

Psikolojik Sözleşme İhlali İle Örgütsel Bağlılık Arasında Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü¹

Murat GÜNEY² ve Mehmet TURAN³

Öz

Psikolojik sözleşmeler günümüz yazılı sözleşmelerinin fiziki imkansızlık nedeniyle kapsamadığı çalışma ilişkisinin tüm açık ya da örtük taahhüt ve yükümlülükleri kapsamaktadır. Bu taahhüt ve yükümlülüklerin zaman içinde karşılanmaması ya da imkansızlık nedeniyle karşılanamaması durumunda çalışanlarda psikolojik sözleşme ihlali algısı oluşmaktadır. Psikolojik sözleşme ihlali algısının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi daha önce gerçekleştirilen çalışmalarda incelenmiştir, bu çalışmada ise örgütsel güvenin bu ilişkiyi nasıl etkilediği ortaya konulmaya çalışılacaktır. Bu çalışmanın temel amacı çalışanlarının psikolojik sözleşme ihlali algılarının örgüte olan bağlılıklarını ve örgüte olan güvenlerini nasıl etkilediğini tespit etmek ve bu süreç içinde güven kaybının bağlılığa olan dolaylı etkisini ortaya koymaktır. Çalışmada sunulan hipotezlerin test edilmesi için sağlık sektöründe çalışan 261 çalışandan oluşan bir örneklemden alınan veriler kullanılmıştır. Araştırma modeli katılımcıların psikolojik sözleşme ihlali algısını, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık seviyelerini değerlendirmeleri amacıyla, yazında kullanılan ölçeklerden yararlanılarak hazırlanan anket kullanılarak test edilmiştir. Sonuçlar psikolojik sözleşme ihlali algısının örgütsel bağlılığa olan etkisinde örgütsel güvenin kısmi aracılık rolünün varlığını ortaya koymuştur. Çalışmada araştırma sonuçlarının gelecekteki araştırmalar için pratik sonuçları tartışılmıştır. Ayrıca çalışma, psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık kuramlarını genişletmektedir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik sözleşme, Psikolojik sözleşme ihlali, Örgütsel bağlılık, Örgütsel güven

The Mediating Role of Organizational Trust between Psychological Contract Violation and Organizational Commitment

Abstract

Psychological contracts encompass all explicit or implicit commitments and obligations of the working relationship, which today's written contracts cannot cover due to physical impossibility. The effect of the perception of violation of psychological contract on organizational commitment has been examined in previous studies, and this study will try to determine how organizational trust affects this relationship. The major aim of this study is to determine how psychological contract perceptions of private hospital employees affect their commitment and trust in the organization, and to reveal the indirect effect of loss of trust on loyalty in this process. In order to test the hypotheses presented in the study, data from a sample of 261 employees were used. The research model was tested using validated questionnaires to assess participants' perception of psychological contract violations, organizational trust and organizational commitment levels. The results showed that there is a partial mediating role of organizational trust in the effect of perception of psychological contract violation on organizational commitment. In this study, the practical results of the research results for future researches are also discussed. In addition, the study extends the theories of psychological contract violation, organizational trust and organizational commitment.

Key Words: Psychological contract violation, Organizational trust, Organizational commitment

Atf İçin / Please Cite As:


Güney, M. ve Turan, M. (2021). Psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel bağlılık arasında örgütsel güvenin aracılık rolü. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 356-374.

Geliş Tarihi / Received Date: 07.02.2020

Kabul Tarihi / Accepted Date: 24.09.2020

¹ Yüksek Lisans Tezinden üretilmiştir.

² Doktora Öğrencisi - Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, mrtgny@gmail.com

 ORCID: 0000-0003-3894-1204

³ Prof. Dr. - Çukurova Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, mturan@cu.edu.tr

 ORCID: 0000-0003-1297-0461

Giriş

İşveren ve çalışan arasında akdedilen yazılı sözleşmeler iş ilişkisi içerisinde yer alan tüm beklenti ve yükümlülükleri kapsamada yetersiz kalmaktadır. İş ilişkisinin karmaşık beklenti/yükümlülük süreçlerindeki yazılı sözleşmeler içinde yer alamayan tüm hükümler psikolojik sözleşme dhilindedir. Psikolojik sözleşmeler iş akdi ile başlayıp iş akdi sonlanana kadar çalışan tutum ve davranışlarını Őekillendirmektedir.

Psikolojik sözleşme son yıllarda çalışan ve işveren beklentilerinin daha iyi anlaşılması açısından yaygın olarak araştırılan bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır (Dağlı, 2016). 1960'lı yıllardan günümüze değin gerçekleştirilen ve özellikle 1980'lerden sonra yapılan çalışmalarda genelde çalışan bakış açısı ile açıklanan psikolojik sözleşme kısaca işverenin çalışana karşı olan yükümlülüklerinin yerine getirilip getirilmediği konusundaki çalışan algısı olarak tanımlanabilir (Dağlı, 2016). Psikolojik sözleşmenin ihlal edildiği algısı oluşması durumunda çalışanların örgüte olan bağlılığında azalma ve buna bağlı olarak işten ayrılma niyeti geliştirme, performans azalması gibi olumsuz çalışan tutum ve davranışları ortaya çıkabilmektedir. Modern rgtsel yaşamda çalışanların iş ilişkisinden doğan işveren yükümlülüklerinin yerine getirilmediği yani psikolojik sözleşmesinin ihlal edildiği algısı çalışanın örgüte olan katkısı önemli ölçüde kısıtlayan bir olgudur. Örgütsel davranış yazını incelendiğinde psikolojik sözleşme ihlallerinin çalışan tutum ve davranışlarına olan direk etkileri ile örgütler üzerindeki dolaylı etkilerini ortaya koyan araştırmalara rastlanmaktadır. Psikolojik sözleşme ihlallerinin genel anlamda çalışan tutum ve davranışlarına olan negatif etkisi örgütlerin başarısını da olumsuz etkilemektedir. Ayrı ayrı birçok araştırmada psikolojik sözleşme ihlallerinin örgütsel bağlılık, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti geliştirmeye etkileri incelenmiş olmasına rağmen çalışmamızın konusunu oluşturan psikolojik sözleşme ihlali algısının örgütsel bağlılık ile olan ilişkisinde örgütsel güvenin aracılık rolünü inceleyen araştırmalara rastlanmamıştır.

Psikolojik sözleşme ihlallerinin en çok etkilediği çalışan davranışlarından biri olan örgütsel bağlılık, çalışanların örgüt hedeflerini benimsemeleri, rgt büyük bir aile olarak görüp kendilerini de bu ailenin bir unsuru olarak hissetmeleridir. Çalışanlardaki rgtsel bağlılık derecesi örgütsel hedef ve amaçlara ulaşmada örgüt yönetimi için oldukça önemlidir. Örgütsel bağlılığı zayıf olan çalışanlar örgütte geçirdikleri süreyi geçici olarak görmekte, bir sonraki iş ilişkilerine bir basamak olarak bakmaktadırlar. Bu anlamda herhangi bir kariyer beklentisi içinde değildirler ve örgüte olan katkıları da iş değiştiren kadar gerekli olan asgari seviyededir. Aksine rgtsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar örgütte kalmayı setiklerinden ve yükselmeyi de hedeflediklerinden kendilerini aşmaya meyillidirler ve örgüte olan katkıları çok daha fazladır.

Öte yandan örgütsel güven ise genel anlamda çalışanın örgüt ve yeleri hakkındaki güven duygusu, onlardan kendisine bir zarar gelmeyeceği hakkındaki kanaati olarak tanımlanabilir (Vineburgh, 2010). Günümüzde rgtlerde önemli bir iş yapış Şekli olan takım çalışmalarının başarılı olabilmesi açısından çalışanların örgütsel güven düzeylerinin yüksek olması gerekmektedir. Bunun yanı sıra çalışanların örgüte ve yöneticilerine olan güveni örgüt içi iletişimi ve dolayısıyla örgütsel başarını da doğrudan etkilemektedir. Sıklıkla güçlü bir Şekilde ilişkilendirilmiş olmasına rağmen örgütsel güven kavramı ile örgütsel bağlılık kavramı kavramsal olarak farklıdır. Örgütsel güven çalışanların yöneticilere ve Őirket amaçlarına olan inancıyla ilişkili iken örgütsel bağlılık Őirket amaçlarına uygun bir kimlik edinme ile ilişkilidir (Gilbert ve Tang, 1998). Örgütsel güven seviyesi yüksek olan çalışanların örgütsel bağlılıkları da artmaktadır. Çalışanların yöneticileri ve birbirleri ile olan iletişiminin kuvvetli olması duygu ve düşüncelerini rahatça ifade edebilmelerine olanak sağlamakta birbirlerine ve kuruma olan sadakatlerini güçlendirmektedir. Çalışanların ihtiyaç ve taleplerinin adil bir Şekilde karşılanıyor olması, Őirket ve yöneticiler tarafından sürekli desteklenmeleri konusunda verilen güvence çalışanların örgütsel bağlılığını artırmaktadır (Paine, 2007). Kısaca özetlemek gerekirse psikolojik sözleşme ihlallerinin örgütsel bağlılığa olan etkisinde örgütsel güvenin ayrıca bir katkısının olabileceği mümkün görülmektedir.

