



İKTİSADİ İDARİ VE SİYASAL ARAŞTIRMALAR DERGİSİ

JOURNAL OF ECONOMICS BUSINESS AND POLITICAL
RESEARCHES

E-ISSN: 2564-7466

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/iktisad>

Cilt:6, Sayı:14, Şubat 2021

Vol:6, No:14, February 2021

Yönetici Nezaketsizliği Sosyal Dışlanmayı Nasıl Etkiler: Yönetici Sosyotelizmi ve Yöneticiye Güvenin Rolü



How Supervisor Incivility Affects Social Exclusion: The Role of Boss Phubbing and Trust in Manager

Seyhan ÖZDEMİR*
Ramazan ERDEM**

DOI: <https://doi.org/10.25204/iktisad.855534>

Öz

Makale Bilgileri

Makale Türü:

Araştırma
Makalesi

Geliş Tarihi:

06.01.2021

Kabul Tarihi:

16.02.2021

© 2021 İKTİSAD
Tüm hakları
saklıdır.



Çalışmanın amacı, yönetici nezaketsizliği ve sosyal dışlanma ilişkisinde yönetici sosyotelizmi ve yöneticiye güvenin sıralı aracılık rolünü tespit etmektir. Araştırmanın verileri 278 çalışan yetişkinden elde edilmiştir. Çalışma verileri için çevrimiçi anket kullanılmış olup, hazırlanan anket kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak uygulanmıştır. Toplanan verilerin analizinde, betimleyici istatistikler, doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon ve Bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizleri kullanılmıştır. Yönetici nezaketsizliği ile sosyal dışlanma arasındaki ilişkileri incelemek için sıralı bir arabuluculuk modeli kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, değişkenler arasında yöneticiye güven haricinde pozitif ilişki bulunmuştur. Ayrıca, yönetici nezaketsizliği yönetici sosyotelizm davranışını pozitif yönlü ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Yönetici nezaketsizliği ile sosyal dışlanma arasındaki ilişkide yönetici sosyotelizmi ve yöneticiye güvenin sıralı aracılık rolü vardır. Son olarak, Bootstrap sonuçlarına göre, yönetici nezaketsizliğinin yönetici sosyotelizmi ve yöneticiye güven vasıtasıyla sosyal dışlanma üzerindeki dolaylı etkisi anlamlı bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Yönetici nezaketsizliği, yönetici sosyotelizmi, yöneticiye güven, sosyal dışlanma.

Abstract

Article Info

Paper Type:

Research Paper

Received:

06.01.2021

Accepted:

16.02.2021

© 2021 JEBUPOR
All rights reserved.



The aim of the study is to determine the sequential mediating roles of boss phubbing and trust in manager in the relationship between supervisor incivility and social exclusion. The research data were obtained from 278 working adults. The study data was used online, and the prepared questionnaire was applied using the convenience sampling method. Descriptive statistics, confirmatory factor analysis, correlation, and regression analysis based on the bootstrap method were used in analyzing the collected data. A sequential mediation model was used to examine the relationship between supervisor incivility and social exclusion. As a result of the analysis, a positive relationship is found between variables except for trust in manager. In addition, supervisor incivility predicts boss phubbing behavior in a positive and significant way. There is a sequential mediation relationship between supervisor incivility and social exclusion between boss phubbing and trust in manager. Finally, according to the results of Bootstrap, it was found that the indirect effect of supervisor incivility on social exclusion via boss phubbing and trust in manager was significant.

Keywords: Supervisor incivility, boss phubbing, supervisor trust, social exclusion.

Atıf / to Cite (APA): Özdemir, S. & Erdem, R. (2021). Yönetici Nezaketsizliği Sosyal Dışlanmayı Nasıl Etkiler: Yönetici Sosyotelizmi ve Yöneticiye Güvenin Rolü. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 6(14), 103-116.

* ORCID Arş. Gör. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, seyhanozdemir@sdu.edu.tr

** ORCID Prof. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, Sağlık Yönetimi Bölümü, ramazanerdem@sdu.edu.tr

EXTENDED ABSTRACT

Introduction and Research Questions & Purpose:

Smartphones are used for various reasons (playing games, watching videos, money transfer, sending e-mails, group chats, etc.) other than making calls. Most of the employers stated that the main cause of distraction in the workplace is the use of smart phones by employees. Again, some of the employers reports that the use of smartphones in the workplace negatively affects the manager-employee relationship. It has been found that smartphones sometimes reduce social interactions rather than complement them. The research question of this study is determined as; “is there a role of boss phubbing and trust in manager in the relationship between supervisor incivility and social exclusion?”

The aim of this study is to examine the indirect effect of boss phubbing and trust in manager on the relationship between supervisor incivility and social exclusion. We also investigated the role of trust in manager in the relationship between boss phubbing and social exclusion.

Literature Review:

The workplace incivility is defined as deviant workplace behavior with low intensity with an uncertain intention to cause harm (Andersson & Pearson, 1999: 455). Organizational exclusion, a specific form of workplace incivility, includes impudent behavior such as closing speech. While the destruction of social relations is a matter of exclusion, social relations are maintained without incivility. Studies have shown that the supervisor incivility and the trust in the manager are positively related (Alkaabi & Wong, 2019: 27; Schilpzand, De Pater & Erez, 2016: 60). It has been suggested that boss phubbing behavior may be negatively related to trust in manager (Robert & David, 2017: 207). Boss phubbing negatively predicts employees' trust in their managers. Similarly, boss phubbing behavior positively predicts social exclusion. It is assumed that supervisor incivility increases the boss phubbing. However, perceptions of boss phubbing decrease the employee's trust in his manager, and this may lead to social exclusion.

This study hypothesizes that boss phubbing and trust in manager explain the relationship between supervisor incivility and social exclusion during employers' interactions with managers. The concepts of boss phubbing and supervisor incivility are considered to be important in terms of related literature

Methodology:

The study is designed quantitatively. The aim of the study is to investigate the sequential mediating role of boss phubbing and trust in manager in the relationship between supervisor incivility and social exclusion. This is a descriptive and cross-sectional study and this study has been conducted on working adults. An online questionnaire was used for the study data, and the prepared questionnaire was administered using the convenience sampling method. Employees who met the survey criteria participated in the survey. A total of 278 employees participated. Descriptive statistics, correlation and regression analysis based on Bootstrap method were used in analyzing the collected data.

Results and Conclusions:

Relationships and indirect effect between supervisor incivility, boss phubbing, trust in manager, and social exclusion were examined. As a result of the analysis, a positive relationship was found among the variables except for trust in manager. Supervisor incivility significantly and positively predicts boss phubbing behavior. Boss phubbing behavior has a mediating role in the relationship between supervisor incivility and social exclusion. Likewise, trust in manager has a mediating role in this relationship. Finally, it has been found that the indirect effect of supervisor incivility on social exclusion via boss phubbing and trust in manager is significant. When managers show unexpected behaviors such as phubbing which would be considered as a rude behavior, it is inevitable to see a decrease in their trust of manager, thus, this may in turn increase the perception of social exclusion. This may cause various problems in the workplace. For future research, smartphone addiction related behaviors could be considered to be included in the organizational behavior perspective.

1. GİRİŞ

Akıllı telefon kullanımının ve varlığının etkisini her yerde olduğu gibi iş ortamlarında da hissedebilmekteyiz. Artık günümüzde akıllı telefonlar, sadece arama yapmak dışında çeşitli (oyun oynama, video izleme, para transferi, e-posta gönderme, grup sohbetleri vb.) nedenlerle de kullanılabilir. Özellikle akıllı telefonlar iş ortamlarında, işleri kolaylaştırdığından dolayı vazgeçilmez hale gelebilmektedir.

