

Örgütsel Dışlanmanın İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Examining The Impact Of Organizational Exclusion on Job Performance And Intention to Quit

Mesut KARAMAN*
Adnan YOLDAŞ**
Burhan KILIÇ***

ÖZ

Bu çalışma örgütsel dışlanmanın iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçekler ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir fark olup olmadığının belirlenmesi ise çalışmanın ikincil amacıdır. Bu amaçla çalışmaya katılım gösteren katılımcı sayısı 377'dir. Verilerin toplanmasında Kişisel Bilgi Formu, Örgütsel Dışlanma Ölçeği, İş Performansı Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nden yararlanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde SPSS 21 ve AMOS 22 paket programlarından yararlanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; katılımcıların örgütsel dışlanma algısının düşük düzeyde olduğu, işten ayrılma niyetinin orta düzeyde olduğu ve iş performansının yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Demografik değişkenler ile yapılan inceleme sonuçlarına çalışma içerisinde detaylı bir şekilde yer verilmiştir. Örgütsel dışlanmanın işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Örgütsel dışlanmanın ise iş performansı üzerinde istatistiksel olarak negatif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Örgütsel dışlanma algısını azaltmaya yönelik yapılacak çalışmaların iş performansını arttıracak ve işten ayrılma niyetini ise azaltacağı söylenebilir.

ANAHTAR KELİMELELER

Örgütsel Dışlanma, İş Performansı, İşten Ayrılma Niyeti

ABSTRACT

The aim of this study was to determine the impact of organizational exclusion on job performance and intention to quit. The secondary objective of the study is to determine whether there is a significant difference between the scales used in the study and the demographic variables. For this purpose, the number of participants participating in the study is 377. Personal information form, organizational exclusion scale, job performance scale and intention to quit scales were used in the collection of data. SPSS 21 and Amos 22 package programs were used to evaluate the data. According to the results of the research, it was determined that the participants' perception of organizational exclusion was low, their intention to quit was moderate, and their job performance was high. The results of the survey with demographic variables are detailed in the study. It was determined that organizational exclusion had a statistically significant and positive effect on the intention to quit. Organizational exclusion, on the other hand, had a statistically negative and significant effect on business performance. It can be said that work to reduce the perception of organizational exclusion will improve job performance and reduce the intention to quit.

KEYWORDS

Organizational Exclusion, Job Performance, Intention to Leave

Makale Geliş Tarihi / Submission Date	Makale Kabul Tarihi / Date of Acceptance
01.02.2020	21.06.2020
Atf	Karaman, M., Yoldaş, A. ve Kılıç, B. (2020). Örgütsel Dışlanmanın İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 23 (2), 479-496.

* Sağlık Yönetimi Bilim Uzmanı, mesut_karaman66@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-6154-8940

** Öğr. Gör., Hakkari Üniversitesi Çölemerik Meslek Yüksekokulu, adnanyoldas@hakkari.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6529-3962

*** Öğr. Gör., Şırnak Üniversitesi Silopi Meslek Yüksekokulu, burhankilic@simak.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0894-129X

GİRİŞ

Örgütler gelişen teknoloji, yaşanan değişim ve artan rekabete karşı varlıklarını devam ettirebilmeleri için güçlü ve dayanıklı olmak zorundadırlar. Bu doğrultuda örgütlerin karşılaştığı bu süreçler çalışanları doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle örgütler çalışanların ortamlarını, tutum ve davranışlarını gözlemlemek zorundadırlar. Bunlardan en önemli olanlardan birisi de örgütsel dışlanmadır. Örgütsel dışlanma, örgütte çalışanların diğer çalışma arkadaşlarından ayrı tutulması ve soyutlanmasıdır. Bu durum çalışanın işe olan bağlılığını etkiler ve iş performansını zayıflatmaktadır. Literatürde örgütsel dışlanma iş yerlerinde meydana gelen yaygın ve evrensel bir olgu olarak belirlenmiştir. Örgütsel dışlanma, bireyin çalışma ortamında sosyal etkileşiminin zayıflamasıyla psikolojik, sağlık, tutum ve davranışları üzerinde olumsuz etki yaratmakta ve bireyin iş performansının düşmesine yol açmaktadır (Zhao ve diğ., 2013).

Son zamanlar da literatürde de örgütsel dışlanma ile çalışmaların yoğunlaştığı ancak üretim merkezli sanayi kuruluşlarında yeterince ampirik çalışmaların olmadığı görülmüştür. Bu bakımdan bu çalışmada örgütsel dışlanmanın çalışanların iş performansı ve işten ayrılma niyetine etkisi üzerine bir inceleme yapılmıştır. Bu inceleme öncelikle örgütsel dışlanma kavramı, iş performansı ve işten ayrılma niyeti kavramları açıklanmıştır. Daha sonra bu kavramların mevcut literatür ve ampirik bulgulardan derlenerek örgütsel dışlanmanın nedenleri ve sonuçları ele alınmıştır. Çalışmanın son adımlarında, örgütsel dışlanmanın iş performansı ve işten ayrılma algısı üzerine etkisini araştırmayı amaçlayan ampirik çalışmanın içeriği ve bulgularına yer verilmiştir. Bu kapsamda elde edilen bulgular tartışılmış ve birtakım öneriler ile çalışma tamamlanmıştır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1.Örgütsel Dışlanma

Dışlanma, hayatın her alanında karşımıza çıkmaktadır. Bu kavramın sıklığı ve etkisi göz önüne alındığında, bireyleri sosyal etkileşimden uzaklaştıran ya da ayıran davranışları ele alan araştırmalar son on yılda artmıştır (Robinson ve diğ., 2013). İnsanlar temel ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra psikolojik ihtiyaçlarını karşılama gereksinimine girmektedir. Bu ihtiyaçlar karşılanmadığı takdirde, kişi içinde bulunduğu çevrede kendini dışlanmış, ihmal edilmiş ve mahrum bırakılmış hissetmektedir. Bu durum kişinin iş hayatında işe ve örgüte yönelik tutumlarını ve genel yaşam kalitesini olumsuz etkileyen bir hal almaktadır (Tutar ve diğ., 2018).

Dışlanmanın ortaya çıkışı, bir veya daha fazla kişi tarafından yok sayılmak ve dışlanmak anlamına gelir. Sözlü ve fiziksel saldırı olmamasına rağmen yaşanan dışlanma bireye acı verir. Dışlanma kişinin kendisine olan aidiyet, öz saygı ve anlamlı varlığı gibi psikolojik ihtiyaçlarını tehdit eder. Aynı zamanda gelişen dışlanma sonucunda fizyolojik, davranışsal ve bilişsel etkileşimleri de açığa çıkarır (Williams ve Nida, 2011). Dışlanmayı sosyal ölüm öpücüğü olarak tanımlayan Williams (2007), yaptığı araştırmalar sonucunda en ufak dışlanma da dahi görülen tepkilerin acı verici ve üzücü olduğunu bildirmiştir. Yine insanlar tarafından uzun süre devam eden dışlanmanın bir sosyal ölüm şeklini aldığını (Williams ve Nida, 2011), dışlanmaya maruz kalan bireyde daha fazla üzüntü, öfke ve düşük ihtiyaç tatmini olduğunu belirtmiştir (Williams, 2007:240).

Bazı çalışmalarda örgütsel dışlanma kavramı, işyerinde kabul edilmesi önerilen normların ihlali olarak tanımlanmaktadır (Mlika ve diğ., 2017). Dışlanmaya ilişkin; çalışanlarda iki veya daha fazla kişinin çevrelerindeki diğer çalışanlarının anlamayacağı bir algıda konuştuğu herhangi bir durum, yine bireyin başka biri ile ilişki kurmak ve sürdürmek isteğinin olumsuz görülmesi ve örgütsel çekişme sonucunda bir zamanlar gruba dahil olan bir kişinin sistematik olarak dışlanması gibi farklı yapılarda örnekler gösterilmektedir (Robinson ve diğ., 2013). Williams, (1997), dışlanma insanoğlunun toplu halde yaşamaya başlamasıyla gözlemlenen bir davranış olduğunu ortaya koymuştur. Bu bağlamda dışlanma, gruplar halinde yaşayan ve birbiriyle sosyal etkileşim ve iletişim içerisinde olan tüm varlıklar arasında gözlemlenmektedir (Robinson ve diğ., 2013; Ferris ve diğ., 2008). Bu durumda dışlanma herkesçe bilinen bir durum olarak çeşitli sosyal benzeşimlerde çıkmakta ve işgörenler üzerinde negatif sonuçlar doğurmaktadır (Ramsey ve Jones, 2016). Mlika ve diğ., (2017) araştırma bulguların da dışlanma nedenleri kıskançlık, güç istismarı, kötü yönetim ve iletişim eksikliği olarak belirtilmektedir.

Bireyin örgütle sosyal etkileşimden uzak tutulması ve yalnız bırakılması sonucu bireyin örgüt, yönetici ve çalışma arkadaşlarına olan tutum ve davranışlarında görülen isteksizliğidir. Bu nedenle örgütsel dışlanma, birey ile örgüt çalışanları arasında yaşanan sosyal davranış, tutum ve ilişkilere bağlı olarak ortaya çıkmaktadır (Halis ve Demirel, 2016). Çalışanın, diğer çalışma arkadaşlarıncı ihmal edilmesi, benimsememesi üzerine örgütsel dışlanma, sadece çalışan bireylere değil aynı şekilde örgüte de zarar vermektedir (Yıldız ve Develi, 2018).

Örgütsel dışlanma, bireylerin yaşam gerçeği ve ömrünün sonuna kadar görebileceği bir olumsuz olgudur. Öte yandan örgüt çalışanları bu durumdan kaçamayacak ve tüm yaşamları boyunca dışlanma etkisinde

kalabileceği gibi dışlanma ile yaşamayı göze alacaktır (Williams, Cheung ve Choi, 2000). Bu bağlamda dışlanmanın, cinsiyet, yaş ve demografik farklılıklar üzerinden gerçekleştiği de söylenebilir (Williams, 1997). Williams (1997), bireylerin kendi aralarında stres durumu taşıyan dışlanmanın diğer özellik ve şekillerde ortaya çıktığını, Fox ve Stallworth (2005) ise, yürüttükleri çalışmada örgütlerin, dışlanmanın oluşmasında yer alan en önemli sosyal ortamlardan biri olduğunu belirtmişlerdir. Literatürde yapılmış olan çalışmalara göre bu davranışlar hem örgüt açısından hem de kişisel olarak negatif yönlü sonuçlar doğuracaktır (Ferris ve diğ., 2008; Zhao ve diğ., 2013).

