

Araştırma Makalesi

Örgütsel İntikam Niyetinin Örgütsel Dışlanmaya Etkisinde İşten Ayrılma Niyetinin Aracı Rolü

The Mediating Role of Intention to Quit in the Effect of Organizational Revenge Intention on Organizational Ostracism

Vildan BAYRAM

Dr. Öğr. Üyesi İstanbul Aydın Üniversitesi,

ABMYO, İşletme Yönetimi Programı

vildanbayram@aydin.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0001-7526-6485>

Makale Geliş Tarihi	Makale Kabul Tarihi
14.08.2023	17.02.2024

Öz

Bu çalışma Sosyal Değişim Teorisi'ne dayanarak örgütsel intikam niyetinin örgütsel dışlanma üzerindeki etkisini tartışmış ve bu ilişkiye işten ayrılma niyetinin nasıl aracılık ettiğini araştırmıştır. Araştırmanın evreni Türkiye genelinde faaliyet gösteren sağlık ve sosyal hizmetler sektöründe çalışan 251.734 kişiden oluşmaktadır. Çalışmada kolayda örneklem yöntemi kullanılarak 414 sağlık ve sosyal hizmetler çalışanına ulaşılmıştır. Elde edilen verilerin analizleri SPSS 21.0 programı ile yapılmıştır. Yapılan normallik analizine göre ölçek puanlarının normal dağılım göstermediği belirlenmiştir. Bu nedenle ölçek puanları arasındaki ilişki, parametrik olmayan Spearman korelasyon testi ile analiz edilmiştir. Aracılık ise Process analizi ile incelenmiş, Bootstrap tekniğinden yararlanılmıştır. Analiz sonuçları örgütsel intikam niyetinin, örgütsel dışlanmaya ve boyutlarına (hiçleştirme, yalnızlaştırma) etkisinin olduğu görülmüştür. İşten ayrılma niyetinin bu etkide aracı rol oynadığı dolayısıyla örgütsel intikam niyetinin işten ayrılma niyetine etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca işten ayrılma niyetinin örgütsel dışlanmaya ve boyutlarına (hiçleştirme, yalnızlaştırma) etki ettiği tespit edilmiştir. Bu sonuçlar değerlendirildiğinde, örgütsel adaletin oluşturulduğu, eşitsizliklerin önüne geçildiği, yolsuzluk ve kayırmacılığın önlenmesi örgütlerin oluşturulması ekonomik yaşamda başarılı olmak için gereklidir. Bu örgütlerde çalışanların, intikam, dışlanma ve işten ayrılma gibi olumsuz duygulardan uzaklaşacakları ve daha olumlu düşüncelere sahip olacakları söylenebilir. Çalışanların, bulundukları örgüte aidiyet duyguları geliştirmeleri ve örgütlerine güvenmeleri sonucu işe devamlılık sağlanacaktır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel İntikam Niyeti, Örgütsel Dışlanma, İşten Ayrılma Niyeti, Hiçleştirme, Yalnızlaştırma.

Jel Kodları: M1, M12, M54.M52

Abstract

Based on Social Exchange Theory, this study discussed the effect of organizational revenge intention on organizational ostracism and investigated how turnover intention mediates this relationship. The population of the research consists of 251,734 people working in the health and social services sector operating throughout Turkey. In the study, 414 health and social services employees were reached by using the convenience sampling method. The analysis of the data obtained was made with the SPSS 21.0 program. According to the normality

Önerilen Atıf /Suggested Citation

Bayram, V, 2024, Örgütsel İntikam Niyetinin Örgütsel Dışlanmaya Etkisinde İşten Ayrılma Niyetinin Aracı Rolü, Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi, 59(1), 348-365.

analysis, it was determined that the scale scores did not show a normal distribution. Therefore, the relationship between the scale scores was analyzed with the non-parametric Spearman correlation test. Mediation was examined with Process analysis and Bootstrap technique was used. The results of the analysis showed that the intention of organizational revenge has an effect on organizational exclusion and its dimensions (nihilation, isolation). It has been determined that the intention to leave the job plays a mediating role in this effect, therefore the intention of organizational revenge has an effect on the intention to leave the job. In addition, it has been determined that the intention to leave the job affects organizational exclusion and its dimensions (nihilation, isolation). When these results are evaluated, it is necessary to create organizations that create organizational justice, prevent inequalities, and prevent corruption and nepotism in order to be successful in economic life. It can be said that employees in these organizations will move away from negative emotions such as revenge, exclusion and leaving work and will have more positive thoughts. Work continuity will be ensured as a result of employees developing a sense of belonging to their organization and trusting their organization.

Keywords: Organizational Revenge Intention, Organizational Exclusion, Intention to Quit Job, Nothingness, Isolation.

Jel Codes: M1, M12, M54.M52

Giriş

Örgütlerin stratejik hedeflerine ulaşmaları, etkin ve verimli faaliyet göstermeleri çalışanların performansı ile yakından ilişkilidir. Olumsuz duygular çalışanların performansında olumsuz etkilere neden olacaktır. Çalışanların performanslarının yükselmesi örgütler için hayati önem taşımaktadır. Örgütsel adaletin sağlandığını gören çalışanlar, örgüte karşı olumlu düşünceler ve davranışlar içinde olmaktadır. Örgütsel adaletin tam olarak kurulmadığı örgütlerde çalışanlar ise örgüte olumsuz duygular geliştirebilirler. Bu olumsuz duygulardan biri de örgütsel intikam niyetidir. Aslında örgütsel intikam niyeti, örgüte zarar verecek olan ve yönetim tarafından istenmeyen bir niyettir (Roh ve ark., 2023). Çünkü çalışanlar örgüte karşı ne kadar olumlu duygular içinde olursa örgütsel faaliyetler bir o kadar başarılı olacaktır.

Stratejik hedeflere ulaşmak ve başarıyı yakalamak için çalışanların motivasyon seviyesinin yüksek olması gerekmektedir. Yüksek motivasyon çalışanların etkin ve verimli olması sonucunu doğuracaktır. Yöneticisi ve iş arkadaşlarıyla pozitif ilişkiler içinde olan çalışanların intikam niyeti beslemeyeceği ve işten ayrılma niyeti içinde olmayacakları söylenebilir (Dirik, 2019). Çalışanların intikam niyeti beslemesine neden olan etmenlerden biri de örgütsel adaletsizliktir. Örgütün bu konuda yeterli çaba içinde olmadığını düşünen çalışanlar, adaletsizliği yapan kişi için negatif duygular beslemekte ve intikam alma isteği geliştirmektedirler (Bies ve ark., 2007; Usta ve ark., 2019, s. 538-539). Kendilerini dışlanmış, görmezden gelinmiş ve düşüncelerine değer verilmemiş hisseden çalışan, hiçleştirilmiş ve yalnızlaştırılmış bir sosyal ortamda çalışmak istememektedir (Molden ve ark., 2009; Zhu ve Zhang, 2021). Çalışanlar örgütsel dışlanmanın olmadığı ve adaletli uygulamaların yapıldığı bir çalışma ortamını terk etmek istemeyeceklerdir (Fiset ve ark., 2017). Çalışma ortamında kendini mutlu hisseden çalışan daha, yüksek performans ve daha yüksek verim gösterecektir (Heaphy ve Dutton, 2008).

Bu çalışma, örgütsel intikam niyetinin örgütsel dışlanmaya etkisinde işten ayrılma niyetinin aracı rolünü ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışanların psikolojisi ve algıları, örgütsel dışlanma algısını, intikam niyetini ve işten ayrılma niyetini etkileyen bir faktördür (Fiset ve ark., 2017). Ayrıca araştırmada ele alınan sağlık ve sosyal hizmetler sektöründe çalışanların yaptıkları işin niteliği yani insan sağlığı ile ilgili olması konunun önemini artırmaktadır. Örgütsel dışlanma yaşayan sağlık ve sosyal hizmet çalışanları duygusal ve psikolojik stres, iş tatmininin azalması, iş performansında düşüş, işten ayrılma isteği, sosyal izolasyon ve iletişim eksikliği yaşayabilirler. Örgütsel intikam niyeti veya örgütsel dışlanma gibi duygu ve düşünceler sağlık çalışanlarının motivasyonunun düşmesine neden olabilir. Örgütsel intikam niyeti sağlık sektöründe ve sosyal hizmetlerde çalışanları olumsuz etkileyebilir. Bu durum da hastalarla yeterince ilgilenememe veya gerekli tedaviyi uygulayamama gibi hayati öneme sahip sorunların ortaya çıkmasına neden olabilir. Bu nedenle, sağlık kuruluşları ve sosyal hizmet kuruluşları, adalet ve eşitlik ilkesine dayalı politikaları benimseyerek, insanların intikam duygularının ortaya çıkmasını engellemek için önlemler almalıdır. Ayrıca sağlık kurumları yöneticilerinin adaleti sağlamak, haksızlıkla mücadele etmek ve destekleyici bir çalışma ortamı sağlamak için stratejiler geliştirmeleri önemlidir.

Bugüne kadar yapılmış olan çalışmalar incelendiğinde, örgütsel intikam niyetinin örgütsel dışlanmaya etkisinde işten ayrılma niyetinin aracı rolü ile ilgili bir çalışmanın yapılmadığı görülmüştür. Örgüt kültürüyle ve örgütsel bağlılıkla bu kadar ilişkili bu konunun çalışılması literatürdeki boşluğu dolduracaktır. Çalışma hem örgütler hem çalışanlar hem de genel ekonomik yaşam açısından önem taşımaktadır. Çalışmada öncelikle örgütsel intikam niyeti, örgütsel dışlanma ve işten ayrılma niyeti değişkenleri ele alınmış, daha sonra bu kavramlarla ilgili kurulan model ve hipotezler doğrultusunda sağlık ve sosyal hizmetler sektöründe anket çalışması yapılmış ve 414 çalışana ulaşılmıştır. Elde edilen verilerin analizlerinde SPSS 21.0 programı kullanılmıştır. Normallik analizi yapıldığında ölçek puanlarının dağılımının normallik göstermediği tespit edilmiştir. Bu nedenle ölçek puanları arasındaki ilişki için, parametrik olmayan Spearman korelasyon testi uygulanmıştır. Aracılık ise Process analizi ile incelenmiş, Bootstrap tekniğinden yararlanılmıştır. Analiz bulguları sonucu, ekonomik yaşama ve bundan sonraki araştırmacılara yönelik öneriler ve değerlendirmeler yapılmıştır. Çalışanların pozitif duygular besleyerek kendilerini yaptıkları işe vermeleri ve örgütsel dışlanma hissetmemeleri için örgütsel planda önlemlerin alınması gerektiği üzerinde durulmuştur. Çalışanların işten ayrılma noktasına gelmemeleri için gereken önlemlerin alınması gerekliliği üzerinde durulmuştur.

1. Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde örgütsel intikam niyeti, örgütsel dışlanma ve işten ayrılma niyeti kavramları ele alınmış daha sonra kavramlar arası ilişkiler kurularak araştırma hipotezleri oluşturulmuştur.

1.1. Örgütsel İntikam Niyeti

Kişiler haksızlığa uğradıklarında ve adaletsizlik hissettiklerinde genellikle intikam duygusu geliştirmektedirler. İntikam duygusu, beklentilerin karşılanmaması ve öfke bağlantısıyla artmaktadır. İntikam duygusu sonucu, kötü davranışı yapan kişiye/kuruma zarar verme isteğinin oluştuğu söylenebilir (Şener ve Erdem, 2014). Saygısız davranışlar ve yetkinin kötüye kullanımı, öfke ve intikam gibi bir tepkiye yol açabilir. İntikam, suçluya gereken cezayı vermek ve eşitlik sağlamak amacıyla gerçekleştirilmektedir (Nayır, 2014). İntikam, bireyin algıladığı adaletsizliğe karşı adaletsizliği yaptığını düşündüğü kişiye zarar verme hissini ifade eden bir kavramdır (Jackson ve ark., 2019). Adaletsizlikle karşılaşan insanlar, bu adaletsizliği yapan kişinin cezalandırılarak adaletin yerine getirilmesini istemektedirler. Adalet sağlandığında intikam alma niyeti de azalmaktadır (Bies ve Tripp, 1998). Örgütsel intikam, örgütsel bazı bilgilerin gizlenmesi, iş yavaşlatma, gereken desteği vermeme, kurallara uymama, adaletsizliği yapan kişiye hareket etme, küçük görme, aşağılama, kötüleme, şikâyet etme gibi davranışlara yol açan bir duygudur (Tripp ve ark., 2002, s. 966-984). Örgütlerde intikam duygusunu ortadan kaldırmak için örgütsel adaletin sağlanması gerekmektedir.

Örgüt yönetimi veya toplumsal adalet sistemi, adaletsiz durumu önlemediği takdirde, kişiler adaleti kendileri sağlama yoluna gitmektedir (Little ve ark., 2007, s. 246-250). Örgütsel intikam, çalışanların örgüte veya adaletsizliği yapan kişiye zarar vermek amacıyla, üretkenlik dışı faaliyetler içinde olmasıdır (Spector, 2011:343). Bu davranışlar kişilere zarar veren veya örgüte zarar veren davranışlar şeklinde ortaya çıkabilir (Bies ve ark., 2007). Örgütsel intikam niyetini etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Bunlardan bazıları, örgütsel adalet seviyesi, adaletsizliği yapanın statüsü, örgütsel kurallar, adaletsizliğe maruz kalanın kişilik özellikleri, saldırgan ve mağdur arasındaki yakınlık, davranışın örgütte kabul edilebilirliği, cinsiyeti ve güç derecesidir (Yılmaz, 2014, s. 92-93).

Çalışanların ait olduğu kurum ve kuruluşun adaleti sağlayacağına güveni oluşmadığında; adaletsizliği veya eşitsizliği çalışanlar düzeltmeye yoluna gitmektedirler. Hatta kötü davranış ne kadar zarar veriyorsa intikam duygusu da bir o kadar fazla olmaktadır (Akın ve ark., 2012). Örgütlerde çalışanların intikam duygusu, örgüt için ciddi bir tehdit oluşturmakta, çalışanlar işlerine odaklanmakta sıkıntılar yaşamakta, örgütün etkin ve verimli çalışmasına engel olmaktadır.

1.2. Örgütsel Dışlanma

Dışlanma, kabul görmemek, reddedilmek gibi durumlar sosyal ihtiyaçların karşılanmaması anlamına gelmektedir (DeWall ve Bushman, 2011). Bireyin dışlanması, onun yaşamını, düşüncelerini ve ait olma ihtiyacını olumsuz yönde etkilemektedir. Dışlanmanın, sosyal normlarla ve değerlerle ilgisi olduğu gibi dışlanma algısı kişiden kişiye değişebilir (Wang, 2014). İnsanlar sosyal bir varlık olduklarından dolayı, diğer insanlarla iletişim içinde olmak, kabul görmek, takdir edilmek, ait olmak gibi sosyal ihtiyaçlara

sahiptirler. Bu ihtiyaçların günlük yaşamda olduğu kadar, çalışma yaşamında da karşılanması motivasyon sağlayan bir faktördür. Çalışma yaşamında dışlanan, yalnızlaştırılan, yabancılaştırılan ve izole edilen bireyler her geçen gün kendini daha kötü hissedecektir (Uslu, 2021).

Bireyi psikolojik, sosyal veya örgütsel olarak dışlanabilmektedir. Psikolojik dışlanma, kişiyi görmezden gelme ve iletişim kurmama şeklinde olabilir (Molden ve ark., 2009). Sosyal dışlanma, kişinin ekonomik, politik, sivil ve sosyal haklardan mahrum bırakılmasıdır. Örgütsel dışlanma, çalışanların diğer çalışanlar tarafından görmezden gelinmesi, reddedilmesi veya dikkate alınmamasıdır (Li, ve ark., 2021). Ayrıca örgütsel dışlanma, çalışanın örgütsel faaliyetlerde veya örgütsel süreçlerde dikkate alınmaması ve yok sayılması durumudur (Mlika, ve ark., 2017). Örgütsel dışlanma, kişilik özellikleri, yaş veya cinsiyet gibi kişisel nedenlerden kaynaklanabileceği gibi örgüt yapısı veya kültürü gibi örgütsel nedenlerden de meydana gelebilir (Robinson ve ark., 2013). Örgüte ait bilgileri işi yapan kişilerden saklamak, iletişim kurmamak, dikkate almamak, faaliyetler dışında bırakmak ve gruptan uzaklaştırmak örgütsel dışlanma örneklerinden bazılarıdır (Artar ve ark., 2019).

Örgütsel dışlanma, kişinin işyerinde hissettiği stres ve işten ayrılma niyetini artıran, iş performansını azaltan bir faktördür (Ayyıldız ve Kahveci, 2022). Dışlanmaya maruz kalan bir çalışanın örgüte olan aidiyeti azalmakta, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti artmaktadır (Renn ve ark, 2013). Örgütün tecrübeli çalışanını kaybetmesi diğer bir ifade ile iş gücü devir hızının yüksek olması maliyet, kalite ve güven açısından olumsuz bir durumdur (Öztürk ve Orak, 2023; Çiftçi, 2023, s. 1245-1246). Örgütsel dışlanma aynı zamanda sosyal etkileşimi de azaltan, çalışanların zihinsel ve bedensel sağlığını olumsuz yönde etkileyen bir unsurdur (Heaphy ve Dutton, 2008). Bunların yanı sıra mutsuzluk, performans düşüşü ve işe yabancılaşmaya neden olduğu ifade edilebilir (Abaslı ve Özdemir, 2019; Akın, 2016, s. 897-899).

1.3. İşten Ayrılma Niyeti

Örgütler için hızla değişen/karmaşık rekabet ortamında, gerekli personeli bulmak, örgüte getirmek ve uzun vadede örgütte çalışmasını sağlamak hayati önem taşımaktadır. Örgütsel faaliyetlerde başarıya ulaşma adımlarından biri de gerekli çalışanın işe alınmasıdır. Örgütte çalışan, örgüt kültürünü benimsemiş, tecrübeli uzman personel, örgütün entelektüel sermayesini oluşturmaktadır. Bu nedenle mevcut çalışanların iyi bir personel ve insan kaynakları politikası ile örgüt bünyesinde devam etmeleri sağlanmalıdır.

İşten ayrılma niyeti, işi yapmama düşüncesi ve başka iş arama niyetinden kaynaklanan işi bırakma süreci olarak tanımlanmaktadır (Tenderis ve Uzunçarşılı, 2022, s. 33). İşyerinde yaşanan olumsuz durumlar nedeni ile ortaya çıkan işten ayrılma niyeti, üç aşamalı bir süreçtir: İşten ayrılma düşüncesi, başka iş arama niyeti ve işten ayrılma niyeti (Dirik, 2019). Bu süreç zarfında örgütte önlemler alındığında ve gerekli düzenlemeler yapıldığında, genellikle çalışanların işten ayrılma niyetinden vazgeçme kararı aldığı da görülmektedir (Çiftçi, 2023). İşten ayrılma niyetine sebep olan etmenler arasında, iş stresi, iş stresi yol açan faktörler, örgütsel bağlılığın yetersiz oluşu ve iş tatmininin eksikliği sayılabilir. Ayrıca medeni durum, yaş, eğitim durumu, cinsiyet ve görev süresi çalışanların işten ayrılmaya karar vermesinde etkili olmaktadır (Onan ve Turhan, 2023, s. 1306-1307).

