

Atıf vermek için/To cite:
Özgen, H., & Özmen, İ. (2023). Akademisyenlerde örgütsel dışlanma ve tükenmişlik: kişilik özelliklerinin yordama gücü ve pozitif ve negatif duygulanımın aracı rolü. *KOCATEPEİİBFD*, 25(2), 159-178.
<https://doi.org/10.33707/akuuibfd.1253709>

Afyon Kocatepe Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Araştırma Makalesi/Research Article
Geliş/Received: 20.02.2023
Kabul/Accepted: 08.06.2023
Erken Görünüm/Early View: 05.07.2023



Akademisyenlerde örgütsel dışlanma ve tükenmişlik: kişilik özelliklerinin yordama gücü ve pozitif ve negatif duygulanımın aracı rolü *

Sorumlu Yazar/
Corresponding Author:

Hande Özgen

Dr. Öğr. Üyesi
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
hozgen@aybu.edu.tr
0000-0002-6939-6723

İrem Özmen

Yüksek Lisans Öğrencisi
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
iremaydin06@gmail.com
0000-0002-6002-2901

Öz

Örgütsel dışlanma ve tükenmişlik değişkenlerini akademisyenler üzerinde ele alan bu çalışmanın üç amacı vardır. Birincisi dışlanma ve tükenmişliğin akademisyenlerin cinsiyetlerine ve unvanlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmektir. İkincisi beş faktör kişilik özelliklerinin örgütsel dışlanma ve tükenmişliği yordama düzeylerini tespit etmektir. Üçüncüsü ise örgütsel dışlanma ve tükenmişlik ilişkisinde pozitif ve negatif duygulanımın aracı rolünü saptamaktır. Araştırma verileri Türkiye'deki devlet üniversitelerinin iktisadi ve idari bilimler fakültelerine bağlı bölümlerinde görev yapan 446 (188'i kadın, 258'i erkek) akademisyenden, kolayda örnekleme yöntemi ile elde edilmiştir. Karşılaştırma testleri, regresyon ve PROCESS Macro analizleri yapılmıştır. Bulgular, örgütsel dışlanmanın erkekler tarafından daha fazla algılandığını göstermiştir. Profesör unvanlı öğretim üyeleri diğer unvanlarla karşılaştırıldığında daha az tükenmişlik hissetmektedirler. Beş faktör kişilik modelinden sorumluluk kişilik özelliği negatif yönde, nevrotiklik pozitif yönde örgütsel dışlanmayı yordamaktadır. Nevrotiklik pozitif yönde, sorumluluk, deneyime açıklık ve dışadönüklük özellikleri ise negatif yönde tükenmişliği açıklamaktadır. Örgütsel dışlanma ve tükenmişlik ilişkisinde pozitif ve negatif duygulanımın aracı rolüne ilişkin araştırma modeli desteklenmiştir.

Anahtar

Kelimeler:

Örgütsel
Dışlanma,
Tükenmişlik,
Pozitif ve Negatif
Duygulanım, Beş
Faktör Kişilik
Özellikleri

JEL Kodları:

M10, D23, J71.

Workplace ostracism and burnout among academics: the predictive power of personality traits and the mediator role of positive and negative affects

Abstract

This study, which deals with workplace ostracism and burnout among academics, has three purposes. The first is to test whether ostracism and burnout differ according to the gender and titles of academics. The second is to determine the predictive levels of the five-factor personality traits on workplace ostracism and burnout. The third is to determine the mediator role of positive and negative affects in the relationship between workplace ostracism and burnout. The research data were obtained using a convenience sampling method from 446 (188 female, 258 male) academics working in the departments of economics and administrative sciences faculties of state universities in Turkey. Comparison tests, regressions, and PROCESS Macro analyses were performed. The findings showed that workplace ostracism was perceived more by males. Faculty members with the professor title felt less burnout than other titles. The conscientiousness personality trait of the five-factor personality model negatively predicts workplace ostracism, while neuroticism positively predicts workplace ostracism. Neuroticism positively predicts burnout, while conscientiousness, openness to experience, and extraversion traits negatively predict burnout. The research model regarding the mediator role of positive and negative affects in the relationship between workplace ostracism and burnout was supported.

Keywords:

Workplace
Ostracism,
Burnout, Positive
and Negative
Affects, Big Five
Personality Traits

JEL Codes:

M10, D23, J71.

* Bu çalışma, ikinci yazar tarafından sorumlu yazar danışmanlığında Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi'nde hazırlanan "Effects of Personality Traits and Workplace Ostracism on Positive Work Behaviour, Withdrawal Behaviours, and Burnout" başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.





Extended Summary

Psychological needs such as a sense of belonging and self-esteem are important for people to maintain their existence in a healthy way (Williams, 2001). Belongingness Theory (Baumeister & Leary, 1995) also mentions that it is an existential feature for people to feel belonging to something they see as more important and greater than themselves. One of the obstacles in front of this is the feeling of being ostracized, which can be expressed as being ignored or ignored. Since ostracism is a phenomenon that threatens to push the individual out of the group, it also negatively affects the individual's sense of belonging (Ferris et al., 2008). The concept of workplace ostracism, which has negative consequences for the individual and the organization, has been frequently studied in recent years. Studies focusing on the consequences of workplace ostracism, stress symptoms, stress-related negative states, anxiety disorder, and depression were observed in individuals exposed to ostracism (Chung, 2018; Ferris et al., 2008; Williams, 2001). This study mainly focused on testing the relationship between workplace ostracism and burnout among academics.

It has been stated that workplace ostracism has been researched in the higher education literature (Erkutlu & Chafra, 2016). The main reason for choosing academics as the sample group is the very limited number of workplace ostracism studies in this field. In this study, workplace ostracism was handled from a broad perspective among academics; thus, it was aimed to contribute to the relevant literature. This study, which deals with workplace ostracism and burnout among academics, has three purposes. The first is to test whether ostracism and burnout differ regarding the gender and titles of academics. The second aim is to determine the predictive levels of five-factor personality traits on workplace ostracism and burnout. The third aim of the study is to identify the role of affectivity in the relationship between ostracism and burnout. Therefore, based on the Affective Events Theory (Weiss & Cropanzano, 1996), the mediator role of positive and negative affects in the relationship between workplace ostracism and burnout was investigated among academics.

The research data were obtained by convenience sampling method from 446 (188 female, 258 male) academics working in economics and administrative sciences faculties of state universities in Turkey. The mean age of the participants was 39.59 ($S = 10.25$); moreover, 14.1% of the participants (63 people) were graduates, and 85.9% of them were doctorates (383 people). The average working period of the participants at current universities was 9.64 ($S = 8.39$) years. In this study, standardized scales were used. The reliability coefficients of the scales vary between 0.60 and 0.86. Comparison tests, regression, and PROCESS Macro analyses were performed in testing hypotheses.

Findings showed that workplace ostracism was perceived more by men. Unlike other sectors, males are more victims of ostracism in academia. While the perception of ostracism did not differ regarding academic titles, it was observed that faculty members with the title of professor feel less burnout compared to other titles. The conscientiousness personality trait of the five-factor personality model predicts workplace ostracism negatively, while neuroticism predicts workplace ostracism positively. Neuroticism positively predicts burnout, while conscientiousness, openness to experience, and extraversion traits negatively predict burnout. The research model regarding the mediator role of positive and negative affect in the relationship between workplace ostracism and burnout was supported.

Considering the limitations of the research, first of all, results can be generalized to academics with similar characteristics to the ones in this study. Secondly, the cross-sectional method was used while collecting data. With longitudinal studies, the consequences of workplace ostracism on academics can be revealed.

In future studies, apart from the five-factor personality model, the effect of personality traits such as self-efficacy and proactive personality on workplace ostracism can be examined. In addition, the mediator role of cognitive factors such as cognitive flexibility or resilience between workplace ostracism and burnout can be investigated.



Giriş

Bireyler yaşamları boyunca dahil oldukları ortamlarda, etkileşimde oldukları diğer kişiler tarafından dışlanmaya maruz kalabilmektedirler. Sosyal varlık olan insan için dışlanma, günlük yaşantıda olduğu kadar iş hayatında da varoluşsal bir sorun olarak ortaya çıkabilmektedir. İnsanların varoluşlarını sağlıklı bir biçimde sürdürmelerinde aidiyet duygusu ve benlik saygısı gibi psikolojik ihtiyaçlar önemlidir (Williams, 2001). Benlik saygısını artıran unsurlardan biri de, bireylerin üyesi oldukları grupla sosyal etkileşime girerek (Williams, 2007), grup tarafından beğenildiklerini veya takdir edildiklerini hissetmeleridir (Ferris vd., 2008). Bu durum, bireylerin kendilerinden daha önemli ve üstün gördükleri bir şeye kendilerini ait hissetmelerinin varoluşsal bir gereklilik olduğundan bahseden Aidiyet Kuramı (Baumeister & Leary, 1995) ile açıklanabilir. Aidiyet duygusunu olumsuz etkileyen önemli faktörlerden biri de yok sayılma, görmezden gelinme olarak ifade edilebilen dışlanma kavramıdır. Dışlanma, bireyi grup dışına itmekle tehdit eden bir olgu olması nedeniyle, bireyin aidiyet duygusunu da olumsuz etkiler (Ferris vd., 2008). Hitlan ve Noel (2009), örgütsel dışlanmayı bir çalışanın diğer çalışanlarca yok sayılması veya reddedilmesi olarak tanımlamışlardır. Dışlanma davranışı, mağdurdan gerekli bilgileri saklamak, “sessiz muamele” yapmak, göz temasından ve iletişimden kaçınmak biçimlerinde ortaya çıkabilmektedir (Ferris vd., 2008; Zheng vd., 2016). Örgütsel dışlanma, zorbalık, saldırganlık veya bireyi sosyal yönden zayıflatma gibi olumsuz diğer davranış biçimleriyle birlikte görülebileceği gibi, mağdur üzerinde daha yıkıcı etkilere sahip olması açısından teorik olarak diğer olumsuz davranış biçimlerinden ayrılmaktadır (Ferris vd., 2008). Williams ve Nida (2011), dışlanma eyleminin mağdura yönelik sözlü veya fiziksel saldırı içermemesine rağmen, mağdurun benlik saygısını ve örgüte aidiyetini olumsuz etkileyen acı verici bir deneyim olduğundan bahsetmişlerdir.

Birey ve örgüt açısından olumsuz sonuçları olan örgütsel dışlanma kavramı, öncülleri ve sonuçları açısından yönetim literatüründe de son yıllarda sıklıkla çalışılmaktadır. Örgütsel dışlanmanın öncüllerini saptamaya yönelik çalışmalarda beş faktör kişilik özelliklerinin sıklıkla ele alındığı görülmektedir (Howard vd., 2020; Kaya vd., 2017; Keshf & Anjum, 2020; Leung vd., 2011; Zhang & Dai, 2015). Öz-yeterlik ise örgütsel dışlanmanın olumsuz etkilerini azaltan bir kişilik özelliği olarak ele alınmaktadır (De Clercq vd., 2019). Halis ve Demirel (2016), iş arkadaşlarının desteğini alan çalışanların dışlanma konusunda daha az hedef haline geldiklerini belirtmişler, Liu vd. (2019) ise, iş arkadaşları tarafından kıskanılan kişilerin örgütsel dışlanmada hedef haline geldiklerini saptamışlardır. Karadağ ve Polat (2021), akademisyenlerin dışlanma algısı üzerinde örgütsel güç kaynaklarının etkisini inceledikleri çalışmalarında zorlayıcı gücün dışlanma üzerinde pozitif ve anlamlı etkisini saptamışlardır. Bunun yanısıra dışlanmanın demografik özelliklere göre farklılaşarak farklılaşmadığı da sıklıkla incelenmiştir (Erkutlu & Chafra, 2016; Howard vd., 2020; Wang & Li, 2018; Yoldaş vd., 2020; Zimmerman vd., 2016).

Örgütsel dışlanmanın sonuçlarını ortaya koyan çalışma bulgularına bakıldığında ise, örgütsel dışlanmanın örgütsel bağlılıkla (Ferris vd., 2008; Li vd., 2021; Samo vd., 2019), iş tatminiyle (Artar vd., 2019; Ferris vd., 2008), iş performansıyla (De Clercq vd., 2019; Leung vd., 2011; Uslu, 2021; Yoldaş vd., 2020) negatif ilişkili olduğu görülmektedir. Buna karşın örgütsel dışlanmanın, işten ayrılma niyetiyle (Ferris vd., 2008; Grandey & Cropanzano, 1999; Li vd., 2021; Singh & Srivastava, 2021; Soybalı & Pelit, 2018; Vui-Yee & Yen-Hwa, 2020; Yoldaş vd., 2020; Zheng vd., 2016), üretkenlik karşıtı iş davranışlarıyla (Hitlan & Noel, 2009; Uslu, 2021; Zhao vd., 2013), sapkın iş davranışlarıyla (Jiang vd., 2021; Keshf & Anjum, 2020), işyeri yalnızlaşmasıyla (Uslu, 2021), çalışan sessizliğiyle (Yao, 2022), örgütsel sinizme (Soybalı & Pelit, 2019; Uysal, 2019) ve kişinin özel yaşamında saldırgan davranışlar sergilemesiyle (Sharma & Dhar, 2022) ise pozitif ilişkili olduğu rapor edilmiştir.