Akıllı telefonların aslında bazen sosyal etkileşimleri tamamlamaktan ziyade azalttığı sonucuna varılan çalışmalar bulunmaktadır (Chotpitayasunondh & Douglas, 2016: 9). Akıllı telefonların her yerde mevcut olması nedeniyle (Yueh vd., 2015: 2318), sürekli dikkat dağıtıcı bir ortamda yaşıyoruz. Bu cihazların kullanımının, ilişkileri nasıl etkilediğini araştırmak bilim insanlarının görevidir (McDaniel & Coyne, 2016: 435). Sosyotelizm, “bireyin başka birey(ler)le iletişim hâlindeyken dikkatini akıllı telefona vermesi, akıllı telefonla ilgilenmesi ve algısını kişilerarası iletişimden kaçırmaması” şeklinde ilk kez literatürde tanımlanmıştır (Karadağ vd., 2016: 225). Yakın zamanda yapılan bir araştırmada, yakınınız veya diğer önemli kişiler tarafından kurumunuzda cep telefonunu kullanarak küçümseme “partner sosyotelizmi” (partner phubbing) davranışının etkisini araştırmıştır (Roberts & David, 2016: 134). Sosyotelizm, yanınızda olan birinin sizinle iletişim kurmak yerine cep telefonu tarafından dikkati dağıldığında meydana gelen bir davranıştır. Yapılan çalışmalar daha çok bir (özel) ilişki bağlamında araştırılmıştır ancak, çok az çalışma işyeri ortamlarında sosyalizmin ilişkiler üzerindeki etkisini araştırmıştır (Al-Saggaf & O'Donnell, 2019: 132). Başka bir çalışmada ise Roberts ve David (2017: 206), çalışanların yönetici sosyotelizm algılarının, yöneticinin güvenilirliğine ilişkin algılarını olumsuz yönde yordadığını bulmuşlardır.

Her beş işverenden biri, çalışanlarının her gün beş saatten daha az üretken olduğunu ve aynı işverenlerin çoğunluğu (%55), iş yerinde dikkat dağınıklığının ana nedeni olarak çalışanların akıllı telefon kullanımını belirlemiştir. İşverenlerin %28'i, işyerinde akıllı telefon kullanımının yönetici-çalışan ilişkisini olumsuz etkilediğini bildirmiştir (Farber, 2016).

Bu çalışmada yönetici nezaketsizliği ve sosyal dışlanma ilişkisindeki yönetici sosyotelizmin ve yöneticiye güvenin rolüne odaklanılmıştır. Sosyotelizm davranışı bir nezaketsizlik türe olarak kabul edilebilmektedir. Sosyotelizmin nezaketsizlikten farkı ise sosyotelizmin farkında olmadan yapılan bir davranış biçimi olarak ortaya çıkmasıdır.

Sosyotelizmin özel (sosyal) bağlamda olduğu gibi örgütsel bağlamda da eşit derecede zarar verebileceğini ve bu nedenle istenmeyen örgütsel sonuçlara yol açabileceği öne sürülmektedir (Roberts & David, 2020). Yönetici sosyotelizm davranışının çalışanların sosyal olarak dışlanmış hissetmesine neden olabilmektedir.

İşyerinde akıllı telefonların artan kullanımı göz önüne alındığında (Yueh vd., 2015: 2318), bu araştırma, yönetsel açıdan önemli üç sonuç değişkenini ele almaktadır. Bu nedenle, bu çalışma, çalışanların yöneticiyle etkileşimleri sırasında yönetici sosyotelizmin ve yöneticiye güvenin, yönetici nezaketsizliği ile sosyal dışlanma arasındaki ilişkiyi açıkladığını varsaymaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Yönetici Nezaketsizliği ve Sosyal Dışlanma

İşyerinde nezaketsizlik, belirsiz bir zarar verme niyetiyle düşük yoğunluklu sapkın işyeri davranışı olarak tanımlanmaktadır (Andersson & Pearson, 1999: 455). Yapılan çalışmalar göstermektedir ki, çalışanların yüzde %71-96 arasında işyerinde nezaketsizliğe/kabalığa maruz kaldığını göstermektedir (Cortina vd., 2001: 65). Dünya çapında çok çeşitli işlerde ve mesleklerde çalışanları etkileyen bir sorun olarak kabul edilmektedir (Schilpzand vd., 2016: 58). İşyerinde nezaketsizliğe maruz kalan çalışanların üstlendiği insan maliyetleri de oldukça ağırdır (Porath & Pearson, 2013: 114).

Dolayısıyla, işyerinde nezaketsizlik davranışı sadece ekonomik bir yük olarak değil, aynı zamanda çalışanlar üzerindeki etkileri açısından da önemlidir.

Nezaketsizlik, psikolojik bir sözleşme ihlali olarak görülebilir (Rousseau, 1989: 121) ve önemli sayıda araştırma bunun olumsuz sonuçlarını bulmuştur (Zhao vd., 2007: 647). Nezaketsizlik, iş arkadaşları, yöneticiler ve müşteriler dâhil olmak üzere farklı kaynaklardan dolayı ortaya çıkabilir. Bu çalışmada, yöneticilerin astları üzerindeki etkisi nedeniyle yönetici tarafından başlatılan nezaketsizliğe odaklanmaktadır: Kötü yöneticiler büyük bir sağlık tehlikesi içerisindedir. Çünkü topluma tıbbi maliyetler getirir ve örgüt üyelerinin yaşam kalitesini düşürmektedir (Hogan & Kaiser, 2005: 170). Araştırmalar, yönetsel başarısızlığın "doğru şeylerden" yoksun olan yöneticilerle daha az ilgisi olduğunu ve daha çok öfkelenme, sindirme, zorbalık, soğuk olma gibi "yanlış şeyleri" (Gentry vd., 2015: 642) yapan yöneticilerle ilgisi olduğunu göstermiştir.

Sosyal dışlanma, bir birey kişiler arası etkileşimler sırasında reddedildiğini, göz ardı edildiğini veya dışlandığını hissettiğinde ortaya çıkmaktadır (Baumeister vd., 2005: 589). Sosyal dışlanmanın etkililiği (kontrol ve anlamlı varoluş) ve ilişkisel ihtiyaçları (benlik saygısı ve aidiyet) tehdit ettiğini ve daha sonra psikolojik zarara yol açtığını açıklamak için ihtiyaç tehdidi/ihtiyaç güçlendirme çerçevesini (Williams, 2007: 1-7) kullanmaktadır. Sosyal dışlanma, başkalarıyla olan etkileşimleri sınırlandırır, böylece sosyal ortamlar üzerinde kontrol uygulama yetersizliğine yol açar (Su vd., 2017: 100). Bireyler sosyal dışlanma yaşadıklarında, dört temel insan ihtiyacıyla ilgili olarak kendilerini tehdit altında hissederler: Ait olma, öz saygı, anlamlı varoluş ve kontrol etme ihtiyaçlarıdır (Gerber & Wheeler, 2009: 468). Sosyal bağlantı temel bir insan ihtiyacıdır ve dışlanmış hissetmek zararlı psikolojik, duygusal ve davranışsal sonuçlara neden olabilir.

