

Örgütsel Dışlanma ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinin Meta Analiz Yöntemi İle İncelenmesi

Investigation of The Relationship Between Workplace Ostracism and Turnover Intention By Meta-Analysis Method

Didem ÖZTÜRK ÇİFTÇİ  ^a

^aOrdu Üniversitesi Fatsa Meslek Yüksek Okulu, Ordu, Türkiye. didemciftci@gmail.com

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Örgütsel Dışlanma İşten Ayrılma Niyeti Meta Analiz	Amaç – Bu araştırmanın amacı, örgütsel dışlanma ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Örgütsel davranışın olumsuz unsurlarından birisi olan örgütsel dışlanma ile çalışanların işten ayrılmayı düşünceleri arasında bir ilişkinin var olup olmadığının belirlenmesinin, hem dışlanmaya maruz kalan çalışanlar açısından hem de personel devir hızının yarattığı maliyetlere katlanan işletmeler açısından önem arz ettiği düşünüldüğünden söz konusu tespitinin yapılması amaçlanmıştır.
Gönderilme Tarihi 1 Şubat 2023 Revizyon Tarihi 28 Mayıs 2023 Kabul Tarihi 2 Haziran 2023	Yöntem – Bu çalışmada değişkenler arası ilişki, nicel bir araştırma yöntemi olan meta analiz ile değerlendirilmiştir. Bu bağlamda, ulusal ve uluslararası yazında 2010-2022 yılları arasında yapılmış olan makale, lisansüstü tez, kitap ve sempozyum tam metin çalışmaları taranmıştır. Yapılan tarama sonucunda belirlenen kriterlere uygun 23 makale, 1 yüksek lisans tezi ve 3 sempozyum tam metin olmak üzere toplam 27 akademik çalışma (n= 8115), meta analize dahil edilmiştir.
Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	Bulgular – Araştırmada yayın yanlılığı Huni Grafiği, Begg ve Mazumdar Testi, Güvenli N Testi ve Egger doğrusal regresyon testi ile belirlenmiştir. Ayrıca, Q, I ² ve p değerleri araştırmaların heterojen dağıldığına işaret etmektedir. Rastgele etkiler yöntemi ile gerçekleştirilen analizler sonucunda ulaşılan ortak etki büyüklüğü değeri, örgütsel dışlanmanın işten ayrılma niyeti ile orta düzeyli ilişkisi olduğuna işaret etmektedir.
	Tartışma – Araştırma sonuçları, çalışanların sosyal anlamda bir parçası olmayı bekledikleri örgütsel yapı tarafından dışlandıklarında oluşan olumsuz duygular sonucu işlerini değiştirme düşüncesine yaklaştıkları şeklinde değerlendirilebilir.

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Workplace ostracism Turnover intentions Meta-Analysis	Purpose – The aim of this study is to determine whether there is a relationship between organizational ostracism, which is one of the negative aspects of organizational behavior, and employees' intention to quit. This determination is considered important both for employees who are subjected to ostracism and for businesses that bear the costs generated by staff turnover.
Received 1 February 2023 Revised 28 May 2023 Accepted 2 June 2023	Design/methodology/approach – In this study, the relationship between variables was evaluated using meta-analysis, which is a quantitative research method. In this context, a search was conducted for full-text articles, master's theses, books, and symposium papers published between 2010 and 2022 in the national and international literature. As a result of the search, a total of 27 academic studies (n= 8115) were included in the meta-analysis, including 23 articles, 1 master's thesis, and 3 symposium full-text papers that met the predetermined criteria.
Article Classification: Research Article	Findings – In the study, publication bias was determined by Funnel Chart, Begg and Mazumdar Test, Fail-Safe N Test, and Egger's linear regression test. In addition, Q, I ² , and p values indicate that the studies are heterogeneously distributed. The common effect size value obtained as a result of the analyses carried out by the random-effects method indicates that organizational ostracism has a mid-level correlation with turnover intention.
	Discussion – The results of the research can be interpreted as employees tend to adopt the idea of changing their jobs as a result of negative emotions arising when they are ostracized by the organizational structure of which they expect to be a part in the social sense.

Önerilen Atıf / Suggested Citation

Öztürk Çiftçi, D. (2023). Örgütsel Dışlanma ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinin Meta Analiz Yöntemi İle İncelenmesi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15 (2), 1244-1257.

1. GİRİŞ

Yaratılış itibarıyla sosyal bir varlık olduğu bilinen insanoğlunun yaşamının her bölümünde diğer insanlarla oluşturduğu ilişkiler, tutum ve davranışlarını etkilemektedir. Bu tutum ve davranışların bireysel ve sosyal süreçler içerisinde farklı nedenlerle olumlu ya da olumsuz öncül ve ardılları olduğu söylenebilir. Bu bağlamda, bir sosyal reddetme süreci olarak tanımlanabilecek olan (Gruter ve Masters, 1986) dışlanma, bir kişi veya grubun diğer bir kişi veya grubu tarafı görmezden gelmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır (Williams, 2001).

Maslow'un (1954) ihtiyaçlar hiyerarşinde de yer alan, bireylerin ait olma ihtiyacı sosyal gruplara dâhil olma ve gruplar tarafından kabul görme şeklinde kendini göstermektedir. İnsanların sosyal bağlanma ihtiyaçları, başkaları tarafından kabul edildiklerini hissettiklerinde karşılanabilir. Sosyal dışlanma ve sosyal reddedilme durumları ise bu ihtiyacın karşılanmasını engellemektedir (DeWall ve Bushman, 2011). Bu nedenle, insanın sosyalleşme ve buna dayalı kabul görme ihtiyacı ile bu durumun eksikliğinin oluşturduğu olumsuzlukların, sosyal yaşam kadar iş yaşamı üzerinde de etkili olması beklenebilir. Bir çalışanın toplam yaşam süresinin üçte birinden fazlasını iş yerinde geçirdiği düşünüldüğünde, çalışma ortamının bireyin duygusal ve sosyal refahını doğrudan etkilediği gerçeği ortaya çıkmaktadır (Wright, 2005). Günlerinin büyük bölümünü iş ortamında geçiren işgörenler açısından bakıldığında sosyal ilişkilerin önemli bir bölümünü iş ilişkilerinin oluşturduğu söylenebilir. İş ortamında birlikte çalıştığı kişiler tarafından dışlanan çalışan, yalnızlaşmaya, yabancılaşmaya ve izole edilmiş hissetmeye başlayacaktır (Uslu, 2021). Bu bağlamda, çalışma ortamında birlikte çalıştığı iş arkadaşları tarafından sosyal grupların dışında bırakılan bir iş görenin, işe ve örgüte ilişkin aidiyetinin, adanmışlığının azalmasının yanında stres düzeyinin, tükenmişliğinin artması ve tüm bunların sonucunda işten ayrılma düşüncesinin oluşması söz konusu olabilmektedir (Lyu ve Zhu, 2019; Chung, 2018; Li, vd., 2021). İşletmeler açısından, iş gücünün işten ayrılma eğiliminde olması, çoğunlukla hem tecrübeli insan kaynağının kaybının hem de yeni iş gücü istihdamının yarattığı maliyet anlamına geldiğinden olumsuz bir durum olarak kabul edilmektedir. Yüksek iş gücü devir hızına sahip işletmeler, örgüt kültürüne ve iklimine adapte olmuş, deneyimli çalışanların kaybedilmesi sorunu ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu nedenle, yüksek iş gücü devir hızına neden olan etmenlerin tespiti ve değerlendirilmesi önem arz etmektedir. Bu bağlamda bu araştırmada, çalışanların algıladıkları örgütsel dışlanma ile işten ayrılma düşünceleri arasındaki ilişkinin meta analiz yöntemiyle belirlenmesi amaçlanmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Dışlanma

