

ÖRGÜTSEL DIŞLANMA: BİR ÖLÇEK UYARLAMA ÇALIŞMASI¹

Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN *

Dr. Öğr. Üyesi Nazmiye Ülkü PEKKAN **

ÖZ: Bu çalışmanın amacı, Ferris vd. (2008) tarafından geliştirilen Örgütsel Dışlanma Ölçeği'nin, Türkçe'ye geçerlilik ve güvenilirliğinin yapılmasıdır. Çalışma örneklemi iki farklı gruptan oluşmaktadır (n=669, n=427). Yapılan analizler neticesinde, orijinal ölçek ile uyumlu bir şekilde tek faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Ölçek güvenilirlikleri sonucunda ise Cronbach Alpha katsayısı, birinci örneklem grubu için ,942; ikinci örneklem grubu için ,937 olarak bulgulanmıştır. Çalışma sonucunda, ölçeğin, örgütsel dışlanma algısının ölçülmesinde geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu ve Türk toplumunda farklı sektörler için uygulanabilir olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Örgütsel Dışlanma Ölçeği, Geçerlilik, Güvenirlik,*

Jel Sınıflandırması: M10

DOI: 10.29131/uiibd.736413

Geliş tarihi: 12.05.2020/ **Kabul Tarihi:** 31.05.2020/ **Yayın Tarihi:** 20.06.2020

Research Article

ORGANIZATIONAL OSTRACISM: A STUDY OF SCALE ADAPTATION

ABSTRACT: The purpose of this study is the validity and reliability of the Organizational Ostracism Scale developed by Ferris et al. (2008) in Turkish adaptation. The study sample consists of two different groups (n = 669, n = 427). As a result of the analyzes, it was found that the scale had a single factor structure in accordance with the original factor structure. As a result of the reliability of the scale, Cronbach Alpha coefficient for the whole scale was ,942 for the first sample group and ,937 for the second sample group. The results obtained showed that the scale can be used as a valid and reliable scale to measure the perception of organizational ostracism in different sectors in Turkey.

Key Words: *Organizational Ostracism Scale, Validity, Reliability,*

Jel Classification: M10

Received: 12.05.2020/ **Accepted:** 31.05.2020/ **Published:** 20.06.2020

* Toros Üniversitesi, SBYO, Sağlık Yönetimi Bölümü, abdullah.caliskan@toros.edu.tr, **ORCID:0000-0001-5746-8550**.

** Tarsus Üniversitesi, MYO, Pazarlama ve Reklamcılık Bölümü, nazmiyepekkann@tarsus.edu.tr, **ORCID: 0000-0001-7298-0552**.

Kaynak gösterimi için:

ÇALIŞKAN, A. ve PEKKAN, N. Ü. (2020), ÖRGÜTSEL DIŞLANMA: BİR ÖLÇEK UYARLAMA ÇALIŞMASI, Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 6 (1), 51-60. DOI: 10.29131/uiibd.736413

¹Bu çalışma 01-02 Kasım 2019 tarihleri arasında Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi tarafından Burdur'da düzenlenen 7. Örgütsel Davranış Kongresi'nde sunulan tam metin bildiriden genişletilerek revize edilmiştir.

1. Giriş

21. yüzyılın en değerli varlığı olan bilgi çalışanları, örgütlerin amaçlarını gerçekleştirerek onları başarıya ulaştırmada kilit bir rol üstlenmektedir. Bu sebeple dayanağını insandan alan her sistem, bu kaynağı etkili bir biçimde yönetecek stratejiler geliştirmeli ve bu yönde planlar uygulamak durumundadır. Sanılanın aksine tüm bu süreçleri yönetmek zorlu bir görevi üstlenmekle eşdeğerdir. Bunun sebebi ise; giderek karmaşıklaşan değişim dünyasının beraberinde örgüt ve çalışan ilişkilerine yönelik getirdiği zorlukları da çeşitlendirmiş olmasıdır (Halis ve Demirel, 2016: 319). Geçmişten günümüze kadar yapılan araştırmalar, örgüt içerisindeki çalışanları ilgilendiren olumlu ve olumsuz pek çok faktör üzerine odaklanmıştır. Son yıllarda bu faktörlere örgütsel dışlanmanın da eklendiği görülmektedir. Olumsuz bir olgu olan örgütsel dışlanma, örgütsel anlamda farklı değişkenlerden hem etkilenen hem de onları etkileyen rahatsız edici bir durum olarak anılmaktadır. Bir örgütün başarılı bir performans gösterebilmesi örgüt içerisindeki ortamın pozitif davranışlara zemin hazırlayacak ölçüde etkin olabilmesi ile mümkündür. Bu bağlamda, zamanının büyük bir bölümünü işbaşında geçiren birey için önemli bir sosyal çevre olan örgüt, birbiri ile kaliteli ilişkiler ve ideal bağlantılar kurmuş çalışanların varlığı ile etkinleşecektir (Chung, 2015: 368). Dolayısıyla, görmezden gelme, yok sayma, izole etme ve kabul vermeme gibi kavramlarla ifade edilen örgütsel dışlanma davranışları örgütsel etkinliğe zarar veren bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

