



## İşyeri Nezaketsizliğinin İş Performansına Etkisinde İşyerinde Dışlanmanın Aracılık Rolü

### *The Mediating Role of Workplace Ostracism in the Effect of Workplace Incivility on Job Performance*

Serkan Deniz 

Yalova Üniversitesi, Termal Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Yalova, serkan.deniz@yalova.edu.tr



Geliş Tarihi/Received: 29.11.2024  
Kabul Tarihi/Accepted: 30.12.2024  
Yayınlanma Tarihi/ Available Online: 31.12.2024

**Öz:** İşyerindeki olumsuz ilişkiler istenmeyen tutum ve davranışların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Bu tutum ve davranışların, çalışanlara, örgütlere ve paydaşlara olumsuz etkileri olabilmektedir. Bu çalışmayla işyeri nezaketsizliğinin iş performansına etkisinde işyerinde dışlanmanın aracılık rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma 22 Kasım 2023 – 30 Eylül 2024 tarihleri arasında İstanbul'da yürütülmüştür. Veriler bu ilde faaliyette bulunan özel hastanelerde çalışan ve iletişim kurulabilen bireylerden online anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Araştırma ile işyeri nezaketsizliğinin işyerinde dışlanmayı pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca işyeri nezaketsizliği ve işyerinde dışlanmanın iş performansını negatif yönde etkilediği belirlenmiştir. Son olarak araştırmayla, işyeri nezaketsizliğinin iş performansına etkisinde işyerinde dışlanmanın aracılık rolünün olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak bu çalışma işyeri nezaketsizliği ve işyerinde dışlanmanın, iş performansının belirleyicileri arasında olduğunu göstermiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İşyeri Nezaketsizliği, İşyerinde Dışlanma, İş Performansı, Hastane

**Abstract:** Negative relationships in the workplace might result in emergence of undesirable attitudes and behaviors. These attitudes and behaviors can have negative effects on employees, organizations and stakeholders. This study aimed to determine the mediating role of workplace ostracism in the effect of workplace incivility on job performance. The research was conducted in Istanbul between 22 November 2023 and 30 September 2024. Data were gathered using the online survey method from contactable individuals working in private hospitals operating in this province. The study determined that workplace incivility positively affects workplace ostracism. It was also determined that workplace incivility and workplace ostracism negatively affect job performance. Finally, the study determined that workplace ostracism had a mediating role in the effect of workplace incivility on job performance. In conclusion, this study showed that workplace incivility and workplace ostracism are among the determinants of job performance.

**Keywords:** Workplace Incivility, Workplace Ostracism, Job Performance, Hospital

### Extended Abstract

Employees establish various relationships with other employees while performing their duties in the workplace. The positive relationships established in the workplace provide significant benefits to employees and organizations (Çoban & Arıbaş, 2024). However, problems experienced in relationships among employees can lead to the emergence of undesirable attitudes and behaviors such as workplace incivility and workplace ostracism. Workplace incivility and ostracism reduce employees' motivation, productivity and job performance (Uygungil Erdoğan et al., 2023). Job performance is an important and valuable indicator of how effective employees and organizations are (Biçer, 2021). Since the job performance of employees plays an important role in the success or failure of organizations, it is important to determine the factors affecting job performance (Özüdoğru & Yıldırım, 2020). This study aimed to determine the mediating role of workplace ostracism in the effect of workplace incivility on job performance.



The research was conducted in Istanbul between 22 November 2023 and 30 September 2024. Data were gathered using the online survey method from contactable individuals working in private hospitals operating in this province. Data were collected from 303 employees through the research. Scales were used to measure the level of exposure to workplace incivility and ostracism of the individuals participating in the study and their evaluations of their job performance. Of the participants, 39.6% (n=120) were male, 60.4% (n=183) were female, and the mean age of the participants was determined to be  $31.46 \pm 8.73$ . Of the participants, 27.1% (n=82) had a high school degree, 27.4% (n=83) had an associate degree, 33.3% (n=101) had a bachelor's degree, and 12.2% (n=37) had a postgraduate degree. Of the participants, 48.2% (n=146) were administrative personnel (those working in units such as patient services, accounting, human resources, corporate communications), 33% (n=100) were healthcare personnel (such as physicians, nurses, health technicians), and 18.8% (n=57) were other personnel (such as technicians, cleaning staff, security staff).

According to the research findings, the mean score for workplace incivility was  $1.395 \pm 0.448$ , the mean score for workplace ostracism was  $1.123 \pm 0.279$ , and the mean score for job performance was  $4.528 \pm 0.428$ . These findings showed that the participants' workplace incivility and workplace ostracism were at a low level. In addition, the participants thought that their job performance was at a high level. The research found a positive relationship between workplace incivility and workplace ostracism ( $r= 0.381$ ,  $p<0.001$ ). Furthermore, a negative relationship was found between workplace incivility and job performance ( $r= -0.296$ ,  $p<0.001$ ) and between workplace ostracism and job performance ( $r= -0.304$ ,  $p<0.001$ ). The research found that workplace incivility positively affects workplace ostracism ( $\beta=0.237$ ,  $p<0.001$ ). This result shows that workplace incivility increases ostracism in the workplace. It can be said that the uncivil attitudes and behaviors that employees experience in the workplace can cause employees to feel ostracized. It was also found that workplace incivility ( $\beta= -0.201$ ,  $p<0.001$ ) and workplace ostracism ( $\beta= -0.344$ ,  $p<0.001$ ) negatively affect job performance. These results demonstrate that as workplace incivility and ostracism increase, employees' job performance decreases. In other words, incivility and ostracism in the workplace reduce employees' job performance. Finally, it was determined that workplace ostracism had a mediating role in the effect of workplace incivility on job performance ( $\beta= -0.082$ ). This result indicated that workplace ostracism increased the negative effect of workplace incivility on job performance ( $\beta= -0.283$ ,  $p<0.001$ ).

In conclusion, this study has determined that workplace incivility and workplace ostracism are among the determinants of job performance. In this context, suggestions have been made to prevent workplace incivility and workplace ostracism. In order to prevent workplace incivility, civility and respect rules should be made a part of the organization's operation. Managers should be more attentive to civility and respect and should set an example for other employees by reflecting this in their behavior. Deterrent measures should be taken to prevent violations of civility and respect rules, employees should be informed about the sanctions related to violations and sanctions should be applied when necessary. In order to prevent ostracism in the workplace, managers should establish positive relationships with employees and ensure that employees can express their problems openly. Relations among employees should be monitored by managers and problems experienced in these relationships should be resolved at once. The fact that this study is aimed at private hospital employees and that the relationship between workplace incivility, workplace ostracism and job performance is revealed in the study makes the study important. It is considered that conducting similar studies with different sample groups and including different variables would be useful and contribute to the literature.