Örgütsel dışlanma, bireyin işyerinde meslektaşları veya iş arkadaşları tarafından görmezden gelindiğine, sosyal grupların ve dâhil olması gereken süreçlerin dışında bırakıldığına ve hiç yokmuş gibi davranıldığına ilişkin algısı olarak tanımlanmaktadır (Ferris, vd., 2008, s. 1348; Harvey, vd., 2019). Tanımda yer alan görmezden gelme ifadesi, bir kişiyle herhangi bir sosyal alanda karşılaşıldığında görmemiş gibi davranmak gibi rutin bir davranış biçiminden ziyade, sistematik olarak örgütsel faaliyet ve süreçlerde dikkate almama ve varlığını ihmal etme durumuna işaret etmektedir (Mlika, vd., 2017).

Williams (2007), dışlanmayı ihtiyaç- tehdit modeli bağlamında, üç aşamadan oluşan bir yapı ile açıklamaktadır.

Bu aşamalardan ilki dışlanmanın acı olarak hissedildiği "anlılık" aşaması; ikincisi, dışlanmış bireylerin dışlanma deneyiminin anlamını ve ilgisini düşündükleri "Başa çıkma" aşaması; üçüncüsü ise dışlanmanın uzun süre devam etme olasılığını ifade eden ve bu durumda bireyin başa çıkma kaynaklarının tükendiği ve muhtemelen yabancılaşma, depresyon, çaresizlik ve değersizlik hislerinin olduğu "Uzun dönem" aşamasıdır.

Robinson vd (2013), örgütsel dışlanmanın kasıtlı ve kasıtsız olarak meydana gelebileceğini ifade etmektedir. Kasıtlı olarak gerçekleştirilen dışlanma durumunda, davranışın bilerek ve özel olarak hedef alınan kişiyi incitmek amacıyla misilleme, cezalandırma gibi nedenlerle gerçekleştirildiği söylenebilir. Kasıtsız dışlanma ise, davranışı gerçekleştiren aktörün bu eylemi gerçekleştirdiğinin farkında olmaması durumunu ifade etmektedir. Oldukça yaygın olan kasıtsız dışlanma, eylemsizliği gerçekleştiren kişinin davranışlarının amacının hedefteki kişiyi dışlamak olmadığı, davranış biçiminin asıl nedeninin çoğu zaman aşırı meşguliyet ya da unutkanlıkla açıklanabildiği durumlardır.

Örgütsel dışlanma, benlik saygısı, aidiyet, kontrol ve anlamlı varoluş gibi temel insani ihtiyaçları tehdit eden, yaş, cinsiyet veya coğrafi sınırlar ne olursa olsun tüm bireyler için rahatsız edici olabilecek olumsuz bir durum şeklinde ifade edilebilir (Soliman vd., 2022). Pasif bir saldırganlık biçimi olarak da değerlendirilebilecek olan örgütsel dışlanma, çalışanlar açısından sahip olunan kaynakları tehdit eden olumsuz bir durum şeklinde algılandığından, önemli bir stres etmeni olarak kabul edilmektedir (Yıldırım ve Akın, 2018). Sözlü hakaret veya fiziksel saldırı söz konusu olmasa da dışlanma, psikolojik ihtiyaçları tehdit ettiği için acı vericidir (Williams and Nida, 2011). Williams (2007), dışlanmanın en az dört temel ihtiyaca tehdit oluşturduğunu ileri sürmektedir. Yazar göre bu ihtiyaçlar; Ait olma, kabul edilebilir düzeyde özsaygıya sahip olma, sosyal çevre üzerinde yeterli derecede kişisel kontrolün varlığı ve varlığını çevresine anlamlı bir şekilde kabul ettirme şeklindedir. Örgütlerde dışlanmaya örnek davranışlar, bilgi saklamak, konuşmaktan, göz temasından ve başta sözlü olmak üzere her türlü iletişim kurmaktan kaçınmak, umursamamak, sosyal etkinliklere dâhil etmemek ve grubun bir parçası olmadıklarını hissettirmek olarak örneklendirilebilir (Wu, vd., 2011: 29).

Örgütsel dışlanma, çalışanlar açısından olumsuz sonuçlar oluşturmaktadır (Ferris vd., 2008). Çalışanlar üzerinde etkili olan bu olumsuzluklardan bazılarının; mutsuzluk, performans düşüşü, yabancılaşma, işten ayrılma niyeti olduğu yapılan araştırmalarla ortaya koyulmuştur (Abaslı, 2018; Zhao, 2013; Anasori, vd., 2021).

2.2. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, çalışanın belirli bir süre içinde iş değiştirmeye ve alternatif bir iş arayışına girmeye yönelik eğilimi (Mobley, vd., 1978) ya da çalıştığı iş yeri ile olan istihdam bağına gönüllü olarak terk etme niyeti (Hom vd., 2017) şeklinde tanımlanmaktadır. Ahmad ve Begum (2020) ise, çalışanın bir örgütten ayrılma ve başka bir örgüte katılma düşüncesi şeklinde gelişen geri çekilme davranışı olarak tanımlamıştır (Ahmad ve Begum, 2020). İşten ayrılma düşüncesi, çalışanlarda pek çok farklı nedene bağlı olarak ortaya çıkabilmektedir. Genellikle örgüt içinde yaşanan olumsuz durumların, çalışanların işleri ile ilgili duygularını sorgulamalarına neden olduğu bilinmektedir (Dirik, 2019).

Carmeli ve Weisberg (2006), işten ayrılma niyetinin, üç aşamalı bir bilişsel sürecin son aşaması olduğunu belirtmektedir. Bu aşamalar; ayrılma düşüncesi, başka bir iş arama niyeti ve işten ayrılma niyeti şeklinde sıralanmaktadır. Bir çalışanın işten ayrılma düşüncesi, mutlaka işten ayrılma eylemi ile sonuçlanmayabilir. Bunun yanında, gelecekte gerçekleşmesi muhtemel bir durumla ilgili ipucu içerdiği ve işletme yönetimine gerekli önlemlerin alınabilmesi için zaman tanıdığı söylenebilir (Can vd., 2023). İşten ayrılma niyeti, işten ayrılma fiiline dönüştüğünde işletme açısından personel devir hızını doğrudan etkileyen bir unsur olarak görülmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde işletmeler personel devir hızının yüksek olması durumunda; yeni çalışanların, işe alımı, seçimi, eğitimi vb. için yapılan harcamaları ifade eden doğrudan maliyetlerin yanında, iş yükü artışı getirdiği olumsuzluklar, düşük üretkenlik, fazla mesai harcamaları ve çalışanların moralinin bozulması gibi dolaylı maliyetlere katlanmak zorunda kalmaktadır (Martin, 2011, Aktaran; Ali, Ali ve Khan, 2018). Ayrıca işletmede bir süre çalışarak örgüt kültürüne uyum sağlamış, tecrübeli insan kaynağının değerli bir kaynak oluşu da işten ayrılma düşüncesi kavramını işletme açısından olumsuz bir pozisyona taşımaktadır. Bu nedenle işletmelerin, çalışanların işten ayrılmayı düşünmelerine neden olacak olumsuzlukları belirlemesi ve bu olumsuzlukların herhangi bir örgütsel durum ya da süreçten kaynaklı olması durumunda giderilmesine yönelik karar ve eylemleri ortaya koymaları, hem rekabet etme yeteneği ve örgüt imajı açısından hem de maliyetlerin kontrol altına alınması bakımından önem arz ettiği ifade edilebilir.