Bu nedenle bu çalışmada psikolojik sözleşme ihlali algısının örgütsel bağlılığa olan etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolü incelenmiştir. Psikolojik sözleşme ihlalinin hem örgütsel bağlılığa hem de örgütsel güvene olan direk etkilerinin yanı sıra örgütsel güvenin de örgütsel bağlılığa olan etkileri araştırmanın konusunu oluşturmaktadır.

Kavramsal Çerçeve

Psikolojik Sözleşme ve İhlal Algısı

Psikolojik sözleşmelerin konusunu İş Kanununda tanımlı yazılı iş sözleşmelerinde değinilmeyen boşluklar, belirsizlikler oluşturmaktadır (Erdoğan, 2015, s. 5). Günümüzde birçok araştırmacı tarafından temel alınan Rousseau (1989, s. 123; 1995, s. 9) psikolojik sözleşmeyi “kişinin, kendisi ve örgütü arasındaki mübadele ilişkisinin koşullarına dair örgüt tarafından biçimlendirilen kişisel inanç sistemi” biçiminde tanımlamaktadır. Tanımdan da anlaşılacağı üzere psikolojik sözleşme sosyal değişim (social exchange) ilişkisi içine gömülü bir kavramdır. Gerçekten de psikolojik sözleşmenin iş ilişkisini anlamakla ilgili bir kavram olduğu konusunda yazında fikir birliği vardır, çünkü öncelikle sosyal değişim kavramına dayanan bir karşılıklı değişim anlaşmasını ifade eder. Basitçe söylemek gerekirse çalışan tarafından yapılan katkıların ve işveren tarafından verilen teşviklerin alışverişinden oluşan bir iş ilişkisi vardır ve psikolojik sözleşmenin temel dayanağının karşılıklılık olduğu vurgulanmaktadır (Cassar, 2004).

Psikolojik sözleşmedeki açık / örtülü ayrımı sözleşme şartlarının sözleşme taraflarına iletilmesi ya da bunlara erişme şekli ile ilgilidir. Açık sözleşme şartları, yazılı ya da sözlü iletişimin yazılı olarak ya da örgütsel politikalar içeriği şeklinde iletilirler. Buna karşılık örtülü sözleşme şartları önceki çalışma tecrübelerinden kaynaklı kişisel çıkarımların altında yatar ve ayrıca diğer çalışanların tutum ve davranışlarının gözlenmesi suretiyle edinilmektedir. Doğası gereği psikolojik sözleşmeler örtülüdür (Cassar, 2004).

Rousseau psikolojik sözleşmeleri işlemsel, ilişkisel, geçişsel ve dengeli olmak üzere dört türe ayırmıştır. Bununla birlikte ölçüm tekniklerindeki zorluklardan kaynaklı olarak kendi içinde işlemsel ve geçişsel sözleşme türleri ile ilişkisel ve dengeli sözleşme türleri arasındaki büyük benzerlik nedeniyle araştırmalar işlemsel ve ilişkisel sözleşme türleri ana başlıkları altında yürütülmüştür. İlişkisel sözleşmeler iş ilişkisinde uzun bir süreyi kapsar ve örgütsel bağlılık ve örgütsel destek gibi ucu açık sosyal, duygusal yükümlülükleri içerir (Dağlı, 2016). İşlemsel sözleşmeler kısa vadeli, yüksek derecede parasal ve ekonomik odaklı psikolojik sözleşme türüdür (Rousseau, 1994).

Psikolojik sözleşme ihlali algısı işverenin kendi yükümlülüklerinden bir ya da birkaçını yerine getirmediğine yönelik çalışan görüşüdür (Dağlı, 2016). Rousseau'ya (1995) göre psikolojik sözleşme ihlali kişinin duygusal tepkilerinin takip ettiği sözleşme tutarsızlığı algısıdır. Buna karşılık Morrison ve Robinson'a (1997) göre ihlal algılanan tutarsızlığın sonucu olan duygusal tepkilerdir. Sözleşmeye uymama ve ihlal arasında fark vardır. Sözleşmeye uymama (breach) çalışanın örgütünün bir ya da daha fazla yükümlülüğünü yerine getirmede başarısız olması algısıdır. İhlal ise sözleşmeye uymama durumunu izleyen duygusal durumdur (Morrison ve Robinson, 1997, s. 230).

Örgütsel Güven

Güven kavramının Oxford sözlüğünde yapılan tanımı; bir kimsenin iyi, dürüst ve içten olduğuna ya da karşı tarafı aldatmayı denemeyeceğine, zarar vermeyeceğine dair inanç, gerçek olduğuna dair bir kanıt olmasa da birinin sözlerine inanmak olarak yer almaktadır (Kalmaz, 2018). Güven kavramı yönetim ve örgütsel davranış yazınında önceleri göz ardı edilse de 1990'lı yıllardan sonra gereken önem verilmeye başlanmıştır. Örgüt içindeki kişiler kişisel ve örgütsel hedefleri gerçekleştirmek için birlikte çalışmalı ve dayanışma içinde olmalıdırlar (Mayer vd., 1995, s. 710). Bahsedilen dayanışma ortamı içinde güven, kişilerin davranışlarını belirlemede kritik öneme sahiptir (Tüzün, 2007). Örgüte olan güven çalışanın örgütün güvenilirliği hakkındaki algısıdır. Genel anlamda örgüt içindeki insanların fikir birliği içinde olmaları, birbirlerine inanmaları anlamına gelmektedir (Kurum, 2013, s. 40).

Örgütsel güven kavramı ile ilgili olarak yazında yer alan birçok sınıflandırma bulunmaktadır. Bunlardan en önemli olanları, Lewicki ve Bunker'in kuramsal modelinde özetlenen şekli ile hesaplanmış güven, bilgi temelli güven ve özdeşleşme temelli güvenidir. Hesaplanmış güven tarafların (işçi-işveren) iş ilişkisine başladığı ilk aşamada ortaya çıkmaktadır. Bu güven türünde taraflar güvenme ile ilgili fayda ve maliyet hesabını mantık çerçevesinde yaparlar. Bu hesap sonucunda ortaya çıkan güven, ilişkinin yaratılması ve sürdürülmesi durumunun ilişkiyi kesmeye oranla daha ekonomik olduğunun göstergesidir. Bilgi temelli güven tarafların birbiri hakkında bilgi sahibi oldukları, dolayısıyla önceden ilişki içinde buldukları durumlarda ortaya çıkmaktadır. Özdeşleşme temelli güven ortamında ise taraflar birbirlerini uzun süredir tanımaktadırlar ve güvenilir bir ilişki geliştirmişlerdir (Bhati ve Zoysa, 2013, s. 37-38).

Güven, örgüt içi işbirliğini ve uzun süreli istikrarı sağlama, çalışan mutluluğu ve buna bağlı olarak yüksek çalışan performansı sağlama konusunda önemli bir unsurdur (Mayer vd., 1995, s. 713). Yüksek örgütsel güvenin olduğu örgütlerde örgüt yapısındaki merkezleşme azalmakta, tersine güven eksikliği durumunda ise merkezleşmeyi artırmakta ve katı bir denetim fonksiyonunun işletilmesini gerektirebilmektedir (Sargut, 1994, s. 101-102). Örgütsel güvenin bir örgütteki temel işlevleri, örgüt üyeleri arasındaki işbirliğini artırmak, işlem maliyetlerini azaltmak, örgüt içi kurallara uymayı kolaylaştırmak ve çatışmaları azaltmak olarak sıralanabilir (Kramer, 1999, s. 582).

Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık çalışanların örgütün hedeflerini benimseyerek örgütün bir parçası olmaları ile ilgili çabaları ve örgütü büyük bir aile gibi algılayıp bunun bir üyesi gibi hissetmeleri anlamına gelmektedir. Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlar örgütün hedef ve değerlerine inanırlar ve örgüt tarafından iletilen talimat ve beklentileri karşılamak için gönüllü olarak çaba sarf ederler. Guest'a (1995) göre örgütsel bağlılık İnsan Kaynakları Yönetimi'nin en temel hedeflerinden biridir ve İKY'yi geleneksel personel yönetiminden ayıran bir özelliktir (Al-Esmal, 2007).

