7. ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KONGRESİ

01>02 KASIM 2019

BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ

BİLDİRİLER KİTABI

Editörler

Doç. Dr. Ali Murat ALPARSLAN
Arş. Gör. Dorukcan PEHLİVAN
Öğr. Gör. Seher YASTIOĞLU
Arş. Gör. Ömer Faruk OKTAR
Arş. Gör. Funda KIRAN

Düzenleyen

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Bucak İşletme Fakültesi

odk.mehmetakif.edu.tr

ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ

MAKÜ
BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ

7. ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KONGRESİ

BİLDİRİLER KİTABI

1-2 KASIM 2019 / BURDUR

© Her hakkı saklıdır. Bu kitabın tamamı ya da bir kısmı, yazarlarının izni olmaksızın, elektronik, mekanik, fotokopi ya da herhangi bir kayıt sistemi ile çoğaltılamaz, yayınlanamaz, depolanamaz. Bu kitaptaki bilgilerin her türlü sorumluluğu yazarına aittir.

Düzenleyen

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Bucak İşletme Fakültesi

Eser Adı

7. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı

Derleyen

Arş. Gör. Dorukcan PEHLİVAN

ISBN

978-9944-729-22-2

Elektronik Yayın Formatı

PDF

İnternet Adresi

www.odk.mehmetakif.edu.tr

DANIŞMA KURULU

Prof. Dr. Ayşe Çiğdem KIREL	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Ayşegül Asuman AKDOĞAN	Erciyes Üniversitesi
Prof. Dr. Azize ERGENELİ	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Azmi YALÇIN	Çukurova Üniversitesi
Prof. Dr. Cavide Bedia UYARGİL	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Deniz ELBER BÖRÜ	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Dursun BİNGÖL	Türk Hava Kurumu Üniversitesi
Prof. Dr. Enver ÖZKALP	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Güler İSLAMOĞLU	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Havva İnci ERDEM	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Kadir ARDIÇ	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Mahmut PAKSOY	İstanbul Kültür Üniversitesi
Prof. Dr. Ömür Neczan TİMURCANDAY ÖZMEN	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Serpil AYTAÇ	Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Zeyyat SABUNCUOĞLU	İstanbul Ticaret Üniversitesi

YÜRÜTME KURULU

Doç. Dr. Ali Murat ALPARSLAN (Kongre Dönem Başkanı)

Doç. Dr. Adnan KALKAN

Doç. Dr. Özlem ÇETİNKAYA BOZKURT

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ÖZMEN

Dr. Öğr. Üyesi Meral BEKTAŞ

Dr. Öğr. Üyesi Murat YEŞİLTAŞ

Dr. Öğr. Üyesi Nil Esra DAL

Dr. Öğr. Üyesi Onur BİROL

Dr. Öğr. Üyesi Pınar GÖKTAŞ

Dr. Öğr. Üyesi Serhat Adem SOP

Dr. Öğr. Üyesi Ümmügülsüm KAHRAMAN

Öğr. Gör. Ahmet GÜNAY

Öğr. Gör. Hüseyin KARAOĞLU

Öğr. Gör. Gökhan TURAN

Öğr. Gör. Kutay ÖZDEMİR

Öğr. Gör. Muhammet TORTUMLU

Öğr. Gör. Nisa EKŞİLİ

Öğr. Gör. Seher YASTIOĞLU

Öğr. Gör. Ozan GÜVENDİ

Arş. Gör. Dorukcan PEHLİVAN

Arş. Gör. Funda KIRAN

Arş. Gör. Mehmet Ali TAŞ

Arş. Gör. Mehmet ÖCAL

Arş. Gör. Mert Gürlek

Arş. Gör. Ömer Faruk OKTAR

KONGRE SEKRETERYASI

Arş. Gör. Funda KIRAN

Arş. Gör. Ömer Faruk OKTAR

ÖNSÖZ

İşletmecilik, psikoloji, sosyal psikoloji, davranış bilimleri gibi alanlarda insanın davranışı, insan davranışının öncülleri ve sonuçları üzerine yapılan araştırmaların hem önemi hem sayısı giderek artmaktadır. Ülkemizde de bu gibi alanlarda yapılan araştırmaların ortak bir zeminde sunulabildiği ve ilgili araştırmacıların buluşabildiği en büyük organizasyonlardan biri olan Örgütsel Davranış Kongresi oldukça önemli bir rol oynamaktadır. Türkiye'de örgütsel davranış disiplini alanında öncü olan öğretim üyelerinin danışma kurulunu oluşturduğu bu kongre nice genç bilim insanına hem yönlendirici hem deteşvik edici bir görev üstlenmektedir.

Bu alanın giderek büyümesi, konularının farklı disiplinlerden beslenerek çeşitlenmesi, benzer konularda çok fazla araştırma ile derinleşmesi bu kongrenin önemini ve akademik katkısını artırmıştır. Bu büyüme nitelik sorununu da beraberinde getirme potansiyeline sahip olmakla birlikte, özellikle alandaki öncü akademisyenlerin de kongreye bildirili veya bildirisiz katılıyor olması, kongrenin niteliğini koruyucu bir etki oluşturmaktadır. Yinegünümüzde gerçekleştirilen birçok kongrenin aksine profesör ve doçent düzeyinde katılımın oldukça yüksek olduğu kongrenin akademik niteliğini her geçen yıl geliştirmektedir. Kör hakemlik sistemi ile 3 farklı hakeme gönderilen bildiriler açık ve kapalı uçlu değerlendirmeler ile hem hakem hem de bilim kurulu tarafından değerlendirilmektedir. Akademik meşruiyetinden en ufak ödün vermeyen ve prensiplerinden ayrılmayan kongrenin, niteliğinin ve niceliğinin daha da artabileceği düşünülmektedir.

İşletme alanı içinde bir disiplin olmasına rağmen 7. Örgütsel Davranış Kongresine 158 bildiri başvurusu gerçekleşerek alanın ne denli büyüdüğü bir kez daha gözler önüne serilmiştir. Bu bildiriler hakemler ve bilim kurulu tarafından değerlendirilmiş ve 108 bildiri kabul edilmiştir. 3 bildiri çeşitli sebeplerden dolayı sunulamamıştır. Yaklaşık 70'e yakın farklı üniversiteden 250'ye yakın katılımcının katıldığı kongrenin ilk günü oldukça verimli geçen Nitelikli Akademik Yazım ve Karma Yöntemler Seminerleri verilmiştir. Özellikle genç araştırmacıların katıldığı bu seminerler, tecrübeye dayalı kritik bilgiler ile yol gösterici olmuştur.

Yayınlanan bu kitapta sunulan bildirilerin genişletilmiş özetleri bulunmaktadır. Birçok farklı yöntem ile araştırılan özgün konuların bulunduğu bu kitap araştırmacılar için katkısı yüksek bir doküman niteliğindedir.

7. Örgütsel Davranış Kongresinin gerçekleştirilmesinde emeği geçen tüm yürütme kuruluna ve bu kitabın hazırlanmasında rol oynayan editör kuruluna teşekkür eder, Örgütsel Davranış alanının başta niteliğinin sonrasında da niceliğinin giderek artmasını temenni ederim.

İÇİNDEKİLER

DANIŞMA KURULU ……ii

YÜRÜTME KURULU ……iii

KONGRE SEKRETERYASI……iii

ÖNSÖZ……iv

İÇİNDEKİLER……v

DİJİTAL LİDERLİK ÇALIŞMALARINA BİR BAKIŞ

Ömür Neczan TİMURCANDAY ÖZMEN - Engin Deniz ERİŞ - Pınar SÜRAL ÖZER……1

ÖRGÜTSEL EKOLOJİ BAĞLAMINDA KURUMSAL YÖNETİŞİM VE LİDERLİK: LOJİSTİK SEKTÖRÜNDE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Zafer ACAR - Pınar ACAR - Nihal GÜLER - Uğur YOZGAT ……19

LİDER ÜYE ETKİLEŞİMİNİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMEYE OLAN ETKİSİNDE PSİKOLOJİK GÜVENLİK ALGISININ ARACI ROLÜ ÜZERİNE BİR YOL ANALİZİ

Esra ZEYNEL - Ayşe Çiğdem KIREL ……29

İLETİŞİM BECERİLERİ VE KURUMSAL BAĞLILIK ETKİLEŞİMİ: ALGILANAN ÖRGÜTSEL ADALETİN ARACI ROLÜ

Mustafa KARACA - Özgür DEMİRTAŞ – Aslı GEYLAN - Nart KULA ……54

ÇALIŞANLARIN KARAR ALMA SÜREÇLERİNE KATILIMI İLE İŞE ADANMIŞLIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ: ÖRGÜTSEL ADALETİN BU İLİŞKİDEKİ ARA DEĞİŞKEN OLARAK ROLÜ

Fatma Gülruh GÜRBÜZ - Elgün Emre YAMANER ……63

PEKİ, YA ADALETSİZLİK LEHİMİZE OLURSA? :EŞİTLİK KURAMI ÇERÇEVESİNDE BİR ANALİZ

Senay YÜRÜR - Nihal YAZICI ……93

HEMŞİRELERİN İŞ BECERİKLİLİĞİ DÜZEYLERİNİN TÜKENMİŞLİK SEVİYELERİ ÜZERİNE ETKİSİ

Mazlum ÇELİK - Fatma Diğdem SAĞLAM ……106

İŞ STRESİ VE GÜVENLİK PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİDE GÜVENLİK İKLİMİNİN BİÇİMLENDİRİCİ ROLÜ: SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

Ferhat AYYILDIZ - Duygu İrem ÇAM ……118

MÜKEMMELİYETÇİLİĞİN TÜKENMİŞLİK ÜZERİNE ETKİSİ: MERMER ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Esra Burcu BULGURCU GÜREL - Funda KIRAN - Özlem ÇETİNKAYA BOZKURT ……..129

SANAL KAYTARMANIN ÇALIŞAN PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİ: TÜRKİYE – POLONYA ÖRNEĞİ

Abdullah Yiğit GÜNGÖR - Meryem AYBAS ……145

KURUMSALLAŞMA, KURUMSAL İTİBAR, HİZMET KALİTESİ İLİŞKİSİ

Gül GÜN ……...161

İŞSİZLİK KONTROL ALGISI:ÖZYETERLİLİK İÇİN ETKİLİ OLAN BİREY Mİ, DİĞERLERİ Mİ, ŞANS MI?

