

İŞ YERİNDE DIŞLANMA ÖLÇEĞİNİ ÖĞRETMENLER İÇİN TÜRKÇEYE UYARLAMA ÇALIŞMASI*

ARAŞTIRMA MAKALESİ

Gül KURUM¹, Özge ERDEMLİ²

* Bu çalışma 14. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur. (2-4 Mayıs 2019 İzmir/Türkiye)

1 Sorumlu yazar, Arş. Gör. Dr., Trakya Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalı, Edirne, gulkurum@trakya.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8686-7339.

2 Arş. Gör., Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalı, Ankara, oerdemli@ankara.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8004-020X.

Geliş Tarihi: 30.08.2020 Kabul Tarihi: 30.04.2021 DOI: 10.37669/milliegitim.787864

Öz: Bu çalışmanın amacı, Ferris, Brown, Berry ve Lian (2008) tarafından geliştirilmiş olan İş Yerinde Dışlanma Ölçeğini (Workplace Ostracism) okullarda görev yapan öğretmenler için Türkçeye uyarlamaktır. Araştırmanın çalışma grubu İstatistik Bölge Birimleri Sınıflandırması 1'e (İBBS-1) göre belirlenmiştir. İBBS-1'e göre 12 bölgeye ayrılan Türkiye'nin her bölgesinden kamu ilkokul, ortaokul ve lisesinde görev yapan 343 öğretmen çalışmaya dâhil edilmiştir. Ölçek uyarlama sürecinde öncelikle dil geçerliği için uzman görüşüne başvurulmuştur. Ölçeğin dilsel eşdeğerliği korelasyon analiziyle sağlanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliği ise açımlayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile incelenmiştir. AFA sonuçlarına göre ölçek orijinalindeki gibi 10 maddelik tek boyutlu yapıyı sağlamıştır. DFA ile bu tek faktörlü yapının model uyum indekslerinin iyi düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin güvenilirliğini belirleyebilmek amacıyla madde toplam korelasyonundan, Cronbach alpha katsayısından ve test tekrar test yönteminden yararlanılmıştır. Bu hesaplamalara göre ölçek iç tutarlığı sağlanmıştır. Bu çalışma sonucunda İş Yerinde Dışlanma Ölçeğinin Türkiye'de öğretmenlerin dışlanma davranışlarının araştırılması için güvenilir ve geçerli bir ölçek aracı olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş yerinde dışlanma; reddedilme; öğretmen; ölçek uyarlama

THE STUDY OF ADAPTING WORKPLACE OSTRACISM SCALE TO TURKISH FOR TEACHERS

Abstract:

The aim of this study is to adapt the Workplace Ostracism Scale developed by Ferris, Brown, Berry, and Lian (2008) to Turkish for teachers working at school. The study group of this research is determined according to the Turkey Statistical Region Units Classification (SRUC) 1. In this regard, 343 teachers, working at public primary, secondary and high schools, from each region of Turkey, divided into 12 regions according to SRCU-1, are included in this study. In the scale adaptation process, first of all, experts' opinions are consulted for language validity. The linguistic equivalence of the scale is provided with correlation analysis. The construct validity of the scale is examined by exploratory factor analysis (EFA) and confirmatory factor analysis (CFA). According to EFA results, the scale provides a one-dimensional structure with 10 items as in the original. According to CFA results, the model fit indexes of this single-factor structure are found to be good. In order to determine the reliability of the scale, item total correlation, Cronbach's Alpha coefficient, and test-retest method are used. According to these calculations, the scale has internal consistency. This study concludes that the Workplace Ostracism Scale is a reliable and valid measurement tool in order to investigate the ostracism behaviors of teachers in Turkey.

Keywords: workplace ostracism, rejection, teacher; adapting scale

Giriş

Bütün sosyal canlılar hayatta kalmak için küçük gruplar veya topluluklar halinde sıkı işbirliğine dayanan bir yaşam sürmektedir. Dolayısıyla grubun işleyişine katkıda bulunmayan ya da grubun işleyişini engelleyen üyeleri dışlamak bu gruplarda görülen olası bir durumdur (Zhao, Chen, Glambek ve Einarsen, 2019). Dışlanma, sosyal bir varlık olan insanlar arasında da gözlemlenen çok yönlü bir kavramdır. Tarihsel süreç incelendiğinde dışlanma Eski Yunan'da tiranlık rejiminde güçlü liderlerle baş etmek için yurttaşlık bilinciyle kullanılırken sonrasında rakip liderleri ya da önemli karakterleri sürgüne göndermek için uygulanmıştır (Estevez ve Serlin, 2013). Bu dönemlerde vatandaşlar, bazı kişilerin isimlerini "ostraca" denilen kırık kil çömlek parçaları üzerine yazmakta ve en çok oy alan bireyler sürgünde yıllarca süren yalnızlığa mahkûm edilmektedir (Zhao vd., 2019).

Örgütler de çalışanların birbiriyle etkileşim içinde olduğu sosyal ortamlardır. Ancak kimi zaman çalışanların çeşitli sebeplerle birbirlerini görmezden geldiği ya da bir

çalışanı gruba dâhil etmek istemediği durumlar yaşanabilmektedir. Örgütlerde bu tür davranışlar dışlanma olarak nitelendirilmektedir. Dışlanma (ostracism) kavramı, bir bireyin başka kişilerce yok sayıldığını ya da göz ardı edildiğini algılama derecesi olarak tanımlanmaktadır (Ferris, Brown, Berry ve Lian, 2008, 1348). Williams ve Nida (2011, 71) dışlanmayı, bir bireyin, bir kişi ya da grup tarafından görmezden gelme ya da gruba dâhil edilmeme durumu olarak ifade etmektedir. Türk Dil Kurumu (2021) tarafından ise bu kavram “dışarıda tutulmak, bir yere veya topluluğa alınmamak” olarak tanımlanmaktadır. İş yerinde dışlanma bir bireyin (ya da grubun) başka bir kişi (ya da grup) tarafından, olumlu ilişkiler kurma, iş başarısı veya olumlu bir itibar kazanma açısından engellenecek düzeyde dışlanması, reddedilmesi ya da yok sayılmasıdır (Hitlan, Clifton ve DeSoto, 2006). İş yerinde dışlanma davranışlarının hedefi çalışanın öz güvenini zedelemektir (Wu, Wei ve Hui, 2011).

İş yerinde dışlanma örgütlerde sergilenen diğer kişiler arası psikolojik kötü davranışlarla da (istismarcı yönetim, iş yerinde nezaketsizlik ve zorbalık) yakından ilişkilidir. Her ne kadar bu faaliyetler bir tür dışlayıcı davranış içerebilse de bunlar aktif saldırganlık veya istismar biçimleridir (Leung, Wu, Chen ve Young, 2011). İş yerinde dışlanma ise hem örgüte hem de çalışanlara zarar veren bir tür pasif saldırganlık biçimi olarak düşünülebilir (Hitlan, Kelly, Schepman, Schneider ve Zárate, 2006).

Genel olarak alanyazında görmezden gelinme, dışarıda tutulma ya da yok sayılma olarak tanımlanan dışlanma durumu farklı şekillerde kendini göstermektedir. Williams ve Zadro (2005) dışlanmayı güdüleyiciler bağlamında dışlanma olmayan, rol tanımlı, savunucu, cezalandırıcı ve habersiz dışlanma şeklinde sıralamaktadır. İş yerinde dışlanma kasıtlı ya da kasıtsız bir şekilde de gerçekleşebilir. Kasıtlı dışlanmada dışlayan birey ya da grup (kaynak) başka bir bireyi (hedef) kasten dışladığının farkındadır (Robinson, O'Reilly ve Wang, 2013). Williams (2001) dışlanan bireyle görüşmeyi reddetmenin veya göz teması kurmaktan kaçınmanın kasıtlı dışlanma davranışına örnek olarak gösterilebileceğini belirtmektedir. Kasıtsız dışlanmada ise dışlayan birey ya da grup eylemlerinin sosyal olarak başka birini dışladığının farkında değildir (Williams ve Zadro, 2005). Diğer taraftan Nezlek, Wesselmann, Wheeler ve Williams (2015) daha genel bir bakış açısıyla dışlanmayı üç farklı türde açıklamaktadır: Kalabalık bir ortamda görmezden gelme varsa sosyal dışlanma; kişinin ortamdaki kendini çekmesi ya da ayrılması şeklinde ise fiziksel dışlanma ve son olarak telefon, e-posta, sohbet odaları gibi sanal ortamlarda görmezden gelme ise siber dışlanma olarak ifade edilmektedir. Görüldüğü üzere araştırmacılar iş yerinde dışlanma kavramının tanımı konusunda bir fikir birliğine sahip olmasa da hepsi dışlanmanın örgütler ve çalışanlar üzerinde zararlı bir etkisi olduğuna inanmaktadır (Liu ve Xia, 2016).