Örgütsel dışlanmanın sonuçlarına odaklanan çalışmalarda stres, depresyon ve tükenmişlik değişkenlerinin incelendiği çalışmalar da mevcuttur. Örgütsel dışlanmaya maruz kalan kişilerde yüksek kan basıncı, kortizol düzeyinde artış, baş ağrısı gibi stres semptomları, stresle ilişkili olumsuz durumlar, kaygı bozukluğu ve depresyon gözlemlendiği saptanmıştır (Chung, 2018; Ferris vd., 2008; Samo vd., 2019; Sharma & Dhar, 2022; Thompson vd., 2020; Vui-Yee & Yen-Hwa, 2020; Williams, 2001). İş stresine sürekli olarak maruz kalınması ise çalışanın tükenmesine neden olmaktadır (Halbesleben & Buckley, 2004). Literatürde örgütsel dışlanma ve tükenmişlik ilişkisini ele alan sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır (Anjum vd., 2022a; Chen & Li, 2020; Choi, 2019; Jiang vd., 2021; Lee & Ashforth, 1996; Qian vd., 2019). Örneğin; Jiang vd. (2021) ve Anjum vd. (2022a), örgütsel dışlanmanın, çalışanların duygusal tükenmesi ile orta düzeyde ve pozitif ilişkili olduğunu saptamışlardır. Dışlanma ve tükenmişlik ilişkisini ele alan çalışmalar incelendiğinde, bu ilişkinin akademisyenler üzerinde test edilmediği görülmüştür.

Örgütsel dışlanmanın öncül ve sonuçlarını ortaya koymaya yönelik çalışmaların sayıca artmasına rağmen, dışlanma olgusuna ilişkin akademide yapılan çalışma sayısı oldukça sınırlıdır. Örneğin; Zimmerman vd. (2016), akademisyenlerin yaşadıkları dışlanmada cinsiyetin rolünü ele almışlardır. İzci (2018), araştırma görevlilerinin algıladıkları adaletin örgütsel dışlanma üzerinde negatif ve anlamlı etkisini saptamıştır. Karadağ ve Polat (2021), kullanılan güç kaynaklarının akademisyenlerin örgütsel dışlanma düzeylerine etkisini incelemişlerdir. Karim vd. (2021), akademisyenlerin algıladıkları örgütsel politikalar ile örgütsel dışlanma arasında kişilerarası güvensizliğin



aracı rolünü saptamışlardır. Fatima vd. (2021) ise yaptıkları nitel çalışmada akademisyenlerin dışlanma olarak tanımladıkları davranışları ortaya koymuşlardır. Görüldüğü gibi örgütsel dışlanma olgusu, olumsuz iş tutum ve davranışlarına neden olmakla birlikte, akademide nispeten yeni ele alınan bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Zimmerman vd.'ne (2016) göre üniversiteler; öğrenciler, mezunlar, idari ve akademik personel olmak üzere farklı gruplardan oluşmaktadır ve her bir çalışan kendi grubu tarafından kabul edilme ihtiyacındadır. Bu durum örgütsel dışlanmanın öncül ve sonuçlarının akademide de incelenmesini gerekli kılmıştır. Erkutlu ve Chafra (2016) da, örgütsel dışlanma olgusunun yüksek öğretim literatüründe daha fazla yer bulmasının gerekliliğinden bahsetmişlerdir. Buradan hareketle, bu çalışmada örgütsel dışlanma ve tükenmişlik değişkenlerinin akademisyenler üzerinden incelenmesine odaklanılmıştır.

Çalışmanın üç amacından bahsedilebilir. İlki, cinsiyet ve akademik unvana göre örgütsel dışlanma ve tükenmişlik algısının anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını test etmektir. Çalışmanın ikinci amacı, örgütsel dışlanma ve tükenmişliğin öncülleri olarak beş faktör kişilik özelliklerinin etkisini saptamaya yöneliktir. Böylelikle hangi kişilik özelliğine sahip akademisyenlerin örgütsel dışlanmaya maruz kalabileceklerinin ve tükenmişliğe yatkın olduklarının belirlenmesine çalışılmıştır. Demografik özellikler ve kişilik özellikleri gibi bireysel farklılıkların dışlanma ve tükenmişlik çerçevesinde test edilmesinin yanısıra, çalışmanın diğer bir amacı ise duyu durumlarının dışlanma ve tükenmişlik ilişkisindeki rolünü saptamaktır. Bu nedenle Duygusal Olaylar Teorisinden (Weiss & Cropanzano, 1996) hareketle, örgütsel dışlanma ve tükenmişlik ilişkisinde pozitif ve negatif duygulanımın aracı rolü test edilmiştir. Bu çalışmayla dışlanma olgusu akademisyenler üzerinde geniş bir perspektiften ele alınmış, böylelikle ilgili yazına katkı sağlamak hedeflenmiştir.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Örgütsel Dışlanma ve Tükenmişliğin Demografik Değişkenlerle İlişkisi

Örgütsel dışlanmanın demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığı önceki çalışmalarda ele alınmıştır. Bu çalışmalarda yaş, medeni durum ve kıdem örgütsel dışlanma açısından anlamlı olarak fark göstermezken (Erkutlu & Chafra, 2016; Singh & Srivastava, 2021; Uysal, 2019; Wang & Li, 2018; Yoldaş vd., 2020), anlamlı fark çıkan demografik özellikler olarak cinsiyet ve unvanın öne çıktığı görülmektedir. Yapılan çalışmalarda cinsiyete ilişkin farklı sonuçların rapor edildiği görülmektedir. Howard vd. (2020), yaptıkları meta analiz çalışmasında kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha fazla dışlandıklarını saptamışlardır. Uysal'ın (2019) özel sektör ve kamu çalışanları üzerinde yürüttüğü çalışmada ve Zimmerman vd.'nin (2016), akademisyenler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada da benzer şekilde kadınların örgütsel dışlanmaya daha fazla maruz kaldıkları rapor edilmiştir. Literatürde dışlanmaya erkeklerin daha fazla maruz kaldıklarını belirten çalışmalar da vardır. Halis ve Demirel (2016), öğretmenler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında, Yoldaş vd. (2020) ise, özel sektör çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada erkeklerin örgütsel dışlanmaya daha fazla maruz kaldıklarını tespit etmişlerdir. Bazı çalışmalarda ise örgütsel dışlanmanın cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmadığı belirtilmiştir (Erkutlu & Chafra, 2016; Singh & Srivastava, 2021). Unvan açısından ise Keshf ve Anjum (2020), yönetici konumundaki grubun yönetici olmayanlara göre dışlanmaya daha az maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Tükenmişlik düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını test eden araştırma bulgularına bakıldığında ise, Maslach ve Jackson (1981), kadınların, yaşça küçük olanların, bekarların ve eğitim düzeyi yüksek olanların daha fazla duygusal tükenme yaşadıklarını belirtmişlerdir. Benzer bulguya Ang vd.'nin (2016) hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada da ulaşılmıştır. Ang vd. (2016), kadınların, yaşça küçük ve iş tecrübesi az olanların daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını saptamışlardır. Kim vd. (2009), gıda sektörü yönetici ve çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada tükenmişliğin cinsiyet, yaş, medeni durum, pozisyon ve iş deneyimine göre anlamlı olarak farklılaşmadığını saptamışlardır. Haque ve Aslam (2011) ise, bankacılık sektöründe yürüttükleri çalışmada medeni durum, yaş ve iş tecrübesine göre tükenmişliğin farklılaşmadığını, anlamlı farkın cinsiyette ortaya çıktığını saptamışlardır. Bulguları erkeklerin daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını göstermiştir.

Literatürde, farklı örneklem grupları üzerinde yürütülen çalışmalarda, örgütsel dışlanma ve tükenmişliğin demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığının saptanmasında ulaşılan bulguların birbiriyle tutarlı olmadığı görülmektedir. Buna karşılık çalışmalarda, anlamlı farka ilişkin olarak cinsiyet ve unvanın öne çıktığı tespit edilmiştir. Buradan hareketle, akademisyenlerin örgütsel dışlanma ve tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet ve unvana göre anlamlı fark gösterdiğine ilişkin hipotezler aşağıda verilmiştir.

Hipotez 1: Akademisyenlerin örgütsel dışlanma (H1a) ve tükenmişlik (H1b) düzeyleri cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır.

Hipotez 2: Akademisyenlerin örgütsel dışlanma (H2a) ve tükenmişlik (H2b) düzeyleri unvana göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır.



1.2. Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Dışlanmayı Yordama Gücü

Örgütsel dışlanmanın öncüllerini ele alan önceki çalışmalar kişilik özellikleri gibi bireysel farklılıkların örgütsel dışlanmaya karşı verilecek tepkiyi etkileyebileceğini ortaya koymuştur (Keshf & Anjum, 2020; Leung vd., 2011; Wu vd., 2012). Özellikle beş faktör kişilik özelliklerinin örgütsel dışlanmayı yordama gücünün farklı sektör çalışanları üzerinde sıklıkla test edildiği görülmüştür (Howard vd., 2020; Kaya vd., 2017; Keshf & Anjum, 2020; Leung vd., 2011; Zhang & Dai, 2015). Beş faktör kişilik özelliklerinin tercih edilme nedeni, kişilik özelliklerine ilişkin varyansın çoğunun “Beş Faktör Kişilik Modeli” ile açıklanabilmesi (Benet-Martinez ve John, 1998) olarak düşünülebilir. Model, “dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevroitiklik ve deneyime açıklık” olmak üzere beş kişilik tipini içermektedir (Benet-Martinez ve John, 1998: 730). Dışadönük bireyler “sosyal, konuşkan, iddialı ve aktif” özellik taşırlar (Roccas vd., 2002: 792). Uyumluluk özelliği baskın kişiler “iyi huylu, mütevazı, nazik ve işbirlikçi” olarak tanımlanmışlardır (Roccas vd., 2002: 792). Sorumluluğu yüksek kişiler “dikkatli, organize, titiz” olma eğilimi taşırlar (Roccas vd., 2002: 793). Nevrotiklik düzeyi yüksek kişiler “kaygılı, depresif, güvensiz” olarak nitelenirler (Roccas vd., 2002: 793) ve son olarak deneyime açık kişiler “hayal gücü yüksek ve açık fikirli” olarak belirtilebilirler (Roccas vd., 2002: 792).

Araştırmalar nevroitik kişilik özelliği baskın kişilerin örgütsel dışlanmaya daha yatkın olduklarını ortaya koymaktadır (Hitlan & Noel, 2009; Howard vd., 2020; Kaya vd., 2017; Keshf & Anjum, 2020; Leung vd., 2011; Singh & Srivastava, 2021; Zhang & Dai, 2015). Hitlan ve Noel (2009), nevroitik kişilerin diğer kişilik özelliklerine göre dışlanmaya daha fazla maruz kalmalarının nedenini, nevroitik kişilerin kendilerine yönelik olumsuz davranışları bertaraf etmekte zorlanmaları olarak açıklamışlardır.

Nevrotiklik dışındaki kişilik özellikleri ile ilişkilere bakıldığında, örgütsel dışlanma ile deneyime açıklık arasında negatif ve anlamlı (Singh & Srivastava, 2021) ilişki rapor edildiği görülmüştür. Uyumluluk ile yüksek düzeyde anlamlı ve negatif (Howard vd., 2020; Keshf & Anjum, 2020), dışadönüklük ve sorumluluk ile orta düzeyde anlamlı ve negatif (Howard vd., 2020) ilişkiler saptanmıştır.

Literatürden hareketle, beş faktör kişilik özelliklerinin örgütsel dışlanmayı yordamasına ilişkin hipotez aşağıdadır.

Hipotez 3: Nevrotiklik (H3a) anlamlı ve pozitif yönde, dışadönüklük (H3b), uyumluluk (H3c), sorumluluk (H3d) ve deneyime açıklık (H3e) ise anlamlı ve negatif yönde örgütsel dışlanmayı yordamaktadır.

1.3. Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Tükenmişliği Yordama Gücü

İlgili yazında tükenmişliğin yordayıcıları olarak, örgütsel faktörlerin yanısıra kişilik özelliklerinin de öneminden bahsedilmektedir (Alarcon vd., 2009; Maslach vd., 2001; Morgan & de Bruin, 2010). Morgan ve de Bruin (2010), üniversite öğrencileri üzerinde yaptıkları çalışmada beş faktör kişilik özelliklerinin tükenmişlik üzerinde %13 varyans açıkladığını rapor etmişlerdir. Çalışmalarda özellikle nevroitiklik boyutu konusunda görüş birliği dikkat çekmektedir. Bruck ve Allen (2003), yüksek düzeyde nevroitiklerin stresle başa çıkmada zorluk yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bu durum nevroitik kişilik özelliği ile tükenmişlik arasındaki pozitif ilişkiyi (Bakker vd., 2006; Dargah & Estalkhbijari, 2012; Gholipour vd., 2011; Kim vd., 2009; Morgan & de Bruin, 2010; Zawadzka vd., 2018) açıklamaktadır.

Çalışmalarda nevroitiklik dışındaki diğer kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasında çelişkili bulgular rapor edildiği görülmektedir. Kim vd. (2009), restoran çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada dışadönüklük ile tükenmişlik arasında anlamlı ilişki olmadığını belirtirken, Morgan ve de Bruin (2010), üniversite öğrencileri üzerinde yaptıkları çalışmada dışadönüklük ile tükenmişlik arasında negatif ilişki tespit etmişlerdir. Benzer ilişki birçok çalışmada da saptanmıştır (Alarcon vd., 2009; Bakker vd., 2006; Dargah & Estalkhbijari, 2012; Gholipour vd., 2011; Zawadzka vd., 2018).