İrge ŞENER - Halil ERMAN - Belgin AYDINTAN ……..…177

EĞİTİMİMİZ VE HAYALLERİMİZLE KARİYERİMİZİ ŞEKİLLENDİREBİLİYOR MUYUZ?

F. Gülruh GÜRBÜZ - Hande Sinem ERGUN - S. Begüm SAMUR TERAMAN ……..…187

GÖRME ENGELLİ BİREYLERİN ÇALIŞMA HAYATINA KATILIM SÜREÇLERİ VE BU SÜREÇTE KARŞILAŞTIKLARI ZORLUKLAR

Selin ÇULCUOĞLU - Esra ERBİL - Sultan MURADOV - İdil IŞIK ……201

OTİZMLİ BİREYLERİN İSTİHDAMINA YÖNELİK BİR ÖRNEK OLAY ÇALIŞMASI

İbrahim Efe EFEOĞLU - Ömür KILINÇARSLAN - Alperen AŞANBUĞA ……..……213

İŞİN ÖZELLİĞİ İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİ: İŞE GÖMÜLMÜŞLÜĞÜN ROLÜ

Seyhan ÖZDEMİR - Melih SEVER - Osman Kürşat ACAR ……..……224

KİŞİ-ÖRGÜT UYUMU İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDA DUYGUSAL ZEKANIN DÜZENLEYİCİ ETKİSİ: GÖRGÜL BİR ÇALIŞMA

Gamze GÜNER - Mehmet Okan KİBAROĞLU ……..……236

ÖRGÜT KÜLTÜRÜ BAĞLAMINDA MOTİVASYON VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİ: ÇALIŞAN ANNELER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Zehra ÇAKIR - Hatice Necla KELEŞ ……..…249

REKABET HER ZAMAN İYİ Mİ? REKABETÇİ İKLİMİN OLUMSUZ SONUÇLARI: İŞKOLİKLİK, EVLİLİK TATMİNSİZLİĞİ VE İŞ-AİLE ÇATIŞMASI

Mert GÜRLEK - Ercan YAVUZ ……..…261

ÇALIŞMA YAŞAM KALİTESİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ARACILIK ROLÜ

Mustafa YILDIRIM - Sefa CEYHAN ……..…273

SEVGİ HER YERDE Mİ? ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÇALIŞMALARINDA SEVGİ ARAYIŞI

Hande Sinem ERGUN - Özge PEKSATICI - S. Begüm SAMUR TERAMAN ……..……284

İSTİSMARCI YÖNETİM ALGISI: LİDER CİNSİYETİ, ÇALIŞAN CİNSİYETİ VE LİDER-ÇALIŞAN İLİŞKİSİNDE CİNSİYET BENZERLİĞİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ

Selin TAFTAF - F. Pınar ACAR ……296

ALGILANAN YÖNETİCİ KİBRİ VE ÖRGÜTSEL ETKİSİ

Emel ÖZSOY - Ünsal SIĞRI ……...……309

ÇATIŞMANIN İŞ YERİ ZORBALIĞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN DOĞRUSAL VE BULANIK MANTIK YÖNTEMLERİYLE DEĞERLENDİRİLMESİ

Ela ÖZKAN CANBOLAT - Esra ERENLER TEKMEN - Fatma KAYA ……..……324

İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİNDE ROL BELİRSİZLİĞİNİN ARACI ROLÜNÜN İNCELENMESİ

Serpil AYTAÇ - Ulviye TÜFEKÇİ YAMAN - Aşkın KESER - Selver YILDIZ BAĞDOĞAN ……..….338

PSİKOLOJİK SERMAYENİN, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE, PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRMENİN ARACILIK ROLÜ

Emine SEVER - Mahmut PAKSOY ……353

ABSENTİZM (İŞE DEVAMSIZLIK) DAVRANIŞI ALGISI, NEDENLERİ VE BOYUTLARININ ODAK GRUP GÖRÜŞMESİ İLE İNCELENMESİ

Ahmet YILDIRIM ……...……373

EVLİ KADINLARIN DUYGUSAL ZEKÂ DÜZEYLERİNİN EVLİLİK UYUMLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ (AİLE DANIŞMANLIĞI MERKEZİ ÖRNEĞİ)

Halil ÖZGEN - Murat KOÇ - Yonca BİR ……...386

İŞ YAŞAMINDA BEKAR KADINLARIN SORUNLARINA İLİŞKİN NİTEL BİR ARAŞTIRMA

Songül GÖKHAN - Ilgaz Feray DEMİRAĞ - Ebru GÜNLÜ KÜÇÜKALTAN…….397

AİLE DESTEĞİNİN ÖRGÜTSEL DIŞLANMA İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİNDEKİ ROLÜ

Kemal KÖKSAL - Ali GÜRSOY - Yusuf TUTA ……...……424

ÖRGÜTLERDE MİZAH ORTAMI YARATMADA LİDERİN ROLÜ VE İŞE İLİŞKİN İYİLİK HALİ

Nurdan ÖZARALLI - Neslihan TURNALAR ÇETİNKAYA - Esra GÖKSEL - İlker ÇİTLİ - Ülfet UZUNKOCA ……...…438

VAKIF ÜNİVERSİTESİNDE Kİ YÖNETİCİLERİN STRATEJİK LİDERLİK DAVRANIŞLARININ ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI İLE İLİŞKİSİNİ BELİRLEMEYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA (İSTANBUL İLİNDEKİ VAKIF ÜNİVERSİTESİLERİ ÖRNEĞİ)

Yeliz AKÇAY ……..450

SOSYAL VE KÜLTÜREL ZEKÂNIN DÖNÜŞÜMCÜ VE ETKİLEŞİMCİ LİDERLİK TUTUMLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: İSTANBUL'DA BİR TEKNOPARK ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Serap AKTOGAN - Hakkı AKTAŞ ……469

AKADEMİK ÖRGÜTLERDE YÖNETİCİ YETKİNLİKLERİNİ BELİRLEMEYE YÖNELİK NİTEL BİR ARAŞTIRMA

Hüseyin ERKUL - Pelin KANTEN - Deniz AYDIN - Hafize SEÇTİM ……485

ÖYP KAPSAMINDAKİ ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN MOTİVASYONLARININ İTEN VE ÇEKEN FAKTÖRLER KAPSAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ

Ayşe Çiğdem KIREL - Simge DİNDAR TIRAŞ ……498

SANAL KAYTARMA DAVRANIŞI ÜZERİNE BİR DURUM ANALİZİ: ÜNİVERSİTE ÖRNEĞİ

Gürkan HAŞİT - Özüm EĞİLMEZ - Emine SADIÇ ……...…510

ALGILANAN YÖNETİCİ DESTEĞİ VE YÖNETİCİYE DUYULAN GÜVEN ARASINDAKİ İLİŞKİLER: ÜNİVERSİTE ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE AMPİRİK BİR ARAŞTIRMA

Aynur TAŞ - Zülfi Umut ÖZKARA - Belgin AYDINTAN ……523

MESLEK AŞKININ İŞ SONUÇLARI ÜZERİNE ETKİSİ

Tuğba ERHAN - Tahsin AKÇAKANAT - Hasan Hüseyin UZUNBACAK – Eylem BAYRAKÇI …….536

ÖĞRETMEN ADAYLARININ MESLEKİ ÖZDEŞLEŞMELERİ İLE PEDAGOJİK FORMASYON EĞİTİMİNDE GÖSTERDİKLERİ BAŞARI ARASINDAKİ İLİŞKİDE PSİKOLOJİK SERMAYELERİNİN ARACI ROLÜ

Ufuk BAŞAR - Almula Umay KARAMANLIOĞLU …….550

İŞ YÜKÜ VE YÖNETİCİ DESTEĞİNİN ÇALIŞMAYA TUTKUNLUK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Erman İLÇİN - Hakkı AKTAŞ ……563

