



**ÖRGÜTLERDE BEYAZ YAKALI KADIN ÇALIŞANLARIN MARUZ KALDIĞI DIŞLANMANIN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

**THE EFFECT OF EXCLUSION OF WHITE-COLLAR WOMEN IN ORGANIZATIONS ON THE INTENTION TO LEAVE**

Dr. Öğr. Üyesi Emine ATALAY  
Tarsus Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek  
Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü  
[emineatalay@tarsus.edu.tr](mailto:emineatalay@tarsus.edu.tr)  
ORCID No: 0000-0002-1911-4951

Arş. Gör. Emine GÜNDOĞMUŞ  
İstanbul Medipol Üniversitesi, İşletme ve  
Yönetim Bilimleri Fakültesi, İnsan  
Kaynakları Yönetimi  
[egundogmus@medipol.edu.tr](mailto:egundogmus@medipol.edu.tr)  
ORCID No: 0000-0001-5278-8694

Birsen YENER AYDIN  
Bağımsız Araştırmacı  
[bbyener@gmail.com](mailto:bbyener@gmail.com)  
ORCID No: 0000-0002-6395-0252

**ÖZET**

Bu çalışmanın amacı, çalışanların dışlanma davranışına maruz kalmalarının işten ayrılma niyetleri üzerine bir etkisi olup olmadığı ve dışlanmanın demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymaktır. Araştırmada beyaz yakalı kadın çalışanların dışlanma durumuna maruz kalmalarını ölçmek amacıyla Ferris' in "The Development and Validation of the Ostracism Scale" makalesinde geliştirmiş olduğu ölçeğinden yararlanılmıştır. Çalışanların işten ayrılma niyetlerini ölçmek için ise Wayne, Shore ve Linden (1997) geliştirdiği işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır.

**Geliş Tarihi:**

13.07.2021

**Kabul Tarihi:**

19.11.2021

**Yayın Tarihi:**

30.12.2021

**Anahtar Kelimeler**

Dışlanma  
İşten Ayrılma Niyeti  
Kadın

**Keywords**

Exclusion  
Intention to Leave  
Woman

Çalışma nicel araştırma olup, verilerin analizinde SPSS 20 paketinden faydalanılmıştır. Çalışmada dışlanmanın işten ayrılma niyeti ile ilişkisinin belirlenmesi için korelasyon analizi yapılmış, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Dışlanmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla regresyon analizi yapılmış ve pozitif yönde anlamlı etkisi olduğu saptanmıştır. Demografik değişkenler açısından bakıldığında ise beyaz yakalı kadın çalışanların dışlanma durumuna maruz kalmalarının yalnızca kıdem duruma göre bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. İşten ayrılma niyetinin de yine sadece demografik değişkenlerden kıdem değişkenine göre farklılık gösterdiği ortaya konmuştur.

**ABSTRACT**

The aim of this study is to reveal whether the exposure of employees to exclusion has an effect on their intention to leave and whether exclusion differs according to demographic variables. Using the scale developed in the article "The Development and Validation of the Ostracism Scale", white-collar female employees are excluded in the "Ferris" article in order to investigate the exclusion and exposure of white-collar female employees. To measure the employee's turnover intention, the intention to leave the job developed by Wayne, Shore, and Linden (1997) was measured.

The study is a quantitative research and SPSS 20 package was used in the analysis of the data. In the study, correlation analysis was performed to determine the relationship between exclusion and intention to leave, and it was determined that there was a positive and significant relationship. The impact of exclusion on intention to quit has been reduced. Apart from the demographic variables, it was shown that the exposure of white-collar female employees to exclusion only depends on seniority. It has also been revealed that the intention to leave the job shows only according to the seniority among demographic variables.

<https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.996191>

Atalay, E., Gündoğmuş, E. ve Yener Aydın, B. (2021). Örgütlerde Beyaz Yakalı Kadın Çalışanların Maruz Kaldığı Dışlanmanın İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 11(4), 1835-1853.

## GİRİŞ

Yoğun rekabetin yaşandığı günümüz iş dünyasında işletmelerin en önemli değerlerinden biri olan insan, işletmelerin performans ve verimliliğinde anahtar unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. İnsanları etkileyen faktörler, doğrudan ya da dolaylı olarak örgütün performansını ve verimliliğini de etkilemektedir. Çalışanları etkileyen faktörlerden biri de dışlanma kavramıdır.

Dışlanma kavramı, insanlık tarihinin başlangıcından bu yana insan hayatında önemli bir özellik olarak karşımıza çıkmaktadır (Banki, 2012). Dışlanma, insanlar üzerinde sosyal ve psikolojik yönden çok fazla zararlı etkiye sahiptir ve insanların temel ihtiyaçlarından biri olan aidiyet duygusunu zedelemektedir. Dışlanma, stresin oluşmasına neden olmakla birlikte psikolojik rahatsızlığın oluşmasında da rolü olan önemli bir etkidir. Yapılan çalışmalar, dışlanmanın uzun süre devam etmesi durumunda depresyon gibi olumsuz sonuçlara neden olabileceğini göstermektedir (Wu vd., 2012; Koşar, 2014).

Dışlanmanın meydana gelmesinde önemli rol oynayan sosyal bağlamlardan biri kuşkusuz işyeridir (Fox ve Stallworth, 2005). İşyerinde dışlanma yaşayan çalışanlar, özsaygılarını kaybettikleri hissine kapılmakta, kontrol gücünün azaldığını hissetmekte, örgüte karşı bağlılığını ve aitlik hissini kaybettiğini düşünmekte ve örgüte karşı pozitif tutumları azalmaktadır. Bu gibi olumsuz durumlarla karşılaşan çalışanların örgütsel süreçlerde göz ardı edilmemesi gerekmektedir (Foster, 2012).

