



ÖRGÜTSEL DIŞLANMANIN PRESENTEİZM ÜZERİNE ETKİSİNDE İŞ STRESİNİN ARACILIK ROLÜ: PSİKOLOJİK DANIŞMANLAR ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA*

Hümevra ÖZTÜRK¹, Bengü HIRLAK²

Öz

Bu araştırmada örgütsel dışlanma, iş stresi ve presenteeizm arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaca ulaşmak için Gaziantep ilinde yer alan devlet okullarında çalışan 267 psikolojik danışmana online olarak bir anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Uygulanan anketler sonucunda elde edilen verilere, SPSS Programı aracılığıyla faktör ve güvenirlik analizleri yapılmış, daha sonra SPSS Process Macro eklentisi ile oluşturulan modellerle hipotezler test edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; örgütsel dışlanmanın iş stresi üzerindeki etkisinin pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı fakat işi tamamlama ve dikkat dağınıklığından kaçınma (presenteeizm alt boyutları) üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamsız, iş stresinin işi tamamlama üzerindeki etkisinin ise istatistiksel olarak anlamsız ancak dikkat dağınıklığından kaçınma üzerindeki etkisinin pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Örgütsel dışlanmanın iş stresi üzerinden işi tamamlamaya olan dolaylı etkisinin istatistiksel olarak anlamsız olduğu tespit edilmiştir. Ancak örgütsel dışlanmanın dikkat dağınıklığından kaçınma üzerine doğrudan etkisi istatistiksel olarak anlamsız iken, iş stresi üzerinden dikkat dağınıklığından kaçınma üzerindeki dolaylı etkisi istatistiksel olarak anlamlı olduğundan iş stresinin tam aracılık rolünün olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Dışlanma, İş Stresi, Presenteeizm
JEL Sınıflandırması: M10, M19

THE MEDIATING ROLE OF JOB STRESS IN THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL OSTRACISM ON PRESENTEEISM: A RESEARCH ON PSYCHOLOGICAL COUNSELORS

Abstract

This research aims to examine the direct and indirect relationships between organizational ostracism, job stress, and presenteeism. In order to achieve this aim, an online questionnaire was applied to 267 psychological counselors working in public schools in Gaziantep. The data obtained as a result of the questionnaires were subjected to factor and reliability analyses using the SPSS program, and then hypotheses were tested with models created with the SPSS Process Macro plugin. According to the results of the research; it was determined that the effect of organizational ostracism on job stress was positive and statistically significant, but the effect on completing work and avoiding distraction (presenteeism sub-dimensions) was statistically insignificant, and the effect of job stress on completing work was statistically insignificant, but the effect on avoiding distraction was positive and statistically significant. The indirect effect of organizational ostracism on completing work through job stress was found to be statistically insignificant. However, while the direct effect of organizational ostracism on avoiding distraction is statistically insignificant, the indirect effect of organizational ostracism on avoiding distraction through job stress is statistically significant, thus it is determined that job stress has a full mediating role.

Keywords: Organizational Ostracism, Job Stress, Presenteeism
JEL Classification: M10, M19

* Bu makale Hümevra ÖZTÜRK'ün Kilis 7 Aralık Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nde 2023 yılında Doç. Dr. Bengü HIRLAK danışmanlığında hazırlanan "Örgütsel Dışlanmanın Presenteeizm Üzerine Etkisinde İş Stresinin Aracılık Rolü" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

¹ Bilim Uzmanı, e-mail: psk.dan.humeyraozturk@gmail.com, Orcid ID: <https://orcid.org/my-orcid?orcid=0000-0002-8576-6827>

² Doç. Dr., Kilis 7 Aralık Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, e-mail: benguhirlak@hotmail.com.tr, Orcid ID: <https://orcid.org/my-orcid?orcid=0000-0001-6345-0074>

1. GİRİŞ

İş ortamı, çalışanların gün içerisinde en çok zaman geçirdiği yerdir. Dolayısıyla örgütlerde yaşanan birçok durum, olay ve gösterilen davranış, çalışanların fiziksel ve psikolojik refahı üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olabilmektedir. Bu durum da çalışanların örgüte sağladığı katkı düzeyini değiştirebilmektedir. Bu çalışmada hem çalışanlar hem de örgütler için önemli zorlukları ve istenmeyen maliyetleri ortaya çıkarabilen (Arslaner ve Boylu, 2015), verimliliği olumsuz yönde etkileyebilen (Telli Danışmaz, 2019) örgütsel dışlanma, iş stresi ve presenteizm kavramları ele alınmıştır.

Örgütsel dışlanma, çalışanın örgüt içerisinde değersiz olarak hissettirilmesi ve umursanmamasıdır. Bir başka deyişle örgütsel dışlanma, bir kişinin veya grubun, başka kişi veya grup tarafından dışlanması, kabul edilmemesi ve kişinin başkalarıyla olan ilişkilerinin, işteki saygınlığının ve başarısının önüne geçecek durum olarak ifade edilmektedir (Hitlan vd., 2006:217). Dışlanmaya, çalışanın varlığının önemsenmemesi, örgüt içerisinde saygı ve güvenini sarsan durumlarla karşılaşması, üstleri ile olan iletişiminin engellenmesi gibi davranışlar neden olabilmektedir. Bu tarz davranışlara maruz kalan çalışanlarda ise işe karşı duyulan sadakat ve bağlılık hisleri zamanla azalabilmekte ve tükenmişlik hissi meydana gelebilmektedir (Halis ve Demirel, 2016:319). Örgütsel dışlanmanın, örgütsel bağlamda yaygın bir olgu olduğu ve olumsuz sonuçlar doğurma potansiyeline sahip olduğu göz önüne alındığında, örgütler için önemli bir endişe konusu olduğu söylenebilir (Chung ve Yang, 2017). İş stresi ise, çalışanların örgütte karşı karşıya kaldığı olaylar, durumlar ya da iş karşısında kendini yetersiz görmesi durumunda ortaya koyduğu fiziksel ve duygusal tepkilerdir. Bu tepkiler; kişisel, ailevi, duygusal, psikolojik veya örgütsel nedenlere bağlı oluşabilmektedir (Koç, 2009:6). İş hayatında çalışanların sağlığı stresten önemli ölçüde etkilenmektedir. Ayrıca örgütsel stres, düşük verimlilik, işten kaçınma ve çalışan devir hızında artış gibi bir dizi olumsuz sonuca yol açmaktadır. Stres aynı zamanda çalışanın sosyal yaşamında da olumsuz etkilemekte, diğer çalışanlarla ilişkilerinde sorunlara ve önemli sağlık problemlerine neden olmaktadır. Çalışanların birbirlerine aktardıkları stres, hızla örgüt geneline yayılabilmekte ve başarıyı etkileyebilmektedir. Stresle başa çıkma konusunda başarılı olan örgütlerde stres olumlu sonuçlanırken, stresle başa çıkma konusunda yetersiz olan örgütlerde olumsuz etkiler ortaya çıkmaktadır. Bu da sonuçta örgütün varlığını sürdürmemesine yol açabilir. Özellikle iş hayatından kaynaklanan stres durumu çalışanların hayatında geniş bir alan kaplamakta ve sadece bireysel mücadele ile önlenememektedir. Dolayısıyla örgütsel düzenlemelerin de dikkate alınması gerekmektedir (Delice, 2018). Bu nedenle en başta stresin sebebinin ne olduğunun, etkilerinin ve yapısının saptanması, devamında stres kaynaklarının yok edilmesi oldukça önemlidir (Altan, 2018:154). Presenteizm ya da fiziksel olarak işte bulunma ancak fiilen bulunmama olgusu (Çiftçi, 2010:155) ise, iş sağlığı psikolojisi alanında kapsamlı olarak araştırılan bir kavramdır. Presenteizmin nedenleri bireysel, örgütsel ve çevresel faktörlerden kaynaklanabilmektedir. Bu faktörler hem çalışanlar hem de örgütler için verimliliğin azalması, yetersiz performans, memnuniyetsiz çalışanlar, artan devamsızlık ve işgücü devri gibi bir dizi olumsuz sonuca yol açabilmektedir (Koçoğlu, 2007:39-42).

Çalışanların diğer çalışanlar veya gruplar tarafından haklı bir neden olmaksızın görmezden gelinmesi ve örgütten dışlanması, etkilenen çalışanların bilişsel ve işlevsel bozukluklara neden olabilecek düzeyde stres (Williams, 1997) ve presenteizm yaşamalarına (Kılıç, 2018; Wang vd., 2022) neden olabilmektedir. Çalışanlarda stres düzeyi arttıkça hem fizyolojik hem de psikolojik yıkım meydana gelebilmekte, bu da işe devamsızlık, işte var olamama yani presenteizm hatta önlem alınmazsa işten ayrılma gibi örgüt başarısını olumsuz yönde etkileyebilecek sorunlara yol açabilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008:307). Konunun öneminden hareketle yapılan bu çalışmayla örgütsel dışlanma, iş stresi ve presenteizm düzeyleri arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkilerin incelenmesi

amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda Gaziantep ilinde yer alan devlet okullarında görev yapan psikolojik danışmanların örgütsel dışlanma, iş stresi ve presenteizm düzeylerinin tespit edilmesi ve ortaya çıkan sonuçlara göre çeşitli önerilerde bulunulması hedeflenmiştir.