Günümüze yaklaştıkça dışlanmanın genellikle kişileri cezalandırmanın bir yolu olarak da kullanıldığı görülmektedir (Estevez ve Serlin, 2013). Schuster (1996) benzer şekilde mobbingi bir sosyal dışlanma biçimi olarak görmektedir. Çelebi ve Taşçı Kaya (2014) öğretmenlerin çoğunlukla mobbing davranışı olarak dışlanmanın bir türü olan

görmezden gelmeye maruz kaldığını belirtmektedir. Mobbing kişileri iş yerinde sistematik ve kasıtlı olarak taciz etmek, onlara saldırmak veya psikolojik olarak rahatsız etmek şeklinde tanımlanmaktadır (Leymann, 1996). Ancak mobbing eylemleri bireyleri sadece dışlama şeklinde değil çok çeşitli olabilmektedir. Bireyler bıkırtma, dışlama, örgüt imkânlarından yoksun bırakılma, aşağılama, örgütsel kaynakların kullanımında adaletsizliğe maruz kalma gibi farklı şekillerde mobbinge uğrayabilmektedir (Tınaz, 2006). Ayrıca mobbing kasıtlı olarak yapılan davranışları içerirken, Robinson ve diğerlerinin (2013) belirttiği gibi iş yerinde dışlanma kasıtlı ve kasıtsız olarak görülebilmektedir. Bu sebeple dışlanmanın, mobbing eylemlerinin bir türü olduğu, ancak her dışlama davranışının bir mobbing eylemi olmadığı ifade edilebilir. Çünkü kimi zaman dışlayan kişiler bu durumun farkında olmayabilirler, sosyal normların yanlış anlaşılması da dışlanmaya yol açabilir. Örneğin; işyerinde kabul gören sosyal normlar (koridordan geçerken kimin sözlü olarak, kimin bir gülümseme ile selamlanacağı gibi) çalışanlar tarafından bilindiğinde, bireyler karşılaştıkları durumları dışlanma olarak algılamayacaklardır. Ancak bu normlara ilişkin bir anlaşmazlık olduğunda, bu eylemler çalışanlar tarafından dışlanma olarak algılanabilir (Robinson vd., 2013).

Dışlanma kişiler arasında gerçekleşen olumsuz bir deneyimdir ve çoğu zaman kişiler neden dışlandıklarını tam olarak anlayamayabilirler (Nezlek, Wesselmann, Wheeler ve Williams, 2012). Ancak dışlanma durumuna sebep olan iş yerinden ya da çalışanlardan kaynaklı belirli faktörler bulunmaktadır. Yarmacı'nın (2018) otel işletmesi çalışanları ile gerçekleştirdiği araştırmasında katılımcıların örgütsel dışlanma algılarının işletmenin konumundan, çalışılan bölümden, kıdemden ve aynı işletmede çalışma süresinden etkilendiği belirlenmiştir. Erdemli ve Kurum'un (2019) okul yöneticisi ve öğretmen görüşlerine dayalı olarak okulda dışlanmaya ilişkin yürüttüğü nitel araştırmasında dışlanmanın genellikle öğretmenler arasında ya da okul yönetiminden öğretmene doğru sendika, kıdem, siyasi görüş, brans, cinsiyet, inanç ve görüş farklılığından dolayı gerçekleştiği ortaya konmuştur.

Dışlanma olayları hem işvereni/yönetimi hem de çalışanı derinden etkileyebilmektedir. Öncelikle dışlanan kişiler çalışma ortamında olumlu ve olumsuz olmak üzere iki olası tepki vermektedir (Williams, 2007). Bu durumda dışlanmanın olumlu sonuçları dışlanan kişilerin kendini kabul ettirmek için daha iyi, kibar ve saygılı davranması şeklinde olabilirken, olumsuz sonuçları çalışma ortamını zorlaştırması şeklinde olabilmektedir (Abayhan ve Aydın, 2014). Benzer şekilde Robinson ve diğerleri (2013) de dışlanmanın olumlu ve olumsuz davranışsal sonuçları olduğunu belirtmektedir. Yazarlara göre dışlanan bireyler olumlu olarak yeniden gruba dâhil olmak için iş performansını ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını yükseltebilmekte; olumsuz olarak ise işten geri çekilme ya da iş yerinde anormal davranışlar sergileyebilmektedir.

Nezlek ve diğerleri (2012) 40 yetişkin katılımcının iki hafta günlük hayatta dışlanma deneyimlerini aktardıkları günlüklerini inceledikleri bir çalışma yapmışlardır. Bu araştırmaya göre dışlanma durumu genellikle eşit statüdeki kişiler arasında olmak-

tadır ve katılımcılar dışlandıktan sonra aidiyet duygusu, kontrol, kendine saygı ve anlamlı varoluş durumlarında düşüş olduğunu belirtmektedir. Ayrıca katılımcıların ihtiyaçları arkadaşları ya da yakınları tarafından dışlandıklarında yabancılar tarafından dışlandıklarından daha fazla tehdit edilmektedir. Bu durumda katılımcıların da rol tanımlı ya da belirsiz dışlanmaya kıyasla cezalandırıcı, savunucu ve habersiz dışlanmaya daha negatif tepki gösterdiği görülmektedir.

Yıldırım ve Akın (2018) da örgütlerde yaşanan dışlanma ile sinizm ve pozitif-negatif duygusallık arasındaki ilişkiyi mobilya sektöründen 403 çalışan ile belirlemiştir. Bu kapsamda örgütsel dışlanma ile sinizm ve negatif duygusallık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunurken; örgütsel dışlanma ile pozitif duygusallık arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Diğer bir deyişle iş yerinde dışlanan çalışanların örgüte karşı güvensizlik, nefret gibi olumsuz duygular beslediği söylenebilir. Çünkü bir grup tarafından dışlanmak sadece yalnız kalmakla ilgili bir olay değildir, bu durum aynı zamanda sosyal etkileşimi, duygusal desteği, karmaşık hedeflere ulaşma yeteneğini, bireyin kim olduğuna dair kararlı algılarını ve nasıl davranılması gerektiğine olan güvenin de kaybedilmesine yol açabilmektedir (Hogg ve Vaughan, 2010). Hitlan ve diğerleri (2006) yaptıkları çalışmada benzer şekilde dışlanmış çalışanların, örgütlerine duygusal olarak daha az bağlandıklarını (duygusal bağlılık) ve örgütte kalma zorunluluğu hissetmediklerini (normatif bağlılık) ortaya koymuşlardır. Bu doğrultuda Yılmaz (2018) da dışlanan öğretmenlerin örgüte uyumlarının azaldığını Abaşlı (2018) ise işe yabancılaşmalarının arttığını belirlemiştir.

Çalışanların dışlanma deneyimleri bireyler ve örgüt açısından farklı sonuçlara yol açmaktadır. Öğretmenlerin okulda dışlanma deneyimlerinden yola çıkarak dışlanmanın bireysel sonuçlarını psikolojik sorunlar, performans azalması, motivasyon kaybı ve meslekten soğuma şeklinde sıralamak mümkündür. Örgütsel sonuçlar ise eğitim-öğretim sürecinin olumsuz etkilenmesi, örgüt ikliminin zarar görmesi, çalışanlarda aidiyet duygusunun azalması ve örgütsel çatışmalar olarak belirtilmektedir (Erdemli ve Kurum, 2019). Xia, Wang, Song, Zhang ve Qian'ın (2019) 117 yönetici ve 523 çalışanla yürüttüğü araştırmasında da dışlanmanın örgüt açısından olumsuz etkileri ortaya konmaktadır. Bu araştırma iş yerinde dışlanmanın çalışanların fiziksel çabasını ve duygusal enerjisini düşürerek iş performansını olumsuz etkilediğini göstermektedir. Leung vd., (2011) da yaptıkları çalışma ile iş yerinde dışlanmanın hizmet performansı ile negatif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Benzer şekilde Anjum, Liang, Durrani ve Ahmed'in (2019) 202 akademisyen ve 49 idari personelle bir üniversitede yürüttükleri araştırmaya göre iş yerinde dışlanma ve nezaketsizlik davranışları hem akademik hem de idari personeli olumsuz etkileyerek onların performanslarının azalmasına neden olmaktadır.

Diğer taraftan Yüksel (2017) otel çalışanlarıyla yürüttüğü çalışmasında sosyal zekâ ile dışlanma arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulmuştur. Bu sonuç örgütsel açıdan sosyal zekâ seviyesi düşük çalışanların daha fazla dışlanmaya maruz kaldığı

şeklinde yorumlanabilir. Bu durumda işbirliği/grup çalışması gerektiren örgütlerde dışlanma, performans ve verimliliğin düşmesine sebep olabilir. Wu, Yim, Kwan ve Zhang (2012) tarafından yapılan araştırma, iş yerinde dışlanmanın çalışanlar üzerinde daha yüksek düzeyde strese, duygusal yorgunluğa ve iş yerinde moral bozukluğuna yol açtığını ortaya koymuştur. Yıldız ve Develi (2018) ise örgütsel dışlanmanın çalışanların yalan söyleme eğiliminde tetikleyici rol üstlendiğini belirtmiştir. Bu durum da dışlanma örgütsel etkililiği ve çalışanlar arasındaki ilişkileri olumsuz etkileyebilir.

Dışlanmanın dışlananlar (hedef) üzerinde olduğu kadar dışlayanlar (kaynak) ve bu dışlanmayı gözlemleyenler üzerinde de belirli etkileri bulunmaktadır. Nezlek vd. (2015) dışlanan bireylerle yaptığı çalışmayı üç yıl sonra dışlayanlar açısından gerçekleştirmiştir. Bu sefer araştırmacılar iki hafta boyunca 64 yetişkin katılımcının dışlama deneyimlerini anlattıkları günlüklerini incelemiştir. Söz konusu araştırmanın sonuçlarına göre iş yerinde grup normlarını güçlendirmek amacıyla, grubun kolektif yapısını bozan üyelerin dışlandığı görülmektedir. Ancak başka birilerini dışlamak katılımcıların kontrol duygusunu arttırırken, aidiyet duygusunu azaltmaktadır. Sonuç olarak hem dışlayanlar hem de dışlananlar açısından ait olma duygusu o kadar önemlidir ki, hem dışlama hem de dışlanma durumunda katılımcıların aidiyet duygusu zarar görmekte ve azalmaktadır.

