



Abant Sosyal Bilimler Dergisi



Journal of Abant Social Sciences

2023, 23(3): 1621-1641, doi: 10.11616/asbi.1327985



İşyerinde Dışlanma Çalışmalarının Bibliyometrik Analizi

A Bibliometric Analysis of Workplace Ostracism Studies

Oğuzhan KODALAK¹ , Abdullah Zübeyr AKMAN² 

Geliş Tarihi (Received): 15.07.2023

Kabul Tarihi (Accepted): 25.08.2023

Yayın Tarihi (Published): 30.11.2023

Öz: İşyerinde dışlanma kavramı, bir bireyin özellikle de iş arkadaşları ve yöneticileri tarafından görmezden gelinmesi ya da dışlanması olarak ifade edilmektedir. İşyerinden dışlanmanın hem bireysel hem de örgütsel bazı sonuçları vardır. Bu çalışmanın amacı, işyerinde dışlanma kavramının bibliyometrik haritalama yöntemiyle ortaya konulması ve gelecekteki çalışmalara ışık tutmasıdır. Çalışma kapsamında Web of Science veri tabanında arama yapılmış ve Rstudio programı kullanılarak analizler ve görselleştirmeler gerçekleştirilmiştir. Sonuç olarak işyerinde dışlanma konusunun iş tatmini, işten ayrılma niyeti, çalışan performansı ve örgütsel bağlılık gibi bazı kavramlarla ilişkili olduğu saptanmıştır. Ayrıca kavramla ilgili 228 adet çalışmaya ulaşılmış olup en çok çalışma 2022 yılında gerçekleştirilmiştir. Konuyla alakalı en çok çalışma yapılan derginin Frontiers in Psychology olduğu belirlenmiştir. Kavramla alakalı öne çıkan anahtar kelimeler ise iş, performans ve sosyal dışlanma olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Dışlanma, İşyerinde Dışlanma, R Studio, Bibliyometrik Analiz

&

Abstract: The concept of workplace ostracism is defined as the ignoring or ostracism of an individual, especially by colleagues and managers. Workplace ostracism has both individual and organizational implications. The aim of this study is to reveal the concept of ostracism in the workplace with the bibliometric mapping method and to shed light on future studies. A search was conducted in the Web of Science database, and analyses and visualizations were performed using the Rstudio program. As a result, it was determined that the topic of workplace ostracism is associated with concepts such as job satisfaction, turnover intention, employee performance, and organizational commitment. Moreover, a total of 228 studies related to the concept were identified, with the highest number of studies conducted in the year 2022. The journal with the highest number of publications related to the topic was identified as Frontiers in Psychology. The prominent keywords associated with the concept were found to be job, performance, and social ostracism.

Keywords: Ostracism, Workplace Ostracism, R Studio, Bibliometric Analysis

Atıf/Cite as: Kodalak, O., Akman, A. Z. (2023). İşyerinde Dışlanma Çalışmalarının Bibliyometrik Analizi. *Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(3), 1621-1641. doi: 10.11616/asbi.1327985

İntihal-Plagiarizm/Etik-Ethic: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği, araştırma ve yayın etiğine uyulduğu teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and it has been confirmed that it is plagiarism-free and complies with research and publication ethics. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/asbi/policy>

Copyright © Published by Bolu Abant İzzet Baysal University, Since 2000 – Bolu

¹ Arş. Gör. Dr., Oğuzhan Kodalak, Necmettin Erbakan Üniversitesi, okodalak@erbakan.edu.tr.

² Öğr. Gör. Dr., Abdullah Zübeyr Akman, Necmettin Erbakan Üniversitesi, abdullahzubeyr.akman@erbakan.edu.tr. (Sorumlu Yazar)

1. Giriş

Nezaketsiz ya da kötü davranışlar sıklıkla iş yerlerinde görülen istenmeyen davranışlardır. Bu tarz davranışlardan bir tanesi de “işyerinde dışlanma” kavramıdır. İşyerinde dışlanma, genel olarak bireye yönelik çalışma ortamındaki çalışma arkadaşlarının ya da yöneticilerinin kötü davranması ya da onu görmezden gelmesi süreçlerine verilen genel bir addır (Williams ve Sommer, 1997).

Sosyal bir ölüm olarak kabul edilen işyerinde dışlanma, örgütlerde oldukça yaygındır ve sonuçları itibarıyla araştırılması gereken kavramlardan bir tanesidir (Li vd., 2021). Bu bağlamda işyerinde dışlanma, mağdurlar açısından sonuçları yönetim literatüründe geniş çapta araştırılmaya başlanan kavramlardan bir tanesi olmuştur (Mao vd., 2018). İster kasıtlı ister bilinçsiz olsun, dışlama bir cezalandırma biçimidir ve dışlanan mağdurların acı çekmesine ve ihtiyaçlarını görememesi tehdidiyle karşılaşmasına neden olmaktadır (Williams, 2009).

İşyerinde dışlanma davranışlarına maruz kalan bireyler/çalışanlar için birçok olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. Örneğin işyerinde dışlanma, mağdurun acı ve hayal kırıklığı yaşamasına neden olabilir ve bu durum da bireyin/çalışanın temel psikolojik ihtiyaçlarını karşılamasını engelleyerek örgüte karşı bağlılığın azalması veya ayrılmaya neden olabilir (Zheng vd., 2016). Bunun sonucunda da bireylerin/çalışanların bağlı oldukları örgütlerde bu olumsuz durumlardan etkilenebilmektedir. Hatta işletmeler açısından işgücü devir oranı yükselebilmekte, iş yeri çalışma iklimi bozulabilmekte ve örgütsel vatandaşlık algısı kaybedebilmektedir (O'Reilly vd., 2015; Zhao vd., 2016; Mohsin vd., 2022; Zhang vd., 2023).

İşyerinde dışlanma kavramının literatür gelişiminin incelenmesi ve gelecek çalışmalar açısından bir kaynak oluşturması amacıyla bu çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu sebeple özellikle çalışanların son zamanlarda maruz kaldıkları ve dile getirmekte zorlandıkları dışlanma ve işyerinde dışlanma kavramlarının önemi dolayısıyla da bu çalışma gerçekleştirilmek istenmiştir. Bu araştırma kapsamında işyerinde dışlanma kavramına ait bibliyometrik göstergeler çerçevesinde analizler ve görselleştirmeler gerçekleştirilmiştir. Ayrıca araştırma, gelecekteki araştırmacılara, bu alanda mevcut literatürdeki anahtar kelimeler, tematik içerik ve boşlukların bir listesini sunmaktadır. Bu bağlamda bu araştırmanın literatüre katkı sunması amaçlanmıştır.

2. Literatür

2.1. Dışlanma

Örgütlerde meydana gelen ve kurumsal normlara ve değerlere aykırı olarak ortaya çıkan davranışlar sapkın davranış olarak kabul edilir ve bunların hem bireysel hem de örgütsel düzeyde önemli bazı yıkıcı maliyetleri vardır (Bennett ve Robinson, 2000; Ferris vd., 2008). İşyerinde kötü muamele, bir çalışanın başka bir çalışana karşı normlara aykırı olumsuz eylemler başlattığı veya normlara uygun olumlu eylemleri terk ettiği kişiler arası herhangi bir durumdur (Yang vd., 2014). Bu davranışlar oldukça geniş kapsamlıdır ve doğrudan saldırgan (örneğin sözlü ya da fiziksel taciz) veya üstü kapalı davranışlar (örneğin kötü bakışlar ve dedikodu) olabilmektedir (Estes ve Wang, 2008). Bu iş yerinde kötü davranışlardan birisi olan “dışlanma” kavramı, tam olarak acı verici bir deneyim olarak belirtilmektedir (DeWall ve Baumeister, 2006; Riva vd., 2011).

Dışlanma kavramı farklı olgularla da gösterilmektedir. Araştırmanın konusu olan dışlanma olgusu ya da bir bireyin başkaları tarafından görmezden gelindiğini ya da dışlandığını algılama derecesi, halihazırda küresel bir kavramdır ve cinsiyet, yaş ve demografik gibi özelliklerin ötesinde ortaya çıkan bir olgudur (Williams ve Sommer, 1997). Dışlanma kavramı, “kötü niyetli kontrol, beceriksizlik ya da doğrudan zorbalık” gibi örgütsel davranışın “karanlık” yönlerini gösteren bireyler arası psikolojik bir kötü davranışla alakalıdır (Bozdoğan, 2021). Ayrıca sadece ulusal boyutta değil, uluslararası boyutta da örgütler için dışlanma kavramı oldukça önemlidir ve üstesinden gelinmesi gereken bir konudur.

Gerçekleştirilen çalışmalar “dışlanma” olgusunun evrensel bir deneyim olduğunu ortaya koymaktadır. Örneğin beş binden fazla çalışanla yapılan bir anket çalışmasında, katılımcıların %13'ünün son 6 ay içinde

iş yerinde dışlandığını göstermiştir (Hitlan vd., 2006). Hatta araştırma kapsamında bu oranın ileriki yıllarda daha da aratacağı öngörülmüştür.

2.2. İşyerinde Dışlanma

Dışlanma sosyal bilimler literatüründe sıklıkla incelenmesine rağmen, örgüt içinde yaşanan dışlanma başlangıçta araştırmacıların çok fazla ilgisini çekmemiştir (Ferris vd., 2008). Ancak daha sonra yapılan çalışmalar, işyerinde dışlanmanın hem çalışanlar hem de örgütler üzerinde önemli etkileri olduğunu göstermiştir (O'Reilly vd., 2015).

Toplum tarafından iş arkadaşlarının “soğuk davranması”, “sessiz davranışa maruz bırakılması” ya da “dışlaması” olarak görülen işyerinde dışlanma kavramını ilk olarak Williams (2001) ortaya atmıştır. Kısaca işyerinde dışlanmayı, bireyin işyerindeki diğer çalışanlar tarafından tutum veya eylemleri nedeniyle önemsenmediğini veya dışlandığını hissetmesi olarak tanımlamak mümkündür (Baş ve Şirin, 2023).