Bakker vd. (2006), sorumluluk kişilik özelliği ve tükenmişlik arasında anlamlı ilişki olmadığını belirtirken, değişkenler arasında negatif (Alarcon vd., 2009; Morgan & de Bruin, 2010) ve pozitif (Dargah & Estalkhbijari, 2012; Gholipour vd., 2011) ilişki rapor eden çalışmalar da vardır.

Uyumluluk kişilik özelliği ve tükenmişlik arasındaki ilişkilere bakıldığında ise iki değişken arasında negatif ilişki rapor eden çalışmalar (Alarcon vd., 2009; Dargah & Estalkhbijari, 2012; Gholipour vd., 2011) ve anlamlı ilişki olmadığını saptayan çalışmalar (Kim vd., 2009) olduğu görülmektedir.

Deneyime açıklık boyutunun da tükenmişlikle negatif ilişki gösterdiği tespit edilmiştir (Dargah & Estalkhbijari, 2012; Gholipour vd., 2011). Bazı çalışmalarda da deneyime açıklık ile tükenmişliğin alt boyutları arasındaki ilişki rapor edilmiştir. Deneyime açıklık ile tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutu arasında negatif ilişki (Bakker vd., 2006), mesleki yeterlik alt boyutu arasında pozitif ilişki (Morgan & de Bruin, 2010) rapor edildiği görülmüştür.

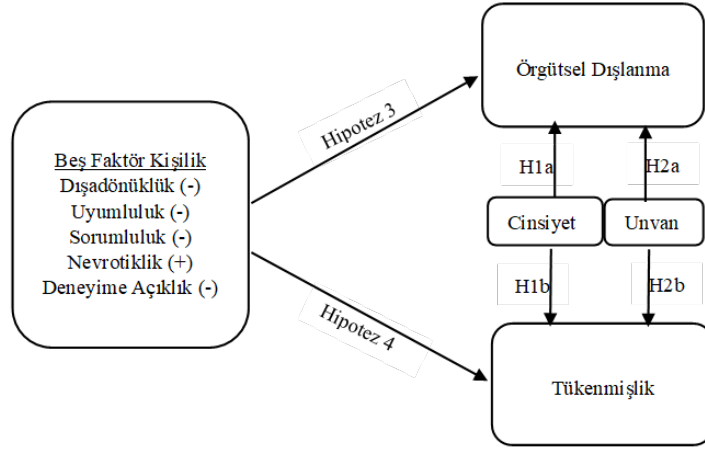
Literatürden hareketle, nevroitik kişilik özelliğinin tükenmişliği pozitif yönde yordaması, diğer kişilik özelliklerinin ise tükenmişliği negatif yönde yordaması beklenmektedir.



Hipotez 4: Nevrotiklik (H4a) anlamlı ve pozitif yönde, dışadönüklük (H4b), uyumluluk (H4c), sorumluluk (H4d) ve deneyime açıklık (H4e) ise anlamlı ve negatif yönde tükenmişliği yordamaktadır.

Araştırmanın ilk dört hipotezine ilişkin araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmiştir.

Şekil 1: Araştırma Modeli-1



1.4. Örgütsel Dışlanma ve Tükenmişlik İlişkisi

Örgütsel ortam düşünüldüğünde tükenmişlik kavramı, kişinin yaşadığı olumsuz durum sonucu önce kendisini bitkin hissetmesi, sonrasında ise duygusal anlamda ve psikolojik olarak işten uzaklaşması olarak ifade edilmektedir (Naz vd., 2017). Maslach ve Jackson (1981: 99), tükenmişliği “duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde azalma” olmak üzere üç boyutta ele almış olsalar da, zamanla araştırmacılar tükenmişliğin temel bileşeninin duygusal tükenme olduğunu belirtmişlerdir (Maslach vd., 2001). İşe ilişkin kriz olarak algılanan durumlar uzun süre çözümsüz kaldığında tükenmişliğe neden olabilmektedir (Schaufeli & Taris, 2005). Kriz olarak algılanan durumlardan biri de örgütsel dışlanma olarak belirtilebilir. Naz vd. (2017), tükenmişliğin yordayıcılarını ele aldıkları çalışmada, örgütsel dışlanmanın tükenmişliği artırdığını saptamışlardır. Fatima vd. (2021), akademisyenlerin dışlanma olarak algıladıkları davranışları belirlemeye yönelik yaptıkları nitel çalışmada, kişilerarası yabancılaşmanın, işe ilişkin ve sosyo-duygusal konularda destek görememenin, işle ilgili süreçlerde geç yanıt almanın, kendisinden kasıtlı olarak bilgi saklandığını hissetmenin, resmi ve gayri resmi toplantılardan haberdar edilmemenin dışlanma olarak algılandığını belirtmişlerdir. Bu tür durumlar kişilerin kaygı düzeyinde artışa, hatta depresyona neden olabilmektedir (Ferris vd., 2008). Önceki çalışmalarda örgütsel dışlanmanın daha ziyade tükenmişliğin duygusal boyutuyla ilişkilendirildiği, iki değişken arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler rapor edildiği görülmektedir (Chen & Li, 2020; Choi, 2019; Jiang vd., 2021; Lee & Ashforth, 1996). Qian vd. (2019) ise, örgütsel dışlanma ile tek boyut olarak tükenmişlik ilişkisini yine pozitif ve anlamlı olarak tespit etmişlerdir. Bu çalışmada da tükenmişlik tek boyutlu bir yapı olarak ele alınmıştır. Literatürden hareketle, örgütsel dışlanma ve tükenmişlik ilişkisine yönelik hipotez aşağıdadır.

Hipotez 5: Örgütsel dışlanma, tükenmişliği doğrudan ve pozitif yönde yordamaktadır.

1.5. Örgütsel Dışlanma ve Tükenmişlik İlişkisinde Pozitif ve Negatif Duygulanımın Aracı Rolü

Pozitif ve negatif duygulanım birbirinden bağımsız ve ortogonal yapılar olarak belirtilmektedir (Diener & Emmons, 1984; Watson vd., 1988). Bireylerin pozitif ve negatif duygulanım sıklık ve yoğunlukları yaşadıkları olayları nasıl algıladıklarıyla ilişkilidir (Bruck & Allen, 2003). Buna göre, yaşanan duruma ilişkin algılamalara göre hem pozitif hem de negatif duygulanım yüksek ve düşük düzeyde veya birinde yüksek diğerinde düşük düzeyde ortaya çıkabilmektedir (Diener & Larsen, 1984). Yüksek düzeyde pozitif duygulanım “yüksek enerji, tam konsantre olabilme” ile ilişkilendirilirken, düşük düzeyde pozitif duygulanım “üzüntü ve uyuşukluk hali” ile ifade edilir (Watson vd., 1988: 1063). Yüksek düzeyde negatif duygulanım “öfke, tikslenme, suçluluk hissi, korku” ile ifade edilirken, düşük düzeyde negatif duygulanım “sakinlik hali” olarak belirtilir (Watson vd., 1988: 1063).

Literatürde pozitif ve negatif duygulanımın durum değişkeni veya kişilik değişkeni olarak ele alınabileceği belirtilmektedir (Watson vd., 1988). Bu çalışmada pozitif ve negatif duygulanım durum değişkenleri olarak ele alınmıştır. Duygusal Olaylar Teorisi (Weiss & Cropanzano, 1996) çerçevesinde pozitif ve negatif duygulanımın örgütsel dışlanma ve tükenmişlik ilişkisindeki aracı rolü test edilmiştir. Duygusal Olaylar Teorisi, çalışanların işyerinde deneyimledikleri olumlu veya olumsuz durumların duygu durumlarında dalgalanmalara neden olduğu



ve bu duygusal tepkilerin de olumlu veya olumsuz sonuçlara neden olduğunu ileri sürmektedir (Weiss & Cropanzano, 1996).

Örgütsel dışlanma ile pozitif ve negatif duygulanım arasındaki ilişkileri ele alan literatür incelendiğinde, örgütsel dışlanma ile pozitif duygulanım arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı ilişkiler (Ferris vd., 2008; Thompson vd., 2020; Yıldırım & Akın, 2018; Zhang & Shi, 2017) rapor edildiği görülmektedir. Williams vd. (2002), örgütsel dışlanmanın daha ziyade negatif duygulanımla ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Birçok çalışmada da örgütsel dışlanma ve negatif duygulanım arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişkiler (Anjum vd., 2022b; Ferris vd., 2008; Yıldırım & Akın, 2018; Zhang & Shi, 2017) rapor edilmiştir. Buna göre örgütsel dışlanma ile pozitif ve negatif duygulanım arasındaki ilişkilere yönelik hipotezler aşağıdadır.

Hipotez 6: Örgütsel dışlanma pozitif duygulanımı anlamlı ve negatif yönde yordamaktadır.

Hipotez 7: Örgütsel dışlanma negatif duygulanımı anlamlı ve pozitif yönde yordamaktadır.

Negatif duygulanımın işyerinde stres kaynakları ve gerginlikle ilişkili olduğu bulunmuştur (Jex & Spector, 1996). Nolen-Hoeksema (1991), yüksek düzeyde negatif duygulanımın depresyon ve kaygı ile pozitif ilişkili olduğunu belirtmiştir. Yıldırım ve Akın (2018) ise, örgütsel dışlanma ve sinizm arasındaki ilişkide pozitif ve negatif duygulanımın aracı rolünü inceledikleri çalışmalarında, pozitif duygulanımın aracı role sahip olmadığını, sadece negatif duygulanımın aracı rolü olduğunu tespit etmişlerdir. Schepman ve Zarate (2008) ise, negatif duygulanımın tükenmişlikle yüksek düzeyde, pozitif ilişki gösterdiğini rapor etmişlerdir. Pozitif duygulanım ile tükenmişlik arasında negatif korelasyon rapor eden çalışmalar da vardır (Alarcon vd., 2009; Little vd., 2007). Yine aynı çalışmalarda negatif duygulanım ve tükenmişlik arasında orta düzeyde pozitif ilişki saptanmıştır (Alarcon vd., 2009; Little vd., 2007). Literatürden hareketle, pozitif ve negatif duygulanım ile tükenmişlik arasındaki ilişkilere yönelik hipotezler ve örgütsel dışlanma ve tükenmişlik ilişkisinde pozitif ve negatif duygulanımın aracı rolüne ilişkin araştırmanın son hipotezi aşağıdadır.

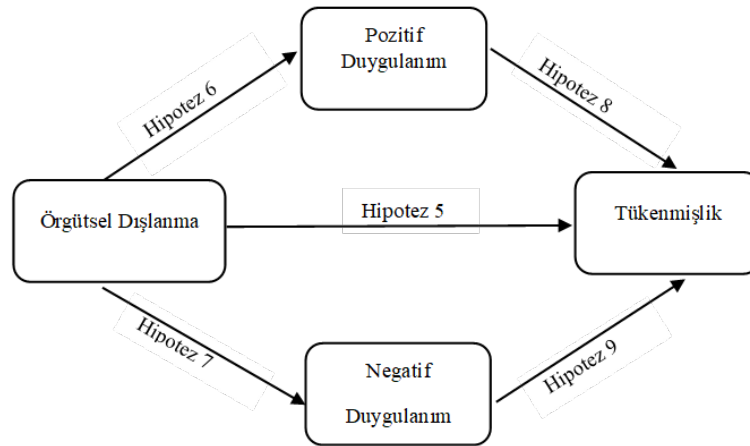
Hipotez 8: Pozitif duygulanım tükenmişliği anlamlı ve negatif yönde yordamaktadır.

Hipotez 9: Negatif duygulanım tükenmişliği anlamlı ve pozitif yönde yordamaktadır.

Hipotez 10: Örgütsel dışlanma ve tükenmişlik arasındaki ilişkide, (H10a) pozitif duygulanım anlamlı ve negatif yönde ve (H10b) negatif duygulanım ise anlamlı ve pozitif yönde aracı role sahiptir.

Aracılık hipotezlerine ilişkin araştırma modeli Şekil 2’de gösterilmiştir.

Şekil 2: Araştırma Modeli-2



2. Yöntem

2.1. Örneklem Grubu ve İşlem

Türkiye’deki devlet üniversitelerinin iktisadi ve idari bilimler fakültelerine bağlı bölümlerde görev yapan akademisyenler, araştırma evrenini oluşturmaktadır. Verilerin toplanabilmesi için öncelikle etik kurul onayı alınmıştır. Hazırlanan çevrimiçi anket formu, Şubat 2021 - Mayıs 2021 tarihleri arasında araştırma evrenini oluşturan katılımcılara e-posta yoluyla iletilmiştir. Kolayda örnekleme yöntemiyle 58 üniversiteden 453 katılımcı anket formunu doldurmuştur. Veri setinde, uç değer olup olmadığını tespit edebilmek için Mahalanobis uzaklığı hesaplanmıştır. Buna göre; skoru 20,56’dan yüksek olan yedi katılımcıdan elde edilen veriler uç değer olarak değerlendirilmiştir. Analizler 446 (188 kadın ve 258 erkek) akademisyenden sağlanan verilerle yapılmıştır. Örneklemi oluşturan katılımcıların yaş ortalaması 39,59 ($S = 10,25$) olarak hesaplanmıştır. Katılımcıların %14,1’i



yüksek lisans (63 kişi), %85,9'u doktora (383 kişi) mezundur. Katılımcıların mevcut üniversitelerinde çalışma süresi ortalaması ise 9,64 ($S = 8,39$) yıldır.

2.2. Veri Toplama Aracı

Anket formunun ilk bölümü katılımcıların cinsiyet, unvan, eğitim düzeyi ve görev süresini saptamaya yönelik demografik bilgilerine ilişkindir. Diğer bölümlerde ise araştırmada ele alınan değişkenlere ilişkin ölçekler yer almaktadır.

