



Turkish Studies

Social Sciences

Volume 13/18, Summer 2018, p. 1357-1376

DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.13883>

ISSN: 1308-2140, ANKARA-TURKEY

Research Article/ Araştırma Makalesi

Article Info/Makale Bilgisi

✍ Received/Geliş: Temmuz 2018

✓ Accepted/Kabul: Eylül 2018

✍ Referees/Hakemler: Prof. Dr. Faruk KARACA – Doç. Dr. Mesut GÜN

This article was checked by iThenticate.

ÖĞRETMENLERDE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ VE İŞ YERİNDE DIŞLANMA İLİŞKİSİ

Selahattin YAKUT - İdris YAKUT***

ÖZET

Günümüz modern dünyasında teknolojik gelişmelere bağlı olarak sosyal hayatta yaşanan lüks ve konforun temelinde eğitimle elde edilen kazanımların olduğunu söylemek mümkündür. Eğitimin, modern insanın hayat kalitesini yükselttiği söylenebilse de aynı başarıyı psikososyal sağlığın korunmasında gösterdiği iddia edilemez. Günümüz insanının tüm etkinliklerinde merkezi rol oynayan en temel dinamiklerden olan eğitimin temel problemlerden birisi de hiç şüphesiz okul iklimiyle ilgili bir kırılma noktası ifade eden “dışlanma” problemidir. Geleceğimizin mimarları olarak sembolize edebileceğimiz öğretmenlerin yaşamaları muhtemel bir dışlanmanın eğitimle ilgili pek çok probleme kaynaklık etmesi kuvvetli bir olasılıktır. Sağlıklı ve amaçlara uygun eğitim de ancak dışlanma gibi psikososyal problemlerden arındırılmış huzurlu okul ikliminde görev yapan psikolojik iyi oluş düzeyi yüksek öğretmenler eliyle gerçekleşebileceği de bir gerçekliktir. Bu durum araştırmamızı daha da anlamlı hale getirmektedir. Öğretmenlerde psikolojik iyi oluş ile iş yerinde dışlanma ilişkisinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesini amaçlayan bu çalışmanın araştırma grubu, MEB yurtdışı sınavını kazanarak KKTC’de görevlendirilen ve seçkisiz örneklem yoluyla seçilen 42 (% 42) bayan ve 58 (% 58) erkek olmak üzere toplam 100 öğretmenden oluşmaktadır. Verilerin toplanmasında “Psikolojik İyi Oluş Ölçeği”, “İş Yerinde Dışlanma Ölçeği” ve “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Elde edilen verilerin SPSS programında Mann Whitney U ve Spearman's rho analizleri yapılarak şu sonuçlara ulaşılmıştır: Öğretmenlerde iş yerinde dışlanma ve psikolojik iyi oluş genel düzeylerinin orta seviyede olduğu; cinsiyet ve branş değişkenlerinin iş yerinde dışlanma ve psikolojik iyi oluş üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir fark oluşturmadığı; psikolojik iyi oluş ve iş yerinde dışlanma

*  Dr., Felsefe ve Din Bilimleri ABD, El-mek: selahattin_yakut@hotmail.com

**  SDÜ Din Sosyolojisi Bilim Dalı Doktora Öğrencisi, El-mek: yakut2094@gmail.com

arasında ise istatistiksel açıdan negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimler: Psikolojik İyi Oluş, İş Yerinde Dışlanma, Eğitim, Öğretim, Öğretmen

RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING IN TEACHERS AND EXCLUSION FROM WORKPLACE

ABSTRACT

In today's modern world, on the basis of luxury and comfort in social life relying on technological developments, it is possible to say that there are achievements gathered by education. No matter how it can be said that education improves the quality of life of modern people, it cannot be claimed that the same success is shown in the maintenance of psychosocial health. Undoubtedly, One of the fundamental problems of education, being one of the most fundamental dynamics that play a central role in all the activities of today's people, is the exclusion problem that expresses a vulnerability in school climate.. It is highly probable that a possible exclusion of teachers who can be symbolized as the architects of our future is the source of many problems related to education. It is also a fact that healthy and objective education can only be achieved by teachers with high levels of psychological well-being who work in a peaceful school climate purified from psychosocial problems such as exclusion. It makes our study even more significant. The research group of this study aiming to investigate the relationship between psychological well-being and exclusion from workplace in terms of various variables, is a total of 100 teachers (42 (42%) female and 58 (58%) male by random sampling, who are appointed in TRNC by passing The Ministry of National Education (MEB) abroad teaching exam. "Psychological Well-being Scale", "Workplace Exclusion Scale" and "Personal Information Form" were used for data collection. Mann Whitney U and Spearman's rho analyzes were performed in the SPSS program and the following results were reached: The general level of exclusion and psychological well-being in the workplace is moderate; Gender and branch variables did not make a statistically significant difference in exclusion and psychological well-being at workplace; It was found that there was a statistically significant negative correlation between psychological well-being and workplace exclusion.

STRUCTURED ABSTRACT

Introduction and the aim of the study

"Exclusion in the workplace" which has the potential to cause many undesired negativities in the psychosocial world of the individual and psychological well being aiming to enable the individual to fight against the negative effects as an important area of the positive psychology affects the individuals' self perception, mental health and relations with other people" (Yapıcı, 2018:114). It is inevitable that positive emotions such as psychological well-being and negative emotions such as exclusion at work

affect the education that we can position as one of the most effective forces in the change, development and transformation of humanity directly or indirectly. Therefore, the most ideal way of carrying out education in educational institutions where our future is shaped is closely related to the fact that the teachers who can be symbolized as the architects of our future being not exposed to exclusion and a high level of psychological well being . As the nature of work life affects the individual's private and social life," (Şişman & Turan, 2004) it is inevitable that the morale-motivation of teachers will be negatively affected by an exclusion that will be experienced in the school environment. This situation brings about many problems related to the education process. It is impossible for a teacher who has a sense of exclusion, who has a low level of psychological well-being and does not feel good as a reflection of this, to perform well and to perform his / her duty ideally in accordance with the aims of Education. In addition to this, it is highly probable that teachers who communicate and interact with all segments of society are not limited to themselves and they influence broad masses in which they communicate directly or indirectly. All of these narratives show the importance of creating peaceful school environments where teachers do not have to face problems such as "exclusion at work" and their "psychological well-being" levels are high for a quality educational process. It should never be forgotten that the most ideal education can only be achieved by the hands of happy teachers who have high level of psychological well-being in a peaceful educational climate that is free from problems such as exclusion at work.

Theoretical Framework about the Study

'Exclusion at work' has meanings as being disregarded by others at work (Williams, 2007; Leung, Wu, Chen & Yang, 2011), ignored by other employees (Zhao, Peng & Sheard, 2013), the abstraction of the employee from social relations at work (Halis & Demirel, 2016), ignoring the processes related to the business life of the individual (Foster, 2012) and "psychological well being" is stated as having a positive subjective perception, being aware of the person's potentials and limitations, to be able to install positive meanings into life, to be able to establish healthy relationship with the environment, free movement without restriction, it is more effective in environments where interaction is not passive (Ryff 1989; Keyes, Shmotkin & Ryff, 2002); the degree to which one is conscious of their self and potential (Waterman, 1993) it is possible to say that the teachers, who can be symbolized as the locomotive of the educational process, play a central role in influencing individuals' mental, emotional and psychosocial world. Considering that education can only be carried out in a healthy way with happy teachers who do not have to face psychosocial problems such as exclusion and who have a high level of psychological well-being; the contribution of our study to the literature aiming at comparing the levels of exclusion and psychological well-being of teachers at work and making suggestions according to the results can be evaluated more clearly.

Purpose

In this study, we aimed to determine the relationship between psychological well being level and exclusion level of teachers, who can be symbolized as the locomotive of the education process and the architects

of our future, and what extent gender and branch variables are effective on these two states of emotion:

1-Does the gender variable affect teachers ' psychological well-being and exclusion levels at work?

2- Does the branch variable influence teachers ' psychological well-being and exclusion levels at work?

3- What kind of relationship is there between psychological well being and exclusion in the workplace?

Research Model

In this study, a descriptive (survey) model was practised to determine the relationship between psychological well-being and exclusion levels and teachers' various demographic variables from various branches by passing the MEB abroad teaching exam assigned in TRNC. The dependent variable of the study is "psychological well-being" and "exclusion in the workplace" and the independent variables are "gender and branch".

