılaşılabilecek sorunlarla mücadele edebilmeleri için gerekli desteğin sağlanmasıdır.
- ✓ Saygı: Sosyal destek, bireyler arasındaki karşılıklı saygının varlığına ve devamına göre verilmelidir. Eğer çalışanlar arasında bir saygı kültürü yok ise bu durumda sosyal destek kavramından söz edemeyiz.
- ✓ Aidiyet: bireyin bir gruba veya sosyal ortama ait olmasıdır. Kendisini bir yere ait olarak görmeyen bireyin o ortamdan sosyal destek beklemesi gerekir. Diğer taraftan bireyin sosyal ortama ait olma duygusunun yüksek olması durumunda hem birey hem de o ortamdaki bireyler karşılıklı etkileşim içerisinde olacaktırlar.
- ✓ Yeterlilik: Sosyal destek sağlayabilecek yeterliliğe sahip olmaktır. Bir bireyin diğer bir bireye destek sağlayabilmesi için, bilgi, deneyim ve tecrübe bakımından belirli bir yeterliliğe sahip olmasına bağlıdır. Diğer bir ifadeyle desteğe konu olan durum hakkında belirli bir yeterliliğe sahip olmaktır.
- ✓ Değişim: Yapılan sosyal desteğin karşılık bulmasıdır. Özellikle iş ortamında, bir çalışanın diğer bir çalışana vermiş olduğu desteğin karşılığında benzer desteğin verilmesi beklentisidir.

Sosyal destek üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde Schaefer vd. (1981) sosyal destek türlerini aşağıdaki gibi sınıflandırmıştır.

Duygusal destek: Duygusal destek çalışanların stresli olaylar karşısında güçlendirilmesidir. Böyle durumlarda, çalışma arkadaşları, yöneticiler ve aile bireyleri tarafından çalışanların endişelerinin giderilmesi, olaylar karşısında psikolojik olarak güçlendirmelerine yönelik katkıların tamamıdır. Özellikle çalışma arkadaşları ve yöneticilerin deneyim ve tecrübeleriyle destek sağlamalarıdır.

Saygı desteği: Çalışanların karşılaştıkları problemlerle mücadele edebilmeleri için özgüvenlerini geliştirmeye yönelik yapılan destek türüdür. Çalışanların iş ve görev tanımları çerçevesinde kendi işleriyle ilgili kararları alabilecek düzeye getirilmesi ve işleriyle ilgili sorunları çözebilme yetenekleri ve cesaretinin kazandırılmasıdır.

Ağ Desteği: Sosyal ortamda bireyin yalnız kalmasını önlemeye dönük destektir. Bireyle bire bir iletişim kurarak bireyin yalnızlık algısından uzaklaştırılmasıdır. Bireyle farklı özelliklere sahip bireylerin iletişim ve ilişki kurmaları ve bireyi bu ilişkin merkezinde tutarak yalnızlık duygusundan uzaklaştırılmasına yönelik çabalarıdır. Özellikle aynı düzeyde ve arkadaşça olan bireyler tarafından sağlanan destektir.

Bilgi Desteği: Bireyin ihtiyaç duyduğu yararlı veya faydalı bilgilerin sağlanmasına yönelik destektir. Çalışanların zor durumda kaldıklarında veya karar aşamasında olduklarında ihtiyaç duyabilecekleri bilgilerin verilmesidir. Benzer bir şekilde deneyim ve tecrübelerin paylaşılması ve bireyin iş ile ilgili karşılaştığı sorunların çözülmesidir.

Somat-Fiziki destek: Bireyin işini yaptığı sırada ihtiyaç duyabileceği fiziksel yardımlarla ilişkili destektir. Çalışma ve iş koşullarından kaynaklanan ve bireyin tek başına fiziksel olarak yerine getirmesi mümkün olmayan durumlarda çalışma arkadaşlarından gelebilecek

yardımlardır. Benzer şekilde çalışanlara makine ve teçhizatı kullandıkları sırada verilen desteklerdir.

Sosyal desteğin örgütsel boyutu ise örgütsel destektir. Örgütsel destek, Turunç ve Çelik (2010:185) tarafından Eisenberger vd. (1986: 500)'den aktardıklarına göre “örgütün çalışanın katılımına önem vermesi ve iyiliğini önemsemesine yönelik algılar ve çalışanları etkileyen faaliyetlerin örgütün gönüllü olarak gerçekleştirdiğine ilişkin duygular” olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir ifadeyle örgütsel destek, örgüt değerlerinin çalışanların iş huzurunu dikkate alarak, onların iş tatminini ve iş ortamındaki mutluluklarını artırıcı faaliyetlerdir. Örgütsel desteğin çalışanlara sağlanması boyutu değil, çalışanlar tarafından örgütsel desteğin nasıl algılandığına bakmak gerekir. Algılanılan örgütsel destek, çalışanların işe ve işletmeye karşı tutumlarını olumlu etkilemesi gerekir. Çalışmada sosyal destek üç temel boyutta ele alınmıştır. Bunlar, çalışma arkadaşı desteği, yönetici desteği ve aile desteğidir.

Örgütsel destek kuramı, işgörenlerin kendilerini örgütlerinde güven içerisinde hissetmeleri gerekliliğini vurgular. Bu güvenle birlikte örgütsel destek, örgütlerdeki işgücünün verimliliğini artırarak işgörenlerin sosyal ve duygusal ihtiyaçlarının karşılanıp, genel inançları ile örgüt değerlerinin örtüştürülmesini ifade eder. İşgörenlerin örgüt içerisinde yapmış oldukları faaliyetlere ve örgüte vermiş oldukları katkılara örgütlerinin ne derecede değer verdiği ve işgörenlerin kendi çıkar ve faydalarının, örgüt tarafından ne derece önemsendiği konusundaki genel inanışları örgütsel destek olarak ifade edilebilir (Eisenberger v.d., 1986: 502). Bu tanımlara göre örgütsel destek daha çok bireyin içinde bulunduğu duruma ilişkin bir algıdır.

Meyer ve arkadaşlarına göre algılanan örgütsel destek, örgütün işgörelere karşı oluşturmuş olduğu tutum ve davranışlar karşısında, işgörenlerin örgütlerine karşı geliştirdiği olumlu ve olumsuz tutum ve davranışların tümüne denir. Bu tutum ve davranışlar, örgütün işgörene saygı duyması, değer vermesi ve onların ihtiyaçlarını iyi bir şekilde karşılayıp, işgörenin katkılarının karşılıksız kalmaması sonucunda oluşur (Meyer v.d., 1990: 720). Shore ve Terrick' e göre işgörenlerin işverenlerine karşı algıladıkları bağlılığının bir ölçüsü olan algılanan örgütsel destek, örgüte karşı geliştirilmiş olan tutumsal bir cevap niteliği taşımaktadır (Shore ve Terrick, 1991: 638)

Algılanan örgütsel destek, örgütün gerçekleştirdiği gönüllü ve istekli çalışmalar sonucunda oluşan işgörenlerin algıladıkları inançtır. Örgütler bunu yaparken dış baskılardan tamamen bağımsız bir şekilde işgörenler üzerinde bir etki oluşturur. Örgütün belirlemiş olduğu politikalar, ödüller, uygun iş yapısı gibi koşullar algılanan örgütsel desteği artırıcı yönde etki yapmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 698).

