

Üniversite : İstanbul Kültür Üniversitesi
Enstitü : Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Anabilim Dalı : Psikoloji
Programı : Endüstri ve Örgüt Psikolojisi
Tez Danışmanı : Doç. Dr. Ayhan ERBAY
Tez Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans - Haziran 2025

ÖZET

Bu araştırmanın temel amacı, örgütsel dışlanmanın çalışanlarda örgütsel mahkûmiyet duygusunu nasıl etkilediğini ve bu ilişkide örgütsel güvenin aracı bir rol oynayıp oynamadığını incelemektir. Çalışma kapsamında, örgütsel dışlanma, bireylerin işyerinde kasıtlı ya da farkında olmadan sosyal etkileşim dışında bırakılma deneyimi olarak ele alınmıştır. Örgütsel mahkûmiyet ise bireyin kuruma gönülsüz biçimde bağlı kalması, adeta bir mecburiyet duygusuyla hareket etmesi biçiminde tanımlanmıştır. Bu iki kavram arasındaki psikolojik geçişkenliği anlamlandırmak üzere örgütsel güven değişkeni aracı olarak modellenmiştir.

Araştırma, nicel bir yaklaşımla gerçekleştirilmiş olup veriler 339 katılımcıdan toplanmıştır. Ölçekler aracılığıyla elde edilen veriler SPSS ve PROCESS Macro (Model 4) kullanılarak analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular, örgütsel dışlanmanın örgütsel mahkûmiyeti pozitif yönde etkilediğini, ancak bu etkide örgütsel güvenin anlamlı bir şekilde aracı rol oynadığını göstermektedir. Özellikle yöneticilere ve kuruma duyulan güvenin bu ilişkide belirleyici olduğu gözlemlenmiştir.

Sonuçlar, örgütsel bağlamda dışlanmanın yalnızca sosyal değil, aynı zamanda psikolojik bir tehdit oluşturduğunu ortaya koyarken; güven ortamının bu tehditleri kısmen tamponlayabileceğini göstermektedir. Bu bulgular, örgüt yöneticilerine kapsayıcı iletişim, adaletli liderlik ve güven temelli ilişkiler kurma konusunda önemli sorumluluklar yüklemektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel dışlanma, örgütsel mahkûmiyet, örgütsel güven

University : Istanbul Kültür University
Institute : Institute of Graduate Studies
Department : Psychology
Programme : Industrial and Organizational Psychology
Supervisor : Associate Prof. Ayhan ERBAY
Degree Awarded and Date : MA-June 2025

ABSTRACT

The primary aim of this study is to examine the impact of organizational ostracism on employees' feelings of organizational prisonization, and to investigate whether organizational trust serves as a mediating variable in this relationship. Organizational ostracism is conceptualized as the experience of being intentionally or unintentionally excluded from social interactions in the workplace. Organizational prisonization, on the other hand, refers to the emotional state in which employees feel compelled to remain in the organization, even when they no longer wish to, due to financial or psychological constraints. The mediating role of organizational trust, which represents employees' positive expectations toward their supervisors, colleagues, and the organization, is also explored.

This research employed a quantitative methodology and collected data from 339 participants. The data were analyzed using SPSS and PROCESS Macro (Model 4). The findings revealed that organizational ostracism has a significant positive effect on organizational prisonization. However, this effect is partially mediated by organizational trust, particularly in relation to trust in supervisors and the organization itself.

The results suggest that organizational ostracism is not only a social issue but also a psychological stressor that can lead to emotional entrapment. Nevertheless, the presence of organizational trust may buffer the adverse effects of ostracism. These findings highlight the importance of fostering a climate of trust and inclusion within organizations to prevent the long-term psychological withdrawal of employees and to promote organizational well-being.

Keywords: Organizational ostracism, organizational prisonization, organizational trust