Data Collection and Analysis

The research group consists of 100 teachers selected from various branches of Turkish Republic of Northern Cyprus through "random sampling" (seyidoğlu, 2000) by the decision of the Ministry of Culture Commission, by passing the MEB abroad teaching exam. The percentage distributions of 100 teachers who constitute the research group according to variables are as follows: According to gender, 42% of the participants are female, 58% is male, 38% of subjects are DKAB (religious culture and ethics) teacher, 18% are counselling teachers, 20% are technology and design teacher and 24% have other branches.

In the study, the collection of data for the purpose of sampling "Personal Data Paper"; The "work-place exclusion scale" developed by Diener et al (2009-2010) and adapted to Turkish by Telef (2013) practising validity and reliability studies and developed by Ferris et al (2008) and adapted to Turkish by Kosar (2014) and applied to "exclusion from workplace scale".

Findings and Discussion

In this study, we examined the relationship between psychological well being and exclusion levels of teachers at work and how these differences were different in terms of gender and branch.

The discussions of the findings are as follows:

According to the gender variables, male teachers' occupational exclusion scores were higher than female teachers' scores, but this difference was not statistically significant ($U=158.4$; $P=0.58$, $p>0.05$). It demonstrates that gender does not significantly have the potential to influence exclusion at workplace alone. In other words, exclusion at workplace is not only a one-dimensional problem that can be explained by gender, but also a structure that is considered to be nourished by different channels and is at the same size and depth as it is not possible to limit to gender.

According to gender, female teachers' psychological well-being scores were higher than male teachers' psychological well-being scores, but this difference was not statistically significant ($U=1683.7$; $P=.059$, $p>0.05$). This result shows the psychological aspect of the issue in terms of research subject and research object with unlimited potential being a continuous change and development of the multidimensional human being nourished by a variety of channels emphasizes that only gender can not be explained.

According to the branch variable, the results of the exclusion at workplace points ($U=1568.7$; $p=.055$, $p>0.05$) is not statistically significant. Branch is a concept that demonstrates teaching competence as a result of teacher's education. The education is expected to have an impact on the emotional, intellectual, mental and psychological structure of the person. But it is not possible to explain the problems and traumas that we live in especially in our psycho-social world due to one reason. Because human psychology has a depth that is nourished from many different sources rather than from a single source, reducing the depth of multidimensional and meaning to a single reason makes it impossible to evaluate the results in a healthy way.

It is observed that psychological well-being scores ($U=1386.5$; $p=.061$, $p>0.05$) were not statistically significant. Psychological well being has a positive or negative effect on the mental world of the individual's feelings, thoughts and relationships related to all areas of life. It can be expressed that it is not possible to identify the psychological well being nourished from very different sources with the branch; it is not possible to shape and limit the psychological well being only with the achievements obtained from the branch.

There was a statistically significant negative correlation between exclusion and psychological well being ($r_s = -.211$; $p=0.000$; $p<0.05$). In other words, the higher the level of exclusion at work, the lower the level of psychological well-being to make a statistically significant difference. They also have a positive or negative effect on their psychological well-being. In particular, it is possible for teachers to have positive emotions such as motivation, high performance, productivity, confidence, creativity, and satisfaction; while teachers who have negative emotions such as dissatisfaction, psychological fatigue, morale, motivation and failure in productivity, restriction, lack of confidence, lack of work, etc. to be exposed to negative emotions such as dissatisfaction, psychological fatigue, depressed mood, lack of motivation and productivity. As a result, exclusion at workplace has a statistically significant effect on psychological well being.

In our study, the levels of general psychological well-being ($X=51.35$) and general exclusion at workplace (49.78) levels were moderate. Although the overall psychological well-being levels of the subjects are higher than the exclusion levels at workplace, it is observed that the values of both emotions are close to one another. Moderate values are indicative of a critical process that poses a risk of rising for negative emotions and a risk of decrease in positive emotions. Therefore, the fact that the values of exclusion and psychological well-being in the workplace are at a moderate level for teachers who need continuous self-improvement and are under pressure to adapt to the innovations in the

training process means a fragile process that can change at any time, rather than a positive indicator that can be meant.

With reference to study data, the suggestions are like this:

This study, which is thought to contribute to the formation of the school climate where psychological well-being levels will be high so that teachers can perform their duties in the most ideal way as being at the center of the educational process, will contribute to the literature. *“The general level of exclusion at workplace and psychological well-being in the teachers at work is at a moderate level; gender and branch variables did not make a statistically significant difference; psychological well being and exclusion at workplace has a statistically significant negative correlation between psychological well being and exclusion at workplace”* considering the results, the following suggestions have been made:

1- According to the results of the study, despite being not statistically significant, the teachers of DKAB (religious culture and Ethics) who work in TRNC should be questioned about the reasons for the exclusion scores in the workplace compared to the other branches and the psychological well-being scores are lower than the other branches and this result should be sociological, psychological, cultural etc. should be dealt in different ways.

2- Teachers assigned abroad should be subjected to a higher level of preparation training on topics that have potential to influence education directly or indirectly, such as culture, traditions, school climate, student and parent profile of the countries to which they are going.

3- In order to improve the level of psychological well-being of teachers, to increase morale / motivation and performance levels; to take into account the opinions of the experts and the results of the academic studies related to the problem, to prevent negative effects on psychosocial problems such as exclusion at workplace.

4- In order to make education more qualified and functional, academic studies aiming at improving psychological well-being, subjective well-being and psychological endurance levels of teachers, which are the most important elements of the educational process, should be encouraged and the action plans prepared in parallel with the results should be implemented immediately without waiting.

Keywords: Psychological Well-Being, Exclusion at Workplace, Education, Teaching, Teacher.

Giriş

Sosyal bir varlık olan insanın zihinsel yapısı, çevresiyle olumlu ilişkiler kurma, yaşamsal doyum sağlama ve mutlu olma gibi ontolojik kodlar taşımaktadır (Baumeister&Leary, 1995; Dierolf, 2010). İnsanın bu kodları aktifleştirebilmesi öncelikle iletişim ve etkileşim içinde bulunduğu yerlere olan aidiyet duygusunun tonu ve şiddetiyle yakından ilgilidir. Aidiyet bağlarının kopuk ya da güçsüz olarak hissedildiği ortamlarda (aile, iş yeri, okul vb. ortamlar olabilir) insanın, eylemlerinde motivasyon sağlaması, potansiyellerini açığa çıkarması, nitelikli ilişkiler kurması, çevresine değer ve anlam katması ve de gelişimini sağlıklı bir düzeyde sürdürebilmesi mümkün değildir. Aidiyet

duygusunun kırılma anı olarak ifade eden ve insanın psikolojik iyi oluşunu ve psikolojik dayanıklılığını olumsuz etkileyerek yalnızlık, stres, kaygı, umutsuzluk, depresyon, öfke, sosyal acı, öz kontrol yetersizliği ve “insanın bizzat kendisinde ortaya çıkan derin kırılma durumunu ifade eden yabancılaşma” (Sambur, 2016) gibi pek çok psiko-sosyal travmalara zemin hazırladığı düşünülen duygu durumlarından birisi de şüphesiz “dışlanma” duygusudur (Kiecolt-Glaser ve diğerleri, 1984; Zadro, Williams, & Richardson, 2003; MacDonald & Leary, 2005; Leary, Twenge & Quinlivan, 2006; Brendgen, Van Lier, Koot, & Vitaro, 2010; Yang, 2012; Scott vd., 2013; Zhao vd., 2016). Doğası gereği zihinsel ve duygusal dünyası sürekli bir inşâ süreci yaşayan (Taş, 2018), çevresiyle anlamlı ve tatmin edici ilişkiler kurma gereksinimi olan insanın bu gereksinimini karşılamada önündeki en önemli engellerden birisi olarak “dışlanma” gösterilebilir (Doğan ve ark., 2009). Özellikle çalışan insanların günlerinin büyük bir kısmında içinde bulundukları iş yerlerinde yaşamaları muhtemel bir dışlanmanın onlarda sosyal, psikolojik, zihinsel, duygusal vb. pek çok açıdan telafisi imkânsız yıkımlara neden olması kuvvetli bir olasılıktır.

