

İŞLETME BİLİMİ DERGİSİ

THE JOURNAL OF
BUSINESS SCIENCE



JOBS

İşletme Bilimi Dergisi
2018
Cilt:6 Sayı:1



Sakarya Üniversitesi / Sakarya University
İşletme Fakültesi / Sakarya Business School

i

Cilt/Volume : 6
Sayı/Issue : 1
Yıl/Year : 2018

ISSN: 2148-0737
DOI: 10.22139/jobs

İNDEKS BİLGİLERİ/ INDEXING INFORMATION



ii



Kurucu Sahip/Founder

Prof. Dr. Gültekin YILDIZ

İmtiyaz Sahibi / Owner

Prof. Dr. Kadir ARDIÇ

Editör / Editor

Doç. Dr. Mahmut AKBOLAT

Editör Yardımcıları / Assoc. Editors

Doç. Dr. Mustafa Cahit ÜNĞAN

Doç. Dr. Hakan TUNAHAN

Danışma Kurulu/Advisory Board

| | |
|-----------------------------------|-------------------------------------|
| Prof. Dr. Ahmet Vecdi CAN | Sakarya Üniversitesi |
| Prof. Dr. Bülent SEZEN | Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü |
| Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU | Atılım Üniversitesi |
| Prof. Dr. Erman COŞKUN | Sakarya Üniversitesi |
| Prof. Dr. Kadir ARDIÇ | Sakarya Üniversitesi |
| Prof. Dr. Mehmet BARCA | Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi |
| Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ | İstanbul Şehir Üniversitesi |
| Prof. Dr. Orhan BATMAN | Sakarya Üniversitesi |
| Prof. Dr. Recai COŞKUN | Sakarya Üniversitesi |
| Prof. Dr. Remzi ALTUNIŞIK | Sakarya Üniversitesi |
| Prof. Dr. Selahattin KARABINAR | İstanbul Üniversitesi |
| Prof. Dr. Sıdıka KAYA | Hacettepe Üniversitesi |
| Prof. Dr. Şevki ÖZGENER | Nevşehir Üniversitesi |
| Prof. Dr. Türker BAŞ | Galatasaray Üniversitesi |
| Doç. Dr. Surendranath Rakesh JORY | Southampton Üniversitesi |

Yayın Kurulu / Editorial Board

Prof. Dr. Kadir ARDIÇ
Doç. Dr. Mahmut AKBOLAT
Doç. Dr. Mustafa Cahid ÜNĞAN
Doç. Dr. Hakan TUNAHAN

Sekreteryaya / Secreteria

Arş. Gör. Özgün ÜNAL
Arş. Gör. Mustafa AMARAT
Arş. Gör. Ayhan DURMUŞ
Arş. Gör. Gülcan KAHRAMAN

iv

Dergimize yayınlanmak üzere gönderilen makalelerin yazımında etik ilkelere uyulduğu ve yazarların ilgili etik kurulundan gerekli yasal onayları aldığı varsayılmaktadır. Bu konuda sorumluluk tamamen yazarlara aittir. İşletme Bilimi Dergisi'nde yer alan makalelerin bilimsel sorumluluğu yazara aittir. Yayınlanmış eserlerden kaynak gösterilmek suretiyle alıntı yapılabilir.

It is assumed that the articles submitted for publication in our journal are written in ethical principles and the authors have obtained the necessary legal approvals from the relevant ethics committee. The responsibility of this matter belongs to the authors. Scientific responsibility for the articles belongs to the authors themselves. Published articles could be cited in other publications provided that full reference is given.

İşletme Bilimi Dergisi; www.dergipark.gov.tr/jobs Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi jobs@sakarya.edu.tr Esentepe Kampüsü 54187 Serdivan/SAKARYA

Hakemler/ Reviewers

İşletme Bilimi Dergisi

2018

Cilt:6 Sayı:1

| | |
|----------------------------------|----------------------------------|
| Prof. Dr. A. Vecdi Can | Sakarya Üniversitesi |
| Prof. Dr. Adem Öğüt | Selçuk Üniversitesi |
| Prof. Dr. Ahmet Bardakçı | Pamukkale Üniversitesi |
| Prof. Dr. Aykut Hamit Turan | Sakarya Üniversitesi |
| Prof. Dr. Ayşe İrmış | Pamukkale Üniversitesi |
| Prof. Dr. Bayram Şahin | Hacettepe Üniversitesi |
| Prof. Dr. Bayram Zafer Erdoğan | Anadolu Üniversitesi |
| Prof. Dr. Dilaver Tengilimoğlu | Gazi Üniversitesi |
| Prof. Dr. Durmuş Acar | Süleyman Demirel Üniversitesi |
| Prof. Dr. Ekrem Tatoğlu | Bahçeşehir Üniversitesi |
| Prof. Dr. Erman Coşkun | Sakarya Üniversitesi |
| Prof. Dr. Fatih Ertaş | Gaziosmanpaşa Üniversitesi |
| Prof. Dr. Gülten Gümüştekin | Dumlupınar Üniversitesi |
| Prof. Dr. Halit Keskin | Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü |
| Prof. Dr. Hasan Tutar | Sakarya Üniversitesi |
| Prof. Dr. Haydar Sur | İstanbul Üniversitesi |
| Prof. Dr. Himmet Karadal | Aksaray Üniversitesi |
| Prof. Dr. İsmet Şahin | Hacettepe Üniversitesi |
| Prof. Dr. Kadir Ardiç | Sakarya Üniversitesi |
| Prof. Dr. Kıymet Çalıyurt | Trakya Üniversitesi |
| Prof. Dr. Mehmet Akif Çukurçayır | Selçuk Üniversitesi |
| Prof. Dr. Mehmet Barca | Yıldırım Beyazıt Üniversitesi |
| Prof. Dr. Mehmet Sarıışık | Sakarya Üniversitesi |
| Prof. Dr. Mehmet Selami Yıldız | Düzce Üniversitesi |
| Prof. Dr. Muhsin Halis | Kocaeli Üniversitesi |
| Prof. Dr. Musa Özata | Ahi Evran Üniversitesi |
| Prof. Dr. Nazan Günay | Ege Üniversitesi |
| Prof. Dr. Nejat Bozkurt | Marmara Üniversitesi |
| Prof. Dr. Nuran Cömert | Marmara Üniversitesi |
| Prof. Dr. Orhan Batman | Sakarya Üniversitesi |
| Prof. Dr. Ömer Torlak | Karatay Üniversitesi |
| Prof. Dr. Recai Coşkun | Sakarya Üniversitesi |
| Prof. Dr. Recep Pekdemir | İstanbul Üniversitesi |
| Prof. Dr. Remzi Altunışık | Sakarya Üniversitesi |
| Prof. Dr. Selahattin Karabınar | İstanbul Üniversitesi |
| Prof. Dr. Selman Aziz Erdem | Kocaeli Üniversitesi |
| Prof. Dr. Serap Benligiray | Anadolu Üniversitesi |
| Prof. Dr. Serdar Özkan | İzmir Ekonomi Üniversitesi |
| Prof. Dr. Şakir Sakarya | Balıkesir Üniversitesi |
| Prof. Dr. Şevki Özgener | Nevşehir Üniversitesi |
| Prof. Dr. Suayyip Çalış | Sakarya Üniversitesi |
| Prof. Dr. Sıdıka Kaya | Hacettepe Üniversitesi |
| Prof. Dr. Sima Nart | Sakarya Üniversitesi |
| Prof. Dr. Şuayip Özdemir | Afyon Kocatepe Üniversitesi |
| Prof. Dr. Türker Baş | Galatasaray Üniversitesi |
| Prof. Dr. Ümit Gücenme Gençoğlu | Uludağ Üniversitesi |
| Prof. Dr. Vasfi Haftacı | Kocaeli Üniversitesi |