3.YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Bu çalışmada, örgütsel dışlanma ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki, meta analiz yöntemi kullanılarak incelenmiştir. Meta analiz yönteminde, araştırma değişkenleri ile yapılmış birbirinden bağımsız farklı araştırmaların bulguları istatistiksel analizler yoluyla, etki büyüklüğü değerleri ile genel bir sonuç elde edecek şekilde değerlendirilerek tek bir çalışma olarak ortaya koyulmaktadır (Borenstein vd., 2013). Bu çalışmada, etki büyüklüğünün hesaplanmasında korelasyon değerleri baz alınmış ve değerler Fisher z dönüşümü ile kullanılmıştır. Veri analizleri, Comprehensive Meta Analysis (CMA) paket programı ile gerçekleştirilmiştir.

Meta analiz yöntemi uygulanan araştırmalarda model olarak, sabit ya da rastgele etkiler modellerinden birisi seçilerek kullanılmaktadır. Bu seçimde, araştırmaya dâhil edilen araştırmaların homojen ya da heterojen olması etkili olmaktadır. Bu araştırmada, yapılan analiz sonuçları araştırmaların heterojenliğine işaret ettiğinden, rastgele etkiler modeli kullanılmıştır.

Örgütsel dışlanma ve işten ayrılma niyeti ilişkisini inceleyen araştırmalar, çoğunlukla bu ilişkinin teorik alt yapısını “Kaynakların Korunması Kuramı” na dayandırmaktadır. Kaynakların korunması kuramı, çalışanların stres yaratan olaylarla yüzleşmek ve\veya sahip oldukları bilişsel, duygusal veya fiziksel varlıkları kapsayan mevcut kaynaklarını korumak ve yenilerini elde etmek için bir çaba içerisinde olduklarını ileri sürmektedir (Hobfoll, 2001). Kuram ayrıca, çalışanların sahip oldukları kaynakları kaybetme düşüncesi ile yüzleştiklerinde olumsuz duygular geliştirebildiklerini de varsaymaktadır. Bu varsayımdan yola çıkarak, işyerinde dışlanmanın, sahip olduğu kaynakları tehdit ettiği düşüncesi, çalışanların işine ve işyerine karşı olumsuz duygular geliştirmesine yol açabileceği ifade edilebilir. Özellikle, dışlanmanın ilk aşamasında çalışanın sosyal etkileşimlerini onarmak için gösterdiği çabaların başarılı olmaması durumundan sonra işten ayrılma, bir alternatif olarak ortaya çıkmaktadır (Vui-Yee ve Yen-Hwa, 2019).

Yapılan araştırmalar, dışlanan çalışanların grup süreçlerinden kopmasının devamlılığı durumunda, çalışanların izole hale geldiğini, böylece işlevsiz, düşük değerli bir çalışan haline geldiği ve sonraki aşamada meşru olarak işten ayrılma yollarını değerlendirmeye başladığını ortaya koymaktadır (Harvey, vd., 2019). Benzer şekilde, bazı araştırmalar da sosyal olarak dışlanan çalışanların, yeni bağlantılar kurmak veya yeni insanlarla veya gruplarla çalışmak için güçlü bir istek duyabileceğini ve bu isteğin yeni bir iş arama düşüncesine dönüşebileceğini göstermektedir (Maner vd., 2007).

Yukarıda yer alan bilgiler bağlamında araştırma hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur;

H1: Örgütsel dışlanma ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

3.2. Araştırma Evreni, Örneklem ve Veri Setinin Oluşturulmasında Kullanılan Kriterler

Araştırma evreni, 2010-2022 yılları arasında yurtdışı ve yurtiçi yazında yer alan makale, bildiri ve tez çalışmalarından oluşmaktadır. Belirlenen anahtar kelimeler ile gerçekleştirilen yazın taramasında, 2010-2013 yılları arasında aşağıda belirtilen kriterleri sağlayan çalışma olmadığı tespit edilmiştir. Bu nedenle 2014 ve 2022 yılları arasında yapılmış toplam 27 çalışma, araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Meta analizde kullanılacak olan çalışmaların belirlenmesinde aşağıdaki kriterler dikkate alınmıştır;

1. Çalışmanın nicel araştırma deseni şeklinde yapılmış olması,
2. Çalışmada, örgütsel dışlanma ve işten ayrılma niyeti ilişkisi, ölçeklerin genel düzeyde ilişki verilerini içeriyor olması,
3. İlişkisel meta-analiz için, korelasyonel etki büyüklüğü hesaplanması için gerekli Pearson Korelasyon Katsayısı değerini içermesi,
4. Çalışmanın, örneklem sayısını içermesi.

Yapılan araştırma sonucunda, yukarıdaki kriterleri içeren 23’ü makale, 1’i yüksek lisans tezi ve 3’ü sempozyum tam metin bildiri olmak üzere 27 çalışma olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaların tespit edilmesinde kaynak olarak, Web of Science, Scopus, Springer Link, Taylor and Francis, Science Direct, Wiley Online Library, Ebsco, TR Dizin, gibi veri tabanlarının yanında, Google Akademik arama motoru ve YÖK Ulusal tez merkezi kullanılmıştır. Araştırmada, Türkçe ve İngilizce dillerinde yazılmış olan çalışmalar değerlendirildiğinden “Örgütsel dışlanma”, “İş yerinde dışlanma”, “İşten ayrılma niyeti”, “Workplace ostracism”, “Turnover intentions” terimleri, anahtar kelime olarak belirlenmiştir. Anahtar kelimeler kullanılarak tespit edilen çalışmalar, yukarıda sıralanan kriterler çerçevesinde değerlendirilmiş ve tüm kriterleri taşıyan çalışmalar araştırmaya dâhil edilmek üzere listelenmiştir. Listelenen çalışmalar, analizde kullanılacak olan bulguları da içerecek şekilde oluşturulan kodlama ile kaydedilmiştir. Kodlama formu, her bir çalışma için meta analizde kullanılacak verilerin yanında yazar, yayın yılı gibi bilgileri de içermektedir.

4. BULGULAR

4.1. Meta Analize Dâhil Edilen Araştırmaların Künyesi

Araştırmada gerçekleştirilen meta analiz uygulamasına dâhil edilen çalışmaların yayınlanma yılı açısından dağılımı Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1: Meta Analiz Uygulamasına Dâhil Edilen Çalışmaların Yayınlanma Yıllarına Göre Dağılımı

Yıl	Frekans	Yüzde (%)
2014	1	3,70
2015	-	-
2016	-	-
2017	3	11,10
2018	4	14,81
2019	2	7,41
2020	4	14,81
2021	10	37,03
2022	3	11,10
TOPLAM	27	100

Tablo 1’de yer alan veriler incelendiğinde, 2021 yılında örgütsel dışlanma ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların daha fazla yayımlanmış olduğu (n=10) görülmektedir. Bunu 2018 ve 2020 yılları (n=4) izlemektedir.