Meyer ve Allen (1990) mevcut tek boyutlu örgütsel bağlılık kavramsallaştırmalarının benzerlikleri ve farklılıkları üzerine yaptıkları inceleme sonucunda üç bileşenli örgütsel bağlılık modelini geliştirmişlerdir. Örgüte olan duygusal bağlılık, algılanan maliyet ve devam zorunluluğu şeklinde üç boyutlu bir yaklaşım öne sürmüşlerdir. Meyer ve Allen'e göre örgütsel bağlılığın bu üç konudan bir ve daha fazlasını içerebileceğini savunarak kendi modellerine bunların üçünü de dâhil etmişlerdir. Bu konular etrafında şekillenen bağlılık türleri arasında ayırım yapabilmek için onları duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak adlandırmışlardır. Bir çalışanın örgüte olan bağlılığı farklı derecelerde duygusal, devam ya da normatif bağlılığını içermektedir (Meyer ve Allen, 1990). Duygusal bağlılık kavramı çalışanın içinde bulunduğu örgüte karşı yakınlık hissetmesi ve bu duyguyu sahiplenerek örgütle bir bütün oluşturması olarak açıklanmaktadır. Yüksek duygusal bağlılığa sahip çalışanlar örgütün değer ve hedeflerini benimseyerek kendi amaç ve hedefleriyimş gibi hareket ederler. Çalışanlar kendilerinden beklenenden daha yüksek bir performans göstererek örgütün bir parçası olarak görülmek isterler (Gürbüz, 2006, s. 59). Devam bağlılığı, çalışanın deneyimi, bilgi birikimi ve yatırımları sonucunda oluşmaktadır. Devam bağlılığı çalışanın örgütte kalıp kalmamaya karar vermesi sürecinde söz konusu olmaktadır. Örgütte belirli bir süre geçirmiş olan çalışan emek harcayarak bazı kazanımlar elde etmiş olabilir ve ayrılması durumunda bunları kaybedeceğini düşünerek ayrılmayı istese dahi çalışmaya devam edebilmektedir. Bu notada örgütten ayrılmanın maliyetine bağlı olarak çalışanın hayatında çeşitli zorluklar yaşanması muhtemel olabilecektir. Bu durumdaki bağlılık örgütte kalma ihtiyacından ileri gelmektedir (Pelit vd., 2007, s. 3). Normatif bağlılığa sahip çalışanlar örgütte kalıyor olmasının gerekli olduğu konusunda bir algıya sahiptirler. Bu tür bağlılığa sahip çalışan örgüte olan bağlılığın yanlış olmadığını ve göreve yönelik olduğu algısını taşır (Polat ve Meyda, 2011, s. 158).

Psikolojik Sözleşme İhlalleri, Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler

Yazında psikolojik sözleşme ihlalleri, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasındaki ilişkileri ayrı ayrı inceleyen birçok araştırma vardır. Çalışmalarda ilişkilendirilen çeşitli kavramlar yardımıyla psikolojik sözleşme ihlallerinin, örgütsel güvenin ve örgütsel bağlılığın çalışma hayatına etkileri ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Robinson ve diğerleri (1994), yeni işe alınan çalışanların işveren ile karşılıklı istihdam yükümlülükleri konusundaki algılarındaki değişimleri incelemek için iki yıllık bir süre zarfında uzunlamasına bir çalışma yürütmüşlerdir. Robinson ve diğerleri (1994), çalışanların kendileriyle işverenleri arasındaki karşılıklı yükümlülüklerle ilişkin algılarının, ilk iki yıllık çalışma döneminde, algılanan çalışan yükümlülüklerinin azalması ve çoğu işveren yükümlülükleri algısının zaman içinde artmasıyla birlikte önemli ölçüde değiştiğini tespit etmişlerdir. Ayrıca psikolojik sözleşme ihlal algısının hem ilişkisel hem de işlemsel sözleşmelerde oluştuğunu ancak ilişkisel psikolojik sözleşmeler üzerinde daha güçlü bir olumsuz etkiye sahip olduğunu ortaya koymuşlardır.

Robinson ve Rousseau (1994) iş ilişkisi içinde gerçekleşen psikolojik sözleşme ihlallerini incelemişler ve bu ihlallerin çalışanların örgütsel güveni, iş tatmini ve iş ilişkisine devamı üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Robinson ve Rousseau'nun (1994) araştırmasında örneklem grubunun %55'inin işverenlerinin çalışanların psikolojik sözleşmelerini ihlal ettiği ortaya çıkmıştır. Araştırmada ayrıca

psikolojik sözleşme ihlallerinin örgütsel güvene, iş tatminine ve iş ilişkisine devam etme isteğine olumsuz etkisi olduğu ve çalışan devir oranını artırdığı tespit edilmiştir. Çalışmada örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ayrıca bir bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Bu çalışmanın sonuçlarından bu ilişkide örgütsel güvenin aracılık etkisinin de incelenmesinin katkı sağlayabileceği öngörülebilmektedir.

Turnley ve Feldman 2000 yılında bir önceki çalışmalarında (Turnley ve Feldman, 1999) kullandıkları örneklem kitlesi üzerinde psikolojik sözleşme ihlalinin işten ayrılma niyeti geliştirme, çalışanların görev ihmal ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerini inceleyerek bunlar üzerindeki iş tatminsizliği ve karşılınmayan çalışan beklentilerinin aracılık rolünü ortaya koymaya çalışmışlardır. Araştırmanın sonuçlarına göre psikolojik sözleşme ihlali ile çalışanların gönüllü olarak ortaya koydukları örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif, çalışanların işten ayrılma niyeti ile görev ihmal davranışları arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır.

Robinson ve Morrison 2000 yılında gerçekleştirdikleri 18 ay süren uzunlamasına araştırmada psikolojik sözleşme ihlali algısının çalışanlarda oluşturabildiği öfke ve ihanet gibi güçlü duygusal tepkiler arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Sonuç itibarıyla araştırmacılar çalışanlardaki bu güçlü duygusal tepkilerin psikolojik sözleşme ihlali ile doğru orantılı olarak ortaya çıktıklarını ifade etmişlerdir.

Kickul ve Zaper (2000) psikolojik sözleşme ihlali ve prosedürel adaletin çalışanların normatif bağlılığına olan etkisini ve proaktif kişilik özelliklerinin normatif örgütsel bağlılık ve çalışanların girişimcilik niyeti ilişkisindeki aracılık rolünü incelemişlerdir. Araştırma sonucunda psikolojik sözleşme ihlali ile prosedürel adalet ve normatif örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu ortaya konulmuştur. Ayrıca araştırmacılar proaktif kişilik özelliğinin normatif örgütsel bağlılık ve çalışanların girişimcilik niyeti ilişkisi içinde aracılık rolünün varlığı ortaya koymuşlardır.

Kickul (2001a) bir diğer çalışmasında psikolojik sözleşme ihlali ile çalışan tutumları (örgütü olumsuz etkileyen tutumlar ve duygusal bağlılık) ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre ortaya çıkan psikolojik sözleşme ihlali faktörlerinden özerklik ve gelişmenin, ödüller ve fırsatlar ile iş güvencesi ve görev sorumluluğunun araştırmanın bağımlı değişkenleri ile anlamlı negatif bir ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir. Özerklik ve gelişme ile ödüller ve fırsatlar faktörleri duygusal bağlılık ile negatif yönlü ve işten ayrılma niyeti ile pozitif yönlü bir ilişkiye sahiptir. Araştırmanın sonuçları itibarıyla Kickul, yerine getirilmemiş psikolojik sözleşme vaatlerinin (psikolojik sözleşme ihlalinin) çalışan tutum ve davranışları üzerinden derin etkileri olduğunu ifade etmiştir. Araştırmacı ayrıca bahsi geçen psikolojik sözleşme ihlallerinin çalışanlarda öfke, hüsrana, düşmanlık ve hayal kırıklığı gibi olumsuz duyguların oluşmasına etken olabildiğini belirtmiştir. Bu çalışmada psikolojik sözleşme ihlallerinin örgütsel bağlılık üzerindeki olumsuz etkileri incelenirken ortaya koyulan olumsuz çalışan davranışlarının örgütsel güveni de olumsuz etkileyeceği öngörülebilmektedir. Bu anlamda bu çalışma bu ilişki içerisinde örgütsel güvenin aracılık rolünün de incelenmesine dayanak olabilecek çalışmalardandır.

Kickul ve Lester 2001 yılında gerçekleştirdikleri araştırmada psikolojik sözleşme ihlali ile olumsuz çalışan tutum ve tepkileri, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı (çalışanlar arası yardımlaşma, bireysel inisiyatif alma, kişisel gayret ve sadakatin güçlenmesi) arasındaki ilişkide eşitlik duyarlılığının aracılık rolünü incelemişlerdir. Araştırmacılar özellikle psikolojik sözleşme ihlallerinin içsel ve dışsal faktörlerinin eşitlik duyarlılığı ile etkileşimleri sonucu etkilenen çalışan tutum ve davranışlarını incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre psikolojik sözleşme ihlali ile iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında eşitlik duyarlılığının aracılık rolünün varlığı tespit edilmiştir.

Cassar 2001 yılında gerçekleştirdiği çalışmada psikolojik sözleşme ihlalleri ve örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre özellikle saygı, takdir ve destek gibi psikolojik sözleşme unsurlarının ihlali ile örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada da psikolojik sözleşme ihlalleri ile örgütsel güven ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ayrı ayrı bağımlı - bağımsız değişken ilişkisi içerisinde incelenmiştir. Çalışmanın sonuçları psikolojik sözleşme ihlalleri ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracılık rolünün incelenmesi konusuna dayanak oluşturabilecek niteliktedir.