İlgili literatürde örgütsel dışlanma konusuna yönelik pek çok farklı çalışma olduğu belirlenmiş ve bu çalışmaların büyük çoğunluğunun aynı ölçekten faydalandığı gözlenmiştir. Bu çalışmada Türk kültüründe kullanılmak üzere araştırmalarda çokça tercih edilmiş olan “Örgütsel Dışlanma Ölçeği’nin” geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarının gerçekleştirilmesi amaçlanmıştır.

2. Kavramsal Çerçeve: Örgütsel Dışlanma

Dışlanma, son yıllarda farklı disiplinler tarafından araştırılan konulardan biri haline gelmiştir. Bu sebeple kavram ile ilgili pek çok farklı tanıma ulaşmak mümkündür. Bu tanımlar incelendiğinde dışlanma kavramının, izole etme (Williams, Cheung ve Choi, 2000: 750), sosyal kabul vermeme (Twenge, Catanese ve Baumeister, 2002: 608), reddetme ve vazgeçme (Prinstein ve Aikins, 2004: 149) gibi farklı kavramlarla açıklandığı görülmektedir. Bahsi geçen bu kavramlar dışlanmanın bireyler üzerinde olumsuz etkileri olabilecek bir durum olduğunu gözler önüne sermektedir. Bugüne kadar yapılmış pek çok çalışma dışlanmanın farklı yaş grupları, farklı kültürler ve farklı demografik yapılar arasında sıklıkla gerçekleşmiş olduğunu göstermektedir (Ferris, Brown, Berry ve Lian, 2008: 1351; Fox ve Stallworth, 2005: 434; Williams, 2007: 427). Doğası gereği sosyal bir varlık olan birey, sevme, sevilme ve kabul görölme gibi ihtiyaçlara sahiptir. Bu tür ihtiyaçları karşılanmayan birey kızgınlık, yalnızlık, mutsuzluk, depresiflik ve yetersizlik gibi olumsuz duygular ile karşı karşıya kalmaktadır (Hawkey, Williams ve Cacioppo, 2011: 238). Dışlanma, bireyin varoluşundan itibaren içsel olarak sahip olduğu ait olma hissine zarar veren bir olgu olması sebebiyle rahatsızlık veren bir durumdur.

Dışlanmanın örgüt ortamında yaşanması örgütsel dışlanma kavramını tanımlamaktadır. Örgütlerde dışlanma davranışı hem hiyerarşik hem de hiyerarşik olmayan ilişkilerde ortaya çıkabilmektedir (Mlika, Khelil ve Salem, 2017: 341). Örgütsel dışlanma, örgüt içerisindeki kimi bireylerin diğerleri tarafından görmezden gelinmesi ve

önemsenmemesine dayalı bireysel bir algıyı ifade etmektedir (Leung vd., 2011: 838). Örgüt içerisinde bireyler arasında görmezden gelme, yokmuş gibi davranma, göz ardı edilme gibi davranışlar örgütsel dışlanma davranışlarıdır (Williams vd., 2000: 750; Zhao, Peng ve Sheard, 2013: 222). Örgütsel dışlanma bireylerin psikolojik olarak acı verici olabilen bir stres yaşamalarına neden olabilmekte (Fiset, Al Hajj ve Vongas, 2017: 3) ve öfke, hayal kırıklığı ve yabancılaşma gibi duyguları ortaya çıkarmaktadır. Bu durum, dışlanmaya maruz kalan çalışanların iş performanslarına olumsuz olarak yansımaktadır (Hitlan ve Noel, 2009: 480). Üstelik, yalnızca dışlanmaya maruz kalan bireyler değil aynı zamanda bu davranışı gözlemleyen kişiler bile dışlanmanın yarattığı olumsuz sonuçları yaşayabilmektedir. Bu sebeple dışlanma olgusunun yarattığı duygular düşünüldüğünden daha hızlı bir biçimde örgüt içerisine yayılabilmektedir (Gorsalkorale ve Williams, 2007: 1177).

