

**İŞE KATILIM, ORGANİZASYONEL TABANLI BENLİK SAYGISI VE
İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN PSİKOLOJİK SÖZLEŞME ÜZERİNE ETKİSİ:
SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

***THE EFFECT OF THE JOB INVOLVEMENT, ORGANIZATION-BASED SELF-ESTEEM
AND INTENTION TO QUIT ON THE PSYCHOLOGICAL CONTRACT:***

A RESEARCH ON HEALTHCARE WORKERS

Öğr. Gör. Dr. Demet ÇAKIROĞLU

Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Opera, Ankara, Türkiye

demet.cakiroglu@hacettepe.edu.tr

Doç. Dr. Mehmet ALTINÖZ

Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Opera, Ankara, Türkiye

maltinoz@hacettepe.edu.tr

ÖZET

İşe katılım, organizasyon temelli benlik saygısı, işten ayrılma niyeti ile psikolojik sözleşme kavramlarının günümüz iş dünyasındaki önemi giderek artmaktadır. Bu kapsamda işe katılım, işgörenlerin çalıştıkları iş ortamındaki iş deneyimlerini nasıl gördükleri veya nasıl algıladıkları ile ilgili kişiye özgü bir inanç olarak kabul edilmektedir.

Organizasyon temelli benlik saygısı, bireyin kendini yetenekli ve işe değer olduğuna inanmasına ilişkin bir kavram olarak karşımıza çıkmakta, aynı zamanda organizasyon temelli benlik saygısı, bireyin ihtiyaçlarını tatmin edebildiği ve kurumlarında bireysel yeterlilik duygusuna sahip olduklarına inandıkları ölçüde anlamlı bulunmaktadır.

İşten ayrılma niyeti, bireyin çalıştığı kurumu bırakmayı düşünmesi ve alternatif istihdam olanaklarını araştırması ile ilgili olup işgörenin yakın gelecekte çalıştığı kuruluştan ayrılma niyetini içeren bilinçli bir istek olarak görülmektedir.

Psikolojik sözleşme, işgören ve kurum arasında karşılıklı yükümlülüğün olması inancı olarak değerlendirilmektedir. Psikolojik sözleşmede, işgörenin örgüte ilişkin gözlemleri, algıları ve deneyimleri yer almaktadır. Psikolojik sözleşme, işgören ile işveren arasında yazılı olmayan anlaşmaları ifade etmektedir. Söz konusu anlaşma; yönetimin işgörenden, işgörenin de yönetimden karşılıklı beklentileriyle oluşmaktadır.

Bu araştırmanın amacı, çalışanların işe katılım, organizasyonel tabanlı benlik saygısı ve işten ayrılma niyeti ile iş çıktılarının psikolojik sözleşme üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırmanın evrenini sağlık sektöründe faaliyet gösteren bir kamu hastanesi oluşturmaktadır. Araştırma, söz konusu hastanede görev yapan tüm kadro unvanlarına sahip 279 çalışanın katılımıyla gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada, çalışanların işe katılım, organizasyonel tabanlı benlik saygısı ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin psikolojik sözleşme davranışları üzerinde anlamlı bir farklılığın olup olmadığı incelenmiştir.

Araştırmada, elde edilen verilerin analizi ile ortaya çıkan sonuçlar doğrultusunda; çalışanların işe katılım, organizasyonel tabanlı benlik saygısı ve işten ayrılma niyeti ile iş çıktılarının psikolojik sözleşme üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu kapsamda yapılan araştırmanın, uygulayıcılara ve alan çalışmalarına katkı sağlayacağı umulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik sözleşme, işe katılım, organizasyon tabanlı benlik saygısı, işten ayrılma niyeti, iş çıktısı.

ABSTRACT

The importance of job involvement, organization-based self-esteem, intention to quit and psychological contract concepts is increasing in today's business world. In this context, job involvement is regarded as a person-specific belief that occupants perceive or perceive their work experience in the workplace in which they are working.

Organization-based self-esteem is confronted as a concept of believing that an individual is self-talented and worthwhile, and at the same time, organization-based self-esteem is meaningful to the extent that an individual can satisfy his needs and feel that he or she has the sense of individual competence in their institution.

The intention to quit the workplace is related to the individual thinking about leaving the institution he works for and exploring alternative employment possibilities and is viewed as a conscious desire to leave the workplace in the near future.

Psychological contract is a belief that there is a mutual obligation between the occupation and the institution. In the psychological contract, the observations, perceptions and experiences of the occupation are included. Psychological contract refers to non-written agreements between the employer and the employee. The agreement in question; the management takes place at the workplace, and the workplace is made up of mutual expectations from the management.

The aim of this research is to examine the impact of work outcomes on psychological contracts, employees' job involvement, organization-based self-esteem and intent to quit. The universe of the research is a public hospital operating in the health sector. The survey was conducted with the participation of 279 employees, all of whom had the title of staff working in the hospital.