Çalışanın işi bırakması, örgüte maliyet yükü getirmekte; örgütün performansını, üretkenliğini, itibarını ve sürdürülebilirliğini olumsuz yönde etkilemektedir (Howard ve ark. (2019). Bu maliyetler arasında, yeni işe alım maliyeti, işe alınan personelin eğitim maliyetleri, örgütsel faaliyetlerin aksamasından kaynaklanan maliyetler sayılabilir (Randhawa, 2007, s. 150). Ayrıca iş yükünün artması, üretkenliğin düşmesi, mesai maliyeti ve diğer çalışanların motivasyonunun kaybolması gibi maliyetler de ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda çalışanların işten ayrılmayı düşünmelerine neden olacak olumsuzlukların belirlenmesi ve giderilmesi önem taşımaktadır (Kassing ve ark. 2012).

1.4. Kavramlar Arası İlişkiler

Literatür incelendiğinde işten ayrılma niyeti, örgütsel dışlanma ve örgütsel intikam niyeti kavramlarının birbiriyle ve diğer örgütsel kavramlarla ilişkilendirildiği görülmektedir. Karacaoğlu (2019) çalışanların mağduriyet algısının intikam niyetlerine etkisinde işyerindeki arkadaşlık ilişkilerinin düzenleyici rolünü araştırmış, çalışanların mağduriyet hislerinin, intikam niyeti etkisi yarattığını ve bu etkide işyerindeki arkadaşlığın düzenleyici rolü olduğunu tespit etmiştir. Akın ve ark. (2012) yaptıkları çalışma ile intikam

duygusunun çalışanlarda psikolojik sorunlara yol açtığı bulgusuna ulaşmışlardır. İntikam duygusu hem adaletsizliğe uğrayan hem de adaletsizliği yapan için psikolojik ve bedensel olumsuz etkilere sebep olmaktadır. Şener ve Erdem (2014) yaptıkları çalışmada, intikam niyeti geliştiren çalışanların, değersizleştirme, sosyal dışlanma, üretime zarar veren davranışlar, örgütsel dışlanma, affetme/uzlaşma/hesaplaşma, işten ayrılma gibi davranışlar sergilediğini tespit etmişlerdir. Bu bilgiler doğrultusunda aşağıdaki araştırma hipotezleri geliştirilmiştir:

H1: Örgütsel intikam niyetinin örgütsel hiçleştirme üzerinde etkisi vardır.

H2: Örgütsel intikam niyetinin örgütsel hiçleştirme üzerindeki etkisinde işten ayrılma niyetinin aracılık rolü vardır.

Çiftçi (2023), meta analizi yöntemini kullanarak örgütsel dışlanma ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışmışlar; örgütsel dışlanmanın işten ayrılma niyetini pozitif etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Howard ve ark. (2019), örgütsel dışlanma konusunda meta analizi yöntemini kullanmış, örgütsel dışlanmaya maruz kalan çalışanların, negatif duygular geliştirdiğini ve işten ayrılma kararını teşvik ettiğini tespit etmişlerdir. Li ve ark. (2021), örgütsel dışlanma konusunda meta analizi çalışması yapmış, örgütsel dışlanma ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki bulmuşlardır. Yol ve Zincirli (2022), örgütsel muhalefet ve örgütsel dışlanma arasındaki ilişkiyi araştırmışlar, örgütsel muhalefetin örgütsel dışlanmayı etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Ayyıldız ve Kahveci (2022), ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin örgütsel dışlanma algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkiyi incelemişler, örgütsel dışlanma algılarının düşük ve örgütsel mutluluk algılarının yüksek düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel dışlanma ile örgütsel mutluluk algıları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu bilgiler doğrultusunda aşağıdaki araştırma hipotezleri geliştirilmiştir:

H3: Örgütsel intikam niyetinin örgütsel yalnızlaştırma üzerinde etkisi vardır.

H4: Örgütsel intikam niyetinin örgütsel yalnızlaştırma üzerindeki etkisinde işten ayrılma niyetinin aracılık rolü vardır.

Tenderis ve Uzunçarşılı (2022), toksik liderlik ile örgütsel itaat aracılığıyla üretkenlik karşıtı iş davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkilerini araştırmışlar, örgütsel itaatin ve toksik liderliğin kısmi olarak işten ayrılma niyeti üzerinde etki gösterdiğini ifade etmişlerdir. Yönetimin olumsuz davranışlarının çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde negatif bir etkisinin olduğu sonucuna varmışlardır. Onan ve Turhan (2023) çalışanlarda gelişen psikolojik sözleşme ihlali algısının, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini araştırmışlar, çalışanlarının psikolojik sözleşme ihlali algısının işe adanmışlıklarını olumsuz etkilediği, psikolojik sözleşme ihlali algılarının işten ayrılma niyetlerini arttırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Elibol ve Sever (2022), örgütsel kronizm algısının, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde, işe yabancılaşmanın aracı rolünü araştırmışlar, örgütsel kronizm algısının işten ayrılma niyeti üzerinde etki yaptığını, işe yabancılaşma algısında aracı rol oynadığını tespit etmişlerdir. Ayrıca örgütsel kronizm arttıkça, işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyetinin de arttığı tespit edilmiştir.

Kassing ve ark. (2012), örgütsel muhalefet ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki olduğunu, işten ayrılma niyetinde olan çalışanların dışsal muhalefet veya gizli muhalefet stratejisini tercih ettiklerini saptamışlardır. Sezici ve Yıldız (2017) ise örgütsel kronizmin, işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel özdeşleşmemenin aracılık rolünü araştırmışlar; örgütsel kronizm ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkide, örgütsel özdeşleşmeme algısının kısmi aracılık rolü oynadığını bulgusuna ulaşmışlardır. Usta ve ark. (2019), örgütsel adalet algısı kavramı ile örgütlerde intikam niyeti kavramı arasındaki ilişkiyi incelemişler, bir devlet üniversitesinde çalışan araştırma görevlilerinin intikam niyetinin, süreç ve kişilerarası etkileşim adaletinden daha çok dağıtım adaletinden etkilendiklerini tespit etmişlerdir. Yılmaz (2014), çalışanların algılanan mağduriyetinin, intikam niyeti ile affetme eğilimi üzerindeki etkisini araştırmışlar, araştırmaya katılan çalışanların yarıya yakın bölümünün işyerindeki saldırgan davranışlarla karşılaştığını ve pek çoğunluğunun kadın ve deneyimsiz çalışanlardan olduğunu belirlemişlerdir. Çalışanların mağdur olma algılarında bir artış olduğunda, affetme eğilimlerinin negatif olarak etkilendiği ve intikam niyetinin pozitif olarak etkilediği saptanmıştır. Çalışanların uzun süre saldırgan davranışlarla karşılaştıklarında, intikam niyeti geliştirdikleri ortaya çıkmıştır. Bu bilgiler doğrultusunda aşağıdaki araştırma hipotezleri geliştirilmiştir:

H5: Örgütsel intikam niyetinin örgütsel dışlanma üzerinde etkisi vardır.

H6: Örgütsel intikam niyetinin örgütsel dışlanma üzerindeki etkisinde işten ayrılma niyetinin aracılık rolü vardır.

2. Yöntem

Bu çalışma Sosyal Değişim Teorisi'ne dayanarak örgütsel intikam niyetinin örgütsel dışlanma üzerindeki etkisini tartışmış ve bu ilişkiye işten ayrılma niyetinin nasıl aracılık ettiğini araştırmıştır. Sosyal Değişim Teorisi, ilişkileri sonuç odaklı sosyal davranış olarak tanımlayan bir teoridir. Bu teoriye göre, insanlar maliyetleri en aza indirirken bu ilişkilerin faydalarını maksimize etmek için ilişkilere girmeyi ve sürdürmeyi seçerler. Toplumun karmaşık ve dinamik bir sistemden oluştuğunu ifade eden teori temel olarak herkesin bir ilişkiye girmeden önce getireceği riskleri ve ödülleri değerlendirmek için bir maliyet-fayda analizi yaptığını ifade etmektedir. Teoriye göre, riskler ödüllerden ağır basarsa ilişki için son verme kararı alınır (Li ve ark., 2019; Chou, 2012). Yöntem bölümünde araştırmanın amacı, modeli, evreni ve örneklemini, araştırmada kullanılan veri toplama araçları ve analiz yöntemleri açıklanmıştır.

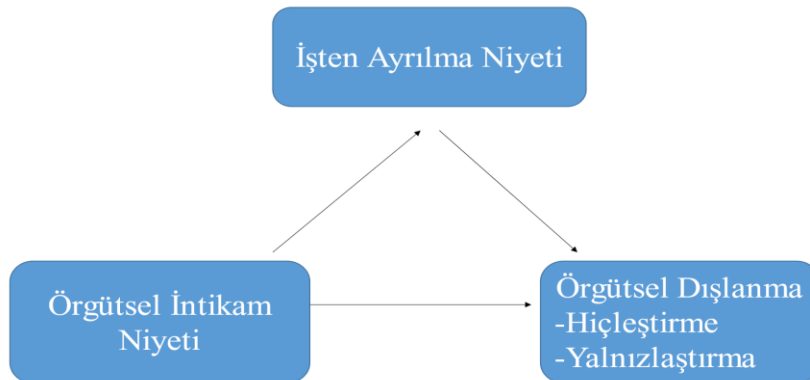
2.1. Araştırmanın Amacı

Araştırma çalışanların motivasyonunu ve performansını olumsuz yönde etkileyen etmenlerden örgütsel dışlanma, intikam niyeti ve işten ayrılma niyeti kavramları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak ve bu konuda farkındalık yaratmak amacı taşımaktadır. Çalışanların performans kaybı, işten ayrılmaları, görevlerini gerektiği şekilde yerine getirmemeleri, isteksiz ve verimsiz çalışmalarının bazı nedenleri vardır. Bu nedenler araştırılıp ortaya çıkartıldığında ve düzeltici önlemler alındığında çalışan performansı ve örgütsel performans artırılabilir. Ayrıca örgütsel stratejik hedeflere ulaşılabilir ve örgütsel başarı yakalanabilir. Bu bağlamda araştırmanın amacı, örgütsel intikam niyetinin örgütsel dışlanmaya etkisinde işten ayrılma niyetinin aracı rolünü tespit etmektir. Literatür incelendiğinde araştırma değişkenlerinden ikisinin aynı çalışmada veya farklı değişkenlerle birlikte ele alındığı ulusal ve uluslararası araştırmalara rastlanmıştır. Ancak örgütsel intikam niyeti, örgütsel dışlanma ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin konu alındığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle araştırmanın özgün bir özelliği vardır ve literatürdeki boşluğu dolduracağı düşünülmektedir.