## 1. Giriş

Çalışanlar işyerlerinde görevlerini yerine getirirken yöneticilerle ve diğer çalışanlarla çeşitli ilişkiler kurarlar. İşyerlerinde kurulan bu ilişkiler kaliteli ve olumlu olduğunda hem çalışanlara hem de örgütlere önemli yararlar sağlar (Çoban & Arıbaş, 2024). Bu ilişkiler olumsuz ve sorunlu olduğunda ise, işyerlerinde istenmeyen tutum ve davranışların ortaya çıkmasına neden olur. İstenmeyen davranışlardan birisi olan işyeri nezaketsizliği, rekabetin artması, örgütsel değişim, olumsuz çalışma koşulları, beklentilerin karşılanmaması, kişisel çıkarlar gibi nedenlerin etkisiyle çalışma hayatında sıklıkla karşılaşılan bir davranış haline gelmiştir (Çoban & Deniz, 2021). İşyeri nezaketsizliği, “iş yerinde ortaya çıkan evrensel saygı normlarını zedeleyen ve kötü muamele davranışlarının öncüsü olan kaba, saygısız ve dikkat edilmesi gereken davranışlar” olarak tanımlanmıştır (Kızıloğlu & Akgemci, 2021, ss. 99-100). İşyeri nezaketsizliği, çalışanları ve örgütleri olumsuz etkileyen, negatif duygular içeren, dikkate alınması ve önlenmesi gereken önemli bir örgütsel sorundur (Kanten, 2014; Üstün & Ersolak, 2020; Yıldız & Bayrakçı, 2020).

İşyerlerinde istenmeyen tutum ve davranışlardan biri de dışlanmadır. İşyerinde dışlanma, bir çalışanın işyerindeki diğer çalışanlarca dışlanması ya da yok sayılmasıdır (Geylan & Akça, 2023). Soğuk şiddetin bir türü olan işyerinde dışlanma, çalışanlarda üzüntüye neden olan duygusal bir deneyim olup; çalışanlar arasındaki ilişkilerin, iş birliğinin ve iletişimin bozulmasına neden olmaktadır (Wang vd., 2023). İşyerinde dışlanma çalışanlar ve örgütler için istenmeyen sonuçlara ve çalışanların örgütlerine karşı olumsuz tutum ve davranışlarda bulunmasına yol açar (Erer, 2021; Huang & Yuan, 2024). Hem işyeri nezaketsizliği hem de dışlanma, çalışanların motivasyonunda, verimliliğinde ve iş performansında düşüşe neden olur (Uygungil Erdoğan vd., 2023: 419).

İş performansı, çalışanların görevlerini yerine getirmek için gerçekleştirdikleri çaba, davranış ve eylemlerle beraber çalışanların bu çaba, davranış ve eylemleri sonucunda görevlerini yerine getirme veya amaç ve hedeflerine ulaşma derecesi olarak tanımlanmıştır (Altaş & Çekmecelioğlu, 2015). İş performansı, çalışanların ve örgütlerin ne kadar etkili olduklarını gösteren değerli ve önemli bir göstergedir (Biçer, 2021). Örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşmaları, verimli olmaları ve rekabet avantajı sağlamaları çalışanların iş performansı ile doğrudan ilişkilidir (Genç, 2018; Özüdoğru & Yıldırım, 2020). Örgütlerin başarısı veya başarısızlığında çalışanların gösterecekleri iş performansının önemli rolü olduğundan iş performansını etkileyen faktörlerin belirlenmesi önemlidir (Özüdoğru & Yıldırım, 2020). Bu çalışmayla işyeri nezaketsizliğinin iş performansına etkisinde işyerinde dışlanmanın aracılık rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır.

## 2. Kavramsal Çerçeve

### 2.1. İşyeri nezaketsizliği

Günümüz örgütlerinin amaç ve hedeflerine ulaşmasında, varlığını sürdürmesinde ve rekabet avantajı sağlamasında çalışanlar önemli bir yere sahiptir (Altıntaş, 2024). Ancak çalışanlar arasında yaşanan sorunlar örgütlere ciddi zararlar verebilmektedir. Bu sorunlardan birisi olan işyeri nezaketsizliği, “karşılıklı saygıya yönelik işyeri normlarını ihlal eden, hedefe zarar verme niyeti belirsiz olan düşük yoğunluklu sapkın davranışlar” olarak tanımlanmıştır (Andersson & Pearson, 1999, s. 457). İşyeri nezaketsizliğinin temelinde, işyerindeki saygı kurallarının ve normlarının ihlal edilmesi vardır (Bolat & Özmen, 2019; He vd., 2021). İşyeri nezaketsizliği, çalışanların işyerindeki yöneticiler ve diğer çalışanlar tarafından aşağılanması, küçümsenmesi, önemsenmemesi, görmezden gelinmesi, dedikodusunun yapılması, fikir ve önerilerinin dikkate alınmaması, tartışma ortamına çekilmek istenmesi, küçük düşürücü ve onur kırıcı söylemlere, saygısız yorumlara, olumsuz eleştirilere ve uygunsuz şakalara maruz kalması gibi davranışları içerir (Cortina vd., 2001; Uygungil Erdoğan vd., 2023). Bireysel ve örgütsel birçok faktör işyeri nezaketsizliğine neden olabilmektedir (Üstün & Ersolak, 2020).

İşyeri nezaketsizliğinin diğer olumsuz davranışlara göre bazı karakteristik özellikleri vardır. Bu özelliklerden biri zarar verme niyetinin belirsizliğidir. Nezaketsiz davranışlar, isteyerek yapılabileceği gibi istenmeden ya da farkında olmadan da yapılabilmektedir. Bu nedenle nezaketsizlikle ilgili kesin bir kanaate ulaşmak zordur (Işıkkay, 2019; Kızıloğlu & Akgemci, 2021). Başka bir özelliği de zorbalık, saldırganlık, şiddet gibi davranışlara göre daha düşük yoğunlukta davranışlardır (Aknar & Bayram, 2022). İşyeri nezaketsizliği düşük yoğunlukta davranışlar içermesine karşın hafife alındığında, görmezden gelindiğinde, önlenemediğinde ve normleştirildiğinde çalışanlar ve örgütler açısından daha olumsuz sonuçların, daha kötü ve zararlı davranışların ortaya çıkmasına neden olur (Kızıloğlu & Akgemci, 2021; Küçük & Çakıcı, 2018). İşyeri nezaketsizliğinin uzun sürmesi, hayal kırıklığına, kaygıya, depresyona, strese, tükenmişliğe, olumsuz duygulara, motivasyon kaybına, performans düşüklüğüne, işten ayrılma niyetine, sinizme, işe devamsızlığa, iş tatminsizliğine ve verimsizliğe neden olabilmektedir (Çoban & Deniz, 2021; Loh vd., 2021). İşyeri nezaketsizliği sağlık kuruluşları ve sağlık çalışanları için de olumsuz sonuçları olan bir sorundur (Martin & Zadinsky, 2022). Hasta güvenliğini, hasta memnuniyeti ve hizmet kalitesini olumsuz etkileyerek hastalar açısından da olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir (Beşen & Yurdakul, 2023).