2004 yılında Kraimer ve Wayne tarafından yapılan çalışmada, algılanan örgütsel destek; uyum sağlama örgütsel destek algısı, kariyer örgütsel destek algısı ve maddi örgütsel destek algısı olmak üzere üç boyutta ele alınmıştır (Kraimer ve Wayne, 2004: 215).

Uyum sağlama destek algısı işgörenlerin belirli transferler sonucunda örgüte ve işlerine uyum sağlaması açısından örgütün göstermiş olduğu ilgi ve çaba olarak tanımlanmıştır. Bu algı sayesinde örgütün farklı birimine ya da farklı ülkedeki bir pozisyonuna geçmek ve oraya uyum sağlayarak iş koşullarını gerçekleştirmek, işgörenler tarafından kolay olarak algılanmaktadır. Bu algılama türü işgörenlerin kültürlerarası öğrenme, aileleri ile ilgilenme ve dil yardımı gibi alanları kapsamakta ve işgörene örgütün desteğinin arkasında olduğu algısını vermeyi kapsamaktadır. Bir diğer boyut olan kariyer örgüt destek algısı işgörenlerin kariyer ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik örgütün gösterdiği ilgi olarak tanımlanmaktadır. Bu algılama işgörelere kariyer planlaması yapma yolunda fırsatlar vermektedir. Örgüt işgörenlerinin

kariyerlerine yönelik olarak performans tahminleri yapıp, uzun dönemli kariyer planlamaları oluşturmada işgörenlerine destek olur. Örgütlerin işgörenlerinin katkılarını karşılıksız bırakmayıp, onların ihtiyaçlarını giderme konusunda hassas davranmaları ile ilgili olan maddi örgütsel destek algısı, işgörenlerin maddi ve finansal ihtiyaçları ile ilgili olarak örgütün göstermiş olduğu ilgi ve işgörenlerin katkılarının ödüllendirilmesi olarak tanımlanmıştır (Kraimer ve Wayne, 2004: 215).

Yapılan bu tanımlamalar doğrultusunda algılanan örgütsel desteği, örgütlerin geliştirdikleri politika ve uygulamalar sonucunda işgörenlerinin ihtiyaçlarını belirleyip, bu ihtiyaçları iyi bir şekilde karşılayarak, örgütün işgörenlerini kullanmaktan ziyade onlara değer verilip, saygı duyulduğu ve örgütlerinin güvenli olduğu algısını oluşturmak şeklinde tanımlayabiliriz.

Algılanan örgütsel destek kavramının ortaya çıkabilmesi için, örgütlerin sahip olması gereken 5 özellik vardır (Selçuk, 2003: 5). Bunlar;

- Örgütün işgöreni etkileyen politika ve uygulamaları yapması,
- Yapılan politika ve uygulamaların anlık olarak değişkenlik göstermemesi,
- Örgüt tarafından işgörenlere değer verilmesi,
- Örgütün işgörenlerin mutluluğunun farkında olması ve önemsemesi,
- Örgüt ve işgörenin karşılıklı olarak birbirlerine güvenmesi.

Algılanan örgütsel destek tanımlarından da anlaşılacağı üzere bu kavram, işgörenlerin sosyal ve duygusal ihtiyaçlarını karşılayıp, işgörenlerin örgütsel faaliyetleri yerine getirirken sergilemiş oldukları çabalar karşısında, örgütün bunları karşılıksız bırakmayacağı ve ödüllendirmeye hazır olduğunu belirtmektedir. Bunların yanı sıra bu destek, işgörenlerin işlerini etkin ve verimli bir şekilde yaparken örgütlerinin onlara yardım sağlama konusunda gönüllü olduğu algısını oluşturmaktadır (Eisenberger ve Aselage, 2003: 493). Bu özelliklerinden dolayı algılanan örgütsel destek işgörenler için önemli bir kavramdır. Küresel piyasada örgütler açısından insan kaynağının hayati bir fonksiyon özelliği taşıması ve örgütsel desteğinde işgörenler için değerli olması, bu kavramın örgütler açısından ne derece etkili olduğunu göstermektedir.

Örgütsel destek algısı yüksek olan işgörenler genel olarak örgüt çıkarları doğrultusunda çaba sarf ederek örgütlerine faydalı davranışlar sergileme eğiliminde olurlar. Bu yüzden algılanan örgütsel desteğin temeli, sosyal etkileşim teorisine göre değerlendirilmeye alınmaktadır. İşgörenler bu teoriye göre iş ile ilgili faaliyetleri yaparken çaba ve performanslarını genel olarak gelecekteki beklentilerine göre ayarlarlar. Örgütün onlara yaptıkları iş karşılığında vereceği ödüller, onları görevleri yerine getirmedeki tutum ve davranışlarını etkiler (Kaplan, 2010: 39). Eğer işgörenler yaptıkları katkı karşılığında örgütten tatmin edici ödüller alırlarsa örgüte karşı olan bağlılıkları, iş performansları ve çabaları da o yönde artacaktır. Etkin ve verimli bir şekilde çalışıp, örgüte olan katkılarını üst seviyelere çıkaracaklarıdır. İşgörenlerin bu şekilde algılamaları da örgütün onlara karşı örgütsel destek algısı yaratması sonucunda oluşacaktır.

3. ÖRGÜTSEL DESTEĞİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Örgütsel desteği etkileyen çalışmalara baktığımızda genelde bu faktörler üç başlık altında toplanmaktadır. Bunlar; (1) bireysel faktörler, (2) örgütsel faktörler ve (3) işin yapısıyla ilgili faktörlerdir.

Bireysel faktörler, işgörenlerin örgütsel desteklerini etkileyen bireysel faktörler literatürde yaş, eğitim, cinsiyet ve işgörenin çalışmış olduğu süre olarak dört boyutta ele alınmıştır

(Rhoades ve Eisenberger, 2002: 714; Currie ve Dollery, 2005; Welchans, 1995: 102; Kalağan, 2009: 17)