Diğer taraftan Wesselmann, Bagg ve Williams'ın (2009) 82 lisans öğrencisi ile yürüttüğü deneysel çalışmasında katılımcılara kendilerini oyunda aktif rol alan ve dışlanmış oyuncuların yerine koyması istenmiştir. Bu çalışmada bireylerin sadece dışlanmayı gözlemlemesi sağlanarak bu durumun bireylerin temel ihtiyaçlarını (ait olma, kendine saygı, kontrol ve varoluşun anlamlılığı) karşılamalarını tehdit edip etmediği test edilmiştir. Dışlanan kişileri gözlemleyen katılımcıların temel ihtiyaçlarını karşılama düzeyleri düşük çıkmıştır ve katılımcılar kendilerini tehdit altında hissetmiştir. Diğer bir deyişle dışlanmanın hem dışlayan ve dışlanan hem de bu durumu gözlemleyen bireyler üzerinde olumsuz sonuçlar ortaya çıkardığı söylenebilir.

Örgütler ve çalışanlar üzerinde önemli etkileri (stres, duygusal yorgunluk, iş yerinde moral bozukluğu, motivasyon kaybı, psikolojik sorunlar, çalışmada performans azalması ve meslekten soğuma gibi) bulunan dışlanma kavramına ilişkin çalışmaların son yıllarda arttığı görülmektedir. Ancak uluslararası ve özellikle ulusal alanyazında iş yerinde dışlanma durumunu belirlemeye dönük sınırlı sayıda ölçme aracına rastlanmaktadır. Alanyazında çalışanlar arasındaki dışlanma durumunu tespit etmek amacıyla yaygın kullanılan ölçeklerden birisi Ferris ve diğerleri (2008) tarafından geliştirilen İş Yerinde Dışlanma Ölçeği'dir. Bu ölçek, farklı örgütlerde çalışan gruplar (öğretmen, mühendis, garson, işçiler, hemşireler vb.) arasında yaşanan dışlanma durumuna yönelik algıları ölçmek amacıyla geliştirilmiş bir araçtır.

Uluslararası (Anjum vd., 2019; Xia vd., 2019) ve ulusal alanyazında (Yıldırım ve Akın, 2018; Eşitti, 2017; Yüksel, 2017) dışlanma konusunda yapılan çalışmalar ince-

lendiğinde genellikle Ferris ve diğerlerinin (2008) geliştirdiği İş Yerinde Dışlanma Ölçeği'nin kullanıldığı görülmektedir. Ancak özellikle ulusal çalışmaların işletme örgütündeki çalışanlarla yapıldığı görülmektedir. Diğer taraftan ulusal alanyazında bu ölçeğin kullanıldığı çalışmalarda birbirinden tutarsız açıklamalara rastlanmıştır. Orijinalinde Ferris ve diğerleri (2008) İş Yerinde Dışlanma Ölçeği'ni 13 maddelik bir madde havuzuyla geliştirmeye başlamış ve yaptıkları analizler sonucunda ölçeği 10 maddeye indirgemişlerdir. Ancak bazı ulusal çalışmalarda (Keklik, Saygın ve Kara, 2013; Koşar, 2014; Soybalı ve Pelit, 2018; Soybalı ve Pelit, 2019; Uysal, 2019) ölçeğin eski formundaki haliyle 13 madde olarak kullanıldığı görülmektedir. Ayrıca 7'li likert derecelendirmesinde geliştirilen orijinal ölçeğin ulusal çalışmalarda 5'li likert derecelendirmesinde kullanıldığı da görülmektedir. Dolayısıyla ulusal alanyazında eğitim örgütlerinde dışlanma olgusunu ölçmek için kullanışlı, geçerli ve güvenilir bir ölçme aracının yokluğundan söz etmek mümkündür. Bu sebeple Ferris ve diğerleri (2008) tarafından geliştirilen İş Yerinde Dışlanma Ölçeğinin Türkçeye uyarlanıp geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarının yapılmasının ulusal alanyazın için bir ihtiyaç olduğu açıktır.

İş Yerinde Dışlanma Ölçeğinin Türkçeye uyarlanması ile Türkiye'de farklı kademelerde ve bölgelerde görev yapan öğretmenlerin dışlanmışlık durumunu ortaya koyabilecek ve gerektiğinde uluslararası karşılaştırılmasını sağlayabilecek geçerliği ve güvenilirliği sağlanmış bir ölçme aracı alanyazına kazandırılmıştır. Bu doğrultuda bu çalışmanın amacı, İş Yerinde Dışlanma Ölçeğinin öğretmenler için Türkçeye uyarlanmasıdır. Bu genel amaç çerçevesinde orijinal ölçek Türkçeye çevrilmiş, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır.

Yöntem

Bu araştırma nicel araştırma yöntemiyle gerçekleştirilen bir ölçek uyarlama çalışmasıdır. Uyarlama, kültürel bir grup için geliştirilen bir ölçme aracının başka bir kültürel grupta kullanılmak üzere aktarıldığı süreç için kullanılan genel bir terim haline gelmiştir. Uyarlama terimi, bir ölçme aracının yeni bir kültürel ve dilsel bağlama aktarılmasının, yalnızca bir aracın çevrilmesinden daha fazlasını içerdiği için geleneksel çeviri kavramından daha geniş bir anlama sahiptir (Malda, van de Vijver, Srinivasan, Transler, Sukumar ve Rao, 2008). Diğer taraftan Erkuş ve Selvi (2019, 4) de ölçme aracı uyarlama sürecinde ana dili, kültür, grup ve zaman faktörlerini vurgulamaktadır. Bu doğrultuda yazarlar uyarlamayı "bir psikolojik özelliği ölçmek amacıyla geliştirilmiş, geçerli ve güvenilir kabul edilen ölçeğin aynı dil ve kültürde değişen zamanlar ile başka demografik gruplar, aynı dil fakat farklı kültürler veya farklı dil ve farklı kültürler için irdelenip kullanıma uygun hale getirilmesi" olarak ifade etmektedir.

Uyarlama çalışmaları, bir ölçme aracının aynı yapıyı farklı bir dilde ve kültürde ölçüp ölçemeyeceğine karar vermekle başlar. Sonrasında çevirmenler seçilir, ölçeği ikinci bir dilde kullanmak için hazırlanan formun geçerli bir uyuma sahip olup olmadığına karar verilir. Bu süreç ölçme aracının uyarlanmasına ve uyarlanmış formun

eşdeğerliğinin test edilmesine kadar olan tüm faaliyetleri içermektedir (Hambleton, 2005, 4). Dolayısıyla çeviri sürecinin uyarlama çalışmalarının sadece bir aşaması olduğu söylenebilir.

Hambleton ve Patsula (1998) bir ölçme aracını uyarlamanın yeni bir araç geliştirmeye göre çeşitli avantajları olduğunu ifade etmektedir. Yazarlara göre bir ölçme aracını uyarlamanın ikinci bir dilde yeni bir test oluşturmaktan çok daha ucuz ve hızlı olması, kültürlerarası ve uluslararası değerlendirmeye imkân tanınması, yeni bir ölçme aracı geliştirmek için uzmanlık bilgisi gerektirmemesi, bir ölçme aracının birden fazla dil versiyonunun olması, özellikle özgün araç iyi biliniyorsa, katılımcılarda yeni yapılan bir araçtan daha fazla güvenilirlik ve tarafsızlık duygusu yaratması bu avantajlardan bazılarıdır. Ayrıca Duarte ve Rossier (2008) ilgili alanda öncü bilim insanlarının geliştirdiği ölçme araçlarının uyarlanarak kullanılmasının araştırmaların kabulünü/tanınırlığını arttırdığını eklemiştir.

Bu çalışmada Erkuş ve Selvi'nin (2019, 9) belirttiği üzere farklı kültür, grup ve diller için uyarlama yapılmıştır. Bu doğrultuda Geisinger (1994) ile Hambleton ve Patsula'nın (1999) kültürlerarası ölçek uyarlama çalışmaları için önerdiği temel aşamalar izlenmiştir. Bu kapsamda ölçeğin uyarlama izninin alınması, araştırılan psikolojik yapının (iş yerinde dışlanma) hedef kültürde incelenmesi, çeviri çalışması ve Türkçe formun geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarının yapılması araştırmada izlenen temel aşamalardır. Ayrıca Erkuş ve Selvi'nin (2019, 28) belirttiği uyarlama çalışmalarında etik ilkeler doğrultusunda orijinal ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik sonuçları uyarlanan ölçek sonuçları ile karşılaştırılmıştır. Veriler 2018- 2019 eğitim-öğretim yılında toplanmıştır. Bu çalışmanın veri toplama, analiz ve yazım sürecinde bilimsel etik kurallara uyulmuştur.

Çalışma Grubu

Bu araştırma üç farklı çalışma grubuyla toplamda 343 öğretmenle yürütülmüştür. Araştırmanın birinci çalışma grubu dilsel eşdeğerlik çalışmaları için kamu okullarında görev yapan 10 öğretmenden oluşmaktadır. Öğretmenlere form hem İngilizce hem de Türkçe uygulandığı için öğretmenlerin İngilizce bilmelerine özen gösterilmiştir. Bu nedenle bu çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin hepsi İngilizce öğretmeni olarak görev yapmaktadır. Görev yaptıkları okullar açısından öğretmenlerin biri ilkokulda, üçü ortaokulda, altısı lisede görev yapmaktadır. Öğretmenlerin dokuzu kadın, biri erkektir. Eğitim durumu açısından öğretmenlerin sekizi lisans, ikisi yüksek lisans mezunudur.

Araştırmanın ikinci çalışma grubunu Türkiye'nin çeşitli illerinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Uygulamanın yapıldığı iller Devlet Planlama Teşkilatı ve Türkiye İstatistik Enstitüsü tarafından oluşturulan İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması (İBBS) 1'e göre belirlenmiş ve her bölgeden (toplamda 12 bölge) en az bir il olacak şekilde şehirler seçilmiştir. Buna göre İstanbul (İstanbul Bölgesi), Edirne,

Tekirdağ, Kırklareli (Batı Marmara Bölgesi), İzmir, Afyon, Kütahya (Ege Bölgesi), Eskişehir, Kocaeli (Doğu Marmara Bölgesi), Ankara (Batı Anadolu), Antalya (Akdeniz Bölgesi), Kırıkkale, Niğde, Kırşehir (Orta Anadolu Bölgesi), Tokat (Batı Karadeniz Bölgesi), Ordu (Doğu Karadeniz Bölgesi), Erzurum (Kuzeydoğu Anadolu Bölgesi), Van (Ortadoğu Anadolu Bölgesi), Şanlıurfa ve Gaziantep (Güneydoğu Anadolu Bölgesi) illerinde görev yapan toplam 293 öğretmen çalışma grubuna dâhil edilmiştir.