İş yerinde diğerleri tarafından önemsenmeme (Williams, 2007; Leung, Wu, Chen & Yang, 2011), diğer çalışanlar tarafından görmezden gelinme (Zhao, Peng & Sheard, 2013), çalışanın iş yerinde sosyal ilişkilerden soyutlanması (Halis & Demirel, 2016), kişinin iş yaşamıyla ilgili süreçlerde göz ardı edilmesi (Foster, 2012) gibi anlamlar yüklenen ‘iş yerinde dışlanma’nın dışa dönüklük, uzlaşmacılık ve üst düzey performans (Wu, Wei & Hui, 2011), özsaygı, aidiyet duygusu, huzur, otokontrol, iş tatminini (Ferris ve ark., 2008), sosyal destek (Halis & Demirel, 2016), öznel iyi oluş (Büyükbeci, 2017) gibi olumlu anlam yükleyebileceğimiz değişkenlerle negatif yönlü ilişkisi; depresyon, endişe, sapkın davranışlar (Ferris ve ark., 2008), nevrotik kişilik (Wu, Wei & Hui, 2011), yalnızlık (Büyükbeci, 2017; Kılıç, 2018), saldırganlık ve sosyal yabancılaşma (Çelikkaleli & Tümtaş, 2017) gibi olumsuz anlam yükleyebileceğimiz değişkenlerle pozitif yönlü ilişkisi, bu duygu durumunun insanın psikolojik iyi oluşunu olumlu ya da olumsuz yönde etkilemede merkezi bir işlev gördüğünü bizlere göstermektedir. Bu açıklamalar doğrultusunda “iş yerinde dışlanma” probleminin pek çok kaynaktan beslenen ve tek bir nedene bağlı olarak açıklanamayacak kadar çok boyutlu bir anlam derinliğine sahip olduğunu söylemek mümkündür.

İş yerinde dışlanma ve benzeri çok boyutlu psiko-sosyal problemlere karşı insanın psikolojik potansiyellerini harekete geçirerek, bireyin olumsuz duygu durumlarıyla mücadele etmesine yardımcı olmasını ve öznel iyi oluş düzeyini artırarak her yönden gelişimini sağlıklı bir şekilde yürütmesini hedefleyen bir yaklaşım olarak ortaya çıkan pozitif psikolojinin (Yavuz, 2006) önemli araştırma alanlarından birisi de psikolojik sağlığı vurgulayan “psikolojik iyi oluş” tur (Kuzucu, 2006).

Kişinin potansiyellerinin ve sınırlılıklarının farkında olarak olumlu bir subjektif algıya sahip olması, hayata pozitif anlamlar yükleyebilmesi, çevresiyle sağlıklı ilişkiler kurabilmesi, kendini kısıtlamaksızın özgürce hareket edebilmesi, etkileşim içinde olduğu ortamlarda edilgenlikten ziyade etkin olması (Ryff 1989; Keyes, Shmotkin & Ryff, 2002); kişinin benliğinin ve potansiyellerinin bilincinde olarak onları gerçekleştirme derecesi (Waterman, 1993) şeklinde anlam yüklenen “psikolojik iyi oluş”un; sabır ve dindarlık (Doğan, 2014), duygusal zeka ve sosyal iyi olma (Göçet Tekin, 2014), benlik saygısı (Beydoğan Tangör & Curun, 2016; Kolkısa, 2018), özgünlük (Beydoğan Tangör & Curun, 2016), çözüm odaklı düşünme (Şanal Karahan, 2016), akademik iyimserlik (Karaçam, 2016), fiziksel saygı (Karaçam, 2016), iş doyumu (Oymak, 2017), evlilik doyumu (Bozkurt, 2018) gibi olumlu olarak değerlendirebileceğimiz değişkenlerle pozitif yönlü ilişkisi; yalnızlık (Dağlı Çetinkaya, 2017), problemlerle internet kullanımı (Dağlı Çetinkaya, 2017), aldatma eğilimi (Bozkurt, 2018), ölüm kaygısı (Erdoğruca Korkmaz, 2012), sosyal kaygı (Beydoğan Tangör & Curun, 2016; Kermen ve ark., 2016), mutluluk korkusu (Sarı & Çakır, 2016) gibi olumsuz olarak değerlendirebileceğimiz değişkenlerle negatif yönlü ilişkisi, bu duygu durumunun insanın psikolojik, duygusal, zihinsel dünyasını etkilemede kendisini son derece güçlü bir şekilde

hissettiğini bizlere göstermektedir. Bunların yanı sıra çalışanlar açısından da “psikolojik iyi oluş”, çalışanın üretkenliğini nitelik ve nicelik bakımından etkileyen en önemli hususlardan birisi olarak değerlendirilebilir (Zizek, Treven&Cancer, 2015).

Bireyin psiko-sosyal dünyasında istenmeyen pek çok olumsuzluklara kaynaklık etme potansiyeli barındıran “iş yerinde dışlanma” ile yine bireyin olumsuzluklara karşı mücadele edebilmesini amaç edinen pozitif psikolojinin önemli alanlarından “psikolojik iyi oluş”, kişilerin “kendilik algısını, ruh sağlığını ve ötekiyle kurduğu ilişkileri etkilemektedir” (Yapıcı, 2018:114). Ayrıca “psikolojik iyi oluş” gibi pozitif ve “iş yerinde dışlanma” gibi negatif duygu durumunun, insanlığın değişiminde, gelişiminde ve dönüşümünde en etkin güçlerden birisi olarak konumlandırabileceğimiz “eğitim”i direkt ya da dolaylı yünden etkilememesi düşünülemez. Dolayısıyla geleceğimizin şekillendiği eğitim kurumlarında eğitimin en ideal şekilde yürütülebilmesi, her şeyden önce eğitimin lokomotifi ve geleceğimizin mimarları olarak sembolleştirebileceğimiz öğretmenlerin “iş yerinde dışlanma”ya maruz kalmamalarıyla ve “psikolojik iyi oluş” düzeylerinin yüksek olmasıyla yakından ilişkilidir. İş yaşamının kişinin zihinsel dünyasına olumlu yada olumsuz yansımalarının, kişinin tüm yaşamını da etkilemesi sebebiyle (Şişman & Turan, 2004) okul ortamında yaşanacak bir dışlanmadan öğretmenlerin moral-motivasyonlarının olumsuz yönde etkilenmesi kaçınılmaz bir durumdur. Bu durumun eğitim süreciyle ilgili pek çok sorunu da beraberinde getirmesi söz konusudur. Zira dışlanma duygusu yaşayan, psikolojik iyi oluşu düşük düzeyde olan ve bunun bir yansıması olarak kendini iyi hissetmeyen bir öğretmenin iyi bir performans sergilemesi ve görevini eğitimin amaçlarına uygun olarak ideal bir şekilde yerine getirebilmesi son derece imkansızdır. Bunun yanı sıra toplumun her kesimiyle başka mesleklerde olmadığı kadar yüksek düzeyde iletişim ve etkileşim hâlinde olan öğretmenlerin yaşadıkları bir problemin sadece kendileriyle sınırlı kalmaması ve iletişim içinde bulundukları geniş kitleleri de direkt ya da dolaylı olarak etkilemesi kuvvetli bir olasılıktır. Tüm bu anlatılar öğretmenlerin “iş yerinde dışlanma” gibi problemlerle yüzleşmek zorunda kalmayacakları huzurlu okul ortamlarının oluşturulmasının ve onların “psikolojik iyi oluş” düzeylerinin yüksek tutulmasının kaliteli bir eğitim süreci için önemini göstermektedir. Şu hiçbir zaman unutulmamalıdır ki, en ideal eğitim ancak iş yerinde dışlanma gibi problemlerden arındırılmış huzurlu eğitim ikliminde görev yapan psikolojik iyi oluşu yüksek mutlu öğretmenler eliyle gerçekleşebilir.

Araştırmanın Amacı: Eğitim sürecinin lokomotifi ve geleceğimizin mimarları olarak sembolleştirebileceğimiz öğretmenlerin psikolojik iyi oluş ile iş yerinde dışlanma arasındaki ilişki durumunu ve bu iki duygu durumunun cinsiyet ve branş değişkenlerince ne düzeyde etkilendiğini tespit etme amacı taşıyan bu araştırmamızda şu sorulara cevap aranmıştır:

- 1- Cinsiyet değişkeni öğretmenlerin psikolojik iyi oluş ve iş yerinde dışlanma düzeylerini etkilemekte midir?
- 2- Branş değişkeni öğretmenlerin psikolojik iyi oluş ve iş yerinde dışlanma düzeylerini etkilemekte midir?
- 3- Psikolojik iyi oluş ve iş yerinde dışlanma arasında istatistiksel açıdan ne tür bir ilişki vardır?