Zauderer'e (2002) göre nezaketsizlik kaba veya kötü davranıştır. Namie (2003) nezaketsizliğin bir tür işyeri kesintisi olduğunu düşünmüştür ve Laschinger vd. (2013) bunu işyeri ortamı için bir tehdit olarak görmüştür. İş arkadaşları, doktorlar ve gözetmenler işyerinde kabalıktan suçlu olabilir (McNamara, 2012: 535). Yeni mezun hemşireler, ruhsal sağlıklarını olumsuz etkileyebilecek acemi statülerinden dolayı kabalığa karşı savunmasızdır (Laschinger vd., 2013: 441). İş yerinde nezaketsizlik, depresyon ve anksiyete (huzursuzluk ve endişe hissi) ile ilişkilendirilmiştir (Hansen vd., 2006: 63).

Nezaketsiz davranışları arasında (yöneticinin astına bağırması, aşağılayıcı isimler takması, konuşmasının kesilmesi, konuşmasına izin verilmemesi, hiçe sayılması, saygısızlık görmesi gibi) davranışlar sayılabileceği üzerine araştırmalar yapılmıştır (Pearson vd., 2000: 123).

İşyeri nezaketsizliğinin belirli bir biçimi olan örgütsel dışlanma konuşmaların kapatılması gibi nezaketsiz davranışları içermektedir. Aynı zamanda nezaketsizlik ve dışlanma hedefe zarar verip vermeme amacının belirsiz olması bakımından benzerlik taşımaktadır. Benzerliklerine rağmen, nezaketsizlik ve dışlanma arasında önemli kavramsal farklılıklar vardır. Farklılıklardan en önemlisi; dışlanmada sosyal ilişkilerin yok edilmesi durumu söz konusuysen, nezaketsizlik de sosyal ilişkiler (sosyal ilişkiler negatif olmasına rağmen) sürdürülmektedir (Ferris vd., 2017: 315).

H₁: Yönetici nezaketsizliği, sosyal dışlanma davranışını yordamaktadır.

2.2. Yönetici Nezaketsizliği ve Yönetici Sosyotelizmi

Sosyotelizm, ortaklaşa etkileşimlerde cep telefonu kullanımına atıfta bulunmak için kullanılan konuşma dilinde bir terimdir (Roberts & David, 2017: 206; Abeele vd., 2019: 35). Sosyotelizm, "telefon" ve "küçümseme" sözcüklerinden türetilmiş olup, "sosyal bir ortamda birinin telefonuna bakarak dikkatini vermek yerine küçümseme eylemi" olarak tanımlanabilir (Ugur & Koc, 2015: 1022). Sosyotelizmin, izlenim oluşumu, etkileşim kalitesi ve ilişki kalitesi gibi kişilerarası ilişkilerde çok çeşitli ilişkisel sonuçları olumsuz etkilediği bilinmektedir (Chotpitayasunondh & Douglas, 2018: 7; Abeele vd., 2016: 562). Yönetici sosyotelizmi, "çalışanın, yöneticisiyle konuşurken veya çalışma ortamında birbirine çok yakinken akıllı telefonun dikkati dağıtmasına dair algısı" olarak

tanımlanmaktadır (Roberts & David, 2017: 206). Sosyotelizm davranışı sergileyen yöneticiler çalışanlarının anlattığı konuya ya da soruna odaklanamamaktadır. Yönetici-çalışan ilişkisine akıllı telefon katıldığında, iki taraf arasındaki iletişim bağının zayıflayabileceği ifade edilmektedir (Roberts & David, 2016: 135; Roberts & David, 2017: 206). Yöneticilerin %28'i işyerinde akıllı telefon kullanımının yönetici-çalışan ilişkisini olumsuz etkilediğini bildirmişlerdir (Farber, 2016). Bu noktada, sosyotelizm davranışının, çalışanların yöneticilerinin yanlarında yaşayabilecekleri nezaketsizlikten farklı olduğunu belirtmek önemlidir (Blau & Andersson, 2005: 595). Nezaketsizliklerin kasıtlı olarak incitici, taciz edici ve en önemlisi kasıtlı olduğu durumlarda, yönetici sosyotelizmi genellikle kasıtsızdır ve belirli bir çalışanın saldırısından ziyade bir ihmal eylemi olarak ifade edilmektedir (Gray vd., 2017: 21). Sosyotelizm davranışı sergileyenlerin nezaketsiz ve dikkatsiz olarak kabul edildiğini (Abeele vd., 2016: 567) ve davranışlarının etkileşim kalitesi ve ilişki tatmini göstergelerini olumsuz etkilediğini göstermektedir (Chotpitayasunondh & Douglas, 2018: 10; Wang vd., 2017: 12). Bu iki değişkenin farklı olduğu ama aralarında ilişki olduğu düşünülmektedir. Sosyotelizm davranışı da bir nevi nezaketsizlik davranışının bir türü olarak kabul edilebilmektedir.

H₂: Yönetici nezaketsizliği, yönetici sosyotelizm davranışını yordamaktadır.

2.3. Yönetici Nezaketsizliği ve Yöneticiye Güven

Güven, “bir tarafın diğer tarafın eylemlerine savunmasız kalma isteği”, yöneticiye güveni ise, “kişinin karşısındakinin kendisi için iyi şeyler yapacağına ilişkin beklentisi ve karşıdan gelecek tehlikelere maruz kalma durumu” olarak tanımlamıştır (Mayer vd., 1995: 709-710). İşyerinde nezaketsizlik, depresyon ve anksiyete ile ilişkilendirilmiştir ve üst yöneticiye düşük güven gibi tutumsal, bilişsel ve davranışsal sonuçlar üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Schilpzand vd., 2016: 60). Özet olarak, nezaketsizlik yaşayan çalışanların daha düşük etkili bir güven sergiledikleri veya başkalarından daha düşük ilgi ve endişe duygularını göstermiştir (Cameron & Webster, 2011: 754). Yönetici nezaketsizliği ile yöneticiye güvenin ilişkili olduğu yapılan çalışmalarla ortaya konulmuştur (Alkaabi & Wong, 2019: 27).

H₃: Yönetici nezaketsizliği, yöneticiye güveni yordamaktadır.

2.4. Yönetici Sosyotelizm ve Sosyal Dışlanma

İşyeri ortamlarında sosyotelizmle ilgili araştırmalar az olmasına rağmen, günümüze kadar gelen araştırmalar, sosyotelizmin işteki ilişkiler için eşit derecede zararlı olduğunu göstermektedir (Cameron & Webster, 2011: 754; Roberts & David, 2017: 207). Yönetici sosyotelizminin çalışanın refahını engellemesinin nedeni, (Williams, 1997: 135) çalışanların sosyotelizm davranışını dışlama veya sosyal olarak dışlama olarak yorumlayabilmeleridir. Örgütsel aidiyet ihtiyacı ile ilgili olarak, genellikle örgüte ait olmaya daha fazla önem veren bireyler (Yasin vd., 2020) yönetici sosyotelizm davranışını aidiyet ihtiyaçları için daha büyük bir tehdit olarak algılayabilir. Bu da onları sosyal dışlanma yaşamaya sevk edebilir ve benlik saygısını tehdit edebilir (Leary, 1999: 32). Bireyler sosyal dışlanma yaşadıklarında, dört temel insan ihtiyacına ilişkin olarak kendilerini tehdit altında hissederler: ait olma ihtiyaçları, öz saygı ihtiyaçları, anlamlı varoluş ihtiyaçları ve durumu ve daha genel olarak yaşamları üzerinde kontrol etme ihtiyaçlarıdır (Gerber & Wheeler, 2009: 470). Arkadaşlıklar bağlamında sosyotelizm üzerine yapılan araştırmalar, bireylerin bir arkadaşları tarafından kendilerine yönelik sosyotelizm davranışı yaşadıklarında sosyal dışlanma yaşayabileceklerini bildirmişlerdir (Chotpitayasunondh & Douglas, 2018: 11).