LİDER-ÜYE ETKİLEŞİMİNİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMEYE ETKİSİ: ÖRGÜTE BAĞLILIĞIN ARACILIK ROLÜ

N. Öykü İYİGÜN - Eda TÜRKKAN - Mesut YILMAZ - Seda YÜKSEL NALBANTOĞLU ……...574

ÖRGÜT İKLİMİ, ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE ÖRGÜTSEL FANATİKLİK İLİŞKİSİ

İbrahim Selçuk BAĞCI - Ahmet ERKUŞ - Mine AFACAN FINDIKLI ……...…….587

DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİĞİN ÇALIŞAN PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN ARACI ROLÜ

Hüseyin ASLAN - İbrahim Sani MERT ……..597

ÖRGÜTSEL ADALETİN İŞTEN AYRILMAYA ETKİSİNDE İŞ TATMİNİ ARACILIK ROLÜ ÜSTLENEBİLİR Mİ? TÜRK HAVACILIK SEKTÖRÜNDE KESİTSEL BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Ümit DOĞAN - Şafak AKTEMUR - Mustafa UZGOR - Hakkı Okan YELOĞLU ……...607

ÖRGÜTSEL GÜÇSÜZLÜĞÜN İŞ TATMİNİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Elif BİLGİNOĞLU - Uğur YOZGAT …….622

ENTROPİK ÖRGÜT İKLİMİ, UMURSAMAZLIK VE İŞ TATMİNİ: NİCEL BİR ARAŞTIRMAYA YÖNELİK BULGULAR

Mustafa Fedai ÇAVUŞ - Alptekin DEVELİ ……...629

LİDERLİK VE TAKİPÇİLİK İLİŞKİSİNİN ÜÇ KUTSAL KİTABIN YAKLAŞIMINA GÖRE MODELLENMESİ VE KARŞILAŞTIRILMASI ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

Ruhi BAĞÇİVAN ……...636

POZİTİF LİDERLİK MODELİ: HİZMET SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Nisa EKŞİLİ - Ali Murat ALPARSLAN …….661

GÜLER SABANCI'NIN LİDERLİK ÖZELLİKLERİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

Mehmet Emin TOPBAŞ - Tuba YİYİT ……...671

DUYGUSAL EMEĞİN ÖRGÜTSEL SİNİZME ETKİSİNDE KİŞİ-İŞ UYUMUNUN ARACILIK ROLÜ: HAVACILIK SEKTÖRÜNDE AMPİRİK BİR ARAŞTIRMA

Ümit DOĞAN - Harun KARAKAVUZ - Nalan ERGÜN ……...682

İSTİSMARCI YÖNETİMİN ZORUNLU VATANDAŞLIK DAVRANIŞINA ETKİSİ: ÖRGÜTSEL SİNİZMİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ

Ali GÜRSOY ……...702

ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ÖRGÜTSEL MUHALEFET ALGILARININ KURUMSAL AİDİYET ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE LİDER DESTEĞİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ: BİLİŞİM SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Kemal EROĞLUER ……715

TÜRK SİGORTA ŞİRKETLERİNDE ÇALIŞANLARIN PROAKTİF KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN YENİLİKÇİ DAVRANIŞA ETKİSİNİN ARAŞTIRILMASI

Melisa ERDİLEK KARABAY - İbrahim GÖRMÜŞ ……..742

PROAKTİF KİŞİLİK VE GÖREV PERFORMANSI: İŞ BECERİKLİLİĞİ AÇISINDAN İNCELENMESİ

Yaşar Berkay MAMAK - Handan AKKAŞ - Selin METİN CAMGÖZ ……752

DIŞADÖNÜK KİŞİLİK ÖZELLİĞİNİN İŞ STRESİ VE İŞE YABANCILAŞMA İLE İLİŞKİSİ: BELEDİYE ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Gökhan ÜNLÜ - Sefa CEYHAN - Hüseyin ÇİÇEK ……...766

ERTELEME DAVRANIŞININ ÖNCÜLLERİ OLARAK DIŞ KONTROL ODAKLILIK VE ROL ÇATIŞMASI: AMPİRİK BİR ÇALIŞMA

Utku GÜĞERÇİN - Haluk KORKMAZYÜREK ……777

TUTUM, NORM VE NİYETLERİN SOSYAL AĞ SİTELERİ KULLANIMINA ETKİSİ

Onur KÖKSAL - Murat GÜLER - Fatih ÇETİN ……789

YÖNETİCİLERİN SOSYAL AĞLAR ARACILIĞIYLA İZLENİM YÖNETİMİ DAVRANIŞLARI: TWİTTER ÖRNEĞİ

Işıl USTA KARA ……799

SOSYAL MEDYA KULLANIM VE DOYUMLARININ ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ÜZERİNDEKİ ETKİSİ (MERSİN BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ÖRNEĞİ)

Mustafa YILMAZ - Murat KOÇ - Yonca BİR ……810

GÖNÜLLÜ SADELİK ÜZERİNE KEŞFEDİCİ FAKTÖR ANALİZİ: DEĞERLER VE MOTİVASYON FAKTÖRLERİ İÇİN BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI

Cem ÜNLÜAKIN - Ruhi BAĞÇİVAN ……..823

ÇOK BOYUTLU ÖRGÜTSEL KİMLİK ÖLÇEĞİ: BİR PİLOT ÇALIŞMA

Muhammet Ali ÇELEBİ ……..838

ÇALIŞAN MEMNUNİYET ÖLÇÜMÜNE YÖNELİK BİR MODEL ÖNERİSİ: PTT GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÖRNEĞİ

Mustafa Kemal TOPCU - Fevzi ÇAKAR ……851

ÖRGÜTSEL VİCDAN: ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI

Pelin KANTEN - Merve G.DURMAZ - Benan ARDA ……..864

ÖRGÜTSEL DIŞLANMA: BİR ÖLÇEK UYARLAMA ÇALIŞMASI

Abdullah ÇALIŞKAN - Nazmiye Ülkü PEKKAN ……879

ALGILANAN AŞIRI VASIFLILIK: ÖLÇEK GELİŞTİRME, GÜVENİLİRLİK VE GEÇERLİLİK ÇALIŞMASI

Zeki UÇAR - Oytun Boran SEZGİN ……...888

İŞ DÜNYASINDA ELEŞTİREL DÜŞÜNME EĞİLİMİ: ÇALIŞANLAR VE YÖNETİCİLER ÜZERİNE KARMA BİR ARAŞTIRMA

Birkan IŞIK - Okan Yaşar ……899

BİLİŞİM ÖRGÜTLERİNDE ÖRGÜTSEL MUHALEFETİ TETİKLEYEN KONULAR VE MUHALİF DAVRANIŞ NEDENLERİ

Hazel AGUN - Alev TORUN ……..926

ALGILANAN YÖNETİCİ DESTEĞİ İLE SESLİ DAVRANIŞ ARASINDAKİ İLİŞKİDE İÇSEL İŞ TATMİNİNİN ROLÜ

Aynur TAŞ - Zülfi Umut ÖZKARA ……939

TEMEL BENLİK DEĞERLENDİRMESİNİN İŞE TUTULMA ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE BAŞA ÇIKMA VE İŞİ BİÇİMLENDİRMENİN ARACILIK ROLÜ

Murat GÜLER - Metin OCAK - H. Nejat BASIM ……..951

ÖRGÜT TEMELLİ ÖZSAYGININ KENDİ KENDİNİ İSTİHDAM ETMEYE ETKİSİ: İMALAT SANAYİİNDE BİR UYGULAMA

Z. Mehmet FIRAT - Kenan ORÇANLI - Mustafa BEKMEZCİ …….960

LİDER OLMA KAYGISINDA PERFORMANS KAYGISINI AÇIKLAYAN DÜNYA GÖRÜŞLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Hayri CENGİZ - İlker Hüseyin ÇARIKÇI ……..973

ÇALIŞANLARIN ATALET VE VİCDANİ DURUMLARININ ETİK DIŞI DAVRANIŞLARIYLA İLİŞKİSİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Meral BEKTAŞ - Pınar ERKAL ……..987

ETİK LİDERLİĞİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMEYE ETKİSİNDE KİŞİ ÖRGÜT UYUMUNUN ARACILIK ROLÜ

Seval AKSOY ……1000

LİDERLİK TARZININ ÖRGÜT ÜYESİNİN ÖRGÜT YARARINA AHLAKİ OLMAYAN DAVRANIŞLARI ÜZERİNE ETKİSİ

Ali Osman UYMAZ ……...1015

TÜRKİYE'DE FIRSAT GİRİŞİMCİLİĞİ OLGUSU VE PAYDAŞ GÖRÜŞLERİ ÜZERİNE FENOMENOLOJİK BİR ARAŞTIRMA

Burak ÖZDOĞAN - Deniz DİRİK - İnan ERYILMAZ ……1031

KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK ALGISI VE ÇALIŞANLARIN YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİDE PSİKOLOJİK GÜVENLİK ALGISININ ROLÜNÜN İNCELENMESİ