Yöntem

Araştırmada, MEB yurtdışı sınavını kazanarak KKTC’de görevlendirilen çeşitli branşlardan öğretmenlerin psikolojik iyi oluş ve iş yerinde dışlanma düzeyleri arasında ve bu iki duygu durumunun çeşitli demografik değişkenlerle olan ilişki düzeylerini tespit etmeye yönelik tarama niteliğinde betimsel (survey) bir model benimsenmiştir. Araştırmanın bağımlı değişkeni “*psikolojik iyi oluş*” ve “*iş yerinde dışlanma*”; bağımsız değişkenleri ise “*cinsiyet ve branş*”tır.

Araştırma Grubu

Araştırma grubunu, Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin yurtdışı öğretmen görevlendirmeleri sebebiyle oluşturulan Bakanlıklar arası kültür komisyonunun kararıyla KKTC'de görevlendirilen çeşitli branşlardan “seçkisiz örneklem” (Seyidoğlu, 2000) yoluyla seçilen toplam 100 öğretmen oluşturmaktadır. Bu öğretmenlerin değişkenlere göre yüzdelik dağılımları şu şekildedir: Cinsiyet değişkenine göre örneklemin % 42'si bayan, % 58'i erkektir; branş değişkenine göre ise örneklemin % 38'i DKAB (Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi) Öğretmeni, % 18'i Rehber Öğretmeni, % 20'si Teknoloji-Tasarım Öğretmeni ve % 24'ü bunların dışında ki branşlara sahiptir.

Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada, verilerin toplanmasında örnekleme “*Kişisel Bilgi Formu*”, “*Psikolojik İyi Oluş Ölçeği*” ve “*İş Yerinde Dışlanma Ölçeği*” uygulanmıştır.

Kişisel Bilgi Formu : “*Kişisel Bilgi Formu*”yla katılımcıların demografik özellikleri (cinsiyet ve branş) ile ilgili bilgiler toplanmıştır.

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği : Araştırmamızda Diener ve arkadaşları (2009-2010) tarafından geliştirilen ve Telef (2013) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan “*Psikolojik İyi Oluş Ölçeği*” kullanılmıştır. Ölçeğin faktör analizi sonucunda toplam varyansın %42 olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca ölçekteki maddelerin faktör değerleri .54 ile .76 arasında değişmektedir. Diğer taraftan doğrulayıcı faktör analizinde uyum indeksi değerleri RMSEA= 0.08, SRMR= 0.04, GFI= 0.96, NFI= 0.94, RFI= 0.92, CFI= 0.95 ve IFI= 0.95 olarak görülmektedir. Güvenirlik için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .80 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin ilk ve son uygulaması arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı ilişki olduğu test tekrar test sonucuna göre tespit edilmiştir ($r= 0.86, p<.01$). Ölçeğin maddelerinin toplam korelasyonlarının .41 ile .63 arasında bir değere sahip olduğu ve t değerlerinin ise anlamlı olduğu görülmüştür ($p<.001$). Ölçeğin maddeleri, kesinlikle katılmıyorum (1) ile en düşük puanlamadan kesinlikle katılıyorum (7) şeklinde en yüksek puana kadar 1–7 arasında puanlanmaktadır. Maddelerin tamamı olumlu olarak ifade edilmektedir. Ölçekten alınacak puan; maddelerin tamamına kesinlikle katılmadığı işaretlenirse en düşük puan olan 8 puan, tüm maddelere kesinlikle katıldığı işaretlenirse en yüksek puan olan 56 puan alınır. Ölçekten alınan yüksek puan, psikolojik iyi oluş düzeyinin yüksek düzeyde olduğunu, düşük puan ise düşük düzey bir psikolojik iyi oluşa sahip olunduğunu göstermektedir (Telef, 2013; Telef, Uzman & Ergün, 2013).

İş Yerinde Dışlanma Ölçeği: Araştırmamızda Ferris ve arkadaşları (2008) tarafından geliştirilen ve Koşar (2014) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış olan “*İş Yerinde Dışlanma Ölçeği*” kullanılmıştır. Ölçeğin geçerlilik analizi sonucunda ölçekteki maddelerin faktör yükleri (,647 - ,814) arasındadır. Güvenirlik analiz sonuçlarına göre Cronbach's Alpha değerleri ,936; varyans 93,732; ortalama 20,41; standart sapma 93,732'dir. Ölçekte toplamda 13 soru bulunmaktadır. Ölçek sorularına yönelik 7'li likert tipi ölçme aracı kullanılmıştır. Sorulara verilecek cevaplar en düşük puan olan “kesinlikle katılmıyorum” 1 puan; en yüksek puan olarak da “kesinlikle katılıyorum” 7 puan arasında puanlanmıştır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 13; en yüksek puan 91'dir. Toplamda alınan yüksek puan çalışanın iş yerinde yüksek düzeyde dışlanma duygusu yaşadığı anlamına gelir (Koşar (2014).

Bulgular : Bu bölümde örnekleme uygulanan “*İş Yerinde Dışlanma Ölçeği*” ile “*Psikolojik İyi Oluş Ölçeği*” nden elde edilen verilerle yapılan istatistiksel işlemlere ve bu işlemlerin sonucu elde edilen bulgularla ilgili yorumlara yer verilmiştir.

Araştırmanın birinci sorusu “*Cinsiyet değişkeni öğretmenlerin iş yerinde dışlanma düzeyini etkilemekte midir?*” şeklindeydi.

Tablo 1 : Örneklemin İş Yerinde Dışlanma ile Cinsiyet Değişkeni Arasındaki Mann-Whitney U Analiz Sonucu

İşyerinde Dışlanma	Cinsiyet	N	X	U	P
	Bayan	42	48.09	1587.4	,058
	Erkek	58	51.08		

Tablo (1) incelendiğinde örneklemin cinsiyet değişkenine göre erkek öğretmenlerin iş yerinde dışlanma puanlarının bayan öğretmenlerin iş yerinde dışlanma puanlarından yüksek olduğu ancak *bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde olmadığı* (U=1587.4; P=,058, $p>0.05$) görülmektedir.

Araştırmanın ikinci sorusu “Cinsiyet değişkeni öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyini etkilemekte midir?” şeklindeydi.

Tablo 2 : Örneklemin Psikolojik İyi Oluş ile Cinsiyet Değişkeni Arasındaki Mann-Whitney U Analiz Sonucu

Psikolojik İyi Oluş	Cinsiyet	N	X	U	P
	Bayan	42	52.07	1683.7	,059
	Erkek	58	49.08		

Tablo (2) incelendiğinde örneklemin cinsiyet değişkenine göre bayan öğretmenlerin psikolojik iyi oluş puanlarının erkek öğretmenlerin psikolojik iyi oluş puanlarından yüksek olduğu ancak *bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde olmadığı* (U=1683.7; P=,059, $p>0.05$) görülmektedir.

Araştırmanın üçüncü sorusu “Branş değişkeni öğretmenlerin iş yerinde dışlanma düzeyini etkilemekte midir?” şeklindeydi.

Tablo 3 : Örneklemin İş Yerinde Dışlanma ile Branş Değişkeni Arasındaki Mann-Whitney U Analiz Sonucu

İşyerinde Dışlanma	Branş	N	X	U	P
	DKAB	38	42.01	1568.7	,055
	Rehberlik	18	39.09		
	Teknoloji Tasarım	20	41.02		
	Diğer	24	41.08		

Tablo (3) incelendiğinde örneklemin branş değişkenine göre işyerinde dışlanma puanlarının (U=1568.7; P=,055, $p>0.05$) *istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı* görülmektedir.

Araştırmanın dördüncü sorusu “Branş değişkeni öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyini etkilemekte midir?” şeklindedir.

Tablo 4: Örneklemin Psikolojik İyi Oluş ile Branş Değişkeni Arasındaki Mann-Whitney U Analiz Sonucu

Psikolojik İyi Oluş	Branş	N	X	U	P
	DKAB	38	41.36	1386.5	,061
	Rehberlik	18	44.18		
	Teknoloji Tasarım	20	43.72		
	Diğer	24	42.65		

Tablo (4) incelendiğinde örneklemin branş değişkenine göre psikolojik iyi oluş puanlarının ($U=1386.5$; $P=.061$, $p>0.05$) *istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı* görülmektedir.

Araştırmanın beşinci sorusu “*İş yerinde dışlanma, psikolojik iyi oluş düzeyini etkilemekte midir?*” şeklindeydi.

