



# Türk Turizm Araştırmaları Dergisi

2020, 4(3): 2699-2723.

DOI: [10.26677/TR1010.2020.505](https://doi.org/10.26677/TR1010.2020.505)

ISSN: 2587-0890 Dergi web sayfası: <https://www.tutad.org>



## ARAŞTIRMA MAKALESİ

### İşgörenlerin Örgütsel Dışlanma Algılarının Örgütsel Sessizlik ve Olumsuz Durumları Bildirme Eğilimlerine Etkisi: Otel İşletmeleri Örneği

Dr. Öğr. Üyesi Nihan YARMAÇI, İstanbul Gedik Üniversitesi, Güzel Sanatlar ve Mimarlık Fakültesi, İstanbul, e-posta: [nihan.yarmaci@gmail.com](mailto:nihan.yarmaci@gmail.com)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2679-5468>

Dr. Öğr. Üyesi Tuğrul AYYILDIZ, Adnan Menderes Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Aydın, e-posta: [tayyildiz@adu.edu.tr](mailto:tayyildiz@adu.edu.tr)  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6332-975X>

#### Öz

Sosyal bir varlık olması nedeniyle birey, aidiyet ihtiyacı duymaktadır. Bu durum, bireyin tüm hayatı boyunca farklı topluluk ve gruplara dahil olma ve kendini o topluluk ya da gruplara kabul ettirme çabası sergilemesine neden olur. Dolayısıyla bireylerin çalışma hayatında ya da çalıştıkları işletmedeki sosyal ilişkileri, işletmenin içinde oluşan grup ve alt gruplar tarafından kabul edilmesi bireylerin hem özel hayatına hem de çalışma hayatındaki ilişkilerine yansımaktadır. Bu durum örgüt açısından; gruplar arası etkileşim ve iletişim, işgörenlerin bireysel performansları üzerinde etkili olabileceği gibi örgüt performansını da etkileyecektir. Özellikle örgütte dışlanan işgörenler, üst yönetim ya da çalışma arkadaşları tarafından dikkate alınmama ve sürekli şikayet eden kişi konumunda olma kaygısından dolayı örgütsel kararlara katılma ve fikir paylaşımı gibi konularda sessiz kalmayı tercih etmekle birlikte, örgüt içerisindeki olumsuz durumlar ile ilgili konuları bildirmemeyi tercih etmektedir. Bu bağlamda araştırmada, turizm sektörü içinde yer alan otel işletmeleri işgörenlerinin örgütsel dışlanma (ostracism) algılarının, örgütsel sessizlik ve olumsuz durumları bildirme (whistleblowing) davranışları üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Araştırmada, veri toplama yöntemi olarak anket tekniğinden faydalanılmıştır. Araştırma sonucunda, örgütsel dışlanmanın örgütsel sessizliği orta düzeyde ( $r=0,366$ ) etkilediği, örgütsel dışlanmanın olumsuz durumları bildirmeyi ise orta düzeyde ( $r=-0,569$ ) etkilediği belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Dışlanma, Örgütsel Sessizlik, Olumsuz Durumları Bildirme, Kuşadası, İstanbul.

**Makale Gönderme Tarihi:** 28.04.2020

**Makale Kabul Tarihi:** 01.07.2020

#### Önerilen Atıf:

Yarmacı, N ve Ayyıldız, T. (2020). İşgörenlerin Örgütsel Dışlanma Algılarının Örgütsel Sessizlik ve Olumsuz Durumları Bildirme Eğilimlerine Etkisi: Otel İşletmeleri Örneği, *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(3): 2699-2723.

© 2020 Türk Turizm Araştırmaları Dergisi.



RESEARCH PAPER

**The Impact Employees Perceptions of Organizational Ostracism on Organizational Silence and Whistleblowing: Hotel Establishments Case**

Assistant Prof. Dr. Nihan YARMACI, İstanbul Gedik University, Faculty of Fine Arts and Architecture, İstanbul, e-mail: [nihan.yarmaci@gmail.com](mailto:nihan.yarmaci@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2679-5468>

Assistant Prof. Dr. Tuğrul AYYILDIZ, Adnan Menderes University, Faculty of Tourism, Aydın, e-mail: [tayyildiz@adu.edu.tr](mailto:tayyildiz@adu.edu.tr)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6332-975X>

**Abstract**

As a social being, individual has a need for its belonging. This causes the individual to be involved in different communities and groups, and try to make himself/herself accepted among these communities and groups throughout one's life. Therefore, social relations of individuals in their work life or at the companies where they work for being accepted by the groups and sub-groups in the company, not only reflects on the private life of individual, but also affects intergroup interaction and relations, individual performance of employees and organizational performance. Employees especially prefer staying silent when it is about participating in organizational decisions and exchange of ideas since they are concerned about being ignored by top management and his/her colleagues and being in the position of someone who complains all the time, and avoid informing others about negative situations within the organization. This issue is more important particularly for hotels carrying out business activities in service sector, in which becoming distinguished among others with different ideas and opinions is essential to achieve competitive advantage. According to the research which determines the employees', who have been working in hotels, perception of organizational ostracism and determining the impact of their perception on the organizational silence and whistleblowing levels. For the survey researcher applied questionnaire technique as a method of data collection. According to the results of basic linear regression organizational ostracism effects organizational silence at the medium level ( $r=0,366$ ) and also organizational ostracism effects whistleblowing at the medium level ( $r=0,569$ ).

**Keywords:** Organizational Ostracism, Organizational Silence, Whistleblowing, Kuşadası, İstanbul

**Received:** 28.04.2020

**Accepted:** 01.07.2020

**Suggested Citation:**

Yarmacı, N and Ayyıldız, T. (2020). The Impact Employees Perceptions of Organizational Ostracism on Organizational Silence and Whistleblowing: Hotel Establishments Case, *Journal of Turkish Tourism Research*, 4(3): 2699-2723.

© 2020 Türk Turizm Araştırmaları Dergisi.