Örgütsel Faktörler ise algılanan örgütsel desteği etkileyen; örgütsel adalet, ödüller ve amir desteği olmak üzere üç grupta ele alınmaktadır. **Örgütsel adalet** kavramı, örgütsel desteği etkileyen en önemli faktörlerden birisidir. Yapılan birçok araştırmada örgütsel destek ile örgütsel adalet arasında pozitif yönde ve güçlü ilişkilerin olduğu sonucu ortaya çıkmıştır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 708; Masterson v.d., 2000: 741; Tekleab v.d., 2005: 152; Moorman v.d., 1998: 355; Greenberg, 1996: 24). Örgütsel adalet ile örgütsel destek arasındaki ilişki ve birbirleri üzerine olan etkileri incelenirken, örgütsel adaletin genellikle üç boyutu üzerinde durulmuştur. Bunlar; dağıtım adaleti, etkileşim adaleti ve işlem adaletidir. Dağıtım adaleti, işgörenlerin örgütte dağıtılmakta olan ödül ve kaynakların nasıl paylaştırıldığına dair adalet algılamaları ile ilgili bir kavramdır (Jawahar, 2002: 813). Etkileşim adaleti, örgütteki kişilerarası ilişkilerin oluşmasındaki iletişime ilişkin adalet algısı olarak tanımlanırken (Karriker ve Williams, 2009: 115), kararların alınmasında izlenen yollar ve süreçlerle ilgili adalet algılaması da işlem adaleti olarak tanımlanır (Konovsky, 2000: 492). **Örgütsel ödüller** örgütsel destek algısını etkileyen bir kısım önemli örgütsel uygulamaları kapsayan bir kavramdır. İnsanların karşılanması gereken ihtiyaçları vardır ve bunları karşılayacak olan ödüllerin değeri de onlar için önem arz eder. İşgörenler açısından onları özendirerek olan her şey ödül olarak algılanabilir. Yapılan çalışmalarda algılanan örgütsel destek ile ödül arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Bu yüzden örgüt yöneticilerinin, işgörenlerin ödül olarak ne istediklerini, ne kadarlık ödülün onları tatmin edeceğini iyi bilmesi gerekir. Bu sayede işgörenlerin yaptıkları işlerin karşılıksız kalmayacağı hissini uyandırarak onları tatmin edilebilir düzeye çıkarabilirler (Guilford ve Gray, 1970: 159). Örgütler, işgörenlerine yaptıkları işler karşılığında ödül için fırsatlar sağlayacak ve işgörenlerde bu yüksek itibarı algılayarak örgütün desteğini hissedeceklerdir. Bu bakımdan örgütsel ödüller işgörenlerin desteği üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Eisenberger v.d., 2004:213). Yine örgütsel destek bakış açısına göre, işgörelere uygulanan terfiler, iş zenginleştirmeleri ve verilen fazla ücretler onların örgütlerini daha olumlu değerlendirmelerine yol açacak ve bu sayede algıladıkları örgütsel destek de artacaktır (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Örgütsel destek için önemli olan bir diğer kavram **amir desteğidir**. Örgütteki işgörenlerin güvendiği ve saygı gösterdikleri kişiler olan amirler, paydaşlarının işyerinde faaliyet gösterirken onların azimlerini artırıp, çalışma gönüllülüğü sağlayan kişiler olarak tanınmaktadır (Taşçı ve Eroğlu, 2008: 26). Örgütsel destek sağlamada önemli bir yere sahip olan amirler tarafından işgörelere sağlanan destek, işgörelere ile örgüt arasında bir bağ oluşturarak, ilişkilerin gelişmesi yönünde örgüte olumlu katkılar sağlar. İşgörelere örgüt temsilcileri ve diğer tüm birimlerden gelen olumlu davranışları amir desteği ile birleştirerek örgütsel destek algılarında olumlu gelişmeler ortaya çıkarırlar (Eisenberger vd., 2002: 566). Örgüt tarafından işgörelere benimsetilen örgütsel destek algısının yüksek olması, onların işyerinde daha fazla emek harcamalarını ve yapılacak işlerde birbirlerine yardımcı olmalarını sağlayacaktır. Örgütün sağlamış olduğu bu destek işgörelere tarafından amir desteğinin artması ile de sonuçlanacaktır (Shanock ve Eisenberger, 2006).

Örgütün büyüklüğü, kültürü, iklimi, iş güvenliği, özerklik gibi kavramları içerisine alan iş yapısı, gibi **işin yapısı ile ilgili faktörler** algılanan örgütsel destek üzerine güçlü bir şekilde etki etmekte ve bu kavramların işgörelere tarafından olumlu algılanması, onların örgütsel destek algılarını artırmaktadır (Allen v.d., 1999). İşgörelere yaptıkları işin yapısını iyi algılamaları ve işlerine bir anlam yüklemeleri de onların örgütsel destek algılarına etki etmektedir. İşgörelere yaptıkları uygulamaları anlamlı bulması, örgütü geliştirici, yararlı ve ödüllendirici olarak görmeleri anlamına gelir. Yaptığı işi kendi çıkarına uygun olarak gören

işgören, sonuç olarak örgütün kendi katkılarına daha çok değer vereceğine inanır ve bu sayede algılanan örgütsel destekte artar (Selçuk, 2003: 18).

Örgütsel soyutlama veya dışlama, insanların örgütsel yaşam alanlarından uzaklaştırarak düzeyde kendilerini maddi ve manevi yoksunluk ya da baskı içinde hissetmelerine neden olan uygulama ve davranışlardır. Soyutlama, çalışma hayatımızla sınırlı olmayıp günlük özel ve sosyal hayatımızda da karşılaştığımız bir olgudur. Örneğin Williams (2007)'ye göre günlük yaşantımız içerisinde yolda yürürken insanları görmemiz veya görmememiz, hatta asansörde karşılaştığımız insanlara selam verip vermemiz bile bir soyutlamadır. Bu nedenle insanlar, Ahn ve Shin (2013)'e göre toplumsal soyutlanmayı fark edebilmek için toplumsal bir uyarı sistemi geliştirmişlerdir. Acı bireyler için tipik bir uyarı sinyalidir ve bireylerin tüm dikkatlerini olabilecek bir toplumsal soyutlanmaya odaklar veya toplumsal soyutlanmayla başa çıkmasını sağlar. Sosyal bağların yoksunluğu bireylerin toplumsal soyutlanmasına veya birey ile toplum arasındaki ilişkilerin giderek kötüleşmesine sebep olabilir. Bu durum aynı zamanda bireyler içinde fiziksel ve ruhsal durumlarını etkileyen önemli bir risk faktörüdür. Bu riski en aza indirmek için erken teşhis oldukça önemlidir. Erken teşhis sayesinde, bireyin içinde bulunduğu sosyal ve psikolojik durumu iyileştirme çabaları ve mücadeleye için yeterli zamanın bulunması sağlanmış olur. Wolf vd. (2014)'göre, toplumsal soyutlama, toplum ihtiyaçlarının esasını oluşturan aidiyet, özsaygı, güvenlik ve varoluş temellerini engellediği ve negatif etkilere neden olduğunu göstermiştir.

Örgütsel soyutlama, özellikle 1970 yıllardan sonra araştırmacıların dikkatini çeken ve örgütsel davranış kapsamında üzerinde durulması gereken en önemli konulardan biri haline gelmiştir. Örgütsel soyutlama, çalışanlar ile yöneticiler ve çalışma arkadaşları arasında sosyal ilişkilere, tutum ve davranışlara bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Örgütsel soyutlama negatif boyutlu bir olgudur. Bu yüzden göz ardı edilmemelidir. Sadece ilişkiler açısından incelenmemeli aynı zamanda rol, ekstra rol ve davranışlar açısından da incelenmelidir (Rong, 2013:1180). Örgütsel soyutlama, iş ortamından soyutlama olarak da bilinmektedir. İş ortamında belirli birey veya bireylerin diğer birey ve bireyler tarafından göz ardı edilmesidir (Ferris, Brown, Berry, & Lian, 2008). Örgütsel soyutlama örgüt içi sosyal etkileşim sürecinde ortaya çıkmaktadır. Çalışanların, karşılıklı ilişkileri sonucu bir tarafın diğer tarafı etkileşim sürecinden dışlamasıdır. Diğer bir ifadeyle çalışanlar ile örgüt arasındaki psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesidir. Soyutlama, biçimsel ve biçimsel olmayan şeklinde de gerçekleşebilir. Biçimsel soyutlama, çalışanın örgüt içi biçimsel süreçlerden mahrum bırakılması, yalnızlaştırılması ve destekten yoksun bırakılmasıdır. Biçimsel soyutlama ise, bireyi alınan kararlara dahil etmeme, önemli toplantı ve konuların saklanması, yetki ve sorumlulukların kısılanması, ast-üst ilişkisinin sıkı denetimi gibi konularda gerçekleşmektedir.