İkinci çalışma grubuna dâhil olan öğretmenlerin 101'i (% 34.47) ilkokulda, 95'i (% 32.42) ortaokulda ve 97'si (% 33.11) liselerde görev yapmaktadır. Öğretmenlerin 218'i kadın, 75'i erkektir. Kıdem açısından 58'i (% 19.8) 1-5 yıl, 74'ü (%25.3) 6-10 yıl, 67'si (%22.8) 11-15 yıl, 49'u (%16.7) 16-20 yıl, 45'i (%15.4) 21 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir. Eğitim durumu değişkeni açısından öğretmenlerin 236'sı (%80.5) lisans, 59'u (%19.5) lisansüstü mezundur.

Araştırmanın üçüncü çalışma grubunu ise test tekrar test çalışması kapsamında ulaşılan 40 öğretmen oluşturmaktadır. Bu öğretmenlerin 15'i erkek (%37.50), 35'i (%62.50) kadındır. Katılımcıların 16'sı (%40) ilkokulda, 16'sı (%40) ortaokulda ve 8'i (%20) lisede görev yapmaktadır. Çalışmaya katılan öğretmenler en az bir yıldır aynı okulda göreve devam etmektedir. Eğitim durumu değişkeni bakımından da öğretmenlerin 31'i (%77.50) lisans, 9'u (%22.50) lisansüstü eğitime sahiptir.

Veri Toplama Aracı

İş Yerinde Dışlanma Ölçeği Ferris ve diğerleri (2008) tarafından farklı örgütlerde çalışan gruplar (öğretmen, mühendis, garson, işçiler, hemşireler vb.) arasında yaşanan dışlanma durumlarına ilişkin algılarını ölçmek amacıyla geliştirilmiş bir ölçme aracıdır. Ferris ve diğerleri (2008) çalışanların iş yerinde dışlanma durumunu belirlemek için geçerli ve güvenilir bir ölçme aracını Hinkin'in (1998) ölçek geliştirme aşamaları kapsamında dört adımda geliştirmiştir. İlk aşamada olası ölçek maddeleri için havuz oluşturulmuş ve bu havuzdan 13 maddelik bir ölçek formu hazırlanmıştır. İkinci aşamada bu 13 maddelik ölçeğin güvenilirlik hesapları, faktör yapısı gibi psikometrik özelliklerine ilişkin işlemler yapılmıştır. Üçüncü aşamada ölçeğin diskriminant ve uyum geçerliği hesaplanmıştır. Son aşamada ise ölçeğin ölçüt geçerliği incelenmiştir.

Bu ölçek dört farklı çalışma grubunda uygulanarak geliştirilmiştir. İlk çalışma grubu garson, satış elemanı, bilişim teknolojileri danışmanı, işçi ve yönetici asistanı gibi farklı çalışma gruplarından 295 katılımcıdan oluşmaktadır. Bu ölçek katılımcılara otobüs durağı, kafe gibi kamuya açık alanlarda çevrimiçi şekilde uygulanmıştır. Çalışanların %15'i satış, %8'i finans, %8'i eğitim, %6'sı kamu, %5'i üretim, %5'i sağlık ve gıda sektöründe görev yapmaktadır. İkinci çalışma grubu ilk gruptan bağımsız satış elemanı, veri analisti, sekreter, avukat, genel müdür ve mühendis gibi farklı çalışma gruplarından 161 katılımcıdan oluşmaktadır. Bu ölçek katılımcılara gazete reklamı, iş ilanı asılan kamuya açık alanlarda uygulanmıştır. Çalışanların %16'sı finans, %15'i eğitim, %11'i sağlık, %10'u kamu, %10'u üretim, %10'u bilgisayar ve %6'sı satış sektörün-

de görev yapmaktadır. Üçüncü çalışma grubu diğer gruplardan bağımsız farklı mesleklerde (örneğin, danışman, büro memuru, grafik tasarımcısı, sistem analisti, işletme yöneticisi) çalışan 140 katılımcıdan oluşmaktadır. Bu ölçek çevrimiçi uygulanmıştır. Katılımcılar, finans (%15), bilgisayar (%12), imalat (%8), mühendislik (%7), satış (%7), sağlık (%6), ofis/idari destek (%5), kamu (%5) ve sanat/eglençe/medya (%5) dâhil olmak üzere çeşitli sektörlerde istihdam edilen çalışanlardan oluşmaktadır. Dördüncü çalışma grubu da bağımsız bir şekilde muhasebeci, hemşire, banka memuru, satış müdürü gibi çeşitli meslekleri içeren 131 katılımcıdan oluşmaktadır. Çalışanların %13'ü satış, %12'si finans, %10'u sağlık, % 9'u üretim, %8'i bilgisayar, % 7'si kamu, %7'si inşaat ve %6'sı eğitim olmak üzere çeşitli sektörlerde görev yapmaktadır. Bu çalışma grubuna da ölçek çevrimiçi olarak uygulanmıştır.

İş Yerinde Dışlanma Ölçeğinin yapılan analizler sonucunda 10 madde ve tek boyuttan oluşan bir yapıya sahip olduğu görülmüştür. Dört çalışma grubunda Cronbach's Alpha güvenirlik katsayıları sırasıyla 0,89, 0,93, 0,96 ve 0,94 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca dört çalışma grubunda yapılan doğrulayıcı faktör analizleri (DFA) ölçeğin faktör yapısını desteklemektedir. Bu kapsamda CFI değeri 0,94-0,96, SRMR değeri 0,03-0,04 arasındadır. Çalışma gruplarının ortalama chi-square (χ^2) değeri 90,7 ve serbestlik derecesi (sd) 35'tir. Bu durumda χ^2 /sd oranı 2,59 olarak kabul edilebilir değer aralığında yer almaktadır ve ölçme modeli 0,01 düzeyinde anlamlı bulunmaktadır. Ölçeğin açımlayıcı faktör analizi (AFA) sonuçlarına göre çalışma gruplarında faktör yük değerleri 0,50-0,93 arasındadır. Bu analiz sonuçları da ölçeğin tek faktörlü yapısını doğrulamaktadır. Kısacası İş Yerinde Dışlanma Ölçeği'nin orijinal formu 10 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. 7'li Likert tipinde derecelendirilen ölçekte, ifadeler (1) Hiç Katılmıyorum, (7) Tamamen Katılıyorum şeklinde derecelendirilmektedir. Bu doğrultuda ölçekten alınabilecek toplam puan 10-70 arasındadır. Ölçekten alınan puanların 70 ve bu puana yakın olması öğretmenlerin okulda meslektaşları tarafından yüksek düzeyde dışlandığı şeklinde yorumlanabilir. Ölçekte yer alan maddeler arasında ters puanlanan maddeler bulunmamaktadır.

Çeviri Çalışması

Ölçeğin Türkçeye uyarlanması için gerekli izin araştırmacılar tarafından Lance Ferris'ten elektronik posta yoluyla alınmıştır. Daha sonra ölçeğin Türkçeye çevirisi araştırmacılar tarafından birbirlerinden bağımsız olarak yapılmış, sunulan öneriler tartışılarak maddeler üzerinde uzlaşa sağlanmıştır. Orijinal ölçek farklı çalışan grupları için geliştirilmiştir. Bu çalışmada ise ölçek öğretmenler için uyarlandığından ölçekteki "iş yeri" ifadeleri "okul" olarak değiştirilmiştir. Ölçeği geliştiren uzmanlara bu konuda görüş sorulmuş ve bazı ifadelerin okul için uyarlanması konusunda izin alınmıştır.

Uyarlama çalışmalarında ölçek maddelerinin doğrudan çevrilmesi farklı dillerde aynı anlamın yakalandığını göstermemektedir (Sireci ve Berberoğlu, 2000). Bu sebeple çeviri yapılırken dil eşdeğerliğinden çok dilin altında yatan anlamın, diğer bir deyişle

bağlamın eşdeğerliğine dikkat edilmelidir (Erkuş ve Selvi, 2019, 15). Benzer şekilde Behling ve Law (2019) da ölçek uyarlama çalışmalarında araştırmacının ölçme aracındaki ilgili kelime ya da kelime gruplarını hedef dile birebir çevirmemesini, uyarlamasını önermektedir. Bu çalışmada da ölçek maddelerinin hedef grup (öğretmenler) tarafından daha anlaşılır olması için birebir çeviriye değil, dilin altında yatan anlamın/bağlamın verilmesine özen gösterilmiştir.

Sonraki aşamada ölçek maddelerinde yer alan sözcük, kavram ve deyimlerin her iki kültürde de aynı anlamda ya da bağlamda kullanılıp kullanılmadığı ve öğretmenler açısından maddelerin anlamlılığı konusunda 11 uzmandan görüş alınmıştır. Uzmanlardan dokuzu İngiliz Dili ve Eğitimi, ikisi Eğitim Yönetimi alanında uzmandır. Uzman önerileri doğrultusunda bazı maddelerde değişiklikler yapılmış ve Türkçe forma son şekli verilmiştir. Ölçeğin dilsel eşdeğerliğini belirlemek için orijinal ve Türkçe uyarlanan form bir hafta arayla 10 öğretmene uygulanmıştır. Dilsel eşdeğerlik sonrasında geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları için ölçek 293 öğretmene çevrimiçi uygulanmıştır. Son olarak 40 kişilik öğretmen grubu test tekrar test güvenilirliği için bu ölçeği doldürmüştür.