İşyerinde dışlanma yaygın bir tanıma göre “bir bireyin işyerinde diğerleri tarafından görmezden geldiğini veya dışlandığını algılama derecesi” (Ferris vd., 2008) ve diğer bir tanıma göre ise “bir bireyin veya grubun, sosyal olarak kabul edilebilir olduğunda başka bir örgüt üyesinin katılımını sağlayacak eylemlerde bulunmayı ihmal etmesi” (Robinson vd., 2013) şeklinde tanımlamaları mevcuttur.

İş yerinde dışlanma genel olarak daha az iş tatmini, işten ayrılma niyetinde artış, uyku kalitesinin bozulması ve ihtiyaçların karşılanmamasına neden olan sosyal bir sömürü biçimine verilen isimdir (Ferris vd., 2019; Wu vd., 2019). Bu kapsamda iş yerinde dışlanma örgütlerde stresin başlıca nedenlerinden birisi olarak görülmektedir (Liu vd., 2013). Diğer yandan bireyler arasındaki istismarın bir biçimi olarak işyerinde dışlanma yaşayan kişiler olumsuz, acı verici ve hoş olmayan bireysel arası etkileşimlerle karşı karşıya kalabilmektedir (Zhao vd., 2016). Yine işyerinde dışlanmaya maruz kalmak, sosyal etkileşim avantajlarının kaçırılmasına, bireylerin özellikle de psikolojik ve fiziksel durumlarını kaybetmesine, psikolojik refahın bozulmasına ve örgüte duyulan vatandaşlık davranışlarının azalmasına neden olmaktadır (Williams, 2001; Wu vd., 2012).

İşyerinde dışlanma çalışmaları her ne kadar örgütsel psikologlar tarafından göz ardı edilse de (Ferris vd., 2008) son zamanlarda oldukça artış göstermiştir (Howard vd., 2020). Bu araştırmalar genel olarak işyerinde dışlanmaya maruz kalan mağdurları konu alan bilimsel çalışmalar etrafında toplanmıştır (Ferris vd., 2017). Bu kapsamda gerçekleştirilen çalışmalar mağdurların psikolojik durumuna verilen zararları ve bu bağlamda örgütlerde meydana gelen durumları (işten ayrılma, çalışan performansı, işten ayrılma niyeti vb.) etkilemektedir (Leung vd., 2011).

Önceki yazarlar, iş yerinde dışlanmanın hem bir kötü muamele hem de nezaketsizlik biçimi olduğunu öne sürmüştür (Ferris vd., 2017; Robinson vd., 2013; Scott ve Duffy, 2015). Dışlama, duruma bağlı olarak, karşıt normatif olumsuz eylemlerin başlatılması veya normatif olumlu eylemlerden vazgeçilmesi olarak değerlendirilebilir. Bu da dışlamanın kötü muamele kriterlerine uyduğunu göstermektedir. Bu bağlamda Howard ve diğerleri (2020), iş yerinde dışlanma konusunun nezaketsizlik ve kötü muamelenin alt boyutları olduğunu ve bu iki kavramın iş yerinde dışlanma kavramını kapsadığını ortaya koymuşlardır.

Örgütsel dışlanmaya karşı ortaya konulan davranışlar üç aşamadan meydana gelmektedir. İlk olarak kişinin dışlanma davranışına göre göstermiş olduğu ilk tepkiler (anlık tepkiler) vardır. İkinci sırada olan aşamada ise kişi, karşı karşıya kaldığı dışlanma davranışından kurtulma çabaları yer almaktadır. Son sırada ise kişinin dışlanma davranışına karşı boyun eğme aşaması yani bir nevi pes etme aşaması yer almaktadır (Williams ve Nida, 2011; Yıldırım ve Akın, 2018).

2.3. Literatür Taraması

Balliet ve Ferris (2013) gerçekleştirdikleri çalışmada işyerinde dışlanmanın insanların prososyal davranışlarını nasıl etkilediğinin belirlenmesini amaçlamışlardır. Daha önce gerçekleştirilen ve iş yerinde dışlanmanın insanların prososyal davranışları üzerinde etkisini araştıran çalışmaların bazıları dışlamanın prososyal davranışları azalttığını bazıları ise arttırdığına ilişkin bulgular elde etmişlerdir. Bu doğrultuda

işyerinde dışlanmanın insanların prososyal davranışlarına olan etkisini belirlemek amacıyla çalışma 3 aşamadan oluşacak şekilde tasarlanmıştır. Bu çalışmada ilk olarak senaryo, ikinci olarak deneysel bir çalışma ve son olarak da bir saha çalışması gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonucunda insanların dışlanma sonucunda daha az prososyal davranışlar sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Howard ve diğerleri (2020), gerçekleştirdikleri çalışmada işyerinde dışlanmanın birçok alandaki sonuçları da etkilediğini bulmuşlardır. İşyerinde dışlanma; performans, sapma, sessizlik, duygusal tükenme, depresyon, psikolojik iyi oluş, iş gerilimi, aidiyet (iyi oluş), olumsuz duygular, olumlu duygular, olumlu benlik algıları, memnuniyet, özdeşleşme, bağlılık, adalet algıları (örgütsel algılar), işten ayrılma niyetleri ve işten ayrılma dahil olmak üzere birçok farklı değişkenle önemli ölçüde ilişkilidir.

Kaushal ve diğerleri (2020), işyerinde dışlanma konusunda Web of Science ve Scopus veri tabanlarından elde edilen 144 dokümandan üzerinden içerik analizi, bibliyometrik ve ağ analizleri gerçekleştirmişlerdir. Sonuç olarak kavram, sonuçlar, iş performansı, sosyal dışlanma, işyeri nezaketsizliği, duygusal tükenme, psikolojik güçlendirme, üretkenlik karşıtı iş davranışı, proaktif müşteri hizmetleri performansı, proaktif kişilik ve politik beceri ve duygusal sessizlik kavramlarıyla yakın ilişkili çıkmıştır.

Uslukaya ve Demirtaş (2020) yaptıkları çalışmada öğretmenlerin bakış açısından işyerindeki dışlanmanın kapsamlı bir şekilde belirlenmesini ve bu unsuru oluşturan bileşenlerin saptanmasını amaçlamışlardır. Bu amaç doğrultusunda Elazığ ilinde görev yapan 24 öğretmenin görüşü fenomenolojik araştırma deseni kullanılarak incelenmiştir. Verilerin analizi neticesinde işyerinde dışlanmanın görmezden gelme, fikirlerin önemsenmemesi, gruba dahil edilmeme ve iletişim kurmama boyutlarını kapsadığını belirlemişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenlerden elde edilen sonuçlar neticesinde işyerindeki dışlanmanın nedeninin hem dışlamaya maruz kalanlardan hem de dışlanmayı uygulayanlardan kaynaklandığı ve bu durumun bireysel ve örgütsel açıdan olumsuz sonuçlarının olduğunu ifade etmişlerdir.

Akın ve Özdevecioğlu (2021), gerçekleştirdikleri çalışmada işyerinde dışlanan çalışanların sapkın davranışlarına odaklanmışlardır. Araştırma Kayseri'de 278 sağlık çalışanı üzerinde anket yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Sonuç olarak işyerinde dışlanmanın bazı sapkın davranışlara yol açtığı, sapkın davranışlar üzerinde önleyici odağın pozitif, ödül odağın ise negatif etkisi olduğu bulgularına ulaşılmıştır.

Uslu (2021), işyerinde dışlanma ve işyerinde yalnızlığın çalışan performansına etkisine bakmıştır. Farklı sektörlerden 349 çalışan ile anket gerçekleştirmiştir. Sonuç olarak işyerinde dışlanmanın işyeri yalnızlığı ile pozitif, çalışan performansı ile negatif ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır.

Minocha ve diğerleri (2022), işyerinde dışlanma ve işyeri şiddeti arasındaki ilişkiye yönelik bir bibliyometrik analiz gerçekleştirmişlerdir. Bu kapsamda Scopus veri tabanından toplam 140 belge seçmişlerdir. Sonuçlar, dışlama ve nezaketsizlik konusunda %17,93'lük bir büyüme oranına işaret etmektedir. Ayrıca en çok atıf yapılan ülke 1167 toplam atıf ile Amerika Birleşik Devletleri olmuştur. Yine son zamanlarda Pakistanlı araştırmacı Profesör Tehreen Fatima'nın da en çok atıf alan ve en üretken yazar olarak popülerlik kazandığı belirtilmiştir.

Özcan (2022), işyerinde dışlanma ve psikolojik performans arasındaki ilişkiyi kaynakların korunması teorisi kapsamında incelemeyi hedeflemişlerdir. Çalışmanın verileri 238 beyaz yakalı çalışandan kolayda örnekleme yöntemiyle elde edilmiştir. Araştırma sonucunda işyerinde dışlanmanın psikolojik performans boyutlarından negatif enerjiyi olumlu yönde etkilediği belirlenirken pozitif enerji, kendini kontrol etme ve zihinsel durumu ise olumsuz olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulguların kaynakların korunması teorisi ile uyumlu olmasının yanı sıra işyerinde dışlanmanın önemli bir kaynak kaybına neden olduğu da ayrıca vurgulanmıştır.