Seçil BAL TAŞTAN - Serin İŞİAÇIK ……...1044

ÇALIŞANLARIN DUYGUSAL ZEKÂLARININ BİREYSEL YENİLİKÇİLİKLERİ ÜZERİNE ETKİSİ

Fatma Halide TUNCER - Rıza DEMİR ……1059

BASMAKALIP YARGI TEHDİDİNE YÖNELİK OLARAK ÇALIŞANLARIN GELİŞTİRDİKLERİ TEPKİLER ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

Dilek Işılay ÜÇOK ……..1069

ÖRGÜTLERDE ÇALIŞANLARIN HOMOSEKSÜEL İLİŞKİLERE BAKIŞ AÇILARI

Eda HAZARHUN - Gizem MÜDÜROĞLU - Ebru GÜNLÜ KÜÇÜKALTAN ……...1080

İŞYERİNDEN DIŞLANMANIN SABOTAJ DAVRANIŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE DIŞ KONTROL ODAĞININ ROLÜ

Gülten GÜMÜŞTEKİN - Merve Gözde DURMAZ ……..1105

Z KUŞAĞININ X VE Y KUŞAĞINA GÖRE FARKLILAŞAN DEĞERLERİ

Lutfiye ÖZDEMİR - Tuğba YILMAZ ……...1119

Y KUŞAĞI ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMELERİNİN İŞ PERFORMANSLARINA ETKİSİNDE İŞTEN AYRILMA NİYETLERİNİN ARACI ROLÜ

Nilüfer SERİNİKLİ ……1132

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN BAŞARILI YÖNETİCİ ALGISI: CİNSİYET STEREOTİPLERİ BAĞLAMINDA BİR İNCELEME

Selda LİMON - Nurdan ORAL KARA – Ahmet Sait ÖZKUL ……..1144

GÜÇ KAYNAKLARININ KULLANIMININ DEĞİŞİME DİRENÇ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNDE ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN ARACI ROLÜ: ÖRNEK BİR ARAŞTIRMA

Murat BOLELLİ - Hanife SALLITEPE ……1156

ÖRGÜT KÜLTÜRÜ OLUŞTURMADA KURUCU KİŞİLİĞİNİN ROLÜ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: STEVE JOBS – APPLE ÖRNEĞİ

Dilek PORSUK - Güven ORDUN ……..1168

ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ALGISININ ÖRGÜTE BAĞLILIĞA ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Cemile Gökçe ELKOVAN - Olcay Bige AŞKUN ……1181

ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN İÇ GİRİŞİMCİLİĞE ETKİSİNİN FARKLI ÖRGÜT TÜRLERİ BAKIMINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Halil ERMAN - İrge ŞENER - Aykut GÖKSEL ……...1193

ULUSAL VE ULUSLARARASI TURİZM DERGİLERİNİN İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ ÇALIŞMALARINA İLİŞKİN BİBLİYOMETRİK ANALİZİ

Gökhan KENAR - Murat YEŞİLTAŞ ……...1202

SPOR BİLİMLERİNDE ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÇALIŞMALARINA YÖNELİK BİR İNCELEME

Bünyamin ÖZGÜLEŞ ……1216

AMME İDARESİ DERGİSİNDE ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ALANININ İZİNİ SÜRMEK:YAZIN ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME ÇALIŞMASI (2008-2018)

Mehmet KAPLAN - Berna Turak KAPLAN ……1229

PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ VE İYİMSERLİĞİN SÜREKLİ UMUT VE AKADEMİK ÖZYETERLİK DEĞİŞKENLERİYLE YORDANMASI

Kutay ÖZDEMİR - Tuğrul YILMAZER - Ahmet GÜNAY ……1242

İŞYERİ MUTLULUĞUNUN PROSOSYAL HİZMET DAVRANIŞI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ

Feriştah GÜNER - Özlem ÇETİNKAYA BOZKURT ……1254

İŞYERİ YALNIZLIĞININ POZİTİF VE NEGATİF DUYGUSALLIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ BELİRLEMEYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Hüseyin YILMAZ - Hande ÜNÜVAR ……1266

AKIŞI DENEYİMİNİN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİNDE ALGILANAN STRES VE TÜKENMİŞLİK

Fatih ÇETİN - H.Nejat BASIM - Esra AYDIN ……1277

ULUSAL "KÜLTÜR ÖZELLİKLERİ-MUTLULUK DÜZEYLERİ" İLİŞKİ MODELİ

Ali Murat ALPARSALAN - Seher YASTIOĞLU - Mehmet Ali TAŞ ……1286

GİRİŞİMCİ LİDERİN ORTAYA ÇIKIŞINDA DAYANIKLILIĞIN VE SOSYAL SERMAYENİN ROLÜ: TÜRK KÜLTÜRÜ BAĞLAMINDA AHMET MUKDAT ZİYLAN ÖRNEĞİ

Gülcan ÖZBOLAT ……1298

KÜLTÜR VE BİLGİ PAYLAŞIMI İLİŞKİSİNDE KOLEKTİF ÇALIŞMA YÖNELİMİNİN ARACI ROLÜ

Jülide Ece KOSOVA - Pınar BAŞBAY - Güven ORDUN ……1312

PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA OLAN ETKİSİNDE ÖZ-ŞEFKATİN ARACILIK ROLÜ

Osman YALAP - Elif BAYGIN ……1324

BİLİNÇLİ FARKINDALIK VE PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÇALIŞANLARIN İYİ OLUŞ HALİ ÜZERİNDEKİ ROLÜ

Emrehan KÜÇÜK - Selin METİN CAMGÖZ ……...…1336

PSİKOLOJİK SERMAYENİN İŞ PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİNDE İŞE GÖMÜLMÜŞLÜĞÜN ARACILIK ROLÜ

Mehmet DİNÇ - Tahsin AKÇAKANAT - Günseli BOŞGELMEZ ……..……1348

ÖRGÜTSEL ADALET VE ÖRGÜTSEL DESTEK ALGISININ ÖZNEL İYİ OLUŞ ÜZERİNE ETKİSİ: HAVACILIK SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Begüm Buse ÖZSAVANER - Didem Rodoplu ŞAHİN ……...……1364

AKILLI TELEFON KULLANIMI – ÇALIŞAN İYİ OLUŞ HALİ İLİŞKİSİNDE İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ ARACILIK ETKİSİ

Ceren TUNÇ - Handan AKKAŞ - Pınar BAYHAN KARAPINAR ……..……1378

İŞ ÖZELLİKLERİ MODELİ İLE ÇALIŞANLARIN PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ DÜZEYLERİNİ ARTIRMAK MÜMKÜN MÜ?

Sema POLATCI - Hande ÜNÜVAR ……..…1392

WEB OF SCIENCE VERİ TABANINDA YER ALAN ENDEKSLERDEKİ DERGİLERDE YAYINLANAN RUMİNASYON ÇALIŞMALARI ÜZERİNE BİR İÇERİK ANALİZİ

Soner TASLAK - Utku DEMİRCİ ……1405

YARATICILIK KAVRAMININ TANIMI VE YAPISI ÜZERİNE BİR İÇERİK ANALİZİ

Mehmet ÇETİN - Ercan ÖGE ……1418

BİLGİ PAYLAŞMA DAVRANIŞINA AİT YERLİ LİTERATÜRÜN İÇERİK ANALİZİ YÖNTEMİYLE İNCELENMESİ

Oğuz DEMİREL - Önder ULU ……..……1431

İŞYERİNDEN DIŞLANMANIN SABOTAJ DAVRANIŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE DIŞ KONTROL ODAĞININ ROLÜ

Prof. Dr. Gülten GÜMÜŞTEKİN
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İşletme Bölüm Başkanı, ggumustekin@comu.edu.tr
Merve Gözde DURMAZ
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Uluslararası İşletmecilik Doktora Öğrencisi, mervegozdedurmaz@gmail.com

Özet

Örgütsel ortamda işgörenlerin maruz kaldığı durumlardan birisi olan işyerinden dışlanma bireylerin tutum ve davranışlarını etkilemesi beklenen bir unsurdur. Örgütsel çevrede diğer bireyler tarafından yok sayılma, fikir ve düşüncelerinin değerlendirilmeye alınmaması gibi tutumların örgütsel çevrede sabotaj davranışlarının sergilenmesine yol açması beklenmektedir. Bu doğrultuda, işyerinden dışlanmanın sabotaj davranışlar üzerindeki etkisinin incelenmesi ve bu etki üzerinde dış kontrol odağının rolünün açıklanması amaçlanmıştır. Araştırma amacı kapsamında Çanakkale ve Bursa'da faaliyet gösteren otomotiv sektöründeki firmalarının 127 çalışanından anket tekniğiyle veriler elde edilmiştir. Elde edilen veriler açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri, korelasyon analizi ve yapısal eşitlik modeli vasıtasıyla değerlendirilmiştir. Araştırma bulgularına göre, işyerinden dışlanmanın sabotaj davranışlarını pozitif yönde ve yine işyerinden dışlanmanın dış kontrol odağını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Ancak araştırma bulgularında dış kontrol odağının işyerinden dışlanmanın sabotaj davranışları üzerindeki etkisinde bir aracılık rolünün olmadığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: *İşyerinden dışlanma, sabotaj davranışlar, dış kontrol odağı*