Araştırmanın okullarda çalışan psikolojik danışmanlar üzerinde yapılmasının nedenlerinden biri, psikolojik danışmanlık alanının yardım hizmeti sunan meslekler arasında önemli bir yere sahip olmasıdır (Kepçeoğlu, 1999). Ayrıca, rehber öğretmenler hemen her eğitim kurumunda bulunmakta ve rehberlik faaliyetlerinin uygulanmasını kolaylaştırmaktadır. Son zamanlarda özellikle eğitim kurumlarında alkol ve uyuşturucu kullanımı, vandalizm, okul ekipmanlarına zarar verme, zorbalık, intihar ve okula devamsızlıkta artış gibi olumsuz tutum ve davranışların yaygınlaştığı görülmektedir. Davranışlarda gözlemlenen kademeli artışa ek olarak, gençlerin mesleki yönelimlerine uygun eğitsel rehberlik hizmetlerine de giderek daha fazla gereksinim duydukları görülmektedir. Çocuklarda olumlu ruh sağlığı gelişiminin okuldaki başarıları üzerinde olumlu bir etkisi olduğu da bilinmektedir. Bu gereksinimlerin modern eğitim sisteminde psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerine olan talebi giderek daha fazla artırdığı söylenebilmektedir (Ültanır, 2005:103-104). Rehber ve psikolojik danışmanlar, bireylere etkili uyum sağlamaları için yardım sağlayan profesyonel meslek uzmanları olarak kabul edilmektedir (Kepçeoğlu, 1999) ve bu uzmanların görevleri bireylerin sosyal, duygusal, akademik ve kariyer gelişimlerine destek sağlamaktır. Bu destek, bireylerin kendilerini anlamalarını, kendilerine sunulan eğitim ve mesleki fırsatları değerlendirmelerini, eylemlerinin sorumluluğunu almalarını ve toplum içinde sağlıklı bir şekilde yaşamalarını sürdürmelerini sağlamak üzere tasarlanmıştır (Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği, 2020). Söz konusu mesleğin doğası, insanlarla birebir ilişki kurulmasını gerektirmekte ve bu da çalışma isteğinin azalması, işe devamsızlığın artması ve üretkenliğin azalması gibi olumsuz sonuçlara yol açabilmekte, işin kalitesini ve yararlılığını azaltabilmektedir. Bu sonuçlar, diğer meslek gruplarında gözlemlenenlerden daha belirgin olabilmektedir. Kısacası psikolojik danışmanlar özellikle okullardaki çalışma alanları nedeniyle birçok insana ulaşabilmektedir. Bu nedenle zevk alarak, huzurlu ve istekli bir şekilde mesleğini icra eden, zorlayıcı yaşam koşullarında sorunlarıyla baş ederek kendi ruh sağlıklarını da koruyabilen psikolojik danışmanların sundukları hizmetin kalitesi artacaktır (Karatepe, 2021:1). Bu amaçlar göz önüne alındığında okul psikolojik danışmanlarının da örgütsel dışlanma, iş stresi ve presenteizm yaşamalarının hizmetlerinin kalitesini etkileyebileceği söylenebilir. Literatürde yer alan birçok araştırma sonucunun da bu düşüncüyü desteklediği görülmektedir. Örneğin; Paksoy (2003) tarafından yapılan bir araştırma sonucunda stresin rehber öğretmenler (psikolojik danışmanlar ve rehber öğretmenler) üzerinde olumsuz bir etkisinin olduğu, fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklar, işe devamsızlık, işten ayrılma ve iş verimliliğinde düşüş gibi bir dizi olumsuz etkiye yol açtığı ortaya koyulmuştur. Yine Ferris vd. (2008) tarafından yapılan araştırma sonucunda da örgütsel dışlanma ile örgüt içindeki iş tutum ve davranışları gibi birçok örgütsel sonuçlar arasında bağlantı kurulabileceği ve örgütsel dışlanmanın çalışanların hem fiziksel hem de zihinsel sağlıklarını olumsuz etkilediği tespit edilmiştir. Araştırma sonucuna göre örgütlerinde dışlanan çalışanlar; benlik saygısı, üretkenlik ve refahlarında bir düşüş, anksiyete, depresyon, stres, öfke ve işe yaramazlık hissinde bir artış ve ardından devamsızlık ve mevcut pozisyonlarından ayrılma niyeti yaşayabilirler.

Literatürde araştırmaya konu olan değişkenlerin (örgütsel dışlanma, iş stresi ve presenteizm) tek bir model dâhilinde ele alınarak bir bütün olarak aralarındaki doğrudan ve dolaylı ilişkileri değerlendiren ve okul psikolojik danışmanları üzerinde gerçekleştirilen bir başka çalışmaya rastlanılmamıştır. Yapılan çalışmanın bu araştırma boşluğunu doldurarak literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

2.1. Örgütsel Dışlanma

Dışlanma, hayvan kümelerinde, ilkel toplumlarda ve antik medeniyetlerde var olduğu gibi modern kültürlerde ve örgütlerde yönetimle ilgili yolsuzluğu kaynaklara bildiren çalışanlarda, performans düşüklüğü olan çalışanlarda ve grev yapan çalışanlarda çoklukla meydana gelmektedir (Rigaud vd., 2010: 387). Dışlanma, kişinin bulunulan ortamda görmezden gelinmesi olarak açıklanmaktadır. Dışlanma her yerde meydana gelebileceği gibi örgütlerde de ortaya çıkabilir (Çelik ve Koşar, 2015: 47). Özellikle çalışanların günlük yaşamda en fazla zaman geçirdikleri alan çalıştıkları yerler olduğundan dolayı iş ortamları çalışanların hem sosyal hem de psikolojik olarak etkilendiği ve hareketlerinin buna göre yönlendiği alanlardır denilebilmektedir (Aydın ve Akın, 2020:424). Dışlanma hem örgüte hem de çalışana zarar verebilmekte ve dışlanmaya maruz kalan kişinin motivasyonu ve çalışma performansı azalabilmektedir (Çelik ve Koşar, 2015:47). Dışlanmanın örgütlerde çalışanlara acı veren ve hüzünlenmesine neden olan bir durum olduğu (Williams, 2007:445) bundan dolayı da dışlanmaya maruz kalan çalışanların, işine karşı duyduğu sadakat ve bağlılık hislerinin zamanla azalacağı ve tükenmişlik hissi meydana geleceği söylenebilmektedir (Halis ve Demirel, 2016:319).

Örgütsel dışlanma, çalışanın diğer çalışanlar tarafından dışlandığını ve yok sayıldığını algılama düzeyi olarak tanımlanmaktadır (Zhang ve Shi, 2017:978). Yani örgütsel dışlanma, çalışanın örgütsel ilişkilerinin önüne geçilmesiyle iş arkadaşlarına, üstlerine ve işine olan hareketleri ile tutumlarındaki istekli olmama halidir. Çalışanın varlığının önemsenmemesi, örgüt içerisinde saygı ve güvenini sarsan durumlarla karşılaşması, üstleri ile olan iletişiminin engellenmesi gibi davranışların buna neden olduğu açıklanmıştır (Halis ve Demirel, 2016:319).

Örgütler çalışanların karşılıklı iletişim halinde olduğu önemli bir sosyal ortamdır ve çalışanlar arasındaki ilişkilerin niteliği, çalışanların örgüt içi hareketlerini ve tutumlarını önemli derecede etkilediğinden burada pozitif iş ilişkilerini oluşturması oldukça önemli bir husustur (Chung, 2015:367). Ekip halinde çalışmanın ve birden çok örgüt çalışanıyla beraber iş yapmanın farklı yararları olsa da örgüt içinde bireyler arasındaki ilişkiler daima olumlu değildir. Örgütsel dışlanmanın organizasyonlarda çok karşılaşılan bir durum olması ve olumsuz etkilerinin bulunmasından dolayı örgütleri yakından ilgilendiren bir konu olduğu söylenebilmektedir (Chung ve Yang, 2017). Yani dışlanan çalışanın, istenmediği hissine kapılarak iş yerine gitmek istemeyeceğini, bunun sonucunda da çalışmanın aksamaması, zamanla çalışan devir oranının yükselmesi gibi problemlerin ortaya çıkabileceği bu nedenle de örgütsel dışlanmanın, örgütler ve çalışanlar açısından önemsenmesi gereken bir kavram olarak değerlendirilmesinin mühim olduğu söylenebilmektedir (Ergun Özler ve Bozkurt Yıldırım, 2018:56).

2.2. İş Stresi

İş stresi, örgüt ihtiyaçlarının, çalışanlar üzerinde ortaya çıkardığı etkiyi, imkanları ve hadiseleri yatıştırmak için kişilere göre farklılaşan ve uyarlanabilir tepkidir (Ivancevich vd., 1996:697). Bir başka deyişle iş stresi, var olan ihtiyaçları kişilerin kabiliyetleriyle uymayan durumlar olduğunda kişilerin gösterdiği davranışsal, psikolojik ve fiziksel tepkiler olarak tanımlanmaktadır (Baron, Greenberg ve Grover, 1993:305).

İş yaşamının, çalışma zamanları dışında, hayatın bütün yanlarını etkileyen bir ehemmiyeti vardır. İş, yaşamın verdiği tat ve keyifle birlikte, kişilerin toplumsal görevini ve aile yaşamını etkilemektedir. Sigmund Freud'a göre mutluluk "sevmek ve üretmek" şeklinde ifade edilmiştir. Hans Selye ise, stresle baş etme yönteminin alınan vazifeyi en güzel şekilde yapmak olarak açıklamıştır. Bu bilim insanlarının da dediği gibi, iş doyumunu ve psikolojik sağlık aynı orantıda hareket etmektedir. İş

yaşamından kaynaklanan stres durumu, kişi yaşamında büyük bir alanı kaplamaktadır ve sadece bireysel emekle önüne geçilememektedir. Bu nedenle örgütsel düzenlemelere de ihtiyaç duyulmaktadır (Delice, 2018:8).

2.3. Presenteizm

Presenteizm kelimesi, İngilizcede hazır bulunma gibi manaya sahip “presence” sözcüğünden gelmektedir. Presenteizmin birden çok anlamı bulunmakta ve Türkçe’de net bir karşılığı bulunmamaktadır. Birçok çalışmada kavramın Türkçe karşılığı olarak işte var ol(ama)mayı kullanmak uygun görülmektedir. Çünkü işte var ol(ama)ma çalışanların iş hayatında bedenen olmasına rağmen, fiilen bulunamaması problemine işaret edebilmektedir (Çiftçi, 2010:155). Presenteizm kavramı, çalışanların fiziksel veya psikolojik rahatsızlık yaşamalarına rağmen çalışmaya devam etmeleri (Arslaner ve Boylu, 2015) ve kaçınılmaz verimsizlik olarak tanımlanmaktadır (Koopman vd., 2002). Başka bir deyişle presenteizm, çalışanların hastalıkları veya rahatsızlıkları nedeniyle evde dinlenmeleri gerekirken, işten çıkarılma endişesi veya benzeri kaygılarla örgütte düşük performansla çalışmaya devam etmeleri olarak ifade edilebilmektedir (Lowe, 2002). Kısaca bu kavram, çalışanın hasta olduğu halde işe gitmesi olarak tanımlanabilir (Johns, 2009).

Genellikle sağlık sorunları olan çalışanların bir problemi olarak algılanan presenteizm olgusu, fiziksel olarak iyi durumda olan ancak zihinsel ve ruhsal olarak işte var olmayan çalışanların da problemidir. Başka bir deyişle, fizyolojik rahatsızlıklar presenteizmin tek nedeni değildir. Çalışanlar zaman zaman psikolojik veya örgütsel faktörler nedeniyle de presenteizm sorunuyla karşılaşabilmektedir. Bu bağlamda, presenteizm sadece hastalık nedeniyle işe gelmeme değil, aynı zamanda çalışanın çeşitli nedenlerle fiziksel olarak örgütte bulunduğu sırada işiyle tam olarak ilgilenememesi olarak tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle, presenteizm sorunu, örgütleriyle duygusal bir bağ kurmakta zorlanan çalışanlara da atfedilebilir. Ancak bu zorluk sadece bireysel olarak çalışandan veya örgütten kaynaklanmayabilir. Örneğin, çalışanlar aile üyelerinden biri hastalandığında presenteizm ve devamsızlık gibi zorluklarla da karşı karşıya kalabilirler (Anık Baysal, 2012).