Meta analize dâhil edilen araştırmaların künyesi (yayın yılı, yazar, örneklem büyüklüğü, örneklem grubunun yer aldığı sektör ve araştırmanın yapıldığı ülke) Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2: Meta Analize Dâhil Edilen Araştırmaların Künyesi

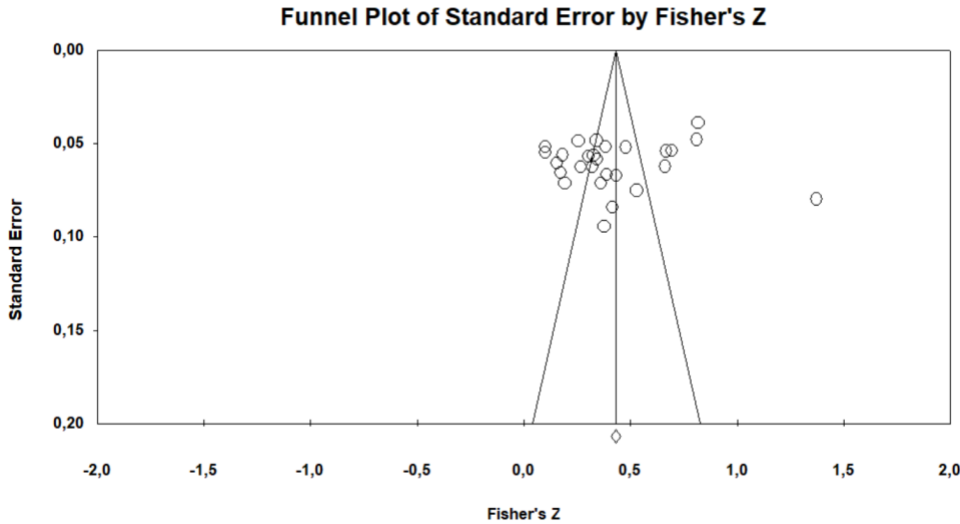
Yazar(lar) Adı	Yayın Yılı	Türü	N	r	Örneklem Grubu	Araştırmanın Gerçekleştirildiği Ülke
Haq	2014	Bildiri	229	0,370	Diğer	Diğer
Fiset vd.	2017	Makale	295	0,330	Diğer	Diğer
Mahfooz vd.	2017	Makale	200	0,347	Sağlık	Diğer
Ng	2017	Makale	235	0,170	Diğer	Diğer
Ali vd.	2018	Makale	224	0,407	Eğitim	Diğer
Ikram vd.	2018	Makale	260	0,261	Üretim	Diğer
Jhaved vd.	2018	Bildiri	160	0,879	Banka-Finans	Diğer
Soybalı ve Pelit	2018	Makale	667	0,674	Turizm	Türkiye
Li ve Zhang	2019	Bildiri	319	0,317	Üretim	Diğer
Kılıç,Ş.Ö.	2019	Tez (Y.L)	260	0,310	Turizm	Türkiye
Akşit Aşık, N.	2020	Makale	439	0,670	Turizm	Türkiye
Karaman vd.	2020	Makale	377	0,367	Üretim	Türkiye
Jhafar ve Khalid	2020	Makale	200	0,190	Eğitim	Diğer
Vui-Yee ve Yen-Hwa	2020	Makale	144	0,393	Diğer	Diğer
Atalay vd.	2021	Makale	277	0,153	Diğer	Türkiye
Erer	2021	Makale	373	0,445	Banka-Finans	Türkiye
Köksal, vd.	2021	Makale	115	0,360	Eğitim	Türkiye
Anasori, vd.	2021	Makale	321	0,181	Turizm	Diğer
Chaman, vd.	2021	Makale	180	0,485	Diğer	Diğer

Farasat, vd.	2021	Makale	311	0,294	Banka-Finans	Diğer
Kim ve Ishikawa	2021	Makale	261	0,580	Diğer	Diğer
Singh ve Srivastava	2021	Makale	350	0,600	Turizm	Diğer
Türkoğlu ve Dalgıç	2021	Makale	432	0,328	Turizm	Türkiye
Zhu, ve Zhang	2021	Makale	426	0,250	Diğer	Diğer
Gou vd.	2022	Makale	379	0,100	Sağlık	Diğer
Raza ve Kazmi	2022	Makale	336	0,101	Sağlık	Diğer
Temizel	2022	Makale	345	0,538	Turizm	Türkiye
TOPLAM			8.115			

Tablo 2 incelendiğinde meta analize dâhil edilen toplam 27 araştırmanın, 3 tanesinin bildiri, 1 tanesinin yüksek lisans tezi ve 23 tanesinin ise bilimsel makale olduğu; Ayrıca, toplam örneklem büyüklüğünün 8.115 olduğu görülmektedir.

4.2. Yayın Yanlılığı

Araştırmada, örneklem oluşturulurken yalnızca belirlenen kriterleri taşıyan ve istatistiksel olarak anlamlı bulunan çalışmaların dâhil edilmesi ya da yayınların ulaşılabilirlik kısıtları gibi etkenler nedeniyle yayın yanlılığı oluşma ihtimali göz önünde bulundurularak bu durumun tespit edilmesine ilişkin prosedür takip edilmiştir. Bu bağlamda, Şekil 1’de, araştırmaya dâhil edilen yayınların yanlılığının tespitine ilişkin Huni grafiği yer almaktadır.



Şekil 1: Yayın Yanlılığı Huni Grafiği

Huni grafikleri; her bir araştırmanın etki büyüklüğünün, bir varyans ölçüsü (Y eksenindeki örneklem büyüklüğü ya da standart hata) karşısındaki saçılmasını gösteren grafiklerdir. Grafik, büyük örnekleme sahip araştırmaların, grafiğin üst bölümünde, küçük örnekleme gerçekleştirilenlerin ise alt bölümünde yer aldığı bir huni şeklindedir. Grafikteki her bir küçük çember, ayrı bir çalışmayı göstermektedir. Yatay eksen çalışmalarından elde edilen etki büyüklükleri, dikey eksen ise etki büyüklüğü hesaplamalarından elde edilen standart hatalar yer alır. Yayın yanlılığının söz konusu olduğu durumlarda, noktaların bir kısmının eksik olduğu asimetrik bir huni görünümü oluşmaktadır (Varlık ve Günbayı, 2020; Bakioğlu ve Gökteş, 2018).

Şekil 1 incelendiğinde, beklendiği şekilde meta analize dâhil edilen araştırmaların etki büyüklüklerinin, ortada yer alan çizginin iki tarafına simetrik olarak ve grafiğin üst kısmına yakın yerleştiği (Öztekin Bayır vd., 2015) görülmektedir. Bu konumlanma biçimi, etki büyüklükleri değerlendirilen 27 araştırmanın yayın yanlılığının olmadığına işaret etmektedir.

Yayın yanlılığının olmadığına doğrulanması amacıyla ayrıca; Egger’ın doğrusal regresyon testi (Egger’s regression intercept), Begg ve Mazumdar sıra korelasyonları (Begg and Mazumdar rank correlation) ve güvenli N testi (Classic Fail safe N test), kullanılmıştır.