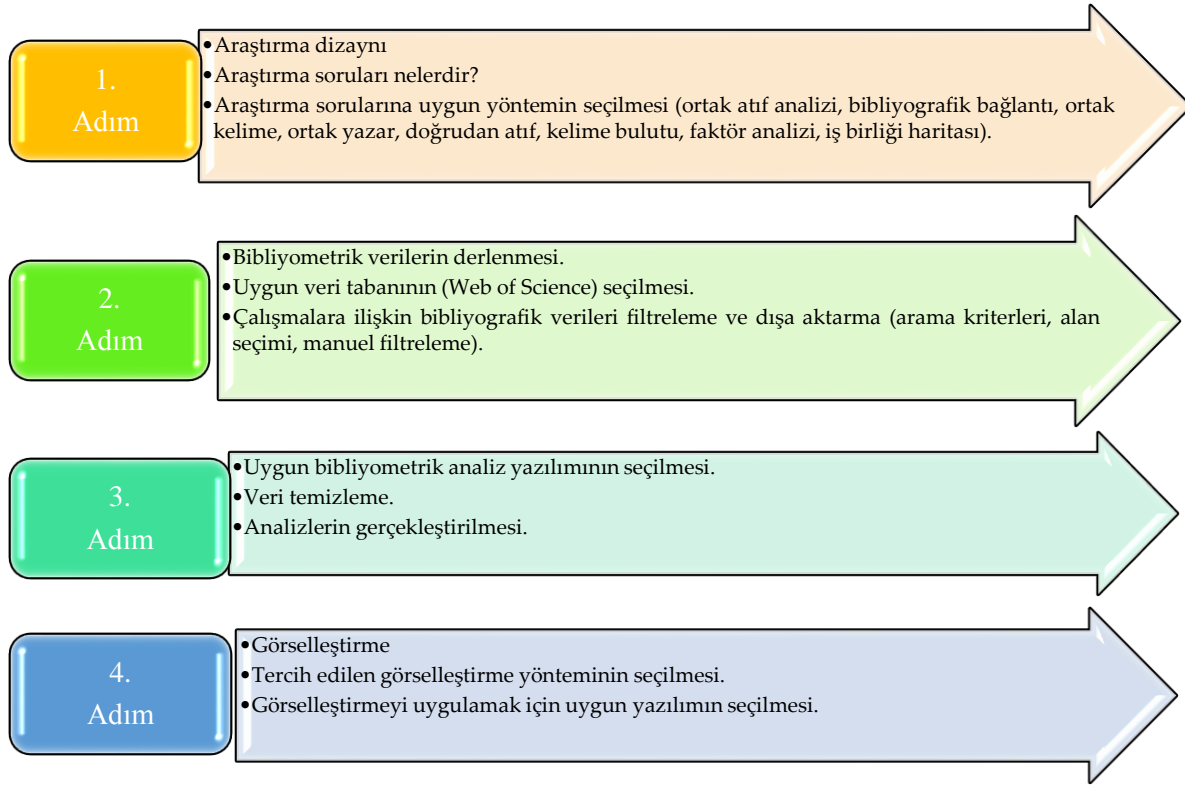
Karakiraz ve diğerleri (2023) gerçekleştirdikleri çalışmada Ferris ve diğerlerinin (2008) gerçekleştirdikleri iş yerinde dışlanma ölçeğini iki ayrı çalışma ile Türkçe'ye çevrilmesini amaçlamışlardır. Bu amaç doğrultusunda işyerinde dışlanma ölçeğinin faktör yapısı, yapısal geçerliliği ve ölçüt geçerliliği test edilmiştir. Elde edilen bulgular neticesinde işyerinde dışlanma ölçeğinin Türkçe formunun iç tutarlılık oranının ve faktör dağılımının asıl ölçekle uyumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İşyerinde dışlanma kavramıyla ilgili yapılan bibliyometrik çalışmalar sınırlı sayıda olduğu için örgütsel demokrasi kavramıyla ilgili olduğu düşünülen diğer çalışmalarda literatür incelemesinde göz önünde bulundurulmuştur. Bu bağlamda çalışmanın literatürdeki boşluğu doldurması amaçlanmaktadır.

Genel olarak literatür incelemesinde “işyerinde dışlanma” kavramı ile aşağıda sayılan kavramlar çalışmalarda sıkça kullanılmıştır: saldırganlık (Neuman ve Baron, 1998), kişilerarası sapkınlık (Bennett ve Robinson, 2000), sosyal küçümseme (Duffy vd., 2002), işyeri zorbalığı (Fox ve Stallworth 2005), örgütsel bağlılık (Hitlan vd, 2006), iş performansı ve örgütsel bağlılık (Ferris vd., 2008), duygusal tükenme (Wu vd., 2012), stres (Liu vd., 2013), iş tatmini (Fatima, 2016), örgütsel özdeşleşme (Wu vd., 2016), bilgi saklama (Zhao vd., 2016), (Jahanzeb vd., 2020), azalan iş performansı ve iş arkadaşı kıskançlığı (Mao vd., 2020), duygusal tükenme (Qi vd., 2020), psikolojik dayanıklılık ve sanal kaytarma (Baş ve Şirin, 2023), işten ayrılma niyeti (Zhang vd., 2023).

3. Araştırmanın Yöntemi

Bibliyometrik analiz bilimsel bilginin üretim ve yayılma göstergelerini ölçmek için kullanılan nicel ve istatistiksel bir tekniktir (Araujo, 2006). Bibliyometrik yöntem bilimsel yapıyı ve süreci incelemek amacıyla kullanılan güçlü bir ölçüm yapısı sunmaktadır (Borgman ve Furner, 1990). Bibliyometrik yöntemlerin iki kullanım alanı bulunmaktadır. Bunlar performans analizi ve bilimsel haritalamadır (Cobo vd., 2011). Bibliyometrik analizler genellikle bir makalenin yayınlandığı dergi, başlığı, anahtar kelimeler ve bağlantılar hakkında bilgi sunmaktadır (Dolati Neghabadi vd., 2018). Her ne kadar makaleler, kitaplar, raporlar, tezler ve patentler bibliyometrik analizlerin temel öğeleri olarak kabul edilseler de yayın ve yazar sayıları ve yayınlara yapılan atıflar da bibliyometrik analizin amacını oluşturmaktadır (Karasözen, vd., 2009). Bibliyometrik analizler uygulayıcıların okumaya başlamadan önce literatürü keşfetmelerinde etkili bir araç olarak kullanılmaktadır. Ayrıca biyometrik analizler uygulayıcıları elde ettikleri bulguları alanda yer alan diğer bilim adamlarının verileri ile ilişkilendirerek fikirlerini ifade etmelerine yardımcı olmaktadır (Zupic ve Čater, 2014). Bibliyometrik yöntemler literatürün öznel olarak değerlendirilmesinin önüne geçmekle birlikte çalışmalara nicellik katmakta ayrıca teorik olarak üretilmiş olan yayınlar içinde kanıt oluşturmaktadır (Zupic ve Čater 2014).

Grafik 1: Bibliyometrik Analiz Akış Şeması

Kaynak: (Zupic ve Čater, 2014'den uyarlanmıştır).

Bibliyometrik bir analiz süreci tasarlanırken süreç Grafik 1'de gösterildiği gibi yürütülmektedir. Bu çalışmada sürecin işleyişini belirlemek amacıyla Web of Science veri tabanından "Workplace Ostracism (İşyerinde Dışlanma)" ifadesi yazılarak 25.06.2023 tarihinde arama işlemi gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda "Yönetim" alanında İngilizce olarak yazılan 2006-2023 yılları arasındaki çalışmalar göz önünde tutularak filtreleme işlemi uygulanmıştır. Filtreleme işlemi öncesinde 328 olan çalışma sayısı filtreleme işlemi sonrasında 228 çalışmayla sınırlandırılmıştır. Sonrasında elde edilen veriler BibTeX dosyası olarak indirilmiş ve R Studio programının ara yüzü olan Biblioshiny ile analiz ve görselleştirme işlemi gerçekleştirilmiştir.

Araştırma planlanırken aşağıdaki sorulara yanıtlar aranmıştır:

- Web of Science veri tabanında "İşyerinde Dışlanma" kavramına ilişkin en fazla atıf alan yazarlar kimlerdir?
- Web of Science veri tabanında "İşyerinde Dışlanma" kavramına ilişkin en verimli üniversiteler hangileridir?
- Web of Science veri tabanında "İşyerinde Dışlanma" kavramına ilişkin en fazla atıf alan makaleler hangileridir?
- Web of Science veri tabanında "İşyerinde Dışlanma" kavramına ilişkin yapılan yayınlarda yazarların en fazla kullandıkları anahtar kelimeler nelerdir?
- Web of Science veri tabanında "İşyerinde Dışlanma" kavramına ilişkin en fazla atıf alan ülkeler hangileridir?
- Web of Science veri tabanında "İşyerinde Dışlanma" kavramına ilişkin en fazla yayın yapılan dergiler hangileridir?
- Web of Science veri tabanında "İşyerinde Dışlanma" kavramına ilişkin yayınlar Bradford yasasına uyum sağlamakta mıdır?
- Web of Science veri tabanında "İşyerinde Dışlanma" kavramına ilişkin yayınlar Lotka yasasına uyum sağlamakta mıdır?

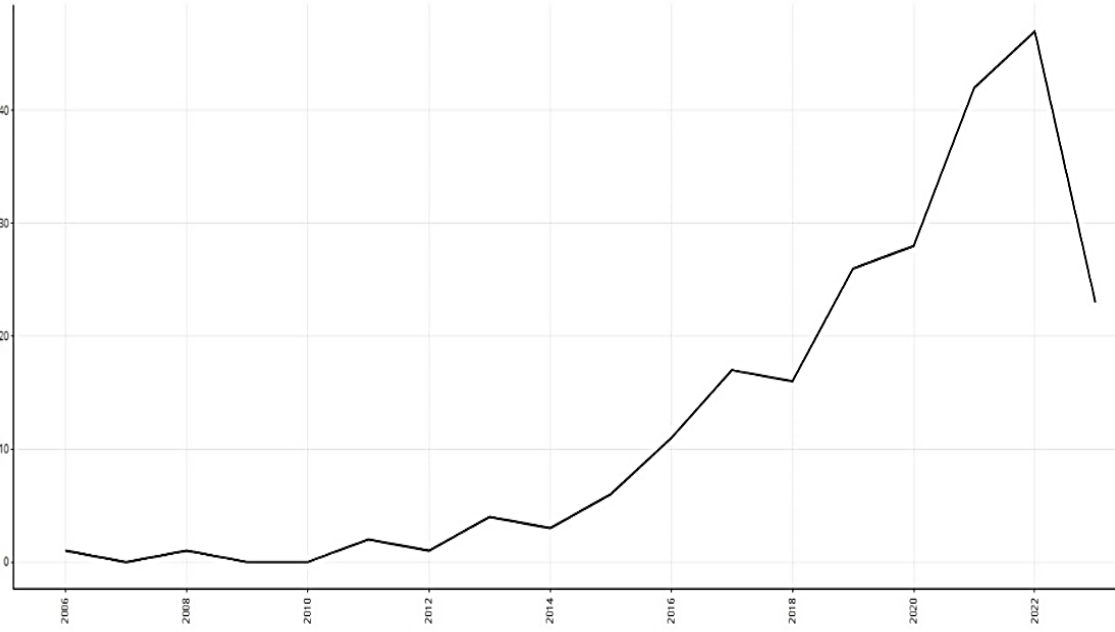
4. Araştırmanın Bulguları

Çalışmanın bu kısmında “İşyerinde Dışlanma” kavramına ilişkin elde edilen veriler doğrultusunda gerçekleştirilen analizlere ve haritalama tekniklerine yer verilmiştir.