Lester ve diğerleri (2002) yürüttükleri araştırmada yöneticiler ve çalışanlar arasındaki uyum ve uyumsuzluk durumlarının çalışanların psikolojik sözleşmeleri üzerindeki etkilerini ve psikolojik sözleşme ihlalleri ile örgütsel bağlılık ve çalışan performansı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmacılar psikolojik sözleşme ihlalleri ile çalışan performansı arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır.

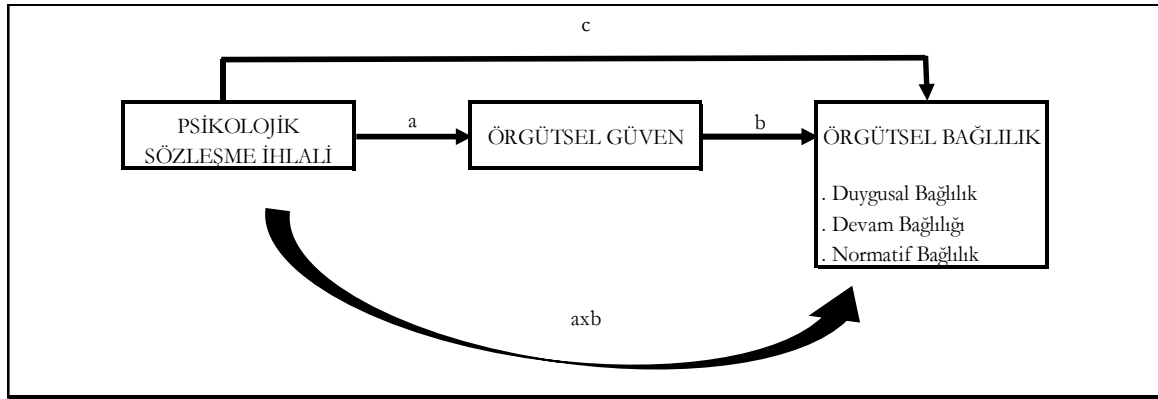
Turnley ve diğeri 2003 yılında gerçekleştirdikleri araştırmada psikolojik sözleşme koşullarının yerine getirilmesi ile çalışan davranışları (performans, örgüte ve diğeri çalışanlara karşı örgütsel vatandaşlık davranışı) arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma sonuçları psikolojik sözleşme koşullarının yerine getirilmesi ile çalışan performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Değinilen araştırmalardaki ilişkilerden hareketle psikolojik sözleşme ihlallerinin örgütsel güven ve örgütsel bağlılık başta olmak üzere çeşitli değişkenleri etkiledikleri görülmektedir. Çalışmaların sonuçları incelendiğinde ortaya konulan direkt etkilerin örgütsel güvenin aracılık etkisinin araştırılmasına dayanak oluşturduğu söylenbilir.

Yöntem

Araştırma Modeli

Modelde grldği gzere sırasıyla psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel güvene, örgütsel güvenin örgütsel bağlılık, psikolojik sözleşme ihlalinin doğrudan ve örgütsel güven aracılığıyla örgütsel bağlılık olan dolaylı etkisinin incelenmesi amacıyla oluşturulan hipotezler aşağıda açıklanmaktadır.



a:	Psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel güvene olan toplam etkisi
b:	Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık olan toplam etkisi
c:	Psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel bağlılık olan toplam etkisi
axb:	Psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel bağlılık olan etkisinde örgütsel güven aracılığıyla dolaylı etkisi

Şekil 1. Araştırma Modeli

Hipotezler

H1: Psikolojik sözleşme ihlali algısının örgütsel güven üzerinde negatif etkisi vardır.

H2: Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif etkisi vardır.

H2a: Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık alt boyutu olan duygusal bağlılık üzerinde pozitif etkisi vardır.

H2b: Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık alt boyutu olan devam bağlılığı üzerinde pozitif etkisi vardır.

H2c: Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık alt boyutu olan normatif bağlılık üzerinde pozitif etkisi vardır.

H3: Psikolojik sözleşme ihlali algısının örgütsel bağlılık üzerinde negatif etkisi vardır.

H3a: Psikolojik sözleşme ihlali algısının örgütsel bağlılık alt boyutlarından olan duygusal bağlılık üzerinde negatif etkisi vardır.

H3b: Psikolojik sözleşme ihlali algısının örgütsel bağlılık alt boyutlarından olan devam bağlılığı üzerinde negatif etkisi vardır.

H3c: Psikolojik sözleşme ihlali algısının örgütsel bağlılık alt boyutlarından olan normatif bağlılık üzerinde negatif etkisi vardır.

H4: Psikolojik sözleşme ihlali algısının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolü vardır.

H4a: Psikolojik sözleşme ihlali algısının örgütsel bağlılık alt boyutlarından olan duygusal bağlılık üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolü vardır.

H4b: Psikolojik sözleşme ihlali algısının örgütsel bağlılık alt boyutlarından olan devam bağlılığı üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolü vardır.

H4c: Psikolojik sözleşme ihlali algısının örgütsel bağlılık alt boyutlarından olan normatif bağlılık üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolü vardır.

Evren - Örneklem

Örneklem seçimi: Adana ve Osmaniye’de faaliyet gösteren 3 özel hastane ve 1 özel klinikteki çalışanlara yöneltilen 800 anketten 261’ine dönüş olmuştur. Örneklem kolayda yöntemi ile araştırmanın amacına daha uygun olduğu düşünülerek hizmet sektörü içinden seçilmiştir. Adana ve Osmaniye’de faaliyet gösteren özel hastane ve kliniklerin seçilmesinin nedeni ise bahsi geçen kurumlara ulaşma imkanının diğerlerine nazaran daha elverişli olmasıdır. Araştırma evreni hastanelerde hemşire, hasta bakıcı, ofis personeli gibi doktor olmayan kadrolardan oluşmaktadır ve yaklaşık 3000 kişilik bir büyüklüğe sahiptir. Anket fiziki çıktılar şeklinde hastane yönetimlerine bırakılmış, yaklaşık 45 gün sonunda tekrar toplanarak SPSS programına giriş yapılmıştır. Anket demografik bilgilerle birlikte toplam 4 bölümden oluşmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Psikolojik sözleşme ihlali ölçeği; Kickul ve Lester (2001) tarafından geliştirilmiştir, 19 ifadeden oluşmaktadır. *Örgütsel güven ölçeği;* Cummings ve Bromiley (1996) tarafından geliştirilmiştir, 12 ifadeden oluşmaktadır. *Örgütsel bağlılık ölçeği;* Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilmiştir ve 18 ifadeden oluşmaktadır.

Tablo 1. Ölçeklerin Güvenilirlikleri

Ölçek	Cronbach's Alpha	Standartlaştırılmış İfadelere Dayalı Cronbach's Alpha	İfade Sayısı
Psikolojik Sözleşme İhlali	,938	,937	19
Örgütsel Güven	,907	,896	12
Örgütsel Bağlılık	,924	,921	18
ÖB Duygusal Bağlılık	,862	,862	6
ÖB Devam Bağlılığı	,763	,761	6
ÖB Duygusal Bağlılık	,887	,882	6

Tablo 1’de yer alan verilere göre güvenilirlik analizi sonucunda elde edilen α değerleri kullanılan ölçeklerin oldukça güvenilir ve yüksek derecede güvenilir ölçekler olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu çalışmada psikolojik sözleşme ihlali algısı ve örgütsel güven tek boyutlu olarak ele alındığından faktör analizi yapılmamıştır ancak örgütsel bağlılık alt boyutları ile de analize tabi tutulacağından sadece örgütsel bağlılık ölçeği faktör analizine tabi tutulmuştur. Çalışmada kullanılan, Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilmiş olan üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin yapısal geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi ile sınanmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği için gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonrasında standardize edilmiş faktör yükleri incelenmiştir. Devam bağlılığı alt boyutunda yer alan bgll13 ifadesinin ve bgll11 ifadesinin faktör yüklerinin düşük olması nedeniyle analizden çıkarılmıştır. Model uyumunun değerlendirilmesi için uyum indeksleri incelenmiştir. Uyum indeksleri istenilen sonuçları yansıtmadığı için modifikasyon önerileri incelenmiş ve uygulanmıştır. Modifikasyon uygulanmasından sonra uyum indeksleri tekrar hesaplanmış ve Tablo 2’deki sonuçlara ulaşılmıştır.

Tablo 2. Örgütsel Bağlılık Doğrulatoryı Faktör Analizi Sonuçları

Parametreler	Kısaltması	Mükemmel Uyum Eşik Değeri	Kabul Edilebilir Uyum Aralığı	Örgütsel Bağlılık
Uyum İyiliği İndeksi	GFI	≥0,95	0,90≤GFI≤ 0,95	0,900
Düzeltilmiş Uyum İndeksi	AGFI	≥0,90	0,85≤AGFI≤ 0,90	0,856
Karşılaştırılmalı Uyum İndeksi	CFI	≥0,97	0,95≤CFI≤ 0,97	0,954
Normalleştirilmiş Uyum İndeksi	NFI	≥0,95	0,90≤CFI≤ 0,95	0,925
Yaklaşık Hataların Karekökü	RMSEA	≤ 0,05	0,05≤RMSEA≤ 0,10	0,074
Minimum Tutarsızlık	CMIN/SD	≤ 2	2≤CMIN/SD≤ 3	2,424

Kaynak: Schermelleh, Moosbrugger ve Müller (2003); Hu ve Bentler (1999, s.77); Steiger (1990); Marsh ve Hocevar (1985); Ullman, (2001, s. 654).