Bu nedenle, sosyotelizm yapan yöneticilerin dikkatlerini etkileşimde buldukları çalışandan ziyade telefonlarına odaklayarak etkileşim partnerleri için dışlayıcı bir deneyim oluşturdıklarını varsayabiliriz. Bu nedenle, aşağıdaki hipotez kurulmuştur.

H₄: Yönetici sosyotelizm davranışı, sosyal dışlanmayı yordamaktadır.

2.5. Yönetici Sosyotelizm ve Yöneticiye Güven

Yönetici sosyotelizmin astlarının yöneticilerine olan güveniyle olumsuz bir şekilde ilişkili olduğu bulunmuştur (Robert & David, 2017: 207). Beklenti ihlalleri teorisi (Burgoon & Le Poire, 1993: 68), insanların belirli bir sosyal durumda uygun davranış için belirli beklentileri veya şemaları olduğunu savunmaktadır. Bu beklentiler veya şemalar bir konuşma partneri tarafından ihlal edildiğinde, etkilenen kişi bu tür normları ihlal eden davranışların arkasındaki nedeni anlamaya çalışmaktadır. İster örgütlerde ister sosyal durumda olsun, çoğu insan başkalarının onlara tüm dikkatlerini vermesini beklemektedir. Dikkatli bir konuşma partnerinin işaretleri kişinin konuşma partnerine eğilmesi, göz temasını sürdürmesi ve hemen tepki vermesi şeklinde ifade edilebilir (Abeele vd., 2019: 35-36). Dikkati dağılmış bir konuşma partneri, bu önemli sözlü olmayan ipuçlarını göstermemektedir. Beklenen davranıştan bu tür sapmaların, ihlal eden kişinin algılanan güvenilirliğini zayıflattığı gösterilmiştir (Krishnan vd., 2014: 192).

Genel güveni yüksek olan kişiler sosyal dışlanma sırasında daha az sosyal acı çekmektedirler. Bununla birlikte, gerçekten genel güven sosyal acıyı etkiliyorsa, genel güveni yüksek olan kişilerin, sosyal dışlanmanın ardından kişilerarası davranış açısından genel güveni düşük olan kişilerden farklı olması beklenmektedir (Yanagisawa vd., 2011: 191). Yöneticiye güveni olmayan çalışanların dışlanabileceği düşünülmektedir.

Yönetici sosyotelizm algılarının yönetici güveniyle olumsuz bir şekilde ilişkili olabileceği öne sürülmektedir. Örneğin Chotpitayasunondh ve Douglas (2016: 9) tarafından yapılan bir araştırma, "akıllı telefonların aslında bazen sosyal etkileşimleri tamamlamaktan ziyade azalttığı" sonucunu bulmuştur. Benzer şekilde (Abeele vd., 2016: 562) yaptığı çalışmada ortak telefon kullanıcılarının daha az kibar ve özenli olarak algılandığını gösterdi. Aynı anda telefon kullanımının algılanan konuşma kalitesini olumsuz etkilediğini bulmuştur. Aynı şekilde Przybylski ve Weinstein (2013: 137) tarafından yapılan araştırmalar bir akıllı telefonun varlığının algılanan yakınlık, bağlantı ve konuşma kalitesini zayıflattığını bulmuştur. İş yerlerinde üstlerin astları ile ilişkilerinde sosyotelizmin etkisini araştırdıkları çalışmalarında üstlerin astları varken dikkati dağıtacak ölçüde telefon kullanmalarının çalışanların güveni üzerinde olumsuz etkisi olduğu bulunmuştur (Roberts & David, 2017: 215; Roberts & David, 2020). Bu nedenle, yönetici sosyotelizmin neden olduğu algılanan dikkat dağıtıcıların bir çalışanın en yakın yöneticisine duyduğu güveni zayıflatabilir. Dikkati dağılmış bir yöneticinin telefonu ile ilgilenip çalışanın düşüncelerine ve fikirlerine çok az önem veriyorsa, yöneticiye karşı güvenini zayıflatabilir. Yönetici sosyotelizmin sağlıklı yönetici-çalışan etkileşimlerine müdahale etme ve bunları engelleme potansiyeli bulunmaktadır.

H₅: Yönetici sosyotelizm davranışı, yöneticiye güveni olumsuz yönde yordamaktadır.

H₆: Yönetici sosyotelizm davranışı, sosyal dışlanmayı olumsuz yönde yordamaktadır.

2.6. Yönetici Nezaketsizliği ile Sosyal Dışlanma Arasındaki Dolaylı İlişki

Burada sunulan sıralı aracılık modeli, yönetici nezaketsizliği, yönetici sosyotelizm ve yöneticiye güven aracılığıyla sosyal dışlanma ile dolaylı bir etkiye¹ sahiptir. Yönetici sosyotelizm, çalışanların amirlerine olan güveni olumsuz bir şekilde yordamaktadır (Robert & David, 2017: 210; Robert & David, 2020). Yine aynı şekilde yönetici sosyotelizm davranışı sosyal dışlanmayı olumlu bir şekilde yordamaktadır (Yasin vd., 2020). Yönetici nezaketsizliğinin yönetici sosyotelizmle ve sosyal dışlanmayla olumlu ilişkisi olup ancak yöneticiye güvenle olumsuz ilişkisi olması muhtemeldir. Yukarıdaki incelemelere dayanarak, yönetici nezaketsizliğinin yönetici sosyotelizmini artırdığı, yönetici sosyotalizm algılarının çalışanın yöneticisine olan güvenini azalttığı ve bunun da sosyal dışlanmaya neden olduğu varsayılmaktadır. Yönetici nezaketsizliği, kişinin yönetici sosyotelizminin

¹ Burada "etki" nedensel bir etki değil, istatistiksel bir etki kastedilmektedir.

artırması ve yöneticisine daha az güven duymasıyla değil aynı zamanda dolaylı olarak sosyal dışlanma ile ilişkili olduğu tahmin edilmektedir.

H7: Yönetici nezaketsizliği, yönetici sosyotelizmi aracılığıyla sosyal dışlanmayı dolaylı bir şekilde yordamaktadır.

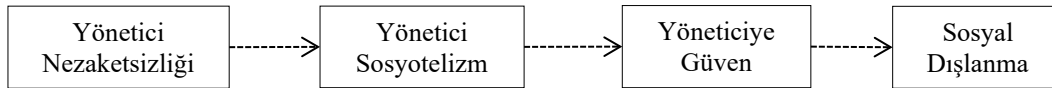
H8: Yönetici sosyotelizmi, yöneticiye güven aracılığıyla sosyal dışlanmayı dolaylı bir şekilde yordamaktadır.

H9: Yönetici nezaketsizliği, yönetici sosyotelizmi ve yöneticiye güven aracılığıyla sosyal dışlanmayı dolaylı bir şekilde yordamaktadır.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1. Araştırma Modeli

Bu çalışmada, yönetici nezaketsizliğinin, yönetici sosyotelizmi ve yöneticiye güven yoluyla sosyal dışlanma üzerine dolaylı bir etkiye sahip olduğu varsayılan sıralı bir model önerilmiştir. Sıralı aracılıkta bağımsız değişken olan yönetici nezaketsizliğinin (X) bağımlı değişken olan sosyal dışlanma (Y) üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkilerini incelerken aynı zamanda ilk aracı olan yönetici sosyotelizmi (M₁) ikinci aracı olan yöneticiye güven (M₂) üzerinden de sosyal dışlanmaya olan dolaylı etkisi ele alınmıştır.