İşyerinde dışlanma yaşayan insanlar, uygunsuz iş davranışında bulunma, performans düşüklüğü, işyerinde sapkın davranışlar ve işi bırakma gibi hem birey hem de örgüt için zarara sebep olan davranışlar sergilemektedirler (Zhao vd., 2013).

Literatürde dışlanma ile ilgili yapılan çalışmalarda dışlanmanın işten ayrılma niyeti (Soybalı ve Pelit, 2018), örgütsel sinizm (Yıldırım ve Akın, 2018; Uysal, 2019), performans (Lustenberger ve Jagacinski, 2010), üretkenlik karşıtı iş davranışları (Yan, Zhou, Long ve Ji, 2014), iş stresi ve duygusal tükenme (Wu vd., 2012), iş stresi (Haq, 2014), işe katılım (Kaya, Ataman ve Aydın, 2017), örgütsel adalet (Köse, Çakan ve Terzi, 2018), sosyal destek (Halis ve Demirel, 2016) değişkenleri ile ilişkisinin incelendiği görülmektedir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde dışlanmanın kadın çalışanlar bazında ele alınmadığı görülmüştür. Bu araştırma, kadın çalışanların dışlanma algıları ve işten ayrılma niyetlerinin sosyo-demografik özelliklere göre değişip değişmediği ve dışlanmanın işten ayrılma niyetine etkisini ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda, araştırma kapsamında “*beyaz yakalı kadın çalışanlarda dışlanma algısının işten ayrılma niyetine etkisi var mıdır?*”, “*beyaz yakalı kadın çalışanlarda dışlanma algısı ve işten ayrılma niyeti sosyo-demografik özelliklerine göre farklılık göstermekte midir?*” sorularına cevap aranmıştır.

Araştırmada, çalışanların maruz kaldıkları dışlanmanın işten ayrılma niyetine etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın sadece kadın çalışanlar üzerinde yapılmasının amacı ise çalışma hayatı, eğitim, sağlık gibi toplumsal yaşama katkı sağlayan alanlarda, kadınların toplumsal cinsiyet ve ayrımcılık temelli engellerle karşılaşma ihtimallerinin daha fazla olmasıdır (Adaman ve Keyder, 2006). Örgütlerde dışlanma önemli olması ve yaygın bir şekilde yaşanmasına rağmen çok az çalışmada örgütlerde dışlanmanın etkisi ortaya konulmuştur (Ferris vd., 2008). Bu nedenle araştırmanın temel amacı, dışlanma ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması ve dışlanmanın kadın çalışanlar açısından ele alınmasıdır. İlgili literatürde kadın çalışanlarda dışlanmanın işten ayrılma niyeti üzerine etkisine benzer bir çalışmaya rastlanmamış olması sebebiyle çalışma önem arz etmektedir.

## 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 1.1. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti ile ilgili literatürde çok çeşitli tanımlar yapılmıştır. Tett ve Meyer (1993), bireylerin bilinçli ve kasıtlı bir şekilde çalıştıkları kurumu terk etme isteği olarak tanımlarken; işten ayrılma davranışının da en önemli habercisi olduğunu söylemişlerdir.

İşten ayrılma; gönüllü ve gönülsüz işten ayrılma olmak üzere iki şekilde gerçekleşebilmektedir. Gönüllü işten ayrılma, işgörenin kendi isteği ile çalıştığı kurumu terk etmeye karar vermesiyken; gönülsüz işten ayrılma, işgörenin işletme tarafından işi terk etmesine karar verilmesi durumudur (Cesur, 1998).

Günümüzde işletmelerin rekabet avantajı sağlamak ve başarılı, çalışmaya istekli çalışanlara sahip olmak için çalışanların rahatına, konforuna, huzuruna önem göstermelidir. Çalışanların isteklerinin arka plana atıldığında işletmelerde firmadaki çalışanların işten ayrılma niyeti ortaya çıkacaktır. Gönüllü olarak işten ayrılmak isteyen bir çalışanın işteki verimliliği azalabilir, bununla beraber bu durum diğer çalışanların da verimliliğini etkileyebilir. Bir diğer taraftan bakıldığında ise örgütün elindeki yetişmiş personeli kaybetmesi anlamına da gelmektedir. İşten ayrılma niyeti sebebiyle meydana gelebilecek bu olumsuz durumların giderilmesi gerektiğinden işletmelerin bu konu üzerinde durmasını gerektirmektedir (Sığır ve Gürbüz, 2013).

İşten ayrılma niyetine sebep olan çeşitli etmenler vardır; bunlar genel ekonomik etmenler, psikolojik sermaye, bireysel ve örgütsel etmenlerdir (Reçica, 2017). Bunlardan kısaca bahsetmek gerekirse genel ekonomik etmenler, yerel veya küresel ekonominin durumu ve işgücüne etkisi, yaşam seviyesindeki değişiklikler, işletmenin içinde bulunduğu sektörün durumu, işgücü maliyetindeki artışlar gibi etmenlerdir (Varol, 2010). Bir diğer etmen olan psikolojik sermaye yapısı 4 bileşenden meydana gelmektedir. Bunlar; öz-yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılıktır (Luthans vd., 2007). Bireysel etmenlere bakıldığında, kişilik, aile, yaş gibi unsurlar bu kapsamda değerlendirilmektedir (Cotton ve Tuttle, 1986). Son olarak örgüt kaynaklı etmenlere bakıldığında ise işletmenin insan kaynakları politikaları, işletmenin sağladığı sosyal haklar, işletmenin uzaklığı, iş koşullarının yetersizliği, iş türü, ücret adaletsizliği gibi unsurları içermektedir (Şimşek vd 2008).