Örgütsel dışlanma, işletmelerde diğer birey veya gruplar tarafından benimsenmeyen veya dışlanma bireysel bir davranış olarak görülebilir (Leung ve diğ., 2011). Mlika ve diğ. (2017) yaptıkları çalışmada dışlanmanın çoğu durumda depresyon veya saldırganlık yaratmadığını ve dışlanmanın en önemli etkisinin, davranışsal katkıları azaltmak olduğunu ortaya koymuştur. Bunun yanı sıra çoğu araştırmada dışlanmanın olumsuz ve zararlı sonuçlarının daha fazla olduğu belirtilmektedir (Robinson ve diğ., 2013). Sonuç itibari ile birçok çalışmada örgütsel dışlanmanın etkileri görülmektedir. Bu etkiler birey üzerinde stres, endişe ve depresyona yol açmaktadır. Bunun sonucunda bireyde iş tatmini, iş performansının düşmesine ve işten ayrılma gibi olumsuzluklara neden olmaktadır (Köse ve diğ., 2018).

1.2. İş Performansı

Araştırmalarda iş performansı ile ilgili olarak birçok farklı tanım görülebilmektedir. İş performansı çalışanların işte yaptığı davranışlar kümesidir (Rokonuzzaman ve diğ., 2017). Başka bir tanımda ise, “performans bireylerin veya örgütlerin bir faaliyette hedefe ulaşma derecesi” olarak açıklanmıştır (Şantaş ve diğ., 2017). Örgüt içinde çalışanların iş performanslarını etkileyen faktörler arasında insan kaynaklarının etkili olduğu belirtilmiştir (Çelik ve Çıra, 2010). Alan yazınında yapılan çalışmalarda iş performansını etkileyen birçok faktör olduğu ve bu faktörlerden birey ve örgütün belirlenen amaçlarını olumsuz yönde etkileyen örgütsel dışlanma faktörü geldiği görülmektedir. Bu bağlamda örgütsel dışlanmanın iş performansını etkilediğini (Tutar ve diğ., 2018), örgütsel dışlanmanın iş performansının düşmesine neden olduğu (Köse ve diğ., 2018), dolayısıyla örgütsel dışlanmanın iş performansı üzerinde etkilerinin olduğunu belirtilmektedir (Soybalı ve Pelit, 2018).

Çalışanlarda iş performansının düşmesinin nedeni olarak ise, bireyin diğer çalışanlarla sosyal etkileşiminin olmaması, olumsuz davranışları ve motivasyon eksikliğidir (Mona Mlika ve diğ., 2017). Çalışanların ruh sağlığı ile ilgili ciddi zihinsel sorunların meydana gelmesi iş performansı düşüklüğünün başka bir nedeni olarak belirtilmektedir (Rokonuzzaman ve diğ., 2017). Bu doğrultuda belirtildiği üzere örgütsel dışlanma olumsuz bir etki oluşturarak iş performansının düşmesine sebep olmaktadır (Scott, 2007). Bunun yanı sıra işletmelerde örgütsel dışlanmanın, çalışanın işe katılımını tehdit ettiğini, psikolojik iyi hallerinin kötüleştiği ve bunun neticesinde iş performansının düşmesine neden olduğu belirtilmektedir (Zhao ve diğ., 2013). Bireyin örgüt içinde maruz kaldığı psikolojik tacizin iş performansını etkilediği ve bu süreçte bireyde gelişen sağlık sorunları ile birlikte bir dışlanmışlık hissine kapıldığı belirtilmektedir (Şenerkal ve Çorbacıoğlu, 2015).

Alan yazınında örgütsel dışlanma, bireyin psikolojik davranışlar üzerinde etki yaptığı gibi, iş performansına katkı sağlayan faktörlerin negatif yönlü ilerlemesine ve bireylerle beraber örgütlere de ciddi anlamda zarar veren bir etkisi olduğunu belirtmektedir (Ferris ve diğ., 2008; Wu ve diğ., 2011). Lustenberger ve Jagacinski (2010) örgütsel dışlanmanın iş performansını, bireyin olumlu manevi duygularını doğrudan etkilediğini ortaya koymuşlardır. Haq (2014), yaptığı çalışma sonucunda örgütlerde dışlanma ile iş performansı arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu belirtmiştir.

Çalışma hayatında çalışanların iş performanslarını yüksek düzeyde tutmaları örgütlerin verimliliğini ve etkililiğini önemli derecede arttırmaktadır. Bu kapsamda birçok çalışma önemli önerilerde bulunmaktadır. Örneğin, örgütsel dışlanma sonucunda, çalışanların iş performansındaki düşüşünü engellemek için, yeterli motivasyon, ödül ve kalıcı istihdam gibi konuların irdelenmesi gerektiği belirtilmektedir (Oparanma,2010). Çalışanların performansını arttırmak ve iş performansında düşüşü engellemek için, örgüte olan güven duygusunun artırılması (Soybalı ve Pelit, 2018), çalışanların motivasyonunun, pozitif beklentilerinin ve örgüte bağlılıklarının sağlanması gerektiği vurgulanmaktadır (Çetin ve Varoğlu, 2015). Araştırmacılar, işyerlerinde yapılan dışlanmanın birey üzerinde doğrudan etki yaparak işe olan aidiyet duygusunda azalma görüldüğünü ve motivasyonunun bozulduğunu belirtmiştir (Yıldırım ve Akın, 2018).

1.3. İşten Ayrılma Niyeti

Bireyin zihinsel olarak iş bırakma ve alternatif iş aramak için niyet etme düşüncesinin gerçekleşmesi işten ayrılma niyeti olarak tanımlanmaktadır (Yang, 2008). İşten ayrılma niyeti örgüt çalışanlarınca, işi bırakmaya dair akıllı ve istikrarlı bir karar alma durumudur (Çelik ve Çıra 2013). Burada çalışanın işten ayrılma niyeti

kararı etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. İş tatmininin, örgütsel bağlılığın, yöneticiye güvenin, örgütsel adaletin düşük algılanması veya mobbing, stres, tükenmişlik gibi olumsuz durumlar bu faktörlerden bazılarıdır. Bu kapsamda işgörenlerin işten ayrılma niyetlerini güçlendirecek en önemli faktörlerden biriside örgütsel dışlanma olup, bu durum birey üzerinde olumsuz sonuçlara yol açarak, çalışanın içinde bulunduğu çevrede benimsenmemesi gibi algıların artmasıyla işten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu nedenle birey kendisine uygun başka iş fırsatları aramaya ve iş bulma çabası içine girmektedir (Soybalı ve Pelit, 2018).

İşletmelerde gelişen örgütsel dışlanma sonucunda, bir çalışanın işinden ya da örgütünden ayrılması, diğer çalışanlar arasında var olan etkileşim algısının azalması ve iletişim sorununun gelişmesine, beraberinde kaygı ve huzursuzluğun meydana gelmesine neden olabilmektedir (Erdirençelebi ve Ertürk, 2018). Dışlanmaya maruz kalma bireyin örgüt içinde olumsuz tutum ve davranışlar göstermesine neden olur. Bu durum da bireyin işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olabilmektedir (Soybalı ve Pelit, 2018). Bu nedenle örgütsel dışlanmaya maruz kalan bireylerin uzun süre edindiği deneyimleri yok sayarak işten ayrılmaları, beraberinde eğitim, düşük performans, yeni personelin eğitimi gibi maliyetleri de getirmektedir (Çelik ve Çıra, 2013).

Örgütsel dışlanmanın görüldüğü başka bir araştırmanın sonucunda iş bırakma gerçekleştiğinde, örgütler insan sermayesi ve ayrılacak olan çalışanın deneyimlerini kaybeder. Bu durumda işe yeni alınan çalışanların da maliyetlerin artmasına yol açmaktadır. Bu maliyetler arasında yer alan işe alım ve eğitim giderleri, yeni istihdamın müşteri hizmetlerine olası zararları ve psikolojik nedenlerden dolayı verimlilikte düşüş yaşanabildiği belirtilmektedir (Yang, 2008). Bu bağlamda meydana gelen bu gelişmeler sonucu ve sosyal sermayenin önem arz ettiği bir süreçte, yöneticinin liderlik tarzı, çalışanın moralini, motivasyonunu ve işten ayrılma niyetini etkilemektedir (Mona Mlika ve diğ., 2017).

Yapılan başka bir araştırma bulgularından, konaklama hizmeti veren işletmelerde çalışanlara ait örgütsel dışlanmaya yönelik düşünceleri ile işten ayrılma niyetleri arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Soybalı ve Pelit, 2018). Dışlanmanın potansiyel olarak davranış, iş tutumları ve refah gibi pek çok faktörlerle ilişki kurduğu ve işten ayrılma niyeti üzerinde ise artı yönde değer yarattığı bulunmuştur (Ferris ve diğ., 2008). Haq (2014)'ın yaptığı çalışmada örgütsel dışlanmanın iş stresi ve işten ayrılma niyetini arttırdığına ilişkin benzer sonuçlar ortaya koymuştur.

Yukarıdaki birçok literatür çalışmasından da anlaşılacağı gibi örgütsel dışlanmanın işten ayrılma niyeti ile ilişkili olduğu söylenebilir. Bu kapsamda örgütsel dışlanma çalışma hayatının önemli sorunlarından birisi olarak görülmektedir. Bu olumsuz algıyı engellemek için çalışanın iş doyumunu, örgütsel ödüller, psikolojik ihtiyaçlar gibi istekleri giderilmeli önerilerde bulunulduğu görülmektedir (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013).