Şekil 1: Sıralı Aracılık Modeli

3.2. Katılımcılar

Araştırmanın katılımcıları farklı (kamu %71,2 ve özel %28,8) sektörlerde (eğitim, sağlık, hizmet, teknoloji, tekstil vb.) çalışan yaşları 23 ile 58 arasında değişen ($Ort_{yaş}=32.68$, $SS_{yaş}=7.502$), %47,5'i erkek, %52,5'i kadın, toplam 278 kişiden oluşmaktadır. Çalışma verilerini toplamak için Türkiye'de çalışan yetişkinlere çevrimiçi anket uygulanmıştır. Whatsapp kullanılarak bir anket bağlantısı dağıtılmıştır. Cep telefonlarının yaygın kullanımı ve birçok sektörde ve iş türünde Yönetici Sosyotelizmin muhtemel yaygınlığı öngörülerek geniş bir örneklem seçilmiştir. Katılımcılar, (18 üstü yaşa sahip olmak, bir kurumda çalışıyor olmak ve çalıştığınız kurumda bir yöneticiye sahip olmak) kriterleri karşılamaları durumunda çalışmaya katılmışlardır. Katılımcılar eğitim düzeylerine göre bakıldığında %4'ü lise, %5'i önlisans, %39,6'sı lisans ve %51,4'ü lisansüstü eğitim seviyelerine sahiptir. Son olarak katılımcıların ortalama mesleki tecrübeleri ise 1 ile 35 yıl arasında ($Ort_{tecrübe}=9.255$, $SS_{tecrübe}=7.552$) değişmektedir. Etik izinler Süleyman Demirel Üniversitesi Etik Kurulu'ndan alınmıştır (ref. 87432956-050.99-4805 sayılı 11.01.2021 tarihli ve 101/2 sayılı kararı ile uygun bulunmuştur).

3.3. Ölçme Araçları

Bu çalışmada 4 farklı ölçekten faydalanılmıştır. Ölçeklere ilişkin bilgiler şu şekildedir;

Yönetici Nezaketsizliği Ölçeği: Yönetici nezaketsizliğini ölçmek için Cortina vd. (2001) tarafından geliştirilen 7 soruluk tek boyutlu ölçek 5'li Likert'tir (asla-çoğu zaman). Örnek sorular "İşyerindeki uyum ve iş birliğinden sizi dışladı veya sizi göz ardı etti mi?" ve "Sizi kişisel sorunların tartışılmasına yönlendirmek için istenmeyen girişimlerde bulundu mu?" şeklindedir.

Sosyal Dışlanma Ölçeği/Temel İhtiyaçlara Yönelik Tehdit: Williams (2009) tarafından geliştirilen, Yasin vd. (2020) tarafından uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Ölçek 4 (Aidiyet, Benlik saygısı, Anlamli varoluş ve Kontrol) boyutludur. Bu çalışmada sosyotelizme ilgili olan 2 (Aidiyet ve Anlamli varoluş) boyutları kullanılmıştır. İki boyut 6 sorudan oluşmaktadır. Kesinlikle katılmıyorum/katılıyorum şeklindeki 5’li Likert kullanılmıştır. Örnek sorular, “*Yöneticimle etkileşim sırasında kendimi kopuk hissederim.*” ve “*Yöneticimle etkileşim sırasında kendimi görünmez hissederim.*” şeklindedir. Uyum indeks değerleri ($\chi^2/sd= 2.19$; $p <.001$; GFI= .94; CFI= .99; RMSEA= .06; SRMR= .01) olarak bulunmuştur.

Yönetici Sosyotelizmi Ölçeği: Araştırmada sosyotelizm düzeyini ölçmek amacıyla Roberts ve David (2017) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek 9 madde tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Özdemir (2020) tarafından yapılmıştır. Ölçekte “kesinlikle katılmıyorum/katılıyorum” şeklindeki 5’li Likert kullanılmıştır. Örnek sorular “*Yöneticim benimle konuşurken gözü telefonuna gider.*” ve “*Yöneticimle beraber bulunduğumuz sıradan bir toplantıda, yöneticim telefonunu çıkarır ve kontrol eder.*” şeklindedir.

Yöneticiye Güven Ölçeği: Nicholson vd. (2001) tarafından geliştirilen 4 soruluk tek boyutlu yöneticiye güven ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte “kesinlikle katılmıyorum/katılıyorum” şeklindeki 7’li Likert kullanılmıştır. Örnek sorular “*Yöneticimin verdiği sözleri tutacağına güvenirim.*” ve “*Yöneticime tamamen güvenirim.*” şeklindedir.

Tablo 1: Ölçeğin Uyum İyiliği Değerleri

Ölçek Adı	İfade Sayısı	χ^2/df	CFI	GFI	SRMR	RMSEA
Yönetici Nezaketsizliği Ölçeği	7	2.57	.98	.9	.01	.06
Sosyal Dışlanma Ölçeği	6	2.19	.99	.94	.01	.06
Yönetici Sosyotelizmi Ölçeği	9	2.30	.96	.91	.03	.06
Yöneticiye Güven Ölçeği	4	.06	.100	.100	.03	.00
Kabul edilebilir uyum*		≤ 5	>0.90	>0.85	<0.08	<0.08
İyi uyum *		≤ 3	>0.97	>0.90	<0.05	<0.05

*Jöreskog ve Sörbom, (1993); Kline, (1998)

Ortak yöntem varyansını (common method variance) (CMV) kontrol etmek için de istatistiksel yöntemler kullanılmıştır (Spector, 1994: 385). İlk olarak, Harman'ın tek faktör testi, döndürülmemiş faktör çözümü ile gerçekleştirilmiştir. Test, Podsakoff vd. (2003: 880) ve Kline (2015) tarafından önerilen %50 eşliğinin altında, %40,7'lik bir açıklanmış varyans ortaya çıkmıştır. Harman'ın tek faktörü de Açıklayıcı Faktör Analizi kullanılarak yapılmıştır. Son olarak, ortak bir gizli faktör(common latent factor) (CLF) testi kullanılmıştır ve CLF olan ve olmayan modeller için tüm öğelerin standartlaştırılmış regresyon ağırlıkları karşılaştırılmıştır. Bu regresyon ağırlıklarındaki farklılıkların çok küçük olduğu (<0.20) bulundu ve ortak yöntem varyansının verilerimizde önemli bir sorun olmadığını doğrulamıştır (Gaski, 2017).

4. BULGULAR

Araştırmada bir bağımsız (yönetici nezaketsizliği), iki aracı (yönetici sosyotelizmi ve yöneticiye güven) ve bir tane tahmin (sosyal dışlanma) değişkenine ilişkin analizler aşağıda verilmiştir.

Tablo 2: Tanımlayıcı İstatistikler ve Değişkenler Arası İlişkiler

Değişkenler	\bar{x}	SS	Çarp.	Basık.	1	2	3	4
1. Yönetici Nezaketsizliği	1.89	.70	.648	-.442	(.87)			
2. Yönetici Sosyotelizmi	4.03	1.44	-.035	-.899	.354**	(.88)		
3. Yöneticiye Güven	4.93	1.37	-.207	-.889	-.587**	-.364**	(.82)	
4. Sosyal Dışlanma	2.24	1.14	.804	-.343	.654	.532**	-.536**	(.94)

($p < 0,01$ için **). Parantez içerisindeki değerler boyutların. Cronbach's alpha (α) değerleridir.