Farrington'un sosyal dışlanma için yaptığı tanımlamayı ve tasnifi örgütsel dışlanmaya uyarlayarak şu sınıflandırmayı yapmak mümkündür: Dışlanmayı “süreçler”, “bireyler” ve “örgütsel etmenler” olarak 3 grupta incelemek mümkündür. Bu tasnif aşağıdaki tablodan detaylıca incelenebilir.

Tablo 1: Tanımlama sınıflandırılması

Tanımlama Sınıfı	Tanımlama İsmi	Açıklama
Süreçler	Durum	Soyutlanma, kabul edilmeme, dışarıda tutulma durumuna ilişkin nedenleri kapsar.
	Çok Yönlülük	Soyutlanma, örgüt dinamiği içinde işleyen farklı kaynaklar ve farklı süreçlerden doğmaktadır.
	Birleşme	Soyutlanma, kendisini oluşturan potansiyel süreçlerin, sonuçların ve durumlar birikimsel sonucudur.
Bireyler	Sosyal İlişkiler	Diğer bireylerle arasındaki bağın kopması, sosyal ortamlara katılımın engellenmesi
	Dışlanmışlar	Soyutlanma, bir bütün olarak bireylere, toplumlara, gruplara göre ifade edilebilir, bununla birlikte herkesi etkiler.
Örgütsel Etmenler	Kaynaklar eksikliği	Soyutlanma, örgütsel bütünleşmeye yardımcı olabilecek kaynak eksikliğinden kaynaklanır.
	Beklenti uyumsuzluğu	Beklenti farklılığından kaynaklanır.
	Örgüt Kültürü	Örgüte entegre olamamaktan kaynaklanır.
	Örgütsel Çatışmalar	Sosyal sistemin (ekonomik, sosyal, kurumsal, bölgesel ve simgesel) çökmesi ile meydana gelir.

Kaynak: Şahin, Tijen. (2009). Sosyal Dışlanma ve Yoksulluk İlişkisi. Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma Ve Dayanışma Genel Müdürlüğü, Sosyal Yardım Uzmanlık Tezi. Ankara. s. 24.'ten uyarlanmıştır.

Buna göre, soyutlanma hem birbirleriyle bağlantılı durum ve süreçleri, hem bireyler arası ilişkileri hem de örgütsel dinamikleri kapsayan çok boyutlu bir mahiyete haizdir. Soyutlanma statik değil, dinamik bir kavramdır ve bir süreci ifade etmektedir. Ancak süreçler kadar süreçlerin sonuçları da soyutlanma üzerinde önemli rol oynamaktadır ve bu da bir durumu ifade etmektedir. Birey örgüt bütünleşmesine mani olan birçok durum dışlanmaya da neden

olabilir. Soyutlanma, psikolojik olarak, bireyin örgüt içindeki herhangi bir şekilde algıladığı yoksunluk, o alandan başlayarak dışlanma sürecini başlatacaktır. Çünkü çoğu zaman iç içe geçmiş bulunan bu farklı alanlar, birbirini etkileyip ve etkisini arttırıp dışlanmayı anlık bir durumdan çok bir süreç haline getirmektedir. Örneğin örgütsel adalet algısının zayıflaması soyutlanma duygusunu güçlendirebilmektedir. Aynı şekilde ücret politikalarının yarattığı soyutlanma algısı, örgütsel kararlara katılım isteğini azaltırken, örgütsel kararlara katılmama tercihi örgütsel bir sonuçmuşçasına politik dışlanma duygusuna neden olabilmektedir. Görüldüğü gibi farklı soyutlanma boyutlarının birbiri ile etkileşimi nedeniyle soyutlanma süreçlerinde birbirini destekleyen bir döngünün ortaya çıktığı söylenebilir. Örgüt içindeki bireylerin birbirleriyle olan ilişkilerindeki bozulmalar, birey örgüt ilişkilerinin zayıflaması ve bunun sonucunda örgütle bütünleşmenin zorlaşmasına neden olabilecektir. Soyutlanmanın birey-örgüt ilişkisine göre tanımlanması örgütsel birim ve süreler arasındaki olumlu ilişkilerin önemine işaret etmektedir. Çünkü soyutlanma, genellikle örgüt birey arasında ki işbirliğinin ve amaç birliğinin bulunmadığı veya azaldığı zaman daha belirgin olmaktadır. Ayrıca soyutlanma bireyin örgüt ile ilişkine göre de tanımlanabilir. Bireyin örgüt için bir değer ifade etmesi ya da etmemesi onun örgüt ile ilişkisinin ya da örgütün bireyi sahiplenme düzeyini belirleyebilir.

Örgütsel soyutlama, bireyin iş ortamında öz saygısını kaybettiği hissine kapılması, kendisini örgüte ait hissetmemesi, kendini kontrol etmede yetersiz olduğunu düşünme ve örgüte yönelik pozitif tutum ve davranışlarında gözlenebilir düşüklüğün olmasıdır. Örgütsel soyutlama, bireyin örgütten veya çalışma arkadaşlarından olan beklentilerinden mahrum bırakılmasıdır. Diğer çalışanların bireyi örgütsel süreçlerde göz ardı etmeleridir (Foster, 2012:49). Örgütsel soyutlama, bireyin örgüt içerisinde sosyal etkileşim fırsatlarından yararlanamaması sonucu ruhsal ve psikolojik olarak olumsuz etkilenmeleridir. Özellikle günümüz koşullarında çalışanların giderek yalnızlaşmaları, takım çalışmalarına olan ilginin azalması, çalışma arkadaşları olan iletişimin giderek zayıflaması onların sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını giderek artırmaktadır (Wu, vd. 2012:178). Örgütlerde, soyutlamayı etkileyen temel faktörler (Vega and Brennan, 2000:473-476); dışsal kontrol (external boundary control), toplumla entegre olma veya bütünleşme (community integration), örgütsel kültür, iş rolünün anlamlılığı (meaningfulness of work role), güç boyutu (degree of power), uyumluluk durumu, (common ground), grup norm ve değerleri (group norms, group values), otorite (authority), çalışma arkadaşları ile iletişim ve etkileşim (collegial interaction), geribildirime verilen önem, (meaningful feedback), fiziksel koşullar (mimari durum, çalışma ortamı vb) artifacts of status and yüz-yüze etkileşim. (face-to-face interaction.)

4. YÖNTEM VE VERİLER

Çalışmanın bu bölümünde; araştırmanın temel amacı, hipotezleri, araştırmanın kapsamı ve kısıtları, örnekleme süreci ve veri toplama yöntemi, verilerin analizi ve bulgulara yer verilmiştir.

Araştırmanın Amacı: Örgütsel soyutlama ile sosyal destek arasındaki ilişkiyi ortaya koyarak sosyal desteğin örgütsel soyutlama üzerine olan etkisini tespit etmektir.

Araştırma Hipotezleri: Araştırmanın temel amacına bağlı olarak test edilecek hipotezler ise aşağıdaki gibidir.