Tablo 3. Korelasyon Katsayıları

	1	2	3	4	5	6
Psikolojik Sözleşme İhlali	1					
Örgütsel Bağlılık	-,692**	1				
Örgütsel Güven	-,765**	,802**	1			
ÖB Duygusal Bağlılık	-,722**	,895**	,786**	1		
ÖB Devam Bağlılığı	-,445**	,811**	,534**	,557**	1	
ÖB Normatif Bağlılık	-,661**	,929**	,785**	,796**	,668**	1

** Korelasyon 0,01 önem düzeyinde anlamlıdır.

Tablodan da anlaşılacağı üzere psikolojik sözleşme ihlali değişkeninin örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılık alt boyut değişkenleri ile negatif anlamlı, örgütsel güven değişkeni ile örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılık alt boyut değişkenleri arasında pozitif anlamlı farklı düzeylerde ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Gerçekleştirilen Analizler

Bu çalışmada öne sürülen hipotezler regresyon analizi, aracılık etkisi için çoklu regresyon analizi ve Sobel testi ile sınanmıştır. Ayrıca demografik özelliklerin değişkenlere etkisi ise Anova analizi ile incelenmiş, detay farklılıkların ortaya çıkarılması için de Tukey testi uygulanmıştır.

Bulgular

H1: Psikolojik sözleşme ihlali algısının örgütsel güven üzerinde negatif etkisi vardır.

Tablo 4. Psikolojik Sözleşme İhlali Algısının Örgütsel Güven Üzerindeki Etkisini Gösteren Regresyon Analizi

Model	B	Standart Hata	Beta	t	p
1 (Sabit)	4,893	,111		44,214	,000
Psikolojik Sözleşme İhlali	-,695	,036	-,765	-19,054	,000

R=0,765; R²=0,585

Yapılan analiz sonucunda H₁ hipotezi doğrulanmıştır. Yani psikolojik sözleşme ihlali algısının örgütsel güven üzerinde negatif etkisi bulunmaktadır. İşverenin iş ilişkisinin başlangıcında ya da sonrasında çalışan üzerinde oluşturduğu örtük beklentilerin karşılanmaması doğal olarak çalışanın örgüt hakkındaki güvenini de olumsuz etkilemektedir.

H2: Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif etkisi vardır

Tablo 5. Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Gösteren Regresyon Analizi

Model	B	Standart Hata	Beta	t	p
1 (Sabit)	,590	,122		4,837	,038
Örgütsel Güven	,867	,040	,802	21,555	,000

R=0,802; R²=0,643

Elde edilen analiz sonuçları H₂ hipotezini doğrulamaktadır. Bu durum örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif etkisi olduğunu ifade etmektedir. Örgütsel güveni yüksek olan çalışanların üyesi olduğu örgütte kalmaya istekli olması beklenen bir davranıştır.

H3: Psikolojik sözleşme ihlali algısının örgütsel bağlılık üzerinde negatif etkisi vardır.

Tablo 6. Psikolojik Sözleşme İhlali Algısının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Gösteren Regresyon Analizi

Model	B	Standart Hata	Beta	t	p
1 (Sabit)	5,056	,134		37,748	,000
Psikolojik Sözleşme İhlali	-,681	,044	-,692	-15,414	,000

R=0,692; R²=0,479

Analiz sonuçlarına göre H₃ hipotezi doğrulanmıştır. Hipotezde belirtildiği üzere psikolojik sözleşme ihlali algısının örgütsel bağlılık üzerinde negatif etkisi olduğu görülmüştür. Psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel güvene olan etkisi gibi örgütsel bağlılık üzerinde de negatif etkisinin olması doğaldır. Taahhüt edilen yükümlülüklerin yerine getirilmediği algısı çalışanın bağlılığında azalmaya hatta işten ayrılma niyeti oluşturmasına neden olabilecektir.

H4: Psikolojik sözleşme ihlali algısının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolü vardır.

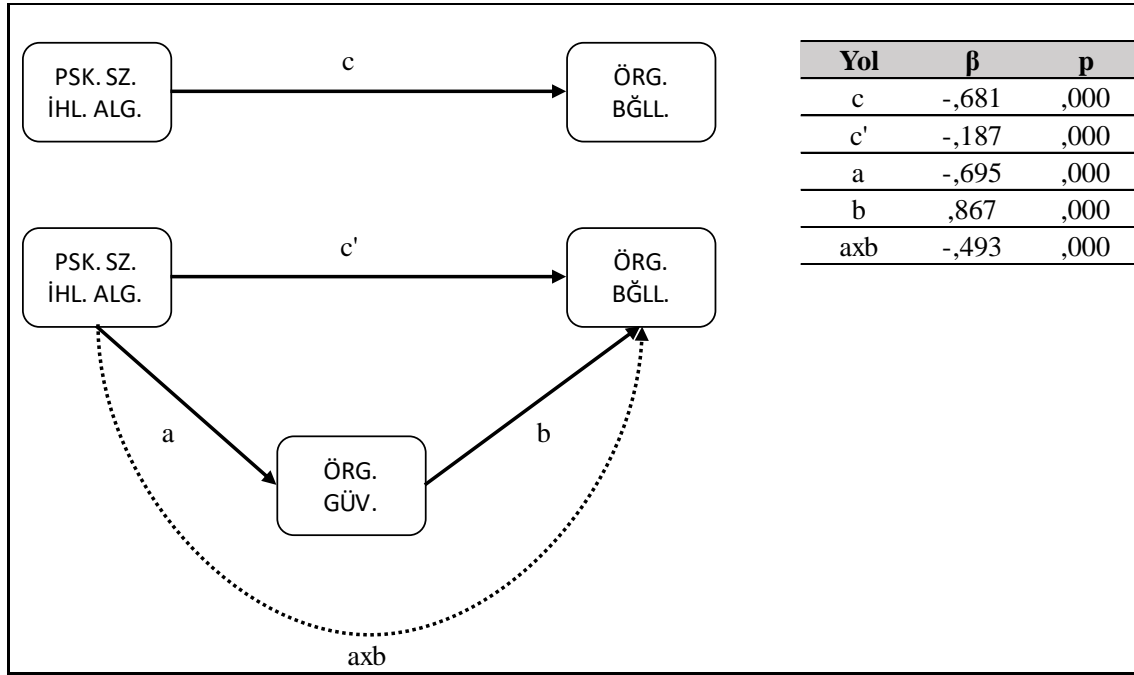
Tablo 7. Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Güvenin Aracılık Etkisini Gösteren Hiyerarşik Regresyon Analizi

R	R ²	OKH	F	Sd1	Sd2	p
,8112	,6581	,3249	247,3498	2,000	257,000	,0000
Direk Etki (c')						
Etki	Sh	t	p			
-,1878	,0556	-3,3744	,0009			
Dolaylı Etki (axb)						
	Etki	BootSE	BootLLCI	BootULCI		
Örg. Güven	-,4931	,0442	-,5815	-,4081		
Aracılık Etkisi						
Etki	Sh	Z	p			
-,603	,042	-14,416	,000			

Psikolojik sözleşme ihlali algısının ve örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin ortaya konması amacıyla bu iki değişkenin birlikte dahil olduğu regresyon analizinde, ilişkinin anlamlı olduğu görülmektedir (R: 0,8112; R²: 0,6581). Ayrıca bu iki değişkenin örgütsel bağlılığı etkileyen birer unsur oldukları da modele beraber dahil edildikleri regresyon analizinde tespit edilmiştir (F: 247,3498; p: 0,000).

Yapılan analizler sonucunda elde edilen verilere göre, psikolojik sözleşme ihlali algısı ile örgütsel güven arasında negatif yönlü anlamlı ve örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Bu ilişkilerin varlığı psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolünü test etmeye uygun koşullar sağlamaktadır. Psikolojik sözleşme ihlali algısı ve örgütsel güven bağımsız değişkenleri ile örgütsel bağlılık bağımlı değişkeni üzerinde yapılan regresyon analizinde psikolojik sözleşme ihlali algısının örgütsel bağlılık üzerindeki doğrudan etkisinin devam ettiği tespit edilmiştir (c'). Ayrıca psikolojik sözleşme ihlali algısının örgütsel güven üzerinde ve aynı zamanda örgütsel güvenin de örgütsel bağlılık üzerindeki anlamlı etkilerinin varlığı, örgütsel güvenin, psikolojik sözleşme ihlali algısının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine dolaylı olarak etki ettiğini ortaya koymaktadır. Bu da psikolojik sözleşme ihlali algısının örgütsel bağlılık üzerindeki kısmi bir aracılık etkisini tanımlamaktadır (axb).

Gözlemlenen bu etkinin Sobel aracılık testi sonucu da (Z: -14,416; p<0,05) ortaya çıkan etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ortaya koymuştur. Elde edilen bu sonuçlara göre H₄ hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuç psikolojik sözleşme ihlali algısının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolü bulunduğunu ortaya koymaktadır.