Verilerin Analizi

Ölçeğin dilsel eşdeğerliğini test etmek için Spearman Brown Sıra Farkları Korelasyon Katsayısı hesaplanmıştır. Dilsel eşdeğerlik sağlandıktan sonra öncelikle orijinal ölçeğin faktör yapısının korunup korunmadığını test etmek amacıyla AFA yapılmıştır. Sonrasında ölçeğin yapısal geçerliği DFA, ölçeğin iç tutarlılık güvenilirliği ise Cronbach Alpha katsayısı ve test tekrar test yöntemiyle incelenmiştir. Test tekrar test yönteminde farklı zamanlarda uygulanan ölçeğin tutarlılığı Pearson korelasyon katsayısı ile hesaplanmıştır. Veri analizinde SPSS ve LISREL programlarından yararlanılmıştır.

Bulgular

Bu bölümde bulgular ölçek uyarlamada yapılan işlemler doğrultusunda alt başlıklar şeklinde sunulmuştur.

Dilsel Eşdeğerlik/Geçerlik

Ölçek uyarlama sürecinde korelasyon analizi ile ölçeğin orijinal formu ve Türkçe formu arasındaki ilişki incelenmektedir. Ulaşılan korelasyon katsayısının yüksek olması iki ölçek arasındaki ilişkinin yüksekliğini, diğer bir deyişle iki ölçeğin aynı psikolojik yapıyı ölçtüğünü göstermektedir. Bu işlem için orijinal form ve Türkçe form bir hafta arayla iki dili de bilen katılımcılara uygulanmaktadır (Seçer, 2018, 72). Bu uyarlama çalışmasında da dilsel eşdeğerliği belirlemek için aynı adımlar izlenmiştir. Bu doğrultuda Türkçeye uyarlanan İş Yerinde Dışlanma Ölçeği ile ölçeğin İngilizce formunun dilsel açıdan tutarlılığını tespit edebilmek amacıyla iki dili de bilen 10 öğretmene bir hafta arayla iki ölçek uygulanmıştır. İngilizce ve Türkçe form arasındaki tutarlılık hem maddeler bazında hem de ölçeklerden alınan toplam puan açısından

“Spearman Brown Sıra Farkları Korelasyon Katsayısı” ile incelenmiştir. Bu değerler Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Ölçeğin İngilizce ve Türkçe Formları Arasındaki Korelasyon Katsayıları

Maddeler	Spearman’s rho	p değeri
m1_ENG ¹ m1_TR ²	0,917	0,00
m2_ENG m2_TR	0,885	0,00
m3_ENG m3_TR	0,913	0,00
m4_ENG m4_TR	0,799	0,00
m5_ENG m5_TR	0,868	0,00
m6_ENG m6_TR	0,996	0,00
m7_ENG m7_TR	0,982	0,00
m8_ENG m8_TR	0,981	0,00
m9_ENG m9_TR	1,00	0,00
m10_ENG m10_TR	0,773	0,00
Toplam_ENG Toplam_TR	1,00	0,00

1. İngilizce maddeler, 2. Türkçe maddeler

Tablo 1’de görüldüğü üzere öğretmenlerin İş Yerinde Dışlanma Ölçeği’nde maddelerin tümünde pozitif yönde, yüksek ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca ölçeğin toplam puanı üzerinden yapılan hesaplamada da pozitif yönde çok yüksek ve anlamlı bir ilişki ($r=1,00$, $p<0,01$) saptanmıştır. Bu sonuca dayanarak Seçer’in (2018, 72) de belirttiği üzere uyarlanmaya çalışılan ölçeğin orijinali ile Türkçe formunun dilsel olarak eşdeğer olduğunu ve çevirisi yapılan ölçeğin dil geçerliğinin sağlandığını söylemek mümkündür.

Ölçeğin Geçerlik Çalışmaları

İş Yerinde Dışlanma Ölçeği’nin geçerlik çalışmalarından veri analizinin ilk aşamasında kayıp veri ve uç değer analizi yapılmıştır. Veri setinde kayıp veri oranının %5’ten az olmasına dikkat edilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2014, 97). Değişkenlerin

olası sınırlar (1-7) içerisinde olup olmadığı kontrol edilmiştir. Tek değişkenli uç değerler standartlaştırılmış z puanları ile incelenmiştir. Buna göre z puanı +/-3 aralığı dışında bulunan değerler veri setinden çıkarılmıştır. Bu kapsamda 268 veri ile analizler gerçekleştirilmiştir. Bu işlemlerden sonra ölçeğin yapısını incelemek için öncelikle AFA yapılarak orijinal yapının ve maddelerin korunup korunmadığı test edilmiştir. Sonrasında ise orijinal yapının doğrulanıp doğrulanmadığını belirlemek amacıyla DFA yapılmıştır.

Açımlayıcı faktör analizi. “İş Yerinde Dışlanma Ölçeği” orijinal formunda 10 maddeden oluşmaktadır. Verilerin faktör analizine uygunluğunu sınamak amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett Küresellik Testi sonuçları incelenmiştir. Örneklem büyüklüğü bakımından toplanan veri setinin faktör analizi için uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ile test edilmiştir. KMO sayısının 0,50’den büyük olması veri yapısının faktör analizi için uygun olduğu anlamına gelmektedir. Analiz sonucu KMO değerinin 0,936 olması örneklem büyüklüğünün çok iyi olduğunu göstermektedir (Tavşancıl, 2014). Verilerin normal dağılım gösterip göstermediği Bartlett küresellik testi ile incelenmiştir ve sonuç anlamlı ($\chi^2(45)=1553,016$; $p<0,01$) bulunmuştur. Anti image kovaryans matrisindeki çapraz (diyagonal) ilişki katsayıları (0,923-0,959 arasında) 0,50’nin üzerindedir. Ayrıca determinant katsayısının 0,003 ($>0,00001$ ’den büyüktür) olması çoklu bağlantı ya da teklik sorununun olmadığını göstermektedir. Bu test sonuçlarına göre örneklem ve veri seti faktör analizine uygundur. İş yerinde dışlanma ölçek maddelerinin AFA sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. İş Yerinde Dışlanma Ölçeği’nin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek Maddeleri	Faktör Yük Değeri	Madde Toplam Korelasyonu
M1 İş arkadaşlarınız okulda sizi görmezden gelir.	0,594	0,533
M2 İş arkadaşlarınız siz gelince buldukları yeri terk eder.	0,736	0,651
M3 Selam(lar)ınız okulda karşılıksız kalır.	0,557	0,493
M4 Okulda kalabalık ortamlarda (yemekhane, öğretmenler odası gibi) istemeyerek yalnız oturursunuz.	0,682	0,605
M5 İş arkadaşlarınız okulda sizden uzak durur.	0,806	0,716
M6 İş arkadaşlarınızın okulda yüzünüze bakmadığını fark edersiniz.	0,743	0,660
M7 İş arkadaşlarınız okulda sizi sohbetlerine dâhil etmez.	0,860	0,779
M8 İş arkadaşlarınız okulda sizinle konuşmayı reddeder.	0,873	0,793
M9 İş arkadaşlarınız okulda siz orada yokmuşsunuz gibi davranır.	0,886	0,815
M10 İş arkadaşlarınız tenefüslerde çay veya kahve içmeye giderken sizi davet etmez ya da size bir şey isteyip istemediğinizi sormaz.	0,753	0,680

KMO:0,936; Barlett testi [$\chi^2_{(45)}=1553,016$; $p<0,01$]; Açıklanan Toplam Varyans: %57,246; Cronbach’s Alpha: 0,889 Determinant katsayısı 0,003 ($>0,00001$); Diyagonal ilişki katsayıları (0,923-0,959 arasında) $>0,50$

Tablo 2’de görüldüğü üzere “İş Yerinde Dışlanma Ölçeği”nde tek boyutta yer alan maddelerin faktör yük değerleri 0,557 ve 0,886 arasında değişmektedir. Bir faktör altında yeterli yüksek faktör yük değerine sahip maddelerin “benzer” yapıyı ölçtüğü varsayılmakta ve faktör yük değerlerinde 0,32 alt sınır olarak kabul edilmektedir (Erkuş, 2014, 48). Bu kapsamda ölçek taslağında yer alan maddelerin birlikte iş yerinde dışlanma durumunu ölçtüğü ifade edilebilir. Bu faktörün açıkladığı toplam varyans %57,246’dır. Sosyal bilimlerde bu oranın yeterli olduğu belirtilmektedir (Scherer, Wiebe, Luther ve Adams, 1988; Akt. Tavşancıl, 2014, 48).

Doğrulamalı faktör analizi: AFA ve güvenilirlik analizleri sonucunda “İş Yerinde Dışlanma Ölçeği”nin 10 madde ve tek boyuttan oluştuğu belirlenmiştir. Ölçeğin yapı geçerliği DFA yardımıyla test edilmiştir. DFA daha önceden tanımlanan bir yapının, bir model olarak doğrulanıp doğrulanmadığının veya beklenen model ile gözlenen modelin ne derece uyumlu olduğunun belirlendiği bir analiz türüdür (Çokluk, Şekerioğlu ve Büyüköztürk, 2012).