Hakemler/ Reviewers

| | |
|--------------------------------|-------------------------------------|
| Prof. Dr. Yıldız Özerhan | Gazi Üniversitesi |
| Prof. Dr. Yusuf Çelik | Hacettepe Üniversitesi |
| Doç. Dr. Abdurrahman benli | Sakarya Üniversitesi |
| Doç. Dr. Adem Sağır | Karabük Üniversitesi |
| Doç. Dr. Aşkın Özdağoğlu | Dokuz Eylül Üniversitesi |
| Doç. Dr. Aykut Hamit Turan | Sakarya Üniversitesi |
| Doç. Dr. Bayram Topal | Sakarya Üniversitesi |
| Doç. Dr. Bora Yenihan | Kırklareli Üniversitesi |
| Doç. Dr. Buket Bora Semiz | Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi |
| Doç. Dr. Burcu Candan | Kocaeli Üniversitesi |
| Doç. Dr. Burhanettin Zengin | Sakarya Üniversitesi |
| Doç. Dr. Buket Bora Semiz | Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi |
| Doç. Dr. Cavit Yeşilyurt | Atatürk Üniversitesi |
| Doç. Dr. Cemal Sezer | Sakarya Üniversitesi |
| Doç. Dr. Cemal İyem | Sakarya Üniversitesi |
| Doç. Dr. Ece Armağan | Adnan Menderes Üniversitesi |
| Doç. Dr. Engin Dinç | Karadeniz Teknik Üniversitesi |
| Doç. Dr. Erdoğan Kaygın | Kafkas Üniversitesi |
| Doç. Dr. Erkan Erdemir | İstanbul Şehir Üniversitesi |
| Doç. Dr. Faruk Anıl Konuk | Sakarya Üniversitesi |
| Doç. Dr. Fatih Geçti | Yalova Üniversitesi |
| Doç. Dr. Ferudun Kaya | Abant İzzet Baysal Üniversitesi |
| Doç. Dr. Fikret Çankaya | Karadeniz Teknik Üniversitesi |
| Doç. Dr. Fuat Man | Sakarya Üniversitesi |
| Doç. Dr. Gülfen Tuna | Sakarya Üniversitesi |
| Doç. Dr. Hakan Tunahan | Sakarya Üniversitesi |
| Doç. Dr. Haluk Bengü | Niğde Üniversitesi |
| Doç. Dr. Hasan Ayyıldız | Karadeniz Teknik Üniversitesi |
| Doç. Dr. Hasan Latif | Sakarya Üniversitesi |
| Doç. Dr. Hayrettin Zengin | Sakarya Üniversitesi |
| Doç. Dr. Kazım Ozan Özer | Nişantaşı Üniversitesi |
| Doç. Dr. Kemal Can Kılıç | Çukurova Üniversitesi |
| Doç. Dr. Kubilay Özyer | Gaziosmanpaşa Üniversitesi |
| Doç. Dr. Kurtuluş Kaymaz | Uludağ Üniversitesi |
| Doç. Dr. Mahmut Akbolat | Sakarya Üniversitesi |
| Doç. Dr. Mahmut Hızıroğlu | Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi |
| Doç. Dr. Mehmet Saraç | İstanbul Üniversitesi |
| Doç. Dr. Mesut Çimen | Acıbadem Üniversitesi |
| Doç. Dr. Muammer Mesci | Düzce Üniversitesi |
| Doç. Dr. Musa Said Döven | Osmangazi Üniversitesi |
| Doç. Dr. Mustafa Cahid Ünğan | Sakarya Üniversitesi |
| Doç. Dr. Mustafa Kemal Demirci | Dumlupınar Üniversitesi |
| Doç. Dr. Mutlu Başaran Öztürk | Niğde Üniversitesi |
| Doç. Dr. Müjdat Özmen | Osmangazi Üniversitesi |
| Doç. Dr. Nevran Karaca | Sakarya Üniversitesi |
| Doç. Dr. Nihal Sütütemiz | Sakarya Üniversitesi |
| Doç. Dr. Nilgün Sarıkaya | Sakarya Üniversitesi |
| Doç. Dr. Oğuz Işık | Hacettepe Üniversitesi |

Hakemler/ Reviewers

İşletme Bilimi Dergisi

2018

Cilt:6 Sayı:1

| | |
|---------------------------------------|-----------------------------------|
| Doç. Dr. Oğuz Türkay | Sakarya Üniversitesi |
| Doç. Dr. Ömer Okan Fettahlioğlu | Sütçü İmam Üniversitesi |
| Doç. Dr. Özgür Uğurluoğlu | Hacettepe Üniversitesi |
| Doç. Dr. Ramazan Aksoy | Bülent Ecevit Üniversitesi |
| Doç. Dr. Seçil Taştan | Marmara Üniversitesi |
| Doç. Dr. Sedat Bostan | Gümüşhane Üniversitesi |
| Doç. Dr. Selami Özcan | Yalova Üniversitesi |
| Doç. Dr. Senay Yürür | Yalova Üniversitesi |
| Doç. Dr. Şevki Ulama | Sakarya Üniversitesi |
| Doç. Dr. Tuncay Yılmaz | Sakarya Üniversitesi |
| Doç. Dr. Umur Koç | Osmangazi Üniversitesi |
| Doç. Dr. Yasemin Özdemir | Sakarya Üniversitesi |
| Doç. Dr. Yasin Şehitoğlu | Yıldız Teknik Üniversitesi |
| Doç. Dr. Yunus Emre Öztürk | Selçuk Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi A. Mohammed Abubakar | Aksaray Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Adem Akbıyık | Sakarya Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Yağmur Ersoy | Sakarya Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Ali Coşkun | Boğaziçi Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Algin Okursoy | Adnan Menderes Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Ayhan Serhateri | Sakarya Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Ceren Giderler Atalay | Dumlupınar Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Derya Ergun Özler | Dumlupınar Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Dilek Özceylan | Sakarya Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Emrah Özsoy | Sakarya Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Emre Oruç | Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Ersin İrk | Gaziosmanpaşa Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Esra Dil | Sakarya Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Fatma Gamze Bozkurt | Sakarya Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Filiz Konuk | Sakarya Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Füsün Küçükbay Gökalep | Celal Bayar Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Halil İbrahim Cebeci | Sakarya Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Hakan Murat Arslanhan | Düzce Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Harun Kırılmaz | Sakarya Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi İrfan Usta | Gaziosmanpaşa Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi İsa Demirkol | Kırıkkale Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Mihriban Cindiloğlu | Hitit Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Murat Ayanoglu | Sakarya Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Kenan Erkan | Sakarya Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Yıldırım | Sakarya Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Nermin Akyel | Sakarya Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Nesrin Akca | Kırıkkale Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Onur Dirlik | Osmangazi Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Orhan Kandemir | Kastamonu Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Özer Uygun | Sakarya Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Özlem Balaban | Sakarya Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Recep Yılmaz | Sakarya Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Safiye Sencer | Sakarya Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Sedat Durmuşkaya | Sakarya Üniversitesi |

Hakemler/ Reviewers

| | |
|--------------------------------------|-----------------------------------|
| Dr. Öğr. Üyesi Sema Polatçı | Gaziosmanpaşa Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Sema Yiğit | Ordu Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Sema Ülkü | Sakarya Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Sinan Esen | Sakarya Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Sümeyra A. Danışman | Mevlana Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Şevki Ulama | Sakarya Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Şuayyip Doğuş Demirci | İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Şule Yıldız | Sakarya Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Tarık Semiz | Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Tayfun Yılmaz | Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Tuncay Turaboğlu | Mersin Üniversitesi |
| Dr. Öğr. Üyesi Umut Sanem Çiftçi | Sakarya Üniversitesi |
| Öğr. Gör. Dr. Hüseyin İskender | Sakarya Üniversitesi |
| Öğr. Gör. Dr. İlker Calayoğlu | Okan Üniversitesi |
| Öğr. Gör. Dr. Serkan Deniz | Yalova Üniversitesi |

Her yayında daha iyiye ulaşmayı hedefleyen İşletme Bilimi Dergisi olarak 2018 yılının ilk sayısı olan 6. Cilt 1. Sayı ile sizlerle birlikte olmaktan onur duyuyoruz. Bu sayımızda 11 makale ile yayına çıkmış bulunmaktayız. Dergimizin diğer sayılarında olduğu gibi, bu sayısında da üretim yönetimi, örgütsel davranış, yönetim bilimi, yönetim bilişim sistemleri, uluslararası ticaret, sağlık yönetimi gibi farklı alanlardan ampirik çalışmalar yer almaktadır.