In the study, it was examined whether there was a significant difference in employees' job involvement, organization-based self-esteem and intent to quit levels on psychological contract behaviors.

In the survey, in line with the results of the analysis of the obtained data; job involvement, organization-based self-esteem and intent to quit and the effect of work output on psychological contract were statistically significant. It is hoped that the research carried out within this context will contribute to the applicant and field studies.

Keywords: Psychological contract, job involvement, organization-based self-esteem, intention to quit, work output.

1.GİRİŞ

Psikolojik sözleşmeler, çalışanlar ile işveren arasında yazılı olmayan anlaşmaları ifade etmektedir. Bu anlaşmalar; yönetimin çalışandan, çalışanın da yönetimden karşılıklı beklentileriyle oluşmaktadır. Yönetimin çalışana adil bir şekilde davranması, uygun çalışma koşulları sağlaması, görevle ilgili beklentileri açık bir şekilde iletmesi, çalışma performansına ilişkin geribildirim sağlaması söz konusu olmaktadır. Çalışanların ise olumlu bir tutum sergileyerek işe katılım davranışı göstermesi beklenmektedir.

Kurumlar tarafından çalışana, gelecekte elde edecekleri yararlar ile ilgili açık ya da üstü kapalı sözler verilmekte, kurumların verdiği sözlerin açık ve birbiri ile tutarlı olması durumunda, çalışanın da işi sahiplenme düzeyi o kadar yüksek olmaktadır (Rousseau, 1989).

Çalışanların ileriye yönelik beklentileri ile işten alacağı ödüllerin değeri onun güdülenmesinin temellerini oluşturmaktadır (Eren, 2009: 575). İşgörenler, yöneticilerle örgütte uygulanan yönetim ilkeleri sonucunda örgüte karşılık verecektir. Yöneticiler de işgörenlerin performanslarına göre aynı karşılığı göstereceklerdir.

Karşılıklı yükümlülüklerin yerine getirilmemesi ilişkinin dengesini bozmakta ve iki taraf için de olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Bu durumda Psikolojik Sözleşme ihlali oluşacak, İşe Katılımda azalma, düşük Organizasyonel Temelli Benlik Saygısı (OTBS) ve İşten Ayrılma Niyeti ortaya çıkacaktır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Psikolojik Sözleşme

Psikolojik sözleşme, işgören ve kurum arasında karşılıklılık yükümlülüğünün olması inancıdır (Rousseau, 1989). Psikolojik sözleşmede, işgörenin örgüte ilişkin gözlemleri, algıları ve deneyimleri yer almaktadır ve çalışan belirli şartları yerine getirdiği sürece örgütün kendisine çeşitli olanaklar sağlayacağı konusunda ilgili bir algısı ortaya çıkacaktır (Çakıroğlu, 2017: 57).

Psikolojik sözleşme kavramının çıkış noktası ve ilk gelişim aşaması Argyis'in (1960) psikolojik sözleşmeyi örgüt içinde yaşanan çatışmalar, işe devamsızlık, iş tatminsizliği gibi olumsuz durumların ortadan kaldırılmasına yardımcı olan bir kavram olarak ortaya koymasına kadar uzanmaktadır. Levinson vd. (1962) çalışması, psikolojik sözleşmenin yalnızca olumsuz durumlar için kullanılmayacağını belirterek, psikolojik sözleşmeyi karşılıklı hareket etme süreci olarak tanımlamaktadır.

Bu tür sözleşmelerin iki temel özelliği vardır: Yazısız ve üstü kapalı niteliktedir ve genellikle birey ile çalıştığı kurum arasındaki ilişkiden daha önce gelmektedir. Psikolojik sözleşmeler, istihdam varlığını oluşturan karşılıklı yükümlülükler ve ödüller hakkındaki görüşler/inanışlar olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda psikolojik sözleşme, hem çalışanın hem de işverenin karşılıklı katkı sağlayabilmeleri açısından yapması gereken yükümlülükler ve alması gereken ödüller hakkındaki görüş ve inanış biçimleridir (Levinson vd., 1962).