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı, Önemi ve Hipotezi

Yapılan bu araştırmanın amacı, Van Organize Sanayi Bölgesindeki işletmelerin çalışanlarında örgütsel dışlanmanın iş performansı ve işten ayrılma niyetlerine etkisinin belirlenmesidir. Aynı zamanda çalışmada kullanılan ölçekler ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir farkın olup olmadığının belirlenmesi çalışmanın ikincil amacıdır. Bu kapsamda, yapılan anket uygulamasının sonucunda Van Organize Sanayi Bölgesi işletmelerinde çalışanların örgütsel dışlanmaya yönelik algıları, iş performansı ve işten ayrılma niyetlerine ilişkin sonuçları ortaya çıkarmaktır. Bu sonuçları dikkate alarak örgütsel performansın artırılması, işten ayrılma niyetlerinin azalması ve konunun örgütler açısından önemine dikkat çekilmiştir.

Örgütsel dışlanmanın süreç içerisinde etkili bir biçimde yönetilmesi, azaltılması veya tamamen yok edilmesi önem arz etmektedir. Aksi durumda hem çalışana hem örgüte psikolojik zararları ve fiziki maliyetleri söz konusu olmaktadır (Soybalı ve Pelit, 2018). Bu tür çalışmaların, kurumlarda dışlanma ile ilgilenenlere yönelik geçmiş araştırmalarla yararlı bir genel bakış sunmasının yanı sıra, bu önemli konuyla ilgili gelecekteki örgütsel araştırmaları teşvik etmek için bir yol haritası sunacağı umulmaktadır (Robinson ve diğ., 2013). Diğer taraftan özellikle yerli literatürde ve daha özelden Van Organize Sanayi Bölgesi işletmeleri özelinde örgütsel dışlanmanın, iş performansı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye odaklanan pek fazla çalışmaya rastlanmaması bu alandaki çalışmalara olan ihtiyacı da ortaya koymaktadır.

Araştırmanın Hipotezleri;

Araştırmanın amacı ve kavramsal çerçeve dikkate alınarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiş ve test edilmiştir.

H₁: Örgütsel dışlanma işten ayrılma niyetini istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

H₂: Örgütsel dışlanma iş performansını anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir.

H₃: İşten ayrılma niyeti ile iş performansı arasındaki istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.

H₄: Örgütsel dışlanma sosyo-demografik değişkenlere göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₅: İş performansı sosyo-demografik değişkenlere göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₆: İşten ayrılma niyeti sosyo-demografik değişkenlere göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.

2.2. Veri Toplama Yöntemi

Bu çalışmada öncelikle örgütsel dışlanma, iş performansı ve işten ayrılma niyeti konularında yerli/yabancı literatür taraması yapılmıştır. Çalışmanın uygulama aşamasında veri toplama yöntemi olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Uygulanan anket dört bölümden oluşmaktadır. Bunlar; Kişisel Bilgi Formu, Örgütsel Dışlanma Ölçeği, İş Performansı Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'dir.

Kişisel Bilgi Formu; katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim, sektör ve gelir düzeylerini belirlemeye yönelik ifadelerle yer verilmiştir.

Örgütsel Dışlanma Ölçeği; Scott (2007)'un geliştirmiş olduğu Karabey (2014)'in ise Türkçe'ye uyarlamasını gerçekleştirdiği ölçekten yararlanılmıştır (Gürsel, 2018). Ölçek 11 maddeden oluşmakta ve tek boyutludur. Likert tipinde geliştirilen ölçeğin puanlaması "1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum" arasındadır.

İş Performansı Ölçeği; Sigler ve Pearson'nın geliştirdiği Çöl (2008) tarafından ise Türkçe'ye adaptasyon çalışması yapılmıştır. Ölçek beş maddeli ve tek boyutludur. Likert tipinde geliştirilen ölçeğin puanlaması "1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum" arasında yapılmıştır.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği; Cammann ve diğ., (1979) tarafından geliştirilen ve Gülertekin (2013) tarafından ise Türkçe'ye uyarlama çalışması yapılmıştır. Ölçek üç maddeli ve tek boyutludur. Likert tipinde geliştirilen ölçeğin puanlaması "1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum" arasındadır.

2.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Van Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren işletmelerdeki çalışanları kapsamaktadır. Araştırmanın Van Organize Sanayi Bölgesi işletmelerinde gerçekleştirilmesinin nedeni daha önce bu evrende konu ile ilgili herhangi bir çalışmanın yapılmamış olmasıdır. Van Organize Sanayi Bölgesinde aktif faaliyet gösteren dokuz farklı sektörde çalışanlar araştırma evrenini oluştururken araştırma örneğini ise rassal örneklem yöntemi ile 321 çalışana ulaşılmıştır. Çalışanların gönüllülük esası alınarak araştırmaya katılımları sağlanmıştır.

2.4. Veri Analiz Yöntemi

Araştırmadan elde edilen bulgular SPSS 21 ve AMOS 22 paket programları kullanılarak değerlendirilmiştir. Kullanılacak analiz yöntemlerinin belirlenmesinde normal dağılım testi uygulanmıştır. Verilerin Skewness (çarpıklık) ve Kurtosis (basıklık) değerlerinin normallik testi sonucunda -1,5 ile +1,5 arasında değer aldıkları görülmüştür. Tabachnick ve Fidell'e (2013) göre ölçek değişkenlerinden elde edilen verilerin Skewness (çarpıklık) ve Kurtosis (basıklık) değerleri -1,5 ile +1,5 arasında değer alırsa normal dağılım şartını sağlamaktadır. Araştırmada kullanılan istatistiksel yöntemler; sayı-yüzdeler hesaplama, bağımsız örneklem t testi, tek yönlü varyans analizi, pearson kolerasyon analizi, basit doğrusal regresyon analizi, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yöntemleri tercih edilmiştir.

2.5. Etik İzin

Araştırmanın yapılması için Hakkari Üniversitesi Rektörlüğü Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 11.05.2020 Tarihli 2020/2 Oturum Sayılı 01 nolu kararı ile etik kurul izni ve ilgili kurumlardan gerekli uygulama için yazılı izin alınmıştır. Araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden çalışanlara çalışma ile ilgili gerekli açıklamalar yapılmıştır.

3. BULGULAR

Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri Tablo 1'de gösterilmiştir. Katılımcıların %71,4'ü erkek iken %28,6'sı kadındır. Yaş dağılımları incelendiğinde; %32,4'ü 18-24 yaş, %31,6'sı 25-31 yaş, %22'si 32-38 yaş, %8,8'i 39-45 yaş ve %5,3'ü 46 ve üstü yaş grubudur. Katılımcıların %40,1'i 1-3 yıl %31,8'i 4-6 yıl, %12,5'i 7-9 yıl, %5,8'i 10-12 yıl ve %9,8'i 13 ve üstü hizmet yılı grubundadır. Eğitim düzeyleri incelendiğinde; %13,3'ü ilköğretim, %27,6'sı ortaöğretim, %40,3'ü lise, %14,9'u üniversite ve %4'ü yüksek lisans mezunudur. Gelir düzeylerindeki dağılımlarında; %73,5'i 2020-3050 TL, %14,3'ü 3051-4050 TL,

%3,2'si 4051-5050 TL, %4'ü 5051-6050 TL ve %2,7'si 6051 TL ve üstü gelire sahip olduklarını belirtmişlerdir. Sektör dağılımları incelendiğinde; çoğunluk grubunun %29,7'si tekstil ve %24,4'ü inşaat sektörüdür.

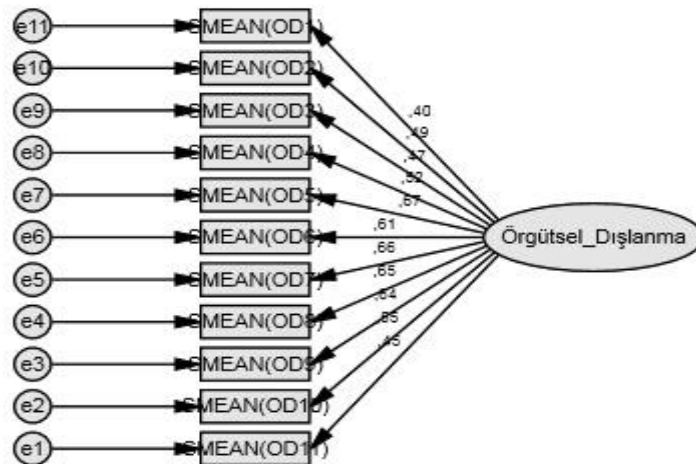
Katılımcılara ait demografik verilerin sonrasında araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliği ve güvenilirlikleri test edilmiştir. Örgütsel dışlanma ölçeğinin yapı geçerliliğini belirlemek amaçlı ilk olarak açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda “Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy” değeri (KMO) 0,87 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgu örneklem büyüklüğünün faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Bartlett's Test of Sphericity testi istatistiksel olarak anlamlıdır. Ayrıca toplam açıklanan varyans %65,688 olarak tespit edilmiştir. Orjinal ölçekte 11 madde ve tek boyutlu olan ölçeğin varimax yöntemi ile yine tek boyut altında toplandığı görülmüştür. Ölçeğin madde faktör yükleri 0,45-0,81 arasında değişmektedir. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda ölçek maddelerinin doğruluğunun sınanması amaçlı Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır.