1. Giriş

Sosyal bir varlık olan birey, örgütsel çevrede diğer bireylerle iletişimde bulunarak, söylem ve davranışlarını örgütsel ortama uyumlu olacak şekilde şekillendirerek örgüte olan üyeliğini benimsetme arzusunda bulunabilmektedir. İşgören çalıştığı örgütsel ortama dâhil edilme arzusu taşımaktadır. Bununla birlikte düşünce ve davranışlarının örgüt üyeleri tarafından dikkate alınmasını beklemektedir. Bu beklentinin karşılanmadığı durumda işyerinde dışlanma olgusuyla karşı karşıya kalınabilmektedir. Dışlanma göz temasından kaçınma olarak eylem gerektirmeyen bir davranış biçimiyle anlatılabileceği

gibi kovma ve uzaklaştırma olarak aktif bir davranış biçimiyle de sergilenebilmektedir. Dışlanma pasif saldırgan yöntem olarak sessiz kalma, bireyi cezalandırma, misilleme yapma veya incitme, çatışmadan kaçınmak için kasıtlı olarak da gerçekleşebilmektedir. Bireyler açısından dışlanma acı verici ve istenilmeyen bir deneyim olarak ifadelendirilmektedir. Ferris ve arkadaşları (2008) dışlanmanın "sosyal acı" hissine neden olduğunu ileri sürmektedirler (Chung, 2017: 329). İşyerinde dışlanma örgüt üyelerinde sosyal etkileşimin azalmasına, psikolojik sağlık problemleri yaşanmasına ve performansın olumsuz yönde etkilenmesine sebep olmaktadır. Dışlanmaya maruz kalan işgörenlerde; psikolojik sağlık problemlerinin yaşanması, iş tutumlarında elverişsizlik, iş bırakma davranışı, geri çekilme davranışı, işgören performansında azalma, işyerinde sapkın davranışlar gözlemlenebilmektedir (Erkutlu ve Chafra, 2016: 222-223). Dışlanma, bireyin kontrol odağını etkileyebilmektedir. Dışlanmaya maruz kalan bireylerin eylemlerine başkaları tarafından cevap verilmediği zaman kontrol duygusu zayıflamaktadır. Bireylerin örgütsel ortamda eylemlerinin bir karşılık bulmaması durumunda kontrol kaybı yaşadıkları görülmektedir (Chung, 2017: 330). Rotter (1975) kontrol odağı, sosyal öğrenme kişilik teorisinin bir parçasını oluşturmaktadır. Kontrol odağı bir kişinin gerçekleşen olayları içsel algılar veya dışsal etkiler tarafından kontrol edildiğini görme eğilimi olarak değerlendirilmektedir. Bu eğilim bireyin bağımsızlık ve başkaları tarafından kontrol edilmesine ilişkin bakış açısını karakterize etmeye yardımcı olmaktadır İç kontrol odağı; bireyin durum karşısında yaşanan sonucu kendi davranışlılarına bağlaması ve yaşanan olaylardan dolayı kendini sorumlu hissetmesidir. Dış kontrol odağı ise birey karşılaşılan durumun sonuçlarının kendi eylemleri sonucunda gerçekleşmediğine inanması ve olaylara kaderin, şansın ve çevresel faktörlerin neden olduğuna düşünmesidir (Shojaee ve French, 2014: 968-969). Zorlukların üstesinden gelmek için başarılı bir şekilde çaba sarf etme iç kontrol odağını; başarıyı ve zor durumları şans gibi dış faktörlerle ilişkilendirmek ise dış kontrol odağını yansıtmaktadır. Bireyin kendi kaderini, şansını veya gücünü davranışlarının dışında dış faktörlere bağlama eğilimi dış kontrol odağının daha yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir (Devin vd. 2012: 4169).

İşyerinden dışlanmanın olumsuz sonuçlarından birisi olan üretkenlik karşıtı iş davranışlarının arasında sabotaj davranışlar bulunmaktadır. Sabotaj, farklı çalışma ortamlarında her zaman karşılaşılabilen bir davranış türü olarak nitelenebilmektedir.

Sabotaj davranışlarının örgütsel süreçleri etkilediği ileri sürülmektedir. Bununla birlikte sabotaj davranışlar örgütlerin rekabet üstünlüğü elde etmesini ve sürdürülebilirliğini de olumsuz yöne etkilemektedir. Aynı zamanda, örgütsel çevrede sergilenen sabote etme davranışlarının hizmet kalitesi algısına ve marka imajına da zarar vermesi beklenmektedir (Chai vd., 2017: 173). İşgören tarafından sergilenen sabotaj davranışları, örgütün adına zarar verme, örgütteki diğer çalışanlara ve kurumun kaynaklarına zarar verme, üretkenlik sürecini zarara uğratma gibi çeşitli şekillerde kendini gösteren bir davranış türüdür (Nnaemeka vd., 2018: 15-16). Literatürdeki değerlendirmelerden yola çıkarak örgütsel ortamda işgörenlerin çoğunlukla karşılaştıkları durumlardan biri olan işyerinden dışlanmanın sabotaj davranışlar üzerindeki etkisinin belirlenmesi, önem taşımaktadır. Bu değerlendirmeler ışığında çalışmada temel amaç örgütsel çevrede ortaya çıkan işyerinden dışlanmanın sabotaj davranışlar üzerindeki etkisinde dış kontrol odağının rolünün incelenmesidir.

2. Kavramsal Çerçeve

Anderson (2009) dışlanmayı, örgütsel ortam içerisinde yer alan işgörenin meslektaşları tarafından kasıtlı olarak dışlanması şeklinde ifade etmiştir. Blackhart ve arkadaşları (2009) ise dışlanmayı, işgörenin yalnız bırakılması veya sosyal ilişki kurmanın reddedilmesi olarak tanımlamaktadırlar. Ferris ve arkadaşları (2008) bireyin başkaları tarafından yok sayıldığını veya dışlandığını algılama ölçüsü olarak değerlendirmektedirler (Robinson vd., 2013: 206). Kasıtlı ve kasıtlı olmadan gerçekleşen işyerinden dışlanma; işgörenin diğer çalışanlar tarafından görmezden gelinmesi, isteklerinin reddedilmesi ve örgütsel ortamın içine alınmaması gibi sonuçlar doğurmaktadır. (Al-Atwi, 2017: 38). İşyerinden dışlanma çeşitli örneklerle örgütsel ortamda kendini göstermektedir. Örneğin; işyerinde çalışma arkadaşları işgöreni öğle yemeğine davet etmeyebilir, düzenlenen toplantılarda işgörenin görüşleri ve önerileri görmezden gelinebilir veya işgörenin çalışma arkadaşlarına verdiği selam karşılıksız kalabilir (Balliet ve Ferris, 2013: 299).

Haq (2014) işyerinden dışlanmanın iş performansıyla arasında negatif yönde ilişki; iş stresi ve iş değiştirme niyetiyle pozitif yönde bir ilişki içerisinde olduğunu tespit etmiştir (Haq, 2014: 1312). Bununla birlikte, işyerinden dışlanmanın fiziksel ve duygusal sonuçlarına yönelik yapılan çalışmalarda; işyerinden dışlanmanın fiziksel acı, saldırgan

davranışlar, öfke ve depresyona neden olduğu ortaya çıkmıştır. Yapılan diğer çalışmalarda dışlanmanın prososyal davranışları zayıflattığı görülmüştür (Clercq vd., 2019: 7). Sonuç olarak, işyerinden dışlanma örgüt üyelerinin ruhsal sağlığını etkileyebilmekte ve memnuniyet düzeylerini azaltabilmektedir. Ayrıca dışlanma örgütsel vatandaşlık davranışını azaltmakta ve üretkenlik karşıtı davranışa yol açmakta ve işgörenlerin düşük performans göstermelerine neden olmaktadır (Liu ve Xia, 2016: 199). Dolayısıyla dışlanma işgörenlerin refahını, iş arkadaşlarına yönelik tutumunu ve işgören devir hızını etkileyerek; sosyal etkileşim fırsatını da azaltmaktadır (Mahfooz vd., 2017: 402; Wu vd., 2012: 178-179).