Morrison ve Robinson (1997), psikolojik sözleşmeleri beklentilerden farklı olarak tanımlamış ve daha çok örgüt ve çalışan arasındaki taahhüt edilenlerin karşılanma durumu olduğunu ifade etmiştir. Psikolojik sözleşmelerin özelliklerini şöyle özetlemiştir:

1. İçselleştirilmiş bilişsel formlardır ve bireysel niteliktedirler; kişisel beklentileri, algıları ve inançları işaret ettiklerinden “subjektif”tirler (Çakır ve Eğinli, 2010: 39). Bu nedenle işgörenlerin bir algı farklılıklarından dolayı örgütteki olaylar değişik yorumlanmaktadır. Bu özelliğinden dolayı psikolojik sözleşmeler (Levinson vd., 1962), gönüllülük esasına dayalı, algısal, kapalı ve informal sözleşmelerdir.
2. Doğası gereği geçici ve ilişkisel niteliğe sahiptir. Bireylerin aynı anda bilişsel olarak her iki bağlamda da öğelere sahip olabilmesine rağmen, bu öğelerin oluşumu, etkileri ve dinamikleri tamamen farklıdır. Bu bağlamda “bilişsel boyut” özelliğine sahiptirler (Çakır ve Eğinli, 2010: 39). Beklentiler ve sorumluluklar kişi ve organizasyon arasında bir dizi değişim ilişkisi oluşturmakta, buna ilişkin inançları ile ilişki şekillendirilmektedir. Psikolojik sözleşmeler dinamiktir. Oluşturulduktan sonra aynı kalmazlar örgütsel deneyimlere göre sürekli gelişim içindedirler (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010: 8).
3. Verilen sözlerin “geleceğe dönük bir amaçla ilgili bir iletişimin parçası olduğu” düşüncesi temeline dayanmaktadır ve bu bağlamda psikolojik sözleşmeler “karşılıklılık” özelliği taşırlar. Çalışma ilişkilerinde daima iki tarafın sosyal değişim ilkesi gereğince beklentilerini belirlemesi ve bunun karşılanmasını istemesi ile gelişim göstermektedir.

Psikolojik sözleşmedeki taraflar birbirine bağımlıdırlar. Psikolojik sözleşmelerde, kişilerin bilgi paylaşmak için diğer kişilerle yakın olma gereksinimi bulunmaktadır (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010: 8, Levinson vd., 1962).

2.1.1. Psikolojik Sözleşme Türleri

McNeil (1985), psikolojik sözleşmeleri işlemsel (transactional) ve ilişkisel (relational) psikolojik sözleşmeler olarak sınıflandırmıştır. Nelson vd. (2006) psikolojik sözleşmenin işlemsel boyutunu, ödeme ve menfaatler ile ilgili kaygıları öngörülebilir biçimde ortaya koymaktadır. İlişkisel sözleşmeler ise gözlemlenenenden daha çok anlaşılan, geniş, açık uçlu ve dinamik yapıdadır (Morrison ve Robinson, 1997; Rousseau ve Parks, 1993) ve işe bağlılığa odaklanır; her iki taraf da bunun uzun vadeli bir ilişki olmasını beklemektedir (Yan vd., 2002).

2.2. İşe Katılım

İşe katılım, çalıştıkları işte ve de kuruluştaki çalışanların iş deneyimlerini nasıl gördükleri ya da algıladıkları ile ilgili kişiye has bir inançtır ve kişinin mesleğinin gereksinimlerini karşılayabilme derecesidir (Kanungo, 1982). Bir diğer tanıma göre ise; “kişinin işinin ihtiyaç, istek ve beklentilerle ne kadar iyi karşıladığı hakkındaki değerlendirme kararı”dır (Fischer, 2003: 760). Çalışanın işi ile nasıl özdeşleştiği ve işe aktif olarak katılıp katılmadığı, sahip olduğu performansın kendi öz güveni açısından önemli olup olmadığını düşünmesi söz konusu olmaktadır (Milliman vd., 2003).

İşe katılımın; performans, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ile bir ilişkisi bulunmaktadır (Brown, 1996). Kuruluşlarının kendilerine daha derin bir iletişim ve gerçek bir amaç sunduğuna inanan çalışanların işlerinde daha üretken ve daha yenilikçi olduğunu (Trott, 1996) ve daha çok kişisel gelişim ve deneyim kazandığını göstermektedir. Örneğin, Jaques (1996, 1998), bireylerin potansiyel yetileri ile yaptıkları işleri uyumlu olduğu zaman sahip oldukları potansiyele tam anlamı ile ulaşmalarının daha olası olduğunu öne sürmüştür (Milliman vd., 2003).

Handel (2005: 75), iş tatminini “çalışanların hem maddi hem de maddi olmayan ödüller üzerindeki değerlendirmesi” olarak görmektedir. Abdallah vd. (2017) ise, işe katılım, iş tatmini ve örgütsel bağlılığı pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediğini ortaya koymaktadır. İş tatmini yüksek olan bir kişi, iş hakkında olumlu duygulara sahipken; iş tatmini düşük olan bir kişinin iş hakkında olumsuz duygulara sahip olması kaçınılmazdır (Robbins ve Judge, 2012: 76).