Tablo 2’de değişkenlere ait ortalama değerlerine yer verilmiştir. Tabloya göre çalışanların yönetici nezaketsizliği 5’li likert üzerinden (1.89), yönetici sosyotelizm 7’li likert üzerinden (4.03), yöneticiye güven 7’li likert üzerinden (4.93) ve sosyal dışlanma 5’li likert üzerinden (2.24) ortalamaya sahiptir. Yönetici sosyotelizm ve yöneticiye güven ortalamaları sosyal dışlanmaya göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca yönetici nezaketsizlik ortalaması ise en düşüktür. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 1 aralığında olması (Morgan vd., 2004: 104) verilerin normal dağılım gösterdiğini ifade etmektedir. Değişkenler arasındaki korelasyona bakıldığında yüksek kuvvet seviyesinde, $p < 0,01$ anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Yöneticiye güven değişkeni ile diğer değişkenler arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Birleşim ve ayrışım geçerliliği için ise faktörlerin AVE, MSV ve MaxR(H) değerleri hesaplanmıştır. Tablo 3’te değerler verilmiştir.

Tablo 3: Ölçeklere ilişkin Güvenirlilik, Geçerlilik ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	CR	AVE	MSV	MaxR(H)	1	2	3	4
1. Yönetici Sosyotelizmi	.88	.51	.36	.89	(.72)			
2. Sosyal Dışlanma	.94	.75	.46	.96	.60***	(.86)		
3. Yöneticiye Güven	.85	.62	.40	.93	-.38***	-.53***	(.79)	
4. Yönetici Nezaketsizliği	.87	.50	.46	.89	.43***	.68***	-.63***	(.71)

*** $p < 0.001$, CR (Composite reliability- Birleşik/yapı güvenirliliği), AVE (Average variance extracted- Ortalama açıklanan varyans), MSV (Maximum squared variance-Maksimum paylaşılan varyansın karesi), MaxR(H)(Maximum reliability- Maksimum güvenirlilik), Parentez içindeki değerler \sqrt{AVE} değerlerini göstermektedir.

Ölçeklerin güvenirliliği için CR tercih edilmiştir. CR’nin içsel tutarlılık katsayısı Cronbach Alfacadan daha iyi bir alternatif model olduğu kabul edilmektedir (Kline, 2015). Ölçeklerin yüksek güvenirliliğe sahip olduğunu (tüm ölçeklerin CR değerleri .7 üstündedir) göstermektedir. Birleşim geçerliliği için $CR > .7$; $AVE > .5$; $CR > AVE$ olması, ayrışım geçerliliği için ise $AVE > MSV$, $\sqrt{AVE} > \text{faktörler arası korelasyon}$ olması önerilmektedir (Hair vd., 2014: 320; Hu & Bentler, 1999: 35). AVE değerlerinin .5 üstünde olması ölçeklerin birleşim geçerliliğine sahip olduğu görülmektedir. Ölçeklere ilişkin MSV değerlerini AVE değerinden düşük olması ayrışım geçerliliğinin bulunduğunu göstermektedir. Yapılan analiz sonucunda \sqrt{AVE} değerleri faktörler arası korelasyondan büyük büyük olması ayrışım geçerliliğinin bulunduğu anlamına gelmektedir.

Çalışmadaki değişkenleri cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği test edildiğinde , yönetici nezaketinin cinsiyete ($t = -3.55$, $p = .000$, GA [-.457, -.131]) göre anlamlı fark gözlenmiştir. Bu farkın ortalamadan kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Yönetici sosyotelizmin sektöre ($t = 2.69$, $p = .008$, GA [.140, .880]) göre anlamlı fark bulunmuştur. Bu farkın kamu sektöründeki yönetici sosyotelizm boyutunun ortalamasının daha fazla olmasından kaynaklanabilir. Diğer değişkenler arasında anlamlı bir istatistiksel farklılığa rastlanılmamıştır.

Aracılık ilişkilerinden oluşan araştırmanın hipotezleri, IBM SPSS ve AMOS programları (Arbuckle, 2016) ve Bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi kullanılarak test edilmiştir. Verilerin normal dağılım göstermesi nedeniyle Maximum Likelihood hesaplama yöntemi kullanılarak kovaryans matrisi oluşturulmuştur (Gürbüz & Şahin, 2016: 340). Ölçme modelinin doğrulanmasından sonra örtük değişkenli yapısal model üzerinden hipotezler test edilmiştir. Bu bulgulardan ilk olarak yönetici nezaketsizliğinin, sosyal dışlanmayı ($H_1: \beta = 0.65$, $p < .01$, $R^2 = 43$), yönetici sosyotelizmini ($H_2: \beta = 0.35$, $p < .01$, $R^2 = 12$) ve yöneticiye güveni ($H_3: \beta = -0.59$, $p < .01$, $R^2 = 34$) yordadığı bulunmuştur. İkinci olarak, yönetici sosyotelizminin, sosyal dışlanmayı ($H_4: \beta = 0.34$, $p < .01$, $R^2 = 53$) ve yöneticiye güveni ($H_5: \beta = -0.18$, $p < .01$, $R^2 = 37$) yordadığı tespit edilmiştir. Son olarak ise, yöneticiye güvenin, sosyal dışlanmayı yordadığı ($H_6: \beta = -0.16$, $p < .01$, $R^2 = 55$) bulunmuş ve hipotezler desteklenmiştir.

Araştırmanın diğer hipotezini (H_7 , H_8 , H_9) test etmek amacıyla (Yönetici Nezaketsizliği \rightarrow Yönetici Sosyotelizmi \rightarrow Yöneticiye Güven \rightarrow Sosyal Dışlanma) sıralı aracı değişken olduğu ayrı bir model kurulmuştur. Model 6 (Preacher ve Hayes, 2008), sıralı arabuluculuğu içeren modelimizi test

etmek için kullanılmıştır. Bootstrap tekniği ile yapılan aracılık etki analizlerinde, hipotezlerin desteklenebilmesi için analiz sonucunda elde edilen %95 güven aralığındaki (GA) değerlerin sıfır (0) değerini kapsamaması gerekmektedir. Modern yaklaşımda, modeldeki yönetici nezaketsizliğinin, yönetici sosyotelizmi ve yöneticiye güven aracılığıyla sosyal dışlanma üzerindeki dolaylı etkisi olup olmadığı Bootstrap tekniği ile elde edilen güven aralıklarına göre tespit edilmiştir (Gürbüz, 2019). Yönetici nezaketsizliğinin yönetici sosyotelizmi ve yöneticiye güven aracılığıyla sosyal dışlanma değişiminin %55'ini açıklamıştır. İlk olarak Bootstrap sonuçlarına göre yönetici nezaketsizliğinin yönetici sosyotelizmi vasıtasıyla sosyal dışlanma üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($H_7: \beta = -.063$, %95 GA [-.112, -.023]). İkinci olarak, yönetici sosyotelizmin yöneticiye güven aracılığıyla sosyal dışlanma üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($H_8: \beta = .028$, %95 GA [.007, .063]). Yönetici sosyotelizmi ve yöneticiye güvenin, yönetici nezaketsizliği ile sosyal dışlanma arasında sıralı aracılık ilişkisi vardır. Bootstrap sonuçlarına göre yönetici nezaketsizliğinin yönetici sosyotelizmi ve yöneticiye güven vasıtasıyla sosyal dışlanma üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($H_9: \beta = .204$, %95 GA [.123, .291]). Doğrudan etki ise ($\beta = .45$, $p < .01$, $R^2 = .55$) olarak bulunmuş ve hipotezler desteklenmiştir. Bu çalışmada dolaylı etkinin anlamlı olduğu söylenebilir.