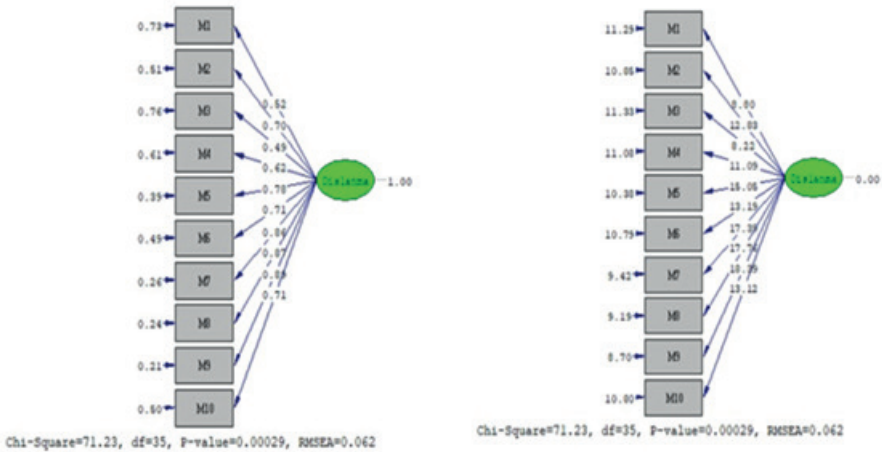
DFA’da model uyumunu belirlemek için çeşitli uyum ölçütlerinden yararlanılmaktadır. Alanyazında bu ölçütlerden en yaygın olarak incelenenler Ki-Kare (χ^2) iyilik uyumu, iyilik uyum indeksi (Goodness of fit index [GFI]), düzenlenmiş iyilik uyum indeksi (Adjusted goodness of fit index [AGFI]), yaklaşık hataların ortalama karekökü (Root mean square error of approximation [RMSEA]), karşılaştırmalı uyum indeksi (Comparative fit index [CFI]), normleştirilmiş uyum indeksi (Normed fit index [NFI]) ve normleştirilmemiş uyum indeksidir (Non-normed fit index [NNFI]) (Sümer, 2000). Bu çalışmada da bu indeksler incelenerek modelin uyumlu olup olmadığı değerlendirilmiştir.

DFA analizi sonucunda ki-kare değeri $\chi^2= 71,23$ (N=268, sd=35, p=0,00) olarak hesaplanmıştır. χ^2/sd oranı 2,03 olarak iyi değer aralığında yer almaktadır (Kline, 2011). Diğer bir uyum iyiliği indeksi olan RMSEA merkezi olmayan dağılımında, evrenin kovaryanslarını tahmin etmek için kullanılmaktadır (Çokluk vd., 2012). Kline (2011) RMSEA değerinin 0,05’ten küçük olmasının mükemmel uyuma işaret ettiğini belirlerken, Hu ve Bentler (1999) değerinin 0,06’dan küçük olmasının mükemmel uyum için yeterli olduğunu savunmaktadır. Değerin 0,10 ve yüksek olması ise zayıf uyumu göstermektedir (Kline, 2011). Buna göre İş Yerinde Dışlanma Ölçeği 0,06 RMSEA değeri ile kabul edilebilir değer aralığında bulunmaktadır.

DFA’da modelin uyumlu olup olmadığını değerlendirmede yaygın olarak kullanılan bir başka alternatif, Jöreskog ve Sörbom tarafından geliştirilen GFI ve AGFI indeksleridir (Mueller, 1996). GFI ve AGFI indeksleri için değer aralığı 0 ile 1 arasındadır ve bu değerlerin 0,95 ve üstünde olması mükemmel uyumu, 0,90 ve üzerinde olması kabul edilebilir uyumu göstermektedir (Sümer, 2000). Analiz sonrası GFI=0,95 ve AGFI=0,92 olarak hesaplanmış ve kabul edilebilir değer aralığında yer almıştır. Ancak bu değerlerin örneklem büyüklüğüne göre değişmesi en önemli sınırlılığdır (Kline,

2011). Model uyum değerlendirmesi için oldukça faydalı olan diğer iki tanımlayıcı indeks NFI ve NNFI değerleridir (Raykov ve Marcoulides, 2000). Bu değerler GFI ve AGFI'ya benzer şekilde 0 ile 1 arasında değer almaktadır ve değer 1'e yakın olması modelin uyumlu olduğuna işaret etmektedir. Bu indekslerin 0,95 ve üzerinde olması modelin iyi bir uyuma sahip olduğunu göstermektedir (Hu ve Bentler, 1999). İş Yerinde Dışlanma Ölçeği'nde hem NFI hem de NNFI 0,98 değeriyle iyi uyuma işaret etmektedir.

Model uyum indeksleri içerisinde yer alan CFI değeri de 0 ile 1 arasında değer almakta ve bu değer 1'e yakın oldukça uygun bir modelin göstergesi olduğu düşünülmektedir. Bu değer 0,95 ve üzeri olması ise modelin iyi uyum sağladığını göstermektedir (Raykov ve Marcoulides, 2000). İş Yerinde Dışlanma Ölçeği'nin CFI değeri 0,99 olarak iyi değer aralığında yer almaktadır. Tüm bu değerler modelin uyumlu olduğuna işaret etmektedir. Analize ilişkin standartlaştırılmış parametre tahminlerinin ve t değerlerinin yer aldığı model Şekil 1'de sunulmuştur.



Şekil 1. Modelin Standartlaştırılmış Yol Katsayıları, Hata Varyansları ve t Değerleri

Şekil 1'de ölçme modelinin hata terimlerinin 0,90'ın altında olduğu görülmektedir. Ayrıca maddelerin faktörleri ile olan ilişkilerini gösteren standardize edilmiş katsayılar 0,49 ile 0,87 arasında değişmektedir. Şekil 1'de görülen t değerlerinin 2,56'nın üzerinde bulunduğu, dolayısıyla modelin 0,01 düzeyinde manidar olduğu belirlenmiştir. Ayrıca orijinal ölçeğin de ölçme modeli 0,01 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu konuda Hair, Black, Babin ve Anderson (2009, 641) p değerinin anlamlı çıkmaması gerektiğini belirtmiştir. Ancak bu değer örneklem sayısından etkilenerek çoğu zaman

anlamalı çıkar. Bu sebeple de çalışmalarda ki kare/serbestlik derecesi değeri dikkate alınır (Hoe, 2008). Bu değerin $\leq 2,03$ olması model-veri uyumunun iyi olduğunu göstermektedir (Sümer, 2000). Bu doğrultuda öğretmenler için Ölçeğin Türkçe uyarlamasının tutarlı olduğu görülmektedir.

Ölçeğin Güvenirlik Çalışmaları

Ölçeğin iç tutarlığı: Ölçeğin iç tutarlığını incelemek için Cronbach's alpha güvenirlik katsayısı ile maddelerin toplam puan korelasyonlarından yararlanılmıştır. Ölçeğin Cronbach's alpha güvenirlik katsayısının 0,889 madde toplam puan korelasyonlarının ise 0,49 ile 0,81 arasında değiştiği görülmüştür (Tablo 2). Ölçeğin iç tutarlığının sağlanması için Cronbach's alpha güvenirlik katsayısının 0,70'in üzerinde ve madde toplam puan korelasyonlarının 0,30 ve üstünde olması yeterlidir (Büyüköztürk, 2011, 171). Dahası ölçeğin Cronbach's alpha güvenirlik katsayısının 0,80'den yüksek olması ölçümlerin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2009). Elde edilen değerlere göre ölçeğin iç tutarlığının sağlandığı, ölçek maddelerinin ayırt ediliğinin yeterli düzeyde olduğu ve ölçekle elde edilen verilerin güvenilir olduğunu söylenebilir.

Test tekrar test güvenirliği: İş Yerinde Dışlanma Ölçeğinin test tekrar test güvenirliği için 40 öğretmene 25 gün arayla form tekrar uygulanmıştır. Sonrasında veriler incelenmiştir ve uç değerler veri setinden çıkarılarak analizlere 35 katılımcı üzerinden devam edilmiştir. İki uygulama arasındaki tutarlık Pearson korelasyon katsayısıyla hesaplanmış ve $r=0,869$ ($p<0,01$) olarak bulunmuştur. Bu değer iki uygulama arasında yüksek bir ilişki olduğunu göstermektedir. Buna göre test tekrar test güvenirliğinin sağlandığı kabul edilmiştir.

İş Yerinde Dışlanma Ölçeğine İlişkin Betimsel Bulgular

Araştırma kapsamında toplanan veriler betimsel açıdan analiz edilmiştir. Buna göre öğretmenlerin iş yerinde dışlanmaya ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Öğretmenlerin İş Yerinde Dışlanmaya İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçek Maddeleri	\bar{X}	ss
M1 İş arkadaşlarınız okulda sizi görmezden gelir.	1,51	0,897
M2 İş arkadaşlarınız siz gelince buldukları yeri terk eder.	1,14	0,390
M3 Selam(lar)ınız okulda karşılıksız kalır.	1,33	0,707
M4 Okulda kalabalık ortamlarda (yemekhane, öğretmenler odası gibi) istemeyerek yalnız oturursunuz.	1,19	0,458
M5 İş arkadaşlarınız okulda sizden uzak durur.	1,17	0,433
M6 İş arkadaşlarınızın okulda yüzünüze bakmadığını fark edersiniz.	1,28	0,542
M7 İş arkadaşlarınız okulda sizi sohbetlerine dâhil etmez.	1,25	0,489
M8 İş arkadaşlarınız okulda sizinle konuşmayı reddeder.	1,16	0,391
M9 İş arkadaşlarınız okulda siz orada yokmuşsunuz gibi davranır.	1,20	0,452
M10 İş arkadaşlarınız tenefüslerde çay veya kahve içmeye giderken sizi davet etmez ya da size bir şey isteyip istemediğinizi sormaz.	1,28	0,588
Ölçek Toplam	1,25	0,393

Tablo 3'te görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenler iş yerinde dışlanma olaylarına çok az maruz kaldıklarını ($\bar{X}=1,25$, $ss=0,393$) belirtmektedir. Öğretmen görüşlerine göre öğretmenlerin en çok maruz kaldığı dışlanma olayı iş arkadaşları tarafından okulda görmezden gelinme ($\bar{X}=1,51$, $ss=0,897$) iken, en az maruz kaldıkları dışlanma davranışı ise iş arkadaşlarının kendileri gelince buldukları yeri terk etmesidir ($\bar{X}=1,14$, $ss=0,390$).