Literatürde işten ayrılma niyeti ile iş-aile çatışması, iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel adalet algısı, tükenmişlik, örgütsel vatandaşlık ve aşırı iş yükü, örgütsel özdeşleşme, lider-üye etkileşimi, algılanan yeni iş fırsatı ile üstlerden ve çalışma arkadaşlarından alınan sosyal destek değişkenlerinin pozitif yönlü ilişkisi olduğu görülmüştür (Çarıkcı, Çelikkol, 2009; Yenihan, Öner, Çiftiyıldız, 2014; Erdilek, 2015).

**Dışlanma:** Bireylerin içinde buldukları ortamda yok sayılmaları ve görmezden gelinmeleri şeklinde tanımlanabilir. Evrensel bir olgu olan dışlanma, cinsiyet, yaş gibi çeşitli demografik faktörlerde görülmektedir (Williams, 2007).

Dışlanma eylemi belirsiz olmakla birlikte dışlanan kişi maruz kaldığı davranışın dışlanma olup olmaması ile alakalı şüphe duymaktadır. Bu durumda, dışlanan kişinin tatmin edici bir yanıt üretmesi ve saldırgan kişiye eyleminin niyetiyle ilgili soru sorması pek mümkün gözükmemektedir. Bu sebeple dışlanmayı, kişinin kafasının karışmasına neden olan ve yanıltıcı bir deneyim olarak ifade etmek mümkündür (Estévez ve Serlin, 2013). Dışlanma, bireylerin sosyal ve zihinsel fonksiyonları üzerinde birtakım zararlı etkilere sahiptir. Ayrıca temel ihtiyaçlardan olan aidiyet duygusunu tehdit etmektedir (Yang, 2012).

Dışlanma, her ortamda olabileceği gibi işyerlerinde de görülmektedir. İş ortamı, dışlanmanın meydana gelmesinde rol oynayan en önemli sosyal bağlamlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır (Fox ve Stallworth, 2005). Örgütsel dışlanma olarak adlandırılan bu durum, bireyin bir ya da birden fazla çalışan tarafından dikkate alınmaması ya da grubun dışında tutulması şeklinde tanımlanabilmektedir. Kovma ve uzaklaştırma, dışlanmanın bir şekli olmakla birlikte daha az dramatik olan davranışlarla da ifade edilmektedir (Kişinin dışlanma davranışını gerçekleştiren kişiye tepki göstermemesi ya da bu kişiyle göz teması kurmaması gibi). Bireyin bu tarz davranışlara aşırı derecede maruz kalması kendisini bir o kadar dışlanmış hissetmesine neden olmaktadır (Ferris vd., 2008).

Örgütlerde dışlanmaya neden olan faktörlere bakıldığında örgüt yapısı, kültürü ve örgütsel hiyerarşinin etkili olduğu görülmektedir. Örgütsel stres ve örgütsel çeşitlilik de örgütsel dışlanmanın oluşmasında önemli faktörler arasında sayılabilmektedir. Bireyler genellikle kendilerine yakın hissettikleri kişilerle sosyal bağlar kurmaktadır. Ayrıca, kendilerine daha az benzeyen çalışanlarla daha az iletişim halinde olmaktadır. Böyle bir durumda dışlanma açısından açık bir niyet söz konusu olmayabilir ve çalışanların birbirlerinden farklı karakterlere sahip olması dışlanmaya sebep olabilmektedir. Bunun gibi iki veya daha fazla kişinin diğer insanların anlayamayacağı şekilde bir dil konuşması da çeşitlilikten kaynaklanan bir sorundur ve dışlanmanın bir diğer boyutunu oluşturmaktadır. Böyle bir durumda ise bireyler, diğer çalışanlar ile aynı dili konuşmadıkları için dışlanabilmektedirler (Robinson, O'Reilly ve Wang, 2007).

Bu tür olumsuz durumlar, kişilere olduğu kadar örgütlere de zarar vermektedir. Dışlanan kişinin motivasyonu azalmakla birlikte performansının düştüğü görülmektedir. Bunun sonucunda ise kişi, görev ve sorumluluklarını yerine getirememekte ve örgütün işleyişinin de zarar görmesine neden olmaktadır.

Wu vd. (2012)'nin yapmış olduğu araştırmaya göre örgütsel dışlanma ile iş stresi, duygusal tükenme, depresif ruh hali arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Haq (2014)'in yapmış olduğu çalışmada ise dışlanmanın iş stresi ve işten ayrılma niyeti ile arasında pozitif yönde, iş performansı ile negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Yan, Zhou, Long ve Ji (2014) tarafından yapılan araştırmada ise işyerindeki dışlanmanın üretkenlik karşıtı iş davranışları ile arasında olumlu yönde ilişki olduğu elde edilen bulgular arasındadır. Lustenberger ve Jagacinski (2010) işletmelerde dışlanma yaşayan çalışanların performanslarının düştüğü ve ruh hallerinin olumsuz yönde olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ng (2017) ise üniversitede eğitim gören kişiler üzerinde yaptığı araştırmada dışlanma ile işten ayrılma niyeti ile pozitif yönde ilişkili olduğu ve genç ve eğitimli çalışanlar üzerinde olumsuz etkiler doğuracağını tespit etmişlerdir.

Gkorezis vd. (2016) ise hemşireler üzerine araştırma yapmış ve dışlanmaya maruz kalan hemşirelerin örgütsel özdeşleşme sorunu yaşadıklarını ve hasta güvenliği ile ilgili konularda dikkatsiz davrandıklarını tespit etmişlerdir. Çelik ve Koşar (2015) ise örgüt kültürü ile dışlanma arasındaki ilişkiyi incelemiş ve negatif yönde ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Pelit (2018)'in yapmış olduğu çalışmada ise işyerinde dışlanma ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ve dışlanmanın işten ayrılma niyetini büyük oranda etkilediği belirlenmiştir.