2.2.1. Pozitif ve Negatif Duygulanım Ölçeği

Çalışmada pozitif ve negatif duygulanımı ölçmek üzere Watson vd. (1988) tarafından geliştirilmiş ve Gençöz (2000) tarafından standardize edilmiş "Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçekte negatif (10 madde) ve pozitif (10 madde) duyguları tanımlayan toplam 20 madde bulunmaktadır. Ölçeğin cevap kategorileri 1, hiç ile 5, çok fazla arasında değişmektedir. Ölçeğin standardize edilmiş versiyonu birçok çalışmada kullanılmıştır (ör. Deniz vd., 2012; Peker vd., 2021). Pozitif duygu ölçeği için örnek maddeler "ilgili" ve "güçlü", negatif duygu ölçeği için örnek maddeler "üçümlü" ve "düşmanca" olarak belirtilebilir. Ölçekte ters kodlanması gereken madde bulunmamaktadır. Çalışmada elde edilen veriler üzerinde, ölçeğin iki faktörlü orijinal yapısına uyum testi, AMOS 24 programında, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile yapılmıştır. Analiz sonucuna göre; ki-kare, artımlı indeks ve mutlak indeks değerlerinin ($\chi^2(153) = 397,465, p < 0.001, \chi^2/df = 2,59; NFI = 0,87; TLI = 0,89; CFI = 0,91; AGFI = 0,88; GFI=0,91; RMSEA=0,06$) kabul edilebilir uyum sınırları içinde (Schermelleh-Engel vd., 2003) olduğu tespit edilmiştir. Buna göre; analizlerde, madde azaltımına gidilmeden, ölçeğin orijinal halinin kullanılmasına karar verilmiştir. Bu çalışmada pozitif duygu ve negatif duygulanım ölçekleri için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları sırasıyla 0,79 ve 0,82 olarak hesaplanmıştır.

2.2.2. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Envanteri

Benet-Martinez ve John (1998) tarafından geliştirilmiş, Sümer ve Sümer'in (2005) standardize ettikleri "Beş Faktör Kişilik Özellikleri Envanteri" ile veri sağlanmıştır. Envanter, 44 maddeden ve nevrotiklik, deneyime açıklık, dışadönüklük, sorumluluk ve uyumluluk boyutlarından oluşmaktadır. Envanterin Türkçe adaptasyonu çalışmalarda sıklıkla kullanılmıştır (ör. Basım vd., 2009; Şeker & Özgen, 2022). Cevap kategorileri 1, hiç katılmıyorum ile 5, tamamen katılıyorum arasında değişmektedir. Envanterin 2, 6, 8, 9, 12, 13, 16, 18, 19, 22, 25, 27, 33, 35, 42, 44 numaralı maddeleri ters kodlanması gereken maddelerdir. Örnek maddeler nevrotiklik boyutu için "bunalımlı, melankolik"; deneyime açıklık boyutu için "keşfeden, icat eden"; dışadönüklük boyutu için "konuşkan"; sorumluluk boyutu için "genellikle başkalarına güvenen" ve uyumluluk boyutu için "hemen hemen herkese karşı saygılı ve nazik olan" olarak ifade edilebilir. Ölçeğin beş faktörlü yapısının araştırma verilerine uyum testi, AMOS 24 kullanılarak, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile yapılmıştır. Yapılan ilk analizde model uyum indekslerinin beklenen seviyede olmaması nedeniyle maddelerin standardize regresyon katsayıları kontrol edilmiştir. Katsayıları 0,60'ın altında olan maddeler uyum indeksleri iyileşene kadar ölçekten çıkarılarak faktör analizi tekrarlanmıştır. Son analiz sonucuna göre; ki-kare, artımlı indeks ve mutlak indeks değerlerinin ($\chi^2(237) = 619,717, p < 0.001, \chi^2/df = 2,62; NFI = 0,85; TLI = 0,89; CFI = 0,90; AGFI = 0,87; GFI = 0,90; RMSEA = 0,06$) kabul edilebilir uyum sınırları içinde (Schermelleh-Engel vd., 2003) olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla, bu çalışmada beş faktör kişilik ölçeği, veri setine en iyi uyumu gösteren ölçek maddeleriyle ölçümlenmiştir. Buna göre; dışadönüklük, uyumluluk ve sorumluluk ölçekleri dörder madde ile temsil edilirken, nevrotiklik beş madde, deneyime açıklık ise yedi madde ile temsil edilmiştir. Cronbach alfa katsayıları, nevrotiklik için 0,78, deneyime açıklık için 0,84, dışadönüklük için 0,83, sorumluluk için 0,64 ve uyumluluk ölçeği için 0,60 olarak hesaplanmıştır. Sorumluluk ve uyumluluk ölçekleri için hesaplanan iç tutarlılık katsayılarının 0,70'in altında olması, az madde sayısına sahip ölçekler için orta güvenilirlikte kabul edilebilirdir (George ve Mallery, 2003 Akt. Kılıç, 2016, s. 48).

2.2.3. Örgütsel Dışlanma Ölçeği

Akademisyenlerin dışlanışlık düzeylerini ölçmek için Scott'un (2007) geliştirdiği ve Karabey'in (2014) standardize ettiği "Örgütsel Dışlanma Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeğin standardize formu önceki çalışmalarda da kullanılmıştır (ör. Gürsel, 2018; Yoldaş vd., 2020). Tek boyutlu ölçek 11 maddeden oluşmaktadır. Cevap kategorileri 1, kesinlikle katılmıyorum ile 5, kesinlikle katılıyorum arasında değişmektedir. Örnek madde; "Çalıştığım kurumdaki arkadaşlarım diğer çalışanları takdir edici şeyler söylerken, benim için söylemezler." olarak belirtilebilir. Ölçekte ters kodlanması gereken madde bulunmamaktadır. Ölçeğin tek faktörlü yapısının araştırma verilerine uyum testi, AMOS 24 kullanılarak, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile yapılmıştır. Analiz sonucuna göre; ki-kare, artımlı indeks ve mutlak indeks değerlerinin ($\chi^2(38) = 144,29, p < 0.001, \chi^2/df = 3,79; NFI = 0,93; TLI = 0,93; CFI = 0,95; AGFI = 0,90; GFI = 0,94; RMSEA = 0,08$) kabul edilebilir uyum sınırları içinde (Schermelleh-Engel vd., 2003) olduğu tespit edilmiştir. Buna göre; analizlerde, madde azaltımına gidilmeden, ölçeğin orijinal halinin kullanılmasına karar verilmiştir. Bu çalışmada, örgütsel dışlanma ölçeğinin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0,82 olarak hesaplanmıştır.



2.2.4. Maslach Tükenmişlik Envanteri

Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen “Maslach Tükenmişlik Envanteri” kullanılmıştır. Envanterin standardizasyonu Ergin (1992) tarafından yapılmış ve envanter, birçok çalışmada kullanılmıştır (ör. Güzel & Altındağ, 2017; Şıklar & Tunalı, 2012). Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi alt boyutlarından oluşan envanter toplam 22 maddeden oluşmaktadır. Kişisel başarı hissi alt boyutu ters kodlanmaktadır. Envanterin cevap kategorileri 1, hiçbir zaman ile 5, her gün arasında değişmektedir. Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi alt boyutları için örnek maddeler sırasıyla, “Kendimi işimden duygusal olarak uzaklaşmış hissediyorum.”, “Bu iş beni duygusal olarak katılaştırdığı için sıkıntı duyuyorum.” ve “İş yerimdeki insanların sorunlarını etkili bir şekilde hallederim.” olarak belirtilebilir. Araştırma verileri üzerinde, ölçeğin üç faktörlü orijinal yapısı AMOS 24 kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilmiştir. Analiz sonucuna göre; ki-kare, artımlı indeks ve mutlak indeks değerlerinin ($\chi^2(195) = 558,16, p < 0.001, \chi^2/df = 2,86; NFI = 0,85; TLI = 0,88; CFI = 0,90; AGFI = 0,87; GFI = 0,90; RMSEA = 0,07$) kabul edilebilir uyum sınırları içinde (Schermelleh-Engel vd., 2003) olduğu tespit edilmiştir. Buna göre; analizlerde, madde azaltımına gidilmeden, ölçeğin orijinal halinin kullanılmasına karar verilmiştir. Analizler tüm ölçek puanı üzerinden gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada, ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0,86’dır.

2.3. Verilerin Analizi

Hipotezlerin test edilmesinden önce değişkenlerin basıklık ve çarpıklık değerleri hesaplanmıştır. Değişkenlere ilişkin basıklık değerlerinin -0,46 ile 1,44 arasında olduğu ve çarpıklık değerlerinin de -0,56 ile 1,45 arasında yer aldığı saptanmıştır. Hesaplanan basıklık ve çarpıklık değerleri, değişkenlerin normal dağıldığını göstermektedir (Tabachnick & Fidell, 2001).

Hipotezleri test etmede öncelikle, cinsiyete ve unvana göre örgütsel dışlanma ve tükenmişlik düzeylerinde anlamlı fark olup olmadığını belirlemek için t-testi ve ANOVA yapılmıştır. Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon katsayısı ile hesaplanmıştır. Örgütsel dışlanma ve tükenmişlik üzerinde kişilik özelliklerinin yordama gücünü test etme üzere regresyon analizi yapılmıştır. Aracılık modeline ilişkin hipotezler ise Hayes’in (2018) Process Macro programı ile test edilmiştir.

3. Bulgular

3.1. Örgütsel Dışlanma ve Tükenmişlik Düzeyleri ile Demografik Özelliklere İlişkin Fark Testleri

Hipotez 1 akademisyenlerin örgütsel dışlanma (H1a) ve tükenmişlik düzeylerinin (H1b) cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaştığına ilişkindir. Hipotezin sınanmasına ilişkin yapılan t-testi sonuçları Tablo 1’de yer almaktadır. Buna göre; tükenmişlik düzeyleri cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmamaktadır. Dolayısıyla H1b desteklenmemiştir. Akademisyenlerin örgütsel dışlanma düzeyi ise cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır [$t_{(444)} = 2,07, p = 0,039$]. H1a kabul edilmiştir. Fark testi sonuçlarına göre; erkek akademisyenlerin ($\bar{X} = 1,33$) örgütsel dışlanma düzeyi kadın akademisyenlerden ($\bar{X} = 1,25$) daha yüksektir.

Tablo 1. Örgütsel Dışlanma ve Tükenmişlik ile Cinsiyete Yönelik Fark Testi

	Gruplar	n	AO	S	sd	t	p
Örgütsel Dışlanma	1. Kadın	188	1,25	0,35	444	2,07	0,039
	2. Erkek	258	1,33	0,37			
Tükenmişlik	1. Kadın	188	2,11	0,52	444	1,02	0,306
	2. Erkek	258	2,06	0,50			

Hipotez 2 akademisyenlerin örgütsel dışlanma (H2a) ve tükenmişlik düzeylerinin (H2b) unvana göre anlamlı olarak farklılaştığına ilişkindir. Hipotezin sınanmasına ilişkin yapılan varyans analizi sonuçları Tablo 2’de yer almaktadır. Buna göre; unvana göre örgütsel dışlanma düzeyleri anlamlı olarak farklılaşmamaktadır. Dolayısıyla, H2a desteklenmemiştir. Tükenmişlik düzeyleri ise unvana göre farklılaşmaktadır [$F_{(4, 441)} = 10,297, p = 0,000$]. H2b kabul edilmiştir. Anlamlı farkın kaynağını saptamada Scheffe çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Test sonuçlarına göre, Arş.Gör/ Arş.Gör.Dr. unvanlı akademisyenler ($\bar{X} = 2,22$), Doç. Dr. ($\bar{X} = 1,96$) ve Prof. Dr. ($\bar{X} = 1,84$) unvanlı akademisyenlerden daha fazla tükenmiş hissetmektedirler. Öğr.Gör./ Öğr. Gör. Dr. ($\bar{X} = 2,21$) ve Dr. Öğr. Üyesi ($\bar{X} = 2,08$) unvanlı akademisyenler ise Prof. Dr. ($\bar{X} = 1,84$) unvanlı akademisyenlere göre daha fazla tükenmişlik yaşamaktadırlar.

**Tablo 2.** Örgütsel Dışlanma ve Tükenmişlik ile Unvana Yönelik Fark Testi

Gruplar	n	AO	S	sd	F	p	(Scheffe Fark Testi)
Örgütsel Dışlanma							
1. Arş.Gör./Arş.Gör.Dr.	165	1,32	0,37				
2. Öğr.Gör./Öğr.Gör.Dr.	39	1,34	0,33				
3. Dr. Öğr. Üyesi	91	1,28	0,36	4	0,527	0,716	
4. Doç. Dr.	66	1,27	0,34	441			
5. Prof. Dr.	85	1,27	0,38				
Tükenmişlik							
1. Arş.Gör./Arş.Gör.Dr.	165	2,22	0,52				
2. Öğr.Gör./Öğr.Gör.Dr.	39	2,21	0,47				1 ve 4-5 arasında
3. Dr. Öğr. Üyesi	91	2,08	0,50	4	10,297	0,000	
4. Doç. Dr.	66	1,96	0,46	441			2-3 ve 5 arasında
5. Prof. Dr.	85	1,84	0,42				

3.2. Değişkenler Arası Korelasyon Değerleri

Değişkenler arasındaki ilişkilerin düzeyini ve yönünü saptamaya yönelik yapılan korelasyon analizine ilişkin sonuçlar Tablo 3'te verilmiştir. Kişilik özellikleri ve örgütsel dışlanma arasındaki ilişkiler incelendiğinde, dışadönüklük ($r = -0,12, p < 0,05$), uyumluluk ($r = -0,21, p < 0,01$), sorumluluk ($r = -0,25, p < 0,01$), deneyime açıklık ($r = -0,14, p < 0,01$) ile örgütsel dışlanma arasında düşük düzeyde ve negatif ilişkiler saptanırken, nevrotiliklik ($r = 0,23, p < 0,01$) ile örgütsel dışlanma arasında düşük düzeyde, pozitif ilişki tespit edilmiştir.