2.4. Örgütsel Dışlanma, İş Stresi ve Presenteizm İlişkisi

Çalışanların diğer çalışanlar veya gruplar tarafından haklı bir neden olmaksızın görmezden gelinmesi ve örgütten dışlanması (Williams, 1997) presenteizm yaşamalarına neden olabilmektedir (Kılıç, 2018; Wang, vd., 2022).

Araştırmada örgütsel dışlanma ile presenteizm arasında bir ilişkili olduğu düşünülmektedir. Literatürde örgütsel dışlanma ve presenteizm arasında ilişki olduğunu ortaya koyan çalışmalar mevcuttur. Kılıç (2018) tarafından iş yerindeki dışlanmanın presenteizmle ilişkisini incelemek üzere banka çalışanları üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda işyerinde dışlanmanın presenteizm üzerinde pozitif ancak zayıf bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Wang ve diğerleri (2022) tarafından yapılan araştırmada presenteizmin ağırlıklı olarak hem bireyler hem de örgütler üzerindeki olumsuz etkileri ele alınmıştır. Yapılan araştırma sonucunda presenteizmin fiziksel acıyla başa çıkmada olumlu bir rol oynadığını ve örgütsel dışlanmanın ise çalışanın benlik saygısını azalttığı, bu durumda bahsedilen olumlu rolü zayıflatma eğiliminde olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla yapılan bu araştırmalardan elde edilen sonuçlardan da hareket edilerek; örgütsel dışlanmanın presenteizm üzerinde etkisinin olduğu varsayılmış, alt boyutlar da dâhil edilerek bu etkiler araştırılmıştır. Bu bağlamda oluşturulan hipotezler şu şekildedir:

H₁: Örgütsel dışlanma presenteizm üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H_{1a}: Örgütsel dışlanma işi tamamlama üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H_{1b}: Örgütsel dışlanma dikkat dağınıklığından kaçınma üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

Williams'a (1997) göre dışlanma, kişinin diğer kişi veya gruplar tarafından genellikle bir neden olmaksızın yok sayılması, dışarıda bırakılması durumudur. Kişiler dışlandıklarını yoğun olarak hissettiklerinde bilişsel ve işlevsel bozulmalara neden olabilecek düzeyde stres yaşamaktadır. Bir başka deyişle dışlanmaya maruz kalan çalışanlarda stres ortaya çıkmakta (Chung, 2018) ve ardından bu kişiler sapkın (Zhao vd., 2013) ve üretken olmayan davranışlar (Yang ve Treadway, 2018) sergileyebilmektedirler. İş yerinde dışlanan kişi, psikolojik açıdan da negatif olarak etkilenmektedir. Dışlanmaya maruz kalan kişilerin psikolojik iyi oluşları azalmakta (Yakut ve Yakut, 2018; Özçelik Kaynak ve Öztuna, 2020; Oberai, 2021), zihinsel süreçleri bu durum karşısında zarar görmektedir (Baumeister vd., 2002).

Araştırmada örgütsel dışlanma ile ilişkili olduğu düşünülen değişkenlerden birisi de iş stresidir. Örgütsel dışlanmaya maruz kalan çalışanların iş stresi yaşama ihtimali bulunmaktadır. Literatürde örgütsel dışlanma ve iş stresi arasında ilişki olduğunu ortaya koyan çalışmalar mevcuttur. Haq (2014) yaptığı çalışmada örgütsel dışlanmanın iş stresini arttırdığına ilişkin sonuçlar ortaya koymuştur. Özcan (2022) tarafından yapılan bir araştırmada iş yerinde ortaya çıkan dışlanma, negatif enerjiyi arttırmaktadır. İşyerinde ortaya çıkan dışlanma, çalışanlar üzerinde negatif davranışlara neden olacağı bilinmelidir. Yani örgütsel dışlanma aşırı stresle sonuçlanabilmektedir. Nitekim literatürde buna benzer bulgulara da rastlamak mümkündür (Ferris vd., 2008; Wu vd., 2011). Dolayısıyla yapılan bu araştırmalardan elde edilen sonuçlardan da hareket edilerek; örgütsel dışlanmanın iş stresi üzerinde etkisinin olduğu varsayılmıştır. Bu bağlamda oluşturulan hipotez şu şekildedir:

H₂: Örgütsel dışlanma iş stresi üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

İş hayatında yaşanan stres, verimlilikte ve performansta düşüşe, işgören devir hızının, işten ayrılma niyetinin, presenteizmin (işte var olamama) artmasına ve daha birçok problemlere yol açabilmektedir (Büyükbeşe, 2013: 56).

Araştırmada iş stresi ile presenteizm arasında bir ilişki olduğu düşünülmektedir. Literatürde iş stresi ve presenteizm arasında ilişki olduğunu ortaya koyan çalışmalar mevcuttur. Hansen ve Andersen (2008) tarafından yapılan araştırmada zaman baskısı, iş güvencesinin olmamasının, çalışma yükü ve kariyer fırsatlarının az olmasının çalışanlarda strese neden olduğu, bu durumun da presenteizme neden olduğu tespit edilmiştir. MacGregor, Cunningham ve Caverley (2008:607) tarafından yapılan araştırmada, stresli bir yaşam sürmenin presenteizmin önemli nedenlerinden biri olduğu ortaya konulmuştur. Yang vd. (2017) tarafından sağlık çalışanları üzerinde yapılan araştırmada engelleyici stresin, presenteizmle pozitif ilişkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Yeşiltaş ve Ayaz (2019) yaptıkları araştırma sonucunda presenteizm ve iş stresi arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir. Altın vd. (2018:167) yaptıkları araştırmayla iş stresi presenteizm ilişkisini incelemişlerdir. Literatürde yer alan birçok araştırma sonucunun aksine bu çalışmadan elde edilen veriler sonucunda iş stresinde meydana gelen artış, çalışanlardaki presenteizm düzeyinin azalmasına neden olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla yapılan bu araştırmalardan elde edilen sonuçlardan da hareket edilerek; iş stresi ve presenteizm arasında ilişki olduğu varsayılmış, alt boyutlar da dâhil edilerek bu etkiler araştırılmıştır. Bu bağlamda oluşturulan hipotezler şu şekildedir:

H₃: İş stresi presenteizm üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H_{3a}: İş stresi işi tamamlama üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H_{3b}: İş stresi dikkat dağınıklığından kaçınma üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

Örgütsel dışlanmaya maruz kalan çalışanlarda iş stresi ve presenteizm yaşanma ihtimali bulunmaktadır. Dışlanmaya maruz kalan kişi, bedenen çalıştığı yerde olmasına rağmen mental olarak orada bulunmayacaktır. Bunun sonucunda verim düşüklüğü, psikolojik ve fiziksel rahatsızlıklar, işten doyum almama, erkenden emekli olma isteği, iş stresi gibi durumlar meydana gelebilecektir. İş stresi yaşayan kişilerde de fiziken örgütte olmalarına rağmen mental olarak kendilerini orada hissetmeme, devamsızlık isteği ya da işte var olamama (presenteizm) gibi sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Literatürde de örgütsel dışlanma, iş stresi ve presenteizm arasında ilişki olduğuna dair bulgulara rastlanmaktadır. Örgütsel dışlanmaya maruz kalan kişilerde stres ve presenteizm yaşanmaktadır (Williams, 1997; Haq, 2014; Chung, 2018; Kılıç, 2018) ve iş yaşamında yaşanan bu stres de presenteizmin artmasına neden olmaktadır (Büyükebeşe, 2013; Yang vd., 2017; Altın vd., 2018).

Araştırmada örgütsel dışlanma, iş stresi ve presenteizm arasında ilişki olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla bu araştırmada örgütsel dışlanma ve presenteizm arasındaki ilişkide iş stresinin aracılık rolünün olduğu varsayılmış, alt boyutlar da dâhil edilerek bu etkiler araştırılmıştır. Bu bağlamda oluşturulan hipotezler şu şekildedir:

H₄: Örgütsel dışlanma ve presenteizm arasındaki ilişkide iş stresinin aracılık rolü vardır.

H_{4a}: Örgütsel dışlanma ve işi tamamlama düzeyi arasındaki ilişkide iş stresinin aracılık rolü vardır.

H_{4b}: Örgütsel dışlanma ve dikkat dağınıklığından kaçınma arasındaki ilişkide iş stresinin aracılık rolü vardır.