Yazarlığını Tahsin GÜNDOĞAN ve Samet GÜNER'in yapmış olduğu üretim yönetimi alanında yazılmış olan "Tedarikçi Çevikliğinin Ölçülmesine Yönelik Bir Yaklaşım Önerisi: Otomotiv Sektörü Uygulaması" başlıklı makale dergimizin ilk makalesidir. İkinci makalemiz Nazlı KAYA ve Oğuz IŞIK'ın ölçek uyarlama çalışması olan "Hasta Güçlendirme Ölçeğinin Türkçe Geçerlilik ve Güvenilirliği" isimli makaledir. Bibliyometrik Analiz şeklinde yazılan üçüncü makalemiz olan "Toplam Kalite Yönetiminin Türkiye'de Akademik Çevredeki Ele Alınışı: Makale İncelemeleri ve Bibliyometrik Analiz" Sencer ÖZEL ve Türker BAŞ'ın kaleminden çıkmıştır. Büşra Kutlu KARABIYIK ve Mehmet Erdemir GÜNDOĞMUŞ'un yazarlığını yaptığı SWARA yöntemi uygulanan "Üniversitelerde Bilgi Sistemi Seçim Kriterlerinin SWARA Yöntemi ile Ağırlıklandırılması: Ampirik Bir Çalışma" başlıklı makale bu sayının dördüncü makalesidir. Şafak GÜNDÜZ ve Tuğrul PEKÇETAŞ'ın örgütsel davranış alanında yazmış oldukları "Kuşaklar ve Örgütsel Sessizlik/Seslilik" çalışması beşinci makalemizi oluştururken, Burak KESKİN'in "Havacılık Endüstrisinde Stratejik Ortaklıklar: VZA ve Güven Bölgesi Yaklaşımı İle Bir Etkinlik Analizi Çalışması" başlıklı çalışmaları altıncı makalemizi oluşturmaktadır. Yedinci makalemiz ise Ersin İRK ve Musa Said DÖVEN'in stratejik yönetim alanında yazmış oldukları "Firmaların Uyguladıkları Rekabet Stratejileri ve Bu Karara Etki Eden Faktörler" başlıklı makaledir. Örgütsel davranış alanında yazılan ve sekizinci makalemiz olan "Çalışmaya Tutkunluk Düzeyinin Hastane Türü, Hastane Lokasyonu ve Bazı Sosyo-Demografik-Mesleki Özelliklere Göre İncelenmesi" başlıklı makalemizin yazarları Safiye

ŞAHİN, Uğur YOZGAT ve Esra YAKŞI'dir. Sağlık Yönetimi Bölümü öğrencileri örneğinde Meryem TURGUT, Gamze KUTLU ve Sinem MUT tarafından yazılan "Sağlık Yönetimi Bölümü Öğrencilerinin İletişim Becerileri İle Sosyal Medya Kullanımları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi" başlıklı dokuzunca makalemizi, finansal yönetim alanında yazılan ve yazarlığını Mehmet APAN ile Ahmet ÖZTEL'in yaptığı "Ölçek Bazlı Finansal Performansın Promethee Yöntemiyle Belirlenmesi: Farklı Ağırlıklandırma Yöntemlerine Dayalı Karşılaştırmalı Bir Analiz" adlı onuncu makalemiz izlemektedir. Son makalemizi ise yine örgütsel davranış alanında, Semra KÖSE, Serdar ÇAKAN ve Duygu TERZİ'nin yazdığı "Örgütsel Adaletsizliğin Örgütsel Dışlanmaya Etkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Aracı Rolü" başlıklı makalemiz oluşturmaktadır. Görüldüğü gibi, dergimizin bu sayısı da işletmeciliğin farklı disiplinlerinde siz değerli bilim insanlarının kıymetli çalışmalarından oluşturulmuştur. Dergi politikası olarak bundan sonraki sayılarımızda da işletme bilimine dayalı farklı disiplinlerden gelen çalışmaları yayınlamaya özen göstereceğiz.

X

Bu sayımızda göndermiş oldukları makaleler ile dergimize katkı sağlayan tüm yazarlarımıza, dergimize gönderilen makalelerin değerlendirilmesi için kıymetli vakitlerini ayıran saygıdeğer hakemlerimize ve makalelerin dergide yayınlanmaya hazır hale gelmesi için yoğun bir gayret gösteren editör kurulumuz ve dergi sekreteryamıza teşekkürü borç bilirim.

Dergimizin okurlarımız ve bilim insanlarına faydalı olması diteklerimle sonraki sayılarımızda işletmeciliğin güncel çalışmalarını bilim dünyasının hizmetine sunmak için siz değerli bilim insanları ve araştırmacıların katkılarını bekleriz.

Saygılarımızla...

Doç. Dr. Mahmut AKBOLAT

Editör

İÇİNDEKİLER/CONTENTS

Yıl (Year) 2018 Cilt (Vol.) 6 Sayı (No) 1

İşletme Bilimi Dergisi

2018

Cilt:6 Sayı:1

| | |
|---|---------|
| Tedarikçi Çevikliğinin Ölçülmesine Yönelik Bir Yaklaşım Önerisi: Otomotiv Sektörü Uygulaması <i>Proposal of a New Approach for Measuring Supplier Agility: An Application in Automotive Industry</i> | 1-26 |
| <i>Tahsin GÜNDOĞAN, Dr. Öğr. Üyesi Samet GÜNER</i> | |
| Hasta Güçlendirme Ölçeğinin Türkçe Geçerlilik ve Güvenilirliği <i>Validity and Reliability of The Patient Empowerment Scale in Turkish</i> | 27-42 |
| <i>Öğr. Gör. Nazlı KAYA, Doç. Dr. Oğuz IŞIK</i> | |
| Toplam Kalite Yönetiminin Türkiye'de Akademik Çevredeki Ele Alınışı: Makale İncelemeleri ve Bibliyometrik Analiz <i>Contextualization of Total Quality Management in Academia in Turkey: Article Reviews and Biblioimetric Analysis</i> | 43-58 |
| <i>Sencer ÖZEL, Prof. Dr. Türker BAŞ</i> | |
| Üniversitelerde Bilgi Sistemi Seçim Kriterlerinin SWARA Yöntemi ile Ağırlıklandırılması: Ampirik Bir Çalışma <i>Weighting University Information System Selection Criteria by Swara Method: An Empirical Study</i> | 59-85 |
| <i>Arş. Gör. Büşra Kutlu KARABIYIK, Prof. Dr. Mehmet Erdemir GÜNDOĞMUŞ</i> | |
| Kuşaklar ve Örgütsel Sessizlik/Seslilik <i>Generations and Organisational Silence/Voice</i> | 89-115 |
| <i>Dr. Öğr. Üyesi Şafak GÜNDÜZ, Tuğrul PEKÇETAŞ</i> | |
| Havacılık Endüstrisinde Stratejik Ortaklıklar: VZA ve Güven Bölgesi Yaklaşımı İle Bir Etkinlik Analizi Çalışması <i>Strategic Alliances in Aviation Industry: An Efficiency Analysis Using Data Envelopment Analysis and Assurance Region Approach</i> | 117-134 |
| <i>Dr. Öğr. Üyesi Burak KESKİN</i> | |
| Firmaların Uyguladıkları Rekabet Stratejileri ve Bu Karara Etki Eden Faktörler <i>Competitive Strategies and the Factors Affecting This Decision</i> | 135-162 |
| <i>Dr. Öğr. Üyesi Ersin IRK, Dr. Öğr. Üyesi Musa Said DÖVEN</i> | |
| Çalışmaya Tutkunluk Düzeyinin Hastane Türü, Hastane Lokasyonu ve Bazı Sosyo-Demografik-Mesleki Özelliklere Göre İncelenmesi <i>Analysis of the Level of Work Engagement Depending on the Hospital Type, Hospital Location and Some Socio-Demographic-Occupational Characteristics</i> | 163-183 |
| <i>Dr. Öğr. Üyesi. Safiye ŞAHİN, Prof. Dr. Uğur YOZGAT, Esra YAKŞI</i> | |

İÇİNDEKİLER/CONTENTS

Yıl (Year) 2018 Cilt (Vol.) 6 Sayı (No) 1

| | |
|---|---------|
| Sağlık Yönetimi Bölümü Öğrencilerinin İletişim Becerileri İle Sosyal Medya Kullanımları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi | |
| <i>Determination of the Relationship Between Communication Skills and Social Media Use of Health Management Department Students</i> | 185-205 |
| <i>Arş. Gör. Meryem TURGUT, Arş. Gör. Gamze KUTLU, Arş. Gör. Sinem MUT</i> | |
| <hr/> | |
| Ölçek Bazlı Finansal Performansın Promethee Yöntemiyle Belirlenmesi: Farklı Ağırlıklandırma Yöntemlerine Dayalı Karşılaştırmalı Bir Analiz | |
| <i>Determination of Scale Based Financial Performance Promethee Method: A Comparative Analysis Based on Differential Weighting Methods</i> | 207-244 |
| <i>Dr. Öğr. Üyesi Mehmet APAN, Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ÖZTEL</i> | |
| <hr/> | |
| Örgütsel Adaletsizliğin Örgütsel Dışlanmaya Etkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Aracı Rolü | |
| <i>The Mediating Role of Psychological Hardiness in the Effect of Organizational Injustice on Workplace Ostracism</i> | 245-262 |
| <i>Semra KÖSE, Serdar ÇAKAN, Arş. Gör. Duygu TERZİ</i> | |

ÖRGÜTSEL ADALETSİZLİĞİN ÖRGÜTSEL DIŞLANMAYA ETKİSİNDE PSİKOLOJİK DAYANIKLILIĞIN ARACI ROLÜ

Semra KÖSE

*Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü
kose.semra@gmail.com*

ORCID ID: orcid.org/0000-0002-6993-5213

SERDAR ÇAKAN

*Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü
serdarcakan@yahoo.com*

ORCID ID: orcid.org/0000-0001-7444-9079

Duygu TERZİ

*Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü
duyguterzi@sakarya.edu.tr*

ORCID ID: orcid.org/0000-0003-2280-0538

Örgütsel
Adaletsizliğin
Örgütsel
Dışlanmaya
Etkisinde
Psikolojik
Dayanıklılığın
Aracı Rolü

245

ÖZ

Amaç: Bu çalışmanın amacı, örgütsel adalet algısının örgütsel dışlanmaya etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolünü tespit etmektir.