Tablo 3’de söz konusu analizlere ilişkin değerler yer almaktadır.

Tablo 3: Yayın Yanlılığı Test Değerleri

Yayın Yanlılığı Testleri	DŞL-İAN	
Güvenli N testi	Z değeri	37,470
	P değeri	0,000
	α	0,050
	Z_{α}	1,959
	N değeri	9842
Egger doğrusal regresyon testi	Standart hata	4,800
	t değeri	0,715
	P değeri	0,240
Begg ve Mazumdar sıra korelasyonları	Tau	0,059
	Z değeri	0,437
	P değeri	0,330

Tablo 3’ de yer alan güvenli N testi bulguları, değişkenler arası ilişkiye ait p değerinin anlamsız olmasına ($p>0,05$) sebep olacak çalışma sayısının 9842 olduğuna işaret etmektedir. Bu analizde bulguların, yayın yanlılığı olmadığına işaret ettiğini ifade edebilmek için, eksik araştırma sayısının, analize dâhil edilen araştırmaların 5 katının 10 fazlasını ($27*5=135+10=145$) geçmesi gerekmektedir (Foody vd., 2017). Analiz sonucunun ($N=9842$), belirtilen sayının oldukça üzerinde olduğu ve dolayısıyla yayın yanlılığının söz konusu olmadığı görülmektedir. Ayrıca, Egger doğrusal regresyon ve Begg ve Mazumdar sıra korelasyon testlerinde de p değerinin anlamsız olduğu görülmektedir. Testlere ilişkin bulgular değerlendirildiğinde, etki büyüklüğü hesaplanan araştırmalar bağlamında yayın yanlılığından söz edilemeyeceği ifade edilebilir.

4.3. Etki Büyüklüğü ve Heterojenliğe İlişkin Bulgular

Çalışmaya dâhil edilen araştırmaların etki büyüklüğünün hesaplanmasında, sabit-etki veya rastgele-etkiler modellerinden hangisinin seçileceğini belirlemek amacıyla heterojenlik testi yapılmıştır. Heterojenlik testine ilişkin değerler Tablo 5’ de yer almaktadır.

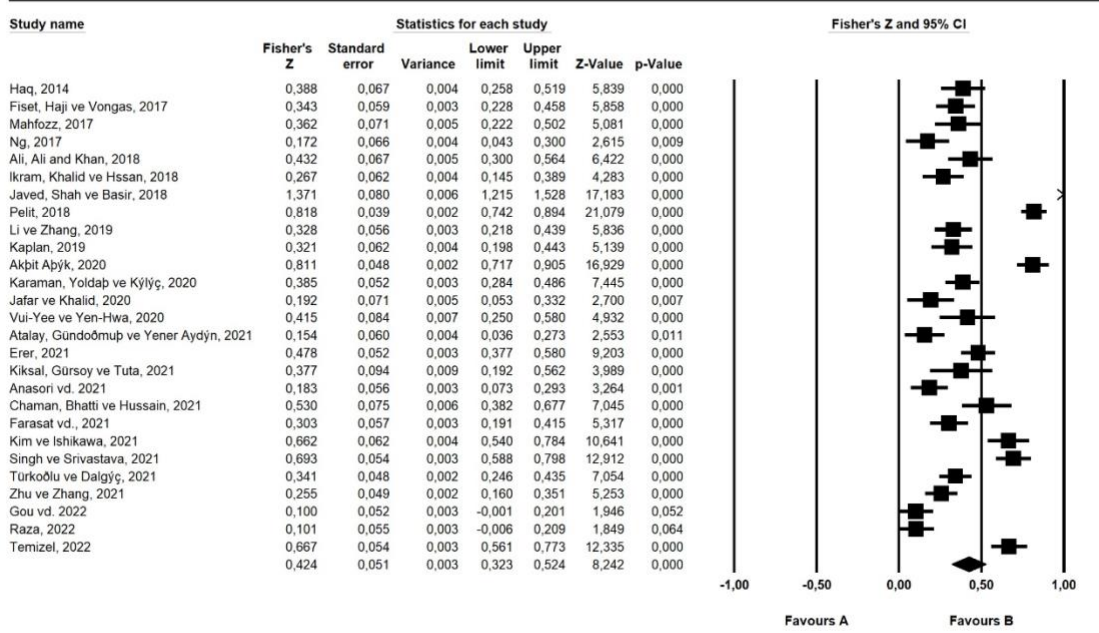
Tablo 5: Heterojenlik Testi Bulguları

Heterojenlik Testleri	DŞL-İAN
Q	544,827
I^2	95,228
df	26
P değeri	0,000

Tablo 5’ de de görüldüğü gibi, heterojenliğe yönelik Q değeri 544,827 şeklinde hesaplanmıştır ($p<.01$). Q değerinin ki-kare tablosunda yer alan sınır değerin üzerinde olması ($Q; 544,827>35,173$), verilerin heterojen olduğuna işaret etmektedir. Verilerin heterojenliğini gösteren diğer değer ise I^2 değeridir. I^2 değeri, %25, düşük; %50, orta ve %75 ise yüksek referans aralıklarında değerlendirilmektedir (Borenstein vd., 2013: 17). Tablo 5’ de yer alan I^2 değeri 95,228 olduğundan, yüksek düzeyde heterojenliğin söz konusu olduğu ifade edilebilir. Heterojenlik yüksek olduğundan, meta analizde istatistiksel yöntem olarak rastgele etkiler yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmaya dâhil edilen 27 çalışmanın rastgele etkiler modeline göre etki büyüklüklerini gösteren orman grafiği Şekil 2’de yer almaktadır.

Meta Analysis



Meta Analysis

Şekil 2: Etki büyüklüklerine ilişkin orman grafiği

Orman grafiğindeki siyah kareler, her bir çalışmanın sonuçlarını yani tahmini etki büyüklüğünü, en altta yer alan elmas şekli ise genel etki büyüklüğünü ve söz konusu büyüklüğün hangi güven aralığında yer aldığını göstermektedir (Benligül vd., 2022). Grafik incelendiğinde, rastgele etkiler modeline göre örgütsel dışlanma ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye ait Fisher'Z ortalama etki büyüklüğünün 0,424 olduğu ve tüm çalışmaların etki büyüklüklerinin pozitif aralıkta yer aldığı görülmektedir.

Meta analize ilişkin etki büyüklükleri ve anlamlılık bulguları Tablo 6' da yer almaktadır.

Tablo 6: Etki büyüklükleri ve anlamlılık değerleri

Değerler	DŞL-İAN
k	27
Ortalama etki büyüklüğü	0,424
Standart hata	0,051
%95 güven aralığında (Alt sınır-Üst sınır)	0,323-0,524
P değeri	0,000

Tablo 6 incelendiğinde, örgütsel dışlanma ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi ifade eden etki büyüklüğünün 0,424 olduğu görülmektedir. Cohen etki büyüklükleri sınıflandırmasında 0,10 düşük etki büyüklüğünü; 0,30 orta etki büyüklüğünü; 0,50 ve üzeri ise yüksek etki büyüklüğünü ifade etmektedir (Cohen, 1992). Bu durumda, Şekil 2 ve Tablo 6' da yer alan değerler bağlamında, örgütsel dışlanma ile işten ayrılma niyeti arasında, orta düzeyli ve anlamlı ($p=0,00<0,05$) bir ilişki olduğu söylenebilir.