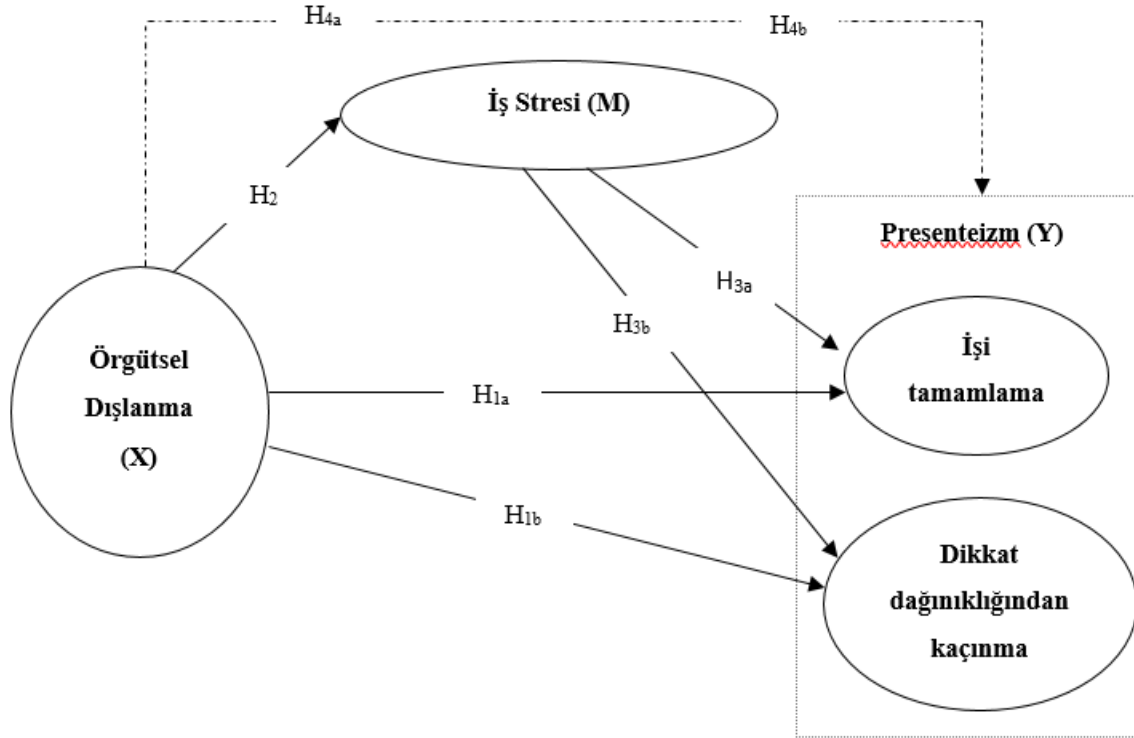
3. YÖNTEM

Araştırmada örgütsel dışlanma, iş stresi ve presenteizm düzeyleri arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkileri incelemek amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini Gaziantep ilinde yer alan devlet okullarında çalışan psikolojik danışmanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise tesadüfi olmayan örnekleme tekniklerinden kolayda örnekleme yöntemiyle belirlenen 267 okul psikolojik danışmanından oluşmaktadır. Araştırmada yapılacak olan regresyon analizi için gerekli olan en alt örnekleme sayısı (değişken sayısı*8)+50 formülü ile tespit edilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013:123). Bu formüle göre dört değişken olması nedeniyle, araştırmada ulaşılmaması gereken minimum örnekleme sayısının (4*8)+50=82 olduğu bulunmuştur. Anket uygulanan örnekleme sayısı (267), regresyon analizi için gerekli olan en alt örnekleme sayısından (82) fazla olduğu için, regresyon analizi için yeterlidir. Yaşlıoğlu'na (2017:75) göre her değişken ya da veri bütünü faktör analizi için uygun olmayabilir. Faktör analizi yapmaya uygun olması için gerekli olan ön şart, her ifade için 5 gözlem olmasıdır. Uygulanan anketlerde 29 ifade bulunmaktadır. Bu durumda araştırmaya uygun olan minimum örnekleme sayısı 29*5=145 (ifade sayısı*5) olarak hesaplanmıştır. Anket uygulanan örnekleme sayısı (267) gerekli görülen minimum örnekleme sayısından (145) fazladır ve bu nedenle faktör analizi için uygun olduğu söylenebilmektedir.

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Gaziantep ilinde yer alan devlet okullarında çalışan psikolojik danışmanlara online olarak tek bir anket formu halinde uygulanmıştır. Veriler toplanmadan önce etik kurul izni (Kilis 7 Aralık Üniversitesi Etik Kurulu, 10/05/2022 tarihli ve 2022/10 sayılı) alınmıştır. Anket dört bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde çalışanların sosyo-demografik özelliklerini, ikinci bölümünde örgütsel dışlanmayı, üçüncü bölümünde iş stresini, dördüncü bölümünde presenteizmi ölçen sorular ve ifadeler yer almaktadır. Araştırmada kullanılacak

birinci ölçek, Ferris ve diğerleri (2008) tarafından geliştirilen örgütsel dışlanma ölçeğidir. Ölçek Çalışkan ve Pekkan'ın (2020:54) çalışmasından alınmıştır. Çalışkan ve Pekkan'a (2020:51) göre çalışma sonucunda Ferris ve diğerleri (2008) tarafından geliştirilen ölçekle uyumlu olan tek boyutlu, 10 ifadeden oluşan bir ölçek ortaya çıkmıştır. İkinci ölçek, House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen iş stresi ölçeğidir. Ölçek Efeoğlu'nun (2006:70) çalışmasından alınmıştır. Bu çalışmada ölçek tek boyuttan ve yedi ifadeden oluşmaktadır. Üçüncü ölçek, Koopman ve diğerleri (2002) tarafından geliştirilen presenteizm ölçeğidir. "Standford Presenteizm Ölçeği (SP 6)" işi tamamlama ve dikkat dağınıklığından kaçınma alt boyutları ve altı ifadeden oluşmaktadır. Geliştirilen bu ölçek presenteizmin altında yatan iki boyutu ölçmektedir. Presenteizmin işi tamamlama alt boyutu iş sonucuna odaklanma ile ilgili iken, dikkat dağınıklığından kaçınma alt boyutu iş sürecine odaklanma ile ilgilidir. Ölçekte yer alan işi tamamlama alt boyutuna ilişkin ilk üç ifade (pozitif ifadeler- örneğin; hastalanırsam zor durumda olmama rağmen işimdeki zor görevleri tamamlayabilirim) ters kodlanmıştır. Ölçekte yer alan son üç olumsuz ifade (örneğin; hastalanırsam, iş stresimle başa çıkmakta zorlanırım) ise dikkat dağınıklığından kaçınma alt boyutuna ilişkindir. Anket uygulaması sonucunda elde edilen veriler SPSS programı ve Process Macro eklentisi ile analiz edilmiştir.

Araştırma değişkenlerinin yer aldığı, araştırma hipotezleri doğrultusunda oluşturulan, model Şekil 1'de gösterilmektedir. Yapılan analizlerle bu model test edilmiştir. Hipotezleri test edebilmek için SPSS Process Macro eklentisindeki 4. Model seçilmiştir. Analizde iki bağımlı değişken (iş tamamlama ve dikkat dağınıklığından kaçınma-presenteizm alt boyutları-) olmasından dolayı iki tane Model 4 kullanılmıştır. Eklenti yoluyla %95 güven aralığı ve 5000 bootstrap sayısı ile doğrudan ve dolaylı etkiler hesaplanmıştır.



Şekil 1. Araştırmanın Teorik Modeli

4. BULGULAR

Bu bölümde sırasıyla; katılımcılara ve değişkenleri oluşturan ifadelere ait tanımlayıcı bilgiler, faktör ve güvenilirlik analizi sonuçları ile hipotez testlerine ilişkin sonuçlar yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcılara ait Tanımlayıcı İstatistik

Değişken	Grup	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	170	63,7
	Erkek	97	36,3
Medeni Durum	Bekâr	170	63,7
	Evli	97	36,3
Eğitim Durumu	Lisans	222	83,1
	Yüksek Lisans	45	16,9
Yaş	20-24 yaş	32	12
	25-29 yaş	185	69,3
	30-34 yaş	35	13,1
	35-39 yaş	6	2,2
	40-44 yaş	6	2,2
	45 ve üzeri yaş	3	1,2
Kurumda Çalışma Süresi	1 yıldan az	72	27
	1-3 yıl	114	42,7
	4-6 yıl	64	24
	7-9 yıl	15	5,6
	10 yıl ve üstü	2	0,7
Sektörde Çalışma Süresi	1 yıldan az	41	15,4
	1-3 yıl	81	30,3
	4-6 yıl	90	33,7
	7-9 yıl	39	14,6
	10 yıl ve üstü	16	6

Tablo 1'e göre araştırmaya katılan psikolojik danışmanların çoğunluğunun bekar olduğu, lisans düzeyinde eğitimi olduğu, 25 ile 29 yaş arasında olduğu, 1-3 yıl aralığında kurumda çalışma sürelerine sahip olduğu ortaya çıkarılmıştır. Ayrıca psikolojik danışmanların en çok 4-6 yıl arasında sektörde çalışma sürelerinin olduğu, yani katılımcıların iş yaşamında yeni oldukları ve nispeten daha az tecrübeli oldukları söylenebilir.

Tablo 2'de ölçeklerde yer alan ifadelerle ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır.

Tablo 2. İfadelere ilişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Kod	İfade	N	Ort.	Std. Sap.
ÖD1	Diğer çalışanlar beni dışlar.	267	1,50	0,829
ÖD2	İçeri girdiğimde diğerleri ortamı terk eder.	267	1,21	0,620
ÖD3	Diğer çalışanlar selamlarımı almazlar.	267	1,25	0,595
ÖD4	Yemekhanede yalnız yemek zorunda kalırım.	267	1,24	0,597
ÖD5	Diğer çalışanlar benden uzak dururlar.	267	1,26	0,659
ÖD6	Diğer çalışanlar yüzüme bile bakmazlar.	267	1,16	0,498
ÖD7	Diğer çalışanlarla iletişimim kısıtlıdır.	267	1,56	0,913
ÖD8	Diğerleri beni sohbetlerine almazlar.	267	1,29	0,641
ÖD9	Diğerleri beni umursamazlar ve yokmuşum gibi davranırlar.	267	1,27	0,646
ÖD10	Çay/kahve molası verildiğinde beni davet etmezler ya da "bir şey ister misin" diye sormazlar.	267	1,43	0,821
İS1	İşim sağlığımı doğrudan etkilemeye yatkındır.	267	2,62	1,234
İS2	Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum.	267	1,95	0,960
İS3	İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum.	267	2,04	1,086
İS4	Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur.	267	1,93	1,121
İS5	İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor.	267	1,94	1,022
İS6	Şirketimde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum.	267	2,24	1,199

İS7	Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum.	267	2,49	1,212
PS1	Hastalanırsam, zor durumda olmama rağmen işimdeki zor görevleri tamamlayabilirim.	267	3,42	0,971
PS2	Hastalanırsam, zor durumda olmama rağmen görevlerimi yerine getirmeye odaklanabilirim.	267	3,43	0,961
PS3	Hastalanırsam, zor durumda olmama rağmen tüm işlerimi tamamlayabilecek kadar kendimi enerjik hissederim.	267	2,74	1,054
PS4	Hastalanırsam, iş stresimle başa çıkmakta zorlanırım.	267	2,86	1,164
PS5	Hastalanırsam, işimi yapmaktan zevk almam.	267	2,39	1,083
PS6	Hastalanırsam, işimi bitirmek konusunda umutsuzluğa kapılabilirim.	267	2,84	1,150

Araştırma değişkenlerini oluşturan ifadeler faktör analiziyle incelenmiştir. Veri setinin faktör analizi için uygun olup olmadığına karar vermek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi sonucunda ortaya çıkan değere bakılmaktadır. KMO değerinin 0,50'den büyük olması ankette yer alan ifadelerin diğer ifadeler tarafından iyi bir şekilde tahmin edildiği manasına gelmektedir. Değerlerin sıfır veya sıfıra doğru olması durumunda, değerlere ait herhangi bir yorum yapılamaz. Bu değer 0,50'den küçük olması durumunda faktör analizinin sürdürülemeyeceğine dair yorum yapılabilir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyükköztürk 2012:207). Bartlett testiyle de veri matrisinin uygun olup olmadığına bakılmaktadır. Burada ki-kare test istatistiğine ilişkin p değerinin verilerin analiz için uygun olduğunu gösterebilmesi için 0,05'ten küçük olması gerekmektedir (Güriş ve Astar, 2014:368).