Şekil 2. Psikolojik Sözleşme İhlal Algısı ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Güvenin Aracılık Etkisi Şeması

H_{2a}: Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık alt boyutu olan duygusal bağlılık üzerinde pozitif etkisi vardır.

Çalışmamızda örgütsel güvenin örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarından olan duygusal bağlılık üzerindeki etkisini gösteren doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 8'de sunulmuştur. Analiz sonuçlarına göre örgütsel bağlılık ile duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür (R: 0,786; R₂: 0,618). Yapılan ANOVA testi sonuçları örgütsel güvenin duygusal bağlılığı etkileyen anlamlı bir değişken olduğunu ortaya koymaktadır (F: 214,934; p:0,000). Regresyon denkleminde esas bağımsız değişkenin katsayısının (β : 1,014) anlamlılık testi de örgütsel güvenin duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır (p<0,05). Analiz sonuçları H_{2a} hipotezini doğrulamaktadır.

Tablo 8. Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisini Gösteren Regresyon Analizi

Model	B	Standart Hata	Beta	t	P
1 (Sabit)	,196	,151		1,299	,195
Örgütsel Güven	1,014	,050	,786	20,424	,000

R=0,786; R₂=0,618

H_{2b}: Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık alt boyutu olan devam bağlılığı üzerinde pozitif etkisi vardır.

Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık alt boyutlarından olan devam bağlılığına olan etkisini incelemek amacıyla oluşturulan regresyon analizi sonuçları Tablo 9'da sunulmuştur. Analiz sonuçlarına göre örgütsel güven ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür (R: 0,534; R₂: 0,285). Analizde yer alan ANOVA testi sonuçları örgütsel güvenin devam bağlılığını etkileyen anlamlı bir değişken olduğunu göstermiştir (F: 102,736; p:0,000). Analizdeki bağımsız değişken katsayısının (β : 0,719) anlamlılık testi ise örgütsel güvenin devam bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir (p<0,05). Analiz sonuçları H_{2b} hipotezini doğrulamaktadır. Analiz sonuçlarına göre örgütsel güven düzeyi çalışanların iş devamlılığını doğrudan etkilemektedir.

Tablo 9. Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Devam Bağlılığı Üzerindeki Etkisini Gösteren Regresyon Analizi

Model	B	Standart Hata	Beta	t	p
1 (Sabit)	1,142	,215		5,308	,000
Örgütsel Güven	,719	,071	,534	10,136	,000

R=0,534; R²=0,285

H_{2c}: Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık alt boyutu olan normatif bağlılık üzerinde pozitif etkisi vardır.

Örgütsel bağlılığın bir diğer alt boyutu olan normatif bağlılık üzerinde örgütsel güvenin etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları Tablo 10'da verilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda örgütsel güven ile örgütsel bağlılık alt boyutlarından olan normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmiştir (R: 0,785; R²: 0,617). Analiz içeriğindeki ANOVA testi sonuçları da örgütsel güvenin normatif bağlılığı etkileyen anlamlı bir değişken olduğunu göstermiştir (F: 415,300; p:0,000). Ayrıca bağımsız değişken katsayısına (β : 1,05) ilişkin yapılan anlamlılık testi de örgütsel güvenin normatif bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur (p<0,05). Analiz sonuçları H_{2c} hipotezini doğrulamaktadır. Yani çalışanların doğru bir davranış olduklarını düşündükleri için örgüte bağlı olmaları gerektiği konusundaki düşünceleri örgütsel güven düzeyleri ile yakından ilişkilidir.

Tablo 10. Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Normatif Bağlılık Üzerindeki Etkisini Gösteren Regresyon Analizi

Model	B	Standart Hata	Beta	t	p
1 (Sabit)	-,133	,156		-,854	,394
Örgütsel Güven	1,05	,052	,785	20,379	,000

R=0,785; R²=0,617

H_{3a}: Psikolojik sözleşme ihlali algısının örgütsel bağlılık alt boyutlarından olan duygusal bağlılık üzerinde negatif etkisi vardır.

Psikolojik sözleşme ihlali algısının örgütsel bağlılık alt boyutlarından olan duygusal bağlılık üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 11'de gösterilen analiz sonuçlarına göre psikolojik sözleşme ihlali algısı ile duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır (R: 0,722; R²: 0,521). Aynı zamanda psikolojik sözleşme ihlali algısı duygusal bağlılığı etkileyen anlamlı bir değişkendir (F: 181,402; p<0,05). Analizdeki beta katsayısının (β : -0,847) anlamlılık testi de bağımsız değişken psikolojik sözleşme ihlali algısının anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır (p:0,000). Analiz sonuçları H_{3a} hipotezini doğrulamıştır. Çalışanların psikolojik sözleşmelerinin ihlal edildiği konusundaki algıları örgüte karşı hissettikleri duygusal bağlılıkları üzerinde olumsuz etkiye sahiptir.

Tablo 11. Psikolojik Sözleşme İhlalinin Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisini Gösteren Regresyon Analizi

Model	B	Standart Hata	Beta	t	p
1 (Sabit)	5,566	,153		36,318	,000
Psikolojik Sözleşme İhlali	-,847	,051	,722	-16,767	,000

R=0,722; R²=0,521

H_{3b}: Psikolojik sözleşme ihlali algısının örgütsel bağlılık alt boyutlarından olan devam bağlılığı üzerinde negatif etkisi vardır.

Psikolojik sözleşme ihlali algısının bir diğer örgütsel bağlılık alt boyutu olan devam bağlılığı üzerindeki etkileri Tablo 12'de verilmiştir. Analize ait bulgular psikolojik sözleşme ihlali algısının devam bağlılığı üzerinde anlamlı ancak zayıf bir etkisinin olduğunu ortaya koymaktadır (R: 0,445; R²: 0,198). Bununla birlikte ANOVA analizi sonuçları psikolojik sözleşme ihlali algısının devam bağlılığı alt boyutu için anlamlı bir değişken olduğunu göstermektedir (F: 63,763; p<0,05). Yapılan regresyon analizinde psikolojik sözleşme ihlali algısının devam bağlılığını açıklama oranı %19,8, regresyon değeri ise β : -0,445 ve anlamlı olarak ortaya konulmuştur (p<0,05). Analiz sonuçları H_{3b} hipotezini doğrular niteliktedir. Yani çalışanların

devam bağlılığı psikolojik sözleşme ihlallerinden olumsuz etkilenmekte, ihlal durumunda devam bağlılığı azalmaktadır.

Tablo 12. Psikolojik Sözleşme İhlali Algısının Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarından Olan Devam Bağlılığı Üzerindeki Etkisini Gösteren Regresyon Analizi

Model	B	Standart Hata	Beta	t	p
1 (Sabit)	4,788	,207		23,129	,000
Psikolojik Sözleşme İhlali	-,545	,068	-,445	-7,895	,000

R=0,445; R²=0,198

H_{3c}: Psikolojik sözleşme ihlali algısının örgütsel bağlılık alt boyutlarından olan normatif bağlılık üzerinde negatif etkisi vardır.

Psikolojik sözleşme ihlali algısının bu çalışma kapsamında örgütsel bağlılık alt boyutlarından olan normatif bağlılık üzerindeki etkisi Tablo 13’de gösterilmiştir. Tablodan da anlaşılacağı üzere yapılan regresyon analizi sonucunda psikolojik sözleşme ihlali algısı ile normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (R: 0,661; R²: 0,437). ANOVA sonuçları da (F: 200,659; p:0,000) psikolojik sözleşme ihlali algısının normatif bağlılığı etkileyen anlamlı bir değişken olduğunu ortaya koymaktadır. Psikolojik sözleşme ihlali algısının normatif bağlılık üzerindeki değişimi açıklama oranı %43,7 ve regresyon değeri de anlamlı bulunmuştur (β : -0,661; p<0,05). Analiz sonuçlarına göre H_{3c} hipotezi doğrulanmıştır. Bu sonuçlardan psikolojik sözleşmelerinin ihlal edildiği kanısına sahip çalışanların o örgütte çalışmanın doğru bir karar olduğu, olması gereken bir eylem olduğu konusundaki kanaatlerinin olumsuz etkilendiği söylenebilir.

Tablo 13. Psikolojik Sözleşme İhlali Algısının Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarından Olan Normatif Bağlılık Üzerindeki Etkisini Gösteren Regresyon Analizi

Model	B	Standart Hata	Beta	t	p
1 (Sabit)	5,215	,172		30,3	,000
Psikolojik Sözleşme İhlali	-,804	,057	-,661	-14,165	,000

R=0,661; R²=0,437

H_{4a}: Psikolojik sözleşme ihlali algısının örgütsel bağlılık alt boyutlarından olan duygusal bağlılık üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolü vardır.