Örgütlerde dışlanma gibi olumsuz davranışların varlığı, örgütler ve çalışanlar açısından önemli ve derin sonuçların oluşmasına sebebiyet vermektedir (Ferris vd. 2008). Örgütlerde dışlanma, çalışanların mutsuz olmasına, uygun olmayan iş davranışları sergilemelerine, işi bırakmalarına, performanslarının düşmesine, üretkenlik karşıtı iş davranışları göstermelerine yani hem bireye hem de örgüte zarar veren davranışlar sergilemelerine neden olmaktadır (Zhao vd., 2013).

## 2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

### 2.1. Örneklem

Çalışma İstanbul ilinde özel sektörde çalışan beyaz yakalı kadın çalışanlar üzerinde yapılmıştır. Bu kapsamda rastgele örneklem yöntemi ile 500 beyaz yakalı kadın çalışana online formatta hazırlanan anket gönderilmiş, 277 kadından geri dönüş alınmıştır. Geri dönüş yapılan anket sayısının analizler için uygun olduğu görülmüştür (Gürbüz, 2017).

### 2.2. Ölçekler

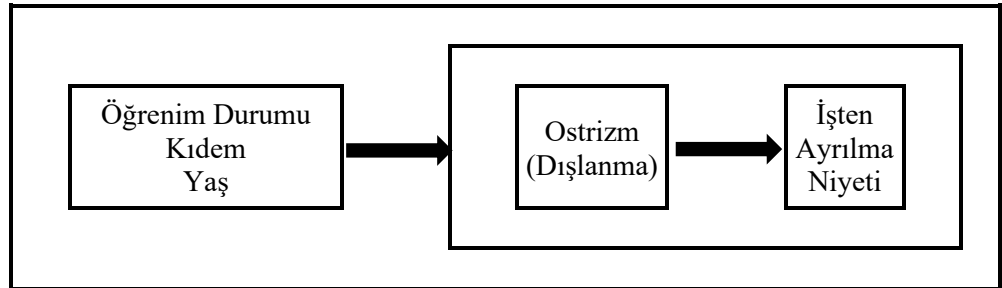
Anket formu 3 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde dışlanma ölçeği soruları, ikinci bölümde işten ayrılma niyeti ölçeği soruları, üçüncü bölümde katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin sorular yer almaktadır. Araştırmada kullanılan “Dışlanma” ölçeği, Ferris ve arkadaşları (2008) tarafından geliştirilmiş, Koşar (2014) tarafından Türkçeye uyarlanmış, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Dışlanma ölçeği toplam 10 sorudan oluşmakta, 5’li Likert ölçeği ile cevaplanmaktadır. Araştırmada kullanılan “İşten Ayrılma Niyeti” ölçeği, Wayne, Shore ve Linden (1997) tarafından geliştirilmiş, Türkçe’ye Küçükusta (2007) tarafından çevrilerek geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılmıştır. İşten ayrılma niyeti ölçeği ise 3 sorudan oluşmakta ve 5’li Likert ölçeği ile cevaplanmaktadır. Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Veriler Google formlarda hazırlanmış ve online formatta toplanmıştır.

### 2.3. Prosedür

Dışlanma ölçeği ile işten ayrılma niyeti ölçekleri birleştirilerek bir anket elde edilmiştir. Örgütlerde beyaz yakalı kadınların maruz kaldığı dışlanmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla elektronik ortamda toplanan veriler neticesinde 282 geri dönüş sağlanmış ve 277 veri üzerinden analizler yapılmıştır. Anket tekniği ile elde edilen verilerin analizinde “Statistical Packages for the Social Science (SPSS) 20 paket programı kullanılmış, verilerin analiz edilmesinde korelasyon ve regresyon analizleri ile One Way Anova Testi yapılmıştır.

### 2.4. Araştırma Modeli

Çalışma kapsamında; ortaya konan araştırma modeli şu şekildedir;



### 2.5. Araştırmanın Hipotezleri

Hipotezlerin tasarlanmasında ve yönünün ortaya konmasında ilgili literatürde, Soybalı ve Pelit’in (2018), Köksal ve arkadaşlarının (2019) çalışmaları ve araştırmacıların görüşleri dikkate alınmıştır. Araştırma kapsamında tasarlanan hipotezler şu şekildedir:

**H1:** Dışlanma beyaz yakalı kadınların işten ayrılma niyeti üzerine pozitif etkiye sahiptir.

**H2:** Beyaz yakalı kadın çalışanların dışlanma ile karşılaşma durumu demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**H2a:** Beyaz yakalı kadın çalışanların dışlanma ile yaş değişkeni ile arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**H2b:** Beyaz yakalı kadın çalışanların dışlanma ile öğrenim durumu değişkeni ile arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**H2c:** Beyaz yakalı kadın çalışanların dışlanma ile kıdem değişkeni ile arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**H3:** Beyaz yakalı kadın çalışanların işten ayrılma niyeti demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

**H3a:** Beyaz yakalı kadın çalışanların işten ayrılma niyeti ile yaş değişkeni ile arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**H3b:** Beyaz yakalı kadın çalışanların işten ayrılma niyeti ile öğrenim durumu değişkeni ile arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**H3c:** Beyaz yakalı kadın çalışanların işten ayrılma niyeti ile kıdem değişkeni ile arasında anlamlı bir farklılık vardır.