Kişilik özellikleri ve tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiler incelendiğinde, dışadönüklük ($r = -0,39, p < 0,01$), uyumluluk ($r = -0,37, p < 0,01$), sorumluluk ($r = -0,42, p < 0,01$) ve deneyime açıklık ($r = -0,36, p < 0,01$) ile tükenmişlik arasında orta düzeyde ve negatif ilişkiler tespit edilirken, nevrotiliklik kişilik özelliği ile tükenmişlik arasında ise pozitif ve orta düzeyde ($r = 0,53, p < 0,01$) ilişki saptanmıştır.

Örgütsel dışlanma, pozitif ve negatif duygulanım ve tükenmişlik arasındaki ilişkilere bakıldığında; örgütsel dışlanma ve tükenmişlik arasında orta düzeyde, pozitif ilişki ($r = 0,43, p < 0,01$) saptanmıştır. Örgütsel dışlanma ile pozitif duygulanım arasında düşük düzeyde ve negatif ($r = -0,18, p < 0,01$), örgütsel dışlanma ile negatif duygulanım arasında ise orta düzeyde ve pozitif ($r = 0,32, p < 0,01$) ilişki tespit edilmiştir. Pozitif duygulanım ile tükenmişlik arasında orta düzeyde ve negatif ($r = -0,50, p < 0,01$), negatif duygulanım ile tükenmişlik arasında ise orta düzeyde ve pozitif ($r = 0,47, p < 0,01$) ilişki bulunmuştur.

Tablo 3. Korelasyon Katsayıları ve Betimsel İstatistikler

	AO	S	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
(1) Dışadönüklük	3,67	0,79	1							
(2) Uyumluluk	4,01	0,55	0,46**	1						
(3) Sorumluluk	3,78	0,63	0,21**	0,44**	1					
(4) Nevrotiklik	2,45	0,79	-0,37**	-0,38**	-0,33**	1				
(5) Deneyime açıklık	3,86	0,61	0,63**	0,45**	0,12*	-0,31**	1			
(6) Pozitif duygulanım	3,85	0,51	0,55**	0,44**	0,31**	-0,32**	0,65**	1		
(7) Negatif duygulanım	1,86	0,54	-0,27**	-0,30**	-0,41**	0,74**	-0,17**	-0,19**	1	
(8) Örgütsel dışlanma	1,30	0,36	-0,12*	-0,21**	-0,25**	0,23**	-0,14**	-0,18**	0,32**	1
(9) Tükenmişlik	2,08	0,51	-0,39**	-0,37**	-0,42**	0,53**	-0,36**	-0,50**	0,47**	0,43**

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

3.3. Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Dışlanmayı Yordama Düzeylerine İlişkin Bulgular

Regresyon analizlerinde çoklu-bağılantılık sorununa ilişkin olarak bağımsız değişkenlerin VIF değerleri kontrol edilmiş, değerlerin 1,30 ile 1,84 arasında, kabul edilebilir aralıkta (Büyüköztürk, 2012) olduğu görülmüştür.

Hipotez 3, beş faktör kişilik özelliklerinden nevrotiliklik (H3a) anlamlı ve pozitif yönde, dışadönüklük (H3b), uyumluluk (H3c), sorumluluk (H3d) ve deneyime açıklık (H3e) kişilik özelliklerinin ise anlamlı ve negatif yönde örgütsel dışlanmayı yordayacağına ilişkindir. Beş faktör kişilik özelliklerinin akademisyenlerin örgütsel dışlanma düzeyleri üzerindeki etkisini saptamaya yönelik yapılan regresyon analizine ilişkin sonuçlar Tablo 4'te verilmiştir. Buna göre; kişilik özelliklerinin örgütsel dışlanmayı yordama düzeylerine ilişkin model %10 varyans açıklamaktadır ve anlamlıdır [$F_{(5-440)} = 9,21, p = 0,000$]. Korelasyon analizinde örgütsel dışlanma, kişiliğin beş faktörüyle de anlamlı ilişkiler göstermiş olsa da regresyon analizinde anlamlı yordayıcılar sorumluluk kişilik özelliği ($\beta = -0,17, p = 0,001$) ve nevrotiliklik kişilik özelliği ($\beta = 0,14, p = 0,006$) olarak saptanmıştır. Sorumluluk kişilik özelliği negatif yönde, nevrotiliklik ise pozitif yönde örgütsel dışlanmayı açıklamaktadır. Buna göre; H3a ve H3d kabul edilmiştir. Beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklük, uyumluluk ve deneyime açıklık örgütsel



dışlanmanın anlamlı yordayıcıları değildir. Dolayısıyla, araştırmanın H3b, H3c ve H3e hipotezleri desteklenmemiştir.

Tablo 4. Örgütsel Dışlanmanın Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Değerleri

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p
Dışadönüklük	0,02	0,03	0,04	0,68	0,494
Uyumluluk	-0,05	0,04	-0,08	-1,31	0,190
Sorumluluk	-0,10	0,03	-0,17	-3,25	0,001
Nevrotiklik	0,07	0,02	0,14	2,77	0,006
Deneyime açıklık	-0,04	0,04	-0,06	-1,05	0,292
R = 0,31; R ² = 0,10			F ₍₅₋₄₄₀₎ = 9,21, p = 0,000		

3.4. Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Tükenmişliği Yordama Düzeylerine İlişkin Bulgular

Hipotez 4, beş faktör kişilik özelliklerinden nevrotilikğin (H4a) anlamlı ve pozitif yönde, dışadönüklük (H4b), uyumluluk (H4c), sorumluluk (H4d) ve deneyime açıklık (H4e) kişilik özelliklerinin ise anlamlı ve negatif yönde tükenmişliği yordayacağına ilişkindir. Beş faktör kişilik özelliklerinin akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisini saptamaya yönelik yapılan regresyon analizine ilişkin sonuçlar Tablo 5'te verilmiştir. Buna göre; kişilik özelliklerinin akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerini yordama düzeylerine ilişkin model %40 varyans açıklamaktadır ve anlamlıdır [$F_{(5-440)} = 57,69, p = 0,000$]. Uyumluluk kişilik özelliği ($\beta = 0,00, p = 0,990$) dışındaki kişilik özellikleri tükenmişliği anlamlı olarak yordamaktadır. Tükenmişliğin en güçlü yordayıcısı nevrotilik kişilik özelliğidir ($\beta = 0,36, p = 0,000$). Bunu sırasıyla sorumluluk ($\beta = -0,26, p = 0,000$), deneyime açıklık ($\beta = -0,15, p = 0,003$) ve dışadönüklük ($\beta = -0,11, p = 0,037$) kişilik özellikleri izlemektedir. Nevrotiklik tükenmişliği pozitif yönde açıklarken, sorumluluk, deneyime açıklık ve dışadönüklük ise tükenmişliği negatif yönde açıklamaktadır. Buna göre; H4c kabul görmezken, araştırmanın H4a, H4b, H4d ve H4e hipotezleri desteklenmiştir.

Tablo 5. Tükenmişliğin Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Değerleri

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p
Dışadönüklük	-0,07	0,03	-0,11	-2,09	0,037
Uyumluluk	0,00	0,04	0,00	0,01	0,990
Sorumluluk	-0,21	0,03	-0,26	-6,22	0,000
Nevrotiklik	0,23	0,03	0,36	8,55	0,000
Deneyime açıklık	-0,12	0,04	-0,15	-2,95	0,003
R = 0,63; R ² = 0,40			F ₍₅₋₄₄₀₎ = 57,69, p = 0,000		

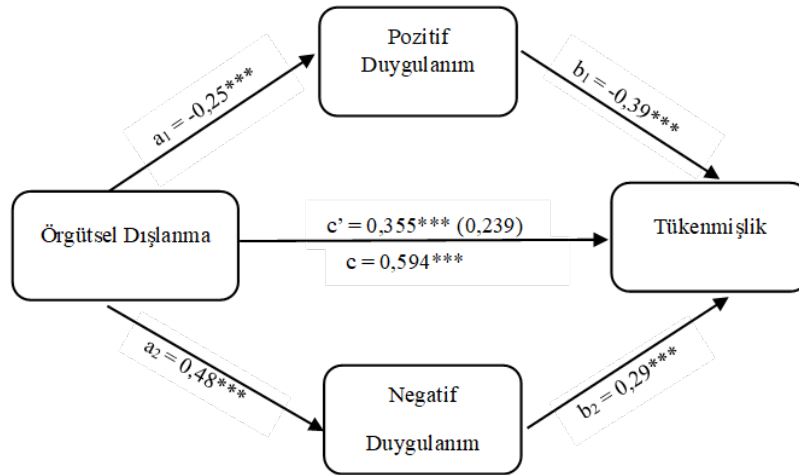
3.5. Örgütsel Dışlanma ile Tükenmişlik İlişkisinde Pozitif ve Negatif Duygulanımın Aracı Rolüne İlişkin Bulgular

Örgütsel dışlanma ile tükenmişlik ilişkisinde pozitif ve negatif duygulanımın aracı rolüne ilişkin hipotezlerin testine ilişkin model Şekil 3'te gösterilmiştir. Buna göre; örgütsel dışlanma, tükenmişliği doğrudan ve pozitif yönde yordamıştır ($b = 0,36, t = 6,80, p < 0,01; 95\% \text{ CI } [0,25 - 0,46]$). Bu bulguya göre; Hipotez 5 desteklenmiştir. Örgütsel dışlanma, pozitif duygulanımı anlamlı ve negatif yönde yordarken ($b = -0,25, t = -3,79, p < 0,01; 95\% \text{ CI } [-0,38 - -0,12]$), negatif duygulanımı anlamlı ve pozitif yönde yordamıştır ($b = 0,48, t = 7,19, p < 0,01; 95\% \text{ CI } [0,35 - 0,62]$). Dolayısıyla, Hipotez 6 ve Hipotez 7 de desteklenmiştir. Ayrıca pozitif duygulanım, tükenmişliği anlamlı ve negatif yönde yordamıştır ($b = -0,39, t = -10,95, p < 0,01; 95\% \text{ CI } [-0,46 - -0,32]$). Negatif duygulanım ise tükenmişliği anlamlı ve pozitif yönde yordamıştır ($b = 0,29, t = 8,40, p < 0,01; 95\% \text{ CI } [0,22 - 0,36]$). Buna göre; Hipotez 8 ve Hipotez 9 desteklenmiştir.

Aracı modele ilişkin dolaylı etkiler ise Tablo 6'da verilmiştir. Buna göre; örgütsel dışlanma ve tükenmişlik arasındaki ilişkide pozitif duygulanımın dolaylı etkisi anlamlıdır ($b = 0,10, SH = 0,03, CI [0,05 - 0,15]$). Ayrıca negatif duygulanımın da örgütsel dışlanma ve tükenmişlik arasındaki ilişkide dolaylı etkisi anlamlı bulunmuştur ($b = 0,14, SH = 0,03, CI [0,09 - 0,20]$). Bulgulara göre hem pozitif duygulanım hem de negatif duygulanım örgütsel dışlanma ve tükenmişlik ilişkisinde anlamlı olarak aracı rolü oynamaktadır. Dolayısıyla, araştırmanın H10a ve H10b hipotezleri de desteklenmiştir.