3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

3.1. Araştırmanın Sorunsalı

Örgütsel dışlanma, bir örgüt içerisinde bulunan ve birbirleriyle sosyal ilişkiler içerisinde bulunan tüm canlılar arasında gözlemlenebilmektedir. Bireyler üzerinde oluşturduğu olumsuz etkiler nedeniyle, tüm örgütler için sunulan hizmetin kalitesinde düşme, bağlılığın azalması, tatmin ve motivasyon kaybı ve nihayetinde bireysel performans düşüşüne sebep olduğu için örgütler açısından öncelikli olarak ele alınması gereken bir konu haline gelmektedir (Yang, 2012; Robinson vd., 2013: 220; Ramsey ve Jones, 2016: 26). Bu nedenle, örgüt içerisindeki bireylerin dışlanma durumuna karşı tutum ve davranışlarının belirlenmesi son derece önemlidir. Ancak, koşullar göz önüne alındığında söz konusu davranış az ifadeyle yüksek geçerlilik ve güvenilirlik ile ölçülecek bir ölçeğe ihtiyaç duyulmaktadır. Alan yazın incelendiğinde, örgütsel dışlanma olgusunun ölçümüne yönelik kısa ve anlaşılır bir formda oluşturulmuş ölçeğe rastlanamamıştır. Bu çalışmada, örgüt içerisindeki bireylerin diğer bireyler tarafından dışlanma davranışına maruz kalıp kalmadıklarına ilişkin algılarının ölçülmesine farklı bir alternatif sunmak üzere, Ferris ve arkadaşları (2008) tarafından geliştirilmiş ve kullanılmış olan ölçeğin Türkçe'ye geçerlilik ve güvenilirlik uyarlaması yapılmıştır. Bu ölçeğin seçilmesinin bir kaç sebebi bulunmaktadır. Bunlar; örgütsel dışlanma kavramını tek boyutlu bir yaklaşım olarak ele almış olması ve basitçe kullanılabilir, makul sayıda az ifade sayısına sahip olması, ifadelerin daha anlaşılır olması ve cevaplama süresinin kısa olması şeklinde ifade edilebilir.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

3.2.1. Çeviri ve Dilsel Geçerlilik

Örgütsel Dışlanma Ölçeği'nin Türkçe'ye çeviri süreci, Brislin ve arkadaşlarının (1973) önerdiği 5 aşamalı yöntemle gerçekleştirilmiştir. Bu aşamalar, birinci çeviri, birinci çevirinin değerlendirilmesi, tekrar çeviri, tekrar çevirinin değerlendirilmesi ve alanında uzman kişi görüşlerini kapsamaktadır. Bu çerçevede Ferris vd. (2008) tarafından geliştirilen tek boyutlu Örgütsel Dışlanma Ölçeğinin İngilizce orijinali, öncelikle iyi derecede İngilizce bilgisine sahip iki İngiliz Dili ve Edebiyatı öğretim elemanlarınca, birbirinden bağımsız olarak dilimize çevrilmiştir. Çeviriler yedi farklı alan uzmanı tarafından irdelenerek her bir ifade anlaşılabilirlik ve kültürel uygunluk kriterlerinde değerlendirilmiştir. Değerlendirme sonucunda ortaya konan Türkçe ölçek, yönetim ve organizasyon alanında araştırma yapan iki öğretim üyesince tekrar İngilizceye çevrilmiştir. Müteakiben, tekrar çevirisi yapılan söz konusu ölçek Ferris ve arkadaşlarının geliştirdiği orijinal ölçek ile kıyaslanmış ve en son aşamada 2 alan uzmanının

görüşüne başvurulmuştur. Uzman değerlendirmeleri neticesinde ölçeğe Tablo 1'deki son şekli verilmiş ve bu haliyle çalışmada kullanılması kararlaştırılmıştır. Ölçek özgün formundaki şekli ile uyumlu olacak şekilde, 5'li Likert tipi (1-Hiç katılmıyorum, 5-Tamamen katılıyorum) olarak ele alınmıştır.

Tablo 1: Örgütsel Dışlanma Ölçeği

1	Diğer çalışanlar beni dışlar.
2	İçeri girdiğimde diğerleri ortamı terk eder.
3	Diğer çalışanlar selamlarımı almazlar.
4	Yemekhanede yalnız yemek zorunda kalırım.
5	Diğer çalışanlar benden uzak dururlar.
6	Diğer çalışanlar yüzüme bile bakmazlar.
7	Diğer çalışanlarla iletişimim kısıtlıdır.
8	Diğerleri beni sohbetlerine almazlar.
9	Diğerleri beni umursamazlar ve yokmuşum gibi davranırlar.
10	Çay/kahve molası verildiğinde beni davet etmezler ya da "bir şey ister misin" diye sormazlar.