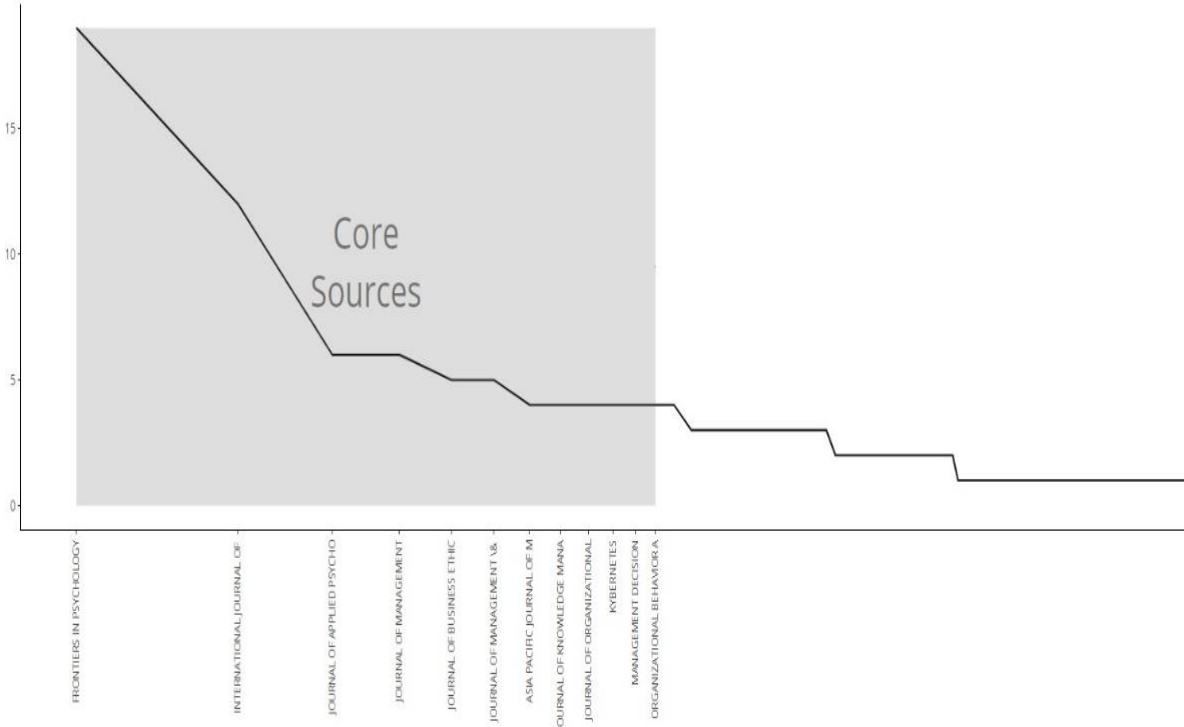
Tablo 1: İşyerinde Dışlanma Kavramına İlişkin Genel Bilgiler

Veriler Hakkında Ana Bilgiler	
Zaman Aralığı	2006-2023
Kaynaklar (Dergiler, Kitaplar vb.)	118
Yayınlar	228
Yıllık Artış Hızı %	20.25
Yayınlara Ortalama Yaşı	3,33
Yayın Başına Düşen Ortalama Atıf	25.42
Referanslar	1
Yayınlara Kapsamı	
Anahtar Kelimeler (ID)	536
Yazarların Anahtar Kelimeleri (DE)	709
Yazarlar	
Yazarlar	546
Tek Yazarlı Yayınlar	13
Yazarların İş Birliği	
Yayın Başına Ortak Yazar Sayısı	3,26
Uluslararası Ortak Yazar %	40,35
Yayın Türleri	
Makaleler	199
Kitap Bölümü	2
Makale; Erken Erişim	10
Düzeltilme	2
Bildiri	2
Eleştiri Yazısı	13

Web of Science veri tabanı üzerinden yapılan “İşyerinde Dışlanma” kavramına ilişkin elde edilen ana istatistikler Tablo 1.’de gösterilmektedir. Bu tabloda 2006-2023 yılları arasında İngilizce yazılan ve yönetim alanında yapılan 228 çalışma değerlendirmeye alınmıştır. Bu kavrama ilişkin tek yazarlı yayın sayısı 13 olup yayınların ortalama yaşı 3.33 ve yayın başına düşen ortalama atıf sayısı ise 25.42 olarak gerçekleşmiştir. Ayrıca yazarların kullandıkları anahtar kelimelerin 709, yıllık yayın artış hızı %20.25 ve yayınların 546 farklı yazar tarafından ortaya konulduğu belirlenmiştir. Yayın türleri değerlendirmeye tutulduğunda ise makale sayısının 199 yayın ile tüm yayınların yaklaşık %88’ini oluşturduğu belirlenmiştir.

Grafik 2: Yıllık Bilimsel Üretim**Makale Sayısı**

Grafik 2. incelendiğinde “İşyerinde Dışlanma” kavramına ilişkin ilk yayının 2006 yılında yapıldığı ve 2015 yılından 2022 yılına kadar bu sayının sürekli artış göstererek 2022 yılında (n=47) ile zirveyi gördüğü anlaşılmıştır. 2023 yılında ise halihazırda (n=23) yayının yapıldığı belirlenmiştir. Grafik 2.’den de anlaşılacağı üzere “İşyerinde Dışlanma” kavramının zaman geçtikçe popüler bir konu haline geldiği ve araştırmacıların konuya olan ilgilerinin arttığı anlaşılmaktadır.

Grafik 3: Bradford Yasasına Göre Kaynaklar

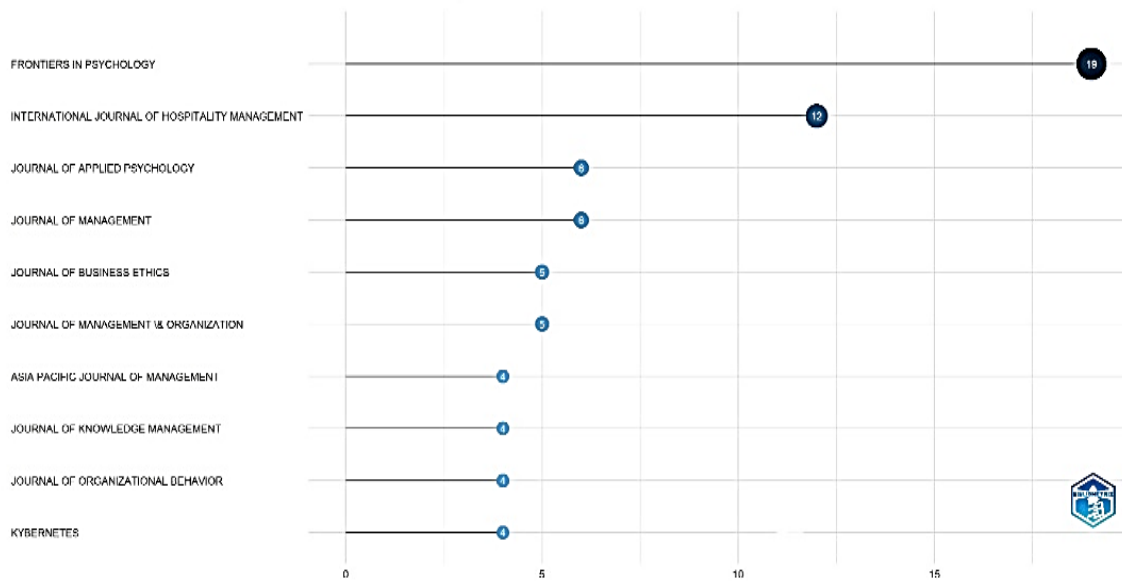
İlk olarak 1934 yılında kullanılan Bradford yasası belirli bir alanla ilgili kaynakça düzenlemek istediğinizde, küçük bir çekirdek grup dergi ya da o konunun üçte birini içerdiğini, daha sonra ikinci ve daha fazla sayıda dergi içeren çok daha büyük dergi grubunun ikinci üçte birini çok daha fazla sayıda dergi içeren grubun son üçte birini içerdiğini belirtmektedir (Tonta ve Al 2007: 44). “İşyerinde Dışlanma” ilişkin çekirdek dergiler ise şunlardır. *Frontiers in Psychology*, *International Journal of Hospitality Management*, *Journal of Applied Psychology*, *Journal of Management*, *Journal of Business Ethics*, *Journal of Management and Organization*, *Asia Pacific Journal of Management*, *Journal of Knowledge Management*, *Journal of Organizational Behaviour*, *Kybernetes*, *Management Decision*, *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*dir.