Tablo 3'e göre, KMO test sonucunun 0,70'den büyük (KMO=0,883) olduğu tespit edilmiştir. Bartlett testi ki-kare (χ^2) değeri ($\chi^2(253)= 3578,521$; $p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı olduğundan verilerin faktör analizi için uygun olduğuna karar verilmiştir. Faktör analizi olarak bu çalışmada, temel bileşenler analizinden faydalanılmıştır. Döndürme metodu olarak dik döndürme yöntemlerinden olan Varimax metodu kullanılmıştır. Bu yöntemin amacı, tüm faktör yükleri için yüksek yüklemeleri daha yüksek, düşük olanları ise daha düşük yapmakta ve faktör yüklerinin varyansını maksimize olmasını sağlamaktır. Faktör analizi sonrasında erişilen faktör yüklerinin genellikle 0,32'nin üstünde olması uygun bulunmaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2013:654). Bu değer altında olan faktör yüklerine Tablo 3'te yer verilmemiştir. Oluşan son durumda, dört faktör toplam varyansın %64,46'sını açıklamaktadır. Faktör analizi sonuçlarına ilişkin detaylı bilgi Tablo 3'de gösterilmektedir.

Tablo 3. Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	Faktörler			
	Örgütsel Dışlanma	İş Stresi	İşi Tamamlama	Dikkat Dağımlığından Kaçınma
ÖD8	0,884			
ÖD9	0,874			
ÖD6	0,871			
ÖD5	0,865			
ÖD4	0,831			
ÖD7	0,769			
ÖD1	0,754			
ÖD10	0,751			
ÖD3	0,709			
ÖD2	0,683			
İS5		0,793		
İS2		0,761		
İS3		0,758		
İS4		0,744		
İS7		0,643		
İS1		0,623		
İS6		0,539		
PS1			0,898	
PS2			0,876	

PS3	0,713			
PS6			0,788	
PS4			0,738	
PS5			0,694	
Açıklanan Varyans	31,351	13,934	13,323	5,852
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Test= 0,883; Bartlett's Test $\chi^2(253)= 3578,521$; p= 0,000				

Araştırma verilerinin dağılımının normal dağılıma sahip olup olmadığını saptamak için basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılabilir (Ural ve Adakale, 2009:25). Basıklık, verilerin tepe noktaların düz veya dik olmasına dair bilgi verir. Değer eksiye dağılım normale göre daha düz, değer artıysa dağılım normalden daha dik olmaktadır. Çarpıklık ise, araştırma verilerinin ortalama etrafında simetriden ne kadar saptığını göstermektedir. Çarpıklığın negatif olması, büyük değerlerin fazla olduğunu gösterirken, çarpıklığın pozitif olması küçük değerlerin fazla olduğu manasına gelmektedir (Çiçek, 2014:58). Tablo 4'te basıklık ve çarpıklık değerleri -2 ile +2 arasında değerleri olduğundan, verilerin normal dağılıma (George ve Mallery, 2022) sahip olduğu söylenebilmektedir.

Tablo 4. Değişkenlere ait Tanımlayıcı İstatistikler

Kod	N	Ort.	Std. Sap.	Çarpıklık	Basıklık
ÖD (Örgütsel Dışlanma)	267	1,3135	0,54721	1,020	1,751
İS (İş Stresi)	267	2,1712	0,79184	0,644	-0,021
PS (İşi Tamamlama- Presenteizm Alt Boyutu)	267	3,1960	0,86390	-0,291	-0,248
PS (Dikkat Dağınıklığından Kaçınma-Presenteizm Alt Boyutu)	267	2,6966	0,90571	0,393	-0,379

Cronbach Alfa Katsayısı, ankette yer alan ifadelerin kendi içindeki tutarlılığını sorgulamak için kullanılmaktadır ve ifadelerin iç tutarlılığını ölçmektedir. Cronbach Alfa Katsayısı'nın 0,70'den yüksek olması durumunda anketteki ifadelerin aynı özelliği ölçtüğü açıklaması yapılabilir (Yıldız ve Uzunsakal, 2018: 19). Bu araştırmada ölçeklerin güvenilirliklerini belirlemek için Cronbach Alfa Katsayısı hesaplanmıştır. Tablo 5 incelendiğinde değişkenleri oluşturan ifadelerin Cronbach Alfa Katsayısının 0,70'den büyük olması nedeniyle ölçeğin güvenilir olduğuna karar verilmiştir.

Tablo 5. Değişkenler için Güvenirlik Analizi Sonuçları

	Cronbach Alfa	İfade Sayısı
Örgütsel Dışlanma	0,984	10
İş Stresi	0,831	7
İşi Tamamlama	0,835	3
Dikkat Dağınıklığından Kaçınma	0,718	3

Hipotezleri test edebilmek için SPSS Process Macro eklentisindeki 4. Model seçilmiştir. Eklenti yoluyla %95 güven aralığı ve 5000 bootstrap sayısıyla doğrudan ve dolaylı etkiler hesaplanmıştır.

Hipotezleri test etme aşamasından önce ilk olarak, modelin uygunluğunu değerlendirmek için Tolerans, VIF ve Durbin-Watson değerleri hesaplanmıştır. Analizde VIF (varyans artış faktörleri) değerinin 10'dan küçük olması ve tolerans değerinin 0,2'den büyük olması nedeniyle çoklu doğrusal bağlantı sorununun mevcut olmadığı kabul edilmiştir (Albayrak, 2005: 110; Gazibey vd., 2012: 187). Durbin-Watson değerinin 2'ye yakın olması da otokorelasyon sorununun mevcut olmadığını göstermektedir (Çakmak ve Yılmaz, 2018:282). Tablo 6'da çoklu doğrusal bağlantı ve otokorelasyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 6. Çoklu Doğrusal Bağlantı ve Otokorelasyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Tolerans	VIF	D-W
Örgütsel Dışlanma	0,930	1,075	1,869
İş Stresi	0,930	1,075	

Regresyon analizi sonucunda bulunan belirlilik katsayısı (R^2) değeri; bağımlı değişkende ortaya çıkan değişimin yüzde kaçının bağımsız değişken tarafından yordandığını göstermektedir. F istatistiği; anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ ise, modelin tamamı ile istatistiksel açıdan anlamlı olduğunu, “ β ” değeri ise; bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki yordama etkisini açıklamaktadır (Küçükşille, 2014). Tablo 7’e göre analiz sonuçları incelendiğinde; örgütsel dışlanmanın işi tamamlama üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamsız ($\beta = 0,036$; $p > 0,05$) olduğundan H_{1a} hipotezi desteklenmemiş; dikkat dağınıklığından kaçınma üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamsız ($\beta = 0,108$; $p > 0,05$) olduğundan H_{1b} hipotezi desteklenmemiştir. Örgütsel dışlanmanın iş stresi üzerindeki etkisi pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ($\beta = 0,265$; $p < 0,05$) olduğundan H_2 hipotezi desteklenmiştir. İş stresinin işi tamamlama üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamsız ($\beta = 0,110$; $p > 0,05$) olduğundan H_{3a} hipotezi desteklenmemiş; iş stresinin dikkat dağınıklığından kaçınma üzerindeki etkisi pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ($\beta = 0,167$; $p < 0,05$) olduğundan H_{3b} hipotezi desteklenmiştir. Analizlerle ilgili detaylı bilgi Tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 7. Regresyon Analizlerine ilişkin Sonuçlar

Tahmin Değişkeni	Sonuç Değişkeni					
	M (İş Stresi)		Y ₁ (İşi Tamamlama)		Y ₂ (Dikkat Dağınıklığından Kaçınma)	
	β	SH	β	SH	β	SH
X (Örgütsel Dışlanma)	0,265*	0,085	0,036	0,998	0,108	0,103
M (İş Stresi)	-	-	0,110	0,070	0,167*	0,072
	$R^2 = 0,070$		$R^2 = 0,016$		$R^2 = 0,049$	
	F(1;265)=19,898		F(2;265)= 2,079		F(2;265)= 6,812	
	$p < 0,05$		$p < 0,05$		$p < 0,05$	

* $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı

Tablo 8’e göre aracılık etkilerini test etmek için değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı etkiler Bootstrap yöntemiyle hesaplanmıştır. 5000 tekrar sayısı ve %95 güven aralığında örgütsel dışlanmanın iş stresi üzerinden işi tamamlamaya olan dolaylı etkisi istatistiksel olarak anlamsız ($\beta[-0,011; 0,075] = 0,029$) olduğundan H_{4a} hipotezi desteklenmemiştir. Örgütsel dışlanmanın dikkat dağınıklığından kaçınma üzerine doğrudan etkisi istatistiksel olarak anlamsız iken, iş stresi üzerinden dikkat dağınıklığından kaçınma üzerindeki dolaylı etkisi istatistiksel olarak anlamlı ($\beta[0,007; 0,092] = 0,044$) olduğundan iş stresinin tam aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle H_{4b} hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 8. Aracılık Analizine ilişkin Sonuçlar

Etki Yönü	Doğrudan Etki			
	β	SH	%95 Güven Aralığı	
			Alt Sınır	Üst Sınır
Örgütsel Dışlanma -->İşi Tamamlama	0,036	0,998	-0,139	0,254
Örgütsel Dışlanma -->Dikkat Dağınıklığından Kaçınma	0,108	0,103	-0,024	0,382
Etki Yönü	Dolaylı Etki			
	β	SH	%95 Güven Aralığı	
			Alt Sınır	Üst Sınır
Örgütsel Dışlanma --->İş Stresi --->İşi Tamamlama	0,029	0,025	-0,011	0,075
Örgütsel Dışlanma --->İş Stresi ---> Dikkat Dağınıklığından Kaçınma	0,044	0,025	0,007	0,092

Araştırma hipotezlerinin desteklenme/desteklenmeme durumları Tablo 9'da yer aldığı gibi özetlenebilmektedir.