3.2.2. Verilerin Toplanması ve İstatistiksel Analiz

Çalışmada verilerin toplanması için kullanılan anket formunda çalışmanın kapsamı ile ilgili bir bilgilendirme notu, ankete katılanların demografik özelliklerini ortaya koymaya yönelik tanımlayıcı istatistiklere ilişkin sorular ve orijinal ölçeğin Türkçe çevirisini içeren ve 10 ifadeden oluşan bölümler yer almaktadır. Toplanan verilerin analizinde paket programlardan istifade edilmiştir. Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır.

3.2.3. Örneklem

Örgütsel Dışlanma Ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması çalışmasında iki ayrı örneklem grubundan istifade edilmiştir. Çalışmada iki farklı örneklem grubu kullanılmasındaki amaç, elde edilen bulguların genellenebilirliğinin artırılmasıdır. Örneklem gruplarının seçiminde bireylerin dışlanma algısının çok fazla olduğu ve olumlu/olumsuz etkilerinin büyük oranda hissedilebileceğinin değerlendirildiği sektörler olan savunma sanayi sektörü ve sağlık sektörleri ele alınmıştır.

3.2.3.1. Birinci Örneklem Grubu

Birinci örneklem için katılımcılar, Ankara ili ve çevresinde faaliyet gösteren savunma sanayi sektörü çalışanlarıdır. Bu sektörde yaklaşık olarak 10000 kişi bulunmaktadır. Söz konusu evrenden %95 güven aralığı kapsamında %5'lik bir hata payı göz önünde bulundurularak örneklem büyüklüğü 370 kişi olarak bulunmuştur (Sekaran, 1992). Tesadüfi örnekleme yöntemiyle 800 kişiye anket uygulanması kararlaştırılmıştır. Gönderilen anketlerden 683'ü geri dönmüş ve 669 tanesi analiz yapmak için uygun bulunmuştur.

Birinci örneklem grubunu, Ankara ili ve çevresinde görev yapan 483 erkek (% 72.2) ve 186 bayan (% 27.8) toplam 669 savunma sanayi sektörü çalışanı oluşturmuştur. Birinci grubun 335' i evli (% 50), 334' ü bekar (% 50) olup, 4' ü (% 0.6) ilkökul, 238' i (% 35.6) lise, 123' ü (% 18.4) yüksekokul, 242' si (% 36.2) lisans, 58' i (% 8.7) lisansüstü mezundur. Örneklem yaş ortalaması 30.47; çalışma süresi ortalaması 9.55 yıl olarak tespit edilmiştir.

3.2.3.2. İkinci Örneklem Grubu

İkinci örneklem için katılımcılar, Mersin ili ve çevresinde faaliyet gösteren kamu ve özel sağlık kurumları çalışanlarından oluşmaktadır. Söz konusu kurumlarda yaklaşık olarak 6000 personel çalışmaktadır. Evrenden %95 güven aralığı içerisinde %5'lik bir hata payı dikkate alınarak evren temsil büyüklüğü 361 kişi olarak belirlenmiştir (Sekaran, 1992). Tesadüfi örnekleme yöntemiyle toplam 500 kişiye anket yapılması kararlaştırılmıştır. Gönderilen anketlerden 441'i geri dönmüş ve hatalı anket formları çıkarıldıktan sonra 427 anket analize dahil edilmiştir.

İkinci örneklem grubunu, Mersin ili ve çevresinde görev yapan 189 erkek (% 44.1) ve 238 kadın (% 55.9) toplam 427 kamu ve özel sağlık sektörü çalışanı oluşturmuştur. İkinci grubun 269' u evli (% 63), 158' i bekar (% 37) olup, 79' u (% 18.5) önlisans, 163' ü (% 38.2) lisans, 45' si (% 10.5) yüksek lisans ve 140' ı (% 32.8) doktora mezunudur. Örneklemin yaş ortalaması 36.38; çalışma süresi ortalaması 19.34 yıl olarak tespit edilmiştir.

3.2.4. İç Tutarlılığa İlişkin Bulgular

İç tutarlılık güvenilirliği, ölçme aracında bulunan ifadelerin, kendi aralarında tutarlı olup olmadığını gösterir. Ölçeklerin güvenilirliğinin (iç tutarlılığının) tespit edilmesinde en yaygın baş vurulan yöntemlerden biri Cronbach Alfa testidir (DeVellis, 2003). Cronbach Alfa katsayısının 0.70'in üzerinde olması beklenir (Nunnally, 1978). Örgütsel Dışlanma Ölçeğinin iç tutarlılığını belirlemek amacıyla, iki örneklem grubu için ölçeğin bütünü için iç tutarlılıkları hesaplanmış ve sonuçlar Tablo 2'de gösterilmiştir. Bunun yanı sıra ölçeklere ait maddelerin düzeltilmiş madde toplam korelasyonlarının tamamının varsayılan eşik değerinden (0,20) yüksek olduğu tespit edilmiştir (Büyüköztürk, 2007). Bu sonuçlara göre, önerilen ölçeklerin iç tutarlılık kriterini sağladıklarını ve söz konusu ölçeklerin güvenilirliğinin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