2.2. Araştırmanın Modeli

Örgütsel intikam niyetinin örgütsel dışlanmaya etkisinde işten ayrılma niyetinin aracı rolünü tespit etmek amacıyla kurulan araştırma modeli aşağıda Şekil 1'de yer almaktadır.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



2.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemini

Araştırmanın evreni Türkiye genelinde faaliyet gösteren sağlık ve sosyal hizmetler sektöründe çalışan 251.734 kişiden oluşmaktadır (TÜİK, 2023). Çalışmada kolayda örneklem yöntemi kullanılarak

27.07.2023- 10.08.2023 tarihleri arasında 414 çalışan kişiye ulaşılmıştır. Çalışma için 414 örneklem yeterli düzeyde kabul edilmektedir.

2.4. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

4 bölümden oluşan anket formu ile araştırma için veri toplanmıştır. Anket formunda, “Demografik Özellikler”, “İntikam Niyeti Ölçeği”, “Örgütsel Dışlanma Ölçeği” ve “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” kullanılmıştır. Birinci bölümdeki demografik özellikler, “cinsiyet, yaş, eğitim durumu, statü, iş yerindeki kıdem” maddelerinden oluşmaktadır.

Anket formunun ikinci bölümünde, Wade (1989) tarafından geliştirilen “İntikam Niyeti ölçeği” bulunmaktadır. Ölçek, Özer ve ark. (2014) tarafından kullanılmış ve Akın ve ark. (2012) tarafından Türkçe’ye çevrilmiştir. Araştırma katılımcılarının intikam niyetlerini ölçmek üzere kullanılan ölçek, 5 ifadeden, tek boyuttan oluşmakta ve her bir maddeyi 5’li Likert ölçeğine göre (1= *hiçbir* zaman’den 5= *her zaman’a*) derecelendirmektedir. Katılımcılardan her ifadeyi, örneğin "Bana haksızlık yapanın hak ettiğini bulmasını isterim." gibi duyguları ne sıklıkta hissettiklerine göre derecelendirmeleri istenmiştir. Yüksek puanlar intikam niyeti duygusunun daha güçlü olduğunu göstermektedir. İntikam niyeti ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,917’dir, ölçüm aracının yüksek düzeyde güvenilir olduğu anlaşılmıştır.

Anket formunun üçüncü bölümünde Abaslı ve ark. (2019) geliştirdiği, “Örgütsel Dışlanma Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma katılımcılarının örgütsel dışlanma algılarını ölçmek üzere kullanılan ölçek, 14 ifadeden, iki boyuttan oluşmakta ve her bir maddeyi 5’li Likert ölçeğine göre (1= *hiçbir* zaman’den 5= *her zaman’a*) derecelendirmektedir. Ölçeğin iki boyutu “Hiçleştirme” ve “Yalnızlaştırma” olarak isimlendirilmiştir. Katılımcılardan her ifadeyi, örneğin " Benimle göz teması kurmaktan kaçınırlar." gibi duyguları ne sıklıkta hissettiklerine göre derecelendirmeleri istenmiştir. Yüksek puanlar örgütsel dışlanma duygusunun daha güçlü olduğunu göstermektedir. Cronbach Alpha katsayısı 0,97’dir, kabul edilebilir bir düzeyde bulunduğu görülmüş ve ölçeğin güvenilir olduğu anlaşılmıştır.

Anket formunun dördüncü bölümünde Rosin ve Korabik tarafından geliştirilen “İşten Ayrılma Niyeti” ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Tanrıöver (2005; aktaran Torun, 2016) tarafından yapılmıştır. Araştırma katılımcılarının işten ayrılma niyetlerini ölçmek üzere kullanılan ölçek, 4 ifadeden, tek boyuttan oluşmakta ve her bir maddeyi 5’li Likert ölçeğine göre (1= *hiçbir* zaman’den 5= *her zaman’a*) derecelendirmektedir. Katılımcılardan her ifadeyi, örneğin " Eğer imkânım olsaydı işimden ayrılırdım." gibi duyguları ne sıklıkta hissettiklerine göre derecelendirmeleri istenmiştir. Yüksek puanlar intikam niyeti duygusunun daha güçlü olduğunu göstermektedir. Ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,93’tür ve ölçeğin güvenilir olduğu görülmüştür.

2.5. Araştırmada Kullanılan Analiz Yöntemleri

Araştırmanın analizleri için SPSS 21.0 programı kullanılmıştır. %95 güven düzeyinde çalışılmıştır. Normallik analizi yapıldığında ölçek puanlarının dağılımının normallik göstermediği tespit edilmiştir. Bu nedenle ölçek puanları arasındaki ilişki için, parametrik olmayan Spearman korelasyon testi uygulanmıştır. Aracılık ise Process analizi ile incelenmiş, Bootstrap tekniğinden yararlanılmıştır.

Process Analizi

Daha önceki araştırmalarda iki değişen arasındaki aracı etkiyi ölçmek için, Baron ve Kenny’nin (1986) geliştirdiği nedensel adımlar yaklaşımı kullanılmaktaydı. Baron ve Kenny’nin geleneksel yönteminin yanı sıra son araştırmalarda bootstrap tekniği kullanılmaya başlanmıştır. Araştırmacılar bootstrap tekniğinin, daha geçerli ve güvenilir sonuçlar verdiğini ifade etmektedirler (Fritz ve MacKinnon, 2007; Williams ve MacKinnon, 2008; Preacher ve Selig, 2012; Hayes ve Rockwood, 2017; Hayes, 2018).

Bootstrap tekniğinde, aracılık etkisinin ölçülmesi için, dolaylı ve doğrudan etki değerleri hesaplanır. Hesaplanan bu değerler incelenerek bazı çıkarımlar yapılır. Dolaylı etki, (X) bağımsız değişkeninin, (M) aracı değişkeni üzerindeki etkisi olan (a) değeri ile (M) aracı değişkeninin, (Y) bağımlı değişkeni üzerindeki etkisi olan (b) değerinin çarpımıdır yani (a.b) dir. Bootstrap testinde, X’in dolaylı etkisi yani (a.b) anlamlı ise aracılık modelinin doğrulandığı kabul edilmektedir.

Bootstrap tekniği, oluşturulan veri setindeki gözlemler tekrarlanarak birbirinden farklı yeni bir gözlem seti oluşturulması ve istatistik hesaplamaların bu yeni veri setleri ile yapılmasına dayanmaktadır (Efron,

1987). Bu yeni yöntemde dağılımla ilgili yanlılık (bias) ve çarpıklıklar (skewness) görüldüğünde bunlar düzeltilmekte ve daha güvenilir sonuçlara ulaşılmaktadır (Efron ve Tibshirani, 1993). Modern olarak kabul edilen bu yaklaşımda, aracılık etkisi veya dolaylı etki (a.b) bulunup bulunmadığı, bootstrap analizi ile ulaşılan %95 güven aralığındaki (confidence interval, CI) sonuçlar değerlendirilerek tespit edilmektedir. Dolaylı etki (a.b) değeri yani alt ve üst güven aralığı değerleri sıfır (0) değerini kapsamıyorsa, dolaylı etkinin anlamlı olduğu kabul edilmekte ve aracılık etkisinin olduğu ifade edilmektedir.

Güvenirlilik Analizi

Ölçeğin güvenirlik düzeyini Cronbach Alfa katsayısı vermektedir. Alfa (α) katsayısının güvenirlik düzeyleri 0 ile 1 arasında değişmektedir. Bu değerler “ $0,00 \leq \alpha < ,40$ ” arasında ise ölçeğin güvenilir olmadığı; “ $,40 \leq \alpha < ,60$ ” arasında ise ölçeğin güvenilirliğinin düşük olduğu; “ $,60 \leq \alpha < ,80$ ” arasında ise ölçeğin oldukça güvenilir olduğu; “ $,80 \leq \alpha < 1$ ” arasında ise ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğu kabul edilmektedir (Nunnally, 1967, s. 248).

Aşağıda Tablo 3’te ölçek puanlarının güvenirlik katsayıları verilmiştir.

Tablo 1. Ölçek Puanlarının Güvenirlik Katsayıları

	Güvenirlik
İntikam Niyeti Ölçeği	,889
• Hiçleştirme	,918
• Yalnızlaştırma	,968
Örgütsel Dışlanma Ölçeği	,973
İşten Ayrılma Niyeti	,623

Tablo 1 incelendiğinde İntikam Niyeti Ölçeğinin güvenirlik düzeyinin 0,889 olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu sonuca göre ölçek yüksek derecede güvenilir kabul edilmiştir. Örgütsel dışlanma ölçeğinin Hiçleştirme boyutunun güvenirlik düzeyi 0,918 olarak bulunmuş, Hiçleştirme alt boyutu maddeleri yüksek derecede güvenilir kabul edilmiştir. Örgütsel dışlanma ölçeğinin Yalnızlaştırma alt boyutunun güvenirlik düzeyi 0,968 olarak bulunmuş, Yalnızlaştırma alt boyutu maddeleri yüksek derecede güvenilir kabul edilmiştir. Örgütsel Dışlanma Ölçeğinin güvenirlik düzeyi 0,973 olarak hesaplanmış, ölçek yüksek derecede güvenilir kabul edilmiştir. İşten Ayrılma Niyeti ölçeğinin güvenirlik düzeyi ise 0,623 olarak belirlenmiş, ölçek oldukça güvenilir kabul edilmiştir (Nunnally, 1967, s. 248).