Tablo 5 : İş Yerinde Dışlanma ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki Korelasyon Analizi

			İşyerinde Dışlanma	Psikolojik İyi Oluş
Spearman'srho	İşyerinde Dışlanma	Korelasyon Katsayısı	1,000	-, 211
		Anlamlılık Düzeyi		0,000
	Psikolojik İyi Oluş	Korelasyon Katsayısı	-,211	1,000
		Anlamlılık Düzeyi	0,000	

Tablo (5) incelendiğinde *iş yerinde dışlanma ile psikolojik iyi olma arasında istatistiksel açıdan negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu* ($rs= -.211$; $p=0,000$; $p<0.05$) tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle iş yerinde dışlanma düzeyi yükseldikçe psikolojik iyi olma düzeyi anlamlı şekilde düşmektedir.

Tablo 6. Katılımcıların Genel Psikolojik İyi Oluş ve Genel İş Yerinde Dışlanma Düzeylerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	N	X	Ss
Psikolojik İyi Oluş	100	51,35	7,94
İş Yerinde Dışlanma	100	49,78	9,49

Tablo (6) incelendiğinde katılımcıların genel anlamda “Psikolojik İyi Oluş” ve “İş Yerinde Dışlanma” düzeylerinin orta seviyede olduğu görülmektedir.

Tartışma

Araştırmamızda öğretmenlerin psikolojik iyi oluş ve iş yerinde dışlanma düzeyleri arasında ne tür bir ilişki olduğu ve bunların “cinsiyet ve branş” değişkenleri açısından ne yönde farklılaştığı incelenmiştir. Bulgulara ait tartışmalar şu şekildedir:

Cinsiyet değişkenine göre erkek öğretmenlerin iş yerinde dışlanma puanlarının bayan öğretmenlerin puanlarından yüksek olduğu ancak *bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde olmadığı* ($U=1587.4$; $P=.058$, $p>0.05$) görülmektedir. İş yerinde dışlanma üzerine (Çelik & Koşar, 2015) ve (Halis & Demirel, 2016) tarafından yapılan araştırmalarda cinsiyet değişkenine göre erkeklerin istatistiksel açıdan anlamlı fark oluşturacak düzeyde iş yerinde dışlanma yaşadıkları sonucu tespit edilirken; (Koşar, 2017), (Kumral, 2017) ve (Kılıç,2018) tarafından yapılan araştırmalarda ise bizim araştırma sonucumuzu destekler şekilde cinsiyet değişkeni ile iş yerinde dışlanma arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Bu sonuçlar bizlere cinsiyetin iş yerinde dışlanmayı tek başına anlamlı düzeyde etkileme potansiyeline sahip olmadığını göstermektedir. Diğer bir ifade ile iş yerinde dışlanma, sadece cinsiyetle açıklanabilecek tek boyutlu bir problem

olmanın ötesinde farklı kanallarla beslendiği değerlendirilen ve sadece cinsiyetle sınırlandırmanın mümkün olmadığı boyutta ve derinlikte bir yapı arz etmektedir. Diğer bir hususta iş yerinde dışlanma gibi sosyal boyutunu da görmezden gelemeyeceğimiz her problemin, sosyalleşmede yaşanan sorunlarla ilişkilendirilebileceğidir. Bireyin grup veya toplumla bütünleşme sürecini ifade eden sosyalleşme (Okumuş, 2014:429); insanların psikolojik, zihinsel, duygusal, fiziksel vb. anlamda sağlıklı bir gelişim sürecinin en temel unsurların birisidir. Çünkü sosyalleşme; iletişim, kendini gerçekleştirme, takdir edilme gibi gereksinimlerin karşılanması ve yalnızlık, yabancılaşma, stres, depresyon, kaygı gibi psiko-sosyal problemlerle baş edebilme konusunda en güçlü motivasyon kaynaklarından birisi olarak değerlendirilebilir. Problemlerle bir sosyalleşme süreci yaşayan bireylerden bulundukları aile, iş, arkadaş vb. ortamlarda diğer insanlarla daha sıcak ve daha samimi ilişkiler kurarak dışlanma gibi olumsuzlukların yaşanmayacağı pozitif bir atmosfer oluşturmaları beklenir. Dolayısıyla bulunulan ortama bir değer katabilmeyi ve dışlanma gibi psikososyal problemleri engelleyen pozitif ortamlar oluşturabilmeyi sadece cinsiyetle ilişkilendirmek ve cinsiyetle sınırlandırmak mümkün değildir.

Cinsiyet değişkenine göre bayan öğretmenlerin psikolojik iyi oluş puanlarının erkek öğretmenlerin psikolojik iyi oluş puanlarından yüksek olduğu ancak *bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde olmadığı* ($U=1683.7$; $P=.059$, $p>0.05$) görülmektedir. Psikolojik iyi oluş üzerine (Cooper ve arkadaşları, 1995), (Ruini ve arkadaşları, 2003), (Sarıcaoglu, 2011), (Kuyumcu, 2012), (Karabeyeser, 2013), (Karaca & Yerlisu Lapa, 2016), (Cengiz, 2018), tarafından yapılan araştırmalarda cinsiyet değişkenine göre bayanların psikolojik iyi oluş düzeylerinin erkeklerden yüksek olduğu ve bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı olduğu sonucuna ulaşırlarken; (Seyhan, 2013), (Göçet Tekin, 2014), (Kermen ve ark., 2016), (Oymak, 2017), (Şimşek, 2018) tarafından yapılan araştırmalarda ise bizim araştırma sonucumuzu destekler şekilde cinsiyet ile psikolojik iyi oluş arasında anlamlı bir fark tespit edememişlerdir. Bu sonuç bizlere cinsiyetin yani kadın ya da erkek olmanın pozitif iyi oluşu anlamlandırma konusunda tek başına yeterli olmadığını göstermektedir. Çünkü psikolojik iyi oluş bireyin psikolojik, duygusal, zihinsel ve sosyal dünyasının bir yansıması olarak hayattan alınan doyumla ve hayata katılan anlamla ilgili olup insanın sadece cinsiyetiyle özdeşleştirmenin mümkün olmadığı bir konudur. Diğer bir ifadeyle bu sonuç; araştırma öznesi ve araştırma nesnesi olma bakımından sınırsız bir potansiyele sahip olan ve sürekli bir değişim ve gelişim içinde bulunan çok boyutlu insanın çok değişik kanallardan beslendiğini varsayabileceğimiz psikolojik yönünü ön plana çıkaran bir konunun sadece cinsiyetle açıklanamayacağını dile getirmektedir.

Branş değişkenine göre iş yerinde dışlanma puanlarının ($U=1568.7$; $P=.055$, $p>0.05$) *istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı* görülmektedir. Branş, öğretmenin aldığı eğitimin bir sonucu olarak öğretme yeterliliğini gösteren bir kavramdır. Alınan eğitimin insanın duygusal, düşünsel, zihinsel, psikolojik yapısında etkilerinin olması beklenen bir durumdur. Fakat özellikle psiko-sosyal dünyamızda yaşadığımız problemlerin, travmaların tek bir nedene bağlı olarak açıklanması mümkün değildir. Çünkü insan psikolojisi tek bir kaynaktan ziyade çok farklı kaynaklardan beslenen bir derinliğe sahiptir ve bu çok boyutluluğu ve anlam derinliğini tek bir nedene indirgeyerek açıklamak sonuçların sağlıklı değerlendirilmesini imkansız hale getirir. Ayrıca iş yerinde dışlanma gibi insanın psiko-sosyal dünyasında olumsuz bir anlamı olan kaygı (Akgün ve ark., 2007), yabancılaşma ve yalnızlık (Yakut & Certel, 2016), stres (Şanlı, 2017) ile branş değişkeni arasında anlamlı bir ilişkinin tespit edilememiş olması da bu araştırma sonucunu destekler niteliktedir. Bu sonuçlar branşın iş yerinde dışlanma duygusunu istatistiksel açıdan tek başına anlamlı şekilde etkileme gücünün olmadığını bizlere göstermektedir.