Tablo 2: İç Tutarlılık Analizi Sonuçları

Savunma Sanayi Sektörü (α) (1. Örneklem)	Sağlık Sektörü (α) (2. Örneklem)
,942	,937

3.2.5. Geçerliliğe İlişkin Bulgular

3.2.5.1. Keşfedici Faktör Analizi

Örgütsel Dışlanma Ölçeğinin yapısal geçerliliğinin test edilmesi amacıyla her iki örneklem verisine de Keşfedici Faktör Analizi(KFA) yapılmıştır. İlk olarak, verilerin söz konusu analiz için uygun olup olmadığının belirlenmesi amacıyla KMO ve Barlett Küresellik Testleri yapılmıştır. Birinci örneklem Kaiser Meyer-Olkin (KMO) örneklem uygunluk katsayısı 0.939 ve Barlett-Sphericity testi ki kare değeri 4988.868 ($p < .001$) olarak, ikinci örneklem Kaiser Meyer-Olkin (KMO) örneklem uygunluk katsayısı 0.926 ve Barlett-Sphericity testi ki kare değeri 3004.985 ($p < .001$) olarak belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre veriler faktör analizi için uygunluk göstermektedir (Kalaycı, 2006, Hair vd., 2010: 95-96). Araştırmaya dahil edilen iki örneklem için elde edilen verilerin faktör yükleri Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3: Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

	Gruplar	
	Örneklem 1	Örneklem 2
KMO	0.939	0.926
Barlett Sphericity	4988.868 (p<.001)	3004.985 (p<.001)
Açıklanan Varyans	% 65.76	% 63.79
Madde Kodu	Faktör Yükleri	
ÖD1	,760	,749
ÖD2	,799	,805
ÖD3	,827	,814
ÖD4	,847	,825
ÖD5	,843	,841
ÖD6	,821	,808
ÖD7	,838	,822
ÖD8	,778	,733
ÖD9	,818	,817
ÖD10	,773	,766

Her iki örnekleme ait keşfedici faktör analizine ait bulgular incelendiğinde, özdeğeri 1'den büyük olan tek faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Bu yapı, Ferris ve arkadaşları (2008) tarafından tespit edilen yapıyla uygunluk göstermektedir. Birinci örnekleme, ölçeğin toplam varyansı açıklama oranı % 65.76, ikinci örnekleme ise, % 63.79 olarak birbirine yakın seviyede gerçekleşmiştir. Ayrıca, tüm maddelere ilişkin faktör yüklerinin 0.6' değerinin üzerinde olması sebebiyle sonuçların kabul edilebilir seviyede olduğunu göstermektedir (Meyers vd., 2005).

3.2.5.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

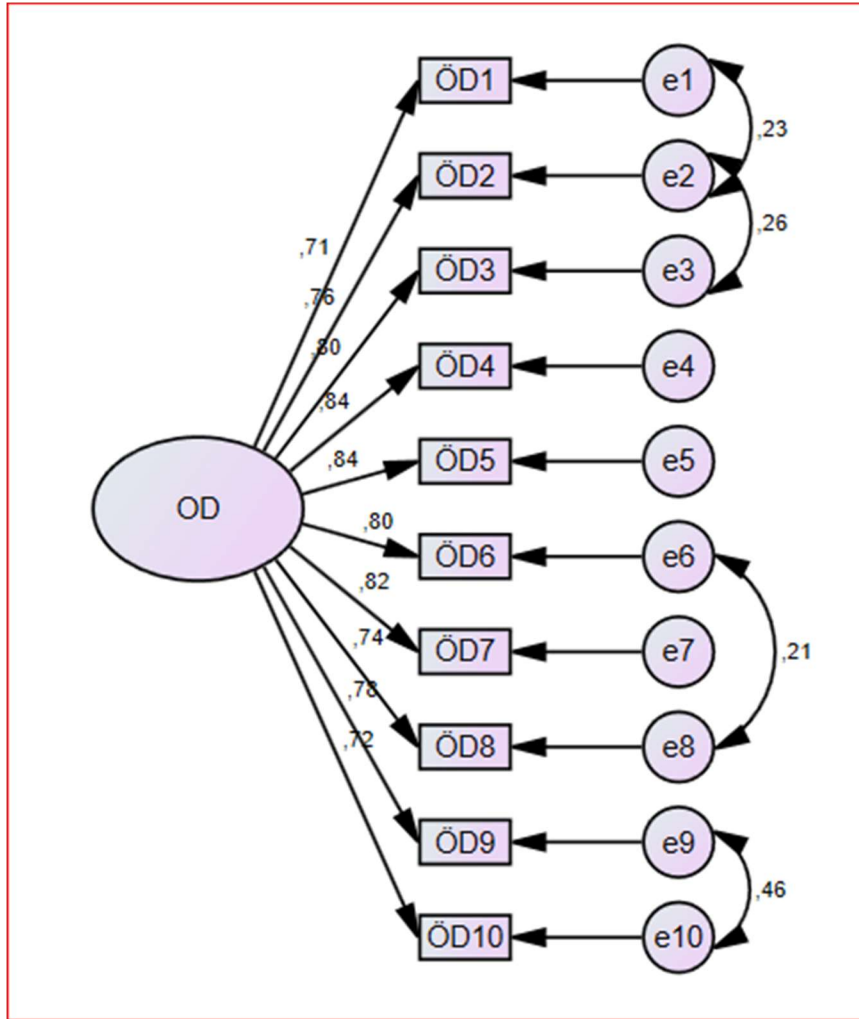
Örgütsel Dışlanma Ölçeğinin, keşfedici faktör analizi neticesinde ortaya çıkan tek faktörlü yapısının Türk toplumunda farklı iki sektörde doğruluğunun ortaya konulması bakımından Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır.