## 2.6. Araştırma Bulguları

Çalışma kapsamında İstanbul ilinde bulunan özel şirketlerdeki beyaz yakalı kadın çalışanların maruz kaldığı dışlanmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin demografik özelliklere (öğrenim durumu, kıdem ve yaş) göre dağılımı Tablo 1’de gösterilmiştir. Tablo 1’e göre çalışanların büyük bir kısmı üniversite mezunu olup eğitim durumlarının iyi olduğu çalışma kapsamında ortaya konmuştur. Ankete katılan çalışanların kıdem durumlarına bakıldığında ise çalışanların yaklaşık %63’ünün 5 yıldan fazla sektörde olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 1:** Demografik Özelliklerin Frekans ve Yüzde Dağılımı

<i>Değişkenler</i>	<i>Kategori</i>	<i>Frekans (n)</i>	<i>Yüzde (%)</i>
<i>Öğrenim Durumu</i>	İlköğretim	4	1,4
	Lise	58	20,9
	Üniversite	215	77,6
<i>Kıdem</i>	5 yıldan az	102	36,8
	5 yıldan fazla	175	63,2
<i>Yaş</i>	18-25	29	10,5
	26-30	68	24,5
	31-35	71	25,6
	36-40	39	14,1
	40+	70	25,3

**Tablo 2:** Dışlanma ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerine İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

		<i>İŞTEN AYRILMA NİYETİ</i>
<i>DIŞLANMA</i>	Pearson Korelasyon	<b>,153**</b>
	Sig.	<b>,010</b>

Tablo 2’de dışlanma ve işten ayrılma niyetinin birbirleriyle ilişkili olup olmadığına yönelik yapılan korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Tablo 2’de de görüldüğü üzere dışlanma ve işten ayrılma niyeti arasında ( $r=0,153$ ;  $p<0,01$ ) pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Elde edilen bu değer, değişkenler arasında istatistiksel açıdan pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Diğer bir ifade ile örgütlerde beyaz yakalı kadınların maruz kaldığı dışlanma ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki birlikte artmakta veya azalmaktadır.

**Tablo 3:** Dışlanma ve İşten Ayrılma Arasındaki İlişki ve Regresyon Analizi Sonuçları

<b>BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN</b>	<b>BAĞIMLI DEĞİŞKEN</b>	<b>Standart B</b>	<b>Anlamlılık</b>	<b>Uyarlanmış R2</b>	<b>F Değeri</b>
Dışlanma	İşten Ayrılma Niyeti	0,153**	0,010	0,20	6,650

Dışlanmanın işten ayrılma niyeti üzerine etkisini incelemeye yönelik yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 3'te yer almaktadır. Tabloya göre dışlanma değişkeninin işten ayrılma değişkeni üzerinde pozitif bir etkisi (B: 0,153;  $p < 0,01$ ) bulunmaktadır. Kurulan doğrusal regresyon modelinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki varyasyonun %20'sini açıklayabildiği görülmektedir. Bu sonuca göre araştırmanın temel hipotezi olan “dışlanmanın beyaz yakalı kadın çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” şeklinde kurulan H1 hipotezi desteklenmiştir.

**Tablo 4:** Beyaz Yakalı Kadın Çalışanların Dışlanmaya Maruz Kalma Durumunun Yaş Durumuna Göre Farklılaşma Sonuçları

	<b>Karelerin Toplamı</b>	<b>df</b>	<b>Ortalamaların Karesi</b>	<b>F Değeri</b>	<b>Sig.</b>
<b>Gruplar Arası</b>	,702	4	,176	,549	<b>,700</b>
<b>Gruplar İçi</b>	86,359	270	,320		

Tablo 4 incelendiğinde çalışmaya dahil olan beyaz yakalı kadın çalışanların dışlanmaya maruz kalmaları ile yaş durumu arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir (F:0,549,  $p > 0,05$ ). Dolayısıyla “beyaz yakalı kadın çalışanların dışlanma ile karşılaşma durumu yaşa göre farklılık göstermektedir” şeklinde oluşturulan H2a hipotezi desteklenmemiştir.

**Tablo 5:** Beyaz Yakalı Kadın Çalışanların Dışlanmaya Maruz Kalma Durumunun Öğrenim Durumuna Göre Farklılaşma Sonuçları

	<b>Karelerin Toplamı</b>	<b>df</b>	<b>Ortalamaların Karesi</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
<b>Gruplar Arası</b>	,702	4	,176	,549	<b>,700</b>
<b>Gruplar İçi</b>	86,359	270	,320		

Tablo 5'te yer alan verilere göre çalışmaya dahil olan beyaz yakalı kadın çalışanların dışlanmaya maruz kalmaları ile öğrenim durumları arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir (F: 0,549,  $p > 0,05$ ). Bu sonuca göre “beyaz yakalı kadın çalışanların dışlanma ile karşılaşma durumu öğrenim durumuna göre farklılık göstermektedir” şeklinde oluşturulan H2b hipotezi desteklenmemiştir.

**Tablo 6:** Beyaz Yakalı Kadın Çalışanların Dışlanmaya Maruz Kalma Durumunun Kıdem Durumuna Göre Farklılaşma Sonuçları

	<b>Karelerin Toplamı</b>	<b>df</b>	<b>Ortalamaların Karesi</b>	<b>F Değeri</b>	<b>Sig.</b>
<b>Gruplar Arası</b>	2,118	1	2,118	6,848	<b>,009</b>
<b>Gruplar İçi</b>	85,038	275	,309		

Tablo 6 incelendiğinde çalışmaya dahil olan beyaz yakalı kadın çalışanların dışlanmaya maruz kalma durumunun kıdeme göre farklılık gösterdiği görülmektedir (F: 6,848,  $p < 0,05$ ). Bu sonuca göre “beyaz yakalı kadın çalışanların dışlanma ile karşılaşma durumu kıdeme göre farklılık göstermektedir” şeklinde oluşturulan H2c hipotezi desteklenmiştir.