Tablo 1: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

		N	%			N	%
Cinsiyet	Erkek	269	71,4	Gelir	2020-3050	277	73,5
	Kadın	108	28,6		3051-4050	54	14,3
Yaş	18-24	122	32,4		4051-5050	12	3,2
	25-31	119	31,6		5051-6050	15	4
	32-38	83	22		6051 ve üstü	10	2,7
	39-45	33	8,8	Sektör	Gıda	68	18
	46 ve üstü	20	5,3		Tekstil	112	29,7
Hizmet süresi	1-3 yıl	151	40,1		Enerji	13	3,4
	4-6 yıl	120	31,8		Paketleme	17	4,5
	7-9 yıl	47	12,5		Mobilya	19	5
	10-12 yıl	22	5,8		İnşaat	92	24,4
	13 ve üstü	37	9,8		Metal	23	6,1
Eğitim Düzeyi	İlk	50	13,3	Kimya-Plastik	23	6,1	
	Orta	104	27,6	Yem	10	2,7	
	Lise	152	40,3				
	Üniversite	56	14,9				
	Yüksek lisans	15	4				

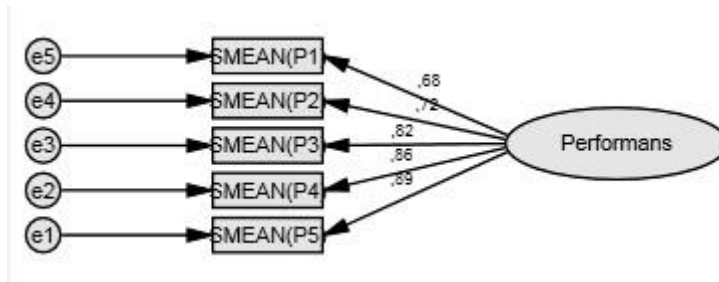
Doğrulayıcı faktör analizi neticesinde elde edilen uyum iyiliği değerleri şu şekildedir [$\chi^2=110,656$; $DF=39$; $\chi^2/Sd=2,83$; $AGFI=0,91$; $GFI=0,95$; $CFI=0,93$; $IFI=0,93$; $RMSEA=0,07$; $NFI=0,90$; $RMR=0,04$]. DFA uyum iyiliği indeksi değerlerinin yeterli düzeyde olduğu görülmüştür. Örgütsel dışlanma ölçeği Cronbach Alfa değeri 0,89'dur. Ölçeğin tek faktörlü yapısına yönelik DFA diyagramı Şekil 2'de gösterilmiştir.

Şekil 2: Örgütsel Dışlanma Ölçeği DFA Diyagramı



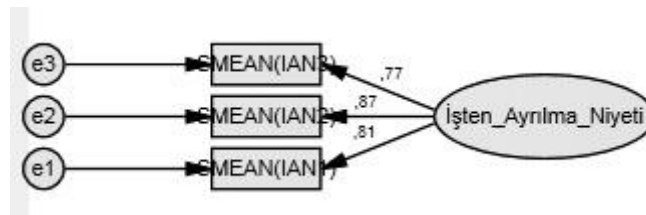
Araştırmada kullanılan ikinci ölçek olan iş performansı ölçeğinin yapı geçerlilik analizleri değerlendirildiğinde; açıklayıcı faktör analizi sonucunda “Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy” değeri (KMO) değeri 0,83’dür. Bartlett's Test of Sphericity testi istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Açıklanan toplam varyans oranı %71,022’dir. Orjinal ölçekte beş madde ve tek boyutlu olan ölçeğin yine varimax yöntemi ile tek boyut altında toplandığı görülmüş olup madde faktör yükleri 0,68 ile 0,88 arasında değişmektedir. Yapı geçerlilik analizlerinin bir sonraki aşaması Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ilgili ölçekte uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi neticesinde elde edilen uyum iyiliği değerleri şu şekildedir [$\chi^2= 7,864$; $DF=3$; $\chi^2/Sd=2,62$; $AGFI=0,96$; $GFI=0,98$; $CFI=0,97$; $IFI=0,98$; $RMSEA=0,06$; $NFI=0,97$; $RMR=0,02$]. DFA uyum iyiliği indeksi değerlerinin yeterli düzeyde olduğu görülmüştür. İş performansı ölçeği Cronbach Alfa değeri 0,89’dur. Ölçeğin tek faktörlü yapısına yönelik DFA diyagramı Şekil 3’de gösterilmiştir.

Şekil 3: İş performansı Ölçeği DFA Diyagramı



Araştırmada son olarak kullanılan işten ayrılma niyeti ölçeği yapı geçerliliği analizleri değerlendirildiğinde; açıklayıcı faktör analizi sonucunda “Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy” değeri (KMO) değeri 0,72’dir. Bartlett's Test of Sphericity testi istatistiksel açıdan anlamlıdır. Açıklanan toplam varyans oranı %77,647 olarak hesaplanmıştır. Orijinal ölçekte tek boyutlu ve üç madde olan ölçeğin varimax yöntemi ile tek boyut altında toplandığı belirlenmiştir. Ölçeğin madde faktör yükleri 0,76 ile 0,78 arasında değişmektedir. Yapı geçerliliği analizlerinin bir sonraki aşamasında Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi neticesinde elde edilen uyum iyiliği değerleri şu şekildedir [$\chi^2= 98,650$; $DF=35$; $\chi^2/Sd=2,81$; $AGFI=0,92$; $GFI=0,96$; $CFI=0,94$; $IFI=0,92$; $RMSEA=0,06$; $NFI=0,91$; $RMR=0,02$]. DFA uyum iyiliği indeksi değerlerinin yeterli düzeyde olduğu görülmüştür. İşten ayrılma niyeti ölçeği Cronbach Alfa 0,86’dır. Ölçeğin tek faktörlü yapısına yönelik DFA diyagramı Şekil 3’de gösterilmiştir.

Şekil 4: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği DFA Diyagramı



Çalışmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerlilikleri analizleri sonrasında demografik değişkenleri ile araştırmada kullanılan ölçekler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amaçlı parametrik (bağımsız örneklem t testi, tek yönlü varyans analizleri) analizleri uygulanmıştır.

Örgütsel dışlanma ölçeği ile demografik değişkenler arasında yapılan parametrik test analizi sonuçları Tablo 2’de gösterilmiştir. Örgütsel dışlanma ölçeği puan ortalaması ile cinsiyet arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olduğu gözlemlenmiştir (p:0,043). Erkek katılımcılarda örgütsel dışlanma algısının anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmüştür. Örgütsel dışlanma ölçeği ile yaş arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (p:0,796). Hizmet süresi ile örgütsel dışlanma ölçeği arasında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiş olup (p:0,041), hizmet süresi 7-9 yıl arası olanlarda örgütsel dışlanmanın anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmüştür. Eğitim düzeyi ile örgütsel dışlanma ölçeği arasında anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır (p:0,005). Eğitim düzeyi ilköğretim mezunlarında örgütsel dışlanma algısının anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. İşgörenlerin gelir düzeyleri ile örgütsel dışlanma arasında istatistiksel olarak

anlamli bir fark olduğu saptanmıştır (p:0,033). Gelir düzeyleri 2020-3050 TL arasında olan katılımcılarda örgütsel dışlanma algısının anlamli düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Katılımcıların çalıştıkları sektör ile örgütsel dışlanma  leği arasında istatiksels olarak anlamli bir fark saptanmamıştır (p:0,606). Tablo 2 incelendiğinde H₄ hipotezinin çoğunlukla kabul edildiği görülmektedir.

Tablo 2: Örgütsel Dışlanma  leği İle Demografik Değişkenler Arasındaki Parametrik Test Sonucu Analizleri

	N	Ort.	Test istatistik değeri	P değeri
Cinsiyet**				
Erkek	269	1,77±0,54	T:2,031	P:0,043*
Kadın	108	1,64±0,53		
Yaş***				
18-24	122	1,71±0,52		
25-31	119	1,71±0,52	F:0,418	P:0,796
32-38	83	1,79±0,59		
39-45	33	1,71±0,53		
46 ve �st�	20	1,78±0,54		
Hizmet süresi***				
1-3 yıl	151	1,63±0,53		
4-6 yıl	120	1,78±0,49	F:2,521	P:0,041*
7-9 yıl	47	1,86±0,51		
10-12 yıl	22	1,84±0,67		
13 ve �st�	37	1,76±0,62		
Eğitim Düzeyi***				
İlk	50	1,92±0,57		
Orta	104	1,80±0,56		
Lise	152	1,70±0,55	F:3,835	P:0,005*
Üniversite	56	1,55±0,34		
Yüksek lisans	15	1,71±0,55		
Gelir***				
2020-3050	277	1,78±0,55		
3051-4050	54	1,56±0,44	F:7,113	P:0,000*
4051-5050	12	1,58±0,47		
5051-6050	15	1,59±0,55		
6051 ve �st�	10	1,51±0,36		
Sektör***				
Gıda	68	1,64±0,41		
Tekstil	112	1,71±0,64		
Enerji	13	1,73±0,53		
Paketleme	17	1,64±0,22	F:0,797	P:0,606
Mobilya	19	1,88±0,66		
İnşaat	92	1,78±0,54		
Metal	23	1,70±0,48		
Kimya-Plastik	23	1,80±0,43		
Yem	10	1,91±0,45		

*p<0,05 **bağımsız örneklem t testi *** tek yönlü varyans analizi

İş performansı  leği ile demografik değişkenler arasında bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizleri yapılmıştır (Tablo 3). Katılımcıların iş performansı  leği puan ortalaması ile cinsiyetleri arasında istatiksels açıdan anlamli bir fark bulunmuştur(p:0,014). Erkek katılımcılarda iş performansı puan ortalaması anlamli düzeyde daha yüksektir. İş performansı ile yaş arasında anlamli bir fark saptanmıştır(p:0,000). 32-38 yaş aralığında olanlarda iş performansı  leği puan ortalaması anlamli düzeyde daha yüksek bulunmuştur. Katılımcıların hizmet süresi(p:0,878) ve eğitim düzeyleri(p:0,476) ile iş performansı  leği arasında istatiksels olarak anlamli bir fark olmadığı belirlenmiştir. Katılımcıların gelir düzeyleri ile iş performansı  leği arasında anlamli bir fark olduğu gözlenmiştir(p:0,049). Gelir düzeyi 5051-6050 TL arası olanlarda iş performansı  leği puan ortalaması anlamli düzeyde daha yüksektir. Katılımcıların çalıştıkları sektör ile iş performansı  leği

arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (p:0,281).Tablo 3 incelendiğinde H₅ hipotezinin demografik değişkenlerin sayısına göre yarı yarıya kabul edildiği görülmektedir.