Tablo 2: Çalışmada Kullanılan Verilerin Bradford Yasası Kapsamında Değerlendirilmesi

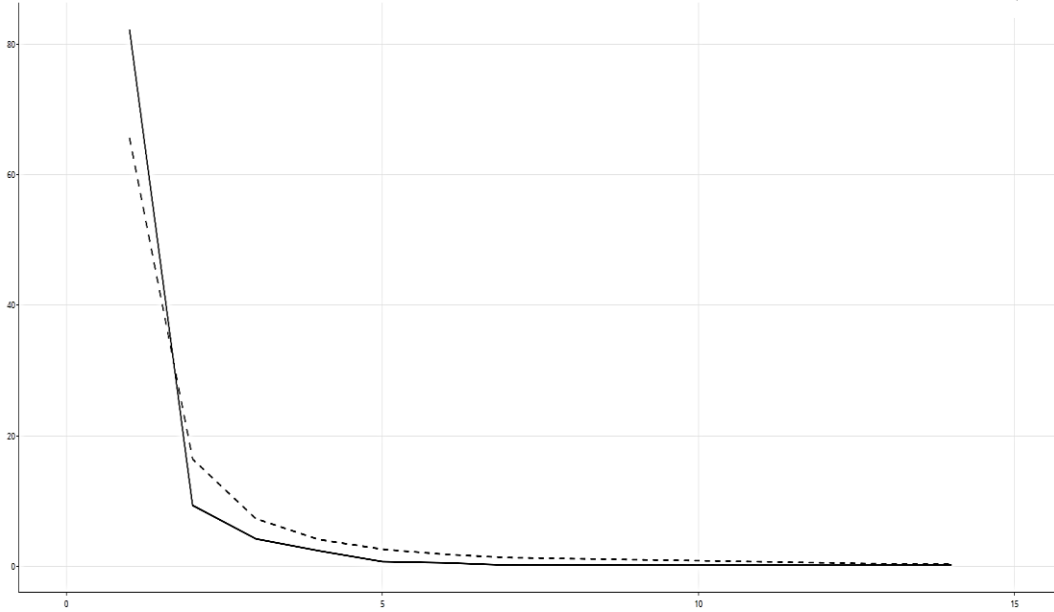
Bölge	Dergi Sayısı		Makale Sayısı	
	N	%	N	%
1	12	10,34	77	33,77
2	31	26,72	76	33,33
3	73	62,94	75	32,90
Toplam	100	100,00	228	100,00

Tablo 2. değerlendirildiğinde işyerinde dışlanma kavramına ilişkin makalelerin Bradford yasasına uyum sağladığı belirlenmiştir. Bradford yasasına göre ilk bölgede yer alan makalelerin toplam makalelerin üçte birini ikinci bölgede yer alan 76 makalenin ikinci üçte birini ve üçüncü bölgede yer alan 75 makalenin de son üçte birini kapsadığı belirlenmiştir. Bu çalışmada elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde öngörülen ve gerçekleşen değerlerin yakın oldukları görülmüştür.

Grafik 4: Konuyla Alakalı En İlişkili Kaynaklar



“İşyerinde Dışlanma” kavramına ilişkin en fazla yayın yapılan dergiler incelendiğinde *Frontiers in Psychology* (n=19) konuyla alakalı en fazla yayın yapılan dergi iken onu sırasıyla *International Journal of Hospitality Management* (n=12), *Journal of Applied Psychology* (n=6), *Journal of Management* (n=6), *Journal of Business Ethic* (n=5), *Journal of Management & Organization* (n=5), *Asia Pacific Journal of Management* (n=4), *Journal of Knowledge Management* (n=4), *Journal of Organizational Behaviour* (n=4) ve *Kybernetes* (n=4) takip etmektedir.

Grafik 5: Lotka Yasası

Lotka yasası iki yazı yazarın sayısının bir yazı yazarların yaklaşık $1/4$ 'ü; üç yazı yazarın sayısı bir yazı yazarın $1/9$ 'u; n sayıda yazı yazarların sayısının ise bir yazı yazarın yaklaşık $1/n^2$ kadar olduğu ayrıca yazı yazarlar içerisinde bir yazı yazarların oranının yaklaşık % 60 olduğu varsayımına dayanmaktadır (Lotka 1926:323). "İşyerinde Dışlanma" kavramına ilişkin veriler değerlendirildiğinde tek yazarlı yayınların (n=449) olduğu ve yazarların oranının % 82.2 olduğu iki yazı yazarların (n=51) olup tüm çalışmaların % 9'una üç yazı yazarların (n=23) ve % 4'üne denk geldiği belirlenmiştir. Dolayısıyla işyerinde dışlanma kavramına ilişkin verilerin Lotka yasasına uyum sağlamadığı anlaşılmıştır.

Tablo 3: Yazar Etkisi

Yazarlar	H İndeks	G İndeks	M İndeks	Toplam Atıf	Makale Sayısı	Yayın Başlangıç Yılı
Kwan Hk	11	14	0.917	685	14	2012
Chung Yw	6	7	0.667	215	7	2015
Fatıma T	6	13	1.000	171	13	2018
Ferris DI	6	6	0.375	852	6	2008
Imran Mk	5	6	1.000	65	6	2019
Abdullah Mı	4	4	0.800	60	4	2019
Ayub A	4	5	1.333	37	5	2021
Chafra J	4	4	0.500	40	4	2016
Chen Y	4	4	0.500	150	4	2016
Chen S	4	5	0.571	55	5	2017

H indeksi San Diegoda bir fizikçi olan Jorhe E. Hirsch tarafından geliştirilmiştir. H indeksi atıf sayısına göre azalan sırada yayınlanan bir yayın listesine göre belirlenmektedir. H değeri listedeki N ya da daha fazla alıntı içeren makale sayısına denk gelmektedir. G indeksi ise Leo Egghe tarafından önerilmiş puanlamaya dayalı bir yöntemdir. G indeksini hesaplamak için yazarın atıf sayıları azalacak biçimde düzenlenir. En yüksek atıf alan g adet makalenin toplam atıf sayısının, en az g^2 değerine sahip en büyük sayı olarak belirlenmesi şeklinde ifade edilmektedir (Okuyucu vd., 2022). M indeksi ise yazarın ilk yayınladığı makaleden itibaren geçen yıl süresinin oranı olarak ifade edilmektedir. Kariyerinin başında olan uygulamacılar açısından kullanışlı bir sistem değildir. Tablo 3. İncelendiğinde H indeksi ve G indeksi en yüksek yazarın Kwan Hk (sırasıyla n=11; n=14) olduğu M indeksi en yüksek yazarın Ayub A (n= 1.333) olduğu, toplam atıf sayısı en yüksek yazarın Ferris DI (n=852) olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4: İşyerinde Dışlanma Kavramına İlişkin En Verimli Üniversiteler

Üniversiteler	Makaleler
University of Lahore	25
Islamia University Bahawalpur	16
Shanghai University Finance and Economics	15
Comsats University Islamabad	14
Tongji University	14
Hong Kong Baptist University	12
Renmin University China	12
University Suwon	12
Brock University	10
Xiamen University	10

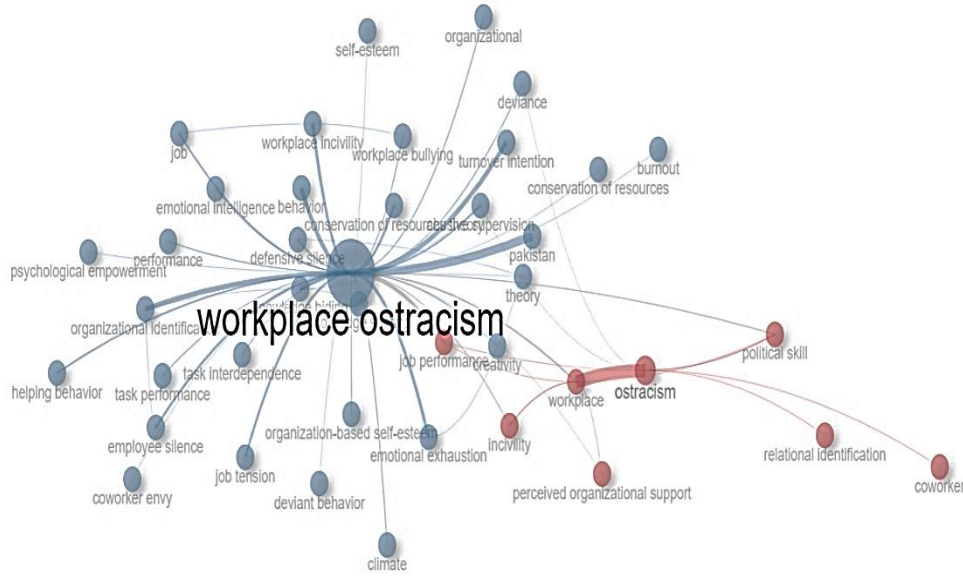
Tablo 4.'te "İşyerinde Dışlanma" kavramına ilişkin en fazla yayın yapan 10 üniversite gösterilmektedir. Tabloya göre University of Lahore (n=25) konuyla alakalı en fazla yayın yapan üniversite iken onu sırasıyla Islamia University Bahawalpur (n=16), Shanghai University Finance and Economics (n=15), Comsats University Islamabad (n=14), Tongji University (n=14), Hong Kong Baptist University (n=12), Renmin University China (n=12), University Suwon (n=12), Brock University (n=10) ve Xiamen University (n=10) izlemektedir.

Tablo 5: En fazla Atıf Alan Makaleler

Makale	Doi	Toplam Atıf	Toplam Yıllık Atıf	Normalize Edilmiş Toplam Atıf
Ferris, D.L, 2008, Journal of Applied Psychology	10.1037/a0012743	493	30.81	1.00
Robinson, S, 2013, Journal of Management	10.1177/0149206312466141	272	24.73	1.74
Zhao, H, 2016, International Journal of Hospitality Management	10.1016/j.ijhm.2016.09.009	203	25.38	3.44
Wu, L.Z, 2012, Journal of Management Studies	10.1111/j.1467-6486.2011.01017.x	203	16.92	1.00
Wu, C.H, 2016, Journal of Applied Psychology	10.1037/apl0000063	158	19.75	2.67
Leung, A, 2011, International Journal of Hospitality Management	10.1016/j.ijhm.2011.01.004	141	10.85	1.29
Zhao, H, 2013, International Journal of Hospitality Management	10.1016/j.ijhm.2012.08.006	130	11.82	0.83
Balliet, D, Organizational Behaviour and Human Decision Processes	10.1016/j.obhdp.2012.04.004	128	11.64	0.82
Howard, M.C, 2020, Journal of Applied Psychology	10.1016/j.tourman.2016.01.002	126	31.50	5.98
Hitlan, R.T, 2006, Group Dynamics, Theory, Research and Practise	10.1037/1089-2699.10.1.56	107	5.94	1.00

Metin madenciliği yöntemlerinden birisi de kelime ağacıdır (World Tree Map). Kelime ağacı haritası bir metin ya da paragrafta en çok kullanılan kelimeleri göstermektedir. Grafik 7. ağaç haritasında Web of Science veri tabanındaki 228 adet yayında “İşyerinde Dışlanma” kavramına ilişkin yazarların kullandıkları anahtar kelimeler incelenmiştir. Grafik 7’de yazarların kullanmış olduğu ilk 10 kelime analiz edilmiştir. Analiz neticesinde en çok kullanılan kelimeler sırasıyla İşyerinde Dışlanma (Workplace Ostracism) (n=120) ile anahtar kelimelerin % 47’sine karşılık gelirken, Dışlanma (Ostracism) (n=40) % 16’sına, İşyeri (Workplace) (n=16) % 6’sına, Bilgi Saklama (Knowledge Hiding) (n=14) % 6’sına, İş Performansı (Job Performance) (n=12) % 5’ine, Kötü Niyetli Denetim (Abusive Supervision) (n=11) % 4’üne karşılık gelmektedir.