Genel olarak, bu sonuçlar çalışanların yönetici nezaketsizliğinin, yönetici sosyotelizmi ve yöneticiye güvene neden olduğu ve her üç değişkenin ise sosyal dışlanma üzerinde anlamlı etkisinin olduğu görülmüştür. Burada yönetici sosyotelizmi ve yöneticiye güvenin yönetici nezaketsizliği ile sosyal dışlanma arasında sıralı aracılık görevi üstlenmektedir. Bu aracılığın ise anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır.

5. SONUÇ

Çalışmada, yönetici nezaketsizliği ve sosyal dışlanma ilişkisinde yönetici sosyotelizmin ve yöneticiye güvenin sıralı aracılık rolü araştırılmıştır.

Araştırmanın sonuçlarına göre, yönetici nezaketsizliğinin, sosyal dışlanmayı yordadığı bulunmuştur. Bu sonuçlar (Kumral, 2017) tarafından yapılan çalışmanın bulgularıyla örtüşmektedir. Çalışmada işyeri nezaketsizliğinin, örgütsel dışlanma üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu sonucu bulunmuştur. İkinci olarak yönetici nezaketsizliğinin, yönetici sosyotelizmini yordadığı bulunmuştur. Bunun sonuçlarına ilişkin çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu çalışmayla literatüre katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Üçüncü olarak, yönetici nezaketsizliğinin yöneticiye güveni yordadığı bulunmuştur. Bu bulgular, (Alkaabi & Wong, 2019: 28) tarafından yapılan çalışmanın bulgularıyla örtüşmektedir.

Araştırmanın sonuçlarına göre, yönetici sosyotelizminin, sosyal dışlanmayı tahmin ettiği bulunmuştur. Bu sonuçlara benzer sonuçlar ise Yasin vd. (2020) yapmış olduğu sonuçlarla benzerlik göstermektedir. İkinci olarak, yönetici sosyotelizminin yöneticiye güveni yordadığı tespit edilmiştir. Bu bulguları ise (Roberts & David, 2020) yapmış olduğu sonuçlarla paralellik göstermektedir. Son olarak ise, yöneticiye güvenin, sosyal dışlanmayı yordadığı bulunmuştur.

Araştırmanı sıralı aracılık sonuçlarına ilişkin ise, Bootstrap sonuçlarına göre yönetici nezaketsizliğinin yönetici sosyotelizmi vasıtasıyla sosyal dışlanma üzerindeki dolaylı etkinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, yönetici nezaketsizliğinin yönetici sosyotelizmi vasıtasıyla sosyal dışlanma üzerindeki dolaylı etkinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Son olarak ise, yönetici sosyotelizminin yöneticiye güven aracılığıyla sosyal dışlanma üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkiler bakıldığı zaman yöneticiye güven değişkeni diğer değişkenlerle olumsuz ve orta kuvvet derecesinde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Bu çalışmada, yönetici sosyotelizmin aracı rol olarak ele alması nedeniyle literatüre önemli bir katkı sağlamayı hedeflemiştir. Ayrıca yeni bir kavram olan yönetici sosyotelizmi yönetici nezaketsizliği ile ele alınmasıyla beraber literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Nezaketsizlik ve sosyotelizm arasındaki ilişki pozitif yönlü ve anlamlı bulunmuştur. Sonuç olarak çalışanların

yönetici nezaketsizliği ve yönetici sosyotelizmi algıları çalışanlarda yöneticiye karşı güven duyulabilirliğini azalttığı ve sosyal dışlanmayı arttırdığını söyleyebiliriz.

Araştırmanın çeşitli sınırlılıkları bulunmaktadır. Bunlar; kesitsel bir çalışma olması, sosyal istenirlik etkisinin olması, çalışma verilerinin toplanmasında çevrimiçi anket kullanılması ve ortak yöntem varyansı hatasının olması gibi durumlardır.

Gelecek çalışmalarda, iş ortamlarında akıllı telefon bağımlılığından kaynaklı davranışların arttığı görülmektedir. Bundan dolayı akıllı telefon bağımlılığı sonucunda ortaya çıkan davranışların örgütsel davranış perspektifinden ele alınması gerekmektedir. Bu çalışma kesitsel bir çalışma olmasından dolayı, boylamsal olarak farklı örneklerle çalışmalar yürütülebilir.

KAYNAKÇA

- Abeele, M. M. V., Antheunis, M. L., & Schouten, A. P. (2016). The effect of mobile messaging during a conversation on impression formation and interaction quality. *Computers in Human Behavior*, 62, 562-569.
- Abeele, M. M. V., Hendrickson, A. T., Pollmann, M. M., & Ling, R. (2019). Phubbing behavior in conversations and its relation to perceived conversation intimacy and distraction: An exploratory observation study. *Computers in Human Behavior*, 100, 35-47.
- Alkaabi, O., & Wong, C. (2019). Relationships among authentic leadership, manager incivility and trust in the manager. *Leadership in Health Services*, 33(1), 27-42.
- Al-Saggaf, Y., & O'Donnell, S. B. (2019). Phubbing: Perceptions, reasons behind, predictors, and impacts. *Human Behavior and Emerging Technologies*, 1(2), 132-140.
- Andersson, L. M., & Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of management review*, 24(3), 452-471.
- Arbuckle, J. L. (2016). *IBM® SPSS® Amos™ user's guide*.
- Baumeister, R. F., DeWall, C. N., Ciarocco, N. J., & Twenge, J. M. (2005). Social exclusion impairs self-regulation. *Journal of personality and social psychology*, 88(4), 589-604.
- Blau, G., & Andersson, L. (2005). Testing a measure of instigated workplace incivility. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(4), 595-614.
- Burgoon, J. K., & Le Poire, B. A. (1993). Effects of communication expectancies, actual communication, and expectancy disconfirmation on evaluations of communicators and their communication behavior. *Human communication research*, 20(1), 67-96.
- Cameron, A. F., & Webster, J. (2011). Relational outcomes of multicommuting: Integrating incivility and social exchange perspectives. *Organization Science*, 22(3), 754-771.
- Chotpitayasunondh, V., & Douglas, K. M. (2016). How “phubbing” becomes the norm: The antecedents and consequences of snubbing via smartphone. *Computers in Human Behavior*, 63, 9-18.
- Chotpitayasunondh, V., & Douglas, K. M. (2018). Measuring phone snubbing behavior: Development and validation of the Generic Scale of Phubbing (GSP) and the Generic Scale of Being Phubbed (GSPB). *Computers in Human Behavior*, 88, 5-17.
- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H., & Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: Incidence and impact. *Journal of occupational health psychology*, 6(1), 64-80.
- Farber, M. (2016). Smartphones are making you slack off at work. *Fortune*. <http://fortune.com/2016/06/09/smartphones-making-you-slack-at-work-survey/>.
- Ferris, D. L., Chen, M., & Lim, S. (2017). Comparing and contrasting workplace ostracism and incivility. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 315-338.
- Gaski, J. (2017). Common latent factor: Confirmatory factory analysis. Accessed March 15, 2018, from

http://statwiki.kolobkreations.com/index.php?title=Confirmatory_Factor_Analysis&redirect=no#Common_Latent_Factor. Return to ref 2017 in article