3. Bulgular

Bulgular bölümünde, araştırma verilerinin analizi sonucu ulaşılan bulgulara yer verilmiştir. Aşağıda Tablo 2’de demografik değişkenlerin analizi sunulmuştur.

Tablo 2. Demografik Değişkenlerin Analizi

		n	%
Cinsiyetiniz	Erkek	180	43,5
	Kadın	234	56,5
Yaşınız	18-24 yaş arası	342	82,6
	25-34 yaş arası	36	8,7
	35-44 yaş arası	36	8,7
Eğitim Düzeyi	Lise	18	4,3
	Ön lisans	54	13,0

	Lisans	342	82,6
Medeni Durum	Bekar	360	87,0
	Evli	54	13,0
Mevcut Yönetici ile Çalışma Süresi	2 yıldan az	306	73,9
	3-5 yıl arası	72	17,4
	6-10 yıl arası	18	4,3
	10 yıl ve üzeri	18	4,3
Kurumdaki çalışma süreniz	1 yıldan az	234	56,5
	1-5 yıl	126	30,4
	6-10 yıl	18	4,3
	10 yıl ve üzeri	36	8,7

Tablo 2’deki araştırma katılımcılarının cinsiyet dağılımı incelendiğinde, %43,5’i erkek ve %56,5’i kadın olduğu görülmektedir. Katılımcıların %82,6’sı 18-24 yaş aralığında, %8,7’si 25-34 yaş aralığında ve %8,7’si 35-44 yaş aralığında yer almaktadır.

Eğitim düzeyi açısından değerlendirildiğinde, %4,3’ü lise mezunu, %13,0’u ön lisans mezunu ve %82,6’sı lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir. Medeni durumda çoğunluğu oluşturan katılımcılar %87,0 ile bekar bireylerdir, %13,0 ise evli kişilerden oluşmaktadır.

Mevcut yönetici ile çalışma süresi incelendiğinde, %73,9’u 2 yıldan az, %17,4’ü 3-5 yıl arası, %4,3’ü 6-10 yıl arası ve %4,3’ü ise 10 yıl ve üzeri süreyle çalışmaktadır. Kurumdaki çalışma süresine göre ise %56,5’i 1 yıldan az, %30,4’ü 1-5 yıl arası, %4,3’ü 6-10 yıl ve %8,7’si 10 yıl ve üzeri süreyle kurumda çalışmaktadır.

Aşağıda Tablo 3’te ölçek puanlarının betimsel istatistikleri yer almaktadır.

Tablo 3. Ölçek Puanlarının Betimsel İstatistikleri

	n	Min.	Max.	Ort.	ss
İntikam Niyeti Ölçeği	414	1,00	5,00	3,03	1,22
Hiçleştirme	414	1,00	4,78	1,58	1,03
Yalnızlaştırma	414	1,00	5,00	1,62	1,02
Örgütsel Dışlanma Ölçeği	414	1,00	4,86	1,60	1,00
İşten Ayrılma Niyeti	414	1,00	4,00	2,25	0,91

Tablo 3 incelendiğinde katılımcıların İntikam Niyeti Ölçeğine verdikleri puanların minimum değerinin 1,00; maksimum değerinin 5,00 olduğu görülmektedir. Ortalama puan 3,03 olarak hesaplanmıştır ve puanların yayılımı standart sapma ile ölçülerek 1,22 olarak bulunmuştur.

Katılımcıların Örgütsel dışlanma ölçeğinin Hiçleştirme alt boyutu maddelerine verdikleri puanlar minimum 1,00; maksimum 4,78 arasında değişmektedir. Ortalama puan 1,58 olarak belirlenmiş ve puanların yayılımı standart sapma ile ölçülerek 1,03 olarak hesaplanmıştır.

Katılımcıların Örgütsel dışlanma ölçeğinin Yalnızlaştırma alt boyutu maddelerine verdikleri puanların minimum değeri 1,00; maksimum değeri 5,00 olarak saptanmıştır. Ortalama puan 1,62 olarak hesaplanmış ve puanların yayılımı standart sapma ile ölçülerek 1,02 olarak belirlenmiştir.

Örgütsel Dışlanma Ölçeğinde, katılımcıların puanları minimum 1,00, maksimum 4,86 arasında değişmektedir. Ortalama puan 1,60 olarak hesaplanmış ve puanların yayılımı standart sapma ile ölçülerek 1,00 olarak belirlenmiştir.

Son olarak, İşten Ayrılma Niyeti ölçeği için, katılımcıların bu ölçekte verdikleri puanların minimum değeri 1,00; maksimum değeri 4,00 olarak saptanmıştır. Ortalama puan 2,25 olarak hesaplanmış ve puanların yayılımı standart sapma ile ölçülerek 0,91 olarak bulunmuştur.

Aşağıda Tablo 4'te normallik testi sonuçları görülmektedir.

Tablo 4. Normallik Testi

	Shapiro-Wilk		
	Statistic	n	p
İntikam Niyeti Ölçeği	,928	414	,000
Hiçleştirme	,630	414	,000
Yalnızlaştırma	,654	414	,000
Örgütsel Dışlanma Ölçeği	,639	414	,000
İşten Ayrılma Niyeti	,931	414	,000

Yukarıda Tablo 4'te normallik analizi sonuçları, ölçek puanlarının normal dağılımının olmadığı görülmüştür ($p < 0,05$). Bu nedenle ölçek puanları arasındaki ilişkinin analizinde Spearman korelasyon testi kullanılmıştır.

Aşağıda Tablo 5'te İntikam Niyeti, Örgütsel Dışlanma ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi için yapılan Spearman korelasyon testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 5. İntikam Niyeti, Örgütsel Dışlanma ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

		İntikam Niyeti Ölçeği	Hiçleştirme	Yalnızlaştırma	Örgütsel Dışlanma Ölçeği	İşten Ayrılma Niyeti
İntikam Niyeti Ölçeği	rho	1,000	,179**	,215**	,247**	,227**
	p		,000	,000	,000	,000
Hiçleştirme	rho		1,000	,602**	,851**	,411**
	p			,000	,000	,000
Yalnızlaştırma	rho			1,000	,889**	,274**
	p				,000	,000
Örgütsel Dışlanma Ölçeği	rho				1,000	,422**
	p					,000
İşten Ayrılma Niyeti	rho					1,000
	p					

Tablo 5 incelendiğinde İntikam Niyeti Ölçeği ile Hiçleştirme arasında zayıf düzeyde pozitif yönlü ilişki ($\rho=0,179$); Yalnızlaştırma arasında zayıf düzeyde pozitif yönlü ilişki ($\rho=0,215$); Örgütsel Dışlanma Ölçeği arasında zayıf düzeyde pozitif yönlü ilişki ($\rho=0,247$); İşten Ayrılma Niyeti arasında zayıf düzeyde pozitif yönlü ilişki ($\rho=0,227$) izlenmektedir.

İşten Ayrılma Ölçeği ile Hiçleşirme arasında orta düzeyde pozitif yönlü ilişki ($\rho=0,411$); Yalnızlaştırma arasında zayıf düzeyde pozitif yönlü zayıf ilişki ($\rho=0,274$); Örgütsel Dışlanma Ölçeği arasında orta düzeyde pozitif yönlü orta ilişki ($\rho=0,422$) tespit edilmiştir.

Process Analizi

Örgütsel intikam niyetinin örgütsel dışlanma üzerindeki etkisinde, işten ayrılma niyetinin aracı rolü bootstrap tekniğinden yararlanılarak analiz edilmiştir. Örgütsel dışlanma ölçeği için ve her bir alt boyutu için ayrı analiz yapılarak işten ayrılma niyetinin aracılık rolü oynayıp oynamadığı test edilmiştir.

Tablo 6’da örgütsel intikam niyetinin işten ayrılma niyeti ve örgütsel dışlanma alt boyutu olan hiçleşirme üzerindeki etki analizleri ile işten ayrılma niyetinin hiçleşirme üzerindeki etki analizi yer almaktadır.

Tablo 6. Değişkenler Arası Etki Tablosu I

Etki	Katsayı	SE	p	R2
İntikam Niyeti-> İşten Ayrılma Niyeti	0,1398	0,0361	0,0001	0,0352
İntikam Niyeti-> Hiçleşirme	0,2590	0,0395	0,0000	0,0944
İntikam Niyeti (Direkt Etki)-> Hiçleşirme	0,2390	0,0400	0,0000	-
İşten Ayrılma Niyeti-> Hiçleşirme	0,1429	0,0536	0,0080	-

Tablo 6’daki analiz sonuçları incelendiğinde, İntikam Niyetinin İşten Ayrılma Niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu ($\beta= 0,1398$, $p<0,001$) görülmektedir. Ayrıca, İntikam Niyetinin Hiçleşirme üzerinde doğrudan ($\beta= 0,2390$, $p<0,001$) ve toplamda ($\beta= 0,2590$, $p<0,001$) pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. İşten Ayrılma Niyetinin Hiçleşirme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etki gösterdiği tespit edilmiştir ($\beta= 0,1429$, $p<0,01$). İntikam Niyetinin Hiçleşirme üzerindeki doğrudan etkisi anlamlıdır ($\beta= 0,2390$, $p<0,001$). Analiz sonuçlarına göre araştırmada kurulmuş olan “*H1: Örgütsel intikam niyetinin örgütsel hiçleşirme üzerinde etkisi vardır.*” hipotezinin kabul edildiği tespit edilmiştir.

Tablo 7’de örgütsel intikam niyetinin işten ayrılma niyeti ve örgütsel dışlanma alt boyutu olan yalnızlaştırma üzerindeki etki analizleri ile işten ayrılma niyetinin yalnızlaştırma üzerindeki etki analizi yer almaktadır.