Tablo 9. Araştırma Hipotezlerinin Desteklenme/Desteklenmeme Durumu

Hipotez No	Hipotez	Desteklenme/Desteklenmeme Durumu
H ₁	Örgütsel dışlanma presenteizm üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.	Desteklenmedi
H _{1a}	Örgütsel dışlanma işi tamamlama üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.	Desteklenmedi
H _{1b}	Örgütsel dışlanma dikkat dağınıklığından kaçınma üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.	Desteklenmedi
H ₂	Örgütsel dışlanma iş stresi üzerinde pozitif etkiye sahiptir.	Desteklendi
H ₃	İş stresi presenteizm üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.	Kısmen Desteklendi
H _{3a}	İş stresi işi tamamlama üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.	Desteklenmedi
H _{3b}	İş stresi dikkat dağınıklığından kaçınma üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.	Desteklendi
H ₄	Örgütsel dışlanma ve presenteizm arasındaki ilişkide iş stresinin aracılık rolü vardır.	Kısmen Desteklendi
H _{4a}	Örgütsel dışlanma ve işi tamamlama arasındaki ilişkide iş stresinin aracılık rolü vardır.	Desteklenmedi
H _{4b}	Örgütsel dışlanma ve dikkat dağınıklığından kaçınma arasındaki ilişkide iş stresinin aracılık rolü vardır.	Desteklendi

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada örgütsel dışlanma, iş stresi ve presenteizm düzeyleri arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkileri incelemek amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda araştırma Gaziantep ilinde yer alan devlet okullarında çalışan psikolojik danışmanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Özellikle psikolojik danışmanlık mesleğinin doğası gereği insanlarla birebir temas halinde olmak gerekir ve bu da çalışma isteğinin ve üretkenliğin azalması, stresin ve işe devamsızlığın artması gibi olumsuz sonuçlara yol açabilir, işin kalitesini ve yararlılığını düşürebilir. Bu sonuçlar diğer meslek gruplarında gözlemlenenlerden daha belirgin olabilir. Kısacası, psikolojik danışmanlar özellikle okullarda çok sayıda insana ulaşabilir. Dolayısıyla mesleğini keyifle, huzurla ve istekle icra eden, zorlu yaşam koşullarında sorunlarıyla baş ederek kendi ruh sağlığını koruyabilen psikolojik danışmanların verdiği hizmetin kalitesi de artacaktır (Karatepe, 2021). Bu noktada çalışanların örgütsel dışlanma, iş stresi ve presenteizm yaşamalarının sundukları hizmetin kalitesini etkileyebileceği söylenebilir (Paksoy, 2003; Ferris vd., 2008).

Okul psikolojik danışmanlarının mesleki alanda başarılı olabilmeleri için örgütsel dışlanma, iş stresi ve presenteizm yaşama seviyelerinin düşük olması gerektiği göz önünde bulundurulursa, yapılan araştırmadan elde edilecek bulgular ve verilecek olan öneriler önem arz etmektedir. Yöneticilerin, çalışanların örgütsel dışlanma, iş stresi ve presenteizm yaşama ihtimallerini azaltmaları halinde, onların örgütlerine ve işlerine olan bağlılık seviyelerinin ve iş doyumunun artması sonucu daha verimli olacaklarını bilmeleri gerekmektedir. Araştırmada Gaziantep ilinde yer alan devlet okullarında çalışan 267 psikolojik danışmana online anket çalışması yapılmıştır. SPSS programı ile anket çalışması sonucunda elde edilen verilere faktör ve güvenilirlik analizi yapıldıktan sonra hipotezler test edilmiştir. Yapılan regresyon analizleri sonuçlarına göre;

- Örgütsel dışlanmanın işi tamamlama ve dikkat dağınıklığından kaçınma (presenteizm alt boyutları) üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamsız olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda okul psikolojik danışmanlarının yaşadıkları dışlanmanın presenteizm (işte var olamama) yaşamalarına neden olmadığı söylenebilmektedir. Literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde ise, işyerinde dışlanmanın presenteizme katkıda bulunan önemli bir faktör olduğu ve presenteizm düzeyini yükseltme potansiyeline

sahip olduğu görülmektedir. Örneğin; Kılıç (2018) tarafından yapılan araştırma sonucunda, işyerinde dışlanmanın presenteizm üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu sonucu elde edilmiştir. Fiset, Al Hajj ve Vongas (2017) tarafından yapılan araştırma sonucunda ise işyerinde dışlanmaya maruz kalan çalışanların zamanla işten ayrılma niyetlerinin arttığı tespit edilmiştir. Literatürün aksine elde edilen bu bulgunun araştırmanın yürütüldüğü örneklem grubunun demografik özelliklerinin farklılığından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

- Örgütsel dışlanmanın iş stresi üzerindeki etkisinin pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda okul psikolojik danışmanlarının yaşadıkları dışlanmanın iş stresi yaşamalarına neden olduğu söylenebilmektedir. Bir başka deyişle çalışanların örgüt içindeki diğer kişiler tarafından dışlanmasıyla karakterize edilen bir örgüt iklimi bağlamında, çalışanlar depresif bir ruh hali, yüksek stres ve iş baskısı yaşayabilmektedir (Sarfraz vd., 2019; Choi, 2019; Sarwar vd., 2019; Manninen vd., 2024). Literatürde genellikle dışlanma, çalışanların günlük yaşamlarıyla başa çıkma becerileri üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olabilen önemli bir işyeri stres kaynağı olarak ele alınmaktadır (Mahfooz vd., 2017). Tutar vd. (2021) tarafından yapılan araştırma sonucunda da örgütsel dışlanmanın dışlananların itibarını zedelediği, başarılarını görmezden geldiği, onları haklarından mahrum bıraktığı, iş arkadaşlarına, işyerine ve yöneticilerine olan güvenlerini azalttığı, endişeli bir ruh hali ve aşırı stres altında “duyusal” ve “duygusal” acıya neden olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel dışlanmanın özellikle içsel motivasyonu azaltarak iş stresini ve işten ayrılma niyetlerini artırdığı ve performansı düşürdüğü yaygın olarak kabul edilmektedir. Bu durum hem yöneticiler hem de örgütler için oldukça maliyetlidir (Haq, 2014). Yine literatürde benzer sonuçların elde edildiği araştırmalar (Ferris vd., 2008; Wu vd., 2011; Haq, 2014; Chung, 2018; Özcan, 2022) da mevcuttur.

- İş stresinin işi tamamlama (presenteizm alt boyutu) üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamsız, dikkat dağınıklığından kaçınma (presenteizm alt boyutu) üzerindeki etkisinin ise pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bu durumda okul psikolojik danışmanlarının iş stresi düzeyleri arttıkça fiziksel ya da psikolojik olarak kendilerini hasta hissettikleri, bu durumda da stresle başa çıkmakta zorlandıkları, yaptıkları işten zevk almadıkları ve işlerini bitime konusunda umutsuzluklara kapıldıkları söylenebilir. Ancak okul psikolojik danışmanlarının iş stres düzeylerinin zor görevleri tamamlamak için odaklanma ve enerjik olma düzeylerini etkilemediği görülmektedir. Paksoy (2003) tarafından yapılan bir araştırma sonucunda da stresin rehber öğretmenler (psikolojik danışmanlar ve rehber öğretmenler) üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu, fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklar, işe devamsızlık, işten ayrılma ve iş verimliliğinde düşüş gibi bir dizi olumsuz etkiye yol açtığı ortaya koyulmuştur. Literatürde yer alan birçok araştırmada da (Hansen ve Andersen, 2008; MacGregor vd., 2008; Yang vd., 2017; Yeşiltaş ve Ayaz, 2019) iş stresi ve presenteizm arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

- Örgütsel dışlanmanın iş stresi üzerinden işi tamamlamaya (presenteizm alt boyutu) olan dolaylı etkisinin istatistiksel olarak anlamsız olduğu ancak dikkat dağınıklığından kaçınmaya (presenteizm alt boyutu) olan dolaylı etkisinin ise istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Yani örgütsel dışlanmanın dikkat dağınıklığından kaçınma üzerine doğrudan etkisi istatistiksel olarak anlamsız iken, iş stresi üzerinden dikkat dağınıklığından kaçınma üzerindeki dolaylı etkisi istatistiksel olarak anlamlı olduğundan iş stresinin tam aracılık rolünün olduğu belirlenmiştir. Örgütsel dışlanmanın dolaylı olarak presenteizmin alt boyutu olan dikkat dağınıklığından kaçınmanın ortaya çıkmasında etkili olduğu tespit edilmiştir. İş stresinin örgütsel dışlanmanın dikkat dağınıklığından kaçınma üzerine etkisine aracılık etmesi ve dikkat dağınıklığından kaçınmayı doğrudan etkilemesi nedeniyle modeldeki anahtar kavram olduğu söylenebilmektedir. Benzer şekilde Mahfooz ve diğerleri (2017) yaptıkları araştırma sonucunda iş stresinin işyerinde dışlanma ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiğini belirlemişlerdir. Yine Chung (2018) yaptığı araştırma sonucunda işyerinde dışlanmanın,

özellikle algılanan stres aracılığıyla birçok davranışsal sonuç (örneğin; yardım etme davranışı, ses çıkarma ve görev performansı) üzerinde negatif etkisinin olduğunu tespit etmiştir.

Araştırma sonuçlarından yola çıkılarak aşağıdaki öneriler getirilebilir:

- İş arkadaşları ve üstleri tarafından dışlanıp yok sayılan kişi, örgüte uyum sağlayabilmek için daha fazla enerji sarf etmek durumunda kalabilecek, kabullenici ya da savunmacı davranışlarda bulunabilecek, çatışma ortamı oluşabilecek ve intikam alma, öfke duyma, kendini kanıtlama gibi eğilimler ortaya çıkabilecektir. Bu gibi durumlar örgüt iklimine zarar vereceği için yöneticiler tarafından örgütsel dışlanmayı azaltmak adına tüm çalışanların eşlik edebileceği, birlikte vakit geçirebilecekleri informal aktiviteler, takım oyunları düzenlenmeli, katılım için teşvik edilmeli ve bu tür organizasyonlar düzenli olarak yapılmalıdır. Bu aktiviteler, ekip ruhu oluşturmak için yarar sağlamakla birlikte dışlanmaya maruz kalan ya da dışlanma algısı olan çalışanları tespit etmek için de yarar sağlayacaktır.

- Çalışanlarda oluşan dışlanma algısı, örgüt iklimini ve çalışan verimini olumsuz olarak etkilemektedir. Bu durumun örgüte zarar vermemesi için yöneticiler, örgüt içinde çalışanların olumlu iletişim kurabileceği ortam yaratmalı, çalışma şartlarını iyileştirmeli, örgüt çalışanlarına her şartta destek olmalı, onları önemseydiğini hissettirmeli, etik ilkelere göre hareket etmeli, çalışanlar arasında ayırım yapmamalı, adaletli olmalı, iletişime her zaman açık olmalı, örgüt hedeflerini belirlerken ve örgütü ilgilendiren kararlar alırken her çalışanın katılımını sağlamalıdır. Dışlanma algısı meydana getirebilecek faktörlere karşı tedbir alınmalıdır. Değer gördüğünü ve önemsendiğini hisseden çalışanlar, çalıştığı örgüte karşı aitiklik hissedecek ve işlerinde daha verimli olacaklardır.

- Çalışanları olumsuz etkileyen ve örgüt iklimini olumsuz etkileyecek konulara hakim olunmalı, bu konularda toplantı ve seminerler düzenlenmeli, çözüm önerileri sunulmalıdır. Özellikle iletişim becerileri, stres yönetimi, kişisel gelişim gibi alanlarda seminerler düzenlenebilir.

- Çalışanların iyi hissetmediklerinde, rahatsız olduklarında izin almalarının zor olması, işe gelmek zorunda kalmaları presenteizm yaşamalarına neden olabilmektedir. Bu nedenle özel durumlarda izin konularında kolaylaştırıcı önlemler alınabilir.