Tablo 3: İş Performansı Ölçeği İle Demografik Değişkenler Arasındaki Parametrik Test Sonucu Analizleri

	N	Ort.	Test istatistik değeri	P değeri
Cinsiyet**				
Erkek	269	3,90±0,98	T:2,465	P:0,014*
Kadın	108	3,60±1,23		
Yaş***				
18-24	122	3,47±1,25	F:5,837	P:0,000*
25-31	119	4,02±0,86		
32-38	83	4,02±0,88		
39-45	33	3,97±0,96		
46 ve üstü	20	3,51±1,26		
Hizmet süresi***				
1-3 yıl	151	3,84±1,04	F:0,300	P:0,878
4-6 yıl	120	3,73±1,07		
7-9 yıl	47	3,84±1,15		
10-12 yıl	22	3,89±1,15		
13 ve üstü	37	3,89±1,01		
Eğitim Düzeyi***				
İlk	50	3,92±0,85	F:0,880	P:0,476
Orta	104	3,88±1,07		
Lise	152	3,71±1,09		
Üniversite	56	3,91±1,13		
Yüksek lisans	15	3,57±1,12		
Gelir***				
2020-3050	277	3,78±1,08	F:2,409	P:0,049*
3051-4050	54	4,08±0,93		
4051-5050	12	3,98±0,42		
5051-6050	15	4,11±0,98		
6051 ve üstü	10	3,20±1,63		
Sektör***				
Gıda	68	3,77±1,01	F:1,229	P:0,281
Tekstil	112	3,61±1,38		
Enerji	13	4,07±0,71		
Paketleme	17	3,82±0,81		
Mobilya	19	3,91±0,90		
İnşaat	92	3,92±0,86		
Metal	23	4,18±0,48		
Kimya-Plastik	23	3,72±1,13		
Yem	10	4,11±0,44		

*p<0,05 **bağımsız örneklem t testi *** tek yönlü varyans analizi

İşten ayrılma niyeti ile demografik değişkenler arasında bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizleri uygulanmıştır (Tablo 4). Cinsiyet ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir (p:0,010). İşten ayrılma niyeti erkek katılımcılarda anlamlı düzeyde daha yüksektir. Katılımcıların yaş (p:p:0,438) ve hizmet süresi (p:p:0,277) ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir fark olmadığı gözlenmiştir. Katılımcıların eğitim düzeyi ile işten ayrılma niyeti ölçeği arasında anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır(p:0,004). Eğitim düzeyi ilköğretim mezunu olanlarda işten ayrılma niyetinin anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların gelir düzeyleri ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür (p:p:0,301). Katılımcıların çalıştıkları sektör ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur (p:p:0,018). Enerji sektörü çalışanlarda işten ayrılma niyeti puan

ortalaması anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. Tablo 4 incelendiğinde H₆ hipotezinin demografik değişkenlerin sayısına göre yarı yarıya kabul edildiği görülmektedir.

Tablo 4: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği İle Demografik Değişkenler Arasındaki Parametrik Test Sonucu Analizleri

	N	Ort.	Test istatistik değeri	P değeri
Cinsiyet**				
Erkek	269	2,52±1,22	T:2,602	P:0,010*
Kadın	108	2,16±1,13		
Yaş***				
18-24	122	2,31±1,22	F:0,944	P:0,438
25-31	119	2,53±1,19		
32-38	83	2,49±1,25		
39-45	33	2,42±1,21		
46 ve üstü	20	2,08±0,99		
Hizmet süresi***				
1-3 yıl	151	2,39±1,18	F:1,281	P:0,277
4-6 yıl	120	2,44±1,15		
7-9 yıl	47	2,49±1,28		
10-12 yıl	22	2,80±1,38		
13 ve üstü	37	2,09±1,24		
Eğitim Düzeyi***				
İlk	50	2,84±1,12	F:3,888	P:0,004*
Orta	104	2,51±1,12		
Lise	152	2,38±1,27		
Üniversite	56	1,95±1,09		
Yüksek lisans	15	2,40±1,32		
Gelir***				
2020-3050	277	2,51±1,22	F:1,221	P:0,301
3051-4050	54	2,19±1,20		
4051-5050	12	1,56±0,62		
5051-6050	15	1,74±0,75		
6051 ve üstü	10	1,95±0,98		
Sektör***				
Gıda	68	2,38±0,94	F:2,353	P:0,018*
Tekstil	112	2,27±1,22		
Enerji	13	2,84±1,53		
Paketleme	17	1,50±0,84		
Mobilya	19	2,50±1,57		
İnşaat	92	2,66±1,24		
Metal	23	2,71±1,18		
Kimya-Plastik	23	2,38±1,15		
Yem	10	2,26±1,06		

*p<0,05 **bağımsız örneklem t testi *** tek yönlü varyans analizi

Tablo 5’de çalışmada kullanılan ölçeklerin puan ortalamaları ile ölçekler arasındaki pearson korelasyon analizi sonuçları gösterilmiştir. İlk olarak ilgili ölçeklerde puan ortalaması sonuçları değerlendirildiğinde; işten ayrılma niyeti ölçeği puan ortalaması 2,30±1,04 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuca göre katılımcıların işten ayrılma niyetinin orta düzeyde olduğu ifade edilebilir. İş performansı ölçeği puan ortalaması ise 3,93±0,81’dir. Katılımcıların iş performansı algısının yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Örgütsel dışlanma ölçeği puan ortalaması 1,68±0,46’dır. Buna göre katılımcıların örgütsel dışlanma algısının düşük düzeyde olduğu belirtilebilir. Tablo 5 incelendiğinde örgütsel dışlanma algısı ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir (r:0,367; p:0,000). Buna göre işgörenlerde örgütsel dışlanma algısı arttıkça işten ayrılma niyetinde aynı şekilde artacağı söylenebilir.

Tablo 5: Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Yönelik Puan Ortalamaları ve Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

	Ort.		İsten Ayrılma Niyeti	İş Performans	Örgütsel Dışlanma
İsten Ayrılma Niyeti	2,30±1,04	r	1	-,166**	,367**
		p		,003	,000
İş Performans	3,93±0,81	r	-,166**	1	-,217**
		p	,003		,000
Örgütsel Dışlanma	1,68±0,46	r	,367**	-,217**	1
		p	,000	,000	

**p<0.01

Örgütsel dışlanma ile iş performansı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (r:-0,217; p:0,000). Bu sonuca göre katılımcılarda örgütsel dışlanma algısı azaldıkça iş performansının da aynı şekilde artacağı söylenebilir. Çalışmanın bir diğer önemli korelasyon analizi sonucu ise isten ayrılma niyeti ile iş performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu belirlenmiş (r:-0,166; p:0,003) ve bu sonuç dikkate alınarak H₃ hipotezi kabul edilmiştir. Buna göre katılımcılarda isten ayrılma niyeti azaldıkça iş performansı algısının da aynı şekilde artacağı ifade edilebilir.

Örgütsel dışlanmanın iş performansı üzerindeki etkisini belirlemek amaçlı basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Basit doğrusal regresyon analizi modeli $Y=a+bX$ (Kuşcu Karatepe, Kuşcu ve Karaman, 2019) şeklinde tanımlanmaktadır. Örgütsel dışlanmanın iş performansı üzerinde etkisini belirlemek amaçlı kurulan basit doğrusal regresyon analizi modeli (F:15,178; p:0,000) ve test (t:-3,896; p:0,000) istatistik değeri istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Tablo 6).

Tablo 6: Örgütsel Dışlanmanın İş Performansı Üzerindeki Etkisi

Değişken	Standartlaşmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p	F	Model (p)
	B	Std. Error	β				
Sabit	4,572	,169		27,047	,000	15,178	,000*
Örgütsel Dışlanma	-,377	,097	-,217	-3,896	,000**		

R²:0,047 R: 0,217 *p<0,001 **p<0,01 Düzeltilmiş R²:0,044

Örgütsel dışlanmanın iş performansı üzerindeki değişimleri açıklama oranı R² değeri 0,047'dir. Tablo 6'ya göre örgütsel dışlanmadaki bir birimlik artış katılımcılarda iş performansını-0,377 birim azaltmaktadır. Sonuç olarak; katılımcılarda örgütsel dışlanma algısının iş performansını istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde etkilediği belirlenmiş ve H₂ hipotezi kabul edilmiştir. Regresyon analizi sonucuna göre tahmin edilmiş model; $Y=a+bX$ (Kuşcu Karatepe, Kuşcu ve Karaman, 2019) ise, a:4,572 ve b:-0,377 olmak üzere $Y=4,572-0,377+0,858 X$ 'dir (X=Örgütsel Dışlanma).

Örgütsel dışlanmanın isten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemek amaçlı basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Basit doğrusal regresyon analizi modeli $Y=a+bX$ (Kuşcu Karatepe, Kuşcu ve Karaman, 2019) şeklinde tanımlanmaktadır. Örgütsel dışlanmanın isten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemek amaçlı kurulan regresyon analizi modeli (F:48,073; p:0,000) ve test (6,933; p:0,000) istatistiksel olarak anlamlıdır (Tablo 7).

Tablo 7: Örgütsel Dışlanmanın İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi

Değişken	Standartlanmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p	F	Model (p)
	B	Std. Error	β				
Sabit	,925	,206		4,482	,000	48,073	,000*
Örgütsel Dışlanma	,820	,118	,367	6,933	,000**		

R²:0,135 R: 0,367 *p<0,001 **p<0,01 Düzeltilmiş R²:0,132

Örgütsel dışlanmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki değişimleri açıklama oranı R² değeri 0,135 olarak hesaplanmıştır. Örgütsel dışlanmadaki bir birimlik artış katılımcıların işten ayrılma niyeti üzerinde 0,820 birimlik bir artış sağlamaktadır. Buna göre örgütsel dışlanmanın işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisinin olduğu belirlenmiş ve H₁ hipotezi kabul edilmiştir. Regresyon analizi sonucuna göre tahmin edilmiş model; $Y=a+bX$ (Kuşcu Karatepe, Kuşcu ve Karaman, 2019) ise, a:0,925 ve b:0,820 olmak üzere $Y=0,925+0,820 X$ 'dir (X=Örgütsel Dışlanma). Araştırma kapsamında geliştirilen hipotezlerin kabul veya red durumları Tablo 9'daki gibi sunulmuştur. Tablo 9 incelendiğinde araştırma kapsamında geliştirilen hipotezlerin çoğunlukla kabul edildiği görülmüştür.