Tablo 7. Değişkenler Arası Etki Tablosu II

Etki	Katsayı	SE	p	R2
İntikam Niyeti-> İşten Ayrılma Niyeti	0,1398	0,0361	0,0001	0,0352
İntikam Niyeti-> Yalnızlaştırma	0,2786	0,0388	0,0000	0,1114
İntikam Niyeti (Direkt Etki)-> Yalnızlaştırma	0,2642	0,0393	0,0000	-
İşten Ayrılma Niyeti-> Yalnızlaştırma	0,1030	0,0528	0,0515	-

Tablo 7’deki analiz sonuçları, intikam niyeti ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir ($\beta= 0,1398$, $p<0,001$). Bu bulgu, intikam niyetinin artışının, işten ayrılma niyetinin artmasına yol açabileceğini göstermektedir. Ayrıca, intikam niyetinin yalnızlaştırma üzerinde hem dolaylı hem de doğrudan etkileri vardır. Doğrudan etki, intikam niyetinin yalnızlaştırma üzerindeki bağımsız etkisini ifade ederken, dolaylı etki, işten ayrılma niyeti aracılığıyla gerçekleşir. İntikam niyetinin yalnızlaştırma üzerindeki toplam etkisi anlamlı ve pozitiftir ($\beta= 0,2786$, $p<0,001$), ki bu da intikam niyetinin yalnızlaştırmanın artışına yol açabileceğini göstermektedir. Doğrudan etki anlamlı ve

pozitifdir ($\beta = 0,2642$, $p < 0,001$), işten ayrılma niyetinin etkisini kontrol edildiğinde bile, intikam niyeti yalnızlaştırmanın artışı etkileyebilir.

Sonuç olarak, bu analiz, intikam niyeti, işten ayrılma niyeti ve yalnızlaştırma arasındaki karmaşık ilişkileri aydınlatmaktadır. Örgütsel intikam niyetinin örgütsel yalnızlaştırma üzerinde etkisinin olduğu görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre araştırmada kurulmuş olan “*H3: Örgütsel intikam niyetinin örgütsel yalnızlaştırma üzerinde etkisi vardır.*” hipotezinin kabul edildiği görülmektedir.

Tablo 8’de Örgütsel İntikam niyetinin İşten ayrılma niyeti ve Örgütsel dışlanma üzerindeki etki analizleri ile işten ayrılma niyetinin örgütsel dışlanma üzerindeki etki analizi yer almaktadır.

Tablo 8. Değişkenler Arası Etki Tablosu III

Etki	Katsayı	SE	p	R2
İntikam Niyeti-> İşten Ayrılma Niyeti	0,1398	0,0361	0,0001	0,0352
İntikam Niyeti-> Örgütsel Dışlanma	0,2660	0,0382	0,0000	0,1055
İntikam Niyeti (Direkt Etki)-> Örgütsel Dışlanma	0,2480	0,0386	0,0000	-
İşten Ayrılma Niyeti-> Örgütsel Dışlanma	0,1287	0,0518	0,0134	-

Tablo 8’deki analiz sonuçları, intikam niyeti ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir ($\beta = 0,1398$, $p < 0,001$). Bu bulgu, intikam niyetinin artışının, işten ayrılma niyetinin artmasına yol açabileceğini göstermektedir. Ayrıca, intikam niyetinin örgütsel dışlanma üzerinde hem dolaylı hem de doğrudan etkileri vardır. Doğrudan etki, intikam niyetinin örgütsel dışlanma üzerindeki bağımsız etkisini ifade ederken, dolaylı etki, işten ayrılma niyeti aracılığıyla gerçekleşir. İntikam niyetinin örgütsel dışlanma üzerindeki toplam etkisi anlamlı ve pozitiftir ($\beta = 0,2660$, $p < 0,001$), bu sonuç intikam niyetinin örgütsel dışlanmanın artışına yol açabileceğini göstermektedir. Doğrudan etki anlamlı ve pozitiftir ($\beta = 0,2480$, $p < 0,001$) yani işten ayrılma niyetinin etkisi kontrol edildiğinde dahi, intikam niyeti örgütsel dışlanmanın artışı etkileyebilir.

Sonuç olarak, bu analiz, intikam niyeti işten ayrılma niyeti ve örgütsel dışlanma arasındaki etki ilişkilerini aydınlatmaktadır. Analiz sonuçları örgütsel intikam niyetinin örgütsel dışlanma üzerinde etkisinin olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlara göre araştırmada kurulmuş olan “*H5: Örgütsel intikam niyetinin örgütsel dışlanma üzerinde etkisi vardır.*” hipotezinin kabul edildiği tespit edilmiştir.

Aşağıda Tablo 9’da İşten ayrılma niyetinin araştırmada kurulan modeldeki aracılık rolüne ait analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 9. İşten Ayrılma Niyetinin Aracılık Rolü

Aracı Rol	BootSE	BootLLCI	BootULCI
İntikam Niyeti (Aracılık: İşten Ayrılma Niyeti)-> Hiçleştirme	0,0139	0,0007	0,0553
İntikam Niyeti (Aracılık: İşten Ayrılma Niyeti)-> Yalnızlaştırma	0,0130	-0,0035	0,0475
İntikam Niyeti (Aracılık: İşten Ayrılma Niyeti)-> Örgütsel Dışlanma	0,0135	-0,0001	0,0523

Araştırmada İntikam Niyeti (X) ile Hiçleştirme (Y) arasındaki ilişki, İşten Ayrılma Niyeti (M) üzerinden kurulan aracılık modeli çerçevesinde analiz edilmiştir. Tablo 9’daki analiz sonuçları, İşten Ayrılma Niyeti’nin, İntikam Niyeti ile Hiçleştirme arasındaki ilişkide aracı bir rol oynadığını göstermektedir. İşten Ayrılma Niyeti’nin aracılık etkisi Bootstrap sonuçlarına göre anlamlıdır ($\beta = 0,0200$, BootLLCI= 0,0007, BootULCI= 0,0553). Bu sonuçlara göre araştırmada kurulmuş olan “*H2: Örgütsel intikam*

niyetinin örgütsel hiçleştirme üzerindeki etkisinde işten ayrılma niyetinin aracılık rolü vardır.” Hipotezi kabul edilmiştir.

İntikam niyeti (X) ile Yalnızlaştırma (Y) arasındaki ilişki, İşten ayrılma niyeti (M) üzerinden kurulan aracılık modeli çerçevesinde analiz edilmiştir. Tablo 9 incelendiğinde dolaylı etkinin bulunduğu, intikam niyeti ve yalnızlaştırma arasındaki ilişkinin işten ayrılma niyeti aracılığıyla olduğu görülmektedir. Bu etki, Bootstrap sonuçlarına göre, anlamlıdır ($\beta = 0,0144$, BootLLCI= -0,0035, BootULCI= 0,0475). İşten ayrılma niyeti, intikam niyeti ve yalnızlaştırma arasındaki ilişkide bir aracı rol oynamaktadır. Analiz sonuçları araştırmada kurulmuş olan “H4: Örgütsel intikam niyetinin örgütsel yalnızlaştırma üzerindeki etkisinde işten ayrılma niyetinin aracılık rolü vardır.” Hipotezinin kabul edildiğini göstermiştir.

İntikam niyeti (X) ile örgütsel dışlanma (Y) arasındaki ilişki, İşten ayrılma niyeti (M) üzerinden kurulan aracılık modeli çerçevesinde analiz edilmiştir. Analiz sonuçları, intikam niyeti ve örgütsel dışlanma arasındaki ilişkide işten ayrılma niyetinin aracılık rolü olduğunu göstermektedir. Bu etki, Bootstrap sonuçlarına göre, anlamlıdır ($\beta = 0,0180$, BootLLCI= -0,0001, BootULCI= 0,0523). İntikam niyetinin örgütsel dışlanma üzerindeki etkisinde işten ayrılma niyeti aracı rol oynamaktadır. Analiz sonuçları araştırmada kurulmuş olan “H6: Örgütsel intikam niyetinin örgütsel dışlanma üzerindeki etkisinde işten ayrılma niyetinin aracılık rolü vardır.” Hipotezinin kabul edildiğini göstermiştir.

Tartışma ve Sonuç

Bu çalışma Sosyal Değişim Teorisi’ne dayanarak örgütsel intikam niyetinin örgütsel dışlanma üzerindeki etkisinde işten ayrılma niyetinin aracılık rolünü araştırmıştır. Korelasyon analizi sonuçları, örgütsel intikam niyeti ile örgütsel dışlanma ve alt boyutları (yalnızlaştırma, hiçleştirme) arasında ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Ayrıca sağlık kurumlarındaki dışlanmanın, sağlık ve sosyal hizmetler çalışanlarının duygusal durumlarını, psikolojik eğilimlerini ve örgütsel davranışlarını etkileyebileceği için hastanenin de olumsuz etkilenebileceği söylenebilir. Aracılık analizinin sonuçları, işten ayrılma niyetinin örgütsel intikam niyetinin işyerinde dışlanma (yalnızlaştırma, hiçleştirme) üzerindeki etkisinde aracı bir rol oynadığını göstermiştir. Bu sonuç, örgütsel dışlanmayı teşvik eden psikolojik bir durum yaratmaktadır. Sağlık kurumlarında dışlanma öfkeyi tetikleyebilir ve verimsiz iş davranışlarına yol açabilir. Örgütsel intikam niyeti, sağlık ve sosyal hizmetler çalışanlarının işten ayrılma niyetlerini artırarak örgütsel dışlanmayı da tetikleyebilir.

Çalışanlar arasındaki dengenin sağlanması, kişisel çatışmaların ve gerginliklerin önlenmesi hastane yönetiminin sorumluluklarından biridir. Sağlık kurumlarında daha adaletli bir ortam sağlandığında çalışanların negatif duyguları azalacaktır. Örgüt kültürü, şeffaflık, adalet, eşitlik gibi kavramlarla inşa edilmelidir. Çalışma koşullarından kaynaklanan durumlar, çalışanların tutum ve davranışlarını belirlemektedir. Bu nedenle sağlık kurumları yönetimi adaletsizlik ve eşitsizlik durumunda, bu konuyla ilgili düzeltici kararlar ve önlemler alarak uygulamaya koymalıdır. Araştırma bulguları, sağlık kurumları çalışanlarının örgütsel dışlanmaya maruz kalmamaları için gerekli önlemlerin alınması gerektiğini göstermektedir.