- Gentry, W.A., Clark, M.A., Young, S.F., Cullen, K.L. and Zimmerman, L. (2015), How displaying empathic concern may differentially predict career derailment potential for women and men leaders in Australia, *The Leadership Quarterly*, 26(4), 641-653.
- Gerber, J., & Wheeler, L. (2009). On being rejected: A meta-analysis of experimental research on rejection. *Perspectives on Psychological Science*, 4(5), 468-488.
- Gray, C. J., Carter, N. T., & Sears, K. L. (2017). The UWBIQ-I: An adaption and validation of a measure of instigated incivility. *Journal of Business and Psychology*, 32(1), 21-39.
- Gürbüz, S. (2019). AMOS ile yapısal eşitlik modellemesi. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2016). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri felsefe-yöntem-analiz. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis*. Pearson new international edition. Essex: Pearson Education Limited
- Hansen, Å. M., Hogh, A., Persson, R., Karlson, B., Garde, A. H., & Ørbaek, P. (2006). Bullying at work, health outcomes, and physiological stress response. *Journal of psychosomatic research*, 60(1), 63-72.
- Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2005). What we know about leadership. *Review of general psychology*, 9(2), 169-180.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Scientific Software International.
- Karadağ, E., Tosuntaş, Ş. B., Erzen, E., Duru, P., Bostan, N., Mızrak Şahin, B., ... Babadağ, B. (2016). Sanal dünyanın kronolojik bağımlılığı: Sosyotelizm (phubbing). *Addicta: The Turkish Journal on Addiction*, 3, 223-269.
- Kline, R. B. (1998). Software review: Software programs for structural equation modeling: Amos, EQS, and LISREL. *Journal of psychoeducational assessment*, 16(4), 343-364.
- Kline, R. B. (2015). Principles and practice of structural equation modeling. Guilford publications.
- Krishnan, A., Kurtzberg, T. R., & Naquin, C. E. (2014). The curse of the smartphone: Electronic multitasking in negotiations. *Negotiation Journal*, 30(2), 191-208.
- Kumral, T. (2017). *İşyeri nezaketsizliği ve örgütsel sessizlik ilişkisinde örgütsel dışlanmanın aracı rolü*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Laschinger, H.K.S., Wong, C.A., & Grau, A. L. (2013). Authentic leadership, empowerment and burnout: a comparison in new graduates and experienced nurses. *Journal of nursing management*, 21(3), 541-552.
- Leary, M. R. (1999). Making sense of self-esteem. *Current directions in psychological science*, 8(1), 32-35.
- Mayer, R. C., Davis, J.H., & Schoorman, F.D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of management review*, 20(3), 709-734.
- McDaniel, B. T., & Coyne, S. M. (2016). Technology interference in the parenting of young children: Implications for mothers' perceptions of coparenting. *The Social Science Journal*, 53(4), 435-443.
- McNamara, S.A. (2012). Incivility in nursing: Unsafe nurse, unsafe patients. *AORN journal*, 4(95), 535-540.
- Morgan, G.A., Leech, N.L., Gloeckner, G.W., & Barrett, K.C. (2004). *SPSS for introductory statistics: Use and interpretation*. Psychology Press.
- Namie, G. (2003). Workplace bullying: Escalated incivility. *Ivey business journal*, 68(2), 1-6.

- Nicholson, C. Y., Compeau, L. D., & Sethi, R. (2001). The role of interpersonal liking in building trust in long-term channel relationships. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 29(1), 3.
- Özdemir, S. (2020). Yönetici Sosyotelizmi (Phubbing): Bir Ölçek Uyarılama Çalışması. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(19), 134-145.
- Pearson, C. M., Andersson, L. M., & Porath, C. L. (2000). Assessing and attacking workplace incivility. *Organizational dynamics*, 29(2), 123-137.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of applied psychology*, 88(5), 879-903.
- Porath, C., & Pearson, C. (2013). The price of incivility. *Harvard business review*, 91(1-2), 114-121.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior research methods*, 40(3), 879-891.
- Przybylski, A. K., & Weinstein, N. (2013). Can you connect with me now? How the presence of mobile communication technology influences face-to-face conversation quality. *Journal of Social and Personal Relationships*, 30(3), 237-246.
- Roberts, J. A., & David, M. E. (2016). My life has become a major distraction from my cell phone: Partner phubbing and relationship satisfaction among romantic partners. *Computers in human behavior*, 54, 134-141.
- Roberts, J. A., & David, M. E. (2017). Put down your phone and listen to me: How boss phubbing undermines the psychological conditions necessary for employee engagement. *Computers in Human Behavior*, 75, 206-217.
- Roberts, J. A., & David, M. E. (2020). Boss phubbing, trust, job satisfaction and employee performance. *Personality and Individual Differences*, 155, 109702.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee responsibilities and rights journal*, 2(2), 121-139.
- Schilpzand, P., De Pater, I. E., & Erez, A. (2016). Workplace incivility: A review of the literature and agenda for future research. *Journal of Organizational behavior*, 37, 57-88.
- Spector, P. E. (1994). Using self-report questionnaires in OB research: A comment on the use of a controversial method. *Journal of organizational behavior*, 15, 385-392.
- Su, L., Jiang, Y., Chen, Z., & DeWall, C. N. (2017). Social exclusion and consumer switching behavior: A control restoration mechanism. *Journal of Consumer Research*, 44(1), 99-117.
- Ugur, N. G., & Koc, T. (2015). Time for digital detox: Misuse of mobile technology and phubbing. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 195, 1022-1031.
- Wang, X., Xie, X., Wang, Y., Wang, P., & Lei, L. (2017). Partner phubbing and depression among married Chinese adults: The roles of relationship satisfaction and relationship length. *Personality and Individual Differences*, 110, 12-17.
- Williams, K. D. (1997). Social ostracism. In *Aversive interpersonal behaviors* (pp. 133-170). Springer, Boston, MA.
- Williams, K. D. (2009). Ostracism: A temporal need-threat model. *Advances in experimental social psychology*, 41, 275-314.
- Williams, S. (2007). The use of exclusions for corruption in developing country procurement: The case of South Africa. *Journal of African Law*, 1-38.
- Yanagisawa, K., Masui, K., Furutani, K., Nomura, M., Ura, M., & Yoshida, H. (2011). Does higher general trust serve as a psychosocial buffer against social pain? An NIRS study of social exclusion. *Social Neuroscience*, 6(2), 190-197.
- Yasin, R.M., Bashir, S., Abeele, M.V., & Bartels, J. (2020). Supervisor phubbing phenomenon in organizations: determinants and impacts. *International Journal of Business Communication*, 2329488420907120.

- Yueh, H.P., Lu, M.H., & Lin, W. (2015). Employees' acceptance of mobile technology in a workplace: An empirical study using SEM and fsQCA. *Journal of Business Research*, 69(6), 2318-2324.
- Zauderer, D. G. (2002). Workplace incivility and the management of human capital. *Public Manager*, 31(1), 36-42.
- Zhao, H. A. O., Wayne, S. J., Glibkowski, B. C., & Bravo, J. (2007). The impact of psychological contract breach on work-related outcomes: a meta-analysis. *Personnel psychology*, 60(3), 647-680.