Yöntem: Bu araştırma kolayda örnekleme yoluyla seçilen 249 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini Hendek İkinci Organize Sanayi Bölgesindeki altı işletmenin mavi yakalı çalışanları oluşturmaktadır. Verilerin toplanmasında anket tekniği kullanılmış olup verilerin analizinde SPSS programından yararlanılmıştır. Örgütsel adalet algısının örgütsel dışlanmaya etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolünü tespit etmek üzere korelasyon, basit ve çoklu regresyon analizleri kullanılmıştır.

Bulgular: Yapılan analizler sonucunda örgütsel dışlanma, örgütsel adaletsizlik ve psikolojik dayanıklılık değişkenleri arasında ilişki olduğu ve örgütsel adalet algısının örgütsel dışlanmaya etkisinde psikolojik dayanıklılığın kısmi aracılık ettiği tespit edilmiştir.

Sonuç: Sonuç olarak örgütsel adaletsizlik algılayan iş görenlerin psikolojik dayanıklılıkları azalmakta, bu azalma diğer başka bir değişken ya da değişkenlerle birlikte örgütsel dışlanma algısını arttırmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel Adaletsizlik, Örgütsel Dışlanma, Psikolojik Sağlamlık

THE MEDIATING ROLE OF PSYCHOLOGICAL HARDINESS IN THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL INJUSTICE ON WORKPLACE OSTRACISM

ABSTRACT

Aim: The aim of this study is to determine the mediating role of psychological hardiness in the effect of organizational injustice on workplace ostracism.

Method: This study was conducted on 249 people who were selected by convenience sampling. The population of this study is constituted by the blue-collar workers of the six enterprises in the Hendek Second Organize Industry Zone. The questionnaire was applied to the collection of data and SPSS program was used in the analysis of the data. Correlation, simple and multiple regression analyzes were used to determine the mediating role of psychological hardiness in the effect of organizational injustice on workplace ostracism.

Findings: According to results, it was determined that there is a relationship between organizational injustice, psychological hardiness and workplace ostracism and in the effect of organizational injustice on workplace ostracism, psychological hardiness partly mediated.

Conclusion: As a result, the psychological hardiness of the employees who perceive organizational injustice is decreasing. This decrease, together with other variables or variables, increases the perception of workplace ostracism.

Keywords: Organizational Injustice, Workplace Ostracism, Psychological Hardiness

I. GİRİŞ

Günümüzde örgütler teknolojik gelişmeler, küreselleşme ve artan rekabet koşulları ile sürekli değişimin yaşandığı bir ortamda faaliyet göstermektedir. Örgütlerin bu değişkenlerin etkisi altında varlıklarını sürdürebilmeleri örgütün amaç ve hedefleri doğrultusunda çalışan, örgütüyle özdeşleşmiş bireylerin varlığı ile mümkün olmaktadır. Örgütler bu çerçevede iş gücünün pozitif tutum ve davranışlarını ortaya çıkarmasını sağlayacak etkin ortamları oluşturmak zorundadır. Bu bağlamda bireyin tutum ve davranışları üzerinde etkili olan bireysel ve örgütsel sonuçları nedeniyle, örgütsel davranış literatüründe önemli bir yere sahip olan örgütsel adalet/adaletsizlik kavramı dikkati çekmektedir (Yürür, 2008: 296).

Örgütsel adaletsizlik, bir çalışanın kendine veya bir başkasına haksız biçimde davranıldığı yönündeki inancıdır (Ambrose, 2002: 808). Literatür incelendiğinde, örgütsel adaletsizliğin, pek çok örgütsel davranış kavramı ile olan ilişkisinin incelendiği görülmektedir. Bunun temel nedeni örgütsel adaletsizliğin işletmelerin temel kaynaklarından insanın, tutum ve davranışları üzerindeki tartışmasız etkisidir. Adalet algısı pozitif davranışların ortaya çıkmasını kolaylaştırırken; adaletsizlik algısı olumsuz tutum ve davranışların sergilenmesine sebep olmaktadır. Bu durum örgütlerin amaçlarına ulaşmasını zorlaştırmakta ve örgütsel çatışmalara yol açmaktadır (Beugre, 2002: 1092). Yapılan çalışmalar örgütsel adaletsizlik algısının iş tatmininin azalmasına, örgütsel bağlılıkta düşüşe, örgütsel vatandaşlık davranışlarının ortaya konulmamasına, iş performansının azalması ile işten ayrılma niyetinin artmasına neden olduğunu ortaya koymaktadır (Özen, 2002: 114; Efeoğlu ve İplik, 2011:343, Bitmiş, vd., 2013: 34; Cohen-Charash et. al., 2001: 280; De Coninck ve Bachmann, 2005: 877).

Örgütsel adaletsizlik gibi pozitif davranışlara yönelik engellerden bir diğeri de örgütsel dışlanmadır. Örgütsel dışlanma, bir grup ya da bireyin, örgütün farklı bir üyesinin faaliyet girişimini, birey bunu yapmaya uygun yetkinlikte olmasına rağmen görmezden gelmesi (Robinson et. al., 2012: 207) olarak tanımlanmaktadır. Bireyin örgütle olan ilişkilerinin engellenmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Adaletsiz uygulamalar ve bireyin görmezden gelinmesi, işgörenler üzerinde olumsuz etkilere neden olmaktadır. Örgütlerinde adaletsizliğe maruz kalan ya da dışlanan çalışanlar, örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimi gösteremedikleri gibi örgütsel bağlılıklarında da düşüş olacaktır. Bu bağlamda örgütsel adaletsizlik algısı ve örgütsel dışlanma ilişkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolü örgütler açısından önemli bir kavram haline gelmektedir. Pozitif psikolojinin önemli konularından birisi olan psikolojik dayanıklılık, insanların olumsuzluk karşısında gösterdiği uyum ve başa çıkabilme becerisi olarak ifade edilebilmektedir. En yalın tanımıyla olumsuz yaşanmışlıklar karşısında güçlü durabilmektir. Psikolojik dayanıklılığın adaletsizlik, çatışma, mobbing ve benzeri diğer kritik durumlarda stresin neden olduğu olumsuz etkileri azaltan ve uyumu destekleyen bir faktör olduğu kabul edilmektedir (Jacelon, 1997: 125).

Bu çalışmada örgütsel adaletsizliğin örgütsel dışlanmaya etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracılık rolü ortaya konulmaya çalışılacaktır. Öncelikle araştırma modelinde yer alan değişkenler ile ilgili tanımlamalar yapılacak, ardından örgütsel adaletsizlik ve örgütsel dışlanma arasındaki ilişki incelenerek psikolojik dayanıklılığın aracılık rolü değerlendirilecektir.

II. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Adalet/Örgütsel Adaletsizlik

Adalet, insanlık tarihi kadar eski bir kavramdır. İnsanlar çağlar boyunca ortaya çıkan adaletsizlikleri önleyebilmek için adalet arayışını sürdürmüşlerdir. Literatür incelendiğinde “adalet” kavramının Antik Yunan’da Heredot’un çalışmaları (Russell et. al., 2007: 35) ile başlayan, Aristo, Plato, Sokrates ve Rawls gibi düşünürlerin üzerinde çalıştığı bir konu olduğu görülmektedir (Colquitt et. al., 2001: 425). Genel anlamda ise doğruluk, dürüstlük, eşitlik, hak, hakkını yememek, hakkaniyet ölçülerine uyma, meşruluk, tarafsızlık, insaniyet, iyilik gibi anlamlara gelmektedir (Töremen ve Tan, 2010: 59). Bu bağlamda adalet kavramının örgütsel ortama uyarlanması bir sonucu olarak “örgütsel adalet” kavramı ortaya çıkmakta ve örgütlerdeki yöneticilerin adaletli ya da adil olma durumunu tanımlamak için kullanılmaktadır (Pillai et. al., 1999: 900).

Örgütsel adalet, “Bireyin örgütündeki uygulamalarla ilgili adalet algılamasıdır.” şeklinde ifade edilebilmektedir (Greenberg, 1996: 24). Adalet algısı çalışanların işlerine aktardıkları belirli girdiler karşılığında, terfi, maaş artışı gibi belirli sonuçlar bekledikleri bir sosyal alışveriş sürecinde gerçekleşmektedir. Sağlanan girdiler ile elde edilen sonuçlar arasında uyumsuzluk olduğunda adaletsizlik algısı ortaya çıkmaktadır (De Coninck ve Bachmann, 2005: 876).