Sağlık kurumları yöneticileri, iyi bir çalışma ortamı yaratmaya çalışmakla kalmayıp, aynı zamanda çalışanlara olumlu ilişkilerin önemini ve dışlanmanın zararlarını anlatma konusunda rehberlik etmelidir. Bu eylem, çalışanlarda kötü duyguların ve işten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasını azaltabilir. Sağlık kurumlarında adaletsizlik algısının önlenmesi, çalışanların intikam duygusu yaşamalarını ve örgütsel dışlanmaya eğilimlerini azaltacaktır. Adaleti sağlamak için yöneticilerin objektif kararlar vermesi, tüm çalışanların eşit muamele görmesi ve iletişim kanallarının açık tutulması önemlidir. Çalışanların görüşlerini ifade edebilecekleri, sorunlarını dile getirebilecekleri bir iletişim ortamının oluşturulması önemlidir. Aynı şekilde sağlık kurumları yöneticilerinin, çalışanlarıyla açık ve etkili iletişim kurması, geri bildirim süreçlerini düzenli olarak takip etmesi intikam duygularının azalmasına ve dolayısıyla örgütsel dışlanmaya yönelik ayrılma niyetinin azalmasına katkı sağlayacaktır. Çalışanların işlerinden memnun olmaları, iş tatminlerinin yüksek olması intikam duygularının azalmasında etkili olacaktır. Bu bağlamda, çalışanların işleriyle ilgili beklentilerinin karşılanması, yeteneklerine uygun görevlerin verilmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi gibi faktörlere odaklanılması gerekmektedir. Çalışanların kurumsal değerlere bağlılık duymalarını sağlamak, örgüt kültürünün güçlendirilmesiyle mümkündür. Bu da sağlık kurumları yöneticilerinin liderlik becerilerinin

artması, örgüt kültürünün oluşturulması ve sürdürülmesinde aktif roller üstlenmelerini gerektirir. Çalışanların sağlık kurumunun bir parçası olduklarını hissetmeleri, intikam duygularının azalmasına ve örgütsel dışlanma ve işten ayrılma niyetinin azalmasına yardımcı olacaktır. Çalışanların kendilerini geliştirmeleri için fırsatlar sunulması, eğitim ve gelişim programlarına katılmalarının teşvik edilmesi, intikam duygularının azalması ve işten ayrılma niyetinin azalması açısından önemlidir. Bu şekilde çalışanlar sağlık kurumlarındaki olumsuz deneyimlerle başa çıkma becerilerini artırabilir ve intikam duygusundan uzaklaşarak kendi kişisel hedeflerine odaklanabilirler. Örgütsel dışlanma ve işten ayrılma niyetinin azaltılması için yöneticiler ve çalışanlar arasında alınabilecek önlemler, sağlık kurumlarındaki sosyal ilişkilerini ve iş ortamını olumlu yönde etkileyecektir. Sağlık kurumlarında, çalışanların adaletsiz ve eşitsiz uygulamalar sonucu negatif düşünce geliştirmelerini önleyecek önlemler alınması ve adaletsiz uygulamalara müdahale ederek çözümler üretilmesi önem taşımaktadır.

Son Notlar

Öncelikle bu çalışmada sadece sağlık ve sosyal hizmetler sektöründe çalışanlar dikkate alınmıştır ve bu çalışma sonuçlarının diğer sektör çalışanları için de geçerli olup olmadığı net değildir. Gelecekteki araştırmalar, çalışmanın dış geçerliliğini artırmak için sektör kapsamını daha da genişletebilirler. İkinci olarak, bu çalışma öncelikle çalışanların olumsuz davranış ve tutumlarına odaklanmıştır. Çalışanların olumlu tutumlardan olumlu yönde etkilendiğine dair çalışmalar yapılarak sonuçlar karşılaştırılabilir. Araştırmada, 414 sağlık ve sosyal hizmetler çalışanından elde edilen veriler kullanılmıştır. Başka sektörlerde, daha yüksek örneklem sayısına ulaşılarak yeni araştırmalar yapılabilir. Bulgular bu araştırmanın sonuçları ile karşılaştırılabilir. Bundan sonraki araştırmalarda, konunun uzun dönem etkileri veya dönemsel değişimleri incelenebilir. Araştırmada, örgütsel intikam niyeti, örgütsel dışlanma ve işten ayrılma niyeti kavramları ele alınmış, örgütsel intikam niyetinin örgütsel dışlanmaya etkisinde işten ayrılma niyetinin aracı rolünü incelenmiştir. Başka araştırmalarda bu kavramlarla birlikte örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, çalışan performansı, örgütsel performans, öznel iyi oluş, çalışan motivasyonu gibi değişkenler ele alınabilir. Başka araştırmalarda, farklı ölçekler veya farklı analiz yöntemleri kullanılabilir.

Kaynakça

- Abaslı, K., & Özdemir, M. (2019). Örgütsel Dışlanma Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(1), 265-282.
- Akın, A., Uysal, R. & Akın, Ü. (2016). Ergenler İçin Ostrasizm (Sosyal Dışlanma) Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(2), 895-904.
- Akın, M., Özdevecioğlu, M. & Ünlü, O. (2012). Örgütlerde İntikam Niyeti ve Affetme Eğiliminin Çalışanların Ruh Sağlıkları ile İlişkisi. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 77-97.
- Ayyıldız, Ş., & Kahveci, G. (2022). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algılarına Göre Örgütsel Dışlanma ile Örgütsel Mutluluk Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Euroasia Journal Of Social Sciences & Humanities*, 9(29), 15-31.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator–Mediator Variable Distinction In Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, And Statistical Considerations. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 51(6), 1173.
- Bies, R. J., & Tripp, T. M. (1998). *Dysfunctional behavior in organizations: Violent and deviant behavior* (pp. 49–67). *Revenge in organizations: The good, the bad, and the ugly*. In R. W. Griffin, A. O'Leary-Kelly, & J. M. Collins (Eds.), Elsevier Science/JAI Press.
- Bies, Robert, Aquino, K. & Tripp, T. (2007) Vigilante Model Of Justice: Revenge, Reconciliation, Forgiveness, And Avoidance, *Social Justice Research*, 20(1), 10-34.
- Chou, S. Y. (2012). Millennials in the workplace: A conceptual analysis of millennials' leadership and followership styles. *Int. J. Hum. Res. Stud.* 2, 2162–3058. doi: 10.5296/ijhrs.v2i2.1568
- Çiftçi, D. Ö. (2023). Örgütsel Dışlanma ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinin Meta Analiz Yöntemi ile İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(2), 1244-1257.

- Dewall, C. N., Anderson, C. A., & Bushman, B. J. (2011). The General Aggression Model: Theoretical Extensions to Violence. *Psychology Of Violence*, 1(3), 245.
- Dirik, D. (2019). Ulusal Yazın Bağlamında İşten Ayrılma Niyetinin Öncüllerine İlişkin Bir Meta-Analiz Çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 26(1), 131-155.
- Elibol, G., & Sever, E. (2022). Örgütsel Kronizmin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde, İşe Yabancılaşmanın Aracı Rolü. *İktisat İşletme ve Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 1(1), 18-38.
- Fiset, J., Al Hajj, R. ve Vongas, JG (2017). İşyerinde dışlanmanın iktidar merceğinden görülmesi. *Psikolojide Sınırlar*, 8, 1528. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01528>
- Fritz, M. S., & Mackinnon, D. P. (2007). Required Sample Size To Detect The Mediated Effect. *Psychological Science*, 18(3), 233-239.
- Hayes, A. F. (2015). An Index And Test Of Linear Moderated Mediation. *Multivariate Behavioral Research*, 50(1), 1-22.
- Hayes, A. F. (2018). Partial, Conditional, And Moderated Moderated Mediation: Quantification, Inference, And Interpretation. *Communication Monographs*, 85(1), 4-40.
- Hayes, A. F., & Rockwood, N. J. (2017). Regression-Based Statistical Mediation and Moderation Analysis in Clinical Research: Observations, Recommendations, and Implementation. *Behaviour Research And Therapy*, 98, 39-57.
- Heaphy, E. D. Ve Dutton, J. E. (2008) Positive Social Interactions And The Human Body At Work: Linking Organizations And Physiology. *Academy Of Management Review*, 33, 137–162.
- Howard, M. C., Cogswell, J. E. And Smith, M. B. (2019). The Antecedents and Outcomes of Workplace Ostracism: A Meta-Analysis, *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 577-596. <https://doi.org/10.1037/Apl0000453>
- Jackson, J. C., Choi, V. K., & Gelfand, M. J. (2019). Revenge: A multilevel review and synthesis. *Annual Review of Psychology*, 70, 319-345. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010418-103305>
- Karacaoğlu, K., Aksoy, M. S. Ve Şahin, S. (2018). *Örgütlerde Algılanan Mağduriyetin İntikam Niyetine Etkisinde İşyeri Arkadaşlığının Düzenleyici Rolü: Kayseri’de Bir İşletme Uygulaması*. 6. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, Isparta.
- Kassing, J., Piemonte, N., Goman, C., & Mitchell, C. (2012). Dissent Expression as an Indicator of Work Engagement and Intention to Leave. *Journal of Business Communication*, 49(3), 237- 253.
- Little, L., Simmons, B. L. & Nelson, D. L. (2007) Health Among Leaders: Positive and Negative Effect, Engagement and Burnout, Forgiveness and Revenge, *Journal of Management Studies*, 44(2), 243-260.
- Li, Q. Y., Ren, H. W., & Zhou, C. X. (2019). Rational dimension: On the theory of new macro social change. *J. Kaili Univ.* 37, 17–20. doi: 10.3969/j.issn.1673-9329.2019.05.04
- Li, M, Xu X & Kwan HK (2021). Consequences of Workplace Ostracism: A Meta-Analytic Review, *Frontiers in Psychology*, 12, 641302.
- Mlika, M., Khelil, M. B. & Salem, N. H. (2017) Organizational Ostracism: A Potential Framework İn Order To Deal With It, *Safety and Health at Work*, 8, 398-401.
- Molden, D. C., Lucas, G. M., Gardner, W. L., Dean, K., & Knowles, M. L. (2009). Motivations For Prevention or Promotion Following Social Exclusion: Being Rejected Versus Being Ignored. *Journal of Personality and Social Psychology*, 96(2), 415.
- Nayir, K. F. (2016). Developing Organizational Revenge Scale and Examining Teachers' Opinions About Organizational Revenge. *International Online Journal of Educational Sciences*, 8(3).
- Nunnally, J. C. (1967). *Psychometric Theory*, Mcgraw-Hill, Inc., 1. Baskı, New York.