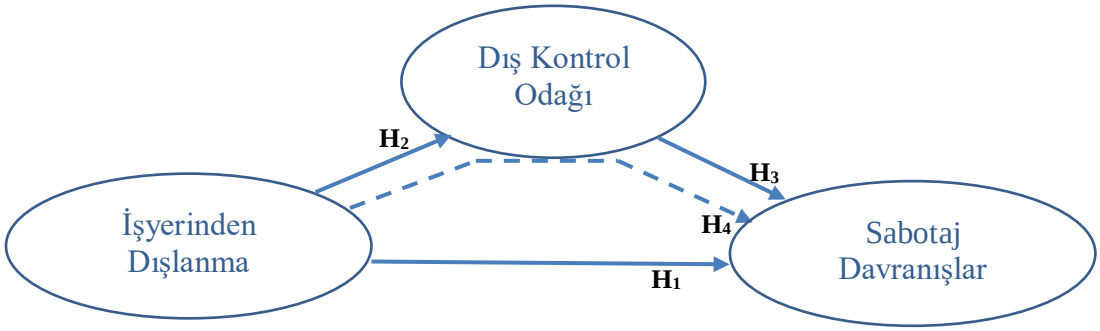
Lynch, Hurford ve Cole 'a (2002) iç ve dış kontrol odağının çocukluk çağında oluştuğunu belirtmektedir. Lynch ve arkadaşları (2002) ebeveynlerin çocukların bağımsızlıklarını desteklemelerinin iç kontrol odağı gelişimine katkı sağladığını ileri sürmüştür. Bununla birlikte Lynch ve arkadaşları (2002) ebeveynlerin aşırı korumacı tavırlarının bireyin dış kontrol odağı düzeylerini arttırdığını belirtmiştir (Angelova, 2016: 249). Bireyin karşılaştığı olumsuz durumu suçlama eğilimine geçerek kendi özsaygısını korumaya çalışması dış kontrol odağı algısının geliştiğini göstermektedir. İç kontrol odağı algısına sahip bireyler karşılaşılacak olumsuz durumda kendisini suçlama eğilimdeyken; dış kontrol odağı algısına sahip bireyler karşılaşılacak olumsuz durumlarda diğer bireyleri suçlama eğiliminde bulunmaktadır (Kendrick, 1975: 8).

İç kontrol odağına sahip bireyler olayların kendileri tarafından kontrol edilebildiklerine inanma eğilimindeyken; dış kontrol odağında bireyler yaşanan olayların kontrolleri dışında gerçekleştiğine inanmaktadır. Bu nedenle kontrol odağı işgörenlerin tutumların, davranışlarını ve algılarını etkilemektedir (Lin ve Ding, 2005: 304). Dış kontrol odağına sahip kişiler, kaderlerini kontrol edebileceklerine inanmamaktadır ve dış çevredeki olaylara karşı pasif rol almaktadırlar. Bu nedenle kişisel olarak ulaştıkları sonuçları genelde dış etkenlere ve şansa bağlama eğilimindedirler. Mitchell, Smyser, ve Weed (1975) yaptıkları çalışmada; iç kontrol odağına sahip bireylerin işyeri memnuniyetinin dış kontrol odağına sahip bireylerden daha yüksek olduğu; bununla birlikte iç kontrol odağına sahip bireylerin katılımcı bir yönetim tarzı benimsediğini gözlemlemişlerdir (Ntsebeza, 2010: 9).

Sabotaj davranışlar bireye yönelik zarar verme davranışı olarak açık bir şekilde gözlemlenebileceği gibi; bireye hissettirilmeden gerçekleştirilebilecek misilleme davranışı olarak da kendini gösterebilmektedir. Harris ve Ogbonna (2002) hizmete yönelik sabotaj davranışı; müşteriye sunulacak hizmeti kasıtlı olarak olumsuz yönde etkilemesi planlanan örgütsel davranış türü olarak tanımlamışlardır. Hizmete yönelik sabotaj davranışındaki amaç örgütsel süreçleri zarara uğratmak, işgörenlerin performansını olumsuz yönde etkilemektedir. Abdul Rahim (2008) örgütün hedefinden sapan işgörenlerin, kasıtlı olarak müşterilere düşük kalitede hizmet sunmaları olarak tanımlamaktadır. Southey (2010) sabotaj davranışı, önceden planlanan ve normal olmayan bir eylem olarak tanımlamaktadır (Chai vd., 2017: 174). Sabotaj davranışta amaç; işletmenin adını lekelemek, üretim sürecinde aksamalara yol açmak, örgütün kaynaklarına zarar vermek, işgörenler arası ilişkilerini zedelemek, müşterileri zarara uğratacak davranışlarda bulunmaktır (Crino, 1994: 312). Sabotaj işgörenin uyulması gerekli olan kuralları bilmesine rağmen, kuralları çiğnemesi ve iş süreçlerini aksatıcı davranışlarda bulunması olarak ifadelendirilmektedir (Sien, 2006: 12-13).

İşgörenin sabotaj davranışı, üretim sürecinde gecikmeye sebep olacak davranışlarda bulunma, işletme kaynaklarına zarar verme, çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerin zarar görmesi, müşterilerin zarar görmesine sebep olabilecek davranışladır. Yapılan çalışmalar sabotaj davranışı; işgörenin adaletsizlik algısı sonrasında bir misilleme eylemi olarak değerlendirmektedir (Skarlicki, 2008: 1335). İşgörenler kişisel değerlerini onaylatmak ve başkalarının ilgisini çekmek adına sabotaj davranışta bulunabilmektedir (Crino, 1994: 314). Sabotaj davranışlar, işgörenlerin refah durumu ve davranışlarına ilişkin çözümlenmemiş şikayetlerin bulunmasıyla ortaya çıkabilmektedir (Nnaemeka vd., 2018: 15). Bu çerçevede yapılan araştırmada, işyerinden dışlanmanın sabotaj davranışları etkileyebileceği, bu etki üzerinde dış kontrol odağının rolünün olacağı varsayılmaktadır. Bu doğrultuda aşağıda araştırma modeli ve hipotezlerine yer verilmektedir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



H_1: İşyerinden dışlanma sabotaj davranışları etkilemektedir.

H_2: İşyerinden dışlanma dış kontrol odağını etkilemektedir.

H_3: Dış kontrol odağı sabotaj davranışları etkilemektedir.

H_4: İşyerinden dışlanmanın sabotaj davranışlar üzerindeki etkisinde dış kontrol odağının aracılık rolü bulunmaktadır.

H_5: İşgörenlerin sabotaj davranış sergileme düzeyleri dışlanmaya maruz kalma durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

3. Araştırmanın Metodolojisi

3.1. Araştırmanın Amacı ve Yönetimi

Araştırmanın amacı, işyerinden dışlanmanın, sabotaj davranışlar üzerindeki etkisinde dış kontrol odağının rolünün incelenmesidir. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket formunda, işyerinden dışlanma, dış kontrol odağı algısı ve sabotaj davranış sergilemeye yönelik tutumları ölçmek için literatürden elde edilen ve geçerliliği, güvenilirliği kanıtlanmış 3 ayrı ölçek kullanılmıştır. Ölçeklerde yer alan ifadeler beş aralıklı Likert tipi metrik ifade yöntemi ile ifadelendirilmiştir. Kullanılan araştırma modelinde işyerinden dışlanma bağımsız değişken, dış kontrol odağı aracı değişken, sabotaj davranışlar ise bağımlı değişkendir. Yapılan araştırma sonrasında ilgili örneklemden elde edilen verilere sırasıyla; açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmış, sonrasında ise araştırma hipotezlerinin test edilmesi amacıyla hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır.

3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Örneklemi

Araştırma konu açısından; işyerinden dışlanma, dış kontrol odağı, sabotaj davranışlar arasındaki ilişkilerin açıklanmasıyla sınırlandırılmıştır. Araştırmada, değişkenleri tek boyutlu olarak ele alınmıştır. Araştırmanın uygulama açısından kapsamını Bursa ve Çanakkale illerinde yer alan çeşitli otomotiv markalarını içine alacak şekilde, sektörde görev yapan otomotiv sektörü çalışanları arasından kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen 127 kişi oluşturmaktadır. Otomotiv sektörünün her birinin yönetiminden alınan izin doğrultusunda teslim edilen 140 adet anket formundan geriye dönen 136 adet (%97) anket formunun, 127 (%91) adedi değerlendirme kapsamına alınmıştır.

3.3. Araştırmanın Ölçekleri

İşyerinden Dışlanma: İşgörenlerin işyerinden dışlanma algısını ölçmek amacıyla Ferris vd. (2008) çalışmasında yer alan işyerinden dışlanma ölçeği kullanılmıştır. Madde toplam sayısı 10 olarak değerlendirilen ölçeğin yapı geçerliliğinin sağlanması amacıyla açıklayıcı (keşfedici) faktör analizi uygulanmıştır. Temel bileşenler analizinde, Kaiser Meyer-Olkin (KMO) testi, örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu (KMO değeri .934) tespit edilmiştir. Keşfedici faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin tek boyutlu yapıya uygun olduğu ve 2 madde faktör yükünün 0.50'nin altında kalması sebebiyle analiz dışına çıkarılmıştır. Kalan maddelerin faktör yüklerinin .70 ile .89 arasında olduğu görülmüştür. Yapılan güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .94 olarak tespit edilmiştir.

Dış Kontrol Odağı: İşgörenlerin dış kontrol odağı düzeyini ölçmek amacıyla Kanten (2014) çalışmasında yer alan dış kontrol odağı ölçeği kullanılmıştır. Madde toplam sayısı 8 olarak değerlendirilen ölçeğin yapı geçerliliğinin sağlanması amacıyla açıklayıcı (keşfedici) faktör analizi uygulanmıştır. Temel bileşenler analizinde, Kaiser Meyer-Olkin (KMO) testi, örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu (KMO değeri .818) tespit edilmiştir. Keşfedici faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin tek boyutlu yapıya uygun olduğu ve 1 madde faktör yükünün 0.50'nin altında kalması sebebiyle analiz dışına çıkarılmıştır. Kalan maddelerin faktör yüklerinin .53 ile .83 arasında olduğu görülmüştür. Yapılan güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .86 olarak tespit edilmiştir.