Literatürde genel olarak örgütsel adaletsizliğe dağıtımsal adaletsizlik, prosedürel adaletsizlik, etkileşimsel adaletsizlik olmak üzere 3 boyutta ele alındığı görülmektedir (Greenberg, 1990: 1987; Konovsky, 2000; Skarlicki et. al., 1999; Holtz ve Harnold, 2013).

Bunlar temel olarak;

- Örgütte alınan kararın sonucunun adaletsiz olması (dağıtımsal adaletsizlik),
- Alınan kararın sonucuna yön veren işlemlerin adaletsiz olması (prosedürel adaletsizlik),
- Karardan sorumlu olan yetkilinin çalışanlara davranış biçiminin adaletsiz olması (etkileşimsel adaletsizlik)dır (VanYperen et. al., 2000).

Bazı çalışmalarda etkileşimsel adaletsizlik, bilgisel adaletsizlik (kararlar ile ilgili yeterli ve dürüst açıklamalar yapılması) ve kişilerarası adaletsizlik (davranışlarda samimiyet ve saygı içermemesi) olmak üzere iki

alt boyuta ayrılmış ve ayrı ayrı incelenmeleri gerektiği öne sürülmüştür (Colquitt et. al., 2001; Judge ve Colquitt, 2004).

Örgütsel adaletsizlik algısı, iş görenlerin moral ve motivasyonlarının düşmesine neden olmakta ve örgüte yönelik pozitif tutum ve davranışlar sergilemelerini engellemektedir. Bunun yanında örgütsel adaletsizlik algısı, örgütlerdeki üretkenlik karşıtı davranışları doğuran nedenlerin başında gelmektedir (Skarlicki ve Folger, 1997: 108; Greenberg, 1990: 340).

2.2. Örgütsel Dışlanma

Birey toplumsal bir varlıktır ve toplumsal varlık olmasının gereği pozitif ve sürdürülebilir bir ilişki ağına sahip olmak istemektedir (Kai-Tak ve Zhansheng Chen, 2014: 101). Ayrıca diğer bireyler tarafından kabul edilmek, bir gruba ait olmak, gruplarla arasında bağlar kurmak ve bu bağları korumak sosyal bir varlık olan insanoğlunun temel ihtiyaçlarından biridir (Baumeister ve Leary, 1995; Baumeister ve Tice, 1990). Bu ihtiyacın karşılanamadığı durum olarak ifade edilen dışlanma, bireyin başka birey ya da grup tarafından yok sayılması, görmezden gelinmesi veya grup dışında tutulmasıdır (Williams, 2007: 428).

Dışlanmanın örgütsel ortamda yaşanması “örgütsel dışlanma” olarak tanımlanmaktadır. Örgüt ortamında birey/bireylerin diğer birey/bireyler tarafından göz ardı edilmesi (Ferris et. al., 2008: 1352) ya da o kişi ya da kişilere karşı görünmezmiş gibi davranması örgütsel dışlanma ile ilgilidir (Estévez ve Serlin, 2013: 5). Örgütsel dışlanma, bireyin çalıştığı ortamda kendisini örgüte ait hissetmemesi, özsaygısını kaybettiği hissine kapılması, kendini kontrol edemediği ya da yetersiz olduğunu düşünmesine neden olmaktadır.

Bireyin örgütünden dışlanması, pozitif tutum ve davranışların sergilemesini engellediği gibi birey-birey, birey- yönetici ilişkilerine de olumsuz yansımaktadır. İş görenin diğer örgüt üyeleri ile etkileşimi sırasında ortaya çıkan güven veya saygı eksikliği dışlanmışlık duygularının artmasına neden olmaktadır (Burton et. al., 2005: 134). Bunun yanında örgütsel dışlanmanın endişeye, strese, depresyona, işe bağlı gerginliklere, duygusal olarak tükenmeye, iş konusunda tatminsizliklere, işi bırakmaya, işteki performansın düşmesine ve iş yerinde sapkın davranışlara (Zhao et. al., 2013; Wu et. al., 2011) neden olduğu da belirtilmektedir.

2.3. Psikolojik Dayanıklılık

Psikolojik sermayenin unsurlarından biri olan psikolojik dayanıklılık, sıkıntılı ya da travmatik bir deneyime rağmen bireyin bu olgu veya sürece uyumunu pozitif olarak yansıtması (Luthar, 2003:742); zorluklar veya problemlerle karşılaşıldığında, toparlanarak başarıya odaklanması ve amacını devam ettirmesi (Richardson, 2002:313); belirsizliklerden, çatışmadan, hayat sürecinde önemli değişikliklere neden olabilecek olumsuz değişikliklerden sonra tekrar toparlanabilme yeteneğidir (Hobfoll et. al., 2015: 175). Kavram ile ilgili yapılan çalışmaların temeli, zorluklar karşısında bazı kişilerin bunun üstesinden gelerek kendilerini toparlamasına karşın diğerlerinin bu konuda başarılı olmaması, başarılı olanlar ile olmayanların karşılaştırılması ve farklılığa neden olan kişisel faktörlerin tanımlanmasına dayanmaktadır (Garnezy et. al.,1984; Luthar, 2003; Masten, 2001; Warner ve Smith, 2001).

Psikolojik dayanıklılık literatürü incelendiğinde üzerinde anlaşma sağlanan bir tanımlı olmamasına rağmen bazı noktaların ortak paydayı oluşturduğu görülmektedir. Bunlar;

- Risk/zorluk
- Uyum sağlama, baş etme
- Koruyucu faktörler (Kişisel/egitimsel özellikler, aile desteği ve aile uyumu, dışsal destek sistemleri)dir (Friborg et. al., 2003; Wagnild ve Young, 1993).

Yapılan çalışmalarda psikolojik dayanıklılığın çok boyutlu bir yapıya sahip olduğu kabul edilmektedir(Hjemdal et. al., 2001; Friborg et. al., 2003: 66). Friborg ve arkadaşları (2005: 37) yaptıkları çalışma psikolojik dayanıklılığı 6 boyutta ele almışlardır. Bu boyutlar;

- **Kendilik algısı:** Kişinin kendinin farkındalığına varması ile temelde kim olduğuna yönelik düşünceleridir.
- **Gelecek algısı:** kişinin geleceğe yönelik bakış açısına işaret etmektedir. Olumlu gelecek algısı psikolojik dayanıklılığa destek niteliğindedir.
- **Yapısal stil:** Kişinin bir bakıma kendine güveni, güçlü tarafları ile öz disiplini gibi kişisel özelliklerini kapsamaktadır.
- **Sosyal yeterlilik:** Kişinin sosyal açıdan destek görüp görmediği ile ilgilidir.
- **Aile uyumu:** Kişinin en yakınlarıyla olan uyumunu (Basım ve Çetin, 2011: 83)

- **Sosyal Kaynaklar:** Bireyin kurduğu sosyal ilişkileri göstermektedir(Basım ve Çetin, 2011: 83).

Psikolojik dayanıklılığı yüksek bireyler iş ve özel yaşamlarında zorluklar karşısında yılmayarak mücadeleye devam ederler, umutlarını kaybetmezler, cesaretli hareket ederler ve geleceğe güvenle bakabilirler (Basım ve Çetin, 2011: 90). Bu bireyler kendilerini iyimser, dışa dönük ve deneyime açık olarak tanımlamaktadırlar (Güloğlu ve Kararımak, 2010: 74).

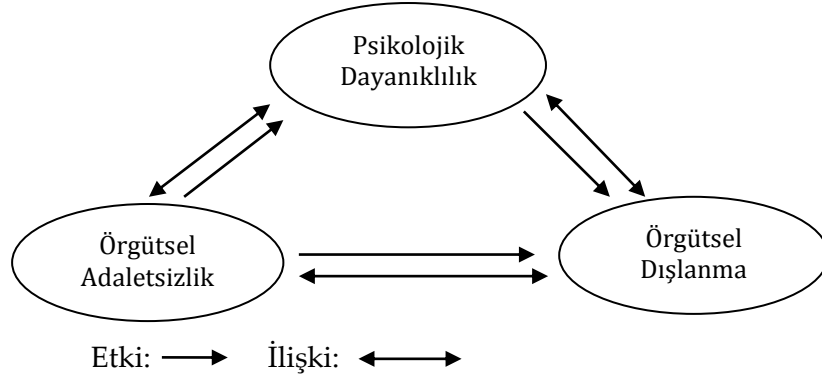
Psikolojik dayanıklılığın, örgütsel çıktılar ve örgütsel süreçler üzerindeki etkisi örgütler açısından önem taşımaktadır. Yapılan çalışmalarda psikolojik dayanıklılığın, performans (Coutu, 2002: 46; Luthans et. al., 2005: 269), örgütsel bağlılık (Youssef ve Avolio, 2007), iş tatmini (Larrabee et. al., 2010; Luthans et. al., 2004: 50), tükenmişlik (Maslach ve Jackson, 1981; Maslach et. al., 2001) ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek olan iş görenlerin diğerlerine göre daha başarılı ve etkin oldukları bilinmektedir (Maddi, 2006). Bu farklılığın temel nedeni dayanıklılığı yüksek olan iş görenlerin daha rekabetçi, değişken ve belirsiz iş ortamının şartlarına kolay uyum sağlamalarıdır (Akçay, 2012: 127). Dayanıklılık düzeyi düşük bireylerde ise, tam tersi bir durum ortaya çıkmakta, uzaklaşma, dışsal kontrol odağı ve değişikliğe karşı direnç görülmektedir (Klag ve Bradley, 2004).