Şekil 3: Pozitif ve Negatif Duygulanımın Aracı Rolüne İlişkin Model



(c': doğrudan etki, c: toplam etki, parantez içinde dolaylı toplam etki gösterilmiştir)

Tablo 6. Aracı Modele İlişkin Dolaylı Etkiler

Yollar	Etki	Boot SH	Boot LLCI	Boot ULCI
Örgütsel Dışlanma → Pozitif D. → Tükenmişlik	0,0976	0,03	0,05	0,15
Örgütsel Dışlanma → Negatif D. → Tükenmişlik	0,1419	0,03	0,09	0,20
Toplam	0,2395	0,04	0,16	0,32

(5000 örnekleme ilişkin bootstrap sonuçları verilmiştir. Standart hata: SH, Güven aralığı alt ve üst sınırı: LLCI ve ULCI)

Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada örgütsel dışlanma ve tükenmişlik değişkenleri akademisyen örnekleminde ele alınmıştır. Örgütsel dışlanma, genel anlamda mağdurun görmezden gelinmesi, önemsenmemesi ve yok sayılması olarak kavramlaştırılabilir. Literatürde, kavramın son yıllarda öncül ve sonuçları açısından sıklıkla çalışıldığı görülmektedir (Artar vd., 2019; Chung, 2018; Ferris vd., 2008; Grandey & Cropanzano, 1999; Hitlan & Noel, 2009; Jiang vd., 2021; Keshf & Anjum, 2020; Leung vd., 2011; Samo vd., 2019; Singh & Srivastava, 2021; Soybalı & Pelit, 2019; Uysal, 2019; Vui-Yee & Yen-Hwa, 2020; Williams, 2001; Wu vd., 2012; Yoldaş vd., 2020; Zhao vd., 2013; Zheng vd., 2016). Örgütsel dışlanma, maruz kalan kişi için olumsuz sonuçlara neden olmakla birlikte (Mao vd., 2018), gerekli önlemler alınmadığı takdirde sadece dışlanan kişiyi değil, bir bütün olarak örgütü de olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Harvey vd., 2019). Bunu destekler biçimde, örgütsel dışlanmanın bağlılıkla, iş tatminiyle ve performansla negatif ilişkili olduğu önceki araştırmalarda rapor edilmiştir (Artar vd., 2019; Ferris vd., 2008; Leung vd., 2011; Samo vd., 2019; Yoldaş vd., 2020). Ayrıca, örgütsel dışlanmaya maruz kalan kişilerde stres düzeyinin arttığı (Ferris vd., 2008; Samo vd., 2019; Vui-Yee & Yen-Hwa, 2020) ve bu durumun, çalışanlarda tükenmişliğe (Chen & Li, 2020; Choi, 2019; Halbesleben & Buckley, 2004; Lee & Ashforth, 1996; Qian vd., 2019) neden olduğu belirtilmiştir. Örgütsel dışlanmanın neden olduğu olumsuz iş tutumlarından biri de dışlanmaya maruz kalan kişilerin sıklıkla işten ayrılmayı (Ferris vd., 2008) düşünmeleridir. Akademisyenler özelinde düşünüldüğünde, üniversiteler arası geçişin kolay olmaması nedeniyle, dışlanan akademisyenin işten ayrılma kararı alması kolay olmamaktadır. Dolayısıyla, dışlanmaya maruz kalan akademisyenin kurumunda kalmaya devam edeceği ve dışlanmanın devam etmesi halinde de tükenmişlik yaşayabileceği düşünülmektedir. Yapılan literatür taramasında, örgütsel dışlanma ve tükenmişlik ilişkisinin farklı sektör çalışanları üzerinde ele alındığı, ancak akademisyenler üzerinde incelenmediği görülmüştür. Akademiye yürütülen örgütsel dışlanma odaklı az sayıda çalışmada, algılanan adalet (İzci, 2018), güç kaynakları (Karadağ ve Polat, 2021), cinsiyetin rolü (Zimmerman vd., 2016) ve örgütsel politikaların rolü (Karim vd., 2021) ele alınmıştır. Üniversitelerin başarılarını sürdürmelerinde akademisyenlerin önemli rolü düşünüldüğünde, örgütsel dışlanma ve tükenmişlik değişkenlerinin akademisyenler üzerinde incelenmesinin ilgili literatüre katkı sağlayacağı ve pratikte, çalışma barışının sürdürülebilmesi adına kurum yöneticilerine yol gösterebileceği düşünülmektedir. Erkutlu ve Chafra (2016) da bu görüşü destekler biçimde, örgütsel dışlanmanın akademiye daha fazla çalışılmasının öneminden bahsetmişlerdir.

Araştırma verileri, kolayda örnekleme yöntemiyle Türkiye'deki devlet üniversitelerinin iktisadi ve idari bilimler fakültelerine bağlı bölümlerinde çalışan 446 akademisyenden elde edilmiştir. Çalışma üç amaç çerçevesinde yürütülmüştür. İlk amaç, akademisyenlerin örgütsel dışlanma ve tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet ve akademik unvanlarına göre nasıl farklılaştığını ortaya koymaktır. Çalışmanın diğer bir amacı, akademisyenlerin kişilik özelliklerinin örgütsel dışlanma ve tükenmişlik düzeylerini ne şekilde açıkladıklarını belirlemektir. Bu amaçla kişilik çalışmalarında genel kabul görmüş olan beş faktör kişilik özelliklerinin (Benet-Martinez ve John, 1998)



örgütsel dışlanma ve tükenmişlik değişkenlerini yordama düzeylerine bakılmıştır. Çalışmanın diğer bir amacı ise, örgütsel dışlanma ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi akademisyenler üzerinde ortaya koymak ve Weiss ve Cropanzano'nun (1996) Duygusal Olaylar Teorisinden hareketle örgütsel dışlanma ve tükenmişlik arasındaki ilişkide pozitif ve negatif duygulanımın aracı rolünü saptamaktır. Araştırma amaçlarına yönelik oluşturulan hipotezler test edilmiş, desteklenen ve kısmen desteklenen hipotezler bulgular kısmında belirtilmiştir.

Çalışmanın ilk amacına yönelik olarak, fark testi sonuçlarına bakıldığında, akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı fark göstermediği görülmüştür. Literatürde, tükenmişlik düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını test eden çalışma sonuçlarının da tutarlı olmadığı görülmektedir. Kadınların daha fazla tükenmişlik algıladıklarını belirten çalışmaların (Ang vd., 2016; Maslach & Jackson, 1981) yanısıra erkeklerin daha fazla tükenmişlik algıladıklarını belirten çalışmalar (Haque & Aslam, 2011) ve bu çalışma bulgularına paralel olarak tükenmişliğin cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmadığını rapor eden çalışmalar (Kim vd., 2009) da vardır.

Örgütsel dışlanmanın ise, cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir. Sonuçlar, erkek akademisyenlerin daha fazla örgütsel dışlanma algıladıklarını göstermektedir. Literatürde çeşitli sektör çalışanları üzerinde yürütülen çalışmalarda, cinsiyete ilişkin farklı sonuçlar rapor edildiği görülmekle birlikte, kadınların örgütsel dışlanma algılarının daha yüksek olduğunu belirten çalışmalar ağırlıklıdır. Bu çalışmanın sonuçları Halis ve Demirel'in (2016) öğretmenler üzerinde, Yoldaş vd.'nin (2020) ise özel sektör çalışanları üzerinde yaptıkları çalışma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Bulgular, akademisyenler özelinde değerlendirildiğinde, yükselme baskısı, kadro sıkıntısı gibi durumların güç mücadalelerini tetiklemesi sonucu, erkek akademisyenlerin dışlanma konusunda hedef haline geldikleri şeklinde yorumlanabilir. İleriki çalışmalarda bu bulgu, çalışmada ele alınmayan ancak, literatürde dışlanma nedeni olarak gösterilen arkadaş desteği bulamama (Halis & Demirel, 2016), iş arkadaşı tarafından kışkırtılma (Liu vd., 2019), işyeri yalnızlaşması (Uslu, 2021) ve çalışan sessizliği (Yao, 2022) perspektiflerinden de değerlendirilmelidir. Böylelikle, erkek akademisyenlerin algıladıkları örgütsel dışlanmanın nedenleri daha net ortaya konabilecektir.

Akademik unvan açısından incelendiğinde örgütsel dışlanma açısından anlamlı fark saptanmazken, tükenmişlik algısının unvana göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Buna göre; akademisyenler unvan olarak yükseldikçe tükenmişlik düzeylerinin azaldığı görülmektedir. Literatürde tükenmişlik düzeyindeki farklılıkları akademik unvana göre inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmadığı için sonuçları ilgili literatürle karşılaştırmak mümkün değildir. Ancak, iş yükü, kadro kaygısı, atama ve yükselmelere ilişkin iş stresinin akademik unvan aldıkça azalma eğiliminde olması nedeniyle bu bulgu, beklendiği olarak düşünülebilir.

Çalışmanın diğer bir amacı olarak, beş faktör kişilik özelliklerinin örgütsel dışlanma ve tükenmişliği yordama yön ve düzeylerine bakılmıştır. Örgütsel dışlanma ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki tüm korelasyon değerleri düşük düzeyde anlamlıdır. Dışlanma ile nevrotik kişilik özelliği arasında pozitif ilişki tespit edilmiş, diğer kişilik özellikleri ile örgütsel dışlanma arasında negatif yönde ilişkiler bulunmuştur. Araştırmanın üçüncü hipotezi, nevrotik kişilik özelliğinin pozitif, diğer kişilik özelliklerinin ise negatif yönde, örgütsel dışlanmayı açıklayacaklarına ilişkindir. Diğer sektörlerde yürütülen önceki çalışmalarda da örgütsel dışlanmanın baskın yordayıcısı olarak nevrotiklik özelliğinin ön planda olduğu (Hitlan & Noel, 2009; Howard vd., 2020; Kaya vd., 2017; Keshf & Anjum, 2020; Leung vd., 2011; Singh & Srivastava, 2021; Zhang & Dai, 2015) görülmüştür. Literatürde, diğer kişilik özelliklerinin yordayıcılıklarına ilişkin ise farklı sonuçlar rapor edilmiştir. Yapılan regresyon analizinde, nevrotikliğin pozitif yönde ve sorumluluğun negatif yönde örgütsel dışlanmayı anlamlı olarak yordadıkları tespit edilmiştir. Dışadönüklük, uyumluluk ve deneyime açıklık kişilik özellikleri örgütsel dışlanmanın anlamlı yordayıcıları değildir. Buna göre; nevrotik yatınlığı olan ve sorumluluğu düşük olan akademisyenlerin örgütsel dışlanma mağduru olmaya daha açık oldukları söylenebilir. Roccas vd. (2002: 793) sorumluluk kişilik özelliğini "dikkatli, organize, titiz" olarak tanımlarken, nevrotiklik kişilik özelliğini "kaygılı, depresif, güvensiz" olarak tanımlamaktadırlar. Araştırma bulgularına göre bu özelliklere sahip akademisyenlerin çalışma arkadaşları tarafından daha az destek gördükleri (Halis ve Demirel, 2016) ve dışlanma olasılıklarının daha yüksek olduğu, böylelikle aidiyet duygularının da olumsuz etkilendiği (Ferris vd., 2008) söylenebilir. Ayrıca, nevrotik kişilerin, maruz kaldıkları olumsuz davranışları tolere etmede zorlanmaları (Hitlan & Noel, 2009) nedeniyle de örgütsel dışlanmaya daha yatkın oldukları ifade edilebilir.

Zimmerman vd. (2016), üniversitelerin öğrenciler, mezunlar, idari ve akademik personel gibi farklı alt gruplardan oluştuğunu ve her bir alt grubun kendi grubu bünyesinde kabul edilme arzusunda ve uğraşında olduğundan bahsetmişlerdir. Kişilik özelliklerinin örgütsel dışlanmanın önemli bir öncülü olduğu düşünüldüğünde (Keshf & Anjum, 2020; Leung vd., 2011; Wu vd., 2012), grup dinamiğini bozabileceği düşünülen nevrotiklik ve düşük sorumluluk özellikleri akademisyenlerde dikkate alınmalıdır. Bu çalışmada, nevrotik kişiliğe ilişkin bulgunun önceki araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermesinin ötesinde, örgütsel dışlanmanın bir diğer yordayıcısının düşük sorumluluk olması, akademisyenler özelinde düşünüldüğünde, dikkat çekicidir. Sorumlu bireyler, "hedef yönelimli, ayrıntılara dikkat eden ve kolaylıkla organize olabilen" (Sameer & Priyadarshi, 2020, s. 3) kişiler olarak



tanımlanmaktadır. Bu kişilik özellikleri akademide de kabul gören özelliklerdir. Dolayısıyla, sorumluluğun düşük olmasının, bireyin mensubu olduğu grup tarafından kabul görmesine engel olabileceği düşünülebilir. Yine ilgili literatür incelendiğinde, sorumluluk kişilik özelliği ve örgütsel dışlanma arasında orta düzeyde negatif (Howard vd., 2020) ilişkilerin rapor edildiği görülmüştür.

Tükenmişlik ile kişilik özellikleri arasındaki korelasyon değerleri ise orta düzeyde anlamlıdır. Nevrotiklik ile tükenmişlik arasında pozitif, diğer kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasında negatif ilişkiler saptanmıştır. Kişilik özelliklerinin tükenmişliği yordama düzeylerine bakıldığında ise, uyumluluk kişilik özelliğinin tükenmişliğin anlamlı yordayıcısı olmadığı görülmüştür. Bu bulgu Kim vd.'nin (2009) bulgusuyla paralellik göstermektedir. Ancak, literatürde uyumluluk özelliği ile tükenmişlik ilişkisinin negatif olduğunu belirten çalışmalar da (Alarcon vd., 2009; Bakker vd., 2006; Dargah & Estalkhbijari, 2012; Gholipour vd., 2011; Morgan ve de Bruin, 2010; Zawadzka vd., 2018) bulunmaktadır. Yordama gücüne göre en çoktan en aza doğru, nevrotiklik pozitif yönde, sorumluluk, deneyime açıklık ve dışadönüklük özellikleri ise negatif yönde, tükenmişliği yordamaktadır. İlgili literatür incelendiğinde, kişilik özelliklerinin tükenmişlik ile ilişkisini farklı sektörlerde inceleyen çalışmalarda da görüş birliğinin nevrotiklik ve tükenmişlik arasında olduğu görülmektedir. Akademisyenler üzerinde yapılan bu çalışma bulgularına benzer şekilde diğer sektör çalışanları üzerinde de nevrotiklik ile tükenmişlik arasında pozitif ilişkiler rapor edilmiştir (Bakker vd., 2006; Dargah & Estalkhbijari, 2012; Gholipour vd., 2011; Kim vd., 2009; Morgan & de Bruin, 2010; Zawadzka vd., 2018). Nevrotik kişilik özelliğinin tükenmişliğin önemli bir yordayıcısı olmasının ötesinde literatürde, diğer kişilik özellikleri ve tükenmişlik arasında çelişkili bulgular rapor edildiği görülmüştür.