Tablo 8: Araştırma Kapsamında Geliştirilen Hipotezlerin Kabul veya Red Durumları

H ₁	"Örgütsel dışlanma işten ayrılma niyetini istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir."	Kabul
H ₂	"Örgütsel dışlanma iş performansını anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir."	Kabul
H ₃	"İşten ayrılma niyeti ile iş performansı arasındaki istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır."	Kabul
H ₄	"Örgütsel dışlanma sosyo-demografik değişkenlere göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir."	Çoğunlukla Kabul
H ₅	"İş performansı sosyo-demografik değişkenlere göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir."	Yarı Yarıya Kabul
H ₆	"İşten ayrılma niyeti sosyo-demografik değişkenlere göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir."	Yarı Yarıya Kabul

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışma Organize Sanayi Bölgesi'nde çalışanlarında örgütsel dışlanma algısının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Aynı zamanda çalışmada kullanılan ölçekler ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir fark olup olmadığının belirlenmesi araştırmanın ikincil amacını oluşturmaktadır. Bu amaçla öncelikli olarak işgörenlerin örgütsel dışlanma, iş performansı ve işten ayrılma niyeti puan ortalamaları incelenmiştir.

Katılımcıların örgütsel dışlanma (1,68±0,46) algısının müşterek tablolar incelendiğinde düşük düzeyde olduğu belirlenmiş olup elde edilen bu sonuç literatür ile uyum göstermektedir (Dönmez ve Mete, 2019; Soybalı ve Pelit, 2018; Akçakanat ve Uzunbacak, 2018; Köksal, Gürsoy ve Tuta, 2019; Artar, Adıgüzel ve Erdil, 2019). Örgütsel dışlanma ile ölçeği ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark olup, erkek katılımcılarda örgütsel dışlanma algısının anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Alan yazınında yapılan çalışmalarda cinsiyet ile örgütsel dışlanma ölçeği arasında anlamlı bir fark olmadığını belirten çalışmalara rastlanılmıştır (Dönmez ve Mete, 2019; Akçakanat ve Uzunbacak, 2018). Örgütsel dışlanma ölçeği ile yaş arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır. Akçakanat ve Uzunbacak (2018)'in çalışmasında da benzer bir sonuca rastlanılmıştır. Buna karşın Karacaoğlu ve Yumuk (2014) 20 yaş ve altında olan işgörenlerin daha fazla örgütsel dışlanma algısına sahip olduklarını belirtmişlerdir.

Toplam mesleki yıl ile örgütsel dışlanma arasında anlamlı bir fark olup, toplam mesleki yıl grubu 7-9 yıl olanlarda örgütsel dışlanma algısı anlamlı düzeyde daha yüksektir. Buna karşın Onursal (2019) çalışmasında toplam mesleki yıl ile örgütsel dışlanma arasında anlamlı bir fark olmadığı gözlenmiştir. Eğitim düzeyi ile örgütsel dışlanma ölçeği arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olduğu, ilköğretim mezunlarında örgütsel dışlanma algısının anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Alan yazınında farklı sektörler üzerine yapılan çalışmalarda anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür (Çelik ve Koşar, 2015; Uysal, 2019; Onursal, 2019).

Gelir düzeyi ile örgütsel dışlanma arasında anlamlı bir fark olduğu saptanmış olup gelir düzeyi 2020-3050 TL arasında olanlarda örgütsel dışlanma algısının anlamlı düzeyde daha yüksektir. Uysal (2019) çalışmasında gelir düzeyi ile örgütsel dışlanma arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Katılımcıların çalıştıkları sektör ile örgütsel dışlanma düzeyi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. Uysal (2019)'ın çalışmasında sektör ile örgütsel dışlanma arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Katılımcıların iş performansı algısının yüksek düzeyde olduğu ve bu sonucun literatür ile uyumlu olduğu ifade edilebilir (Karaman ve diğ., 2020; Kuşcu Karatepe ve diğ., 2019; Kılınç ve Paksoy, 2017; Tekingündüz ve diğ., 2015). İş performansı ölçeği ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark olduğu ve erkek katılımcılarda iş performansı algısının anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmüştür. Elde edilen bu bulgu Kuşcu Karatepe ve diğ., (2019) çalışması ile benzerlik gösterirken bu na karşın Karaman ve diğ., (2020) çalışmasında cinsiyet ile performans algısı arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır. Katılımcıların iş performansı ölçeği puan ortalaması ile yaş arasında anlamlı bir fark saptanmıştır. 32-38 yaş grubu işgörenlerde iş performansı ölçeği puan ortalaması anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmüştür. Tekingündüz ve diğ., (2015) ile Türkoğlu ve Yurdakul (2017) tarafından yapılan çalışmalarda çalışmanın bu bulgusu desteklenmiştir. Sökmen ve Mete (2015) tarafından yapılan çalışmada iş performansının yaşlara göre farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Toplam mesleki yıl ile iş performansı ölçeği arasında anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiş ve bu sonuç literatür ile de uyumlu bulunmuştur (Kılınç ve Paksoy, 2017; Uğurlu Kara, 2014; Tercan, 2017). Katılımcıların eğitim durumları ile iş performansı ölçeği arasında anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır. Alan yazınında farklı sektörlerde yapılan çalışmalarda çalışma bulgusu desteklenmiştir (Saygılı ve diğ., 2016; Uğurlu Kara 2014). Buna karşın Türkoğlu ve Yurdakul (2017)'un çalışmasında eğitim düzeyi ile iş performansı ölçeği arasında anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır. Katılımcıların gelir durumları ile iş performansı ölçeği arasında anlamlı bir fark olduğu gözlenmiştir. Gelir düzeyi 5051-6050 TL işgörenlerde iş performansı puan ortalaması anlamlı düzeyde daha yüksektir. Kılınç ve Paksoy (2017)'un çalışmasında gelir durumları ile iş performansı arasında anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. Katılımcıların çalıştıkları sektör ile iş performansı arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Katılımcıların işten ayrılma niyeti algısının orta düzeyde olduğu ve bu sonucun literatür ile uyumlu olduğu söylenebilir (Beğenirbaşı ve Çalışkan, 2014; Koçak, 2019; Güler ve Marşap, 2019; Tekingündüz ve diğ., 2015). İşten ayrılma niyeti ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Erkek katılımcılarda işten ayrılma niyeti puan ortalaması anlamlı düzeyde daha yüksektir. Yener (2016) çalışmasında işten ayrılma niyeti ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Bu çalışmada erkeklerde işten ayrılma niyetinin yüksek olmasına karşın Yener (2016) çalışmasında ise kadın katılımcılarda işten ayrılma niyeti anlamlı düzeyde daha yüksektir. İşten ayrılma niyeti ile yaş arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. İstatiksel olarak anlamlı bir fark bulunmasa da 25-31 yaş arası çalışanlarda işten ayrılma niyeti puanının daha yüksek olduğu görülmüştür. Çınar ve diğ. (2016)'nın çalışmasında işten ayrılma niyetinin 26-35 yaş arası çalışanlarda işten ayrılma niyetinin anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Alan yazınında yapılan incelemelerde yaş ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır (Gerçek ve diğ., 2015; Örucü ve Özafşarlıoğlu, 2013; Sökmen ve Mete, 2015; Tekingündüz ve diğ., 2015).

İşten ayrılma niyeti düzeyi ile toplam mesleki yıl arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Omar ve diğ. (2015) ile Akova ve diğ. (2015)'nin yaptıkları çalışmalarda toplam mesleki yıl ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir fark olmadığı gözlenmiştir. Katılımcıların eğitim düzeyleri ile işten ayrılma niyeti ölçeği arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Çınar ve diğ. (2016) ile Yıldız ve diğ. (2014)'nin yaptıkları çalışmalarda katılımcıların eğitim durumları ile işten ayrılma niyeti ölçeği arasında anlamlı bir fark saptanmıştır. Buna karşın Tekingündüz ve diğ., (2015) çalışmasında işten ayrılma niyeti ile eğitim durumu arasında anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. İşten ayrılma niyeti düzeyi ile katılımcıların gelir durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır. Örucü ve Özafşarlıoğlu (2013) çalışmasında katılımcıların gelir durumları ile işten ayrılma niyeti ölçeği arasında anlamlı bir fark saptanmıştır. Katılımcıların sektörler ile işten ayrılma niyeti ölçeği arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Enerji sektörü çalışanlarında işten ayrılma niyeti puan ortalaması anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur.

Örgütsel dışlanma ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre katılımcıların örgütsel dışlanma algısı arttıkça işten ayrılma niyetinin de aynı şekilde artacağı söylenebilir. Örgütsel dışlanma ile iş performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Bu bağlamda katılımcıların örgütsel dışlanma algısı azaldıkça iş performansı algısının da aynı şekilde artacağı söylenebilir. Çalışmada değinilecek bir diğer önemli nokta ise işten ayrılma niyeti ile iş performansı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre katılımcıların işten ayrılma niyeti azaldıkça iş performansının aynı şekilde artacağı söylenebilir. Tekingündüz ve diğ. (2015)'nin çalışmasında işten ayrılma niyetinin performans üzerinde istatistiksel olarak

anlamli ve negatif yönlü bir etkisinin olduğu gözlenmiştir. Beğenirbaş ve Çalışkan (2014) ile Kanbur (2018)'un yapmış oldukları çalışmalarda işten ayrılma niyeti ile iş performansı arasında istatikselsel olarak anlamli ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Haq (2014)'ın çalışmasında işyerinde dışlanma ile işten ayrılma niyeti arasında anlamli ve pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ve işyerinde dışlanma ile iş performansı arasında ise negatif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Regresyon analizi sonuçları değerlendirildiğinde; örgütsel dışlanmanın işten ayrılma niyeti üzerinde istatikselsel olarak anlamli ve pozitif yönlü bir etkisinin olduğu gözlenmiştir. Alan yazını incelemelerinde çalışma bulgusu desteklenmiştir (Renn ve diğ., 2013; Haq, 2014; Ng, 2017; Pelit, 2018). Pelit (2018)'in yaptığı çalışmada, örgütsel dışlanma ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde anlamli bir ilişki saptanmış ve örgütsel dışlanmanın işten ayrılma niyeti üzerinde anlamli bir etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Örgütsel dışlanmanın iş performansı üzerinde istatikselsel olarak anlamli ve negatif yönlü bir etkisinin olduğu görülmüştür. Katılımcılarda örgütsel dışlanma algısını azaltmaya yönelik yapılacak iyileştirme çalışmalarının iş performansını arttıracak ve işten ayrılma niyetini ise aynı şekilde azaltacak söylenebilir. Leung ve diğ. (2011) çalışmasında işyerinde dışlanma ile hizmet performansı arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu gözlenmiştir. Lustenberger ve Jagacinski (2010) çalışmasında işyerinde dışlanmanın performansı negatif yönde etkilediği belirlenmiştir. Renn ve diğ., (2013) tarafından yapılan çalışmada ise sosyal dışlanma ile işten ayrılma niyetleri ile pozitif ilişkili olduğu gözlenmiştir.