Yukarıdaki kapsamı belirlenen bu çalışmada örgütsel adaletsizlik, örgütsel dışlanma ve psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkiler yeniden incelenerek örgütsel adaletsizliğin örgütsel dışlanma üzerindeki etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolü ortaya konulmaya çalışılacaktır.

III. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Çalışmanın amacı doğrultusunda oluşturulan araştırma modeli ve ortaya konulan hipotezler aşağıdaki gibidir:



Şekil 1.
Araştırma Modeli

Hipotezler:

Hipotez 1: Örgütsel adaletsizlik algısı ile örgütsel dışlanma algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2: Örgütsel adaletsizlik algısı ile psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 3: Örgütsel dışlanma algısı ile psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 4: Örgütsel adaletsizlik algısının psikolojik dayanıklılık üzerinde etkisi vardır.

Hipotez 5: Psikolojik dayanıklılığın örgütsel dışlanma algısı üzerinde etkisi vardır.

Hipotez 6: Örgütsel adaletsizlik algısının örgütsel dışlanma algısı üzerinde etkisi vardır.

Hipotez 7: Örgütsel adaletsizliğin örgütsel dışlanmaya etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracılık rolü vardır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Hendek İkinci Organize Sanayi Bölgesindeki altı işletmenin (üçü otomotiv yan sanayi, biri mobilya imalatı, biri tarım ekipmanları imalatı ve biri sanayi tipi sünger imalatı) mavi yakalı çalışanları oluşturmaktadır. Evrenin tamamına ulaşılamamış olup 260 kişiye anket formu dağıtılmış, bunlardan 249'unun kullanılabilir olduğu

tespit edilmiştir. Bu nedenle araştırmanın örneklemi 249 kişiden oluşmaktadır.

3.3. Araştırmada Kullanılacak Ölçekler

Çalışanların örgütsel adalet algısı Colquitt (2001) tarafından geliştirilen, Özmen, Arbak ve Özeri (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış, yirmi maddeden oluşan örgütsel adalet ölçeğindeki soruların tersine çevrilerek sorulması ile ölçülmüştür. Çalışanların örgütsel dışlanma düzeylerini belirlemeye yönelik Ferris ve arkadaşları (2008) tarafından geliştirilmiş olan 13 maddeli tek boyutlu "Workplace Ostracism" ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek Keklik ve arkadaşları (2013) tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği Friberg ve arkadaşları (2005) tarafından geliştirilmiş olup Basım ve Çetin (2011) tarafından Türkçeye çevrilmiş, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır.

3.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Örgütsel adalet algısı ve psikolojik dayanıklılık ölçeklerinin daha önce geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapıldığından araştırmada bu 2 ölçeğin yalnızca güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Örgütsel dışlanma ölçeği için hem güvenilirlik hem de açıklayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Bu analiz sonucu Kaiser Meyer-Olkin örneklem değeri 0,955; Barlett testi sonucu anlamlı bulunmuştur ($p=0,000$). Bu değerlerin kabul edilebilir sınırlar içinde yer aldığı tespit edilmiştir.

Aralarında ilişki olduğu varsayılan çok sayıdaki değişken arasındaki ilişkiyi anlamak ve yorumlamak amacıyla yapılan faktör analizi sonuçlarına göre üç faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Ancak yamaç serpinti grafiği ve faktörlerin açıkladıkları varyanslar ve daha önce yapılan çalışmalar dikkate alınarak tek faktörlü yapının daha uygun olacağı görülmüştür. Bu kapsamda ölçekteki 12. ve 13. Maddelerin çıkarılmasına karar verilmiştir. Maddelerin çıkarılması sonucu analizler tekrarlanmış ve bu analizlerin sonucuna Tablo 1'de yer verilmektedir.

Örgütsel
Adaletsizliğin
Örgütsel
Dışlanmaya
Etkisinde
Psikolojik
Dayanıklılığın
Aracı Rolü
254

Tablo 1.
Örgütsel Dışlanma Ölçeği Faktör Analizi
Component Matrix^a

| | Component |
|-----|-----------|
| | 1 |
| B1 | ,853 |
| B2 | ,907 |
| B3 | ,893 |
| B4 | ,907 |
| B5 | ,892 |
| B6 | ,909 |
| B7 | ,896 |
| B8 | ,891 |
| B9 | ,887 |
| B10 | ,887 |
| B11 | ,331 |

**Extraction Method: Principal
Component Analysis.**

Tablo 2’de ölçeklerin güvenilirlik analizlerine yer verilmektedir. Örgütsel adaletsizlik ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,971; örgütsel dışlanma ölçeğinin 0,936; psikolojik dayanıklılık ölçeğinin 0,796 bulunmuştur. Güvenirlik analizi sonuçlarını gösteren değerler ölçeklerin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 2.
Güvenilirlik Analizleri

| | Cronbach's Alpha | Ortalama | Varyans | Standart Sapma | Madde Sayısı |
|----------------------------|---------------------|----------|---------|-------------------|-----------------|
| Örgütsel Adaletsizlik | ,971 | 2,780 | 406,252 | 20,156 | 20 |
| Örgütsel Dışlanma | ,936 | 2,365 | 121,137 | 11,034 | 11 |
| Psikolojik Dayanıklılık | ,796 | 3,539 | 461,975 | 21,494 | 33 |

Araştırmaya katılan kişilerin örgütsel adaletsizlik algıları, örgütsel dışlanma algıları ve psikolojik dayanıklılıkları arasında anlamlı ilişkiler olup olmadığını tespit etmek için basit korelasyon analizi kullanılmıştır. Tablo 3’de bu analizin sonuçlarına yer verilmektedir. Buna göre araştırmaya katılan kişilerin örgütsel adaletsizlik algıları ile örgütsel dışlanma algıları arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı ($r=0,584$)

ilişki tespit edilmiştir. **H1 hipotezi** kabul edilmiştir. Örgütsel adaletsizlik algısı ile psikolojik dayanıklılık arasında negatif yönlü ve zayıf düzeyde anlamlı ($r=-0,207$) ilişki bulunmuştur. **H2 hipotezi** kabul edilmiştir. Örgütsel dışlanma ile psikolojik dayanıklılık arasında negatif yönlü ve orta düzeyde anlamlı ($r=-0,559$) ilişki tespit edilmiştir. **H3 hipotezi** kabul edilmiştir.

Örgütsel
Adaletsizliğin
Örgütsel
Dışlanmaya
Etkisinde
Psikolojik
Dayanıklılığın
Aracı Rolü

255

Tablo 3.
Korelasyon Matrisi

| | 1 | 2 |
|-----------------------------------|----------|----------|
| Örgütsel Adaletsizlik(1) | 1 | 0,584** |
| Örgütsel Dışlanma(2) | 0,584** | 1 |
| Psikolojik Dayanıklılık(3) | -0,207** | -0,559** |

* $p<0.05$ düzeyinde anlamlı; ** $p<0.01$ düzeyinde anlamlı

Değişkenlerin birbirleri üzerindeki etkilerini ve aracılık rolünü tespit etmek üzere basit ve çoklu regresyon analizleri yapılmıştır. Öncelikle doğrudan etki hipotezleri sonrasında aracı etki hipotezi test edilmiştir. Analizlerin sonuçlarına Tablo 4'te yer verilmektedir.

Tablo 4'e göre birinci, ikinci ve üçüncü aşamalar için kurulan basit regresyon modellerinin istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,005$) olduğu görülmektedir. Örgütsel adaletsizlik algısı psikolojik dayanıklılığı ($\beta=-,207$) negatif yönde etkilemektedir. **H4 hipotezi** kabul edilmiştir. Psikolojik dayanıklılık örgütsel dışlanma algısını ($\beta= -0,559$) negatif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. **H5 hipotezi** kabul edilmiştir. Örgütsel adaletsizlik algısı örgütsel dışlanma algısını ($\beta=0,584$) pozitif yönde etkilemektedir **H6 hipotezi** kabul edilmiştir. . Örgütsel adaletsizlik algısı örgütsel dışlanma algısının %34'ini; psikolojik dayanıklılığın %0,04'sini açıklamaktadır. Psikolojik dayanıklılık ise örgütsel dışlanma algısının % 31'ini açıklamaktadır.