Çalışmamızda psikolojik sözleşme ihlali algısının doğrulamayı faktör analizi ile elde edilen örgütsel bağlılık alt boyutlarına olan etkilerinde örgütsel güvenin aracılık etkileri de incelenmiştir. Bu anlamda örgütsel bağlılığın alt boyutlarından olan duygusal bağlılık üzerinde psikolojik sözleşme ihlal algısının etkisi ve örgütsel güvenin bu etkiye ettiği aracılık rolü Process yazılımı ile incelenmiştir. Elde edilen analiz sonuçları Tablo 14’de sunulmuştur.

Tablo 14. Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı ve Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarından Duygusal Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Güvenin Aracılık Etkisini Gösteren Hiyerarşik Regresyon Analizi

R	R ²	OKH	F	Sd1	Sd2	p
,8082	,6532	,4695	242,0071	2,000	257,000	,0000
Direk Etki (c ¹)						
Etki	Sh	t	p			
-,3422	,0669	-5,1163	,0000			
Dolaylı Etki (axb)						
	Etki	BootSE	BootLLCI	BootULCI		
Örg. Güven	-,5053	,0536	-,6125	-,4043		
Aracılık Etkisi						
Etki	Sh	Z	p			
-,705	,050	-13,983	,000			

Tablodan da anlaşılacağı üzere psikolojik sözleşme ihlali algısının ve örgütsel güvenin örgütsel bağlılık alt boyutlarından olan duygusal bağlılık üzerindeki etkisinin ortaya konması amacıyla bu değişkenler birlikte regresyon analizine sokulmuştur. Analiz sonuçları bahsedilen ilişkinin anlamlı olduğunu ortaya koymuştur (R: 0,808; R²: 0,653). Analiz sonucunda bağımsız değişkenlerin duygusal bağlılığı etkileyen birer unsur oldukları görülmüştür (F: 242,0071; p:0,000). Değişkenler arasındaki anlamlı ilişkilerin varlığı örgütsel güvenin, psikolojik sözleşme ihlali algısının duygusal bağlılık üzerindeki etkisine kısmi olarak

aracılık etkisi olduğunu ortaya koymaktadır (axb). Gözlemlenen bu etkinin Sobel aracılık testi sonucu da ($Z: -13,983; p < 0,05$) ortaya çıkan etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ortaya koymuştur. Elde edilen bu sonuçlara göre H_{4a} hipotezi kabul edilmiştir. Yani psikolojik sözleşme ihlalinin duygusal bağlılık üzerindeki etkisi örgütsel güven aracılığıyla da anlamlı sonuç vermekte, çalışanların ihlal algısı örgütsel güvenlerini, örgütsel güven seviyeleri de duygusal bağlılıklarını etkilemektedir. Örgütsel güven etkisi kısmi olduğundan aynı zamanda psikolojik sözleşme ihlali algısı duygusal bağlılığı direkt olarak da etkilemektedir.

H_{4b}: Psikolojik sözleşme ihlali algısının örgütsel bağlılık alt boyutlarından olan devam bağlılığı üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolü vardır.

Psikolojik sözleşme ihlali algısının bir diğer örgütsel bağlılık alt boyutu olan devam bağlılığı üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolü Tablo 15’de incelenmiştir.

Tablo 15. Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı ve Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarından Devam Bağlılığı İlişkisinde Örgütsel Güvenin Aracılık Etkisini Gösteren Hiyerarşik Regresyon Analizi

R	R ²	OKH	F	Sd1	Sd2	p
,5368	,2881	1,0494	52,0065	2,000	257,000	,0000
Direk Etki (c')						
Etki	Sh	t	p			
-,1095	,1000	-1,0947	,2747			
Dolaylı Etki (axb)						
	Etki	BootSE	BootLLCI	BootULCI		
Örg. Güven	-,4357	,0783	-,5859	-,2759		
Aracılık Etkisi						
Etki	Sh	Z	p			
-,500	,056	-8,968	,000			

Yapılan çoklu regresyon analizinde değişkenler arası ilişki anlamlı çıkmıştır (R: 0,536; R²: 0,288). Psikolojik sözleşme ihlali algısının ve örgütsel güvenin, devam bağlılığının anlamlı birer yordayıcısı oldukları, daha önce tek başlarına girdikleri regresyon analizlerinde olduğu gibi beraber girdikleri çoklu regresyon analizinde de ortaya çıkmıştır (F: 52,0065; p:0,000). Psikolojik sözleşme ihlali algısı, örgütsel güven ile birlikte devam bağlılığı bağımlı değişkeni için girdikleri regresyon sonucunda ($\beta: -0,109; p:0,274$) tek başına girmiş olduğu regresyon sonucuna göre ($\beta: -0,545; p:0,000$) etkisinde bir düşüş olmakla birlikte istatistiksel olarak devam bağlılığı üzerindeki etki anlamlılığını da yitirmiştir. Bu da psikolojik sözleşme ihlali algısının devam bağlılığı üzerindeki direkt etkisini ortaya koymaktadır (c'). Analizin bağımsız değişkenlerinin anlamlılık düzeyleri psikolojik sözleşme ihlali algısının devam bağlılığı üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin tam aracılık rolü olduğunu ortaya koymaktadır. Sobel testi sonuçları da ortaya çıkan sonuçların istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermiştir ($Z: -8,968; p < 0,05$). Analiz sonuçları göre H_{4b} hipotezini doğrulamaktadır yani psikolojik sözleşme ihlali algısının örgütsel bağlılık alt boyutlarından olan devam bağlılığı üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin tam aracılık rolü bulunmaktadır. Psikolojik sözleşme ihlalinin devam bağlılığı üzerindeki etkisi örgütsel güven aracılığı ile gerçekleştiğinde direkt etkisi ortadan kalmaktadır. Yani bu ilişki içerisinde psikolojik sözleşme ihlali örgütsel güveni etkilemekte, örgütsel güven de devam bağlılığını etkilemektedir.

H_{4c}: Psikolojik sözleşme ihlali algısının örgütsel bağlılık alt boyutlarından olan normatif bağlılık üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolü vardır.

Aracılık analizlerinde son olarak ele alacağımız bağımlı değişken örgütsel bağlılık alt boyutu olan normatif bağlılık olacaktır. Bu aşamada da Process yazılımına bağımsız değişken olarak psikolojik sözleşme ihlali algısı, bağımlı değişken olarak örgütsel bağlılık alt boyutlarından normatif bağlılık ve aracı değişken olarak da örgütsel güven tanımlanıp analizler gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 16’da sunulmuştur.

Tablo 16. Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı ve Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarından Normatif Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Güvenin Aracılık Etkisini Gösteren Hiyerarşik Regresyon Analizi

R	R ²	OKH	F	Sd1	Sd2	p
,7910	,6258	,5435	214,859	2,000	257,000	,0000
Direk Etki (c')						
Etki	Sh	t	p			
-,1784	,0720	-2,4783	,0138			
Dolaylı Etki (axb)						
		Etki	BootSE	BootLLCI	BootULCI	
Örg. Güven Aracılık Etkisi		-,6527	,0576	-,7412	-,5146	
Etki	Sh	Z	p			
-,730	,052	-13,954	,000			

Tabloda görüldüğü üzere psikolojik sözleşme ihlali algısı ve örgütsel güvenin normatif bağlılık bağımlı değişkeni ile gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi sonucu anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (R: 0,791; R²: 0,625). Psikolojik sözleşme ihlali algısının örgütsel güven ile birlikte normatif bağlılık için girmiş olduğu regresyon sonucunda (β : -0,178; p:0,000), normatif bağlılık üzerindeki etkisi tek başına psikolojik sözleşme ihlali algısının girmiş olduğu regresyondaki etkisine (β : -0,804; p:0,000) göre düşüş göstermiş olup etkisinin ve anlamlılığının devam ettiği görülmüştür. Bu durum psikolojik sözleşme ihlali algısının örgütsel güvenin aracılık rolü bulursa da normatif bağlılık üzerinde doğrudan etkisinin devam ettiğinin göstergesidir.

Tablo 19'da örgütsel güvenin de normatif bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir (β : 0,899; p:0,000). Psikolojik sözleşme ihlali algısının normatif bağlılık üzerindeki doğrudan etkisinin devam etmesi ve ortaya çıkan dolaylı etkinin de anlamlı olmasından kaynaklı olarak, örgütsel güvenin psikolojik sözleşme ihlali algısının normatif bağlılık üzerindeki etkisinde kısmi aracılık etkisinin olduğu ifade edilebilir. Bu anlamda H_{4c} hipotezi kabul edilmiştir bu durumda psikolojik sözleşme ihlali algısının örgütsel bağlılık alt boyutlarından olan normatif bağlılık üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolü bulunduğu söylenebilir.

Demografik Bilgiler

Araştırmaya katılan 261 çalışanın demografik bilgileri incelenmiştir. Buna göre; katılımcıların büyük çoğunluğu kadınlardan (%77,39) oluşmaktadır, %53,64'ü üniversite mezunudur. Katılımcıların %36,78'i 25-35, %34,48'i ise 36-45 yaş aralığındadırlar ve çalıştıkları iş yerlerindeki kıdemleri ise çoğunlukla 3-5 yıl aralığı için %36,02 ile 1-2 yıl aralığı için %34,10 şeklindedir. Katılımcıların büyük çoğunluğu (%77,39) yönetici seviyesinde olmayan görevlere sahiptirler.