Örgütsel Dışlanma Ölçeğinin geçerliliği, istatistiki paket program kullanılarak test edilmiş, tespit edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 4'de verilmiştir. Literatürde NFI, GFI, AGFI ve CFI değerlerinin 0.90 ve üzerinde, RMSEA değerinin ise 0.10'dan düşük olmasının modelin orijinal verilerle uyumu için önemli bir belirleyici olarak tespit edilmiştir (Steiger, 1990; Byrne, 1994; Hu ve Bentler, 1999; Schumacker ve Lomax, 2004). Böylelikle söz konusu uyum iyiliği değerlerinin (NFI, GFI, AGFI ve CFI) kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu belirlenmiştir (Ocak, 2020). Sonuçlar Tablo 4'te gösterilmektedir.

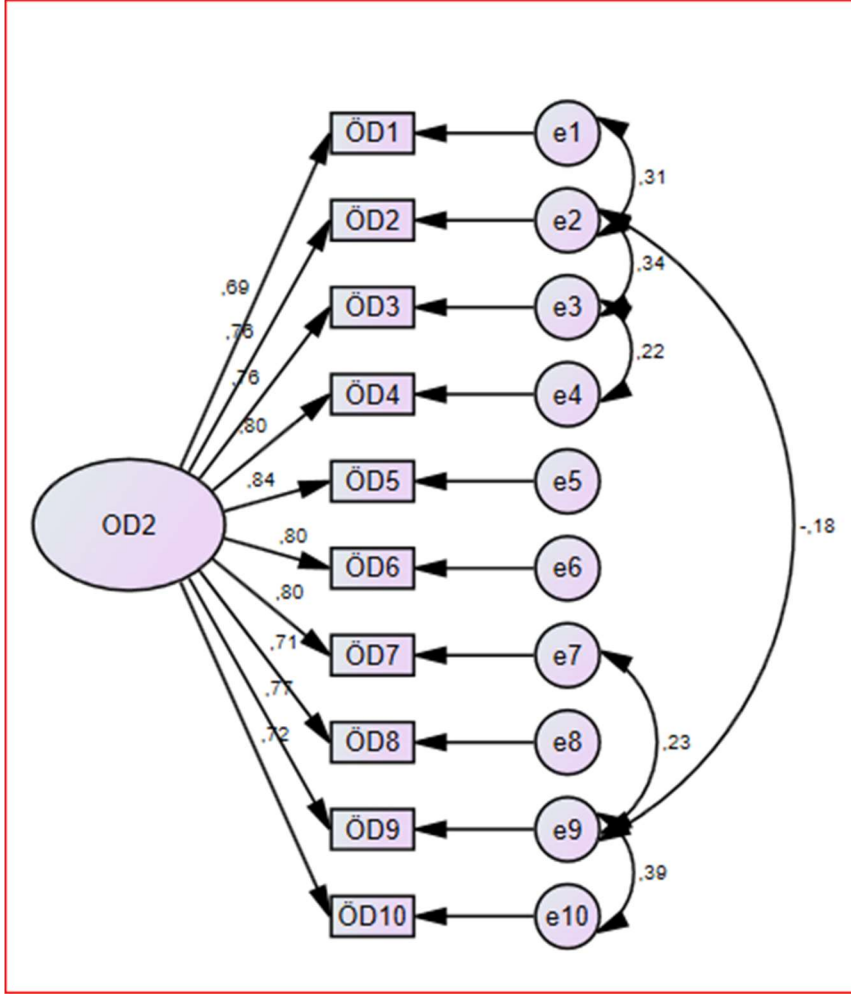
Tablo 4: Örgütsel Dışlanma Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Örgütsel Dışlanma Ölçeği	ΔX^2	df	$\Delta X^2/df$	RMSEA	NFI	GFI	AGFI	CFI
Referans Değerler				$\leq 0,10$	$\geq 0,90$	$\geq 0,90$	$\geq 0,85$	$\geq 0,95$
Örneklem 1	112,82	29	3,891	.06	.98	.97	.94	.98
Örneklem 2	78,06	29	2.69	.06	.97	.97	.93	.98