Sabotaj Davranışlar: İşgörenlerin sabotaj davranışlarını ölçmek amacıyla Kanten vd. (2015) çalışmasında yer alan sabotaj davranışlar ölçeği kullanılmıştır. Madde toplam sayısı 9 olarak değerlendirilen ölçeğin yapı geçerliliğinin sağlanması amacıyla açıklayıcı (keşfedici) faktör analizi uygulanmıştır. Temel bileşenler analizinde, Kaiser Meyer-Olkin (KMO) testi, örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu (KMO değeri .807) tespit edilmiştir. Keşfedici faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin tek boyutlu yapıya uygun olduğu ve 3 madde faktör yükünün 0.50'nin altında kalması sebebiyle analiz dışına çıkarılmıştır. Kalan maddelerin faktör yüklerinin .58 ile .80 arasında olduğu görülmüştür. Yapılan güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .80 olarak tespit edilmiştir.

Açıklayıcı faktör analizlerinin sonucunda Lisrel 8.8 programı kullanılarak, doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve her bir ölçeğin uyum iyiliği değerleri hesaplanmıştır. Tablo 1'de araştırmanın ölçeklerine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 1. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri

Değişkenler	χ^2	d.f.	χ^2/df ≤ 5	GFI ≥ .85	AGFI ≥ .80	CFI ≥ .90	IFI ≥ .90	NNFI ≥ .90	RMSEA ≤0.08
İşyerinden Dışlanma	29.85	20	1.49	0.94	0.90	0.99	0.99	0.99	0.063
Dış Kontrol Odağı	1.64	4	0.41	0.99	0.98	1.00	1.01	1.02	0.000
Sabotaj Davranışlar	7.34	8	1.57	0.98	0.95	1.00	1.00	1.00	0.000

4. Araştırma Bulguları

4.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan 127 otomotiv sektörü çalışanının %47'si erkek, %53'ü ise kadındır. Çalışanların %60'ı 23-33 yaş, %22'si 34-41 yaş, %2'si ise 50 yaş ve üzerindedir. Otomotiv sektörü çalışanlarının %15'i lise, %19,5'i ön lisans, %56'sı ise lisans mezuniyet düzeyine sahiptir. Çalışanların işletmedeki pozisyon dağılımına bakıldığında %54'ünün satış danışmanı, %7,6'sının ise satış müdürü, %6,5'inin mekanik tekniyen pozisyonlarında görev yaptığı görülmektedir. İşletmedeki toplam çalışma süreleri değerlendirildiğinde, çalışanların %51'i 0-3 yıl arası, %30'u 4-7 yıl arası, %12,2'si 8-11 yıl arası, %2,4'ünün 12-15 yıl arası ve %3,3'ünün ise 16 ve üzeri yılda bir çalışma süresine sahiptir. Çalışanların işletmeye maruz kalma durmununa bakıldığında, %6,6'sının evet, %77,7'sinin hayır ve %15,7'sinin ise kısmen maruz kaldığı belirlenmiştir. Çaloşanların dışlanmaya maruz kaldığında verdiği tepkiler, %6,8'i geri çekilme, %9,5'i sessiz kalma, %36,5'i görmezden gelme, %35,1'i ses çıkarma ve %12,2'si işten ayrılma sergilemektedir.

Tablo 2. Regresyon Analizi ANOVA Tablosu

Değişkenler	İşyerinden dışlanmaya maruz kalma durumu	Ort.	F	P
Sabotaj Davranışlar	**Evet**	2,83	6,513	,002
	Hayır	1,84		
	Kısmen	1,93		
Bağımsız Değişen: İşyerinde dışlanmaya maruz kalma durumu **Bağımlı Değişken:** Sabotaj Davranışlar				

Tablo 2'de değerlere göre, hesaplanan F değeri 6,513 ve bu değer (p=0,02) anlamlılık düzeyinde geçerlidir (Nakip ve Yaraş, 2016: 430). İşgörenlerin sabotaj davranış sergileme düzeyleri dışlanmaya maruz kalma durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişki, istatistiksel olarak anlamlıdır.

4.2. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmada elde edilen verilere korelasyon analizi yapılmış ve çalışanlar tarafından algılanan işyerinden dışlanma algısı, dış kontrol odağı ve sabotaj davranış sergileme eğilimlerine ilişkin ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri hesaplanmıştır. Tablo 3'te hesaplanan tüm değerler verilmektedir.

Tablo 3. Değişkenlere İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3
İşyerinden Dışlanma	2,48	1.13			
Dış Kontrol Odağı	2.52	.97	,241**	1	
Sabotaj Davranışlar	1.91	.79	,658**	,244**	1

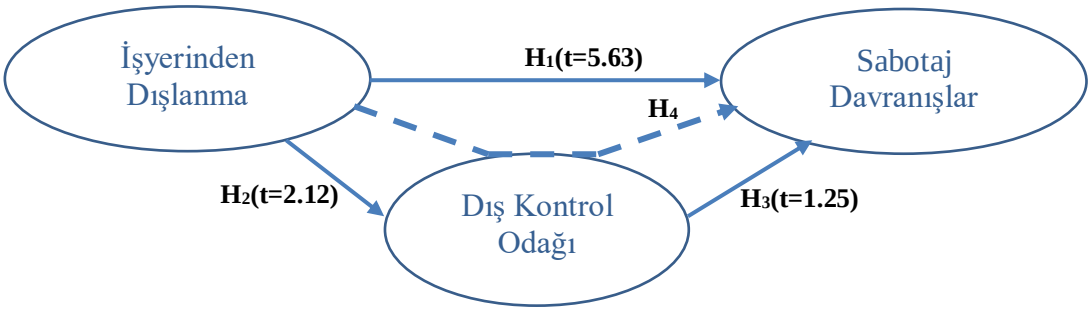
Tablo 3'te araştırma kapsamındaki bağımlı, bağımsız ve aracı değişkenler arasında anlamlı düzeyde ilişkiler bulunmaktadır. Korelasyon analizine ilişkin değerlendirmeler gözlemlendiğinde, işyerinden dışlanma ile dış kontrol odağı algısı arasında (r=.241, p<0.01) pozitif yönde; aynı zamanda işyerinden dışlanma ile sabotaj davranışlar

sergileme düzeyleri arasında (r=.658, p<0.01) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte dış kontrol odağı ile sabotaj davranışlar arasında (r=.244, p<0.01) pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunaktadır.

4.3.Yapısal Eşitlik Modeli ve Hipotez Testi Sonuçları

Araştırma modeli kapsamında ortaya atılan hipotezlerin değerlendirilmesi amacıyla elde edilen verilere yapısal eşitlik modeli uygulanmıştır. Yapısal modelin sonuçları; x^2: 204.83; df: 131; x^2/ df; 1.56; RMSEA: 0.067; GFI: 0.85; IFI: 0.97; CFI: 0.97; NFI: 0.93; NNFI: 0.97'dir. Araştırma sonucunda elde edilen veriler modelin büyük ölçüde kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. Yapısal eşitlik modeli sonuçlarına göre yol katsayıları ve anlamlılık düzeyleri; işyerinden dışlanmanın sabotaj davranışları (β=0.69; t= 5.63; p<0.01) pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. H_1 hipotezi desteklenmiştir. Bununla birlikte işyerinden dışlanmanın dış kontrol odağını (β=0.21; t= 2.12; p<0.01) pozitif yönde etkilediği görülmektedir. H_2 hipotezi desteklenmiştir. Aynı zamanda, dış kontrol odağı algısının sabotaj davranışlara (β= 0.23; t= 1.25; p>0.01) herhangi bir etkisi olmadığı görülmüş; H_3 hipotezi reddedilmiştir. Aracılık etkileri sorgulandığında; İşyerinden dışlanmanın sabotaj davranışlar üzerindeki etkisinde dış kontrol odağının aracılık etkisine sahip olmadığı tespit edilmiş, H_4 hipotezi reddedilmiştir. Aynı zamanda işgörenlerin sabotaj davranış sergileme düzeyleri dışlanmaya maruz kalma durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir, H_5 hipotezi kabul edilmiştir. Şekil 2, elde edilen bulgulara göre desteklenen modeli göstermektedir.