Bu çalışmayla paralel şekilde sorumluluk ile tükenmişlik arasında negatif korelasyon (Alarcon vd., 2009; Morgan & de Bruin, 2010), deneyime açıklık ile tükenmişlik arasında negatif korelasyon (Dargah & Estalkhbijari, 2012) ve dışadönüklük ile tükenmişlik arasında negatif korelasyon (Alarcon vd., 2009; Bakker vd., 2006; Dargah & Estalkhbijari, 2012; Gholipour vd., 2011; Morgan ve de Bruin, 2010; Zawadzka vd., 2018) bildirildiği saptanmıştır. Yine literatürde kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasındaki ilişki açısından en çelişkili bulguların sorumluluk kişilik özelliğinde olduğu görülmüştür. Sorumluluk ile tükenmişlik arasında ilişki olmadığını belirten (Bakker vd., 2006), negatif ilişki olduğunu raporlayan (Alarcon vd., 2009; Morgan & de Bruin, 2010) veya pozitif ilişki olduğunu (Dargah & Estalkhbijari, 2012; Gholipour vd., 2011) öne süren çalışmalar vardır.

Sorumluluk ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin yönüne etki eden faktörlerden biri işyükü olabilir. Sorumluluğu yüksek kişilerin organize ve titiz olarak tanımlanmaları (Roccas vd., 2002), bu kişilerin işlerini titizlikle ve kısa sürede yerine getirmelerine (Wayne vd., 2004) ve böylelikle kendilerine daha fazla iş verilmesine neden olabilir. Bu durum süreklilik arz ettiğinde kişilerde tükenmişlik belirtileri görülebilir (Deniz & Kaya, 2021). Akademisyenler açısından bakıldığında ise, sorumluluk özelliğinden düşük puan alanların tükenmişliğe daha yatkın oldukları araştırma bulgularından görülmektedir. Bu bulgu meslek özelinde değerlendirilmelidir. Şöyle ki, sorumluluk özelliği düşük, dolayısıyla planlı ve titiz çalışmada zorluk yaşayan akademisyenlerin, akademinin gerekliliği olan atama ve yükselme kriterlerini karşılamada zorluk yaşamaları, bu durumun da tükenmişliğe yol açabileceği şeklinde, bulgu yorumlanabilir.

Çalışmanın üçüncü amacı ise, örgütsel dışlanma ve tükenmişlik ilişkisinde pozitif ve negatif duygulanımın aracı rolünü saptamaktır. Buna yönelik olarak “örgütsel dışlanma, tükenmişliği doğrudan ve pozitif yönde yordamaktadır” şeklindeki hipotez kabul edilmiştir. Bu bulgu Naz vd.'nin (2017) ve Qian vd.'nin (2019) çalışmalarıyla paralellik göstermektedir. Schaufeli ve Taris (2005), çalışanların kriz olarak algıladıkları durumlara uzun süre çözüm bulamamalarının tükenmişliğe neden olabileceğini belirtmişlerdir. Literatürde, örgütsel dışlanmanın da kriz olarak algılanabileceği ve depresyona neden olabileceği belirtilmiştir (Ferris vd., 2008). Akademik ortam düşünüldüğünde, Fatima vd.'nin (2021) akademide dışlanma nedeni olarak saptadıkları kişilerarası yabancılaşma, sosyo-duygusal konularda destek alamama, işe ilişkin süreçlerin geç işlemesi, kendisinden kasıtlı olarak bilgi saklandığını hissetme ve toplantılardan haberdar edilmeme gibi konuların akademisyenlerin tükenmişlik hissetmelerine neden olabileceği söylenebilir. Çalışmanın “örgütsel dışlanma pozitif duygulanımı anlamlı ve negatif yönde yordamaktadır” ve “örgütsel dışlanma negatif duygulanımı anlamlı ve pozitif yönde yordamaktadır” şeklindeki hipotezleri de desteklenmiştir. Bulgular literatürle benzerlik göstermektedir (Anjum vd., 2022b; Ferris vd., 2008; Yıldırım & Akın, 2018; Zhang & Shi, 2017). Ayrıca bulgular, pozitif duygulanımın tükenmişliği anlamlı ve negatif yönde, negatif duygulanımın ise tükenmişliği anlamlı ve pozitif yönde yordadığını göstermektedir. Bu bulgular da literatürle benzerlik göstermektedir (Alarcon vd., 2009; Little vd., 2007; Nolen-Hoeksema, 1991).

Örgütsel dışlanma ve tükenmişlik arasındaki ilişkide pozitif ve negatif duygulanımın dolaylı etkileri de anlamlı bulunmuştur. Dolayısıyla çalışmanın örgütsel dışlanma ve tükenmişlik ilişkisinde pozitif ve negatif duygulanımın aracı rolü olduğuna ilişkin son hipotezi de desteklenmiştir. Bu çalışma bulgularından farklı olarak Williams vd. (2002), örgütsel dışlanmanın daha ziyade negatif duygulanımla ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Yıldırım ve Akın (2018) ise, bunu destekler şekilde, örgütsel dışlanma ve sinizm arasındaki ilişkide pozitif duygulanımın aracı role



sahip olmadığını, sadece negatif duygulanımın aracı rolü olduğunu tespit etmişlerdir. Ancak akademisyen örneklemini düşündüğünde hem pozitif hem de negatif duygulanımın örgütsel dışlanma ve tükenmişlik ilişkisinde aracı role sahip olduğu görülmüştür.

Bu çalışma ile örgütsel dışlanma ve tükenmişlik ilişkisinde pozitif ve negatif duygulanımın rolü ilk kez test edilmiştir. Sonuçlar tükenmişliğin yönetiminde dışlanma unsurunun da göz önünde bulundurulması gerektiğine işaret etmektedir. Ayrıca, akademisyenlerin duygu durumlarının dışlanma ve tükenmişlik ilişkisinde önemi ortaya konmuştur. Duygusal Olaylar Teorisinden (Weiss & Cropanzano, 1996) hareketle, dışlandıklarını hisseden akademisyenlerin pozitif duygulanımları azalmakta ve negatif duygulanımları artmakta ve bu durum tükenmişliğe neden olmaktadır. Anjum vd. (2022a), örgütsel dışlanmanın önlenmesinde yöneticilerin önemli rolü olduğunu belirtmişlerdir. Olumsuz iş tutumlarının önüne geçebilmek adına, birim yöneticilerinin konuya ilişkin politika ve uygulamalarını birimleriyle paylaşmaları önemli görülmektedir. Ayrıca dışlanmanın olumsuz etkilerinden, çalışanların kendilerini nasıl koruyacaklarına ilişkin bilgilendirmelerin belirli aralıklarla yapılması gerekmektedir. Böylelikle, yönetimin konuya ilişkin hassasiyetinin ortaya konması, örgütsel dışlanmanın engellenmesine destek olabilecektir.

Çalışmanın birtakım kısıtlarından bahsedilebilir. Öncelikle araştırma sonuçları, bu çalışmadakilere benzer özelliklere sahip akademisyenlere genellenebilir. Verilerin kesitsel yöntemle elde edilmiş olması nedeniyle sonuçlar belirli bir zaman dilimindeki durumu yansıtmaktadır. Yapılacak boylamsal araştırmalarla örgütsel dışlanmanın akademisyenler üzerindeki uzun vadeli sonuçları ortaya konulabilir.

Örgütsel dışlanmanın akademide, sınırlı sayıda çalışmada ele alındığı ilgili yazında belirtilmiştir. Bu çalışmada örgütsel dışlanma olgusu tükenmişliğin öncülü olarak ele alınmıştır. Çalışma amacı doğrultusunda örgütsel dışlanma ve tükenmişlik değişkenleri akademisyenler üzerinde demografik özellikler ve kişilik özellikleri olmak üzere bireysel farklılıklar bakımından ele alınmıştır. Ayrıca örgütsel dışlanma ve tükenmişlik arasındaki ilişkide pozitif ve negatif duygulanımın aracı rolü ortaya konmuştur. Böylelikle akademisyen örneklemini üzerinden örgütsel dışlanma yazınına katkı sağlanmaya çalışılmıştır. İzleyen çalışmalarda, beş faktör kişilik modeli dışında, öz-yeterlik ve proaktif kişilik gibi kişilik özelliklerinin örgütsel dışlanma üzerindeki yordama düzeyleri test edilebilir. Ayrıca esneklik veya dayanıklılık gibi bilişsel faktörlerin örgütsel dışlanma ve tükenmişlik arasındaki aracı rolünün test edilmesi önerilebilir.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı:	Yazarlar, araştırmaya katkı oranlarının aşağıdaki şekilde olduğunu beyan etmişlerdir: Hande Özgen: %70 (Modelin belirlenmesi, literatürün yazımı, analizlerin yapılması, sonuç ve tartışmanın yazımı) – İrem Özmen: %30 (Verilerin toplanması, metnin son okumasının yapılması).
Destek ve Teşekkür Beyanı:	Yazarlar, teşekkür beyanında bulunmamışlardır.
Çatışma Beyanı:	Yazarlar, kendileri ve üçüncü taraflar açısından herhangi bir çıkar çatışmasının olmadığını beyan etmişlerdir.
Etik Kurul Raporu Gerekliliği Beyanı:	Yazarlar, çalışma için Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi'nde 08/12/2020 tarih ve 02 sayılı Etik Kurul Raporu alındığını beyan etmiştir.
Sorumlu Editörler:	Prof. Hatice Özutku, Afyon Kocatepe Üniversitesi Doç. Dr. Osman Uslu, Afyon Kocatepe Üniversitesi Arş. Gör. Aykut Güryel, Afyon Kocatepe Üniversitesi



Kaynakça/References

- Alarcon, G., Eschleman, K. J., & Bowling, N. A. (2009). Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work & Stress*, 23(3), 244-263. doi: 10.1080/02678370903282600
- Ang, S. Y., Dhaliwal, S. S., Ayre, T. C., Uthaman, T., Fong, K. Y., Tien, C. E., Zhou, H., & Della, P. (2016). Demographics and personality factors associated with burnout among nurses in a Singapore Tertiary Hospital. *BioMed Research International*, 2016(6960184). doi: 10.1155/2016/6960184
- Anjum, M. A., Liang, D., Ahmed, A., & Parvez, A. (2022a). Understanding how and when workplace ostracism jeopardizes work effort. *Management Decision*, 60(7), 1793-1812. doi: 10.1108/MD-02-2021-0195
- Anjum, M. A., Liang, D., Durrani, D. K., & Ahmed, A. (2022b). Workplace ostracism and discretionary work effort: A conditional process analysis. *Journal of Management & Organization*, 28(2), 226-243. doi:10.1017/jmo.2019.14
- Artar, M., Adıgüzel, Z., & 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. doi: 10.20491/isarder.2019.680
- Bakker, A. B., Van Der Zee, K. I., Lewig, K. A., & Dollard, M. F. (2006). The relationship between the big five personality factors and burnout: A study among volunteer counselors. *The Journal of Social Psychology*, 146(1), 31-50. doi: 10.3200/SOCP.146.1.31-50
- Basım, H. N., Çetin, F., & Tabak, A. (2009). Beş faktör kişilik özelliklerinin kişilerarası çatışma çözme yaklaşımlarıyla ilişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 24(63), 20-34.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497-529. doi: 10.1037/0033-2909.117.3.497
- Benet-Martinez, V., & John, O. P. (1998). Los cinco grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait multimethod analyses of the big five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(3), 729-750. doi: 10.1037/0022-3514.75.3.729
- Bruck, C. S., & Allen, T. D. (2003). The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type A behavior, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 457-472. doi:10.1016/S0001-8791(02)00040-4
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı İstatistik, Araştırma Deseni SPSS Uygulamaları ve Yorum*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Chen, Y., & Li, S. (2019). The relationship between workplace ostracism and sleep quality: A mediated moderation model. *Front. Psychol.*, 10(319). doi: 10.3389/fpsyg.2019.00319
- Choi, Y. (2019). The moderating effect of leader member exchange on the relationship between workplace ostracism and psychological distress. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 11(2), 146-158. doi: 10.1108/APJBA-11-2018-0205
- 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. doi: 10.1080/10615806.2018.1424835
- Dargah, H. G., & Estalkhbijari, Z. P. (2012). The relationship between the big five personality factors and job burnout. *International Journal of Asian Social Science*, 2(11), 1842-1850.
- De Clercq, D., Haq, I. U., & Azeem, M. U. (2019). Workplace ostracism and job performance: Roles of self-efficacy and job level. *Personnel Review*, 48(1), 184-203. doi: 10.1108/PR-02-2017-0039
- Deniz, M. E., Arslan, C., Özyeşil, Z., & İzmirli, M. (2012). Öz-anlayış, yaşam doyumu, negatif ve pozitif duygu: Türk ve diğer ülke üniversite öğrencileri arasında bir karşılaştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(23), 428 - 446.
- Deniz, A. & Kaya, Ç. (2021). Çağrı merkezlerinde iş yükünün işte tükenmişlik duygusu üzerindeki etkisi. *Journal of Life Economics*. 8(1), 81-92. doi: 10.15637/jlecon.8.1.08
- Diener, E., & Emmons, R. A. (1984). The independence of positive and negative affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47(5), 1105-1117. doi: 10.1037/0022-3514.47.5.1105