- Örgüt iklimi düzenli olarak denetlenip kontrol edilerek çalışma şekli, yönetim biçimi, çalışanların algılaması, liderlik yetenekleri fark edilmeli, çalışanların rolleri kesin olarak belirlenmeli, strese sebep olan faktörler incelenmeli ve stresi önlemek için gerekli çalışmalar yapılmalıdır. Olumlu iklim neticesinde çalışanlar kendilerini daha mutlu hissedeceklerdir.

- Uzun saatler süren toplantılar, vardiyalı çalışma sistemi, fazla iş yükü zamanla bağlantılıdır ve zaman verimli şekilde yönetilmediğinde çalışanlar kaygı yaşayarak stres ortaya çıkmaktadır. Örgütlerde çalışanlar stres konusunda bilgilendirilmeli ve çalışanların stresle başa çıkma yöntemlerini öğrenmeleri sağlanmalıdır. Gereksinim duyan çalışanlara psikoterapi veya danışmanlık imkânları sunulmalıdır.

- Çalışanların kendilerini, yaşadıkları dışlanmayı, iş stresini ya da presenteizm nedenlerini rahat bir şekilde ifade edeceği çalışma ortamı olmalıdır. Yöneticiler, çalışanların gereksinimini dikkat alıp, kendilerini özgürce ifade edecekleri ortam oluşturduklarında, çalışan kendini daha önemli hissedecek, örgüte olan bağlılığı artacak ve iş verimi yükselecektir.

- Yöneticiler, örgüt içerisinde uygunsuz davranışlarda bulunan, grup uyumunu bozan, dışlama davranışları gösteren, toplu görevlerde kaytarma davranışı gösteren, grubun performansını düşüren çalışanları tespit etmeli, davranışların altında yatan nedenleri belirlemeli ve bu çalışanların davranışlarını kontrol altında tutarak gerekli önlemleri almalıdır. Yöneticiler bu tür çalışanları gruba yeniden kazandırmak için uygun teşvikler verebilmelidir.

• Göreve yeni başlayan çalışanların adapte olmasını kolaylaştırmak için oryantasyon çalışmaları yapılabilir. Bu şekilde çalışanlar gruba daha çabuk uyum sağlayabilecek ve kendini dışlanmış hissetme ihtimali azalacaktır.

• Çalışanların kişilik yapısından, fiziksel çevreden, işten, psikososyal unsurlardan, yönetim ve organizasyon yapısından kaynaklı stres sebepleri nedeniyle psikolojik, fizyolojik sağlık sorunları ortaya çıkabilmektedir. Böyle sonuçlar çalışanların mutsuz olmasına, bağlılık hissetmemesine, verimsiz olmasına, işte var olmamasına, dikkat dağınıklığı oluşmasına, işe devam sorunu ortaya çıkmasına, çalışan devir hızının artmasına neden olacağı için yöneticilerin stres kaynaklarını doğru tespit ederek gerekli önlemleri alması gerekmektedir. Çalışanların etkin olmalarını ve performanslarını verimli kullanabilmelerini sağlamak için örgüte dair güven ve aidiyet duygusunun geliştirilmesi gerekmektedir.

İlerde farklı örneklem gruplarıyla bu değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren araştırmaların yapılmasının elde edilen bu sonuçların genellenebilirliğini sağlamak adına faydalı olacağı düşünülmektedir. Örgütsel dışlanma, iş stresi ve presenteizm değişkenleri farklı örgütsel davranış konularıyla ilişkilendirilerek incelenebilir. Ayrıca devlet ile özel okullarda görev yapan psikolojik danışmanların araştırmaya konu olan değişkenlere ilişkin görüşleri karşılaştırılabilir.

Etik Beyan

“Örgütsel Dışlanmanın Presenteizm Üzerine Etkisinde İş Stresinin Aracılık Rolü: Psikolojik Danışmanlar Üzerinde Bir Araştırma” başlıklı çalışmanın yazılması ve yayınlanması süreçlerinde Araştırma ve Yayın Etiği kurallarına riayet edilmiş ve çalışma için elde edilen verilerde herhangi bir tahrifat yapılmamıştır. Çalışmanın verileri toplanmadan önce Kilis 7 Aralık Üniversitesi Etik Kurulundan 10/05/2022 tarih ve 2022/10 sayılı onay alınmıştır.

Katkı Oranı Beyanı

Çalışmadaki yazarların tümü çalışmanın yazılmasından taslağın oluşturulmasına kadar tüm süreçlere katkı yapmış ve nihai halini okuyarak onaylamıştır.

Çatışma Beyanı

Yapılan bu çalışma gerek bireysel gerekse kurumsal/örgütsel herhangi bir çıkar çatışmasına yol açmamıştır.

KAYNAKÇA

- Albayrak, A. S. (2005). Çoklu Doğrusal Bağlantı Halinde En Küçük Kareler Tekniğinin Alternatifi Yanlı Tahmin Teknikleri ve Bir Uygulama. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 1(1), 105-126.
- Altan, S. (2018). Örgütsel Yapıya Bağlı Stres Kaynakları ve Örgütsel Stresin Neden Olduğu Başlıca Sorunlar. *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(3), 137-158.
- Altın, Ş., Hırlak, B. ve Çiftçi, G. E. (2018). Çalışanların İş Güvencesizliği Algılarının Presenteizm Düzeylerine Etkilerinde İş Stresinin Aracılık Rolü. T. Tapur, S. Avşaroğlu, E. Arslan ve M. Kılınç (Ed.), *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları* içinde (ss. 161-170), Çizgi Kitabevi Yayınları.
- Anık Baysal, İ. (2012). Presenteeism (İşte Varolmama Sorunu) ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Uygulama. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Arslaner, E. ve Boylu, Y. (2015). İş Hayatında Presenteeism: Otel İşletmeleri Açısından Bir Değerlendirme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(4), 123-136.

- Öztürk, H. & Hırlak, B. (2024). Örgütsel Dışlanmanın Presenteizm Üzerine Etkisinde İş Stresinin Aracılık Rolü: Psikolojik Danışmanlar Üzerinde Bir Araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 26(46), 255-275.
- Aydın, Ş. N. ve Akın, A. (2020). Örgütsel Dışlanma ile Sosyal Kaytarma Arasındaki İlişki ve Demografik Değişkenlere göre Farklılıkların İncelenmesi. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 423-448.
- Baron, R. A., Greenberg, J. ve Grover, R. A. (1993). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. Allyn and Bacon.
- Baumeister, R. F., Twenge, J. M. ve Nuss, C. K. (2002). Effects of Social Exclusion on Cognitive Processes: Anticipated Aloneness Reduces Intelligent Thought. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(4), 817-827.
- Büyükebeşe, T. (2013). Stres ve Stres Yönetimi. İ. Bakan (Ed.), *Çağdaş Yönetim Yaklaşımları: İlkeler, Kavramlar ve Yaklaşımlar* içinde (3.baskı, ss. 35-58). İstanbul: Beta Yayınevi.
- 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.
- Chung, Y. W. ve Yang, J. Y. (2017). The Mediating Effects of Organization-Based Self-Esteem for the Relationship between Workplace Ostracism and Workplace Behaviors. *Baltic Journal of Management*, 12(2), 255-270.
- Chung, Y. W. (2015). The Mediating Effects of Organizational Conflict on the Relationships between Workplace Ostracism with in-role Behavior and Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Conflict Management*, 26(4), 366-385.
- 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.
- Çakmak, F. ve Yılmaz, Ö. (2018). Turizmin İktisadi Sürdürülebilirliği Açısından Kış Turizmi. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(1), 267-286.
- Çalışkan, A. ve Pekkan, N. Ü. (2020). Örgütsel Dışlanma: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 51-60.
- Çelik, C. ve Koşar, A. (2015). Örgüt Kültürü ve İş Yerinde Dışlanma Arasındaki İlişkisi. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(2), 47-62.
- Çiçek, E. U. (2014). Tanımlayıcı İstatistikler. Ş. Kalaycı (Ed.), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* içinde (6. Baskı, ss. 51-61). Ankara: Asil Yayın.
- Çiftçi, B. (2010). İşte Var Ol(ama)ma Sorunu ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri. *Çalışma ve Toplum*, 1(24), 153-174.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve Lisrel Uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Delice, S. (2018). İş Stresi ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: İstanbul'daki 4 ve 5 Yıldızlı Otel Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). İş-aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Ergun Özler, D. ve Bozkurt Yıldırım, H. (2018). Örgütlerde Dışlanma: Genel Çerçeve, Kritik Etkileri ve Gelecek Araştırmalar İçin Öneriler. K. K. Abduraim (Ed.), *UYSAD International Management and Social Science Symposium* (ss. 54-64). 17-19 Kasım İstanbul.

- Öztürk, H. & Hırlak, B. (2024). Örgütsel Dışlanmanın Presenteeizm Üzerine Etkisinde İş Stresinin Aracılık Rolü: Psikolojik Danışmanlar Üzerinde Bir Araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 26(46), 255-275.
- Ferris, D. L., Brown, D. J., Berry, J. W. ve Lian, H. (2008). The Development and Validation of the Workplace Ostracism Scale. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1348-1366.
- Fiset, J., Al Hajj, R. ve Vongas, J. G. (2017). Workplace Ostracism Seen through the lens of Power. *Frontiers in Psychology*, 8, 1-19.
- Gazibey, Y., Türen, U. ve Gökmen, Y. (2012). Yerel Enerji Fiyatlarının Ülkelerin Doğrudan Yabancı Yatırım Çekebilme Gücü Üzerindeki Etkisi. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 181-194.
- George, D. ve Mallery, P. (2022). *IBM SPSS Statistics 27 Step by Step: A Simple Guide and Reference* (17th Edition). NY: Routledge.
- Güriş, S. ve Astar, M. (2014). *Bilimsel Araştırmalarda SPSS ile İstatistik* (CD'Lİ Basım). İstanbul: Der Yayınları.
- Halis, M. ve Demirel, Y. (2016). Sosyal Desteğin Örgütsel Soyutlama (Dışlanma) Üzerine Etkisi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11, 318-335.
- Hansen, C. D. ve Andersen, J. H. (2008). Going Ill to Work- What Personal Circumstances, Attitudes and Work-Related Factors are Associated with Sickness Presenteeism. *Social Science and Medicine*, 67(6), 956- 964.
- Haq, I. U. (2014). Workplace Ostracism ve Job Outcomes: Moderating Effects of Psychological Capital. *Management, Knowledge and Learning International Conference* (pp. 1309-1323). 25-27 June, Slovenia.
- Hitlan, R. T., Clifton, R. J. ve DeSoto, M. C. (2006). Perceived Exclusion in the Workplace: The Moderating Effects of Gender on Work-Related Attitudes and Psychological Health. *North American Journal of Psychology*, 8(2), 217-236.
- House, R. H. ve Rizzo, J. R. (1972). Role Conflict and Ambiguity as Critical Variables in a Model of Organizational Behavior. *Organizational Behavior & Human Performance*, 7(3), 467-505.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R. ve Matteson, M. T. (1996). *Organization Behavior and Management* (4th ed.). Canada: Irwin Book Team Inc.
- Johns, G. (2009). Presenteeism in the Workplace: A Review and Research Agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 519-542.
- Karatepe, B. (2021). Psikolojik Danışmanların Mesleki Doyumları ile Belirsizliğe Tahammülsüzlük, Bilişsel Esneklik Düzeyleri ve Stresle Başa Çıkma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Kepçeoğlu, M. (1999). *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*. İstanbul: Alkım Yayınevi.
- Kılıç, B. (2018). İşyerinde Yalnızlık ve İş Yerinde Dışlanma Sarmalında Presenteeism: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Koç, Ş. R. (2009). Sağlık Çalışanlarında İş Stresi (Acil Servis Örneği). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Koçoğlu, M. (2007). İşletmelerde Presenteeism Sorunu ve İnsan Kaynakları Yönetimi Çerçevesinde Mücadele Yöntemleri. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Koopman, C., Pelletier, K. R., Murray J. F., Sharda C. E., Berger M. L., Turpin R. S., Hackleman P., Gibson, P., Holmes, D. M. ve Bendel, T. (2002). Stanford Presenteeism Scale: Health Status and Employee Productivity. *Joem*, 44(1), 14-20.