- 1.H₁: Çalışma arkadaşlarının desteği ile örgütsel soyutlanma arasında bir ilişki vardır.
- 2.H₁: Aile ve özel birisinin desteği ile örgütsel soyutlama arasında bir ilişki vardır.
- 3.H₁: Çalışma arkadaşlarının, aile ve özel birisinin desteği örgütsel soyutlamayı etkilemektedir.
4. H₁: Katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel soyutlama algısı farklılık göstermektedir.

5. H₁: Katılımcıların cinsiyetlerine göre sosyal destek algısı farklılık göstermektedir.

Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları: Bu çalışmanın ana kitlesini A ilinde farklı okullarda görev yapan öğretmenlerden oluşturmaktadır. Çalışma kapsamında toplam 288 öğretmene anketler dağıtılmıştır. Ancak anketlerden 218'i cevaplandırılmıştır. Araştırma kapsamının, bir il ve belirli sayıda öğretmenle sınırlı tutulması araştırmanın en önemli kısıtını oluşturmaktadır. Buna rağmen, elde edilecek bulguların konu ile ilgili araştırma yapacaklara, önemli ipuçları sağlayacağı düşünülmektedir.

Örnekleme Süreci ve Veri Toplama Yöntemi: Çalışmada, örnekleme sürecinde basit tesadüfi örneklem yöntemi tercih edilmiştir. Araştırmada, verilerin toplanmasında anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anketler, araştırma kapsamına dâhil edilen okullarda anketör tarafından uygulanmıştır. Anketler üç bölüm olarak tasarlanmıştır. Birinci bölümde; sosyo-demografik özelliklere, ikinci bölümde; sosyal destek ve üçüncü bölümde ise örgütsel soyutlama ölçeğine yer verilmiştir. Ölçekler, Foster (2012) çalışmasından; uyarlanmıştır. Ölçekler; (1) *Kesinlikle Katılmıyorum*; (2) *Katılmıyorum*; (3) *Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum*; (4) *Katılıyorum*; (5) *Kesinlikle Katılıyorum* şeklinde tasarlanmıştır.

Araştırmanın Bulguları: Araştırma bulguları, katılımcıların sosyo-demografik özellikleri, kullanılan ölçeklerin güvenilirlik-geçerlilik analizi ve korelasyon, regresyon analizi ve t-testi testi sonuçlarıyla ortaya konulmuştur.

Çalışanların Sosyo-Demografik Özellikleri: Araştırma kapsamına dâhil edilen çalışanların sosyo-demografik özelliklerine ilişkin dağılımlar dikkate alındığında toplam 218 çalışanın 95'i bayan, 123'ü erkek, 199'u evli ve 12'si bekâr, ortalama yaş düzeyleri 41 ve ortalama maaş ise 2450 TL olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların eğitim düzeyleri dikkate alındığında 203'ü fakülte, 13'ü yüksek lisans olduğu tespit edilmiştir. Çalışma sürelerinin ise ortalama olarak 15-20 yıl arasında değiştiği görülmektedir.

Ölçeklerin Güvenilirlik-Yapısal Geçerlilik Analizi: Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizinde Cronbach's Alpha katsayısı, yapısal geçerlilik analizinde ise faktör analizi kullanılmış olup sonuçları Tablo 2 ve Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 2: Sosyal Destek Ölçeğinin Güvenilirlik-Yapısal Geçerlilik Analizi

Sosyal Destek (Faktörler ve Değişkenler)	Faktör Yük Değerleri	
	1	2
F1: Aile ve özel birisinin desteği		
İhtiyaç duyduğumda çevremde özel birisi vardır.	,680	
Sevinçlerimi ve üzüntülerimi paylaşabileceğim özel birisi vardır.	,712	
Ailem gerçekten bana yardımcı olmaya çalışır.	,815	
İhtiyaç duyduğum duygusal yardımı ve desteği ailemden alırım.	,764	
Beni gerçekten rahatlatan özel bir insana sahibim.	,781	
Sorunlarım hakkında ailemle konuşabilirim.	,711	
Hayatımda duygularıma önem veren özel birisi vardır.	,782	
Ailem kararlarımı vermeye yardımcı olmada isteklidir.	,829	
F2: Çalışma arkadaşlarının desteği		

Çalışma arkadaşlarım bana yardımcı olmaya çalışır.		,830
İşler yolunda gitmediğinde çalışma arkadaşlarıma güvenebilirim.		,856
Sevinçlerimi ve üzüntülerimi paylaşabileceğim çalışma arkadaşlarıma sahibim.		,790
Sorunlarım hakkında çalışma arkadaşlarımla konuşabilirim.		,778
Faktörlere İlişkin Cronbach's Alpha	,915	,871
Faktörlere ilişkin açıklanan varyans (%)	40,82	26,23
Ölçeğin tamamına ilişkin Cronbach's Alpha	,920	
Ölçeğe ilişkin toplam açıklanan varyans (%)	67,05	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) (%)	,884	

Tablo 1’de sosyal destek ölçeğine ilişkin güvenilirlik-yapısal geçerlilik analizi sonuçları görülmektedir. Sosyal destek ölçeğinin tamamına yönelik Cronbach's Alpha katsayısı ,920’dir. Sosyal destek ölçeği iki temel faktörle toplam %67,05 varyansla açıklandığı, örneklem yeterlilik katsayısı (KMO) ise ,884 olduğu belirlenmiştir. Faktörlere ilişkin Cronbach's Alpha katsayıları da dikkate alındığında faktör 1’in Cronbach's Alpha katsayısı ,915 ve faktör 2’nin Cronbach's Alpha katsayısı ise ,871’dir. Tüm bu değerlere dikkate alındığında sosyal destek ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlilik düzeyinin oldukça yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3: Örgütsel Soyutlama Ölçeğinin Güvenilirlik-Yapısal Geçerlilik Analizi

Faktör: Örgütsel Soyutlama	Faktör Yük Değerleri
Sen içeri girdiğinde diğerleri ayrılır.	,895
Diğerleri selamlarına genellikle cevap vermezler.	,829
Kurumdaki kalabalık bir ortamda bile istemeyerek tek başına oturursun.	,635
Diğerleri senden daima kaçarlar.	,866
Diğerlerinin bulunduğu ortamda sana bakmadığını fark edersin.	,808
Diğerleri senin sohbetlere girmeni engeller.	,855
Diğerleri seninle konuşmayı reddeder.	,872
Diğerleri sen orada değilmişsin gibi davranır.	,917
Diğerleri kahve molasına çıktıklarında senin bir şey isteyip istemediğini sormazlar ya da seni davet etmezler.	,876
Faktöre İlişkin Cronbach's Alpha	,945
Faktöre ilişkin açıklanan varyans (%)	71,06
Ölçeğin tamamına ilişkin Cronbach's Alpha	,945
Ölçeğe ilişkin toplam açıklanan varyans (%)	71,06
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) (%)	,922

Tablo 3’de örgütsel soyutlama ölçeğine ilişkin güvenilirlik-yapısalgeçerlilik analizi sonuçları görülmektedir. Ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı ,945’dir. Örgütsel soyutlama bir faktörle toplam %71,062 varyansla açıklandığı, örneklem yeterlilik katsayısı (KMO) ise ,922 olduğu saptanmıştır. Ölçeğe ve faktöre ilişkin Cronbach's Alpha katsayıları da dikkate alındığında

örgütsel soyutlama ölçeğinin kavramsal bir bütünlüğe ve geçerlilik düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir.