Branş değişkenine göre psikolojik iyi oluş puanlarının ($U=1386.5$; $P=.061$, $p>0.05$) *istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı* görülmektedir. Psikolojik iyi oluş, hayatın tüm alanlarıyla ilgili bireyin duygularının, düşüncelerinin, ilişkilerinin kısaca tüm yaşantısının onun

zihinsel dünyasına olumlu ya da olumsuz olarak bıraktığı etkidir. Hayata anlam katan ve hayattan doyum sağlayan, beklentileri karşılanan, her yönüyle sağlıklı bir gelişim süreci gerçekleştiren, çevresiyle uyumlu, kendini rahat hissettiği aile/iş/arkadaş ortamları olan, samimi ilişkiler kurabilen bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin yüksek olması beklenir. Tüm bu psikolojik iyi oluşu pozitif anlamda etkilediğini varsaydığımız unsurlar, branşla özdeşleştirmenin mümkün olmadığı ve sadece branştan elde edilen kazanımlarla şekillenemeyecek yapıda ve de tamamen bireyin kendisiyle ilgili hususlardır. Buna ilaveten psikolojik iyi oluş gibi insanın psiko-sosyal dünyasında pozitif bir anlam ifade eden içsel motivasyon ve örgütsel kimlik (Argon ve Ertürk, 2013), motivasyon (Günay, 2016) ile branş değişkeni arasında anlamlı bir ilişkinin tespit edilememesi de araştırma sonucunu destekler niteliktedir. Dolayısıyla branş değişkeni öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir fark oluşturacak etkiye sahip değildir.

İş yerinde dışlanma ile psikolojik iyi olma arasında *istatistiksel açıdan negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu* ($r_s = -.211$; $p = 0,000$; $p < 0,05$) tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle iş yerinde dışlanma düzeyi yükseldikçe psikolojik iyi oluş düzeyi istatistiksel açıdan anlamlı fark oluşturacak şekilde düşmektedir. İnsanların içinde bulundukları fiziksel ortama bilişsel ve duygusal girdilerle yükledikleri anlam, onların psikolojik yapılarını da önemli ölçüde etkilemektedir (Karaca, 2016). Diğer bir ifadeyle insanların içinde bulundukları ortama olumlu ya da olumsuz anlam yüklemeleri onların psikolojik iyi oluşları üzerinde de önemli bir etkiye sahiptir. İş yerindeki ortama olumlu anlam yükleyerek kendilerini mutlu ve huzurlu hisseden bireylerin moral motivasyonlarının yüksek olması ve de yaptıkları işle ilgili yüksek düzeyde performans sergilemeleri beklenir. Özellikle görev yaptıkları okul ortamına olumlu anlam yükleyen öğretmenlerin motivasyon, yüksek performans, verimlilik, güven, yaratıcılık, doyum gibi olumlu duygu durumlarına sahip olmaları; okul ortamına olumsuz anlam yükleyen öğretmenlerin ise memnuniyetsizlik, psikolojik yıpranma, moral bozukluğu, motivasyon ve verim düşüklüğü, kısıtlanma duygusu, güvensizlik, işten soğuma gibi olumsuz duygu durumlarına maruz kalmaları kuvvetli bir olasılıktır. Öğretmenlerin okul ortamına olumlu ya da olumsuz anlam yüklemelerini etkileyen en temel unsurlardan birisi olarak okulda dışlanma yaşayıp yaşamadıklarına dair düşüncelerinin olduğu kabul edilebilir. Ayrıca konuyla ilgili yapılan araştırmalarda iş yerinde dışlanmanın depresyon, endişe, sapkın davranışlar (Ferris ve ark., 2008), nevrotik kişilik (Wu, Wei&Hui, 2011), saldırganlık ve sosyal yabancılaşıma (Çelikkaleli&Tümtaş, 2017), yalnızlık (Büyükcebeci, 2017; Kılıç, 2018) gibi psikolojik iyi oluşu olumsuz etkileyecek duygu durumlarına kaynaklık ettiğinin tespit edilmiş olması da araştırma sonucunu destekler niteliktedir. Sonuç olarak iş yerinde dışlanma, psikolojik iyi oluş üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı fark oluşturacak kuvvette bir etkiye sahiptir.

Araştırmamızda örneklemin genel psikolojik iyi oluş düzeyleri ($X = 51,35$) ile genel iş yerinde dışlanma (49,78) düzeylerinin orta seviyede olduğu görülmektedir. Örneklemin genel psikolojik iyi oluş düzeyleri her ne kadar iş yerinde dışlanma düzeylerinden yüksek olsa da her iki duygu durumuna ait değerlerin bir birine yakın olduğu görülmektedir. Orta düzey değerler, olumsuz duygu durumları için yükselme; olumlu duygu durumları için de düşme riski barındıran kritik bir süreç göstergesidir. Dolayısıyla iş yerinde dışlanma düzeyinin orta seviyede olması her ne kadar yüksek olmamasından dolayı olumlu şekilde yorumlanabilecek bir gösterge olarak kabul edilebilse de özellikle öğretmenlik gibi (veli, öğrenci, eğitim sistemi vb) eğitimin çeşitli unsurları tarafından etkilenme olasılığının yüksek olduğu bir meslekte bu değer gelecek için öngörülemez bir potansiyele sahiptir. Bundan dolayı sürekli kendini geliştirme gereksinimi duyan ve eğitim sürecindeki yeniliklere ayak uydurma baskısı altında bulunan öğretmenler için iş yerinde dışlanma değerlerinin ve psikolojik iyi oluş değerlerinin orta düzeyde olması tamamen olumlu bir anlam yüklenebilecek bir gösterge olmaktan ziyade her an değişiklik gösterebilecek kırılgan bir süreci ifade etmektedir.

Sonuç ve Öneriler

Ontolojik olarak zihinsel dünyasında “mutlu olma” kodları taşıyan insanların bu arzularına ulaşmalarını etkileyen unsurlardan birisi de günlerinin büyük bir bölümünde içinde bulundukları iş yerlerinde oluşan sosyal iklime yükledikleri olumlu ya da olumsuz anlamdır. İş yerinde sosyal iklime olumlu anlam yükleyen bireylerin moral, motivasyon, performanslarının artması; iş yerinde dışlanma duygusuna kapılarak iş yeri ortamına olumsuz anlam yükleyen bireylerin yalnızlık, yabancılaşma, stres, kaygı, depresyon gibi psiko-sosyal problemlerle yüzleşmek zorunda kalması kuvvetli bir olasılıktır. Diğer bir ifadeyle iş yerinde dışlanma duygusu yaşayanların stres, depresyon, kaygı gibi psiko-sosyal problemlerle yüzleşme olasılığının bu duyguyu yaşamayanlara oranla çok daha yüksek düzeyde olduğunu dile getirmek mümkündür. Özellikle geleceğimizin inşa merkezleri olarak ifade edebileceğimiz okullarda geleceğimizin mimarları olarak sembolleştirebileceğimiz öğretmenlerin yaşamaları muhtemel bir dışlanmanın onlarda sınırları öngörülemeyen problemlere neden olabileceği unutulmamalıdır. Görevlerinin bir gereği olarak toplumun her kesimiyle iletişim ve etkileşim içinde bulunan öğretmenlerin yaşamaları muhtemel bir problemin sadece kendileriyle sınırlı kalmayacağı bu problemten iletişim içinde bulundukları geniş kitlelerinde direkt ya da dolaylı olarak etkilenmeleri büyük bir risk olarak karşımızda durmaktadır. Bu anlamda eğitimin en ideal ve amaçlara uygun olarak yürütülebilmesinin koşullarından ikisinin de öğretmenlerin dışlanma gibi psikososyal problemlerden etkilenmemeleri ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin yüksek olması olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca en ideal eğitimin ancak iş yerinde dışlanma gibi problemlerden arındırılmış huzurlu eğitim ikliminde görev yapan psikolojik iyi oluşu yüksek mutlu öğretmenler eliyle gerçekleşebileceğini de unutmamak gerekir.

Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş ve iş yerinde dışlanma düzeyleri arasındaki ilişki durumunu ve bunlar üzerinde cinsiyet ile branş değişkenlerinin ne ölçüde etkili olduğunu tespit etmeyi amaçlayan ve eğitime katkı niteliği taşıyan araştırmamızda sonuç olarak: *“Öğretmenlerde iş yerinde dışlanma ve psikolojik iyi oluş genel düzeylerinin orta seviyede olduğu; cinsiyet ve branş değişkenlerinin iş yerinde dışlanma ve psikolojik iyi oluş üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir fark oluşturmadığı; psikolojik iyi oluş ve iş yerinde dışlanma arasında ise istatistiksel açıdan negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu”* tespit edilmiştir.