- Diener, E., & Larsen, R. J. (1984). Temporal stability and cross-situational consistency of affective, behavioral, and cognitive responses. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47(4), 871-883. doi: 10.1037/0022-3514.47.4.871
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin uyarlanması. *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı*, Ankara, 143-154.
- Erkutlu, H., & Chafra, J. (2016). Impact of behavioral integrity on workplace ostracism- The moderating roles of narcissistic personality and psychological distance. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 8(2), 222-237. doi: 10.1108/JARHE-01-2015-0007
- Fatima, T., Bilal, A. R., Imran, M. K., & Sarwar, A. (2021). Manifestations of workplace ostracism: an insight into academics' psychological well-being. *South Asian Journal of Business Studies*, doi: 10.1108/SAJBS-03-2019-0053
- Ferris, D. L., Brown, D. J., Berry, J. W., & Lian, H. (2008). The development and validation of the workplace ostracism scale. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1348-1366. doi: 10.1037/a0012743
- Gençöz, T. (2000). Pozitif ve negatif duygu ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 15(46), 19-26.
- Gholipour, A., Kalali, N. S., Anvari, M. R. A., & Yazdani, H.R. (2011). Investigation of the effects of the big five personality traits on job burnout: Survey in an Iranian hospital. *International Conference on Economics and Finance Research (ICEFR 2011)*, 4, 180-187.
- Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work – family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 350-370. doi: 10.1006/jvbe.1998.1666
- Gürsel, Ö. (2018). *Örgütsel sessizlik ve sinizm ilişkisinde örgütsel dışlanmanın aracılık rolü: belediye çalışanları üzerine bir inceleme.* (Yayımlanmamış doktora tezi). Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Sakarya.
- Güzel, H. Ç., & Altındağ, Ö. (2017). Hastane çalışanlarında tükenmişlik sendromunun bel ağrısı, boyun ağrısı, ruhsal durum ve yaşam kalitesi ile ilişkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 1(1), 36-45.
- Halbesleben, J. R. B., & Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of Management*, 30(6), 859-879. doi: 10.1016/j.jm.2004.06.004
- Halis, M., & Demirel, Y. (2016). Sosyal desteğin örgütsel soyutlama (dışlanma) üzerine etkisi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 318-335.
- Haque, A., & Aslam, M. S. (2011). The influence of demographics on job burnout. *Far East Journal of Psychology and Business*, 4(2), 57-72.
- Harvey, M., Moeller, M., Kiessling, T., & Dabic, M. (2019). Ostracism in the workplace: 'Being voted off the island'. *Organizational Dynamics*, 48(4), 100675. doi: 10.1016/j.orgdyn.2018.08.006
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis*. Guilford Press.
- Hitlan, R. T., & Noel, J. (2009). The influence of workplace exclusion and personality on counterproductive work behaviours: An interactionist perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(4), 477-502. doi: 10.1080/13594320903025028
- Howard, M. C., Cogswell, J. E., & Smith, M. B. (2020). The antecedents and outcomes of workplace ostracism: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 577-596. doi: 10.1037/apl0000453
- İzci, Ç. (2018). Akademik kurumlarda örgütsel adalet ve dışlanma ilişkisi: Araştırma görevlileri üzerine bir araştırma. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 177-194. doi: 10.26468/trakyasobed.502209
- Jex, S. M., & Spector, P. E. (1996). The impact of negative affectivity on stressor-strain relations: A replication and extension. *Work & Stress*, 10(1), 36-45. doi: 10.1080/02678379608256783
- Jiang, H., Jiang, X., Sun, P., & Li, X. (2021). Coping with workplace ostracism: the roles of emotional exhaustion and resilience in deviant behavior. *Management Decision*, 59(2), 358-371. doi: 10.1108/MD-06-2019-0848
- Karabey, C. N. (2014). *İşyerinde Dışlanma*. Ankara: İmaj Yayıncılık.
- Karadağ E., & Polat G., (2021). Yükseköğretimde örgütsel güç kaynakları ve akademik dışlanmışlık ilişkisi üzerine bir araştırma. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi/Journal of Higher Education and Science*, 11(2), 360-366. doi: 10.5961/jhes.2021.455



- Karim, D. N., Majid, A. H. A., Omar, K., & Aburumman, O. J. (2021). The mediating effect of interpersonal distrust on the relationship between perceived organizational politics and workplace ostracism in higher education institutions. *Heliyon*, 7(6), e07280. doi: 10.1016/j.heliyon.2021.e07280
- Kaya, Ç., Ataman, G., & Yener Aydın, B. (2017). Workplace ostracism and work engagement: The moderating role of neuroticism. *International Journal of Business and Management*, V(2), 17-28. doi: 10.20472/BM.2017.5.2.002
- Keshf, Z., & Anjum, A. (2020). Ostracism, personality and workplace deviant behaviours in employees of private organization. *Journal of Behavioural Sciences*, 30(1), 4-24.
- Kim, H. J., Shin, K. H., & Swanger, N. (2009). Burnout and engagement: A comparative analysis using the big five personality dimensions. *International Journal of Hospitality Management*, 28(1), 96-104. doi:10.1016/j.ijhm.2008.06.001
- Kılıç, S. (2016). Cronbach'ın alfa güvenilirlik katsayısı. *Journal of Mood Disorders*, 6(1), 47-48. doi: 10.5455/jmood.20160307122823
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123-133. doi: 10.1037/0021-9010.81.2.123
- Leung, A. S. M., Wu, L. Z., Chen, Y. Y., & Young, M. N. (2011). The impact of workplace ostracism in service organizations. *International Journal of Hospitality Management*, 30(4), 836-844. doi: 10.1016/j.ijhm.2011.01.004
- Li, M., Xu, X., & Kwan, H. K. (2021). Consequences of workplace ostracism: A meta-analytic review. *Frontiers in Psychology*, 12, 641302. doi: 10.3389/fpsyg.2021.641302
- Little, L. M., Simmons, B. L., & Nelson, D. L. (2007). Health among leaders: Positive and negative affect, engagement and burnout, forgiveness and revenge. *Journal of Management Studies*, 44(2), 243-260.
- Liu, F., Liu, D., Zhang, J., & Ma, J. (2019). The relationship between being envied and workplace ostracism: The moderating role of neuroticism and the need to belong. *Personality and Individual Differences*, 147(1), 223-228. doi: 10.1016/j.paid.2019.04.040
- Mao, Y., Liu, Y., Jiang, C., & Zhang, I. D. (2018). Why am I ostracized and how would I react?—A review of workplace ostracism research. *Asia Pacific Journal of Management*, 35(3), 745-767. doi: 10.1007/s10490-017-9538-8
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Morgan, B., & de Bruin, K. (2010). The relationship between the big five personality traits and burnout in South African university students. *South African Journal of Psychology*, 40(2), 182-191. doi:10.1177/008124631004000208
- Naz, S., Li, P., Khan, S., & Khan, H. S. (2017). Comparative analytical study of teachers' personality type (a and b) to study the consequences of ostracism. *International Journal of Scientific Research in Science, Engineering and Technology*, 3, 488-502.
- Nolen-Hoeksema, S. (1991). Responses to depression and their effects on the duration of depressive episodes. *Journal of Abnormal Psychology*, 100(4), 569-582. doi:10.1037/0021-843X.100.4.569
- Peker, M., Meşe, G., & Cem Ersoy, N. (2021). Örtük Duygulanım Testi'nin Türkiye örneklemelerindeki psikometrik özelliklerinin değerlendirilmesi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 32(1), 43-50. doi: 10.5080/u23558
- Qian, J., Yang, F., Wang, B., Huang, C., & Song, B. (2019). When workplace ostracism leads to burnout: the roles of job self-determination and future time orientation. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(17), 2465-2481, doi: 10.1080/09585192.2017.1326395
- Roccas, S., Sagiv, L., Schwartz, S. H., & Knafo, A. (2002). The big five personality factors and personal values. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(6), 789-801. doi: 10.1177/0146167202289008
- Sameer, S. K., & Priyadarshi, P. (2020). Role of big five personality traits in regulatory-focused job crafting. *South Asian Journal of Business Studies*, 10(3), 377-395. doi: 10.1108/SAJBS-03-2020-0060



- Samo, A., H., Khan, S., Ali, N., & Ali, S. (2019). The impact of workplace ostracism on stress and employee engagement. *Journal of Business Research-Turk*, 11(4), 3471-3484. doi: 10.20491/isarder.2019.822
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2005). The conceptualization and measurement of burnout: Common ground and worlds apart. *Work & Stress*, 19(3), 256-262.
- Schepman, S. B., & Zarate, M. A. (2008). The relationship between burnout, negative affectivity and organizational citizenship behavior for human services employees. *International Journal of Humanities and Social Sciences*, 2(4), 437-442.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive. *Goodness-of-Fit Measures of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Scott, K. D. (2007). *The development and test of an exchange-based model of interpersonal workplace exclusion*. (Unpublished doctoral dissertation), The Graduate School University of Kentucky.
- Sharma, N., & Dhar, R. L. (2022). From curse to cure of workplace ostracism: A systematic review and future research agenda. *Human Resource Management Review*, 32(3), 100836. doi: 10.1016/j.hrmr.2021.100836
- Singh, L. B., & Srivastava, S. (2021). Linking workplace ostracism to turnover intention: A moderated mediation approach. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 46, 244-256 doi: 10.1016/j.jhtm.2020.12.012
- Soybalı, H. H., & 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. doi: 10.32709/akusosbil.468636
- Soybalı, H. H., & Pelit, O. (2019). Otel işgörenlerinin örgütsel dışlanma algılarının örgütsel sinizm düzeylerine etkisi: Beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 1225-1246. doi: 10.20491/isarder.2019.667
- Sümer, N., & Sümer, H. C. (2005). Beş faktör kişilik özellikleri ölçeği. Yayınlanmamış Araştırma.
- Şeker, M. B., & Özgen, H. (2022). Beş faktör ve proaktif kişilik özelliklerinin iş becerikliliği üzerindeki etkileri. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(2), 642-656. doi: 10.33206/mjss.975318
- Şıklar, E., & Tunalı, D. (2012). Çalışanların tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi: Eskişehir örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33, 75-84.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using Multivariate Statistics*. Fourth Edition. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Thompson, M. J., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Vogel, R. M. (2020). The cost of being ignored: Emotional exhaustion in the work and family domains. *Journal of Applied Psychology*, 105(2), 186 –195. doi: 10.1037/apl0000433
- 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. doi: 10.18267/j.cebr.257
- Uysal, H. T. (2019). Örgütsel dışlanmanın çalışanlarda sinizm gelişimine etkisi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 319–326. doi: 10.18506/anemon.418868
- Vui-Yee, K., & Yen-Hwa, T. (2020). When does ostracism lead to turnover intention? The moderated mediation model of job stress and job autonomy. *IIMB Management Review*, 32(3), 238-248. doi: 10.1016/j.iimb.2019.10.007
- Wang, Z., & Li, G. (2018). You don't actually want to get closer to the star: How LMX leads to workplace ostracism. *Frontiers of Business Research in China*, 12(1). doi: 10.1186/s11782-017-0023-5
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063–1070. doi: 10.1037/0022-3514.54.6.1063
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 108–130. doi: 10.1016/S0001-8791(03)00035-6



- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. In S. Barry, & L. L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (pp. 1–74). JAI Press.
- Williams, K. D. (2001). *Ostracism: The Power of Silence*. New York: Guilford Press.
- Williams, K. D. (2007). Ostracism. *Annual Review of Psychology*, 58, 425–452.
- Williams, K. D., Govan, C. L., Croker, V., Tynan, D., Cruickshank, M., & Lam, A. (2002). Investigations into differences between social and cyberostracism. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 6(1), 65–77. doi:10.1037/1089-2699.6.1.65
- Williams, K. D., & Nida, S. A. (2011). Ostracism: Consequences and coping. *Current Directions in Psychological Science*, 20(2), 71–75. doi: 10.1177/0963721411402480
- Wu, L. Z., Yim, F. H., Kwan, H. K., & 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. doi: 10.1111/j.1467-6486.2011.01017.x
- Yao, L., Ayub, A., Ishaq, M., Arif, S., Fatima, T., & Sohail, H. M. (2022). Workplace ostracism and employee silence in service organizations: The moderating role of negative reciprocity beliefs. *International Journal of Manpower*, 43(6), 1378-1404. doi: 10.1108/IJM-04-2021-0261
- Yıldırım, E., & 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. doi: 10.17130/ijmeh.2018239941
- Yoldaş, A., Kılıç, B., & Karaman B. (2020). Örgütsel dışlanmanın iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 23(2), 479-496. doi: 10.29249/selcuksbmyd.683115
- Zawadzka, A. S., Kościelniak, M., & Zalewska, A. M. (2018). The big five and burnout among teachers: the moderating and mediating role of self-efficacy. *Polish Psychological Bulletin*, 49(2), 149–157. doi: 10.24425/119482
- Zhang, X., & Dai, L. (2015). The relationship between neuroticism and experience of workplace ostracism in new employees. *Open Journal of Social Sciences*, 3, 80-87. doi: 10.4236/jss.2015.32011
- Zhang, S., & Shi, Q. (2017). The relationship between subjective well-being and workplace ostracism- The moderating role of emotional intelligence. *Journal of Organizational Change Management*, 30(6), 978-988. doi: 10.1108/JOCM-07-2016-0139
- Zhao, H., Peng, Z., & 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. doi: 10.1016/j.ijhm.2012.08.006
- Zheng, X., Yang, J., Ngo, H.-Y., Liu, X.-Y., & Jiao, W. (2016). Workplace ostracism and its negative outcomes: Psychological capital as a moderator. *Journal of Personnel Psychology*, 15(4), 143–151. doi: 10.1027/1866-5888/a000147
- Zimmerman C. A., Carter-Sowell, A. R., & Xu, X. (2016). Examining workplace ostracism experiences in academia: Understanding how differences in the faculty ranks influence inclusive climates on campus. *Frontiers in Psychology*, 7(753). doi: 10.3389/fpsyg.2016.00753