## 2.2. İşyerinde dışlanma

Dışlanma genel anlamda bireylerin diğer bireyler tarafından görmezden gelinmesini, yok sayılmasını, bir gruba alınmamasını veya dışarıda tutulmasını ifade eder (Gümüştekin & Durmaz, 2021; Kurum & Erdemli, 2022). Bireyler dışlanma ile sosyal hayatlarında karşılaşabilecekleri gibi çalışma hayatlarında da karşılaşabilmektedirler. İşyerleri dışlanmanın yaşandığı ortamlardan biridir (Karim vd., 2021). Örgüt yapılarının değişmesi ve artan rekabet, çalışanlar arasında çıkar çatışmalarına ve sorunlar yaşanmasına ve bağlı olarak işyerlerinde dışlanmanın artmasına neden olmuştur (He vd., 2023). İşyerinde dışlanma, bir çalışanın veya çalışan grubunun başka bir çalışan veya çalışan grubu tarafından dışlanması, kabul edilmemesi veya görmezden gelinmesidir (Hitlan vd., 2006). Bir çalışan veya çalışan grubuyla aynı ortamda bulunmaktan kaçınılması, iletişim kurulmak istenmemesi, göz teması kurulmaması, selamlaşmaktan ve konuşmaktan kaçınılması, bu çalışanların görmezden gelinmesi, yok sayılması ve davranışlarına karşı tepkisiz kalınması işyerinde dışlanmanın en yaygın göstergeleridir (Ferris vd., 2008; Gümüştekin & Durmaz, 2021).

İşyerinde dışlanma, çalışanlara ve örgütlere zarar veren (Abrar vd., 2022), olumsuz bir iş deneyimidir (Imran vd., 2023). İşyerinde dışlanma çalışanlarda sosyal, psikolojik ve mental açıdan bazı olumsuz sonuçlara neden olmaktadır (Yakut & Yakut, 2018). Dışlanma çalışanlarda, üzüntüye, öfkeye, yalnızlığa, kaygıya, depresyona, tükenmişliğe, strese, özgüven kaybına ve psikolojik iyilik halinin azalmasına neden olabilmektedir (Singh vd., 2024; Uslukaya & Demirtaş, 2020). Ayrıca işyerinde dışlanma çalışanların motivasyonunun, iş performansının, iş tatmininin, örgütsel bağlılığının, örgütsel güveninin ve seslilik davranışının azalması, işten ayrılma niyetinin, örgütsel sinizminin, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının artması gibi olumsuzluklara da neden olabilmektedir (Karaca & Aksoy, 2022; Özgen & Özmen, 2023). İşyerinde dışlanma, sağlık kuruluşları ve sağlık çalışanları için de benzer olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Ayrıca sağlık çalışanları arasındaki iletişimi ve bilgi paylaşımını azaltarak, sunulan sağlık hizmetlerinin ve hasta bakım kalitesinin düşmesine de neden olmaktadır (Manninen vd., 2024).

## 2.3. İş performansı

Performans, bir kişi, grup veya sistemin önceden belirlenmiş olan hedefleri gerçekleştirme düzeyinin nicel veya nitel olarak ifade edilmesi olarak tanımlanmıştır (Aksoy, 2021). İş performansı ise, bir çalışanın işiyle ilgili gerçekleştirmiş olduğu davranış ve faaliyetlerin sonucunda ulaşılan nitel veya nicel sonuçların önceden belirlenmiş olan hedeflerle karşılaştırılması sonucunda ulaşılan fark olarak tanımlanmıştır. Bu farkın pozitif olması yüksek iş performansının, negatif olması ise düşük iş performansının göstergesidir (Genç, 2018). Bir örgütün başarısı çalışanların sergiledikleri

performansla doğrudan ilişkilidir (Gül & Çakıcı, 2021). Bu sebeple örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşabilmeleri yüksek performans gösteren çalışanlarla mümkündür (Biçer, 2021). İş performansı yüksek olan çalışanlar, örgütlerinin amaç ve hedeflerine ulaşabilmelerine, rekabet avantajı sağlamalarına ve başarılı olmalarına önemli katkı sağlar (Serinikli, 2020). İş performansı, çalışan ve örgüt başarısına olan etkisinin yanı sıra (Prentice & Thaichon, 2019) stratejik planların yapılmasında, yönetsel ve çalışanlarla ilgili kararların alınmasında da önemli bir referanstır (Orçanlı vd., 2019).

Literatürde iş performansı sıklıkla iki boyutta ele alınmakta olup; bu boyutlar görev performansı ve bağlamsal performanstır (Polatçı & Sobacı, 2021). Görev performansı, bir işin gerçekleştirilmesi için gerekli olan ve iş tanımında da yer alan sorumlulukların, görevlerin, faaliyetlerin ve davranışların yerine getirilmesiyle ilgili performans boyutudur. Bağlamsal performans ise, çalışanların iş tanımlarında yer almayan; ancak örgütün istenilen sonuçlara ulaşmasına katkı sağlayan gönüllü davranışların ve çabaların sergilenmesine, örgütteki işlerin tamamlanması için diğer çalışanlara yardım etmeye ve onlarla iş birliği yapmaya yönelik performans boyutudur (Borman & Motowidlo, 1997; Eryılmaz vd., 2019). İş performansını çalışanların demografik özellikleri, kişisel özellikleri, yetenekleri, deneyimi, iş yükü, yapılan işin nitelikleri, fiziksel koşullar, iş doyumu, örgüt yapısı, yönetim şekli, yöneticilerin tutum ve davranışları, örgüt kültürü, örgüt iklimi, ödül ve ceza sistemi, çalışanlar arası ilişkiler gibi çeşitli faktör etkilemektedir (Bozer & Yanık, 2020; Karanlık & Özafşarlıoğlu Sakallı, 2019; Krijghsheld vd., 2022). İş performansı sağlık hizmetleri için de önemli olup; sağlık çalışanlarının iş performansı, sunulan sağlık hizmetlerinin verimliliğini, etkinliğini ve kalitesini doğrudan etkilemektedir (Yılmaz & Çağatay, 2023). İş performansı yüksek olan sağlık çalışanları sağlık kuruluşlarının amaç ve hedeflerine ulaşmasına, sunulan sağlık hizmetlerinin kalitesinin yükselmesine ve hasta memnuniyetinin sağlanmasına önemli katkı sağlar (Korkmazer vd., 2016).