Eğitim sürecinin merkezinde yer alan öğretmenlerin görevlerini en ideal şekilde yerine getirebilmeleri için psikolojik iyi oluş düzeylerinin yüksek olacağı okul ikliminin oluşturulmasına katkı niteliği taşıyan ve literatüre önemli katkılar sunacağı düşünülen bu çalışmanın sonuçları dikkate alınarak şu önerilerde bulunulmuştur:

1- Araştırma sonucuna göre her ne kadar istatistiksel açıdan anlamlı olmasa da KKTC’de görev yapan DKAB (Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi) öğretmenlerinin iş yerinde dışlanma puanlarının diğer branşlara göre yüksek; psikolojik iyi oluş puanlarının ise diğer branşlardan daha düşük çıkmasının nedenleri sorgulanmalı ve bu sonuç sosyolojik, psikolojik, kültürel vb. farklı açılardan tekrar değerlendirilmelidir.

2- Yurtdışında görevlendirilecek öğretmenler, gidecekleri ülkelerin kültürü, gelenekleri, okul iklimi, öğrenci ve veli profili gibi eğitimi direkt ya da dolaylı etkileme potansiyeli bulunan konularda daha üst düzey bir hazırlama eğitimine tabi tutulmalılardır.

3- Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerini artıracak, moral / motivasyon ve performans düzeylerini yükseltecek; iş yerinde dışlanma gibi psiko-sosyal problemlere kaynaklık edebilecek olumsuzlukları engelleyici huzurlu okul ikliminin oluşturulmasına yönelik uzman kişilerin görüşleri ve konuyla ilgili yapılan akademik çalışmaların sonuçları da dikkate alınarak gerekli girişimlerde bulunulmalıdır.

4- Eğitimin daha kaliteli ve işlevsel hale getirilebilmesi için eğitim sürecinin en önemli öğelerinden olan öğretmenlerin psikolojik iyi oluş, öznel iyi oluş, psikolojik dayanıklılık düzeylerinin yükseltilmesine yönelik akademik çalışmalar teşvik edilmeli ve çıkan sonuçlar doğrultusunda hazırlanan eylem planları âtil durumda bekletilmeden ivedilikle uygulanmalıdır.

KAYNAKÇA

- Akgül, Aziz & Çevik, Osman (2003). *İstatistiksel analiz teknikleri spss'te işletme yönetimi uygulamaları*. Ankara: Emek Ofset.
- Akgün, Abuzer, Gönen, Selahattin & Aydın, Murat (2007). İlköğretim fen ve matematik öğretmenliği öğrencilerinin kaygı düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, www.e-sosder.com, ISSN:1304-0278, C.6 S.20 (283-299).
- Argon, R. & Ertürk, R. (2013). İlköğretim okulu öğretmenlerinin içsel motivasyonları ve örgütsel kimliğe yönelik algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]*, 19 (2), 159-179.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117. p. 497-529.
- Beydoğan, B. (2008). *Self-construal differences in perceived work situation and well-being*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi.
- Bozkurt, Gurbet (2018). *Evli bireylerde aldatma eğiliminin psikolojik iyi oluş ve evlilik doyumu açısından incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Kayseri: Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Büyükcebeci, Ayçe (2017). *Ergenlerde sosyal dışlanma, yalnızlık ve okul öznel iyi oluş arasındaki ilişki: Empatik eğilimin aracı rolü*, Doktora Tezi, İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cengiz, Ayşe İklim (2018). *İç-dış denetim odağı ve psikolojik iyi oluş ve depresif belirtiler arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Üsküdar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cooper, H., Okamura, L. & Micneil P. (1995). Situation and personality correlates of psychological well-being: Social activity and personal control. *Journal of Research in Personality*, 29, 395-417.
- Çelikkaleli, Öner & Tümtaş, Mim Sertaç (2017). Üniversite öğrencilerinde sosyal dışlanma ile saldırganlık arasındaki ilişkide sosyal yabancılaşmanın aracı rolü, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, ISSN:1302-8944, Sayı: 43 Sayfa: 155-175.
- Dağlı Çetinkaya, Merve (2017). *Üniversite öğrencilerinde problemli internet kullanımının psikolojik iyi oluş ve yalnızlık ilişkisinde aracı rolü*, Yüksek Lisans Tezi, Mersin: Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Diener, E., Wirtz, D., Biswas-Diener, R., Tov, W., Kim-Prieto, C. & Choi, D., et al. (2009). *New measures of well-being*. The Netherlands: Springer. The collected works of Ed Diener.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97, 143–156.

- Diarof, A. (2010). *Ostracism and aggression: Influence of increasing provocation on by persons on aggressive behaviour after acute experience of ostracism*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Trier: Universität Trier.
- Diener, E., Scollon, C. N., & Lucas, R. E. (2009). The evolving concept of subjective well-being: The multifaceted nature of happiness. *Social Indicators Research Series*, 39, 67-100.
- Diener, E., Wirtz, D., Biswas-Diener, R., Tov, W., Kim-Prieto, C. & Choi, D., et al. (2009). New measures of wellbeing. *Social Indicators Research Series*, 39. DOI: 10.1007/978-90-481-2354-4 12
- Dixon, R. (2007). Ostracism: One of the many causes of bullying in groups? *Journal of School Violence*, 6, p.3-26.
- Doğan, Mebrure (2014). *Dindarlık sabır ve psikolojik iyi olma arasındaki ilişkiler*, Doktora Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Doğan, Tayfun, Çetin, Bayram & SUNGUR Mehmet Z. (2009). İş yaşamında yalnızlık ölçeği türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10, ss.271-277.
- Erdoğan Korkmaz, Nuran (2012). *Bağlanma, insan tanrı ilişkisi ve psikolojik iyi olma*. Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ferris, D. L., Brown, D.J., Berry, J. W., & Lian, H. (2008). The development and validation of the workplace ostracism scale. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1348-1366.
- Foster, Pamela J. (2012). *Leader-member-exchange and the workplace bully*, Doctor of Philosophy, Kansas: Kansas State University Manhattan.
- Göçet Tekin, Emine (2014). *Üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi olma duygusal zeka ve sosyal iyi olma düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Doktora Tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Günay, Oğuz (2016). Öğretmenlerin iş motivasyonlarının okul iklimi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi, *International Academic Research Congress*, www.inescongress.com. ss.3063-3084.
- Halis, Mine & Demirel, Yavuz (2016). Sosyal desteğin örgütsel soyutlama (dışlanma) üzerine etkisi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11, 318- 335.
- Karabeyeser, M. (2013). *Üniversite öğrencilerinin anne-baba tutumları ve stresli yaşam olaylarına göre psikolojik iyi oluşu*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Karaca, A. A., & Yerlisu Lapa, T. (2016). Serbest zaman katılımı, psikolojik iyi olma ve serbest zaman engelleri ile baş etme stratejilerinin üniversite öğrencileri üzerinde incelenmesi. *Journal of Human Sciences*, 13(2), 3293-3304. DOI:10.14687/jhs.v13i2.3778.
- Karaca, Faruk (2018). Karaca Umre Motivasyonları Ve Etkileri Ölçeği. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic* volume 11/7. 2016. p.315-330. ISSN: 1308-2140. www.turkishstudies.net. DOI Number: http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.9748, ANKARA-TURKEY.
- Karaçam, Aydın (2016). *Beden eğitimi öğretmenlerinin başarı algılarında yordayıcı olarak akademik iyimserlik, psikolojik iyi oluş ve fiziksel saygı*. Doktora Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Kermen, Umut, İlçin Tosun, Nurcan & Doğan, Uğur (2016). Yaşam doyumu ve psikolojik iyi oluşun yordayıcısı olarak sosyal kaygı. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, Cilt 2, Sayı 2, 01-29.
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D. & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*. 82(6), 1007-1023.
- Kılıç, Büşra (2018). *İşyerinde yalnızlık ve işyerinde dışlanma sarmalında presenteeism: Bankacılık sektöründe bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kiecolt-Glaser, J. K., Garner, W., Speicher, C., Penn, G. M., Holliday, J., & Glaser, R. (1984). Psychosocial modifiers of immunocompetence in medical students. *Psychosomatic Medicine*, 46(1), 7-14.
- Kolkısa, İsa (2018). *Türk toplumunda 18 yaşından önce evlendirilmiş kadınların psikolojik iyi oluş düzeyleri ile benlik saygısı ve ebeveyn kabulü arasındaki ilişki*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Koşar, Alaiddin (2014). *Örgüt kültürü ve işyerinde dışlanma arasındaki ilişkinin Mersin Üniversitesi'nde çalışanlar üzerinde incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Mersin: Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kurzban, R., & Leary, M. R. (2001). Evolutionary origins of stigmatization: the functions of social exclusion. *Psychological Bulletin*, 127(2), 187-208.
- Kuyumcu, B. (2012). Türk ve İngiliz üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi oluş duygusal farkındalık ve duygularını ifade etmelerinin ülke ve cinsiyet değişkenine göre incelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt.14, Sayı:2, ss.1-24.
- Kuzucu, Y. (2006). *Duyguları fark etmeye ve ifade etmeye yönelik bir psiko-eğitim programının, üniversite öğrencilerinin duygusal farkındalık düzeylerine, duyguları ifade etme eğilimlerine, psikolojik ve öznel iyi oluşlarına etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Leary, M. R., Kowalski, R. M., Smith, L., & Phillips, S. (2003). Teasing, rejection, and violence: Case studies of the school shootings. *Aggressive Behavior, Personality and Social Psychology Review*, 29, 202-214.
- Leary, M. R., Twenge, J. M. & Quinlivan, E. (2006). Interpersonal rejection as a determinant of anger and aggression. *Personality and Social Psychology Review*, 10, 111-132.
- Leung, A. S. M., Wu, L. Z., Chen, Y. Y. & Young, M. N. (2011). The impact of workplace ostracism in service organizations. *International Journal of Hospitality Management*, 30(4): 836-844.
- Macdonald, G. & Leary, M. R. (2005). Why does social exclusion hurt? The relationship between social and physical pain. *Psychological Bulletin*, 131(2): 202-223.
- Okumuş, Ejder (2014). Din ve sosyalleşme. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic* volume 9/11. 2014. p.429-454. www.turkishstudies.net. ANKARA-TURKEY.
- Oymak, Yusuf Can (2017). *Psikolojik iyi oluş ile iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ruini, C., Ottolini, F., Rafanelli, C., Tossani, E., Ryff, C. D. & Fava, G. A. (2003). The relationship of psychological well-being to distress and personality. *Psychotherapy and Psychosomatics*. 72, 268-275.