2.3. Organizasyonel Tabanlı Özsaygı (OTBS)

“Benlik saygısı”, bireyin yetkinlik, güç ve başarı duygusu da dahil olmak üzere yeteneğinin öz-değerlendirmesi olarak ele alınmaktadır (Shamir vd., 1993). Bu çerçevede Pierce ve Gardner, “örgütsel özsaygı” kavramını geliştirmiş olup, “bireylerin örgütsel bağlam içinde hareket eden, sahip oldukları ve algıladıkları öz-değer” olarak tanımlamışlardır (Pierce ve Gardner, 2004). Kendine güven olarak da adlandırılan benlik saygısının, bireyin kendisini sevme ve sevmeme derecesi ile ilgisi bulunmaktadır (Özkalp ve Kirel, 2010: 94).

Organizasyon Temelli Benlik Saygısı olarak bilinen örgütsel saygı, ilk olarak Pierce vd. tarafından (1989) alan literatürüne kazandırılmıştır. Organizasyon Temelli Benlik Saygısı (OTBS), bireyin kendini yetenekli, anlamlı ve işe değer olduğuna inandığı derecedir (Pierce vd., 1989). Aynı zamanda OTBS, bireylerin ihtiyaçlarını tatmin edebildiklerine ve kurumlarında bireysel yeterlilik duygusuna sahip olmalarına inandıkları ölçü ile ilgilidir. Yüksek OTBS sahip çalışanlar, kurumlarındaki rollerinden memnundur ve kendileri önemli, anlamlı, saygı duyulan ve kurum içerisinde değerli bireyler olarak görürler (Pierce ve Jussila, 2011: 59; Milliman vd., 2003). İşine fazlaca yoğunlaşan çalışanlar, anlamlı bir tutkuya sahip olup, örgütlerine karşı derin bir bağ hissederler ve daha az hata yaparlar (Robbins ve Judge, 2012: 79).

Anderson (1997), grup aidiyeti duygusuna sahip olmanın çalışanlar arasındaki OTBS'nin temel öğeleri olan güven ve saygı ile ilgili olduğunu varsaymıştır. Örgütsel değerlerle uyum içerisinde olmanın, çalışanlar açısından OTBS oranını da iyileştirmesi beklenmektedir.

Arshadi ve Damiri (2013), OTBS'nin iş stresi ile işten ayrılma niyeti ve iş performansı arasındaki ilişkiyi önemli ölçüde etkilediğini ortaya koymaktadır. OTBS aynı zamanda iş stresi ve onun doğurduğu sonuçlar arasındaki ilişkide bireysel bir farklılık yaratan bir değişkendir (Pierce vd., 1989; Pierce vd., 1993). Yüksek OTBS'ye sahip bireyler kendilerini kurumun güvenilir, değerli ve katkıda bulunan üyeleri olarak algırlar.

Yaptığı işi anlamlı bulan ve örgütsel değerlerle örtüştüğünü düşünen çalışanlar, işleriyle özdeşleşerek yaptıkları işe yoğunlaşacaktır. Bu durumda psikolojik sözleşme devam edecektir.

2.4. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, bireyin çalıştığı kurumu bırakmayı düşünmesi ve alternatif istihdam olanaklarını araştırması ile ilgilidir. İşten ayrılma niyetini Cho vd. (2009), işgörenin yakın gelecekte çalıştığı kurumdan ayrılma isteğini içeren bilinçli bir arzu olarak kabul etmektedir.

İşten ayrılma niyeti; gönüllü ve gönülsüz (istem dışı) olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Gönüllü işten ayrılma niyeti, bir çalışanın kuruluştan ayrılma kararıdır. Öte yandan gönülsüz işten ayrılmada işverenin başlattığı bir ayrılış söz konusudur (Lam vd., 2003). Her iki durumda da işten ayrılışın örgüte etkisi göz ardı edilemez. Hizmet kalitesinde bozulma algısı, çalışanların iş tatmini ve moralinin azalması, personel eğitim maliyetlerinin artması gibi sonuçlar doğurmaktadır (Cho vd., 2009).

Firth vd. (2004); iş ile ilgili stres deneyimi ve bunu tetikleyen faktörlerin sıklığının, örgüte bağlılıkta eksiklik ve iş tatminsizliğine dayalı işten ayrılma niyeti ile ilgili önemli değişkenler ortaya koyduğunu vurgulamaktadır. Psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesi sonucunda ortaya çıkan işten ayrılma niyetinin örgütlerin işgören devir hızında kayda değer bir unsur olarak karşımıza çıktığı görülmekte, bu kapsamda işten ayrılma niyeti ile psikolojik sözleşme arasında bir ilişkiden söz edilebilmektedir.

3. YÖNTEM

Bu çalışmanın amacı, çalışanların işe katılım, organizasyonel tabanlı benlik saygısı ve işten ayrılma niyeti iş çıktılarının psikolojik sözleşme üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırma evrenini Ankara'da sağlık sektöründe faaliyet gösteren bir kamu hastanesi oluşturmaktadır. 279 çalışanın katılımıyla gerçekleştirilen araştırma tüm kadro unvanlarına sahip çalışanlara uygulanmıştır.