#### **2.4. Araştırma hipotezleri ve modeli**

İşyeri nezaketsizliği olumsuz birçok iş ve iş dışı sonuçla ilişkilidir (He vd., 2021). İşyeri nezaketsizliği işyerinde dışlanmanın öncüllerinden biridir (Bedi, 2021). Literatürdeki araştırmalar incelediğinde Uygungil Erdoğan ve diğerleri (2023) tarafından gerçekleştirilen araştırmanın bulgularına göre yönetici nezaketsizliği ve iş arkadaşı nezaketsizliğiyle işyerinde dışlanma arasında pozitif ilişki vardır. Söyük ve diğerleri (2019) tarafından gerçekleştirilmiş olan araştırmanın bulguları işyeri nezaketsizliğiyle örgütsel dışlanma arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu göstermiştir. Bu araştırmaların bulguları çerçevesinde işyeri nezaketsizliğinin işyerinde dışlanmanın artmasına neden olduğu söylenebilir. Bu bağlamda işyeri nezaketsizliği ile işyerinde dışlanma ilişkisine yönelik önerilen araştırma hipotezine aşağıda yer verilmiştir:

*H<sub>1</sub>: İşyeri nezaketsizliği işyerinde dışlanmayı pozitif yönde etkiler.*

İşyeri nezaketsizliği olumsuz örgüt ikliminin bir göstergesi olup; örgütlerde istenmeyen bir durumdur. İşyerinde nezaketsiz tutum ve davranışların yaygın hale gelmesi çalışanların performansını olumsuz yönde etkiler ve örgüt verimliliğinin düşmesine neden olur (Kanten, 2014). Wang ve Chen (2020) tarafından gerçekleştirilen araştırmanın bulgularına göre iş arkadaşlığı nezaketsizliği çalışanların iş performansını negatif etkilemektedir. Mehmood ve diğerleri (2024) tarafından gerçekleştirilen araştırmanın bulgularına göre işyeri nezaketsizliğinin çalışanların performansı üzerinde negatif etkisi vardır. Bu araştırmaların bulgularına göre işyeri nezaketsizliğinin çalışanların iş performansını azalttığı ifade edilebilir. Bu kapsamda işyeri nezaketsizliği ile iş performansı ilişkisine yönelik önerilen araştırma hipotezine aşağıda yer verilmiştir:

*H<sub>2</sub>: İşyeri nezaketsizliği iş performansını negatif yönde etkiler.*

Çalışanların iş performansını etkileyen faktörlerden biri de işyerinde dışlanmadır (Sezici, 2022). Çalışanlar işyerlerinde dışlandıklarını hissettiklerinde bu duruma önce duygularıyla tepki verirler; ancak bu durum devam ederse tepkileri olumsuz davranışlara dönüşebilir (Erer, 2021). Dışlanma

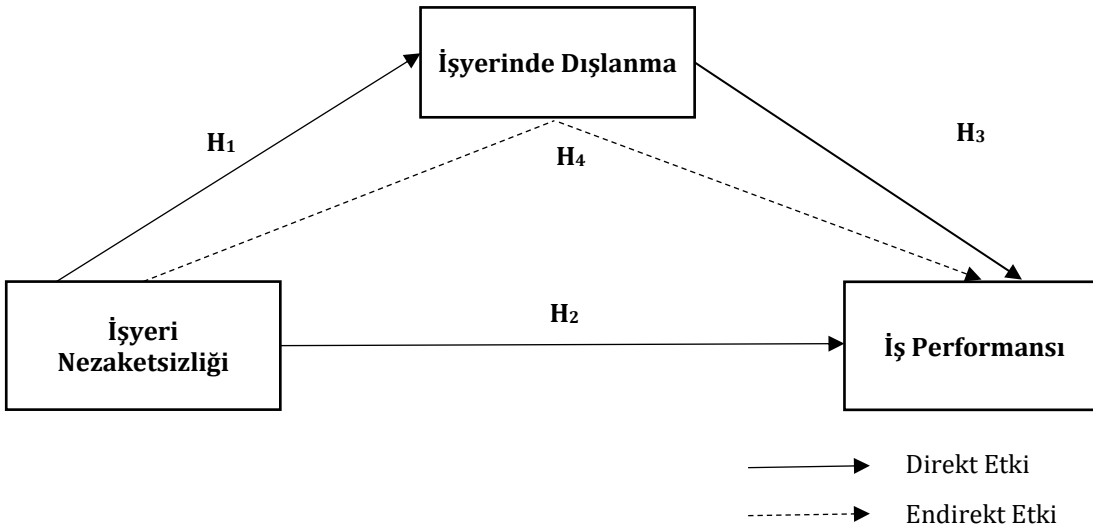
çalışanlar arasında sorunlar yaşanmasına ve çalışanların iş performansının azalmasına neden olabilmektedir (Yılmaz & Akgün, 2019). Geylan ve Akça (2023) tarafından gerçekleştirilmiş olan araştırmanın bulgularına göre örgütsel dışlanma çalışanların görev performansını negatif etkilemektedir. Imran ve diğerleri (2023) tarafından gerçekleştirilmiş olan araştırmanın bulgularına göre de işyerinde dışlanma çalışanların performansını negatif etkilemektedir. Bu araştırmaların bulgularına göre işyerinde dışlanmanın çalışanların iş performansını azalttığı ifade edilebilir. Bu kapsamda işyerinde dışlanma ile iş performansı arasındaki ilişkilere yönelik önerilen araştırma hipotezlerine aşağıda yer verilmiştir. Ayrıca araştırma hipotezleri dikkate alınarak geliştirilen araştırma modeli de Şekil 1’de gösterilmiştir.

*H<sub>3</sub>: İşyerinde dışlanma iş performansını negatif yönde etkiler.*

*H<sub>4</sub>: İşyeri nezaketsizliğinin iş performansına etkisinde işyerinde dışlanmanın aracılık rolü vardır.*

### Şekil 1

Araştırma Modeli



## 3. Yöntem

Araştırma 22 Kasım 2023 – 30 Eylül 2024 tarihleri arasında İstanbul’da yürütülmüştür. Veriler bu ilde faaliyette bulunan özel hastanelerde çalışan ve iletişim kurulabilen bireylerden online anket yöntemiyle toplanmıştır.

### 3.1. Katılımcılar

Araştırma kapsamında 303 çalışandan veri toplanmıştır. Araştırmaya katılanların %39,6’sı (n=120) erkek, %60,4’ü (n=183) kadın olup; katılımcıların yaş ortalamasının  $31,46 \pm 8,73$  olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların %27,1’i (n=82) lise, %27,4’ü (n=83) ön lisans, %33,3’ü (n=101) lisans, %12,2’si (n=37) lisansüstü eğitime sahiptir. Katılımcıların %48,2’si (n=146) idari personel (hasta hizmetleri, muhasebe, insan kaynakları, kurumsal iletişim gibi birimlerde çalışanlar), %33’ü (n=100) sağlık personeli (hekim, hemşire, ebe, sağlık teknikeri gibi), %18,8’i (n=57) diğer personeldir (teknisyen, temizlik personeli, güvenlik görevlisi gibi).

### 3.2. Veri toplama araçları

Araştırma verilerini toplamak için kullanılan anket formunun ilk kısmında araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerinin belirlenmesine yönelik çeşitli sorular yer almaktadır. Anket formunun diğer kısımlarda ise, aşağıda bilgileri verilmiş olan ölçekler kullanılmıştır:

- *İşyeri Nezaketsizliği Ölçeği*: Cortina vd.'nin (2001) geliştirdiği ölçek, tek boyut ve 7 ifadeden oluşmakta olup; Türkçe uyarlamasını Gök vd. (2019) yapmıştır. Ölçek 5'li Likert tipi ölçek seçenekleriyle değerlendirilmiştir ("1= hiçbir zaman", "5= her zaman").
- *İşyerinde Dışlanma Ölçeği*: Ferris vd.'nin (2008) geliştirdiği ölçek, tek boyut ve 10 ifadeden oluşmakta olup; Türkçe uyarlamasını Çalışkan ve Pekkan (2020) yapmıştır. Ölçek 5'li Likert tipi ölçek seçenekleriyle değerlendirilmiştir ("1= hiçbir zaman", "5= her zaman").
- *İş Performansı Ölçeği*: Çalışkan ve Köroğlu (2022) tarafından geliştirilen ölçek, görev performansı (5 ifade) ve bağlamsal performans (6 ifade) olmak üzere iki boyut ve 11 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek 5'li Likert tipi ölçek seçenekleri ile değerlendirilmiştir ("1= kesinlikle katılmıyorum", "5= kesinlikle katılıyorum").