Not: ΔX^2 =Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square, df = Degrees of Freedom, RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation, NFI= Normed Fit Index, GFI= Goodness of Fit Index, AGFI= Adjusted Goodness of Fit Index, CFI = Comparative Fit Index. *p<0,001.



Şekil 1: Birinci Örneklem DFA Yapısı



Şekil 2: İkinci Örneklemin DFA Yapısı

4. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada, örgüt etkinliği ve başarısında büyük bir öneme sahip olan çalışanların örgüt içerisindeki ilişkilerine zarar veren ve çalışanlar üzerinde olumsuz etkileri olan dışlanma algısını tespit etmeye yönelik olarak hazırlanmış bir ölçek uyarlaması yapılmıştır. Uyarlaması yapılan ölçeğin hem kavramsal hem de yapısal açıdan görece üstün nitelikler içerdiği, kısalık ve anlaşılabilirlik özellikleriyle farklı dışlanma ölçekleri arasından öne çıktığı düşünülmektedir. Söz konusu ölçek Ferris vd. (2008) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek uyarlama kapsamında, öncelikle orijinal ölçeğin ilk çevirisi, ilk çevirinin değerlendirilmesi, yeniden çeviri ve yeni çevirinin değerlendirilmesi ile alan uzman görüşlerinden oluşan aşamalar takip edilmiştir (Brislin vd., 1973). Ardından elde edilen bulguların, evrene genellenebilir olma durumunun artırılması bakımından iki farklı örneklemden veri toplanmıştır. Örneklem grubu tercih edilirken sürekli değişimin ve çalışan popülasyonun fazla olduğu ve bu sebeple çalışan davranışlarına yansıyan etkilerin de daha sağlıklı değerlendirilebileceği düşünülen iki sektör tercih edilmiştir. Bu sektörler savunma sanayi ve sağlık sektörüdür.

Örgütsel Dışlanma Ölçeğinin güvenilirliği Cronbach Alfa testi ile hesaplanmıştır. Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek amacıyla, söz konusu iki örneklem grubu için ölçeğin iç tutarlılığı hesaplanmış ve elde edilen sonuçlara göre ölçeklerin kabul edilebilir düzeyde güvenilir olduğu ortaya konulmuştur. Ölçeğin yapısal geçerliliğini tespit etmek amacıyla Keşfedici Faktör Analizi ve Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılmıştır.

Her iki örnekleme ait keşfedici faktör analizi bulguları incelendiğinde, özdeğeri 1'den büyük olan tek faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Bu yapının, Ferris vd. (2008) tarafından ortaya koyulan ölçeğin orijinal tek boyutlu yapısı ile uyumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçları takiben, Örgütsel Dışlanma Ölçeğinin keşfedici faktör analizi sonucu elde edilen tek faktörlü yapısının Türk toplumunda farklı iki sektörde doğruluğunu tespit etmek üzere Doğrulayıcı Faktör Analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı Faktör Analizi ile sonucu ile söz konusu ölçeğin tek faktörlü yapısının her iki örneklem için de doğrulandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ayrıca, çalışmanın gerek Türkçeye uyarlanması esnasında uzman bilim insanları ile, gerekse savunma sanayi sektörü ve sağlık sektörü çalışanları arasından rastgele seçilen kişiler ile yapılan yüz yüze görüşmelerde, örgütsel dışlanma ölçeğinin açık, kolay anlaşılabilir bir ölçek olduğu, katılımcıların örgütsel dışlanma ile ilgili görüşlerini doğru ve net olarak ifade edebildikleri öğrenilmiştir.

Örgütsel Dışlanma Ölçeğinin basit ve anlaşılır tek boyutlu yapısı ile yapılacak olan araştırmalarda dışlanma davranışını ölçmeye yönelik önemli bir ihtiyacı karşılayarak alandaki bir boşluğu dolduracağı değerlendirilmektedir. Konu ile ilgili gelecekte yapılacak olan araştırmalarda, Örgütsel Dışlanma Ölçeğinin farklı sektörlerde ve farklı örneklemelerde uygulanmasının, ölçeğin güvenilirlik ve geçerliliğine ilişkin bu çalışmada elde edilen bulguları daha da güçlendireceği söylenebilir.