Çalışanlara dört ölçek uygulanmış olup, psikolojik sözleşme ölçeği Millward ve Hopkins (1998) tarafından geliştirilen işlemsel ve ilişkisel sözleşme olmak üzere 2 boyut ve 33 maddeden oluşmaktadır. Ölçek Aydoğan vd. (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Psikolojik sözleşme ölçeğinin güvenirlik analizi sonucu Cronbach Alpha katsayısı 0,84'tür. Çalışmadaki işe katılım, organizasyonel tabanlı benlik saygısı (OTBS) ve işten ayrılma niyeti boyutları Milliman vd. (2003) çalışmasından alınmıştır. Ölçek, Türkçe'ye yazarlar tarafından uyarlanmıştır (İşe katılımın 4 boyutu Kanungo (1982) işe katılım ölçeğinden, OTBS'nin 5 boyutu Pierce vd. (1989)'nin OTBS ölçeğinden, işten ayrılma niyetinin 2 boyutu Jones (1986) işten ayrılma niyeti ölçeğinden ve 1 boyutu da Chung (1989) çalışmasından alınmıştır). Yazarlar boyutları Türkçe'ye uyarlamışlardır. İşe katılım ölçeğinin güvenirlik analizi sonucu Cronbach Alpha katsayısı 0,72 ve organizasyonel tabanlı benlik saygısı ölçeğinin güvenirlik analizi sonucu Cronbach Alpha katsayısı 0,82 ve işten ayrılma niyeti ölçeğinin güvenirlik analizi sonucu Cronbach Alpha katsayısı 0,64'tür. Kalaycı (2008), alfa (α) katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenirliğini 0,00 ile 0,40 arasında ise ölçek güvenilir değil, 0,40-0,60 arasında ise güvenirliği düşük, 0,60-0,80 arasında ise güvenilir ve 0,80-1 arasında ise yüksek derecede güvenilir olduğunu belirtmiştir. Buna göre iş çıktılarına ilişkin boyutlar ve psikolojik sözleşme ölçeği güvenilir olarak elde edilmiştir.

Çalışmada elde edilen veriler SPSS Statistics 20.0 programı kullanılarak incelenmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklere doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, buradan elde edilen sonuçlar kullanılan ölçekler için kabul edilebilir bulunmuştur. Bu bağlamda kurulan araştırma hipotezleri şöyledir:

H1: Çalışanların işe katılım düzeylerinin psikolojik sözleşme davranışları üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H2: Çalışanların organizasyonel tabanlı benlik saygısı düzeylerinin psikolojik sözleşme davranışları üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H3: Çalışanların işten ayrılma niyeti düzeylerinin psikolojik sözleşme davranışları üzerinde anlamlı etkisi vardır.

4. BULGULAR

Tablo 1. Bağımlı ve Bağımsız Değişkenler Arasındaki Korelasyon Tablosu

		Psikolojik Sözleşme
İşe Katılım	Pearson Korelasyon	,380*
	p	,000
	N	279
OTBS	Pearson Korelasyon	,225*
	p	,000
	N	279
İşten Ayrılma Niyeti	Pearson Korelasyon	,240*
	p	,000
	N	279

OTBS: Organizasyonel Tabanlı Benlik Saygısı * Korelasyon 0,01 düzeyinde manidar (2 yönlü)

Tablo 1 incelendiğinde bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki pearson korelasyon katsayı değerlerinin 0,22-0,38 arasında, pozitif yönde, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($p < 0,01$).

Tablo 2. ANOVA Tablosu

Model		Kareler Toplamı	sd	Ortalamanın Karesi	F	p
1	Regresyon	8,918	1	8,918	46,734	0,00
	Artık	52,859	277	0,191		
	Toplam	61,777	278			
2	Regresyon	3,116	1	3,116	14,712	0,00
	Artık	58,661	277	0,212		
	Toplam	61,777	278			
3	Regresyon	3,563	1	3,563	16,952	0,00
	Artık	58,214	277	0,21		
	Toplam	61,777	278			

Model 1: İşe Katılım Model 2: OTBS Model 3: İşten Ayrılma Niyeti

Tablo 2 incelendiğinde Model 1 ($F_{(1,277)}=46,734$; $p<0,01$), Model 2 ($F_{(1,277)}=14,712$; $p<0,01$) ve Model 3 ($F_{(1,277)}=16,952$; $p<0,01$) için kurulan regresyon denklemlerinin anlamlı olduğu görülmektedir. Yani üç hipotez de kabul edilmiştir. İşe katılım, organizasyonel tabanlı benlik saygısı ve işe katılım değişkenlerinin her birinin psikolojik sözleşmeye anlamlı etkisi vardır.