Tablo 1'de yer alan Cronbach alfa değerlerine göre ölçeklerin güvenilirlik düzeylerinin bu çalışmada yüksek olduğu belirlenmiştir.

### 3.3. Veri Analizi

Veri analizleri kapsamında tanımlayıcı istatistikleri, korelasyonları ve aracılık etkisini belirlemeye yönelik analizler yapılmıştır. Bunun için de SPSS 22.0 ve Process Macro v4.0 istatistik programlarından yararlanılmıştır. Veri analizleriyle ulaşılan bulgular %95 güven aralığında ve %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

### 3.4. Etik Onay

T.C. Yalova Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'ndan 15.11.2023 tarihinde araştırmamanın etik onayı alınmıştır (Protokol No: 2023/155).

## 4. Bulgular

Araştırmayla elde edilen bulgular aşağıda gösterilmiştir.

**Tablo 1**

*Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyonlar*

Değişkenler	Ortalama	Std. Sapma	Cronbach Alfa	1	2
1. İşyeri Nezaketsizliği	1,395	0,448	0,776		
2. İşyerinde Dışlanma	1,123	0,279	0,855	0,381*	
3. İş Performansı	4,528	0,428	0,893	-0,296*	-0,304*

\*p<0,001

Araştırma bulgularına göre işyeri nezaketsizliği ortalaması  $1,395 \pm 0,448$ , işyerinde dışlanma ortalaması  $1,123 \pm 0,279$ , iş performansı ortalaması da  $4,528 \pm 0,428$  bulunmuştur. Bu bulgulara göre katılımcıların işyeri nezaketsizliğine ve işyerinde dışlanmaya maruz kalma durumlarının düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Ayrıca katılımcılar iş performanslarının yüksek düzeyde olduğunu düşünmektedirler. Korelasyon analizlerine göre işyeri nezaketsizliği ile işyerinde dışlanma arasında pozitif ilişki vardır ( $r= 0,381$ ,  $p<0,001$ ). Ayrıca hem işyeri nezaketsizliği ile iş performansı arasında ( $r= -0,296$ ,  $p<0,001$ ) hem de işyerinde dışlanma ile iş performansı arasında ( $r= -0,304$ ,  $p<0,001$ ) negatif yönlü ilişki vardır (Tablo 1).

**Tablo 2***Etki Analizleri*

<b>Etki</b>	<b><math>\beta</math></b>	<b>S.H.</b>	<b>t</b>	<b>p</b>	<b>LLCI</b>	<b>ULCI</b>
Sabit	0,792	0,049	16,282	0,000	0,697	0,888
İN → İD	0,237	0,033	7,138	0,000	0,172	0,303
Sabit	5,195	0,103	50,229	0,000	4,991	5,398
İN → İP	-0,201	0,056	-3,614	0,000	-0,311	-0,092
İD → İP	-0,344	0,089	-3,850	0,000	-0,520	-0,168

İN: İşyeri Nezaketsizliği, İD: İşyerinde Dışlanma, İP: İş Performansı

Araştırma bulgularına göre işyeri nezaketsizliği işyerinde dışlanmayı pozitif yönde etkilemektedir ( $\beta=0,237$ ,  $p<0,001$ ). İşyeri nezaketsizliği ( $\beta= -0,201$ ,  $p<0,001$ ) ve işyerinde dışlanma ( $\beta= -0,344$ ,  $p<0,001$ ) çalışanların iş performansını negatif yönde etkilemektedir (Tablo 2).

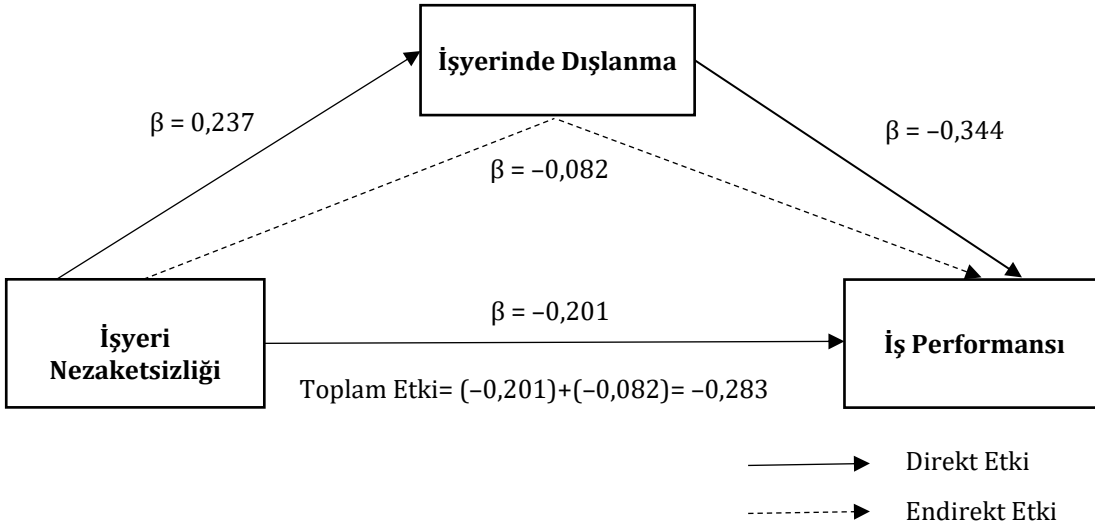
**Tablo 3***Aracılık Etkisinin Analizi*

<b>Etki</b>		<b><math>\beta</math></b>	<b>S.H.</b>	<b>t</b>	<b>p</b>	<b>LLCI</b>	<b>ULCI</b>
Direkt Etki	İN→İP	-0,201	0,056	-3,614	0,000	-0,311	-0,092
Endirekt Etki	İN→İD→İP	-0,082	0,026			-0,134	-0,033
Toplam Etki	İN→İP	-0,283	0,053	-5,370	0,000	-0,386	-0,179

İN: İşyeri Nezaketsizliği, İD: İşyerinde Dışlanma, İP: İş Performansı

Tablo 3'te yer alan araştırma bulguları, işyeri nezaketsizliğinin iş performansına etkisinde işyerinde dışlanmanın aracılık rolünün olduğunu ( $\beta= -0,082$ ) göstermektedir. Bu bulgu işyerinde dışlanmanın, işyeri nezaketsizliğinin iş performansına olan negatif etkisinin dolaylı olarak artmasına neden olduğunu göstermektedir ( $\beta= -0,283$ ,  $p<0,001$ ). Araştırma sonucunda ulaşılan bulgular araştırmanın tüm hipotezlerini desteklemekte olup; araştırmanın tüm hipotezleri kabul edilmiştir.