Ulaşılan tüm sonuçlar, Örgütsel Dışlanma Ölçeğinin Türk toplumu için güvenilir ve geçerli bir ölçme aracı olarak kullanılabileceğini ortaya koymaktadır.

Kaynakça

- Brislin, R. W., Lonnerwalter J., ve Thorndike R. M. (1973). *Cross-cultural research methods*, New York, John Wiley-SonsPub.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (7. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Chung, Y. W. (2015). The mediating effects of organizational conflict on the relationships between workplace ostracism with in-role behavior and organizational citizenship behavior. *International Journal of Conflict Management*, 26(4), 366-385.
- 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(6), 1348.
- Ferris, D. L., Brown, D. J., Berry, J., ve Lian, H. (2008). The development and validation of the Workplace Ostracism Scale. *Journal of Applied Psychology*, 93, 1348–1366.
- Fiset, J., Al Hajj, R., ve Vongas, J. G. (2017). Workplace ostracism seen through the lens of power. *Frontiers in Psychology*, 8(1528), 1-19.
- Fox, S., ve Stallworth, L. E. (2005). Racial/ethnic bullying: Exploring links between bullying and racism in the US workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 438–456.
- Gorsalkorale, K., ve Williams, K. D. (2007). The KKK won't let me play: Ostracism even by a despised outgroup hurts. *European Journal of Social Psychology*, 37, 1176-1186.
- Hair, J. F. J., Black, W. C., Babin, B. J., ve Anderson, R. E. (2010). *multivariate data analysis*. Seventh Edition, Prentice Hall.

- Halis, M. ve Demirel, Y. (2016). Sosyal desteğin örgütsel soyutlama (dışlanma) üzerine etkisi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11, 318-335.
- Hawkley, L. C., Williams, K. D., ve Cacioppo, J. T. (2011). Responses to ostracism across childhood. *Social, Cognitive and Affective Neuroscience*, 6, 234-243.
- Hitlan, R. T. ve Noel, J. (2009). The influence of workplace exclusion and personality on counterproductive work behaviours: An interactionist perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(4), 477-502.
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*, Asil Yayın Dağıtım.
- Leung, A. S. M., Wu, L. Z., Chen, Y. Y. ve Young, M. N. (2011). The impact of workplace ostracism in service organizations. *International Journal of Hospitality Management*, 30(4), 836-844.
- Meyers, L.S., Gamst, G. C. ve Guarino, C. (2005). *Applied multivariate research: Design and interpretation*, SAGE Publications. ISBN-13: 978-1412904124.
- Mlika, M., Khelil, M. B., ve Salem, N. H. (2017). Organizational Ostracism: A potential framework in order to deal with it. *Safety and Health at Work*, 8, 398- 401.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Ocak, M. (2020). *Amos İle Adım Adım Yapısal Eşitlik Uygulamaları*, Ekin Yayınevi, Bursa.
- Prinstein, M. J., ve Aikins, J. W. (2004). Cognitive moderators of the longitudinal association between peer rejection and adolescent depressive symptoms. *Journal of Abnormal Child Psychology*, 32(2), 147-158.
- Ramsey, A. T. ve Jones, E. E. (2016). Minding the Interpersonal Gap: Mindfulness-based Interventions in the Prevention of Ostracism. *National Institutes Healthy Public Access*, 31, 24-34.
- Robinson, S. L., O'Reilly, J. ve Wang, W. (2013). Invisible At Work An Integrated Model Of Workplace Ostracism. *Journal of Management*, 39(1), 203-231.
- Sekaran, U. (1992). *Research methods for business*. Canada: John Wiley ve Sons, Inc.
- Twenge, J. M., Catanese, K. R., ve Baumeister, R. F. (2002). Social exclusion causes self-defeating behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 606-615.
- Williams, K. D. (2007). Ostracism. *Annual Review of Psychology*, 58, 425–452.
- Williams, K. D., Cheung, C.K.T., ve Choi, W. (2000). Cyber ostracism: Effects of being ignored over the internet. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(5), 748-762.
- Yang, J. (2012). *Workplace Ostracism And Performance Related Outcomes: A Process Model Incorporating Social Influence And Social Identity Theories*. Unpublishen Doktoral"s Thesis, State Universtiy of New York, USA.
- Zhao, H., Peng, Z., ve Sheard, G.(2013). Workplace ostracism and hospitality employees' counterproductive work behaviors: The joint moderating effects of proactive personality and political skill. *International Journal of Hospitality Management*, 33, 219-227.