4.1. Sosyal Destek İle Örgütsel Soyutlama Arasındaki İlişki

Sosyal destek ile örgütsel soyutlama arasındaki ilişki korelasyon ve regresyon analizi ile incelenmiş olup sonuçlar Tablo 4 ve Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 4: Sosyal Destek İle Örgütsel Soyutlama Arasındaki İlişki

Sosyal Destek	Örgütsel Soyutlama	Ortalama	Std. S.	Korelasyon	Örgütsel Soyutlama (Ortalama:1.38 ve Std. Sap.: ,485)
Çalışma arkadaşlarının desteği		3,95	,744	r	-,385**
				p	,001
Aile ve Özel Birisinin Desteği		4,21	,724	r	-,337**
				p	,001
Genel olarak sosyal destek		4,09	,653	r	-,407**
				p	,001

Not: $p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4’de sosyal desteğin boyutları ile örgütsel soyutlama arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analiz sonuçları görülmektedir. Sosyal desteğin boyutları ile örgütsel soyutlama arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Çalışma arkadaşlarının desteği ile örgütsel soyutlama arasında $r: -,385$ düzeyinde negatif bir ilişki olduğu; aile ve özel birisinin desteği ile örgütsel soyutlama arasında ise $r: -,337$ düzeyinde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Sonuçlar irdelendiğinde çalışanlara yönelik sosyal destek düzeyi arttıkça örgütsel soyutlama düzeyinin de azaldığı görülmektedir. Bu bağlamda çalışmanın 1. Hipotezi “ H_1 : Çalışma arkadaşlarının desteği ile örgütsel soyutlanma arasında bir ilişki vardır.” ile 2. Hipotezi “ H_1 : Aile ve özel birisinin desteği ile örgütsel soyutlama arasında bir ilişki vardır.” Kabul edilmiştir. Çalışmada, genel olarak sosyal destek ile örgütsel soyutlama arasındaki ilişki incelendiğinde, sosyal destek ile örgütsel soyutlama arasında orta düzeyde ($-,407$) negatif ilişki olduğu görülmektedir. Sosyal destek düzeyi arttıkça örgütsel soyutlama düzeyinde de azalma olduğu saptanmıştır. Bu bağlamda örgütlerde her düzey çalışana gerekli sosyal desteğin verilmesi soyutlanmaya maruz kalan çalışan sayısını da azaltacaktır.

Korelasyon iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkinin yönünü belirlerken regresyon analizi ise bağımsız değişken/değişkenlerin bağımlı değişken/değişkenler üzerindeki etkisini ortaya koymaktadır. Çalışmada bu doğrultuda sosyal desteğin boyutlarının örgütsel soyutlama üzerine etkisi tespit edilmiş olup sonuçlar Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5: Sosyal Desteğin Örgütsel Soyutlama Üzerine Etkisi

Model	F	p	β	t-Değeri	p	R ²	Düzeltilmiş R ²	Durbin-Watson
Model 1	20,87	0.001				,17	,16	2,10
(Sabit değer)				13,17	,001			
Çalışma arkadaşlarının desteği			-,285	-3,67	,001			
Aile ve Özel Birisinin Desteği			-,172	-2,21	,028			

$p < 0,05$ ve Durbin-Watson $< 2,50$ düzeyinde anlamlıdır. Bağımlı değişken: Örgütsel soyutlama; Bağımsız

değişkenler: çalışma arkadaşlarının desteği, aile ve özel birisinin desteği

Tablo 4’de sosyal desteğin boyutlarının (çalışma arkadaşlarının desteği, aile ve özel birisinin desteği) örgütsel soyutlama üzerine olan etkisi görülmektedir. Bu etkiyi ortaya koymak üzere geliştirilen model incelendiğinde 0.05 anlamlılık düzeyinde ve F:20,87 değeri göz önüne alındığında modelin geçerli olduğu anlaşılmaktadır. Modelde, bağımsız değişkenlerin (çalışma arkadaşlarının desteği, aile ve özel birisinin desteği) bağımlı değişkeni (örgütsel soyutlama) açıklama oranının (düzeltilmiş R²) %16 olduğu görülmüştür. β katsayıları dikkate alındığında ise çalışma arkadaşlarının desteği β katsayısı -,285 ve aile ve özel birisinin desteği β katsayısı da -,172 olduğu belirlenmiştir. Çalışma arkadaşı desteğindeki bir birimlik artış örgütsel soyutlamada -,285 birim azalmayı; aile ve özel birinin desteğindeki bir birimlik artış ise örgütsel soyutlamada -,172 birim azalışı sağlamaktadır. Bu bağlamda çalışmanın 3. Hipotezi “H₁: Çalışma arkadaşlarının, aile ve özel birisinin desteği örgütsel soyutlamayı etkilemektedir.” desteklenmektedir. Son çalışmalar ortaya koymaktadır ki iş ortamından soyutlanma, iş ortamında yüksek düzeyde gerginlik, duygusal tükenmişlik, iş ortamında depresif bir ruh hali içeren bir dizi psikolojik caydırıcı tepkilere yol açmaktadır (Liu vd., 2013:76). Ünsar vd. (2009)’un üniversite öğrencileri üzerine yaptıkları çalışmada aile desteğini öğrencilerin sosyal ilişkilerine de yansıdığı tespit edilmiştir. Ailesi desteği yüksek olan öğrencilerin arkadaşlık ilişkilerine pozitif yansıdığı görülmüştür. Benzer şekilde Yılmaz vd. (2008) tarafından yapılan çalışmada ise sosyal destek ile yalnızlık arasında negatif bir ilişkinin olduğu diğer bir ifadeyle sosyal destek düzeyi yükseldikçe bireyin kendisini yalnız hissetme durumunda da azalma olduğu belirlenmiştir. Akın (2008) tarafından hemşireler üzerine yapılan çalışmada, sosyal destek ve örgütsel destek ile yaşam tatmini arasında pozitif yönde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Örgütlerde sosyal ve destek düzeyi arttıkça çalışanların yaşama olan bağlılık düzeyleri artarken yalnızlaşma durumları da azalmaktadır. Foster (2012)’ye göre örgütsel soyutlama ile sosyal destek, aile desteği, çalışma arkadaşlarının desteği ve arkadaş desteği arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

4.2. Cinsiyete Göre Sosyal Destek ve Örgütsel Soyutlama Algısı

Çalışmada, çalışanların cinsiyetlerine göre sosyal destek ve örgütsel soyutlama algıları bağımsız t-testi ile incelenmiş olup sonuçlar Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6: Grup İstatistikleri

Sosyal Destek ve Örgütsel Soyutlama	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sap.	t-değeri	P
Çalışma arkadaşlarının desteği	Erkek	121	3,89	,783	-1,349	,179
	Kadın	95	4,03	,689		
Aile ve özel birisinin desteği	Erkek	122	4,05	,748	-3,952	,001
	Kadın	93	4,43	,633		
Örgütsel soyutlama	Erkek	120	1,45	,511	2,789	,006
	Kadın	95	1,27	,432		

p<0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 5’de araştırma kapsamına dâhil edilenlerin cinsiyetlerine göre sosyal destek ve örgütsel soyutlama algı düzeylerinde farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t-testi sonuçları görülmektedir. Elde edilen bulgulara incelendiğinde, cinsiyete göre sosyal desteğin alt boyutlarından çalışma arkadaşlarının desteği algısında herhangi bir farklılık görülmediği, aile, özel birisinin ve örgütsel soyutlama algısında ise farklılığın olduğu saptanmıştır. Farklılıklar incelendiğinde bayanlara aile ve özel birisinin desteğinin erkeklere oranla daha yüksek

olduğu; erkeklerin daha çok örgütsel soyutlamaya maruz kaldıkları dikkat çekmektedir. Bu bağlamda araştırma hipotezlerine ilişkin özet sunum ise Tablo 6'da verilmiştir.