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Dışlanma günlük yaşamda ve iş çevrelerinde tarafların birbiriyle etkileşimleri esnasında karşılaşılabilen bir durumdur. Yapılan çalışmalar (Leung vd., 2011; Nezlek vd., 2012; Nezlek vd., 2015) hem günlük yaşamda hem de iş yaşamında dışlanmanın tarafları (dışlayan-dışlanan-gözlemleyen) olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır. Özellikle iş ortamında çalışanların deneyimlediği dışlanma davranışları örgütlerde ciddi sorunlara (örgütsel etkililiğin, verimin ve çalışan performansının azalması gibi) neden olmaktadır. Bu doğrultuda okullar gibi nitelikli insan yetiştirmeyi amaçlayan örgütlerde çalışan öğretmenlerin dışlanma deneyimlerini belirlemek ayrıca önemsenmektedir. Bu doğrultuda bu çalışmada Ferris ve diğerleri (2008) tarafından geliştirilen İş Yerinde Dışlanma Ölçeği'nin öğretmenler için Türkçeye uyarlama çalışması yapılmıştır.

Ölçeğin uyarlama sürecinde öncelikle dil geçerliği sağlanmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda 11 uzmandan çeviriye ilişkin görüş alınmıştır. Uzman görüşlerine göre

Türkçe forma son biçimi verilmiştir. Ölçeğin dilsel eşdeğerliğini belirlemek için İngilizce (orijinal) ve Türkçe forma verilen cevaplar arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Ölçeğin dilsel eşdeğerlik çalışması sonucunda İngilizce ve Türkçe formlar arasında hem tüm maddeler hem de toplam puan açısından yüksek düzeyde pozitif ve anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır (Büyüköztürk, Çokluk ve Köklü, 2011, 92). Ölçeğin dil eşdeğerliği açısından yeterli olduğu belirlenmiştir.

Dilsel eşdeğerlik sağlandıktan sonra pilot uygulama yapılmıştır. Toplanan verilerle orijinal ölçeğin faktör yapısının korunup korunmadığı AFA ile sınanmıştır. AFA sonuçlarına göre uyarlanan ölçek, orijinal ölçekle benzer şekilde tek faktörlü bir yapı göstermektedir. Tek boyutta yer alan maddelerin faktör yük değerleri 0,557 ve 0,886 arasında değişmektedir. Orijinal ölçek maddelerinin faktör yük değerleri de benzer değer aralığında (0,500-0,930) bulunmaktadır. Erkuş'a (2014, 48) göre bu faktör yük değerleri kabul edilir aralıktadır. Ayrıca bu ölçeğin tek boyutla açıkladığı toplam varyans sosyal bilimler için yeterli düzeydedir (Tavşancıl, 2014, 48). Ölçeğin güvenilirliğini test etmek için de madde toplam korelasyonları (0,49-0,81), Cronbach alpha katsayısı (0,889) ve test tekrar test güvenilirliği ($r=0,869$ $p<0,01$) hesaplanmıştır. Orijinal ölçeğin de dört çalışma grubu çapında Cronbach's alpha güvenilirlik katsayıları sırasıyla 0,89, 0,93, 0,96 ve 0,94 olarak hesaplanmıştır. Bu doğrultuda hesaplanan değerler ölçeğin Türkçe formunun yeterli düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

AFA ile belirlenen tek boyutlu yapının model uyumu DFA ile test edilmiştir. Bu doğrultuda ölçeğin model uyum indeksleri incelenmiştir. Hoe'ya (2008) göre DFA'da özellikle χ^2/sd oranı dikkate alınmaktadır. İş Yerinde Dışlanma Ölçeği'nin bu oranı iyi değer aralığında yer almaktadır. Diğer önemli bir uyum indeksi olan RMSEA da kabul edilebilir düzeydedir (Kline, 2011). Ayrıca elde edilen GFI, AGFI, NFI, NNFI ve CFI değerleri de ölçeğin iyi uyuma sahip olduğunu göstermiştir (Hu ve Bentler, 1999; Raykov ve Marcoulides, 2000). Yapılan DFA sonucunda oluşan yapının orijinal form ile iyi düzeyde uyum gösterdiği ortaya konmuştur. Diğer taraftan orijinal ölçeğin dört çalışma grubunda yapılan DFA sonuçları da (CFI= 0,94-0,96, SRMR= 0,03-0,04; çalışma gruplarının ortalama χ^2 değeri 90,7 ve sd 35; χ^2/sd oranı 2,59) kabul edilebilir ve Türkçe form ile benzer değer aralığında yer almaktadır.

Uyarlanan "İş Yerinde Dışlanma Ölçeği" yardımıyla, öğretmenlerin okullardaki dışlanma olaylarına ilişkin görüşleri incelenmiştir. Elde edilen bulgular öğretmenlerin okulda dışlanma olaylarına çok az maruz kaldıklarını göstermektedir. Nitekim Türkiye'de yapılan (Abaslı, 2018; Çelebi ve Taşçı Kaya, 2014; Yılmaz, 2018) çalışmalarda benzer bulgulara rastlanmıştır. Yılmaz'ın (2018) çalışmasında öğretmenlerin okulda meslektaşları tarafından az dışlandıkları ($\bar{X}=1,68$) ortaya konmuştur. Eickholt ve Goodboy (2017) tarafından Amerika'da öğretmenlerle yapılan bir araştırmada ise öğretmenlerin benzer şekilde dışlanma olaylarına düşük düzeyde ($\bar{X}=1,80$) maruz kaldıkları bulunmuştur. Bu araştırmada öğretmenlerin okulda en fazla arkadaşları tarafından görmezden gelme davranışına maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Çelebi ve Taşçı Kaya (2014)

tarafından yapılan nitel çalışmada da öğretmenler en fazla görmezden gelme şeklinde dışlanma davranışına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Abaslı'nın (2018) çalışmasına göre öğretmenler okulda meslektaşları tarafından en fazla selamlaşmama ve zorunlu haller dışında grup çalışmalarına dâhil edilmeme şeklinde dışlanmaktadır. Görüldüğü gibi okullarda öğretmenlere yönelik dışlanma olaylarına çok fazla rastlanmamaktadır. Ancak öğretmenlerin özellikle birbirlerini görmezden gelme şeklinde davranışlar sergileyerek iş arkadaşlarını dışladıkları durumlarla karşılaşmak da olasıdır.

Sonuç olarak, Türkçeye uyarlanan İş Yerinde Dışlanma Ölçeği'nin 10 madde ve tek boyuttan oluştuğu görülmüştür. Elde edilen bulgular, uyarlanan formun öğretmenlerin dışlanma davranışlarını ölçmek için kullanılabilir geçerli ve güvenilir bir araç olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla bu ölçeğin, öğretmenlerin okullarda dışlanması ile ilgili çalışma yapmak isteyen araştırmacılar tarafından kullanılabilirliği düşünülmektedir. Söz konusu ölçek, yurt dışında birçok dışlanma davranışını inceleyen araştırmada kullanıldığı için bu ölçekle yapılacak ulusal çalışmaların sonuçlarıyla uluslararası çalışmaların karşılaştırmasını olanaklı kılacaktır. Bunun yanı sıra ölçeğin uygulama için oldukça kısa bir zaman dilimi gerektirmesi de önemli bir avantajdır. İş Yerinde Dışlanma Ölçeği, birçok farklı meslek grubu için geliştirildiğinden diğer meslek grupları için de geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılabilir. Böylece meslekler arası dışlanma olgusunun karşılaştırılmasına da imkân sunulabilir.

Kaynakça

- ABASLI, K. (2018). Örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm ilişkisine yönelik öğretmen görüşleri. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- ABAYHAN, Y., ve AYDIN, O. (2014). Sosyal etki kuramı bağlamında psikolojik dışlanma: Dışlayan ve dışlanan grup üyesi sayısının temel ihtiyaçlara yönelik tehdit algısı üzerindeki etkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 29(73), 108-121.
- ANJUM, M. A., LIANG, D., DURRANI, D. K., & AHMED, A. (2019). Workplace ostracism and discretionary work effort: A conditional process analysis. *Journal of Management & Organization*, 1-18. doi:10.1017/jmo.2019.14
- BEHLING, O., & LAW, K. S. (2019). Ölçeklerin ve diğer ölçme araçlarının uyarlanması: Problemler ve çözümler [Translating Questionnaires and Other Research Instruments: Problems and Solutions] (Çev. Edt. A. Özer). Ankara: Anı Yayıncılık.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. (15. Baskı).Ankara: Pegem Akademi.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş., ÇOKLUK, Ö. ve KÖKLÜ, N. (2011). *Sosyal bilimler için istatistik*. (9. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- ÇELEBİ, N., ve TAŞÇI KAYA, G. (2014). Öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing (yıldırma). *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, (9), 43-65.