Örgütsel dışlanma ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi etkileyebilecek olası moderatör değişkenler olarak yayın türü, örneklem grubu ve ülke belirlenmiştir. Söz konusu değişkenlerin moderatör etkisini olmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen analiz bulguları Tablo 7 de görülmektedir.

Tablo 7: Örgütsel dışlanma ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde moderatör değişken analizi bulguları

Moderatör Değişken	Değişken	k	N	r	Güven Aralığı		Q _b	p
					Alt sınır	Üst sınır		
Yayın Türü	Makale	23	6480	0,394	0,286	0,457	0,809	0,368
	Diğer	4	1635	0,600	0,162	0,776		
Örneklem Grubu	Turizm	7	2814	0,549	0,356	0,742	10,645	0,059
	Sağlık	3	915	0,181	0,029	0,333		
	Eğitim	3	539	0,332	0,178	0,486		
	Banka-Finans	3	844	0,715	0,162	1,267		
	Üretim	3	956	0,334	0,268	0,399		
	Diğer	8	2047	0,363	0,241	0,484		
Ülke	Türkiye	9	3285	0,486	0,325	0,648	0,838	0,360
	Diğer	18	4830	0,392	0,270	0,513		

Meta analize dâhil edilen araştırmalar örneklem grubunun yer aldığı sektör bağlamında değerlendirildiğinde “Turizm, sağlık, eğitim, banka-finans, üretim” grupları belirlenmiştir. Bu gruplardan herhangi birinde yer almayan araştırmalar ise “Diğer” başlığı altında toplanmıştır. Kategorize edilen örneklem gruplarının örgütsel dışlanma ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde moderatör değişken olup olmadığı analiz edilmiştir. Yapılan heterojenlik analizi neticesinde örneklem grubunun yer aldığı sektör değişkeninin örgütsel dışlanma ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde anlamlı bir moderatör etkisinin olmadığı belirlenmiştir ($Q_b = 0,809$, $p > 0,05$). Bu sonuç, meta analize dâhil edilen araştırmaların etki büyüklüklerinin örneklem grubunun bulunduğu sektör açısından anlamlı biçimde farklılaşmadığı şeklinde de değerlendirilebilir.

Meta analize dâhil edilen araştırmaların türünün örgütsel dışlanma ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde moderatör olup olmadığının belirlenmesi amacıyla, araştırmalar “Makale” ve “Diğer” başlıkları altında gruplandırılmıştır. Gerçekleştirilen analiz neticesinde yayın türünün örgütsel dışlanma ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide moderatör etkisinin olmadığı belirlenmiştir ($Q_b = 10,645$, $p > 0,05$). Bu sonuç, meta analize dâhil edilen araştırmaların etki büyüklüklerinin yayın türü açısından anlamlı biçimde farklılaşmadığı şeklinde de değerlendirilebilir.

Meta analize dâhil edilen araştırmaların Türkiye ya da diğer ülkelerde gerçekleştirilmiş olmasının, örgütsel dışlanma ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde moderatör etkisinin olup olmadığının belirlenmesi amacıyla, araştırmalar “Türkiye” ve “Diğer” başlıkları altında gruplandırılmıştır. Yapılan heterojenlik analizi neticesinde örneklem grubunun yer aldığı sektör değişkeninin örgütsel dışlanma ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde anlamlı bir moderatör etkisinin olmadığı belirlenmiştir ($Q_b = 0,838$, $p > 0,05$).

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırmanın amacı, örgütsel dışlanma ile çalışanların işten ayrılma düşünceleri arasında ilişki olduğu varsayımını meta analiz yöntemi ile sınamaktır. Bu amaç doğrultusunda belirlenen kriterlere uyan toplam 27 araştırma ($N=8115$) tespit edilmiştir. Seçilen araştırmalar ile gerçekleştirilen meta analiz bulguları, örgütsel dışlanma ile işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyli ($0,424$) ve anlamlı ($p < 0,05$) bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Bir başka ifadeyle “H1: Örgütsel dışlanma ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi kabul edilmiştir. Söz konusu bulgulara ek olarak, örgütsel dışlanma ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide moderatör değişkenlerin var olup olmadığı da incelenmiştir. Moderatör değişken

olarak yayın türü, örneklem grubu ve ülke değişkenleri belirlenmiştir. Yapılan analizler neticesinde her üç değişkenin de örgütsel dışlanma ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde moderatör etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Bu sonuçlar dikkate alındığında, örgütsel dışlanma ile işten ayrılma niyeti arasında, belirlenen moderatör değişkenlerin etkisi söz konusu olmaksızın doğrudan bir ilişki olduğu ifade edilebilir.

İnsanlar duygusal kaynakları artırmak, fiziksel ve zihinsel sağlığı korumak, duygu ve düşüncelerini paylaşmak için sosyal temasa ihtiyaç duymaktadır (Heaphy ve Dutton, 2008). Söz konusu ihtiyaçlar tatmin edilemediğinde, duygusal kaynakların eksik kaldığı ve sonuçta olumsuz duygu durumlarının ortaya çıktığı düşünülmektedir (Liu ve Xia, 2016). Buradan yola çıkarak, insanların günlük faaliyetlerinin ve toplam yaşam periyotlarının büyük bölümünü oluşturan çalışma yaşamında da, sosyal beklentilerin karşılanamaması ile sonuçlanan sosyal izolasyon durumunun olumsuz sonuçları olabileceği ifade edilebilir.

Yapılan araştırmalar, örgüt tarafından dışlandığı duygusuna kapılan çalışanların, örgüte olan bağlılıklarında ve iş tatmin düzeylerinde azalma (Artar vd., 2019; Erer, 2021), kendilerini yalnız, örgüte karşı yabancılaşmış ve duygusal olarak tükenmiş hissetme (Abaslı, 2018; Jiang vd., 2020) gibi olumsuz duygusal durumların söz konusu olduğunu ortaya koymaktadır. Bunun yanında, dışlanma hissini çalışanın iş performansı üzerinde de olumsuz etkisi olduğu araştırmalarla ortaya koyulmuştur. Bu olumsuz durumların, çalışanların kaçınma içgüdüleriyle hareket ederek fiilen işten ayrılmayı düşünme eğilimine girmelerine neden olduğu ifade edilebilir. İş gören devir hızının; örgütsel işleyiş, devamlılık, verimlilik gibi hususlar dikkate alındığında işletmeler açısından son derece önemli olduğu gerçeği göz önüne alındığında, çalışanların örgütsel dışlanma sürecine nasıl girdiklerinin yönetsel açıdan değerlendirilme gerekliliği de ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda, çalışanların dışlanmış hissetmelerine ve devamında iş değişikliğini düşünmelerine neden olan işleyiş ya da mekanizmaların, örgütsel işleyişle ilgili genel bir olumsuzluğa da işarete edebileceği noktasının da dikkate alınması önem arz etmektedir.