Cinsiyet temelli yapılan çalışmalarda erkeklerin sosyal soyutlanma yaşadıklarında diğer kişileri suçladığı, bayanların ise kendilerini aşağılama yoluna gittikleri görülmüştür.(Williams, 2007:440) Bayanlar örgütsel soyutlamayı hissettiklerinde bireysel çalışmalardan daha fazla grup çalışması yaptıkları, erkeklerin ise, grup çalışmalarında çaba göstermeyip bireysel çalışmalarına daha çok çaba gösterdikleri görülmüştür. Williams, 2007:438) Elde edilen verilerin sonucunda yapılan yorumlarda, bayanların grup görevlerinde gruba yardım ederek iyilik yapmayı bir strateji olarak uyguladıkları dile getirilmiştir. Böylece dışlanmış kadınlar onları dışlanmış grubun kendilerine ait değerlendirmesini geliştirmek için bir olumlu sosyal hedefe doğru daha fazla çaba sarf ederler (Williams,2007:440). Bu bağlamda araştırma hipotezlerine ilişkin özet sunum ise Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 7: Araştırma Hipotezlerine İlişkin Özet Sunum

Araştırma Hipotezi	Hipotez Sonucu
1. <i>H₁: Çalışma arkadaşlarının desteği ile örgütsel soyutlanma arasında bir ilişki vardır.</i>	<i>Desteklenmektedir.</i>
2. <i>H₁: Aile ve özel birisinin desteği ile örgütsel soyutlama arasında bir ilişki vardır.</i>	<i>Desteklenmektedir.</i>
3. <i>H₁: Çalışma arkadaşlarının, aile ve özel birisinin desteği örgütsel soyutlamayı etkilemektedir.</i>	<i>Desteklenmektedir.</i>
4. <i>H₁: Katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel soyutlama algısı farklılık göstermektedir.</i>	<i>Desteklenmektedir.</i>
5. <i>H₁: Katılımcıların cinsiyetlerine göre sosyal destek algısı farklılık göstermektedir.</i>	<i>Kısmen desteklenmektedir.</i>

5. SONUÇ

Örgütsel soyutlama günümüz örgütlerinde sıkça karşılaşılan ve çalışanların ruhsal veya psikolojik durumlarında köklü bir rahatsızlığa neden olan bir olgudur. Bu durum, çalışanların örgütle olan ilişkilerini, örgüt kültürünü ve sistemindeki inanç ve değerleri de doğrudan etkilemektedir. Gerek örgüt içi gerekse örgüt dışı birçok çevresel faktörden kaynaklanan örgütsel soyutlama sürecinde, örgüt yapısı ve çalışanların örgütle olan ilişkileri olumsuz etkilenebilmektedir. Örgütsel soyutlama, çalışanların giderek örgüte, çalışma arkadaşlarına ve yöneticilerine karşı güven duygularını yitirmelerine ve bunun sonucu olarak da psikolojik dışlanmaya maruz kalmalarına yol açmaktadır. Çalışanların soyutlanması sadece kendilerini değil aynı zamanda örgütsel verimliliği, örgütsel iklimi ve işgören devir oranını da olumsuz etkilemektedir. Ancak bu olumsuzluklara rağmen örgütler, faaliyetlerine devam etmektedirler. Sosyal destek ise bireyin örgüte bağlılığını, kültürel ve sosyal çevresine uyumunu sağlayan, bireyin yalnızlığa ve çaresizliğe itilmesini engelleyen psikolojik güçtür. Sosyal destek bireyin çalışma arkadaşları, yöneticileri, örgütleri ve toplumsal süreçler ile olan etkileşimlerini ve iletişimini pozitif olarak etkilemektedir. Böylece birey kendisini ve iş yaşamını olumlu kılarak örgüt yararına veya çıkarına yönelik ekstra rol davranışı sergileyecektir. Özellikle sosyal destek, bireyleri üreten bir robot olmaktan çok sosyo-psikolojik bir birey olma algısını güçlendirerek onların örgütten izole olmalarını engelleyen bir süreçtir.

Yukarıda teorik olarak ele alınan örgütsel soyutlanma ile sosyal destek arasındaki ilişki araştırmanın bulgularıyla da desteklendiği belirlenmiştir. Çalışmada, örgütsel soyutlanma ile sosyal destek arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Sosyal desteğin alt boyutları, çalışma arkadaşları, aile ve özel birisinin desteği ile örgütsel soyutlama arasında orta düzeyde negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Çalışanların sosyal destek algı düzeyleri

artıkça örgütsel soyutlanma algı düzeylerinde ise azalma olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle örgütlerin sosyal destek içerikli çalışmalara yer vermeleri, çalışanların örgütsel soyutlanmalarını da en aza indirecektir. Çalışmada diğer en önemli sonuç ise çalışanların sosyo-demografik özelliklerine göre sosyal destek ve örgütsel soyutlanma durumlarının farklılık göstermesidir. Özellikle bayan çalışanlara yönelik sosyal desteğin erkeklere oranla yüksek olduğu, erkeklerin bayanlara göre ise daha yüksek düzeyde soyutlanmaya maruz kaldıkları belirlenmiştir. Çalışmanın, bir ilde ve sınırlı sayıda öğretmen üzerine yapılmış olması sınırlılığını ortaya koymaktadır. Bu nedenle sonuçların değerlendirilmesinde bu hususun dikkate alınmasında yarar vardır. Diğer taraftan çalışmanın, bu alana yönelik araştırma yapacak olanlara da önemli ipuçları sağlayacağı düşünülebilir.

Kaynakça

1. Ahn, Dohyun ve Shin, Dong-Hee (2013). “Is The Social use of Media for Seeking Connectedness or for Avoiding Social İsolation? Mechanisms Underlying Media use and Subjective Well-Being”, **Computers in Human Behavior**, 29(6):2453-2462.
2. Akabas, Sheila H. ve Kurzman, Paul A. (2005). **Work and the Workplace-A Resource for Innovative Policy and Practice**, Columbia University Press, New York, Chichester.
3. Akın, Mahmut (2008). “Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve İş/Aile Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri” Erciyes Üniversitesi, **Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 25:141-170.
4. Amason, Patricia ve Allen, Myria Watkins (1999). —Intraorganizational Communication, Perceived Organizational Support, And Gender, **Sex Roles**, 37, 955-977.
5. Currie, Paul ve Dollery, Brian (2005). —An Empirical Analysis of the Relationship Between Perceived Organizational Support and Organizational Commitment in the NSW Police Service, **UNE Working Paper Series in Economics, Working Paper 2005-11**, School of Economic Studies, University of New England, 1 -35.
6. Eisenberger, Robert ve Aselage, Justin (2003), —Perceived Organizational Support and Psychological Contracts: A Theoretical Integration, **Journal of Organizational Behaviour**, 24,491-509
7. Eisenberger, Robert; Huntington, R.; Hutchison, S. ve Sowa, D. (1986). —Perceived Organizational Support, **Journal of Applied Psychology**, 7, 500–507.
8. Eisenberger, Robert, Stinglhamber, Florence, Vandenberghe, Christian, Sucharski, Ivan L. and Rhoades, Linda (2002). —Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Otganizational Support and Employee Retention. **Journal of Applied Psychology**, 87(3), 565-573.
9. Eisenberger, Robert; Aselage, Justin; Sucharski, I. Leah ve Jones, J. R. (2004), **Perceived Organizational Support, The Employment Relationship: Examining Psychological and Contextual Perspectives**. (Edt. J. Coyle-Shapiro, L. Shore, and S. Taylor, & L. Tetrick), Oxford University Press, 206-225.
10. Ferris, D. Lance; Brown, Douglas J.; Berry, Joseph W. ve Lian, Huiwen (2008). “The Development and Validation of the Workplace Ostracism Scale”, **Journal of Applied Psychology**, 93: 1348–1366.