**Şekil 2***Aracılık Etkisi***5. Tartışma ve Sonuç**

Özel hastane çalışanlarına yönelik gerçekleştirilen bu çalışmayla işyeri nezaketsizliğinin iş performansına etkisinde işyerinde dışlanmanın aracılık rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre işyeri nezaketsizliği işyerinde dışlanmayı pozitif yönde etkilemektedir. Bu sonuç önceki araştırmaların sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir (Ahmad vd., 2022; Kumral, 2017). Bu araştırmanın ve önceki araştırmaların sonuçları işyeri nezaketsizliğinin işyerinde dışlanmayı arttırdığını göstermektedir. Bu kapsamda çalışanların işyerinde maruz kaldıkları nezaketsiz tutum ve davranışların, çalışanların kendilerini dışlanmış hissetmesine neden olabileceği söylenebilir. Araştırmanın başka bir sonucuna göre işyeri nezaketsizliğinin iş performansı üzerinde negatif etkisi vardır. Önceki araştırmaların sonuçları bu sonucu desteklemektedir (Batga & Ceyhan, 2019; Rahim & Cosby, 2016; Zhang vd., 2018). Bu sonuç işyeri nezaketsizliği arttıkça çalışanların iş performansının azaldığını göstermektedir. Başka bir ifade ile işyerlerinde çalışanlara yönelik gerçekleşen nezaketsiz tutum ve davranışlar, çalışanların iş performansını azaltmaktadır.

Araştırmanın diğer bir sonucuna göre işyerinde dışlanma çalışanların iş performansını negatif yönde etkilemektedir. Bu sonuç çerçevesinde çalışanların dışlandıklarını düşünmeleri onların iş performansının düşmesine neden olabileceği söylenebilir. Önceki araştırmaların sonuçları da araştırmanın bu sonucunu desteklemektedir (Baş & Şirin, 2023; De Clercq vd., 2019; Uslu, 2021). Dışlanma çalışanların motivasyonunu ve performansını azalmaktadır. Bunun sonucunda da çalışanlar, işle ilgili sorumluluklarını yerine getirememekte ve örgütsel işleyişe zarar vermektedirler (Atalay vd., 2021). Son olarak bu araştırmanın sonuçları, işyeri nezaketsizliğinin iş performansına etkisinde işyerinde dışlanmanın aracılık rolünün olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuç işyerinde dışlanmanın, işyeri nezaketsizliğinin iş performansına olan negatif etkisinin artmasına dolaylı olarak etki ettiğini göstermektedir.

Araştırma sonuçları çalışanların iş performansının, işyeri nezaketsizliğinden ve dışlanmadan etkilendiğini göstermektedir. Çalışanlara, örgütlere ve diğer paydaşlara olan olumsuz etkileri dikkate alındığında işyeri nezaketsizliğinin ve işyerinde dışlanmanın önlenmesinin önemli olduğu düşünülmekte ve bu doğrultuda bazı önerilerde bulunulmuştur. İşyeri nezaketsizliğini önlemek için, nezaket ve saygı kuralları örgüt işleyişinin bir parçası haline getirilmelidir. Yöneticiler nezaket ve saygı konusunda daha özenli davranarak ve bunu davranışlarına yansıtarak diğer çalışanlara örnek olmalıdırlar. Nezaket ve saygı kurallarının ihlal edilmemesi için caydırıcı önlemler alınmalı, ihlallerle ilgili yaptırımlar hakkında çalışanlar bilgilendirmeli ve gerekli hallerde yaptırımlar uygulanmalıdır.

İşyerinde dışlanmanın önlenmesi için, yöneticiler çalışanlarla olumlu ilişkiler kurmalı ve çalışanların sorunlarını rahat bir şekilde ifade edebilmelerini sağlamalıdır. Çalışanlar arasındaki ilişkiler yöneticiler tarafından izlenmeli ve ilişkilerde yaşanan sorunlar çözüme kavuşturulmalıdır. Çalışanlar arasında birlik, beraberlik ve biz duygusu geliştirilmelidir. Bu çalışmanın özel hastane çalışanlarına yönelik olması ve çalışmada işyeri nezaketsizliği, işyerinde dışlanma ve iş performansı arasındaki ilişkilerin ortaya konulması çalışmayı önemli kılmaktadır. Benzer çalışmaların farklı değişkenler de dahil edilerek yapılmasının yararlı olacağı ve literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## Kaynakça

- Abrar, R., Qadeer, F., & Shafique, M. (2022). Workplace ostracism and job performance: The role of depressed mood and political skill. *Journal of Business & Economics*, 14(1), 1-19. doi:10.5311/JBE.2022.27.6
- Ahmad, A., Zhao, C., Ali, G., Zhou, K., & Iqbal, J. (2022). The role of unsustainable HR practices as illegitimate tasks in escalating the sense of workplace ostracism. *Frontiers in Psychology*, 13, 904726. doi: 10.3389/fpsyg.2022.904726
- Aknar, A., & Bayram, A. (2022). İşyeri nezaketsizliğinin sonuçlarının belirlenmesine yönelik bir araştırma. *İktisat İşletme ve Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 1(2), 240-251.
- Aksoy, M. (2021). Konaklama sektöründe güvenlik kültürünün iş performansı üzerindeki etkisi ve güvenlik performansının aracılık rolü. *Journal of Empirical Economics and Social Sciences*, 3(2), 35-60. https://doi.org/10.46959/jeess.989347
- Altaş, S. S., & Çekmecelioğlu, H. G. (2015). Örgütsel adalet algısının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerindeki etkileri: Okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29(3), 421-439.
- Altıntaş, M. (2024). Çalışma yaşamındaki negatif dinamiklerin çalışan davranışlarına etkisi: Sessiz istifanın aracılık rolü. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(2), 255-274. https://doi.org/10.31592/aeusbed.1465129
- 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. https://doi.org/10.2307/259136
- Atalay, E., Gündoğmuş, E., & Yener Aydın, B. (2021). Örgütlerde beyaz yakalı kadın çalışanların maruz kaldığı dışlanmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 11(4), 2098-2109. https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.970865
- Baş, M., & Şirin, M. S. (2023). How does workplace ostracism affect employee performance? Mediating role of psychological resilience, moderated mediation role of cyberloafing. *Organizacija*, 56(1), 51-65. DOI: 10.2478/orga-2023-0004
- Batga, B., & Ceyhan, S. (2019). İşyeri nezaketsizliğinin çalışanlar üzerindeki etkisi: Banka çalışanları üzerine bir araştırma. *Çukurova Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 250-262. http://dx.doi.org/10.18560/cukurova.1143
- Bedi, A. (2021). No herd for black sheep: A meta-analytic review of the predictors and outcomes of workplace ostracism. *Applied Psychology: An International Review*, 70(2), 861-904. doi: 10.1111/apps.12238
- Beşen, M. A., & Yurdakul, M. (2023). İşyeri nezaketsizliğinin ebelerin örgütsel mutluluğuna etkisi. *Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 16(1), 40-49. doi:10.26559/mersinsbd.1174612
- Biçer, M. (2021). Örgütsel sadakat ve lider-üye etkileşiminin çalışanların bireysel iş performansları üzerindeki etkileri. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 1518-1538. https://doi.org/10.15869/itobiad.857071
- Bolat, E., & Özmen, D. (2019). Hemşirelikte nezaketsizlik ölçeği'nin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 22(4), 249-258. DOI: 10.17049/ataunihem.454253

- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2), 99-109. [https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002\\_3](https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_3)
- Bozer, A., & Yanık, A. (2020). Üniversite çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişki. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 125-143.
- 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. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.1.64>
- Çalışkan, A., & Köroğlu, Ö. (2022). Job performance, task performance, contextual performance: Development and validation of a new scale. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2), 180-201. <https://doi.org/10.29131/uiibd.1201880>
- Çalışkan, A., & Pekkan, N. Ü. (2020). Örgütsel dışlanma: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 51-60. <https://doi.org/10.29131/uiibd.736413>
- Çoban, R., & Arıbaş, A. N. (2024). Kadın akademisyenlerin iş yeri nezaketsizliği algısı üzerine nitel bir araştırma. *İzmir İktisat Dergisi*, 39(1), 28-51. Doi: 10.24988/ije.1243572
- Çoban, R., & Deniz, M. (2021). İşyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü üzerine bir araştırma. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(34), 1224-1259. DOI: 10.26466/opus.787756
- De Clercq, D., Haq, I. U., & Azeem, M. U. (2019). Workplace ostracism and job performance: Roles of self-efficacy and job level. *Personnel Review*, 48(1), 184-203. DOI: 10.1108/PR-02-2017-0039
- Erer, B. (2021). Örgütsel dışlanma algısının işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 17(1), 236-256. <http://dx.doi.org/10.17130/ijmeh.776928>
- Eryılmaz, İ., Dirik, D., & Odabaşoğlu, Ş. (2019). Güvenlik iklimi algısı ve iş performansı ilişkisinde genel öz yeterliliğin düzenleyici rolü: Helikopter teknisyenleri üzerine bir araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(2), 1854-1870.
- 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.
- Genç, E. (2018). Kamu çalışanlarında algılanan örgütsel desteğin iş performansına etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 169-183.
- Geylan, A., & Akça, C. (2023). Örgütsel dışlanmanın görev performansı üzerine etkisi: Algılanan stresin aracı rolü. *Business & Management Studies: An International Journal*, 11(3), 788-798. <https://doi.org/10.15295/bmij.v11i3.2255>
- Gök, S., Karatuna, I., & Başol, O. (2019). İşyeri nezaketsizliği ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 22(44), 106-115. DOI: 10.31828/tpy1301996120181128m000009
- Gül, E., & Çakıcı, A. B. (2021). Kapsayıcı liderlik ölçeğinin Türkçe uyarlanması ve kapsayıcı liderliğin iş performansı üzerindeki etkisinde psikolojik güvenliğin aracılık rolü. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 24(2), 323-339.
- Gümüştekin, G., & Durmaz, M. G. (2021). İşyerinden dışlanmanın sabotaj davranışları üzerindeki etkisinde dış kontrol odağının rolü. *Management and Political Sciences Review*, 3(1), 1-14.

- He, P., Wang, J., Zhou, H., Liu, Q., & Zada, M. (2023). How and when perpetrators reflect on and respond to their workplace ostracism behavior: A moral cleansing lens. *Psychology Research and Behavior Management*, 16, 683-700. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S396921>
- He, Y., Walker, J. M., Payne, S. C., & Miner, K. N. (2021). Explaining the negative impact of workplace incivility on work and non-work outcomes: The roles of negative rumination and organizational support. *Stress and Health*, 37(2), 297-309. <https://doi.org/10.1002/smi.2988>
- Hitlan, R. T., Clifton, R. J., & DeSoto, M. C. (2006). Perceived exclusion in the workplace: The moderating effects of gender on work-related attitudes and psychological health. *North American Journal of Psychology*, 8(2), 217-236.
- Huang, W., & Yuan, C. (2024). Workplace ostracism and helping behavior: A cross-level investigation. *Journal of Business Ethics*, 190(4), 787-800. <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05430-z>
- Imran, M. K., Fatima, T., Sarwar, A., & Iqbal, S. M. J. (2023). Will I speak up or remain silent? Workplace ostracism and employee performance based on self-control perspective. *The Journal of Social Psychology*, 163(1), 107-125. <https://doi.org/10.1080/00224545.2021.1967843>
- Işıkay, Ç. (2019). İşyeri nezaketsizliği ve demografik özellikler arasındaki ilişkiler: Hemşireler üzerine bir inceleme. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 5(1), 51-68.
- Kanten, P. (2014). İşyeri nezaketsizliğinin sosyal kaytarma davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolü. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 11-26.
- Karaca, N., & Aksoy, A. (2022). Algılan örgütsel dışlanmanın çalışan sesliliğine ve iş akış deneyimine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 13(36), 1318-1332. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.1084077>
- Karanlık, B., & Özafarlıoğlu Sakallı, S. (2019). Sağlık kurumlarında çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının iş performansına etkisi: Uşak ili örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 1629-1643. <https://doi.org/10.20491/isarder.2019.694>
- Karim, D.N., Majid, A.H.A., Omar, K., & Aburumman, O.J. (2021). The mediating effect of interpersonal distrust on the relationship between perceived organizational politics and workplace ostracism in higher education institutions. *Heliyon*, 7(6), e07280. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07280>
- Kızıloğlu, E., & Akgemci, T. (2021). İş yeri nezaketsizliğinin bilgi paylaşma tutumu ve iş çıktıları üzerindeki etkisinde etik iklimin aracı rolü. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (33), 97-112. <https://doi.org/10.20875/makusobed.806885>
- Korkmazer, F., Ekingen, E., & Yıldız, A. (2016). Psikolojik sermayenin çalışan performansına etkisi: Sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(3), 271-281.
- Krijgheld, M., Tummers, L. G., & Scheepers, F. E. (2022). Job performance in healthcare: A systematic review. *BMC Health Services Research*, 22:149. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-07357-5>
- Kumral, T. (2017). İşyeri nezaketsizliği ve örgütsel sessizlik ilişkisinde örgütsel dışlanmanın aracı rolü [Yüksek lisans tezi, T.C. Marmara Üniversitesi].
- Kurum, G., & Erdemli, Ö. (2022). İş yerinde dışlanma ölçeğini öğretmenler için Türkçeye uyarlama çalışması. *Milli Eğitim Dergisi*, 51(233), 279-301.
- Küçük, Ö., & Çakıcı, A. (2018). İşyeri kabalığının öznel iyi oluş haline etkisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(1), 75-87. doi: 10.18394/iid.368835