Beyaz yakalı kadın çalışanların dışlanma ile karşılaşma durumları kıdeme göre değişiklik gösterirken yaş ve öğrenim durumlarına göre herhangi bir farklılık göstermemektedir. Dolayısıyla “beyaz yakalı kadın çalışanların dışlanma (ostrizm) ile karşılaşma durumu demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir” şeklinde oluşturulan H2 hipotezi kısmen desteklenmiştir.

**Tablo 7:** Beyaz Yakalı Kadın Çalışanların Yaş Durumu Farklılıklarına Göre İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Farklılaşma Sonuçları

	Karelerin Toplamı	df	Ortalamaların Karesi	F	Sig.
<b>Gruplar Arası</b>	1,274	1	1,274	1,148	<b>,285</b>
<b>Gruplar İçi</b>	305,249	275	1,110		

Tablo 7 incelendiğinde çalışmaya dahil olan beyaz yakalı kadın çalışanların yaş farklılıklarına göre işten ayrılma niyetine ilişkin durumları bakımından anlamlı bir farklılık görülmemektedir (F: 1, 148,  $p > 0,05$ ). Dolayısıyla “beyaz yakalı kadın çalışanların işten ayrılma niyeti yaşa göre farklılık göstermektedir” şeklinde oluşturulan H3a hipotezi desteklenmemiştir.

**Tablo 8:** Beyaz Yakalı Kadın Çalışanların Öğrenim Durumuna Göre İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Farklılaşma Sonuçları

	Karelerin Toplamı	df	Ortalamaların Karesi	F	Sig.
<b>Gruplar Arası</b>	9,433	4	2,358	2,195	<b>0,070</b>
<b>Gruplar İçi</b>	290,129	270	1,075		

Tablo 8 incelendiğinde çalışmaya dahil olan beyaz yakalı kadın çalışanların öğrenim durumları bakımından anlamlı bir farklılık görülmemektedir (F: 2,195,  $p > 0,05$ ). Bu sonuca göre “beyaz yakalı kadın çalışanların işten ayrılma niyeti öğrenim durumuna göre farklılık göstermektedir” şeklinde oluşturulan H3b hipotezi desteklenmemiştir.

**Tablo 9:** Beyaz Yakalı Kadın Çalışanların Kıdem Durumu Farklılıklarına Göre İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Farklılaşma Sonuçları

	Karelerin Toplamı	df	Ortalamaların Karesi	F	Sig.
<b>Gruplar Arası</b>	7,762	2	3,881	3,572	<b>,029</b>
<b>Gruplar İçi</b>	298,792	275	1,087		



Beyaz yakalı kadın çalışanların kıdem durumlarına göre işten ayrılma niyetine ilişkin One-Way Anova Testi yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 9’da gösterilmiştir. Elde edilen bulgular, kıdem durumu ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir (F: 3,572, p<0,05). Dolayısıyla “beyaz yakalı kadın çalışanların işten ayrılma niyeti kıdeme göre farklılık göstermektedir” şeklinde oluşturulan H3c hipotezi desteklenmiştir.

Beyaz yakalı kadın çalışanların işten ayrılma niyetleri kıdeme göre değişiklik gösterirken yaş ve öğrenim durumlarına göre herhangi bir farklılık göstermemektedir. Dolayısıyla “beyaz yakalı kadın çalışanların işten ayrılma niyeti demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir” şeklinde oluşturulan H3 hipotezi kısmen desteklenmiştir.

## SONUÇ

Bu çalışmada örgütlerde beyaz yakalı kadınların maruz kaldığı dışlanmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi konusunda bir anket çalışması yapılmıştır. Bu çalışma ilgili literatürde beyaz yakalı kadın çalışanların maruz kaldıkları dışlanmanın işten ayrılma niyeti üzerine etkisine ilişkin çalışmaya rastlanmaması bakımından önem arz etmektedir. Özellikle günümüz iş dünyasında kadın çalışanların maruz kaldıkları kariyer sorunları göz önüne alındığında bu çalışmanın ayrı bir önemi bulunmaktadır. Yapılan istatistiksel analizler neticesinde, dışlanmanın beyaz yakalı kadın çalışanların işten ayrılma niyeti ile ilişkisini incelemek üzere korelasyon analizi yapılmış ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte dışlanmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine bakılmış ve beyaz yakalı kadınların maruz kaldığı dışlanma neticesinde işten ayrılma niyetinde anlamlı bir ilişki ve farklılık olduğu görülmüştür. Çalışma kapsamında literatüre bakıldığında ise Soybalı ve Pelit (2018), yaptıkları çalışmada örgütsel dışlanmanın işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olduğunu ortaya koymuşlardır. Benzer şekilde Renn ve arkadaşları (2013), yaptıkları çalışmada algılanan sosyal dışlanma ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Ferris vd. (2008)’nin yaptıkları araştırmada örgütsel dışlanmanın işten ayrılma niyetine etkisi ortaya konmuştur. Bunların yanında Wu ve arkadaşları (2011), Haq (2014), Ng (2017) çalışmalarında da dışlanma ve işten ayrılma niyeti ilişkisi ortaya konmuştur.

Yine yapılan analizler sonucunda örgütlerde beyaz yakalı çalışan kadınların bağımlı değişken olan işten ayrılma niyeti ve bağımsız değişken olan dışlanmanın demografik özellikler açısından analizleri yapılmıştır. Buna göre “Beyaz yakalı kadın çalışanların dışlanma (ostrizm) durumları ile kıdem arasında bir farklılık olduğu görülmüştür. Aynı şekilde beyaz yakalı kadın çalışanların işten ayrılma niyeti ile kıdem durumları arasında bir farklılık olduğu ortaya çıkmıştır. Ancak diğer öğrenim ve yaş gibi demografik özelliklerde hiçbir farklılığa rastlanmamıştır.