Yazın incelendiğinde, örgütsel dışlanmanın sonuçları ile ilgili, farklı kriterler kullanılarak belirlenmiş makaleleri içeren meta analiz çalışmalarının olduğu görülmektedir. Howard vd. (2019), örgütsel dışlanmanın öncül ve ardıllarını belirlemeye yönelik gerçekleştirdikleri meta analiz çalışmasında elde ettikleri bulgular bağlamında, dışlanmanın çalışanların örgütle ve kendileri ile ilgili algılarını kötüleştirdiğini ve refah duygusunu olumsuz etkilediğini, bu olumsuzlukların ise işten ayrılmayı teşvik ettiğini ileri sürmektedir. Li vd. (2021) de, örgütsel dışlanmanın ardıllarını incelemeye yönelik yapmış oldukları meta analiz çalışmasında değişkenlerden birisini işten ayrılma niyeti olarak belirlemişlerdir. Yazarlar, araştırmaları neticesinde, örgütsel dışlanma ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ilişkiyi doğrulayan bulgular elde etmiştir.

Araştırma, verilerin sadece nicel ve belirlenen zaman aralığında yayınlanmış olan araştırmalardan oluşması; yalnızca makale-bildiri ve tez çalışmalarının dâhil edilmesi sınırlılıkları ile gerçekleştirilmiştir.

KAYNAKÇA

- Abaslı, K. (2018). *Örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm ilişkisine yönelik öğretmen görüşleri*, (Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- *Akşit Aşık, N. (2020). İşyerinde dışlanma ve örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetine etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma, *Journal of International Social Research*, 13(75), 735-747.
- *Ali, N., Ali, Z. and Khan, A. (2018). The relationship between ostracism and turnover intention: Role of commitment as a mediator, *Global Social Sciences Review*, 3(1), 389-399. [http://dx.doi.org/10.31703/gssr.2018\(III-IV\).26](http://dx.doi.org/10.31703/gssr.2018(III-IV).26)
- *Anasori, E., Bayighomog, S. W., De Vita, G. and Altinay, L. (2021). The mediating role of psychological distress between ostracism, work engagement, and turnover intentions: An analysis in the Cypriot hospitality context, *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102829. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102829>
- Artar, M., Adıgüzel, Z. ve Erdil, O. (2019). Örgütlerde yöneticiye duyulan güvenin, psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel dışlanma ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3),1417-1432. <https://doi.org/10.20491/isarder.2019.680>

- *Atalay, E., Gündoğmuş, E. ve Yener Aydın, B. (2021). Örgütlerde beyaz yakalı kadın çalışanların maruz kaldığı dışlanmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi, *Neveşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 11(4), 1835-1853. <https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.996191>.
- Bakioğlu, A. ve Göktaş, E. (2018). Bir eğitim politikası belirleme yöntemi: Meta analiz, *Medeniyet Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 35-54.
- Benligül E.M, Bektaş M. ve Arslan G. (2022). Meta-Analizi anlamak ve yorumlamak: Hemşireler için öneriler, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 15(1), 86-98. <https://doi.org/10.46483/deuhfed.872337>
- Borenstein, M., Hedges, L. V., Higgins, J. P. T. and Rohtstein, H. R. (2013). *Meta Analize Giriş* (S. Dinçer, Çev.). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Can, A., Can, D., Yavaş Tez, Ö. ve Yavaş, V. (2023). Estetik emek ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde cinsiyetin düzenleyici rolü: kabin memurları üzerine bir uygulama, *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 27(1), 133-150.
- Carmeli, A., and Weisberg, J. (2006). Exploring turnover intentions among three professional groups of employees, *Human Resource Development International*, 9(2), 191-206. doi:10.1080/13678860600616305
- *Chaman, S., Bhatti, I. and Hussain, A. (2021). Dealing with workplace ostracism: The role of psychological capital and political skill in employee job outcomes, *International Journal of Business and Management Sciences*, 2(4), 75-87.
- Chung, Y. W. (2018). Workplace ostracism and workplace behaviors: A moderated mediation model of perceived stress and psychological empowerment, *Anxiety, Stress & Coping*, 31(3), 304-317. <https://doi.org/10.1080/10615806.2018.1424835>
- Cohen, J. (1992). A power primer, *Psychological Bulletin*, 112 (1), 155-159.
- DeWall, C.N. and Bushman, B.J., (2011). Social acceptance and rejection: The sweet and the bitter, *Current Directions in Psychological Science*, 20 (4), 256-260. <https://doi.org/10.1177/0963721411417545>
- Dirik, D. (2019). Ulusal yazın bağlamında işten ayrılma niyetinin öncüllerine ilişkin bir meta-analiz çalışması, *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1), 131-155. Doi Number: 10.18657/yonveek.520699
- *Erer, B. (2021). Örgütsel dışlanma algısının işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel bağlılığın rolü, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 17(1), 236-256.
- *Farasat, M., Afzal, U., Jabeen, S., Farhan, M. and Sattar, A. (2021). Impact of workplace ostracism on turnover intention: An empirical study from Pakistan, *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(11), 265-276.
- Ferris, D. L., Brown, D. J., Berry, J. W. and Lian, H. (2008). The development and validation of the workplace ostracism scale, *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1348-1366. <https://doi.org/10.1037/a0012743>
- *Fiset, J., Al Hajj, R. and Vongas, J. G. (2017). Workplace ostracism seen through the lens of power, *Frontiers in Psychology*, 8, 1528. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01528>
- Foody, M., Samara, M. and O'Higgins Norman, J. (2017). Bullying and cyberbullying studies in the school-aged population on the Island of Ireland: A meta-analysis, *British Journal of Educational Psychology*, 87(4), 535-557. <https://doi.org/10.1111/bjep.12163>
- *Gou, L., Ma, S., Wang, G., Wen, X. and Zhang, Y. (2021). Relationship between workplace ostracism and turnover intention among nurses: the sequential mediating effects of emotional labor and nurse-patient relationship, *Psychology, Health & Medicine*, 7(27), 1596-1601. <https://doi.org/10.1080/13548506.2021.1905859>
- Gruter, M. and Masters, R.D. (1986). Ostracism as a social and biological phenomenon: An introduction, *Ethology and Sociobiology*, 7(3-4), 149-158. [https://doi.org/10.1016/0162-3095\(86\)90043-9](https://doi.org/10.1016/0162-3095(86)90043-9)