- Loh, J. M. I., Thorsteinsson, E. B., & Loi, N. M. (2021). Workplace incivility and work outcomes: Cross-cultural comparison between Australian and Singaporean employees. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 59(2), 305-329. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12233>
- Manninen, S. M., Koponen, S., Sinervo, T., & Laulainen, S. (2024). Workplace ostracism in healthcare: Association with job satisfaction, stress, and perceived health. *Journal of Advanced Nursing*, 80(5), 1813-1825. <https://doi.org/10.1111/jan.15934>
- Martin, L. D., & Zadinsky, J. K. (2022). Frequency and outcomes of workplace incivility in healthcare: A scoping review of the literature. *Journal of Nursing Management*, 30(7), 3496-3518. <https://doi.org/10.1111/jonm.13783>
- Mehmood, S., Bano, A., Khan, M.A., & Erdey, L. (2024). Effect of workplace bullying and incivility on employee performance: Mediating role of psychological well being. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(5), 3390. <https://doi.org/10.24294/jipd.v8i5.3390>
- Orçanlı, K., Bekmezci, M., & Fırat, Z. M. (2019). İş güvencesizliğinin iş performansına etkisinde örgütsel kimliğin aracılık etkisi. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 12(18. ÜİK Özel Sayısı), 73-100. DOI: 10.26466/opus.584655.
- Özgen, H., & Özmen, İ. (2023). Akademisyenlerde örgütsel dışlanma ve tükenmişlik: Kişilik özelliklerinin yordama gücü ve pozitif ve negatif duygulanımın aracı rolü. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2), 159-178. <https://doi.org/10.33707/akuiibfd.1253709>
- Özüdoğru, M., & Yıldırım, Y. T. (2020). Sanal kaytarma ve işgören performansı ilişkisinde iş stresinin düzenleyici etkisinin incelenmesi: Sağlık sektöründe bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), 467-490. <https://doi.org/10.32709/akusosbil.532359>
- Polatçı, S., & Sobacı, F. (2021). Covid-19 küresel salgınında iş performansı için aranan kaynak olarak işin anlamı: Doktorlar üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(2), 185-207.
- Prentice, C., & Thaichon, P. (2019). Revisiting the job performance – burnout relationship. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 28(7), 807-832. <https://doi.org/10.1080/19368623.2019.1568340>
- Rahim, A., & Cosby, D. M. (2016). A model of workplace incivility, job burnout, turnover intentions, and job performance. *Journal of Management Development*, 35(10), 1255-1265. DOI: 10.1108/JMD-09-2015-0138
- Serinkli, N. (2020). Sağlık çalışanlarında iş özerkliği ve iş performansı arasındaki ilişkide örgütsel sinizm ve yaşam tatmini seri çoklu arabuluculuğu. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1693-1711. <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.938>
- Sezici, E. (2022). Nevrotik kişilik özelliğinin rol davranışı üzerindeki etkisinde işyerinde dışlanmanın aracılık rolü. *Uluslararası Türk Kültür Coğrafyasında Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 51-64. <https://doi.org/10.55107/turksosbilder.1066350>
- Singh, S., Subramani, A. K., David, R., & Jan, N. A. (2024). Workplace ostracism influencing turnover intentions: Moderating roles of perceptions of organizational virtuousness and authentic leadership. *Acta Psychologica*, 243, 104136. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104136>
- Söyük, S., Kocabey, A., & Gün, İ. (2019). Workplace incivility and workplace ostracism in healthcare workers. *International Journal of Humanities and Social Science Invention (IJHSSI)*, 8(8), 48-54.

- Uslu, O. (2021). 'Being alone is more painful than getting hurt': The moderating role of workplace loneliness in the association between workplace ostracism and job performance. *Central European Business Review*, 10(1), 19-38. <https://doi.org/10.18267/j.cebr.257>
- Uslukaya, A., & Demirtaş, Z. (2020). Öğretmen algılarına göre işyerinde dışlama: Eğitim kurumlarında nitel bir araştırma. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 11(22), 229-256.
- Uyungil Erdoğan, S., Kobanoğlu, M. S., & Özgen Çiğdemli, A. Ö. (2023). Otel işletmelerinde nezaketsizlik ile dışlanma arasındaki ilişkide işgörenlerin narsistik kişiliğinin düzenleyici rolü. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 419-444. <https://doi.org/10.15869/itobiad.1234112>
- Üstün, F., & Ersolak, Ş. (2020). Makyavelizm ve iş yeri nezaketsizliği: Banka çalışanları üzerine bir araştırma. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (7), 329-343. DOI: 10.21733/ibad.693245
- Wang, C. H., & Chen, H. T. (2020). Relationships among workplace incivility, work engagement and job performance. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 3(4), 415-429. DOI: 10.1108/JHTI-09-2019-0105
- Wang, G. H., Li, J. H., Liu, H., & Zaggia, C. (2023). The association between workplace ostracism and knowledge-sharing behaviors among Chinese university teachers: The chain mediating model of job burnout and job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 14, 1030043. doi: 10.3389/fpsyg.2023.1030043
- Yakut, S., & Yakut, İ. (2018). Öğretmenlerde psikolojik iyi oluş ve iş yerinde dışlanma ilişkisi. *Turkish Studies-Social Sciences*, 13(18), 1357-1376. <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.13883>
- Yıldız, S., & Bayrakçı, C. (2020). İşyeri nezaketsizliği ile iş stresi arasındaki ilişki: Akademisyenler üzerine bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (40), 515-529. DOI: 10.30794/pausbed.646525
- Yılmaz, Ö., & Akgün, N. (2019). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algıları arasındaki ilişki. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(3), 1147-1159. <https://dx.doi.org/10.17240/aibuefd.2019.19.49440-576144>
- Yılmaz, S., & Çağatay, A. (2023). Sağlık çalışanlarının iş tatmini ve iş performansı ekseninde iş-aile çatışması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(1), 165-178. <https://doi.org/10.17494/ogusbd.1249516>
- Zhang, S., Ma, C., Meng, D., Shi, Y., Xie, F., Wang, J., Dong, X., Liu, J., Cang, S., & Sun, T. (2018). Impact of workplace incivility in hospitals on the work ability, career expectations and job performance of Chinese nurses: A cross-sectional survey. *BMJ Open*, 8, e021874. doi: 10.1136/bmjopen-2018-021874

## Makale Bilgi Formu

**Yazar Onayı:** Makale tek yazarlıdır. Yazar, makalenin son halini okuyup onaylamıştır.

**Çıkar Çatışması Bildirimi:** Yazar tarafından potansiyel çıkar çatışması bildirilmemiştir.

**Telif Beyanı:** Yazar dergide yayınlanan çalışmasının telif hakkına sahiptir. Bu çalışma CC BY-NC 4.0 lisansı altında yayımlanmaktadır.

**Destek/Destekleyen Kuruluşlar:** Bu araştırma için herhangi bir kamu kuruluşundan, özel veya kâr amacı gütmeyen sektörlerden hibe alınmamıştır.

**Etik Onay ve Katılımcı Rızası:** Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunmaktadır.

**İntihal Beyanı:** Bu makale iThenticate tarafından taranmıştır.