- ÇOKLUK, Ö., ŞEKERCİOĞLU, G., ve BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL Uygulamalar*. 2. Baskı. Ankara: Pegem Akademi.
- DUARTE, M. E., & ROSSIER, J. (2008). Testing and assessment in an international context: Cross-and multi-cultural issues. In *International handbook of career guidance* (489-510). Dordrecht: Springer.
- EICKHOLT, M.S., & GOODBOY, A.K. (2017). Investment model predictions of workplace ostracism on k-12 teachers' commitment to their schools and the profession of teaching. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 32(2), 139-157.
- ERDEMLİ, Ö., ve KURUM, G. (2019). Ostracism at school from school administrators' and teachers' point of view: Causes and results. *Hacettepe University Journal of Education*. Advance online publication. doi: 10.16986/HUJE.2019051589
- ERKUŞ, A. (2014). *Psikolojide ölçme ve ölçek geliştirme-I*. Ankara: Pegem Akademi.
- ERKUŞ, A., ve SELVİ, H. (2019). *Psikolojide ölçme ve ölçek geliştirme III: Ölçek uyarlama ve norm geliştirme*. Ankara: Pegem Akademi.
- ESTEVEZ, A. M., & SERLIN, J. (2013). *Organizational ostracism as political game*. Diversity, Diversity Management and Identity in Organizations Convenors, Montreal.
- EŞİTTİ, B. (2017). Konaklama işletmelerinde dışlanma, iş gerilimi, bağlılık ihtiyacı ve iş performansı ilişkisi: lider üye etkileşiminin aracı rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(1), 47-59. doi: 10.18394/iid.337773.
- FERRIS, D.L., BROWN, D.J., BERRY, J.W., & LIAN, H. (2008). The development and validation of the workplace ostracism scale. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1348-1366. doi: 10.1037/a0012743
- GEISINGER, K.F. (1994). Cross-cultural normative assessment: Translation and adaptation issues influencing the normative interpretation of assessment instruments. *Psychological Assessment*, 6(4), 304-312.
- HAIR, J., BLACK, W. C., BABIN, B. J., & ANDERSON, R. E. (2009). *Multivariate data analysis* (7. Edition). New Jersey: Prentice Hall.
- HAMBLETON, R.K. (2005). Issues, designs, and technical guidelines for adapting test into multiple languages and cultures. R.K. Hambleton, P.F. Merenda & C.D. Spielberger (Ed.), *Adapting Educational and Psychological Tests for Cross-Cultural Assessment* (3-38). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- HAMBLETON, R. K., & PATSULA, L. (1998). Adapting tests for use in multiple languages and cultures. *Social Indicators Research*, 45, 153-171.
- HAMBLETON, R.K., & PATSULA, L. (1999). Increasing the validity of adapted tests: Myths to be avoided and guidelines for improving test adaptation practices. *Journal of Applied Testing Technology*, 1, 1-12.
- HINKIN, T. R. (1998). A brief tutorial on the development of measures for use in survey questionnaires. *Organizational research methods*, 1(1), 104-121.

- HITLAN, R. T., CLIFFTON, R. J., & DESOTO, M. C. (2006). Perceived exclusion in the workplace: The moderating effects of gender on work-related attitudes and psychological health. *North American Journal of Psychology*, 8(2), 217-236.
- HITLAN, R. T., KELLY, K. M., SCHEPMAN, S., SCHNEIDER, K. T., & ZÁRATE, M. A. (2006). Language exclusion and the consequences of perceived ostracism in the workplace. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 10(1), 56.
- HOE, S.L. (2008). Issues and procedures in adopting structural equation modeling technique. *Journal of Applied Quantitative Methods*, 3(1), 76-83.
- HOGG, M.A., & VAUGHAN, G.M. (2010). *Essentials of social psychology*. Harlow, England: Pearson Education.
- HU, L., & BENTLER, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.
- KALAYCI, N. (2009). Yükseköğretim kurumlarında akademisyenlerin öğretim performansını değerlendirme sürecinde kullanılan yöntemler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 15(4), 625-656.
- KEKLİK, B., SAYGIN, T., ve KARA, N. O. (2013, 15-16 Kasım). *Akademik camianın çirkin ördek yavru-ları ÖYP'lilerde örgütsel dışlanma (ostracism) kavramının incelenmesi*. 1. Örgütsel Davranış Kongresi, Sakarya.
- KLINE, R.B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. 3rd ed. United States of America: The Guilford Press.
- KOŞAR, A. (2014). Örgüt kültürü ve işyerinde dışlanma arasındaki ilişkinin Mersin Üniversitesi'nde çalışanlar üzerinde incelenmesi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Mersin Üniversitesi, Mersin.
- LEUNG, A. S., WU, L. Z., CHEN, Y. Y., & YOUNG, M. N. (2011). The impact of workplace ostracism in service organizations. *International Journal of Hospitality Management*, 30(4), 836-844.
- LEYMANN, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- LIU, H., & XIA, H. (2016). Workplace ostracism: A review and directions for future research. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 4, 197-201.
- MALDA, M., van de VIJVER, F.J.R., SRINIVASAN, K., TRANSLER, C., SUKUMAR, P., & RAO, K. (2008). Adapting a cognitive test for a different culture: An illustration of qualitative procedures. *Psychology Science Quarterly*, 50(4), 451-468.
- MUELLER, R. O. (1996). *Basic principles of structural equation modelling an introduction to LISREL and EQS*. Springer-Verlag New York
- NEZLEK, J. B., WESSELMANN, E. D., WHEELER, L., & WILLIAMS, K. D. (2012). Ostracism in everyday life. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 16(2), 91. doi: 10.1037/a0028029

İş Yerinde Dışlanma Ölçeğini Öğretmenler İçin Türkçeye Uyarlama Çalışması

- NEZLEK, J. B., WESSELMANN, E. D., WHEELER, L., & WILLIAMS, K. D. (2015). Ostracism in everyday life: The effects of ostracism on those who ostracize. *The Journal of Social Psychology, 155*(5), 432-451. <http://dx.doi.org/10.1080/00224545.2015.1062351>
- RAYKOV, T., & MARCOULIDES, G.A. (2000). *A first course in structural equation modelling*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.
- ROBINSON, S. L., O'REILLY, J., & WANG, W. (2013). Invisible at work: An integrated model of workplace ostracism. *Journal of Management, 39*(1), 203-231.
- SEÇER, İ. (2018). *Psikolojik test geliştirme ve uyarlama süreci: SPSS ve Lisrel uygulamaları* (2. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- SCHUSTER, B. (1996). Rejection, exclusion, and harassment at work and in schools. *European Psychologist, 1*(4), 293-317.
- SİRECİ S.G., ve BERBEROĞLU G. (2000). Using bilingual respondents to evaluate translated-adapted items. *Applied Measurement in Education, 13*(3), 229-248. https://doi.org/10.1207/S15324818AME1303_1
- SOYBALI, H. H., ve PELİT, O. (2018). Örgütsel dışlanmanın işten ayrılma niyetine etkisi: Afyonkarahisar'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 20* (3), 225-249.
- SOYBALI, H. H., ve PELİT, O. (2019). Otel işgörenlerinin örgütsel dışlanma algılarının örgütsel sinizm düzeylerine etkisi: Beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 11* (2), 1225-1246. <https://doi.org/10.20491/isarder.2019.667>
- SÜMER, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları, 3*(6), 49-74.
- TABACHNICK, B. G., & FIDEL, L. S. (2014). *Using multivariate statistics (6th Ed.)*. England/Essex: Pearson Publication.
- TAVŞANCIL, E. (2014). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. (4. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- TINAZ, P. (2006). *İş yerinde psikolojik taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta.
- TÜRK DİL KURUMU. (2021). *Türkçe sözlük*. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayını.
- UYSAI, H. T. (2019). Örgütsel dışlanmanın çalışanlarda sinizm gelişimine etkisi. *Anemon Muş Alparlan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7*(1), 319-326. <http://dx.doi.org/10.18506/anemon.418868>
- YARMACI, N. (2018). İşgörenlerin örgütsel dışlanma algılarının örgütsel sessizlik ve olumsuz durumları bildirme eğilimlerine etkisi: Otel işletmeleri örneği. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- YILDIRIM, E., ve AKIN, M. (2018). Örgütlerde dışlanma, sinizm ve pozitif-negatif duygusallık arasındaki ilişkiler: Pozitif ve negatif duygusallığın aracılık rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 14*(2), 427-449. <http://dx.doi.org/10.17130/ijmeh.2018239941>

- YILDIZ, H., ve DEVELİ, A. (2018). Çalışanların yalan söyleme eğiliminin bir öncülü olarak örgütsel dışlanma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 141-148. <http://dx.doi.org/10.18506/anemon.452575>
- YILMAZ, Ö. (2018). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algıları arasındaki ilişki. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Bolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- YÜKSEL, M. (2017). Otel işletmelerinde işyerinde dışlama ve sosyal zekâ ilişkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6 (3), 115-133.
- ZHAO, M., CHEN, Z., GLAMBEK, M., & EINARSEN, S. (2019). Leadership ostracism behaviors from the target's perspective: A content and behavioral typology model derived from interviews with Chinese employees. *Front. Psychology*, 10(1197). doi: 10.3389/fpsyg.2019.01197.
- WESSELMANN, E. D., BAGG, D., & WILLIAMS, K. D. (2009). "I feel your pain": The effects of observing ostracism on the ostracism detection system. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45(6), 1308-1311. doi:10.1016/j.jesp.2009.08.003.
- WILLIAMS, K. D. (2001). *Ostracism: The power of silence*. New York: Guilford Press.
- WILLIAMS, K.D., & ZADRO, L. (2005). Ostracism: The indiscriminate early detection system. In J. P. Forgas & W. Von Hippel (Eds.), *The social outcast: Ostracism, social exclusion, rejection and bullying* (pp.19-34). New York: Psychology Press.
- WILLIAMS, K. D. (2007). *Ostracism*. *Annu. Rev. Psychol.*, 58, 425-52.
- WILLIAMS, K. D., & NIDA, S. A., (2011). Ostracism: Consequences and coping. *Current Directions in Psychological Science*, 20(2), 71-75.
- WU, L., WEI, L., & HUI, C. (2011). Dispositional antecedents and consequences of workplace ostracism: An empirical examination. *Frontiers of Business Research in China*, 5(1), 23-44
- WU, L.Z., YIM, F.H., KWAN, H.K., & ZHANG, X. (2012). Coping with workplace ostracism: The roles of ingratiation and political skill in employee psychological distress. *Journal of Management Studies*, 49(1), 178-199.
- XIA, A., WANG, B., SONG, B., ZHANG, W., & QIAN, J. (2019). How and when workplace ostracism influences task performance: Through the lens of conservation of resource theory. *Human Resource Management Journal*, 1-18. doi: 10.1111/1748-8583.12226.