Tablo 3. Regresyon Katsayıları

Model		Standartlaştırılmamış		Standartlaştırılmış	t	p
		B	Std. Hata	Beta		
1	Sabit	2,229	0,11		20,321	0,00
	İşe Katılım	0,213	0,031	0,38	6,836	0,00
2	Sabit	2,528	0,115		21,9	0,00
	OTBS	0,128	0,033	0,225	3,836	0,00
3	Sabit	2,547	0,103		24,623	0,00
	İşten Ayrılma	0,127	0,031	0,24	4,117	0,00

Model 1: İşe Katılım Model 2: OTBS Model 3: İşten Ayrılma Niyeti

Tablo 3'te üç model için elde edilen regresyon katsayıları özetlenmektedir. Tabloya göre üç model için de elde edilen Beta katsayılarının anlamlı olduğu ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni anlamlı ve pozitif şekilde yordadığı görülmektedir ($t_{(model1)}=6,836$; $t_{(model2)}=3,836$; $t_{(model3)}=4,117$; $p<0,01$). Bu çerçevede kurulan tüm hipotezler kabul edilmiştir. Model 1 için işe katılma değişkenindeki 0,213 birimlik artış, Model 2 için organizasyonel tabanlı benlik saygısı değişkenindeki 0,218 birimlik artış ve Model 3 için işten ayrılma niyeti değişkenindeki 0,127 birimlik artış psikolojik sözleşme değişkeninde bir birimlik artış sağlamaktadır. Her bir model için elde edilen regresyon denklemleri ise;

Psikolojik Sözleşme=2,229+ 0,213* İşe Katılım

Psikolojik Sözleşme=2,528+ 0,128* Organizasyonel Tabanlı Benlik Saygısı

Psikolojik Sözleşme=2,547+ 0,127* İşten Ayrılma Niyeti

olarak ifade edilmektedir.

Tablo 4. Model Özeti

Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R kare	Kestirimin Standart Hatası
1	0,380	0,144	0,141	0,437
2	0,225	0,050	0,047	0,460
3	0,240	0,058	0,054	0,458

Model 1: İşe Katılım Model 2: OTBS Model 3: İşten Ayrılma Niyeti

Tablo 4 incelendiğinde Model 1 için işe katılım puanlarının psikolojik sözleşme değişkeni puanlarındaki varyansın yaklaşık olarak %14'ünü açıkladığı görülmektedir. Yine tabloya göre Model

2’de organizasyonel tabanlı benlik saygısı puanlarının psikolojik sözleşme puanlarındaki varyansın %5’ini açıkladığı gözlenirken ve Model 3 için işten ayrılma niyeti puanlarının psikolojik sözleşme puanlarındaki varyansın yaklaşık olarak %6’sını açıkladığı gözlenmektedir. Psikolojik sözleşmedeki değişkenliği en fazla açıklayan değişken işe katılım olarak elde edilmiştir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırmadan elde edilen verilerin analizi ile ortaya çıkan sonuçlar doğrultusunda; çalışanların işe katılım, organizasyonel tabanlı benlik saygısı ve işten ayrılma niyeti iş çıktılarının psikolojik sözleşme üzerine etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Psikolojik sözleşme karşılıklı yükümlülüklerin söz konusu olduğu bir kavram olarak, çalışanın örgütten fayda gördüğü sürece karşılık vereceği bilinmektedir. Aynı durum örgütün çalışanına karşı davranışı için de geçerlidir.

Hughes ve Palmer (2007) çalışmasında, psikolojik sözleşme ve boyutlarının OTBS üzerindeki etkilerini inceleyerek, psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide OTBS’nin kısmen aracılık ettiği sonucunu elde etmiştir. Psikolojik sözleşme ihlali yaşanmayan örgütlerde işe katılım ve iş tatmini yüksek, işten ayrılma niyeti, görev devretme ve iş gören devir hızı düşük olacaktır. Stoner ve Gallagher (2010), işe katılımın çalışanların psikolojik sözleşme ihlallerine yönelik olumsuz tepkileri anlamada önemli bir unsur olduğunu vurgulamaktadır.

Karşılıklı beklentiler arasında yaşanacak uyumsuzlukta, ilişkinin devamı mümkün olmayacak ve psikolojik sözleşme ihlali doğacaktır. Beklenti kuramına göre de kurumuna güven duyan çalışan, aynı güveni kurumundan da göreceğine inanacaktır. Böylece örgütte psikolojik sözleşme ihlali söz konusu olmayacaktır. Aksi durumlarda psikolojik sözleşme ihlalinin örgüt veya temsilcileri tarafından sehven gerçekleştiğini düşünen birey, çalıştığı örgütte işi bırakırken kendini işverene haber vermek zorunda hissedebilir ve o kuruluşa ait değerleri ve hedefleri irdeleyebilir. Eğer psikolojik sözleşme ihlali örgüt ve temsilcileri tarafından kasıtlı bir şekilde yapılıyorsa, çalışanlar işi bırakırken kendisini işverene haber vermek zorunda hissetmeyebilir. Her iki durumda da psikolojik sözleşme ihlal ediliyorsa işten ayrılma niyeti ortaya çıkacaktır.