Alan yazınında yapılan incelemelerde örgütsel dışlanmanın işten ayrılma niyeti ve iş performansı üzerindeki etkilerinin araştırıldığı ve çalışma bulgularının desteklendiği görülmüştür. Katılımcılarda örgütsel dışlanma algısının düşük düzeyde çıkmış olması çalışanlar açısından yüksek düzeyde çıkmış olmaması olumlu bir durum olarak görülse de örgütsel dışlanma ve işten ayrılma niyetini azaltmaya yönelik faaliyetlerin yapılması gerektiği ve çalışanlarda bu algıları oluşturan etkenlerin araştırılması gerektiği belirtilmelidir. İşgörenlerde iş performansını arttıracak bu uygulamaların yapılması işgörenlerin ürün ve hizmet üretimine daha fazla zaman ayırması, bireysel ve örgütsel verimliliği artırılması gibi pek çok noktada olumlu katkıların olduğu söylenebilir.

Günümüz rekabet ortamında işletme yöneticilerinin kurumsal başarıya ulaşması, müşteri talep ve ihtiyaçlarına en hızlı bir şekilde cevap verebilmesi için çalışanların tam bir uyum içinde olması ve maksimum düzeyde performans sergilemeleri gerekmektedir. Bu bağlamda bir işletmede örgütsel dışlanma ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz faktörlerin oluşmasını engellemek için öncelikli olarak birim yöneticileri başta olmak üzere işletme yöneticilerine önemli düzeyde sorumluluklar düşmektedir. Kurum yöneticilerinin alacağı tedbir, önlemler ve uygulama çalışmaları ile bu algılar kendisini göstermeden ortadan kaldırılabilir.

Örgütsel dışlanmanın işten ayrılma niyeti etkileyen önemli bir etken olduğunu görmek mümkündür. Bulgular sonucunda bu iki değişken arasında anlamli ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Araştırma sonucunda elde edilen bulguların benzer çalışmalar ile uyumlu olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmada elde edilen bulgulardan, örgütsel dışlanma algısının iş performansını istatikselsel olarak anlamli ve negatif yönde etkilediği belirlenmiş olduğu ve literatür ile uyumlu olduğu görülmüştür.

İşletmeler dışlanmanın yaşandığı en önemli sosyal ortamlardan birisidir. Bu nedenle gelişen dışlanmanın işletme ve çalışanlar için olumsuz sonuçlara yol açabileceği belirtilmektedir (Yıldırım ve Akın, 2018). Köse (2018)'nin çalışmasında bireylerin karşılaşmış olduğu örgütsel adaletsizlik olumsuz psikolojik davranışlara yol açmasının yanında örgütsel adaletsizliği de beraberinde getirmektedir. Meydana gelen bu örgütsel dışlanma algısının bireysel ve işletme yönüyle yüksek düzeyde maliyetlere yol açmaktadır. Bu nedenle örgütsel dışlanmanın minimum seviyeye indirilmesi işletmeler açısından oldukça önemlidir (Halis ve Demirel, 2016). Tabi bunun gerçekleşmesi, yöneticiler ve çalışanlar arasındaki iletişim kanallarının açık olması ve gerekli eğitimlerin yapılması da büyük önem arz etmektedir (Yıldız, Develi, 2018).

Bir başka çalışma da, işyerinde zorbalığın önlenmesi konusundaki yol ve yöntemlerin ele alınmasıdır. Çalışma hayatında tutunmakta güçlük çeken, işini bırakmayı düşünen çalışanlar için danışmanlık, rehabilitasyon programları ve yeniden katılım önerilmelidir (Berthelsen ve diğ., 2011). Yine ihtiyaç duyulduğunda, bireyin ait olma ve özgüven gereksinimlerinin yerine getirilmesi ile örgütle birleşmenin mümkün olduğu ve yeniden katılım için çaba gösterilmesi gerektiği belirtilmektedir (Willims ve Nida, 2011). Dahası, örgütte olumsuz davranışlara maruz kalan ve bu yüzden işini bırakmayı düşünen çalışanlara, uygulanacak iyileştirme programları ve yeniden katılımı için hem örgütsel hem de bireysel düzeyde destek sunulmalıdır. Tüm bu deneyimler, işletmenin sağlıklı, kararlı ve üretken çalışanları korumak ve çalışmalarını sürdürmek için önemlidir ve hatta gereklidir (Berthelsen ve diğ., 2011).

İşyerlerinde dışlanmadan kaynaklı meydana gelen iş stresi ve düşük performans yöneticiler ve örgütler için son derece maliyetlidir. Araştırmada elde edilen bulgular neticesinde hem yöneticiler hem de çalışanlar için davranış bozukluklarını gidermeye yönelik eğitim yararlı bir araç olabilir. Eğitimde, örgüt yöneticileri ve

çalışanlarına işyerinde dışlayıcılığın zararlı etkileri konusunda tavsiyelerde bulunulabilir (Haq, 2014).Literatürden anlaşıldığı gibi, bireysel ve örgütsel faktörlerin etkisi sonucu gelişen dışlanma, her aşamada farklı sonuç ve etkiler göstermektedir. İnsanlar yaşamlarının önemli bir kısmını örgütlerde geçirirler. Bu yönüyle bakıldığında her çalışan çalıştığı örgütte dışlanmaya maruz kalabilir. Bu nedenle, örgütsel dışlanmaya neden olan temel faktörlerin belirlenerek, neden örgütte dışlanmanın gerçekleştiğinin belirlenmesi gerekmektedir. Bu yüzden örgütlerde görülen olumsuz nitelikli davranışların belirlenerek, çözümlenmesi örgüt yönetimi açısından öncelik taşımaktadır.

Örgütlerde dışlanma, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi minimize edilerek, örgütün farklılaşması ve rekabet üstünlüğünün kazanılmasında en etkili olan nitelikli işgücünün örgütte kalmasını sağlayarak bö özgün kaynaktan en üst seviyede yararlanmaktadır. Her araştırma olduğu gibi bu araştırmanında kısıtları bulunmaktadır. Araştırmanın Van ilinde Organize Sanayi Bölgesi'nden elde edilen veriler ile yapılmış olması ve katılımcıların dürüst ve samimi bir şekilde anketleri cevaplamış olması varsayımı araştırmanın kısıtlılıkları arasında yer almaktadır. Araştırma tarihleri içerisinde işletmelerde bulunan ve gönüllü olarak çalışmaya katılımı kabul eden personel ile sınırlıdır. Bu çalışmada örgütsel dışlanma, iş performansı ve işten ayrılma niyeti kavramlarına öncelikli olarak yer verilmiş olup araştırmanın bulguları ile alan araştırmacılarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akçakanat, T., Uzunbacak, H. (2018). Algılanan Örgütsel Etik İklim İle Örgütsel Dışlanma Arasındaki İlişki ve Demografik Değişkenlere Göre Farklılıkların İncelenmesi. VI. International Multidisciplinary Congress Of Eurasia Semtemper.
- Akova, O., Çetin, G. and Çifçi, İ. (2015). The Relation Between Demographic Factors And The Turnover Intention In Pre-Opening Hotel Businesses. *Procedia Social And Behavioral*, 207, 377-384.
- Artar, M., Adıgüzel, Z. ve Erdil, O. (2019). Örgütlerde Yöneticiye Duyulan Güvenin, Psikolojik Sözleşme İhlali, Örgütsel Dışlanma ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 1417-1432.
- Begenirbaş, M. ve Çalışkan, A. (2014). Duygusal Emeğin İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Kişilerarası Çarpıklığın Aracılık Rolü. *Business And Economics Research Journal*, 5(2), 109-127.
- Berthelsen, M., Skogstad, A., Lau, B. and Einarsen, S. (2011). Do They Stay Or Do They Go? A Longitudinal Study Of Intentions To Leave And Exclusion From Working Life Among Targets Of Workplace Bullying. *International Journal of Manpower*, 32(2), 178-193.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D. And Klesh. J. (1979). Michigan Organizational Assessment Questionnaire, University of Michigan, Ann Arbor, Michigan.
- Çelik, C. ve Koşar, A. (2015). Örgüt Kültürü Ve İşyerinde Dışlanma Arasındaki İlişki: Mersin Üniversitesi Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(2), 47-62.
- Çelik, M. ve Çıra, A. (2013). Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 13(1), 11-20.
- Çetin, F. ve Varoğlu, A.K. (2015). Psikolojik Sermaye, Performans, Ayrılma Niyeti ve İş Tatmini Etkileşimi: Cinsiyetin Düzenleyici Rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2), 105-113.
- Çınar, O., Karcıoğlu, F. ve Akdaş, K. (2016). İş Yaşamında İş Tatmini, Örgütsel Özdeşleme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Erzurum'da Bir Kamu Kurumu Örneği. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 121-136.
- Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Dönmez, H. ve Mete, A.Y. (2019). Öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma Düzeyi. *Trakya Eğitim Dergisi*, 9(2), 350-365.
- Erdirencelebi, M. ve Ertürk, E. (2018). Çalışanların Örgütsel Yalnızlık Algısının İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 17(2), 603-617.
- Ferris D. L. Brown D. J. Berry J. W. and Lian H. (2008). The Development And Validation Of The Workplace Ostracism Scale. *The Journal of Applied Psychology*, 93, 1348-1366.
- Fox, S. and Stallworth, L. E. (2005). Racial/Ethnic Bullying: Exploring Links Between Bullying And Racism In The U.S. Workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 438-456.
- Gerçek, M., Atay, S. E. ve Dündar, G. (2015). Çalışanların İş-Yaşam Dengesi İle Kariyer Tatmininin, İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *KAÜ İİBF Dergisi*, 6(11), 67-86.
- Güler, H.N. ve Marşap, A. (2019). Günümüz Organizasyonlarında Duygusal Emeğin Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 53, 285-308.
- Gülertekin, S. (2013). Duygu İklimi ve Liderlik Tarzının İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: Alanya'daki Turizm İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Gürsel, Ö. (2018). Örgütsel Sessizlik ve Sinizm İlişkisinde Örgütsel Dışlanmanın Aracılık Rolü: Belediye Çalışanları Üzerine Bir İnceleme, Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Sakarya.
- Halis, M. ve Demirel, Y. (2016). Sosyal Desteğin Örgütsel Soyutlama (Dışlanma) Üzerine Etkisi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 318-335.
- Haq, İ. U. (2014). Workplace Ostracism And Job Outcomes: Moderating Effects Of Psychological Capital. *Management, Knowledge and Learning International Conference, Slovenya*, 1309-1323.
- Kanbur, E. (2018). Havacılık Sektöründe Psikolojik Güçlendirme, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Int. Journal of Management Economics and Business*, 14(1), 147-162.
- Karacaoğlu, K. ve Yumuk, Y. (2014). İşgören Yalnızlığının Bir Öncülü Olarak Örgütlerde Dışlanma: Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Sözel Bildiri*, 15. Ulusal Turizm Kongresi, Ankara.
- Karaman, M., Macit, M. ve Kuşcu Karatepe, H. (2020). Psikolojik Sermayenin İş Performansına Etkisi: Sağlık Çalışanlarında Bir Uygulama. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(1), 127-146.
- Kuşcu Karatepe, H., Kuşcu, N.F. ve Karaman, M. (2019). Psikolojik Sermayenin Bireysel Performansa Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7, Eğitim ve Psikoloji Özel Sayısı, 105-114.
- Kılıncı, E. ve Paksoy, H. (2017). Sağlık Çalışanlarında Performans Algı Düzeyinin Bazı Sosyo-Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 20(2), 151-159.
- Koçak, R.D. (2019). Öncülleri ve Ardılları İle Psikolojik Sermaye: Sivil Havacılık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi, 54(4), 1621-1642.