- Öztürk, H. & Hırlak, B. (2024). Örgütsel Dışlanmanın Presenteeizm Üzerine Etkisinde İş Stresinin Aracılık Rolü: Psikolojik Danışmanlar Üzerinde Bir Araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 26(46), 255-275.
- Küçükşille, E. (2014). Basit Doğrusal Regresyon; Çoklu Doğrusal Regresyon Modeli, Ş. Kalaycı (Ed.), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* içinde (6. Baskı), Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Lowe, G. (2002). Here in Body, Absent in Productivity. *Canadian HR Reporter*, 15(2), 5-5.
- MacGregor, J. N., Cunningham, J. B. ve Caverley, N. (2008). Factors in Absenteeism and Presenteeism: Life Events and Health Events. *Management Research News*, 31(8), 607-615.
- Mahfooz, Z., Arshad, A., Nisar, Q.A., Ikram, M. ve Azeem, M.U. (2017). Does Workplace Incivility & Workplace Ostracism influence the Employees' Turnover Intentions? Mediating Role of Burnout and Job Stress & Moderating Role of psychological Capital. *The International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7, 398-413.
- Manninen S. M., Koponen, S., Sinervo, T. ve Laulainen, S. (2024). Workplace Ostracism in Healthcare: Association with Job Satisfaction, Stress, and Perceived Health. *The Journal of Advanced Nursing*, 80(5),1813-1825.
- Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği. (2020). *T.C. Resmi Gazete*. Sayı: 31213.
- Oberai, H. (2021). Exploring the Invisible Pain of Workplace Ostracism: Its Outcomes & Coping Mechanism. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(5), 791-796.
- Özcan, H. M. (2022). İşyerinde Dışlanmanın Psikolojik Performans Üzerindeki Etkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 17(1), 221-238.
- Özçelik Kaynak, K. ve Öztuna, B. (2020). Bir Üniversite Hastanesinde Sözleşmeli Çalışanların Psikolojik İyi Oluş ve İş Yerinde Dışlanma Durumları Arasındaki İlişki. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 55(4), 2499-2514.
- Paksoy, Z. (2003). Rehber ve Psikolojik Danışmanlarda Stres Kaynaklarının İncelenmesi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Rigaud, M., Martinsson, P. ve Staffiero, G. (2010). Ostracism and the Provision of a Public Good: Experimental Evidence. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 73, 387-395.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2008). *Örgütsel Psikoloji* (4. Baskı). Bursa: Alfa Aktüel Basım Yayıncılık.
- Sarfraz, M., Qun, W., Sarwar, A., Abdullah, M. I., Imran, M. K. ve Shafique, I. (2019). Mitigating Effect of Perceived Organizational Support on Stress in the Presence of Workplace Ostracism in the Pakistani Nursing Sector. *Psychology Research and Behavior Management*, 12, 839-849.
- Sarwar, A., Ibrahim Abdullah, M., Sarfraz, M. ve Kashif Imran, M. (2019). Collaborative Effect of Workplace Ostracism and Self-Efficacy Versus Job Stress. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*. <https://doi.org/10.7341/20191544>
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th ed.). England: Pearson Education.
- Telli Danışmaz, A. (2019). Sosyal Bilimlerde Presenteeismi İnceleyen Araştırmaların Betimsel İçerik Analizi. *Journal of International Social Research*, 12(65), 1277-1283.
- Tutar, H., Ozturk Baspinar, N. ve Guler, S. (2021). Örgütsel Dışlanmanın Öncülleri ve Sonuçları Üzerine Fenomenolojik Bir İnceleme. *Journal of Qualitative Research in Education*, 28, 331-350.
- Ural, M. ve Adakale, T. (2009). Beklenen Kayıp Yöntemi ile Riske Maruz Değer Analizi. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (17), 23-39.
- Ültanır, E. (2005). Türkiye'de Psikolojik Danışma ve Rehberlik (PDR) Mesleği ve Psikolojik Danışman Eğitimi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 102- 111.

- Öztürk, H. & Hırlak, B. (2024). Örgütsel Dışlanmanın Presenteizm Üzerine Etkisinde İş Stresinin Aracılık Rolü: Psikolojik Danışmanlar Üzerinde Bir Araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 26(46), 255-275.
- Wang, Y., Ma, J. Y., Yuan, M. ve Chen, C-C. (2022). More Pain, More Change? The Mediating Role of Presenteeism and the Moderating Role of Ostracism. *Journal of Organizational Behavior*, 1-18.
- Williams, K. D. (1997). Social Ostracism. R. M. Kowalski (Ed.), *Aversive Interpersonal Behaviors* In (pp. 133-170). New York: Plenum Press.
- Williams, K. D. (2007). Ostracism. *Annual Review of Psychology*, 58, 425-452.
- Wu, L., Yim, F. H., Kwan, H. K. ve Zhang, X. (2011). Coping with Workplace Ostracism: The Roles of Ingratiation and Political Skill in Employee Psychological Distress. *Journal of Management Studies*, 49(1), 178-199.
- Yakut, S. ve Yakut, İ. (2018). Öğretmenlerde Psikolojik İyi Oluş ve İş Yerinde Dışlanma İlişkisi. *Turkish Studies*, 13(18), 1357-1376.
- Yang, J. ve Treadway, D. C. (2018). A Social Influence Interpretation of Workplace Ostracism and Counter Productive Work Behavior. *Journal of Business Ethics*, 148(4), 879-891.
- Yang, T., Yina, G., Mingxu, M., Yaxin, L., Huilin, T. ve Jianwei, D. (2017). Job Stress and Presenteeism among Chinese Healthcare Workers: The Mediating Effects of Affective Commitment, *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 14(9), 978.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulamalı Faktör Analizlerinin Kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46(Özel Sayı), 74-85.
- Yeşiltaş, M. D. ve Ayaz, E. (2019). İş Stresi ve Rol Belirsizliğinin Presenteizm (İşte Var Olamama) Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesi. *OPUS Internatioal Journal of Society Researches*, 12(18 UİK Özel Sayısı), 741-771.
- Yıldız, D. ve Uzunsakal, E. (2018). Alan Araştırmalarında Güvenilirlik Testlerinin Karşılaştırılması ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 14-28.
- Zhang, S. ve 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.
- 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 Abstract

The Mediating Role of Job Stress in the Effect of Organizational Ostracism on Presenteeism: A Research on Psychological Counselors

The work environment is the place where employees spend the most time during the day. For this reason, many situations, events and behaviours in organizations can affect employees physically or psychologically, and this situation can change the employee's contribution to the organization. Organizational ostracism, job stress and presenteeism are some of the concepts that negatively affect both employees and organizations.

This study aims to examine the direct and indirect relationships between organizational ostracism, job stress and presenteeism. To this end, the existing literature on organizational ostracism, job stress and presenteeism was reviewed and a survey was conducted. To this end, an online questionnaire was administered to 267 psychological counselors working in public schools in Gaziantep province.

Considering that school psychological counselors should have low levels of organizational ostracism, job stress and presenteeism in order to be successful in the professional field, the findings of the research are considered important and it is believed that addressing organizational ostracism, job stress and presenteeism as a whole within a single model and examining the direct and indirect relationships between them will contribute to the literature.

A questionnaire was used as the data collection method. It was administered online as a single questionnaire form to psychological counselors working in public schools in Gaziantep. The questionnaire has four parts. The first part of the questionnaire includes questions and statements that measure the socio-demographic characteristics of the employees, the second part includes organizational ostracism, the third part includes job stress, and the fourth part includes questions and statements that measure presenteeism. The first scale used in the research is the organizational ostracism scale developed by Ferris et al. (2008). The scale was taken from the study of Çalışkan and Pekkan (2020: 54). According to Çalışkan and Pekkan (2020: 51), the study resulted in a one-dimensional scale consisting of 10 statements, which is compatible with the scale developed by Ferris et al. (2008). The second scale is the job stress scale developed by House and Rizzo (1972). The scale was taken from the study of Efeoğlu (2006: 70). In this study, the scale consists of one dimension and 7 statements. The third scale is the presenteeism scale developed by Koopman et al. (2002) "Stanford Presenteeism Scale (SP 6)" consists of 6 statements and sub-dimensions of completing work and avoiding distraction. The data obtained as a result of the questionnaires were subjected to factor and reliability analyses using SPSS software, and then hypotheses were tested using models created with the SPSS Process Macro plug-in.

According to the results of the research; it was found that the effect of organizational ostracism on job stress was positive and statistically significant, but the effect on completing work and avoiding distraction was not statistically significant, the effect of job stress on completing work was not statistically significant, but the effect on avoiding distraction was positive and statistically significant. The indirect effect of organizational ostracism on completing work through job stress was found to be statistically insignificant. However, while the direct effect of organizational ostracism on avoiding distraction is not statistically significant, the indirect effect of organizational ostracism on avoiding distraction through job stress is statistically significant, so it is determined that job stress has a full mediating role.

It is thought that in the future, it will be useful to carry out studies showing the relationship between these variables with different sample groups in order to ensure the generalizability of these findings. The variables of organizational ostracism, job stress, and presenteeism can be examined in relation to different organizational behavior issues. In addition, the views of counselors working in public and private schools on the variables under investigation can be compared.