İşgörenlerin resmi ve psikolojik sözleşmeye duydukları güven eksikliği istihdam varsayımları ve işgüvencesizliği ile ilişkilidir (Nicholson ve Johns, 1985). Psikolojik sözleşme ihlali sonucunda özellikle işgörenlerin tutum ve davranışlarında örgütün çıkarları aleyhine değişmeler meydana gelebilmektedir. İşgörenlerin değişen tutum ve davranışlarına; işten ayrılma niyetinin artması, işe devamın, örgütsel bağlılığın ve iş tatmininin azalması örnek olarak verilebilir (Dikili ve Bayraktaroğlu, 2013: 206). Bu bağlamda Çekmecelioğlu (2006) çalışmasında, iş tatmininin işten ayrılma niyetini azaltan bir etkiye sahip olduğunu belirtmektedir. Özgen ve Özgen (2010) psikolojik sözleşmeleri işlemsel olan çalışanların, daha fazla işten ayrılma niyeti taşıdıkları görüşünü doğrulamışlardır. Örgütüne karşı bağlılığı az olan işgörenlerce örgüt, ödüllerin ve başarıların kazanıldığı yerdir (Millward ve Hopkins, 1998: 1532; Büyükyılmaz ve Çakmak, 2015: 51-52).

Çalışanları memnun edecek ve yaşam alanlarını besleyecek sosyal donatı uygulamalarına dayalı bir ortam oluşturan kurumların (Özkan, 84), iş yerlerinde daha motive olan, daha üretken ve daha tatminkar iş gücü sergileyen çalışanlara sahip olacağı muhakkaktır (Milliman vd., 2003). Khalid ve Rehman (2011).

Araştırma, örgütsel değişimin çalışan ve işveren arasındaki psikolojik sözleşmeyi bozabileceğini ve bunun sonucunda çalışanların işe katılım düzeylerinde azalma olmasına neden olacağını ortaya koymaktadır. Araştırma sonuçları, araştırma evreninin genişletilmesi ile genellenebilir hale getirilebilir.

Örgütteki performansından memnun olan işgören, işe katılım ve içsel iş tatmini yüksek bir şekilde kendisini örgütün bir üyesi olarak görecektir. İşgörenin kişisel değer ve amaçlarıyla, örgütün değer ve amaçları uyum gösteriyorsa psikolojik sözleşme söz konusu olacaktır. Kendini örgütle ve örgütün

amaç ve hedefleriyle özdeşleştiremeyen bir çalışan, işten ayrılma niyetinde olacağından, psikolojik sözleşmeye aykırı davranışlarla kayıpların yaşanması söz konusu olabilecektir.

KAYNAKÇA

- Abdallah, A. B., Obeidat, B. Y., Aqqad, N. O., Al Janini, M. N. K. & Dahiyat, S. E. (2017). "An Integrated Model of Job Involvement, Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Structural Analysis in Jordan's Banking Sector", *Communications and Network Journal, Scientific Research Publishing*, 9: 28-53.
- Andersson, L. M. (1996). "Employee Cynicism: An Examination Using A Contract Violation Framework", *Human Relations*, 49(11): 1395-1418.
- Arshadi, N. & Damiri, H. (2013). "The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, (84)9: 706-710.
- Brown, S. P. (1996). "A Meta-Analysis and Review of Organizational Research on Job Involvement", *Psychological Bulletin*, 120: 235-255.
- Büyükyılmaz O. & Çakmak, A. (2015). "Psikolojik Sözleşme İhlal Algısının Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan Akademisyenler Kapsamında Karşılaştırmalı Analizi", *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1): 48-71.
- Cho, S., Johanson, M. M. & Guchait, P. (2009). "Employees Intent to Leave: A Comparison of Determinants of Intent to Leave Versus Intent to Stay", *International Journal of Hospitality Management*, 28: 374-381.
- Cihangiroğlu, N. & Şahin, B. (2010). "Organizasyonlarda Önemli Bir Fenomen: Psikolojik Sözleşme", *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(11): 1-16.
- Çakır, S. & Eğinli, A. (2010). *Memnun Çalışanlar Memnun Müşteriler*, 1. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Çakıroğlu, D. (2017). "Algılanan Örgütsel Maneviyatın Psikolojik Sözleşmeye Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı*, Ankara.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). "İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma", *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, (8)2.
- Dikili, A. & Bayraktaroğlu, S. (2013). "Psikolojik Sözleşme ile İş Tatmini İlişisine Yönelik Bir Araştırma", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 8(2): 205-227.
- Eren E. (2010). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, 12. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. A. & Loquet, C. (2004). "How Can Managers Reduce Employee Intention to Quit ?", *Journal of Managerial Psychology*, 19(1/2):170-187.
- Fischer, C. (2003). "Why Do Lay People Believe That Satisfaction and Performance Are Correlated? Possible Sources of A Commonsense Theory", *Journal of Organizational Behavior*, 24: 753-777.
- Handel, M. (2005). "Trends in Perceived Job Quality 1989-1998", *Work and Occupations*, 32(1), 66-94.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snydermann, B. J. (1959). *The Motivation to Work*, (2nd ed). New York: John Wiley & Sons.
- Hughes L. W. & Palmer, D. K. (2007). "Psychological Contract and Organization-Based Self-Esteem on Organizational Commitment in a Sample of Permanent and Contingent Workers", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(2), 143-156.