- Onan, G. & Turhan, M. (2023). Psikolojik Sözleşme İhlali Algısının İşe Adanmışlık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. *ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmalar Dergisi*, 13(1), 1301- 1324.
- Öztrak, M. & Orak, B. (2023). A Study on Effect of cyberbullying on organizational Ostracism in Remote Working. *Business & Management Studies: An International Journal*, 10(2), 615-630.
- Preacher, K. J., & Selig, J. P. (2012). Advantages of Monte Carlo Confidence Intervals for Indirect Effects. *Communication Methods And Measures*, 6(2), 77-98.
- Randhawa, G. (2007). Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intentions: An Empirical Analysis. *Indian Management Studies Journal*, 11(2), 149-159.
- Renn, R., Allen, D., & Huning, T. (2013). The relationship of social exclusion at work with self-defeating behavior and turnover. *The Journal of social psychology*, 153(2), 229-249.
- Robinson, S. L., O'Reilly, J. & Wang, W. (2013) Invisible At Work: An Integrated Model Of Workplace Ostracism, *Journal Of Management*, 39 (1), 203-231.
- Roh, E. Y., Tarasi, C., & Popa, E. (2023). " I want to get even before I quit." Bullying, counterproductive work behavior, and turnover intention among kitchen professionals. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 22(1), 71-96.
- Sezici, E., & Yıldız, H. (2017). Algılanan Örgütsel Kronizmin İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*.
- Spector, P.E. (2011) The Relationship of Personality to Counterproductive Work Behavior (CWB): An Integration of Perspectives, *Human Resource Management Review*, 21(4), 342-352.
- Şener, E. & Erdem, R. (2014). Akademik Örgütlerde İntikamın Şekil ve Belirleyicilerine İlişkin Nitel Bir Çalışma, 22. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 22-24 Mayıs, Konya,
- Tenderis, A., & Uzunçarşılı, Ü. (2023). Toksik Liderliğin Örgütsel İtaat Aracılığıyla Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(44), 25-53.
- Tripp, Thomas M., Bies, R. J. & Aquino, K. (2002) Poetic Justice or Petty Jealousy? The Aesthetics of Revenge, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, 966-984.
- Uslu, A. (2021). *Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Üzerine Etkisi: TRB1 Bölgesi Örneği*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bingöl.
- Usta, I., Karalar, S., & Demiralay, T. (2019). Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütlerde İntikam Niyeti Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 209-231.
- Wang, B. (2014). *Dispositional Agreeableness Predicts Ostracizing others At Work*. (Master Thesis). State University, Michigan
- Williams, J., & Mackinnon, D. P. (2008). Resampling and Distribution of the Product Methods for Testing Indirect Effects in Complex Models. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 15(1), 23-51.
- Yılmaz, Ö. D. (2014). Algılanan Mağduriyetin Affetme Eğilimi ve İntikam Niyeti Üzerindeki Etkisi: Konaklama İşletmeleri Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *AKÜ İİBF Dergisi*, XVI (1), 87-105.
- Yol, Ö. & Zincirli, M. (2022). Öğretmen Algılarına Göre Örgütsel Muhalefet ve Örgütsel Dışlanma Arasındaki İlişki. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(3), 1898-1920.
- Zhu, Y., & Zhang, D. (2021). Workplace Ostracism and Counterproductive Work Behaviors: The Chain Mediating Role of Anger and Turnover Intention. *Frontiers in psychology*, 12, 761560. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.761560>

Research Article

Örgütsel İntikam Niyetinin Örgütsel Dışlanmaya Etkisinde İşten Ayrılma Niyetinin Aracı Rolü

The Mediating Role of Intention to Quit in the Effect of Organizational Revenge Intention on Organizational Ostracism

Vildan BAYRAM

Dr. Öğr. Üyesi İstanbul Aydın Üniversitesi,

ABMYO, İşletme Yönetimi Programı

vildanbayram@aydin.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0001-7526-6485>

Extensive Summary

Achieving the strategic goals of organizations and operating effectively and efficiently is closely related to the performance of their employees. Negative emotions will have negative effects on employees' performance. Increasing the performance of employees is vital for organizations. Based on Social Exchange Theory, this study discussed the effect of organizational revenge intention on organizational ostracism and investigated how turnover intention mediates this relationship.

The population of the research consists of 251,734 people working in the health and social services sector operating throughout Turkey. In the study, 414 health and social services employees were reached by using the convenience sampling method. The analysis of the data obtained was made with the SPSS 21.0 program. According to the normality analysis, it was determined that the scale scores did not show a normal distribution. Therefore, the relationship between the scale scores was analyzed with the non-parametric Spearman correlation test. Mediation was examined with Process analysis and Bootstrap technique was used.

Data were collected for the research with a questionnaire consisting of 4 parts. In the questionnaire form, "Demographic Characteristics", "Revenge Intention Scale", "Organizational Exclusion Scale" and "Intention to Leave Scale" were used. A 5-point Likert scale (Strongly Disagree: 1, Disagree:2, Undecided:3, Agree:4, Strongly Agree:5) was used in the study. Demographic characteristics in the first part consist of items such as "gender, age, education level, status, seniority in the workplace". In the second part of the questionnaire, there is the "Revenge Intention scale" developed by Wade (1989). Scale, Ozer et al. (2014) and Akın et al. (2012) translated into Turkish. The scale used to measure the revenge intentions of the research participants consists of 5 statements and a single dimension. It was observed that the Cronbach Alpha value of the revenge intention scale was 0.917, and it was understood that the measurement tool was highly reliable. In the third part of the questionnaire, Abashlı et al. (2019) "Organizational Exclusion Scale" was used. The scale consists of 14 items. Two dimensions of the scale are named as "Nothing" and "Isolation". The Cronbach Alpha coefficient was found to be 0.97, it was found to be at an acceptable level and it was understood that the scale was reliable. In the fourth part of the questionnaire, the "Intention to Quit" scale developed by Rosin and Korabik was used. The Turkish adaptation of the scale was made by Tanrıöver (2005; as cited in Torun, 2016). The scale aims to measure the turnover intention of the employees. The Cronbach's alpha value of the scale is 0.930. The scale consists of 4 items and one dimension.

Correlation analysis results showed that there was a significant positive relationship between organizational revenge intention and organizational ostracism and its sub-dimensions (isolation,

nihilation) and intention to quit. It also shows that workplace ostracism can negatively impact an organization as it can affect employees' emotional states, psychological tendencies, and organizational behavior. The results of the mediation analysis showed that turnover intention plays a mediating role in the effect of organizational revenge intention on workplace ostracization (isolation, nullification). This result creates a psychological situation that encourages organizational ostracism. Ostracism in the workplace can trigger anger and lead to counterproductive work behavior. Organizational revenge intention may also trigger organizational ostracism by increasing employees' intention to quit.

When these results are evaluated, it is necessary to create organizations that create organizational justice, prevent inequalities, and prevent corruption and nepotism in order to be successful in economic life. It can be said that employees in these organizations will move away from negative emotions such as revenge, exclusion and leaving work and will have more positive thoughts. Work continuity will be ensured as a result of employees developing a sense of belonging to their organization and trusting their organization.

Maintaining balance among employees and preventing personal conflicts and tensions is one of the responsibilities of organizational management. When a more fair environment is provided in organizations, the negative emotions of employees will decrease. Organizational culture should be built with concepts such as transparency, justice and equality. Situations arising from working conditions determine the attitudes and behaviors of employees. For this reason, in case of injustice and inequality, organizational management should take and implement corrective decisions and measures regarding this issue. Research findings show that necessary precautions should be taken to prevent organizational employees from being exposed to organizational exclusion.

Managers should not only try to create a good working environment, but also guide employees in explaining the importance of positive relationships and the harms of exclusion. This action can reduce the emergence of bad feelings and turnover intentions in employees. Preventing the perception of injustice in the workplace will reduce employees' feelings of revenge and their tendency to organizational exclusion. To ensure justice, it is important that managers make objective decisions, all employees are treated equally, and communication channels are kept open. It is important to create a communication environment where employees can express their opinions and voice their problems. Likewise, managers' open and effective communication with their employees and regular monitoring of feedback processes will contribute to reducing feelings of revenge and therefore the intention to leave due to organizational exclusion. Employees being satisfied with their jobs and having high job satisfaction will be effective in reducing their feelings of revenge. In this context, it is necessary to focus on factors such as meeting employees' expectations regarding their work, assigning tasks appropriate to their abilities, and improving working conditions. Ensuring that employees are committed to corporate values is possible by strengthening the organizational culture. This requires managers to take active roles in creating and maintaining leadership skills and organizational culture. If employees feel that they are a part of the organization, it will help reduce feelings of revenge and organizational exclusion and intention to quit. Providing employees with opportunities to improve themselves and encouraging them to participate in training and development programs is important in terms of reducing feelings of revenge and the intention to leave the job. In this way, employees can increase their ability to cope with negative experiences at work and focus on their own personal goals, away from feelings of revenge. Measures that can be taken among managers and employees to reduce organizational exclusion and intention to leave will positively affect the social and business environment of the organization. Organizations need to take precautions to prevent employees from developing negative thoughts as a result of unfair and unequal practices, and to intervene and resolve unfair practices.