Grafik 8: Birlikte Oluşum Ağı



“İşyerinde Dışlanma” alanında yapılan yayınlarda birlikte kullanmış olduğu anahtar kelimeler biblioshiny uygulaması yardımıyla analiz edilmiştir. Analiz gerçekleştirilirken kümelenme algoritması için walktrap kullanılmıştır. Grafik 2 küme ve 41 düğümden oluşmaktadır. Yazarların kullanmış oldukları anahtar kelimeler arasındaki çizgilerin kalınlığı ve dairelerin büyüklüğü iş birliğinin gücünü temsil etmektedir (Van vd., 2018). İki küme ayrı ayrı incelendiğinde yazarların en fazla kullandıkları anahtar kelimelerin “İşyerinde Dışlanma” ve “Dışlanma” kavramları olduğu belirlenmiştir. Mavi kümede “İşyerinde Dışlanma” kavramıyla ilişkili “Bilgi Gizleme”, “Sapkın Davranışlar”, “Savunmacı Sessizlik” gibi terimler yer alırken kırmızı kümede ise “Dışlanma” kavramıyla ilişkili “İş Performansı”, “İlişkisel Özdeşleşme”, “Algılanan Örgütsel” destek terimleri yer almaktadır.

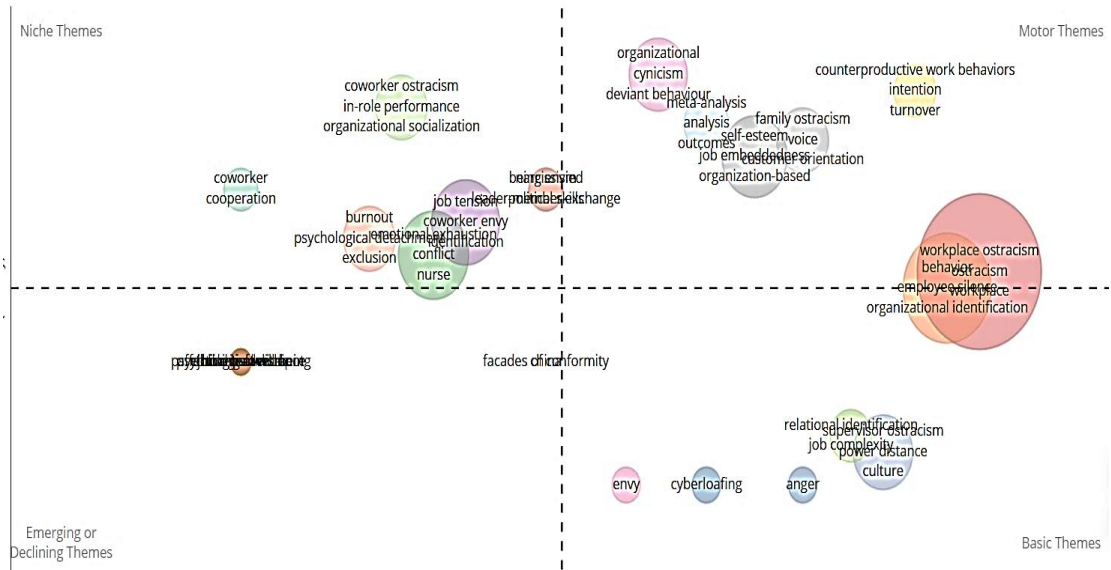
makaleyle (SCP: 57, MCP:38), ABD 26 makaleyle (SCP: 16, MCP:10), Pakistan 22 (SCP: 13, MCP:9), Kanada 11 (SCP:4, MCP: 7), Kore 11 (SCP: 10, MCP:1) ve Türkiye 9 (SCP:8, MCP:1) yayın yaptıkları belirlenmiştir.

Tablo 6: Ülkelerin Makale Sayısı, SCP ve MCP Değerleri

Ülke	Makale	SCP	MCP	Frekans	MCP Oranı
Çin	95	57	38	0.417	0.400
ABD	26	16	10	0.114	0.385
Pakistan	22	13	9	0.096	0.409
Kanada	11	4	7	0.048	0.636
Kore	11	10	1	0.048	0.091
Türkiye	9	8	1	0.039	0.111
Hindistan	7	6	1	0.031	0.143
Avustralya	4	2	2	0.018	0.250
Kıbrıs	4	3	1	0.018	0.250
Malezya	4	2	2	0.018	0.500

Tablo 6. incelendiğinde sorumlu yazarların ülkeleri dikkate alınarak bir sıralama yapılmıştır. Tabloya göre makale sayısı açısından ilk üç sırada yer alan Çin, ABD ve Pakistan ilk sıralarda yer almasına karşılık MCP oranı açısından bir değerlendirmeye tutulduklarında Kanada'nın ilk sırada Malezya'nın ikinci Pakistan'ın ise üçüncü sırada yer aldığı belirlenmiştir. Türkiye ise 0.111 MCP oranı ile dokuzuncu sırada yer almaktadır.

Grafik 11: Tematik Haritalama



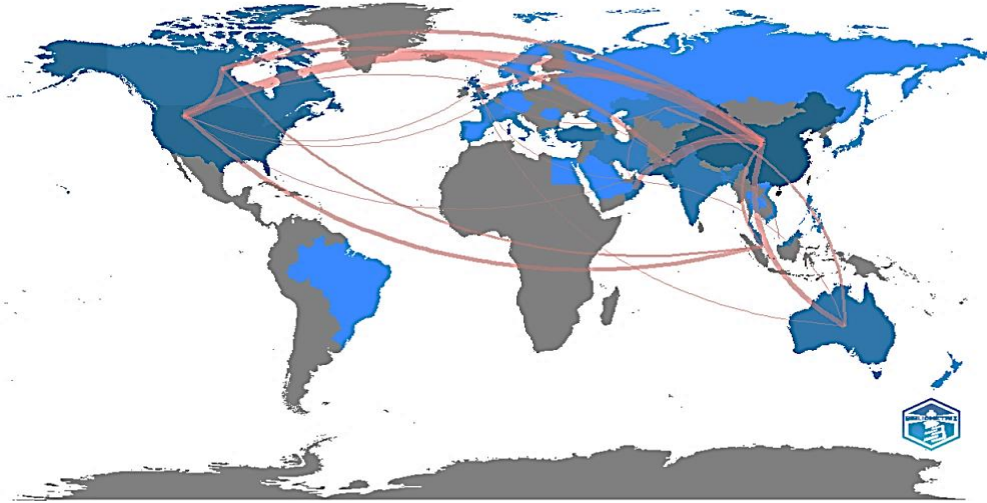
Tematik haritalama tekniği incelendiğinde farklı temaları ifade eden dört alan ortaya çıkmaktadır. Bu alanlar merkezilik ve yoğunluk dereceleri kullanılarak oluşturulmuştur. Merkezilik yatay eksenle temsil edilirken yoğunluk dikey eksenle yer almaktadır (Esfahani vd., 2019). Merkezilik belirlenen temanın önemini vurgulamak amacıyla kullanılırken yoğunluk ise belirlenen temanın gelişimini belirtmek amacıyla kullanılmaktadır (Cobo vd., 2011; Nasir vd., 2020).

Grafik 11.'de "İşyerinde Dışlanma" kavramına ilişkin tematik harita gösterilmektedir. Kümelerde yer alan ilk kelimeler en yüksek frekansa sahip olan anahtar kelimelerden oluşmaktadır. Bu çalışmada tematik

analiz yapılırken yazarların anahtar (Author's Keywords) kelimelerinden yararlanılmış olup ilk 250 kelime kullanılmış ve her temadaki temsil edilen etiketlerin sayısı 3 olarak ayarlanmıştır. Gerçekleştirilen tematik analiz neticesinde 4 temada toplam 27 kümenin var olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu temalar sırasıyla değerlendirildiğinde sağ üst bölge yüksek yoğunluk (gelişme derecesi) ve yüksek merkezilikle (önem derecesi) olan kavramlar motor temalar yer almakta olup çalışma alanı için gerekli olan temaları içermektedir. Bu kısımda yer alan kümeler incelendiğinde "İşyerinde Dışlanma" (n=120) ve "Davranışlar" (n=9) kavramlarının basit temalardan motor temalara taşındığı gözlemlenmiştir. Bu da bu iki konunun merkezi bir konumda olduklarını düşündürmektedir. Daha sonra ise "Özsaygı" (n=5), "Organizasyon" (n=4), "Meta Analiz" (n=3) ve "Verimsiz İş Davranışları" (n=2) kelimeleri tarafından temsil edildikleri belirlenmiştir.

Haritanın sol üst kısmında yer alan izole temalar (niş temalar) ise yüksek yoğunluk ve daha düşük merkeziliği betimlemektedir (Orhan, 2022). İzole temalarda yer alan kümelerde ise "Duygusal Tükenmişlik" (n=12), "İş Gerilimi" (n=5), "İş Arkadaşı Dışlanması" (n=3), "Psikolojik Yıpranma" (n=3), "Kıskanılmak" (n=2) kavramlarının frekanslarla temsil edildikleri saptanmıştır. Kıskanılmak kavramının motor temalardan bu temaya geçmiş olması bu kavramın daha az merkezilik özelliği gösterdiğini belirtmektedir. Sol alt kısımda yer alan temalar ise azalan temalar olarak adlandırılmakla birlikte yeni ortaya çıkan ve azalma eğiliminde olan temaları temsil etmektedir. Azalan temalarda yer alan iki kümede "Etik Liderlik" (n=2), "Uygunluk Cepheleri" (n=2) kavramlarının frekanslarla temsil ettikleri bulunmuştur. "Uygunluk Cepheleri" kavramının temel temalardan azalan cephelere geçtiği ve azalma eğiliminde olduğu belirlenmiştir. Sağ alt kısımda yer alan basit temalar ise düşük yoğunluk ve merkeziliğe sahiptir. Bu bölgede "Yönetici Dışlaması" (n=5), "İlişkisel Özdeşleşme" (n=4), "Kızgınlık" (n=3), "Sanal Aylaklık" (n=3), "Kıskançlık" (n=3) kavramlarının frekanslarla temsil edildiği anlaşılmıştır.