- Kalaycı, Ş. (2008). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Kanungo, R. N. (1982). "Measurement of Job and Work Involvement", *Journal of Applied Psychology*, 67: 341-349.
- Khalid, A. & Rehman, R. R. (2011). "Effect of Organizational Change on Employee Job Involvement: Mediating Role of Communication", *Emotions and Psychological Contract Information Management and Business Review*, 3(3): 178-184.
- Lam, T., Pine, R. & Baum, T. (2003). "Subjective Norms Effects on Job Satisfaction", *Annals of Tourism Research*, 30(1):160-177.
- Levinson, H., Mandl, H. J., Solley, C. M., Munden, K. J., & Price C. R. (1962). *Men, Management, and Mental Health*, Cambridge: Harvard University Press.
- Millward, L. J., Czaplewski, A. J. & Ferguson, J. (2003). "Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment", *Journal of Organizational Change*, 16: 426-447.
- Millward, L. J. & Hopkins, L. J. (1998). "Psychological Contracts, and Job Commitment", *Journal of Applied Psychology*, 28(16): 1530-1556.
- Morrison, E. W. & Robinson, S. (1997). "When Employees Feel Betrayed: A Model of How Psychological Contract Violation Develops", *Academy of Management Review*, 22(1): 226-256.
- Nelson, L., Tonks, G. & Weymouth, J. (2006). "The Psychological Contract and Job Satisfaction: Experiences of a Group of Casual Workers", *Research and Practice in Human Resource Management*, 14(2), 18-33.
- Nicholson, N. & Johns, G. (1985). "The Absence Culture and the Psychological Contract: Who's in Control of Absence?", *Academy of Management Review*, 10: 397-407.
- Özgen, H. M. & Özgen, H. (2010). "Psikolojik Sözleşme ve Boyutlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma", *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1): 1-19.
- Özkalp, E. & Kirel, Ç. (2010). *Örgütsel Davranış*, 4. Baskı, Ekin Yayın Dağıtım, Bursa.
- Özkan Altınöz, M. (2015). "Endüstri Kenti Karabük'ün Sosyal Yaşantısının Şekillenişinde Yenişehir Sineması'nın Rolü", *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(1): 83-99.
- Pierce, J. L. & Gardner, D. G. (2004). "Self-Esteem Within the Work and Organizational Context: A Review of the Organization-Based Self-Esteem Literature", *Journal of Management*, 30: 591-622.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L. & Dunham, R. B. (1989). "Organization-Based Self-Esteem: Construct Definition, Measurement, and Validation", *Academy of Management Journal*, 32: 622-648.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Dunham, R. B. & Cummings, L. L. (1993). "Moderation by Organization-Based Self-Esteem of Role Condition-Employee Response Relationships", *Academy of Management Journal*, 36: 271-288.
- Pierce, J. L. & Jussila I. (2011). *Psychological Ownership and the Organizational Context, Theory, Research Evidence and Application*. Edwar Elgar Publishing Inc.
- Robbins, S. & Judge T. (2012). *Örgütsel Davranış*, 14. Baskı, (Çev. İnci Erdem), Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Rousseau, D. M. (1989). "Psychological and Implied Contracts in Organizations", *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2: 121-139.

- Rousseau, D. M. & Parks, J. M. (1993). "The Contracts of Individuals and Organizations", *Research in Organizational Behaviour*, 15: 1-43.
- Shamir, B., House, R. J. & Arthur, M. B. (1993). "The Motivational Effects of Charismatic Leadership: A Self-Concept Based Theory", *Organization Science*, 4: 577-593.
- Stoner, J. S. & Gallagher, V. C. (2010). "Who Cares? The Role of Job Involvement in Psychological Contract Violation", *Journal of Applied Social Psychology*, 40(6): 1490-1514.
- Yan, A., Zhu, G. & Hall, D. T. (2002). "International Assignments for Career Building: A Model of Agency Relationships and Psychological Contracts", *The Academy of Management Review*, 27(4): 373-391.