Tablo 4.
Regresyon Analizleri

| | Bağımsız Değişken | Bağımlı Değişken | Beta | t | p | Tolerance | VIF |
|----------------------------|-------------------------|-------------------------|----------|---------|-------|-----------|-------|
| 1. Aşama (Basit Regresyon) | Örgütsel Adaletsizlik | Örgütsel Dışlanma | 0,584** | 5,824 | 0,000 | - | - |
| 2. Aşama (Basit Regresyon) | Örgütsel Adaletsizlik | Psikolojik Dayanıklılık | -0,207** | -3,330 | 0,001 | - | - |
| 3. Aşama (Basit Regresyon) | Psikolojik Dayanıklılık | Örgütsel Dışlanma | -0,559** | -10,615 | 0,000 | - | - |
| 4. Aşama (Çoklu Regresyon) | Örgütsel Adaletsizlik | Örgütsel Dışlanma | 0,489** | 11,113 | 0,000 | 0,957 | 1,045 |
| | Psikolojik Dayanıklılık | | -0,458** | -10,394 | 0,000 | 0,957 | 1,045 |
| 1. | F= 128,381 | R ² = 0,341 | P= 0,000 | | | | |
| 2. | F= 11,092 | R ² = 0,043 | P=0,001 | | | | |
| 3. | F= 112,671 | R ² = 0,312 | P= 0,000 | | | | |
| 4. | F= 145,910 | R ² = 0,542 | P= 0,000 | | | | |

Aracı Değişken: Psikolojik Dayanıklılık

*p<0.05 düzeyinde anlamlı; **p<0.01 düzeyinde anlamlı

Örgütsel adaletsizlik algısının örgütsel dışlanmaya etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolünün tespitinde Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen yöntem kullanılmıştır. Bu yönteme göre bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi tamamen ortadan kalkıyorsa “tam aracılık”; azalıyorsa “kısmi aracılık” etkisinden söz edilmektedir.

Tablo 4’e göre dördüncü aşamadaki çoklu regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı (p<0,001) bulunmuştur. Örgütsel adaletsizlik algısı ve psikolojik dayanıklılık birlikte örgütsel dışlanma algısının % 54’ünü açıklamaktadır. Örgütsel adaletsizlik algısı psikolojik dayanıklılık ile birlikte modele dâhil edildiğinde örgütsel adaletsizlik algısının örgütsel dışlanma algısı üzerindeki etkisi $\beta=0,584$ değerinden $\beta=0,489$ değerine azalmıştır. Bu durumda örgütsel adaletsizlik algısı ile örgütsel dışlanma arasındaki ilişkide psikolojik dayanıklılığın **kısmi aracılık** rolü olduğu söylenebilir. Yani **H7 hipotezi** reddedilmiştir.

IV SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada örgütsel adaletsizlik, psikolojik dayanıklılık ve örgütsel dışlanma arasındaki ilişkiler, örgütsel adaletsizliğin psikolojik dayanıklılık ve örgütsel dışlanma üzerindeki etkisi, psikolojik dayanıklılığın örgütsel dışlanma üzerindeki etkisi ve adaletsizliğin dışlanmaya etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracılık rolü araştırılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre örgütsel adaletsizlik ile psikolojik dayanıklılık arasında negatif yönlü; örgütsel adaletsizlik ile örgütsel dışlanma arasında pozitif yönlü; psikolojik dayanıklılık ile örgütsel dışlanma arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Basit regresyon analizi sonuçlarına göre örgütsel adaletsizliğin negatif yönde psikolojik dayanıklılığı, pozitif yönde örgütsel dışlanma algısını etkilediği görülmüştür. Psikolojik dayanıklılık ise negatif yönde örgütsel dışlanma algısını etkilemiştir. Çoklu regresyon analizi sonuçları, örgütsel adaletsizliğin örgütsel dışlanmaya etkisinde psikolojik dayanıklılığın kısmi aracılık rolü oynadığını göstermiştir.

Örgütsel adaletsizlik üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde adaletsizlik algısının iş görenlerin moral ve motivasyonlarının düşmesine, güven eksikliğinin ortaya çıkmasına, yabancılaşmanın ve üretkenlik karşıtı davranışların artmasına neden olduğu görülmektedir (Skarlicki ve Folger, 1997: 108; Greenberg, 1990: 340). Örgütsel adaletsizlik algılayan bireyler ortaya çıkan güven eksikliği ve yabancılaşma sonucu çalışma arkadaşlarıyla olumlu sosyal ilişkiler geliştiremeyeceklerinden bu bireylerin psikolojik dayanıklılıkları azalacaktır. Çünkü psikolojik dayanıklılık olumlu sosyal ilişkileri ve geleceğe dair olumlu beklentileri gerektirmektedir (Masten ve Reed, 2002). Cho ve arkadaşlarının (2017) Güney Kore’de yaptıkları çalışmada örgütsel adalet ile psikolojik dayanıklılık arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığından söz etmektedirler. Bu çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

Alan yazını incelendiğinde, bu çalışmada kullanılan değişkenlerin bir arada kullanıldığı benzer bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle çalışmada kullanılan değişkenlerin, farklı örneklem grupları ve farklı sektörlerde uygulanması, yöneticilerin iş görenlere yönelik yaklaşımlarını belirleyebilmeleri açısından önem taşımaktadır.

Sonuç olarak örgütsel adaletsizlik algılayan iş görenlerin psikolojik dayanıklılıkları azalmakta, bu azalma diğer başka bir değişken ya da değişkenlerle birlikte örgütsel dışlanma algısını arttırmaktadır. Bu nedenle işgörenlerin örgütteki uygulamaların adaletsiz olmadığına inanması, yönetimin bu konuda hassas davranması onların örgütten uzaklaşmaması

ve örgüt süreçlere dâhil edildiklerine inanmaları bakımından önem taşımaktadır.

KAYNAKÇA

- Akçay, V. H. (2012). Pozitif Psikolojik Sermayenin İş tatmini İle ilişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(1): 123-140.
- Ambrose, M. L. (2002). "Contemporary Justice Research: A New Look at Familiar Questions", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89: 803-812.
- Basım, N. H. ve Çetin, F. (2011). Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü. "İş, Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(3): 79-84
- Baumeister, R. F. ve Tice, D. M. (1990). Anxiety and social exclusion. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 9(2): 165-195.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6): 1173-1182.
- Baumeister, R. F. ve Leary, M. (1995). The Need to Belong: Desire for Interpersonal Attachments as a Fundamental Human Motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3): 497-529.
- Beugre, C. D. (2002). Understanding Organizational Justice and Its Impact on Managing Employees: An African Perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 13(7): 1091-1104.
- Bitmiş, G. M., Sökmen, A. ve Turgut , H. (2013). Psikolojik Dayanıklılığın Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2): 27-40.
- Burton, J. P., Mitchell, T. R. ve Lee, T. W., (2005). The Role of Self-Esteem and Social Influences in Aggressive Reactions to Interactional Injustice, *Journal of Business and Psychology*, 20(1): 131-170.
- Cho, I., Park, H. ve Dahlgaard-Park, S.M. (2017). The Impacts Of Organisational Justice and Psychological Resilience on Employee Commitment to Change in an M&A Context. *Total Quality Management and Business Excellence*. 28 (9-10): 989-1002.
- Cohen-Charash, Y. ve Spector, P. (2001). The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 86(2): 278-301.

- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Porter, C. O.L.H., Wesson, M. J. ve NG, K. Y., (2001), Justice At The Millennium: A Meta Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research, *Journal of Applied Psychology*, 86(3): 425-445.
- Colquitt, J. A. (2001). On the Dimensionality of Organizational Justice:A Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3): 386-400.
- Coutu, D. (2002). How Resilience Works. *Harvard Business Review*, 80: 46-55.
- De Coninck, J. ve Bachmann, D., (2005). An Analysis of Turnover among Retail Buyers. *Journal of Business Research*, 58: 874-882.
- Eisenberger, R. ve Stinglhamber, F. (2011). Perceived Organizational Support: Fostering Enthusiastic and Productive Employees. Washington, DC: APA Books.
- Efeoğlu İ.E. ve İplik E. (2011). Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 20 (3): 343-360.
- Ferris D. L. Brown D. J. Berry J. W. ve Lian H. (2008) The Development and Validation of the Workplace Ostracism Scale. *The Journal of Applied Psychology*, 93: 1348-1366.
- Friborg, O., Barlaug, D., Martinussen, M., Rosenvinge, J.H. ve Hjemdal, O., (2005). Resilience in Relation to Personality and Intelligence, *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 14(1): 29-42.
- Friborg, O., Hjemdal, O., Rosenvinge, J. H. ve Martinussen, M. (2003). A New Rating Scale for Adult Resilience: What Are the Central Protective Resources Behind Healthy Adjustment?, *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 12(2): 65-76.
- Garmezy, N., Masten, A. S. ve Tellegen, A. (1984). The Study of Stress and Competence in Children: A Building Block for Developmental Psychopathology. *Society for Research in Child Development*, 55(1): 97-111.
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management*, 16(2): 399-342.
- Greenberg, J. (1996). The Quest for Justice on the Job: Essays and Experiments. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Güloğlu, B. ve Karırmak, Ö. (2010). Üniversite Öğrencilerinde Yalnızlığın Yordayıcısı Olarak Benlik Saygısı ve Psikolojik Sağlık. *Ege Eğitim Dergisi*, 11(2): 73-88.
- Hjemdal, O., Friborg, O., Martinussen, M. ve Rosenvinge, J.H. (2001). Preliminary Results from the Development and Validation of A Norwegian Scale for Measuring Adult Resilience. *Journal of the Norwegian Psychological Association*, 38(4): 310-317
- Holtz, B. C. ve Harold, C. M. (2013). Effects of Leadership Consideration and

Structure on Employee Perceptions of Justice and Counterproductive Work Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 34(4): 492-519.

Hobfoll, S. E., Stevens, N. R. ve Zalta, A. K. (2015). Expanding the Science of Resilience: Conserving Resources in the Aid of Adaptation. *Psychological Inquiry*, 26: 174-180.

Jacelon, C. S. (1997). The Trait and Process of Resilience. *Journal of Advanced Nursing*, 25(1): 123-129.

Judge, T. A. ve Colquitt, J. A. (2004). Organizational Justice and Stress: The Mediating Role of Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 89(3): 395-404.

Kai-Tak, P. ve Chen, Z. (2014). When justice surrenders: The Effect of Just-World Beliefs on Aggression Following Ostracism, *Journal of Experimental Social Psychology*, 52: 101-112.

Keklik, B., Saygın, T. ve Oral Kara, N. (2013). Akademik Camianın Çirkin Ördek Yavruları ÖYP'lilerde Örgütsel Dışlanma (Ostracism) Kavramının İncelenmesi. 1. Örgütsel Davranış Kongresi, Sakarya, ss. 352.

Klag, S. ve Bradley, G. (2004). The role of hardiness in stress and illness: An exploration of the effect of negative affectivity and gender. *British Journal of Health Psychology*, 9: 137-161.

Konovsky, M. A. (2000). Understanding Procedural Justice and Its Impact on Business Organizations. *Journal of Management*, 26(3): 489-511.

Larrabee, J. H., Wu, Y., Persily, C. A., Simoni, P. S., Johnston, P. A., Marcischak, T. L. ve Gladden, S. D. (2010). Influence of Stress Resiliency on RN Job Satisfaction and Intent to Stay. *Western Journal of Nursing Research*, 32(1): 81-102.

Luthar, S. S. (2003). *Resilience and Vulnerability: Adaptation in the Context of Childhood Adversities*, Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Luthans, F., Avolio, B.J., Walumba, F.O. ve Weixing, L. (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance. *Management and Organization Review*, 2(1): 249-271.

Luthans F, Luthans K. ve Luthans B. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*. 47: 45-50

Maddi, S. R. (2006). The Journal of Positive Psychology: Dedicated to Furthering Research and Promoting good Practise. *Building and Integrated Positive Psychology*, 1(4): 226-229.

Marcus, B. ve Schuler, M. (2004). Antecedents of Counterproductive Behavior at Work: A General Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 89: 647-660.

Maslach, C. ve Jackson. S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout, *Journal of Occupational Behavior*, 2: 99- 113.

- Maslach, C., Wilmar, S. ve Leiter, M. P. (2001). Job Burnout, *Annual Review of Psychology*, 52: 397-422.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3): 227-238.
- Masten, A. S. ve Reed, M. J. (2002). Resilience in development. (Ed: C. R. Snyder ve S. J. Lopez) *The handbook of positive psychology*. Oxford University Press.
- Özen, J. (2002). Adalet Kuramlarının Gelişimi ve Örgütsel Adalet Türleri. *Hukuk Felsefesi ve Sosyolojisi Arşivi*, 6(5): 107-117.
- Özmen, Ö.N.T., Arbak, Y. ve Süral Özer, P. (2007). Adalet verilen değerler adalet algıları üzerindeki etkisinin sorgulanmasına ilişkin bir araştırma, *Ege Akademik Bakış*, 7(1): 17- 33.
- Pickett, C. L. (2010). Adding Injury to Insult: Unexpected Rejection Leads to More Aggressive Responses. *Aggressive Behavior*, 36: 232-237.
- Pillai, R., Schriesheim, C. A. ve Williams, E. S. (1999). Fairness Perceptions and Trust for Transformational and Transactional Leadership: A Two-Sample Study. *Journal of Management*, 25(6): 897-933.
- Richardson, G. E. (2002). The Metatheory of Resilience and Resiliency, *Journal of Clinical Psychology*, 58(3): 307-321.
- Robinson, S. L. O'Reilly, J. ve Wang W. (2012). Invisible at Work: An Integrated Model of Workplace Ostracism. *Journal of Management*, 39: 203-231.
- Russell, C., David, E. B. ve Stephen, W. G. (2007). The Management of Organizational Justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4): 34-48.
- Skarlicki, D. P., Folger, R. ve Tesluk, P. (1999). Personality as a Moderator in the Relationship Between Fairness and Retaliation. *Academy of Management Journal*, 42(1): 100-108.
- Skarlicki, D.P. ve Folger, R. (1997). Retaliation in the Workplace: The Roles of Distributive, Procedural, and Interactional Justice. *Journal of Applied Psychology*, 82: 434-43.
- Skarlicki, D. P., Folger, R. ve Tesluk, P. (1999). Personality as a Moderator in the Relationship Between Fairness and Retaliation. *Academy of Management Journal*, 42: 100-110.
- Töremen, F. ve Tan, Ç. (2010). Eğitim Örgütlerinde Adalet: Kavramsal Bir Çözümleme. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14: 58-70.
- VanYperen, N. W., Hagedoorn, M., Zweers, M. ve Postma, S. (2000). Injustice and Employees' Destructive Responses: The Mediating Role of State Negative Affect", *Social Justice Research*, 13(3): 291-312.

**Örgütsel
Adaletsizliğin
Örgütsel
Dışlanmaya
Etkisinde
Psikolojik
Dayanıklılığın
Aracı Rolü**

262

- Wagnild, G. M. ve Young, H. M. (1993). Development and Psychometric Evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1(2): 165-178.
- Werner, E. (1989). High-Risk Children İn Young Adulthood: A Longitudinal Study From Birth To 32 Years. *American Journal Of Orthopsychiatry*, 59: 72-81.
- Werner, E. ve Smith, R. (1982). Vulnerable but İnvincible: a Longitudinal Study of Resilient Children and Youth. Adams, Bannister, and Cox, New York
- Werner, E. ve Smith, R. (1992). *Overcoming the Odds: High-Risk Children From Birth to Adulthooh*. Cornell University Press.
- Werner, E. E. ve Smith, R. S. (2001). Journeys from Childhood to Midlife: Risk, Resilience and Recovery. *Social Anthropology*, 13(2): 245-246.
- Williams, K. D.(2007). Ostracism *Annual Review of Psychology*, 58: 425-452.
- Wu, L., Liu, J. ve Hui, C. (2010). Workplace Ostracism and Organizational Citizenship Behavior: The Roles of Organizational Identification and Collectivism [In Chinese]. *Nankai Business Review*, 13: 36-44
- Wu, L., Lei, L. ve Hui, C. (2011). Dispositional Antecedents and Consequences of Workplace Ostracism: An Empirical Examination. *Frontiers of Business Research in China*, 5(1): 23-44.
- Youssef, C. M. ve Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital*. New York: Oxford University Press.
- Yürür, S. (2008). Örgütsel Adalet ile İş Tatmini ve Çalışanların Bireysel Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Analizine Yönelik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2): 295-312.
- Zhao, H., Peng, Z., Han, Y., Sheard, G.&Hudson, A. (2013). Psychological Mechanism Linking Abusive Supervision and Compulsory Citizenship Behavior: A Moderated Mediation Study. *The Journal of Psychology*, 147(2): 177- 195.