- Ryff, C. D. & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is Everything, or is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), p. 1069-1081.
- Sambur, Bilal (2016). Din, ülfet ve yabancılaşma. *İlahiyat Akademi Dergisi*, Cilt:2, Sayı:3, ss. 67-74.
- Sarı, Tuğba & Çakır, Gülfem (2016). Mutluluk korkusu ile öznel ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi, *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, ISSN: 2146-9199. Cilt:5 Özel Sayı Makale No: 25, ss.222-229.
- Sarıcaoglu, H. (2011). *Üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi olma düzeylerinin kişilik özellikleri ve öz-anlayış açısından incelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi.
- Scott, K. L., Restubog, S. L. D., & Zagenczyk, T. J. (2013). A social exchange-based model of the antecedents of workplace exclusion. *Journal of Applied Psychology*, 98 (1), 37.
- Sebastian, C., Viding, E., Williams, K. D., & Blakemore, S.-J. (2010). Social brain development and the affective consequences of ostracism in adolescence. *Brain and Cognition*, 72, 134–145.
- Seyhan, Beyazıt Yaşar (2013). *Üniversite öğrencilerinde inanç tarzları, denetim odağı ve psikolojik iyi olma hali arasındaki ilişkiler (Sivas örneği)*, Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Seyidoğlu, Halil (2000). *Bilimsel araştırma ve yazma el kitabı*. İstanbul: Güzem Yayıncılık.
- Smith, A., & Williams, K. D. (2004). R U there? Ostracism by cell phone text messages. *Group Dynamics: Theory, research, and practice*, 8, 291–301
- Stout, J. G. (2009). *When he doesn't mean you: Gender-exclusive language as a form of subtle ostracism*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Massachusetts: University of Massachusetts – Amherst.
- Şanal Karahan, Faika (2016). *Üniversite öğrencilerinde çözüm odaklı düşünmenin depresyon, anksiyete, stres ve psikolojik iyi oluş ile ilişkisi*, Doktora Tezi, Konya: Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Şanlı, Önder (2017). Öğretmenlerin algılanan stres düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, ISSN:1304-0278, Cilt:16 Sayı:61 (385-396).
- Şimşek, M.Ş., Akgemici, T., & Çelik, A. (2001). *Davranış bilimine giriş ve örgütlerde davranış*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Şimşek, Müberra (2018). *Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile psikolojik iyi olma düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şişman, Mehmet & Turan Selahattin (2004). Bazı örgütsel değişkenler açısından çalışanların iş doyumu ve sosyal duygusal yalnızlık düzeyleri (Meb şube müdür adayları üzerinde bir araştırma), *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 5 Sayı: 1.
- Tangör, Başak Beydoğan & Curun, Ferzan (2016). Psikolojik iyi oluşun yordayıcıları olarak bireysel farklılıklar: Özgünlük, benlik saygısı ve sürekli kaygı”, *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 5 Sayı: 4 Makale No: 01 ISSN: 2146-9199, ss.1-13.

- Taş, Kemaleddin (2018). Sosyolojik metodolojinin ontolojik ve epistemolojik temelleri. *Turkish Studies - International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic* Volume 13/2.2018. p.49-70. ISSN: 1308-2140. www.turkishstudies.net. DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.13055>. ANKARA-TURKEY.
- Telef, Bülent Baki (2013). Psikolojik iyi oluş ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education)* 28(3), 374-384.
- Telef, Bülent Baki, Uzman, Ersin & Ergün, Enes (2013), Öğretmen adaylarında psikolojik iyi oluş ve değerler arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Turkish Studies - International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic* Volume 8/12. 2013 p.1297-1307.www.turkishstudies.net. DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.5699>.ANKARA-TURKEY
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64 (4), 678-691.
- Williams, K. D. (2007). Ostracism: The kiss of social death. *Social and Personality Psychology Compass*, 1, 236-247.
- Williams, K. D. (2009). *Ostracism: A temporal need-threat model*. In M. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology*. New York: Academic Press. p.279-314.
- Williams, K. D., & Nida, S. A. (2011). Ostracism: Consequences and coping. *Current Directions in Psychological Science*, 20, 71-75.
- Witvliet, M., Brendgen, M., Van Lier, P. A. C., Koot, H. M., & Vitaro, F. (2010). Early adolescent depressive symptoms: Prediction from clique isolation, loneliness, and perceived social acceptance. *Journal of Abnormal Child Psychology*, 38, 1045-1056.
- Wu, L., WEI, L. & Hui, C. (2011). Disposition antecedents and consequences of workplace ostracism: An empirical examination. *Higher Education Press*, 5(1): 23-44.
- Yakut, Selahattin & Certel, Hüseyin (2016). Öğretmenlerde yalnızlık düzeyinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi, *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 6 . Sayı 11, ss.69-94.
- Yang, J. (2012). *Work place ostracism and performance related outcomes: A process model incorporating social influence and social identity theories*. New York: State University of New York Post Graduate Dissertation, USA.
- Yapıcı, Asım (2018). Eşlerin dinsel algı ve yaşayışına göre evlilikte dindarlık ve maneviyat huzur mu, kusur mu?. *Turkish Studies - International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic* Volume 13/2. 2018. p.79-106. ISSN: 1308-2140. www.turkishstudies.net. DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.13025>. ANKARA-TURKEY
- Yavuz, Ç. (2006). *Rehberlik ve psikolojik danışma öğrencilerinde öznel iyi olma hali, psikiyatrik belirtile ve bazı kişilik özellikleri: Karşılaştırmalı bir çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Zadro, L., Williams, K., & Richardson, R. (2004). How low can you go? Ostracism by a computer is sufficient to lower self-reported levels of belonging, control, self-esteem, and meaningful existence. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40(4), 560-567.

-
- Zhao, H., Peng, Z. & Sheard, G. (2013). Workplace ostracism and hospitality employees counter productive work behaviors: The joint moderating effects of proactive personality and political skill. *International Journal of Hospitality Management*, 33: 219-227.
- Zhao, H., Xia, Q., He, P., Sheard, G., & Wan, P. (2016). Workplace ostracism and knowledge hiding in service organizations. *International Journal of Hospitality Management*, 59, 84-94.
- Zizek, S.S., Treven, S. & Cancer, V. (2015). *Differences in Personal Holism of Slovenian Employees*. Proceedings of the 6th Global Conference on Managing in Recovering Markets (GCMRM 2015). Maribor: University of Maribor, Faculty of Economics and Business May 18 – 19, 651- 672.