Grafik 12: Ülke İş birliği Dünya Haritası



Grafik 12. yazarların görüşlerinin ülkeye göre değerlendirilmesinin coğrafi bir dağılımını göstermektedir. Grafikteki mavi renkler katkıyı sunarken gri renkler katkı olmadığını göstermektedir. Kırmızı çizgiler ise işbirliğinin yönünü ifade etmektedir (Liu, 2022: 16). İş birliği yapılan ülkeler listelendiğinde ilk sırada Çin ve ABD (n=19), Çin ile Pakistan (n=16), Çin ile Avusturya (n=16), Çin ile İngiltere (n= 6), Pakistan ve Umman (n=6), Çin ve Kanada (n=5) ve ABD ile Kanada (n= 5) en fazla iş birliği yapan ülkeler olarak belirlenmiştir.

5. Sonuç

İşyerinde dışlanma kavramı yaygın bir şekilde işyerindeki davranışları temsil eden bir kavramdır. Son yıllarda özellikle sosyal bilimlerde çalışmalara konu olmuştur. Konu hakkında çalışan yazarlar, kavramla alakalı tanımlamalarda ortak bir paydada buluşamamışlardır. Ancak birçoğu işyerinde dışlanma

kavramının örgütler ve üyeleri üzerinde zararlı etkisi olan bir davranış türü olduğunu benimsemektedirler (Liu ve Xia, 2016).

Çalışanlar, işyerinde dışlanma maruz kaldıkça işyerlerine duydukları güven ve bağlılık azalır ve daha çok yabancılaşma duyarlar. Bu durum da çalışanların etkisiz ve verimsiz çalışarak hem bireysel olarak mutsuz olmalarına hem de örgütsel bazı olumsuz sonuçlar doğurmasına neden olur. Bu bağlamda motivasyonu düşen çalışanlar, örgütün verimliliğini de azaltır (Riaz vd., 2019). Giderek artan sayıda kuruluş sosyal dışlanma, kötü muamele ve işyerinde dışlanma konularıyla ilgilenmeye başlamıştır. Sosyal acı oluşturduğu için hem bireysel hem de örgütsel manada birçok olumsuz sonucu vardır (Mohsin vd., 2022).

Bibliyometrik yöntemler herhangi bir alandaki çalışmaların bilimsel yöntemlerden yararlanılarak literatürdeki gelişimin incelenmesi ve genel bir çerçevesinin ortaya konulmasını sağlamaktadır. Bu çalışmada Web of Science veri tabanından 2006-2023 yılları arasında yapılan araştırmalara yer verilmiştir. Bu doğrultuda Web of Science veri tabanında "Workplace Ostracism" başlığı altında 25.06.2023 tarihinde 328 adet çalışmaya ulaşılmış daha sonra ise uygulanan kısıtlar neticesinde 228 adet çalışma değerlendirmeye alınmıştır. Çalışma kapsamında "İşyerinde Dışlanma" kavramına ilişkin genel bilgiler, yıllık bilimsel üretim, en ilişkili kaynaklar, Bradford yasasına göre kaynakların dağılımı, Lotka yasası, en ilişkili kaynaklar, yazar etkisi, en verimli üniversiteler, kelime bulutu, tree map, birlikte oluşum ağı, faktör analizi, ülkelere göre iş birlikleri, tematik haritalama ve ülke iş birliği dünya haritası gibi verilere yer verilmiştir.

Bu çalışmada sadece Web of Science veri tabanından yararlanılması ve 2006-2023 yılları arasındaki İngilizce yazılmış çalışmalar ile yönetim alanında yapılan çalışmaların dikkate alınması çalışmanın kısıtlarındandır. Gelecek yıllarda çalışma yapacak yazarların farklı veri tabanlarından yararlanması ve diğer bilim dalları ile farklı diller kullanılarak daha geniş bir araştırma gerçekleştirmelerinin literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Gerçekleştirilen çalışmada "işyerinde dışlanma" kavramına ilişkin detaylı bir literatür çalışmasına yer verilmiş, çalışmalar sınıflandırılarak yorumlanmış ve görsel haritalama tekniğinden yararlanılarak sunulmuştur. "işyerinde dışlanma" kavramına olan ilginin her geçen gün artması, konuyla ilgili Türkçe yapılmış bir çalışmanın olmaması dolayısıyla bu çalışmanın gelecek araştırmalar için bir rehber olma özelliği göstereceği düşünülmektedir.

Bu çalışma sonucunda kavramın performans, işyerinde dışlanma ve sosyal dışlanma kavramlarıyla sıklıkla birlikte kullanıldığı görülmüştür, literatürde bu bulguları destekleyecek sonuçlar bulunmaktadır (Kaushal vd., 2020). Yine Fatıma T.'nin işyerinde dışlanma kavramıyla ilgili yapılan çalışmalarda ön sıralarda olduğu görülmektedir. Literatürde bu bulguyu destekleyecek çalışmalar mevcuttur (Minocha vd., 2022).

İşyerinde dışlanma kavramının direkt etkisini inceleyen yazarlar, özellikle çalışanlar arası çatışma, birey örgüt uyumsuzluğu, kurumsal kimlik, özsaygı ve işyerinde haset gibi faktörlerinde bu kavram üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir (Bozdoğan, 2021). Sonuç olarak işyerinde dışlanma kavramının çalışanlar ve işyeri açısından bazı olumsuz sonuçlara yol açtığı belirlenmiştir. Bu olumsuz sonuçların azaltılması hem bireylerin hem de örgütlerin refahı ve mutluluğu açısından önemli bir noktadır.

Finansman/ Grant Support

Yazar(lar) bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.
The author(s) declared that this study has received no financial support.

Çıkar Çatışması/ Conflict of Interest

Yazar(lar) çıkar çatışması bildirmemiştir.
The authors have no conflict of interest to declare.

Yazarların Katkıları/Authors Contributions

Çalışmanın Tasarlanması: Yazar-1 (%50), Yazar-2 (%50)
Conceiving the Study: Author-1 (%50), Author-2 (%50)
Veri Toplanması: Yazar-1 (%50), Yazar-2 (%50)
Data Collection: Author-1 (%50), Author-2 (%50)
Veri Analizi: Author-1 (%50), Author-2 (%50)
Data Analysis: Author-1 (%50), Author-2 (%50)
Makalenin Yazımı: Yazar-1 (%40), Yazar-2 (%60)
Writing Up: Author-1 (%40), Author-2 (%60)
Makale Gönderimi ve Revizyonu: Yazar-1 (%60), Yazar-2 (%40)
Submission and Revision: Author-1 (%60), Author-2 (%40)

Açık Erişim Lisansı/ Open Access License

This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY NC).
Bu makale, Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı (CC BY NC) ile lisanslanmıştır.

Kaynaklar

- Akın, M. ve Özdevecioğlu, M. (2021), İşyerindeki Dışlanmanın, İşyerindeki Sapkın Davranışlar Üzerindeki Etkisi: Personelin Düzenleyici Odağının Rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(4), s. 2916-2926.
- Araujo, C. A. (2006), Bibliometria: Evolução Histórica e Questões Atuais, *Em Questão*, 12(1), s. 11-32.
- Balliet D. ve Ferris. (2013), Ostracism and Prosocial Behavior: A Social Dilemma Perspective, *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, 120, s. 298-308.
- Baş, M. ve Şirin, M.S. (2023), How does Workplace Ostracism Affect Employee Performance? Mediating Role of Psychological Resilience, Moderated Mediation Role of Cyberloafing. *Organizacija*, 56(1), s. 51-65.
- Bennett, R. J. ve Robinson, S. L. (2000), Development of a Measure of Workplace Deviance, *Journal of Applied Psychology*, 85, s. 349-360.
- Borgman, Christine L. ve Furner, J. (1990), Scholarly Communication and Bibliometrics, Communication and Collaboration, *Annual Review of Information Science and Technology*, 36(1), s. 1-72.
- Bozdoğan, S. C. (2021). İşyeri Dışlanmasının Bilgi Paylaşımına Etkisinde Örgütsel Sessizliğin Aracı Rolü. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 10(3), s. 2992-3012.
- Cobo, M. J., Herrera Lopez A. G., Herrera E. V. ve Herrera F. (2011), Science Mapping Software Tools: Review, Analysis, and Cooperative Study Among Tools, *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 62(7), s. 1382-1402.
- De Wall, C. N. ve Baumeister, R. F. (2006), Alone but Feeling No Pain: Effects of Social Exclusion on Physical Pain Tolerance and Pain Threshold, Affective Forecasting, and Interpersonal Empathy, *Journal of Personality and Social Psychology*, 91, s. 1-15.
- Dolati Neghabadi, P., Karine E. S. ve Marie L. E. (2018), Systematic Literature Review on City Logistics: Overview, Classification and Analysis, *International Journal of Production Research*, 57(3), s. 1-23.
- Duffy, M. K., Ganster, D. C. ve Pagon, M. (2002), Social Undermining in the Workplace, *Academy of Management Journal*, 45, s. 331-351.