- Köksal, K., Gürsoy, A. ve Tuta, Y. (2019). Aile Desteğinin Örgütsel Dışlanma İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Rolü. 7. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı.
- Köse, S., Çakan, S. ve Terzi, D. (2018). Örgütsel Adaletsizliğin Örgütsel Dışlanmaya Etkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Aracı Rolü. İşletme Bilimi Dergisi, 6(1), 245-262.
- Leung, A.S.M., Wu, L. Z., Chen, Y. Y. and Young, M. N. (2011). The Impact of Workplace Ostracism In Service Organizations. International Journal of Hospitality Management, 30, 836-844.
- Lustenberger, D.E. and Jagacinski, C. M. (2010). Exploring The Effects Of Ostracism On Performance And Intrinsic Motivation. Human Performance, 23(4), 283-304.
- Mlika, M., Khelil, M. B. and Salem, N. H. (2017). Organizational Ostracism: A Potential Framework In Order To Deal With It. Safety And Health At Work, 8(4), 398-401.
- Ng, T.W.H. (2017). Can Idiosyncratic Deals Promote Perceptions of Competitive Climate, Felt Ostracism, and Turnover? Journal of Vocational Behavior, 99, 118-131.
- Omar, K., Anuar, Mm., Ahmad, A., Ismail, R. ve Dın, B. (2015). Nurses' Intention To Leave: Do Demographic Factors Matter? Journal of Human Resources Management and Labor Studies, 3, 53-63.
- Onursal, M. (2019). Örgütsel Dışlanma İle İş Yaşam Dengesi, Özkontrol, Zaman Yönelimi, Saldırgan Davranış Ve Olumlu Sosyal Davranış İlişkisinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Oparanma, A.O. (2010). Impact of Culture on Employee Job Performance in Nigeria. International Journal of African Studies, 3, 26-33.
- Örücü, E. ve Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde Bir Uygulama. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 10(23), 335-358.
- Pelit, O. (2018). Örgütsel Dışlanmanın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Afyonkarahisar'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Ramsey, A. T. and Jones, E. E. (2016). Minding the Interpersonal Gap: Mindfulness-Based Interventions In The Prevention of Ostracism. National Institutes of Health Public Access, 31, 24-34.
- Renn, R., Allen D. and Huning, T. (2013). The Relationship of Social Exclusion at Work With Self-Defeating Behavior and Turnover, The Journal of Social Psychology, 153(2), 229-249.
- Robinson, S. L., O'Reilly, J. and Wang, W. (2013). Invisible At Work: An Integrated Model of Workplace Ostracism. Journal of Management, 39(1), 203-231.
- Rokonuzzaman, M., Ali, M.B., Sadique, M. Z. and Haque, M.E. (2015). The Effects of Workplace Harassment on Job Performance.
- Saygılı, M., Erigüç, G. ve Özer, Ö. (2016). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sessizlik Ve Çalışan Performansı Düzeylerinin Belirlenmesi. International Journal Of Social Science, 49, 485-500.
- Sigler, T. H. and Pearson, C. M. (2000). Creating An Empowering Culture: Examining The Relationship Between Organizational Culture And Perceptions Of Empowerment. Journal of Quality Management, 5, 27-52.
- Soybalı, H. H. ve Pelit, O. (2018). Örgütsel Dışlanmanın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Afyonkarahisar'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Afyon Kocatepe University Journal of Social Sciences, 20(3), 225-249.
- Sökmen, A. ve Mete, E.S. (2015). Bezdinin İş Performansı, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Ankara'da Bir Araştırma. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17(3), 271-295.
- Şantaş, F., Uğurluoğlu, Ö., Kandemir, A. ve Çelik, Y. (2017). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm, İş Performansı ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18(3), 867-886.
- Şenerkal, R. ve Çorbacioğlu, S. (2015). Akademik Personelin Algıladığı Psikolojik Taciz Davranışları İle İş Performansı, Psikolojik ve Fizyolojik Sağlık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17(1), 107-135.
- Tabachnick, L.S. and Fidell, B.G. (2013). Using Multivariate Statistics (Sixth Ed.) Pearson, Boston.
- Tekingündüz, S., Top, M. ve Seçkin, M. (2015). İş Tatmini, Performans, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Hastane örneği. Verimlilik Dergisi, 4, 39-64.
- Tercan, S. (2017). Otantik Liderliğin Çalışan Motivasyonu ve İş Performansına Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tutar, H. & Oruç, E. ve Gürsel, Ö. (2018). Örgütsel Dışlanmanın Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 78, 178-194.
- Türkoğlu, T. ve Yurdakul, Ü. (2017). Mobilya Endüstrisinde Çalışanların İş Doyumu İle İş Performansı Arasındaki İlişkinin Araştırılması. Artvin Çoruh Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi, 18(1), 88-97.
- Uğurlu Kara, A. (2014). Pozitif psikolojik sermaye ile bireysel performans ilişkisi: Tarım Kredi Kooperatifleri Merkez Birliği Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Uysal, T.H. (2019). Örgütsel Dışlanmanın Çalışanlarda Sinizm Gelişimine Etkisi. Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(1) 319-326.
- Williams, K. D. (1997). Social Ostracism. R. M. Kowalski (Ed.), Aversive Interpersonal Behaviors içinde (133-170). New York: Plenum Press.

- Williams, K. D. (2007). Ostracism: The Kiss of Social Death. *Social And Personality Psychology Compass*, 1(1), 236–247.
- Williams, K. D. and Nida, S. A. (2011). Ostracism: Consequences and Coping. *Current Directions in Psychological Science*, 20(2), 71-75.
- Williams, K. D., Cheung, C. K. T. and Choi, W. (2000). Cyber Ostracism: Effects Of Being Ignored Over The Internet. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79, 748-762.
- Wu, L. Z., Wei, L. Q. and Hui, C. (2011). Dispositional Antecedents and Consequences of Workplace Ostracism: An Empirical Examination. *Frontiers of Business Research in China*, 5(1), 23-44.
- Yang, J. T. (2008). Effect Of Newcomer Socialisation On Organisational Commitment, Job Satisfaction, And Turnover Intention In The Hotel Industry. *The Service Industries Journal*, 28(4), 429-443.
- Yener, S. (2016). İşten Ayrılma Niyetinin Belirleyeni olarak Psikolojik Rahatlık. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(3), 169-192.
- Yıldırım, E. ve Akın, M. (2018). Örgütlerde Dışlanma, Sinizm ve Pozitif-Negatif Duygusallık Arasındaki İlişkiler: Pozitif ve Negatif Duygusallığın Aracılık Rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(2), 427-449.
- Yıldız, H. ve Develi, A. (2018). Çalışanların Yalan Söyleme Eğiliminin Bir Öncülü Olarak Örgütsel Dışlanma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(ICEESS'18), 141-148.
- Yıldız, S., Savcı, G. ve Kapu, H. (2014). Motive Edici Faktörlerin Çalışanların İş Performansına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Celal Bayar Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 233-249.
- Zhao, H., Peng, Z. and Sheard, G. (2013). Workplace Ostracism And Hospitality Employees' Counterproductive Work Behaviors: The Joint Moderating Effects Of Proactive Personality And Political Skill. *International Journal of Hospitality Management*, 33, 219-227.