11. Foster, Pamela J. (2012). Leader-Member-Exchange and the Workplace Bully, Doctor of Philosophy, Kansas State University Manhattan, Kansas.
12. Greenberg, Jerald (1996), **The Quest for Justice on the Job: Essays and Experiments**. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
13. Guilford, Joan S. ve Gray, David E. (1970). **Motivation and Modern Management**. California: Addison-Wesley Publishing Company.
14. Jawahar, I.M. (2002). —A Model of Organizational Justice and Workplace Aggression. **Journal of Management**, 28 (6), 811-834.
15. Kalağan, Gamze (2009). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Alguları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. (Yüksek Lisans Tezi). Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
16. Kaplan, Metin (2010). Otel İşletmelerinde Etiksel İklim ve Örgütsel Destek Algulamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kapadokya Örneği. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İzmir: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
17. Karriker, Joy H. ve Williams, Margaret L. (2009). “Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: A Mediated Multifoci Model”. **Journal of Management**, 35 (1), 112-135.
18. Konowsky, Mary A. (2000). “Understanding Procedural Justice and its Impact on Business Organizations”. **Journal of Management**, 26 (3), 489-511.
19. Kraimer, Maria L. ve Wayne, Sandy J. “An Examination of Perceived Organizational Support as A Multidimensional Construct in The Context of An Expatriate Assignment”, **Journal of Management**, 30(2), (2004), 209–237.
20. Liu, Jun; Kwan, Ho Kwong; Lee, Cynthia ve Hui, Chun (2013). “Work-to-Family Spillover Effects of Workplace Ostracism: The Role of Work-Home Segmentation Preferences” **Human Resource Management**, January–February, 52(1): 75–94.
21. Masterson, Suzanne S.; Lewis, Kyle; Goldman, Barry M. ve Taylor, M. Susan (2000). “Integrating Justice and Social Exchange: The differing Effects of Fair Procedures and Treatment on Work Relationships”, **Academy of Management Journal**, 43(4), 738–748.
22. Meyer, John P.; Allen, Natalie J. ve Gellatly, Ian R. (1990). “Affective and Continuance Commitment to the Organization: Evaluation of Measures and Analysis of Concurrent and Time-Lagged Relations”, **Journal of Applied Psychology**, 75, 710-720.
23. Moorman, Robert H.; Blakely Gerald L. ve Niehoff, Brian P. (1998). “Does Perceived Organizational Support Mediate the Relationship between Procedural Justice and Organizational Citizenship Behavior?”. **Academy of Management Journal**, 41(3), 351–358.
24. Rhoades, Linda ve Eisenberger, Robert (2002). Perceived Organizational Support: A Review of The Literature. **Journal of Applied Psychology**, 87, 698-714
25. Rong, Wang; Zhengrong, Lu ve Jiang, Jiang (2013). “Workplace Ostracism and Employees in-Role Behaviors and Extra-Role Behaviors: The Mediating Effect of Belonging Need”, **Journal of Psychological Science** 36(5):1176-1180.

26. Selçuk, Gülsevinç (2003). Örgütsel Desteğin Çalışanların İş ile İlgili Tutumlarına Etkisi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1-2.
27. Shanock, Linda Rhoades ve Eisenberger, Robert (2006). "When Supervisors Feel Supported: Relationships With Subordinates' Perceived Supervisors Support, Perceived Organizational Support and Performance", **Journal of Applied Psychology**, 91(3), 689–695.
28. Shore, Lynn McFarlane ve Tetrick, Lois E. (1991), "A Construct Validity of The Survey of Perceived Organizational Support", **Journal of Applied Psychology**, Vol. 76, No.5, p. 637-643.
29. Şahin, Tijen (2009). Sosyal Dışlanma ve Yoksulluk İlişkisi. Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma Ve Dayanışma Genel Müdürlüğü, Sosyal Yardım Uzmanlık Tezi.
30. Taşcı, Deniz ve Eroğlu, Erhan (2008). "Kurumsal İletişim Kalitesinin Oluşmasında Yöneticilerin Geri Bildirim Verme Becerilerinin Etkisi", **Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi**, 5 (2), 26-34.
31. Tekleab, Amanuel G.; Takeuchi, Riki ve Taylor, M. Susan (2005). "Extending The Chain of Relationships Among Organizational Justice, Social Exchange, and Employee Reactions: The Role of Contract Violations", **Academy of Management Journal**, 48(1), 146-157.
32. Turunç, Ömer ve Çelik, Mazlum (2010). "Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi", **Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, 17(2): 183-206.
33. Tutar, Hasan (2004). "İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları", **Yönetim Bilimleri Dergisi Journal of Administration Sciences**, 2(2):101-128.
34. Ünsar, Serap; Sadırlı Kurt, Seda; Demir, Melike; Zafer, Refiye ve Erol, Özgül (2009). "Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Destek Düzeyleri ve Etkileyen Etmenler" **Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi**, 1(1): 17-29.
35. Vega, Gina ve Brennan, Louis (2000). "Isolation and Technology: The Human Disconnect", **Journal of Organizational Change Management**, Vol. 13 Iss 5: 468 – 481
36. Welchans, Thomas Daniel (1995). The Effects of Telecommuting and Communication Media on Perceived Value Congruence, Organizational Support and Job Satisfaction. (Dissertation of Doctoral), Columbus: Ohio State University.
37. Williams, Kipling D. (2007). "Ostracism: The Kiss of Social Death", **Social and Personality Psychology Compass**, 1/1: 236–247.
38. Wolf, Wouter; Levordashka, Ana; Ruff, R. Johanna; Kraaijeveld, Steven; Lueckmann, Jan-Matthis ve Williams, Kipling D. (2014). "Ostracism Online: A Social Media Ostracism Paradigm", **Behavior Research Methods**. May 31, 2014. ISSN: 1554-3528.
39. Wu, Long-Zeng; Yim, Frederick Hong-kit; Kwan, Ho Kwong ve Zhang, Xiaomeng (2012). "Coping with Workplace Ostracism: The Roles of Ingratiation and Political Skill in Employee Psychological Distress", **Journal of Management Studies**, January 49(1):179-199.

40. Yılmaz, Emel; Yılmaz, Ela ve Karaca, Fatoş (2008). “Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Destek ve Yalnızlık Düzeylerinin İncelenmesi”, **Genel Tıp Dergisi**, 18(2): 71-79.