Şekil 2. Desteklenen Model



5. Sonuç ve Tartışma

Çalışma çevrelerinde sıkça rastlanan bir durum olan işyerinden dışlanma bireyin kendisini örgütsel ortamdan reddedilmiş hissetmesine, sosyal ilişkilerin zayıflamasına

neden olmaktadır. İşyerinden dışlanma; bireyi görmezden gelme, bireyle aynı ortamda bulunmaktan kaçınma, iletişim kurmak istememe gibi çeşitli şekillerle kendini gösterebilmektedir. İşyerinden dışlanan birey var olan durumu kontrol edemediği zaman bu durumu davranışlarına yansıtmaktadır. İşyerinden dışlanan birey bu durumun kendi dışındaki etkenlerden, çevresel faktörlerden dolayı gerçekleştiğini düşünme eğiliminde bulunmaktadır. Karşılaştığı zor durumların diğer bireyler tarafından gerçekleştirildiği veya kontrol edilmesi zor olan, öngörülemeyen durumlar nedeniyle dışlanmaya maruz kaldığını düşünmektedir. İşyerinden dışlanmaya maruz kalan işgören var olan bu olumsuz durumu hizmet sunumuna, müşterilerle ilişkilere, işletme kaynaklarının kullanımına yansıtabilme eğilimde bulunmaktadır. Literatürde çalışmalarda işyerinden dışlanmanın bireyin kontrol duygunun zayıflamasına neden olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte işyerinden dışlanma birey davranışlarına olumsuz bir şekilde yansıyarak; müşterilere kötü davranışlar sergileme, hizmet sürecini yavaşlatma, kuralları göz ardı etme gibi çeşitli sabotaj davranışlar sergilemesine neden olabilmektedir. Bu bağlamda, çalışmada işyerinden dışlanmanın sabotaj davranışlar sergileme üzerindeki etkisi ele alınmış; işyerinden dışlanmanın bu davranışlar üzerindeki etkisinde dış kontrol odağı algısının rolünün incelenmesi amaçlanmıştır.

Araştırma sonucunda, işyerinden dışlanmanın sabotaj davranışları pozitif yönde etkilediği görülmektedir. İşyerinden dışlanan birey, müşterilere kaba davranışlar sergileme, kendi menfaatleri çerçevesinde kuralları yok sayabilme, hizmet süreçlerini yavaşlatabilme, misilleme yapabilme davranışları sergileyebilmektedir. Bununla birlikte araştırma bulguları, işyerinden dışlanmanın dış kontrol odağını pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. İşyerinden dışlanmaya maruz kalan işgören, karşılaşılan bu olumsuz durumun şans, hata, çalışma arkadaşları veya çeşitli durumu güçleştirici faktörlerin sebebiyle gerçekleştiğini düşünmektedir. Olayların şansa bağlı olarak geliştiği ve diğer bireylerin işyerinden dışlanmaya maruz kalmasına neden olabilecek davranış ve söylemlerde bulunduğu düşüncesine sahip olabilmektedir. Diğer taraftan işyerinden dışlanmanın sabotaj davranışları pozitif yönde etkilediği; bu etkileme sürecine dış kontrol odağının herhangi bir aracılık rolü üstlenmediği ifade edilebilir. Çalışma çevresinde gözlemlenebilir bir durum olan işyerinden dışlanma sonucunda beklenen bir sonuç olarak değerlendirilen sabotaj davranışların var olduğu dış kontrol odağının bu etkileme sürecine herhangi bir katkısının bulunmadığı ifade edilebilmektedir.

Sonuç olarak işletmelerde sıklıkla rastlanan bir durum olan işyerinden dışlanmanın çeşitli yönlerden olumsuz durum ve davranışlara neden olabileceği bireyin algısal değerlendirmesine de bu durumun yansıyabileceği ifade edilebilmektedir. Bu çerçevede işyerinden dışlanmaya sebep olabilecek durumları ortadan kaldırabilecek; işgörenin fiziksel ve zihinsel anlamda sağlıklı koşullarda çalışabileceği çalışma ortamının sağlanması, sosyal ilişkileri geliştirmek adına örgüt iklimi algısını oluşturulması, işgörenin örgütsel çevreye aidiyetin sağlanması, işletme süreçlerine değer kattığı hissettirilmesi, düşünce ve fikirlerine saygı gösterilmesi, işgörenler arasında etkileşimin arttırılması sağlanarak işyerinden dışlanma algısını azaltılabileceği önerilebilir. İşyerinden dışlanma algısının zayıflayan işgören bu durumu; çalışma sürecine katılım, müşterilere etkin hizmet sunumu, politika ve prosedürlere uyum, kaynakların etkin kullanımına yansıtabileceği düşünülmektedir. Yapılacak olan diğer çalışmalarda araştırmacılara işyerinden dışlanmanın fiziksel ve zihinsel sağlık semptomları, işten uzaklaşma, sinik davranışlar, sosyal kaytarma davranışlar üzerindeki etkisinin araştırması önerilebilir. Bununla birlikte işyerinde dışlanmada; pozitif psikolojik sermaye, iş talepleri ve iş kaynaklarının rollerinin incelenmesi önerilebilir.

Kaynakça

Al-Atwi, A.A. (2017). Pragmatic impact of workplace ostracism: toward a theoretical model. European Journal of Management and Business Economics, 26(1), 35-47.

Angelova, N.V. (2016). Locus of control and its relationship with some social-demographic factors. Psychological Thought, 9(2), 248–258.

Ashforth, B. & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. Academy of Management Review, 14(l), 20-39.

Balliet, D. & Ferris, D.L. (2013). Ostracism and prosocial behavior: A social dilemma perspective. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 120, 298-308.

Chai, L.T., Rahim, F.A. & Yat, D.N.C. (2017). Service sabotage by front line employees: a study of antecedents and consequences. Social Sciences & Humanities, 25(S), 173-180.

Chung, Y.W. (2017). The role of person–organization fit and perceived organizational support in the relationship between workplace ostracism and behavioral outcomes. Australian Journal of Management, 42(2), 328–349.

Clercq, D.D., Haq, I.U. & Azeem, M.U. (2019). Workplace ostracism and job performance: Roles of self-efficacy and job level. Personnel Review Research Paper.

Crino, M.D. (1994). Employee sabotage: a random or preventable phenomenon?. Journal of Managerial Issues, 4(3), 311-330.

Devin, H.F., Ghahramanlou, F., Fooladian, A. & Zohoorian, Z. (2012). The relationship between locus of control (internal external) and happiness in pre-elementary teachers in Iran. Social and Behavioral Sciences, 46, 4169 – 4173.

Erkutlu, H. & Chafra, J. (2016). Impact of behavioral integrity on workplace ostracism. Journal of Applied Research in Higher Education, 8(2), 222-237.

Haq, I.U. (2014). Workplace ostracism and job outcomes: moderating effects of psychological capital. Management, Knowledge and Learning, İnternatioanl Conferance. (25-27 June2014), Prttorez, Slovenia.

Kendrick, M.J. (1975). Internal-external locus of control and its relationship to self-reported depression and to suicide. (Unpublished Master of Degree Thesis), University of British Columbia, Columbia.

Latane, B. & Wolf, S. (1981). The social impact of majorities and minorities, Psychological Review, 88(5), 438-453.

Latane, B., Liu, J.H., Nowak, A., Bonevento, M. & Zheng, L. (1995). Distances matter: physical space and social impact. Personality and Social Psychology Bulletin, 21(8), 795-805.

Lin, C.P. & Ding, C.G. (2005). Moderating effect of the locus of control on the process of turnover ıntentions for high-tech personnel, Asia Pacific Management Review, 10(5), 303-313.

Liu, H. & Xia, H. (2016). Workplace ostracism is also an influential variable used to explain why employees made poor performance. Journal of Human Resource and Sustainability Studies, 4, 197-201.

Mahfooz, Z., Arshad, A., Nisar, Q.A., İkram, M. & Azeem, M. (2017). Does workplace ıncivility & workplace ostracism influence the employees' turnover ıntentions? mediating role of burnout and job stress & moderating role of psychological capital. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 7(8), 398-413.

Nakip, M. & Yaraş, E. (2016). SPSS uygulamalı: pazarlama araştırmalarına giriş. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Nnaemeka, E. L., Etodike, E.C. & Nwanzu, C.L. (2018). Organizational justice dimensions and pay satisfaction as predictors of sabotage behavior among nigerian bank employees. Social Science Research, 4(1), 14-30.

Ntsebeza, C. (2010). The role of leader-member-exchange in mediating the relationship between work locus of control and job satisfaction, (Unpublished Masters of Degree Thesis), *University of the Witwatersrand, Johannesburg.*

Robinson, S.L., O'Reilly, J. & Wang, W. (2013). Invisible at work: an ıntegrated model of workplace ostracism. Journal of Management, 39(1), 203-231.

Shojaee, M. & French, C. (2014). The relationship between mental health components and locus of control in youth, Scientific Research Psychology, 5, 966-978.

Sien, S.T.H. (2006). Service sabotage in hotel ındustry: empirical study using social bonding theory. (Unpublished Doctoral Degree Thesis), University Sains Malaysia, Malaysia.

Skarlicki, D.P., Jaarsveld, D.D. & Walker, D.D. (2008). Getting even for customer mistreatment: the role of moral ıdentity in the relationship between customer ınterpersonal ınjustice and employee sabotage. Journal of Applied Psychology, 93(6), 1335-1347.

Wu, L.Z., Yim, F.H., Kwan, H.K. & Zhang, X. (2012). Coping with workplace ostracism: the roles of ıngratiation and political skill in employee psychological distress, Journal of Management Studies, 49(1), 178-199.