Örgütlerde beyaz yakalı kadın çalışanlara yapılan dışlanmanın işten ayrılma niyetini beraberinde getirdiği görülmektedir. Örgütteki kıdem süresi arttıkça işten ayrılma niyetinin arttığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte dışlanmanın kıdem durumuna göre farklılık gösterdiği de görülmektedir. Bu durum, örgütte çalışan kadınların kıdemleri farklılaştıkça dışlanma konusunda farklılık yaşandığını göstermekte ve bu durumun da işten ayrılma niyetini beraberinde getirdiği görülmektedir. Beyaz yakalı kadın çalışanların örgütlerde yıllarca emek vermesi ve en verimli dönemlerinde dışlanmaya maruz kalmaları sonucunda çeşitli sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bu sorunlardan biri en verimli döneminde örgüte en yüksek katkıyı sağlayacak çalışanın demotive olarak işten ayrılma niyetine girmesidir. Tabiki bu durum yeni işe başlayan ve gelecek vadeden çalışanların dışlanmaya maruz kalmasıyla birlikte işten ayrılma niyeti içerisine girmesini de beraberinde getirmekte, örgütteki aidiyeti düşürebilmektedir. Aidiyetle birlikte performans, iş verimi düşüklüğü, tükenmişlik sendromu gibi unsurların görülmesine neden olabilmektedir.

Çalışmada elde edilen bulgular doğrultusunda ileride yapılacak benzer çalışmalar için öneriler getirebilir. Bu çalışma İstanbul’da yaşayan, özel sektörde çalışan beyaz yakalı kadın çalışanlara yönelik olduğundan, benzeri çalışma kamu ve aile şirketlerinde uygulanabilir. Yine beyaz yakalı

çalışanlar üzerinde yapılan bu çalışma mavi yakalı çalışanlara da uygulanabilir. Ayrıca dışlanma ve işten ayrılma niyeti ilişkisi incelendiğinde farklı demografik özellikler (çocuklu-çocuksuz) incelenebilir.

### KAYNAKÇA

- Adaman, F. ve Keyder Ç. (2006). Türkiye’de Büyük Kentlerin Gecekondu ve Çöküntü Mahallelerinde Yaşanan Yoksulluk ve Sosyal Dışlanma, Avrupa Komisyonu, Sosyal Dışlanma ile Mücadelede Mahalli Topluluk Eylem Programı 2002-2006 Raporu.
- Banki, S. (2012). *How Much or How Many? Partial Ostracism and its Consequences*. Doctoral Dissertation. Rotman School of Management, University of Toronto, Toronto, ON.
- Cesur, A. (1998). *İşgörenlerin Çalışma Hayatına İlişkin Sorunlarının İş Tatmini Yönünden İncelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Cotton, J.L. ve Tuttle, J.M. (1986). Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research, *The Academy of Management Review*, 11(1), 55-70.
- Çarıkcı, İ. H., ve Çelikkol, Ö. (2009). İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (9), 153-170.
- Çelik, C. ve Koşar A. (2015). Örgüt Kültürü ve İşyerinde Dışlanma Arasındaki İlişki. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 24(2), 47 – 62.
- Erdilek, K. M. (2015). Sağlık Personelinin İş Stresi, İş-Aile Çatışması ve İş-Aile-Hayat Tatminlerine Yönelik Algılarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(26), 113-134.
- Estévez, A. M. ve Serlin J. (2013). Organizational Ostracism as Political Game. *Diversity, Diversity Management and Identity in Organizations Convenors*. Montreal, July, 1-26.
- Ferris D. L., Brown D. J., Berry J. W. ve Lian H. (2008). The Development and Validation of the Workplace Ostracism Scale. *The Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1348-1366.
- Foster, P. J. (2012). *Leader- Member- Exchange and The Workplace Bully*. Doctoral Dissertation, Kansas State University.
- Fox, S. ve Stallworth L. E (2005). Racial/Ethnic Bullying: Exploring Links Between Bullying and Racism in The US Workplace. *Journal of Vocational Behavior*. 66(3), 438-456.
- Gkorezis P, Panagiotou M, Theodorou M. (2016) Workplace Ostracism and Employee Silence in Nursing: The Mediating Role of Organizational Identification. *Journal of Advanced Nursing*, 72(10), 2381-2388.
- 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, 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*. Örebro, Sweden: ToKnowPress.
- Kanten, P. ve Kanten, S. (2016). *Davranışın Aydınlik ve Karanlık Yüzü*, İstanbul: Nobel Yayıncılık.
- Kaya, Ç, Ataman, G. ve Aydın, B.Y. (2017). Workplace Ostracism and Work Engagement: The Moderating Role of Neuroticism. *International Journal of Business and Management*, 5(2), 17-28.
- Koşar, A. (2014). *Örgüt Kültürü ve İşyerinde Dışlanma Arasındaki İlişkinin Mersin Üniversitesi’nde Çalışanlar Üzerinde İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Köksal, K., Gürsoy, A. ve Tuta, Y. (2019). Aile Desteğinin Örgütsel Dışlanma ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Rolü. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(35), 1925-1945.
- Köse, S., Çakan, S. ve Terzi, D. (2018). Örgütsel Adaletsizliğin Örgütsel Dışlanmaya Etkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Aracı Rolü. *İşletme Bilimi Dergisi*, 6(1), 245-262.
- Lustenberger, D. E. ve Jagacinski, C. M. (2010). Exploring the Effects of Ostracism on Performance and Intrinsic Motivation. *Human Performance*. 23(4), 283-304.

- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., ve Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement And Relationship With Performance And Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Ng, T. W. (2017) Can Idiosyncratic Deals Promote Perceptions of Competitive Climate, Felt Ostracism, and Turnover? *Journal of Vocational Behavior* 99, 118-131.
- 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.
- Reçica, L. (2017). *Örgüte Güven, İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Renn R., Allen D. ve Huning, T. (2013). The Relationship of Social Exclusion at Work With Self-Defeating Behavior and Turnover. *The Journal Social Psychology*, 153(2), 229-249.
- Robinson, S. L., O'Reilly J. ve W. Wang (2013). Invisible at Work: An Integrated Model of Workplace Ostracism. *Journal of Management*, 39(1), 203-231.
- Sıgır, Ü. ve Gürbüz, S. (2013). *Örgütsel Davranış*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Soybalı, H. H., ve Pelit, O. (2018). Örgütsel Dışlanmanın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Afyonkarahisar'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(3), 225-249.
- Şimşek, M., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2011). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Tett, R.P. ve Meyer, J.P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover İntention And Turnover: Path Analyses Based On Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*. 46(2), 259-293.
- Uysal, H.T. (2019). Örgütsel Dışlanmanın Çalışanlarda Sinizm Gelişimine Etkisi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 319-326.
- Varol, F. (2010). *Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminin İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisi: Konya İli İlaç Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Williams, K. D. (2007). Ostracism. *Annual Review Psychology*. 58, 425-452.
- Wu, C. H., Liu, J., Kwan, H. K., ve Lee, C. (2016). Why and When Workplace Ostracism İnhibits Organizational Citizenship Behaviors: An Organizational İdentification Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 101(3), 362-378.
- Wu, L. Z., Yim, F. H. K., Kwan, H. K. ve Zhang, X. (2012). Coping With Workplace Ostracism: The Roles of Ingratiation and Political Skill in Employee Psychological Distress. *Journal of Management Studies*, 49(1), 178-199.
- Yan, Y., Zhou, E., Long, L., ve Ji, Y. (2014). The İnfluence Of Workplace Ostracism On Counterproductive Work Behavior: The Mediating Effect Of State Self-Control. *Social Behavior And Personality: An International Journal*, 42(6), 881-890.
- Yang, J. (2012). *Workplace Ostracism and Performance Related Outcomes: A Process Model Incorporating Social Influence and Social Identity Theories*. Post Graduate Dissertation, State Universtiy of New York, USA.
- Yenihan, B., Mert, Ö. ve Çiftiyıldız, K. (2014). İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Otomotiv İşletmesinde Bir Araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(1), 38-49.
- 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.
- Zhao, H., Peng, Z. ve 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.

## **EXTENDED SUMMARY**

### **Purpose**

In this study, it was investigated whether the exposure of employees to exclusion behavior has an effect on their intention to leave and whether exclusion differs according to demographic variables.

### **Methodology**

The "Ostrism" scale used in the study was developed by Ferris et al. (2008), adapted to Turkish by Koşar (2014), and its validity and reliability analyzes were performed. The exclusion scale consists of 10 questions in total and is answered with a 5-point Likert scale.

The "intention to leave the job" scale used in the study was developed by Wayne, Shore, and Linden (1997) and translated into Turkish by Küçükusta (2007), and its validity and reliability analysis was performed. The intention to leave the scale consists of 3 questions and is answered with a 5-point Likert scale.

A questionnaire was obtained by combining the exclusion scale and the intention to leave scales. As a result of the data collected electronically in order to measure the effect of exclusion experienced by white-collar women in organizations on the intention to quit, 282 returns were obtained and analyzes were made on 275 data. "Statistical Packages for Social Science (SPSS) 20 package program was used in the analysis of the data obtained by the survey technique, correlation and regression analysis and One Way Anova Test were performed in the analysis of the data.

### **Findings**

In this title, a survey study was conducted on the intention of leaving the job of exclusion in a white-collar female employee. As a result of the analysis of the work done, a correlation analysis was conducted to examine the relationship between exclusion and the intention of quitting white-collar female employees and a significant relationship was found. In addition, the effect of exclusion from work has been looked at and it showed a significant effect. In this way, the main hypothesis of the study was accepted, and it was seen that a relationship and a relationship that intends to quit as a result of the exclusion faced by the white collar. Looking at the study literature, Soybalı and Pelit (2018) revealed that their organizational exclusion had an effect on the intention to quit. Similarly, Renn et al. (2013) revealed a positive and significant relationship between social exclusion and intention to be dismissed with their algorithms. In the study conducted by Ferris et al. (2008), the effect of dismissal of organizational exclusion was revealed. Among others, Wu et al. (2011), Haq (2014), Ng (2017) also reveal the relationship between exclusion and dismissal.

He was able to make analyzes in the structure of demographic analysis, which is the independent variable. According to this, "A recurrence has been observed between the ostrism status of white-collar female employees and their seniority. Likewise, it has been revealed that there is a nail between white-collar female employees' intention to quit and their seniority status. However, no difference was found in demographic characteristics such as other education and age.

It is seen that the exclusion of white-collar female employees in organizations brings with it the intention to quit. It has been determined that as the duration of seniority in the organization increases the intention to leave the job increases. However, it is also seen that exclusion differs according to seniority status.

### **Conclusion and Discussion**

Various problems arise because white-collar female employees work in organizations for years and are exposed to exclusion during their most productive period. One of these problems is to the organization in its most productive period. Of course, this situation brings with it the exclusion of the new job and promising employees and the intention to quit, and the aid in the organization may decrease. Along with belonging, it can cause factors such as performance, low work efficiency, burnout syndrome.