- Esfahani, H. J., Keyvan T. ve Armin J. (2019), Big Data and Social Media: A Scientometrics Analysis, *International Journal of Data and Network Science*, 3(3), s. 145-164.
- Estes, B. ve Wang, J. (2008), Integrative Literature Review: Workplace Incivility: Impacts on Individual and Organizational Performance, *Human Resource Development Review*, 7, s. 218-240.
- Fatima, A. (2016), Impact of Workplace Ostracism on Counter Productive Work Behaviors: Mediating Role of Job Satisfaction, *Abasyn Journal of Social Sciences*, 9(2), s. 388-408.
- Ferris, D. L., Brown, D. J., Berry, J. W. ve Lian, H. (2008), The Development and Validation of the Workplace Ostracism Scale, *Journal of Applied Psychology*, 93, s. 1348-1366.
- Ferris, D. L., Chen, M. ve Lim, S. (2017), Comparing and Contrasting Workplace Ostracism and Incivility, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, s. 315-338.
- Ferris D. L., Fatimah S., Yan M., Liang L.H., Lian H. ve Brown D.J. (2019), Being Sensitive to Positives has its Negatives: An Approach/Avoidance Perspective on Reactivity to Ostracism, *Organ Behav Hum Decis Process*, 152, s. 138-149.
- Fox S. ve Stallworth L.E. (2005), Racial/Ethnic Bullying: Exploring Links Between Bullying and Racism in the US Workplace, *J Vocat Behav*, 66(3), s. 438-456.
- Hitlan, R. T., Kelly, K. M., Schepman, S., Schneider, K. T. ve Zarate, M. A. (2006), Language Exclusion and the Consequences of Perceived Ostracism in the Workplace, *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 10, s. 56-70.
- Howard, M. C., Cogswell, J. E. ve Smith, M. B. (2020), The Antecedents and Outcomes of Workplace Ostracism: A Meta-Analysis, *Journal of Applied Psychology*, 105(6), s. 577-596.
- Jahanzeb S., Fatima T., Javed B. ve Giles J.P. (2020), Can Mindfulness Overcome the Effects of Workplace Ostracism on Job Performance? *J Soc Psychol*, 160(5), s. 589-602.
- Karakiraz, A., Uslu, O. ve Özsoy, E. (2023), Turkish Adaptation of The Workplace Ostracism Scale, *Gazi Journal of Economics and Business*, 9(2), s. 151-161.
- Karasözen, B., Bayram, Ö. ve Zan, B.U. (2009), 1997-2006 Türkiye Bilim Göstergeleri Analizi, *Türk Kütüphaneciliği*, 1(23), s.4-21.
- Kaushal, N., Kaushik, N. ve Sivathanu, B. (2020), Workplace Ostracism in Various Organizations: A Systematic Review and Bibliometric Analysis, *Management Review Quarterly*, 71, s. 783-818.
- Köse, M. (2020), Pedagojik Alan Bilgisine Yönelik Bibliyometrik Bir Araştırma: 1987-2020 Yılları Arasında Yapılan Çalışmaların Analizi, *GEFAD*, 41(3), s. 2217-2250.
- Leung, A., Wu, L., Chen, Y. ve Young, M. (2011), The Impact of Workplace Ostracism in Service Organizations, *International Journal of Hospitality Management*, 30, s. 836-844.
- Li, M., Xu, X. ve Kwan, H. K. (2021), Consequences of Workplace Ostracism: A Meta-Analytic Review, *Frontiers in Psychology*, 12, s. 1-14.
- Liu J., Kwan H.K., Lee C. ve Hui C. (2013), Work-to-Family Spillover Effects of Workplace Ostracism: The Role of Work-home Segmentation Preferences, *Hum Resour Manag*, 52(1), s. 75-93.
- Liu, H., & Xia, H. (2016). Workplace Ostracism: A Review and Directions for Future Research, *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 4(3), s. 197-201.
- Liu, Z. (2022), Mapping the Research Trends of Third Language Acquisition: A Bibliometric Analysis Based on Scopus, *Frontiers in Psychology*, 13(November), s. 1-25.
- Lotka, A. (1926), The Frequency Distribution of Scientific Productivity, *Journal of Washington Academy of Sciences*, 16(12), s. 317-323.

- Mao, Y., Liu, Y., Jiang, C. ve Zhang, I. D. (2018), Why am I Ostracized and How Would I React? A Review of Workplace Ostracism Research, *Asia. Pac. J. Manag.*, 35, s. 745-767.
- Mao Y., He J. ve Yang D. (2020), The Dark Sides of Engaging in Creative Processes: Coworker Envy, Workplace Ostracism, and Incivility, *Asia Pac J Manag.*, 38, s. 1261-1281.
- Minocha, A., Gen, M., Soni, O. P. ve Sinha, S. (2022), Linking Workplace Ostracism and Workplace Incivility: A Bibliometric Analysis, *Elementary Education Online*, 20(4), s. 4420-4420.
- Mohsin, M., Jamil, K., Naseem, S., Sarfraz, M. ve Ivascu, L. (2022), Elongating Nexus Between Workplace Factors and Knowledge Hiding Behavior: Mediating Role of Job Anxiety, *Psychology Research and Behavior Management*, 15, s. 441-457.
- Nasir, A., Kamran S., Ibrahim A. H., Suhuai L., Talha M. ve Farhat I. (2020), A Bibliometric Analysis of Corona Pandemic in Social Sciences: A Review of Influential Aspects and Conceptual Structure, *IEEE Access*, 8, s. 377-402.
- Neuman, J. H. ve Baron, R. A. (1998), Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence Concerning Specific Forms, Potential Causes, and Preferred Targets, *Journal of Management*, 24, s. 391-419.
- O'Reilly, J., Robinson, S. L., Berdahl, J. L. ve Banki, S. (2015), Is Negative Attention Better Than No Attention? The Comparative Effects of Ostracism and Harassment at Work, *Organization Science*, 26(3), s. 774-793.
- Okuyucu, M., Atay, H. ve Öztürk, O. (2022), *Akademik Kavramlar İçinde Aile Hekimliği Literatürü ve Akademik Süreç Yönetimi*, (ed.) O. Öztürk.
- Orhan, F. (2022), Sağlık Turizmi Yayınlarının Bilim Haritalama Yöntemi ile Bibliyometrik Analizi, *Journal of Social and Analytical Health*, 2(1), s. 33-47.
- Özcan, H. M. (2022), İş Yerinde Dışlanmanın Psikolojik Performans Üzerindeki Etkisi, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(1), s. 221-238.
- Qi, L., Cai, D., Liu, B. ve Feng, T. (2020). Effect of Workplace Ostracism on Emotional Exhaustion and Unethical Behaviour Among Chinese Nurses: A Time-Lagged Three-Wave Survey. *Journal of Advanced Nursing*, 76(8), s. 2094-2103.
- Riaz S., Xu Y. ve Hussain S. (2019), Workplace Ostracism and Knowledge Hiding: The Mediating Role of Job Tension, *Sustainability*, 11(20), s. 1-16.
- Riva, P., Wirth, J. H. ve Williams, K. D. (2011), The Consequences of Pain: The Social and Physical Pain Overlap on Psychological Responses, *European Journal of Social Psychology*, 41(6), s. 681-687.
- Robinson, S. L., O'Reilly, J. ve Wang, W. (2013), Invisible at Work: An Integrated Model of Workplace Ostracism, *Journal of Management*, 39, s. 203-231.
- Scott, K. L. ve Duffy, M. K. (2015), Antecedents of Workplace Ostracism: New Directions in Research and Intervention, *Mistreatment in Organizations*, 13, s. 137-165.
- Tonta, Y. ve Al, U. (2007), Türkçe Makalelerin Dergilere Dağılımı ve Bradford Yasası, *Bilgi Dünyası*, 9(1), s. 41-66.
- Uslu, O. (2021), 'Being Alone Is More Painful than Getting Hurt': The Moderating Role of Workplace Loneliness in the Association between Workplace Ostracism and Job Performance, *Central European Business Review*, 10(1), s. 19-38.
- Uslukaya, A ve Demirtaş Z. (2020), Öğretmen Algılarına Göre İşyerinde Dışlama: Eğitim Kurumlarında Nitel Bir Araştırma, *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, 11(22), s. 230-256.
- Van N., Karolien, J. L., Genserik R. ve Koen P. (2018), Bibliometric Analysis of Safety Culture Research. *Safety Science*, 108, s. 248-258.

- Williams, K. D. ve Sommer, K. L. (1997), Social Ostracism by Coworkers: Does Rejection Lead to Loafing or Compensation? *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23, s. 693-706.
- Williams, K. D. (2001), *Ostracism: The Power of Silence*, New York: Guilford Press.
- Williams, K. D. (2009), *Ostracism: A Temporal Need-threat Model* in *Advances in Experimental Social Psychology*, (ed.) M. P. Zanna (San Diego, CA: Elsevier Academic Press), s. 275-314.
- Williams, K. D. ve Nida, S. A. (2011), Ostracism: Consequences and Coping, *Current Directions in Psychological Science*, 20(2), s. 71-75.
- Wu, L., Yim, F. H., Kwan, H. K. ve Zhang, X. (2012), Coping with Workplace Ostracism: The Roles of Ingratiation and Political Skill in Employee Psychological Distress, *Journal of Management Studies*, 49(1), s. 178-199.
- Wu, C. H., Liu, J., Kwan, H. K. ve Lee, C. (2016), Why and When Workplace Ostracism Inhibits Organizational Citizenship Behaviors: An Organizational Identification Perspective, *J. Appl. Psychol*, 101, s. 362-378.
- Wu W., Qu Y., Zhang Y., Hao S., Tang F., Zhao N. ve Si H. (2019), Needs Frustration Makes Me Silent: Workplace Ostracism and Newcomers' Voice Behavior, *J Manag Organ*, 25(5), s. 635-652.
- Yang, L. Q., Caughlin, D. E., Gazica, M. W., Truxillo, D. M. ve Spector, P. E. (2014), Workplace Mistreatment Climate and Potential Employee and Organizational Outcomes: A Meta-analytic Review from the Target's Perspective, *Journal of Occupational Health Psychology*, 19, s. 315-335.
- Yıldırım E. ve Akın M. (2018), Örgütlerde Dışlanma, Sinizm ve Pozitif-Negatif Duygusallık Arasındaki İlişkiler: Pozitif ve Negatif Duygusallığın Aracılık Rolü, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(2), s. 427-449.
- Zhang, R., Niu, X. ve Zhang, B. (2023), Workplace Ostracism and Turnover Intention: A Moderated Mediation Model of Job Insecurity and Coaching Leadership, *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, s. 1-14.
- Zhao, H., Xia, Q., He, P., Sheard, G. ve Wan, P. (2016), Workplace Ostracism and Knowledge Hiding in Service Organizations, *International Journal of Hospitality Management*, 59, s. 84-94.
- Zheng, X. M., Yang, J., Ngo, H. Y., Liu, X. Y. ve Jiao, W. J. (2016), Workplace Ostracism and its Negative Outcomes Psychological Capital as a Moderator, *J. Pers. Psychol*, 15, s. 143-151.
- Zupic, I. ve Tomaž Č. (2014), Bibliometric Methods in Management ve Organization, *Organizational Research Methods*, 18(3), s. 429-472.