- *Haq, I.U. (2014). Workplace ostracism and job outcomes: Moderating effects of psychological capital. In human capital without borders: Knowledge and learning for quality of life: Proceedings of the management, *Knowledge and Learning International Conference*, 25-27 June, Slovenia.
- Harvey, M., Moeller, M., Kiessling, T. and Dabic, M. (2019). Ostracism in the workplace: 'Being voted off the Island', *Organizational Dynamics*, 48(4), 100675. <http://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2018.08.006>
- Heaphy, E. D. and Dutton, J. E. (2008). Positive social interactions and the human body at work: Linking organizations and physiology, *Academy of Management Review*, 33(1),137-162. <https://doi.org/10.5465/amr.2008.27749365>
- Hobfoll, S.E., (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory, *Applied Psychology*, 50 (3), 337-421. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D. and Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research, *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 530. <https://doi.org/10.1037/apl0000103>
- Howard, M. C., Cogswell, J. E. and Smith, M. B. (2019). The Antecedents and Outcomes of Workplace Ostracism: A Meta-Analysis, *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 577-596. <https://doi.org/10.1037/apl0000453>
- *Jafar, S. and Khalid, S. (2020). Workplace ostracism, employees counterfactual thoughts and turnover intention: Moderating Role of Vitality, *Journal of Professional & Applied Psychology*, 1(2), 70-78. <https://doi.org/10.52053/jpap.v1i2.23>
- *Javed, S., Shah, H. S. and Bashir, T. (2018). Workplace ostracism as a predictor of employee Performance and employee turnover-evidence from The banking sector. In Proceedings of International Academic Conferences, 42nd International Academic Conference, 10 September, Rome.
- Jiang, H., Jiang, X., Sun, P. and Li, X. (2020). Coping with workplace ostracism: the roles of emotional exhaustion and resilience in deviant behavior, *Management Decision*, 59(2), 358-371. <https://doi.org/10.1108/MD-06-2019-0848>
- *Karaman, M, Yoldaş, A. ve Kılıç, B. (2020). Örgütsel dışlanmanın iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin incelenmesi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 23(2), 479-496. <https://doi.org/10.29249/selcuksbmyd.683115>
- *Kılıç, Ş.Ö. (2019). *Topluluk duygusu ve örgütsel dışlanmanın işten ayrılma niyetine etkisi*, (Yüksek Lisans Tezi), Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir.
- *Kim, S. and Ishikawa, J. (2021). Contrasting effects of "External" worker's proactive behavior on their turnover intention: A moderated mediation model, *Behavioral Sciences*, 11(5), 70. <https://doi.org/10.3390/bs11050070>
- *Köksal, K., Gürsoy, A. ve Yusuf, T. (2019). Aile desteğinin örgütsel dışlanma ile işten ayrılma niyeti ilişkisindeki rolü, *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(35), 1925-1945. <https://doi.org/10.26466/opus.753300>
- *Ikram, T., Khalid, A. and Hassan, S. (2021). The mediating effect of job Satisfaction between workplace ostracism and employee turnover intention, *Governance and Management Review*, 3(2).
- *Li, D. and Zhang, M. (2019). Are they isolating me? The influence of workplace ostracism on employees' turnover tendency, *5th Annual International Conference on Social Science and Contemporary Humanity Development*, November 15-16th, Wuhan, Hubei, China.
- Li, M, Xu X and Kwan HK (2021). Consequences of workplace ostracism: A Meta-Analytic review, *Frontiers in Psychology*, 12, 641302. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.641302>
- Liu, H. and Xia, H. (2016) Workplace ostracism: A review and directions for future research, *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 4, 197-201. <http://dx.doi.org/10.4236/jhrss.2016.43022>

- Lyu, Y., and Zhu, H. (2019). The predictive effects of workplace ostracism on employee attitudes: A job embeddedness perspective, *Journal of Business Ethics*, 158(4), 1083–1095. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3741-x>
- *Mahfooz, Z., Arshad, A., Nisar, Q. A., Ikram, M. and Azeem, M. (2017). Does workplace incivility & workplace ostracism influence the employees' turnover intentions? Mediating role of burnout and job stress & moderating role of psychological capital, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(8), 398-413.
- Maner, J.K., DeWall, C.N., Baumeister, R.F. and Schaller, M. (2007). Does social exclusion motivate interpersonal reconnection? Resolving the 'porcupine problem', *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(1), 42-55.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation And Personality*. New York: Harper and Row
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2017.03.001>
- Mobley, W.H. Horner, S.O. and Hollingsworth, A.T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover, *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- *Ng, T. W. (2017). Can idiosyncratic deals promote perceptions of competitive climate, felt ostracism, and turnover? *Journal of Vocational Behavior*, 99, 118-131. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.01.004>
- Öztekin Bayır, Ö., İşçi, S. and Karadağ, E. (2015). The effect of leadership on organizational commitment, in leadership and organizational outcomes, Karadağ, E. (Ed.), *Leadership and Organizational Outcomes Meta-Analysis of Empirical Studies*, Springer, Cham, Switzerland, 57-79.
- *Raza, S., Usmani, S., and Kazmi, A. (2022). Impact of leadership incivility on employee leaving Intention and job insecurity: Mediating role of workplace ostracism, *Reviews of Management Sciences*, 4(1), 139-154. <https://doi.org/10.53909/rms.04.01.0135>
- 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. Doi: 10.1177/0149206312466141
- *Singh, L. B., and Srivastava, S. (2021). Linking workplace ostracism to turnover intention: A moderated mediation approach, *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 46, 244-256.
- Soliman, M., Elbaz, A. M., Gulvady, S., Shabana, M. M. and Maher, H. (2022). An integrated model of the determinants and outcomes of workplace ostracism in the tourism industry, *Tourism and Hospitality Research*, 1-15. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.12.012>
- *Soybalı, H. ve Pelit, O. (2018). Örgütsel dışlanmanın işten ayrılma niyetine etkisi: Afyonkarahisar'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma, *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(3), 225-249. <https://doi.org/10.32709/akusosbil.468636>
- *Temizel, G. (2022). Otel işletmelerinde örgütsel dışlanmanın iş tatminine ve işten ayrılma niyetine etkisi, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (53), 81-97. DOI:10.30794/kausbed.1076887
- *Turkoglu, N. and Dalgic, A. (2019). The effect of ruminative thought style and workplace ostracism on turnover intention of hotel employees: the mediating effect of organizational identification, *Tourism & Management Studies*, 15(3), 17-26. DOI: <https://doi.org/10.18089/tms.2019.150302>
- 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://www.doi.org/10.18267/j.cebr.257>
- *Vui-Yee, K. and Yen-Hwa, T. (2019). When does ostracism lead to turnover intention? The moderated mediation model of job stress and job autonomy. *IIMB Management Review*, <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2019.10.007>
- Varlık, S. ve Gunbayı, I. (2020). E-Okul sistemi uygulamasının etkililiği: Meta analiz çalışması, *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 14(34), 573-590. DOI: <https://doi.org/10.29329/mjer.2020.322.27>

- Williams, K. D. and Zadro, L. (2001). Ostracism: On being ignored, excluded and rejected. In M. R. Leary (Ed.), *Interpersonal rejection*, Oxford University Press, 21-53.
- Williams, K.D. (2007), Ostracism, *Annual Review of Psychology*, 58(1), 425-452.
- Williams, K. D., & Nida, S. A. (2011). Ostracism: Consequences and coping, *Current Directions in Psychological Science*, 20(2), 71-75. DOI: 10.1177/0963721411402480
- Wright, S. L. (2005). Organizational climate, social support and loneliness in the workplace, *Research on Emotion in Organizations*, 1(1), 123-142. [https://doi.org/10.1016/S1746-9791\(05\)01106-5](https://doi.org/10.1016/S1746-9791(05)01106-5)
- Wu, L., Wei, L. and Hui, C. (2011). Dispositional antecedents and consequences of workplace ostracism: An empirical examination, *Frontiers of Business Research in China*, 5(1), 23-44. DOI: 10.1007/s11782-011-0119-2
- Yıldırım, E. ve Akın, M. (2018). Örgütlerde dışlanma, sinizm ve pozitif-negatif duygusallık arasındaki ilişkiler: Pozitif ve negatif duygusallığın aracılık rolü, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(2), 427-449. <http://dx.doi.org/10.17130/ijmeb.2018239941>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.08.006>
- *Zhu, Y. and Zhang, D. (2021). Workplace ostracism and counterproductive work behaviors: The chain mediating role of anger and turnover intention, *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.761560>