Tablo 17. Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı ve Cinsiyet İlişkisi

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	t	S.D.	p
Psikolojik Sözleşme İhlali	Kadın	202	2,9045	0,98873	0,06957	0,989	259	0,324
	Erkek	59	2,7599	0,98605	0,12837			

Tablondan da anlaşılacağı üzere örneklem grubundaki çalışanların psikolojik sözleşme ihlali algıları ile cinsiyet çeşitlilikleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (p>0,05).

Tablo 18. Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı ve İşyerindeki Kıdem Anova Analizi

	Kareler Toplamı	S.D.	Ortalama Kare	F	Sig. (p)
Gruplar Arası	10,782	3	3,594	3,8	0,011
Grup İçi	243,061	257	0,946		
Toplam	243,843	260			

Katılımcıların psikolojik sözleşme ihlali algılarının işyerlerindeki kıdemlerine göre farklılık gösterip göstermediği ANOVA ile test edilmiştir. Tablo 18'de sunulan analiz sonuçlarına göre "p" değeri anlamlı olduğundan (Sig=0,011<0,05), ankete katılan çalışanların psikolojik sözleşme ihlali algıları, işyerindeki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Hangi kıdem aralıklarında anlamlı farklılık olduğunu saptamak amacıyla uygulanan TUKEY testi sonuçlarına göre 1-2 yıllık kıdemi olan çalışanlarla 3-5 yıl kıdemi olan çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık gözlenmiştir. Bunun nedeni olarak, işe henüz başlamış ve işyerine geçirdikleri süre diğer çalışanlara göre daha kısa olan 1-2 yıllık deneyime sahip olan çalışanların,

işyerinin şartlarına ilişkin algılarının zaman içinde netleşmesi, işe başlangıçta sahip oldukları yeni bir işe başlamanın verdiği görece yüksek bağlılık ve işyerine duyulan inanç gösterilebilir.

Tablo 19. Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı ve Öğrenim Durumu ANOVA Analizi

	Kareler Toplamı	S.D.	Ortalama Kare	F	Sig. (p)
Gruplar Arası	8,273	3	2,758	2,89	0,036
Grup İçi	245,57	257	0,956		
Toplam	253,843	260			

Katılımcıların psikolojik sözleşme ihlali algılarının eğitim seviyelerine göre farklılık gösterip göstermediği konusuna yönelik yapılan incelemede, yüksek lisans / doktora mezunları ile lise mezunları arasında ($p=0,028$) ve yine yüksek lisans / doktora mezunları ile üniversite mezunları arasında ($p=0,027$) arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Özetle yüksek lisans / doktora mezunlarının psikolojik sözleşme ihlali algıları üniversite ve lise mezunları ile anlamlı bir şekilde farklıdır. Bu sonuçtan, bu gruptaki çalışanların eğitim seviyelerinin psikolojik sözleşmelerinde yer alan muhtemel taahhütlerin işveren tarafından daha fazla karşılandığı sonucu çıkarılabilir.

Tablo 20. Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı ve Yaş Durumu ANOVA Analizi

	Kareler Toplamı	S.D.	Ortalama Kare	F	Sig. (p)
Gruplar Arası	8,545	3	2,848	2,98	0,032
Grup İçi	245,298	257	0,954		
Toplam	253,843	260			

Analiz sonuçlarına göre 45 ve üzeri yaş aralığında bulunan çalışanların 36-45 yaş aralığındaki çalışanlara göre anlamlı bir farklılığı söz konusudur. Bu durum 45 yaş ve üzerindeki çalışanların psikolojik sözleşme ihlali algılarının 36-45 yaş aralığındakilere oranla daha düşük olduğu sonucunu ortaya koymaktadır. Bu sonuç 45 yaş üzerindeki çalışanların işten çıkmaları durumunda yeni iş bulma olanaklarının azlığı ile ilgili olabilir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada psikolojik sözleşme ihlali algısının örgütsel bağlılık ile olan ilişkisi ve bu ilişki sürecinde örgütsel güvenin aracılık rolünün araştırılması amaçlanmıştır. Amaçlanana uygun olarak çalışmada, psikolojik sözleşme ihlali algısı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracılık rolü incelenmiştir. Yazında psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ele alınmış ve bu iki değişken arasındaki etkileşimin varlığı vurgulanmıştır (Robinson ve Rousseau, 1994; Kickul ve Zaper, 2000; Kickul, 2001a; Cassar, 2001; Lester ve diğerleri 2002). Ayrıca psikolojik sözleşme ihlali algısı ile örgütsel güven arasındaki ve örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki de yazında etkileşimi tespit edilmiş konulardandır (Demirel, 2008). Bu bilgiler doğrultusunda ve sosyal değişim kuramı çerçevesinde zincirleme olarak psikolojik sözleşme ihlali algısının çalışanlar üzerinde örgütsel güvenin gerilemesine ve örgütsel güvendedeki gerilemenin de örgütsel bağlılıkta azalmaya neden olacağı düşünülmüştür.

Yazında, psikolojik sözleşme ihlali algısının bağımsız değişken olduğu bazı çalışmalarda (Robinson ve Morrison, 1995) örgütsel güvenin aracılık etkisinin varlığından söz edilmiştir. Ancak çalışmamızda ele alındığı şekliyle örgütsel bağlılığın bağımlı değişken olarak yer aldığı bir çalışma olmaması bu çalışmada elde edilen bulguların önemini artırmaktadır.

Çalışma analizleri iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde psikolojik sözleşme ihlali algısının örgütsel güvene ve örgütsel bağlılığa olan etkisinin, diğer taraftan da örgütsel güvenin örgütsel bağlılığa olan etkisinin anlamlılığı test edilmiştir. İkinci bölümde ise psikolojik sözleşme ihlali algısının örgütsel bağlılığa olan etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolü incelenmiştir.

Bu çalışma için geliştirilen hipotezlerin test edilmesi amacıyla hedef kitle olarak Adana ve çevre illerdeki özel hastane ve kliniklerde çalışan insanlar belirlenmiş ve bunların içinde bir örneklem seçilmek suretiyle elde edilen veriler kullanılmıştır.

Bu çalışmanın sonuçlarına göre çalışanların psikolojik sözleşme ihlali algıları örgüte olan güven seviyelerini olumsuz etkilemektedir ($\beta: -0,695$; $p<0,05$). İş ilişkisinin başlangıcı ile birlikte ortaya çıkan, süreç içinde gelişen ve temelinde işveren tarafından çalışana sunulan açık ya da örtük yükümlülükleri barındıran psikolojik sözleşmeler yazılı sözleşmelerin karşılayamadığı birçok çalışan beklentisini içermektedir. Örgüt tarafından karşılanmayan ya da imkânsızlık nedeniyle karşılanma imkânını yitiren

yükümlülükler çalışanın içinde bulunduğu örgüte karşı duyduğu güveni zedelemektedir. Bu durumun sonucunda ise çalışan motivasyonunda gerileme, takım çalışmasının sağlıklı yürütülememesi gibi olumsuz çalışan tepkilerine yol açabilmektedir. Bir rgüt içindeki güven ortamının sağlayacağı performans, açık iletişim gibi beklenen örgütsel çıktıların elde edilmesi açısından örgüt yöneticilerinin çalışanların psikolojik sözleşme ihlali algılarının yönetimi konusuna örgüt tarafından sunulan beklentilerin karşılanabilmesi için çaba gösteriyor olmaları örgüt faydasında olabilecektir.

Çalışmanın bir diğer sonucu ise çalışanların psikolojik sözleşme ihlali algılarının örgütsel bağlılıklarında doğrudan bir düşüőe neden olduğudur (β : -0,681; $p < 0,05$). Çalışanların örgütlerine olan bağlılıkları örgütlerin temel hedeflerindedir. Örgütsel bağlılığın yüksek olduğu ortamlarda çalışanların örgüt hedef ve amaçları doğrultusunda daha fazla çaba gösterdikleri görülmektedir. Buna karşılık örgütsel bağlılıktaki azalma işten ayrılma ve işten ayrılma niyeti geliştirme, performansta azalma gibi örgüt tarafından beklenmeyen olumsuz çalışan davranışlarını beraberinde getirebilmektedir. Çalışma sonuçları, arzu edilen yüksek çalışan bağlılığının sağlanması çalışanların psikolojik sözleşme ihlali algılarının önemini ortaya koymaktadır.

Çalışmada rgütsel güvenin ise örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı pozitif bir etkisi olduğu görülmüştür (β : 0,867; $p < 0,05$). Çalışanların örgütlerine karşı güven düzeyleri ne kadar yüksek olursa örgüte olan bağlılıkları da daha fazla olmaktadır. Bu nedenle örgüt içinde geliştirilecek güven ortamı çalışan bağlılığının beraberinde getirdiği olumlu örgütsel çıktılara katkı sağlayabilmektedir.

Psikolojik sözleşme ihlali algısı örgütsel bağlılık üzerinde örgütsel güven üzerinden dolaylı bir etki yaratmakta ve aynı zamanda örgütsel bağlılık üzerinde direkt etki göstermektedir. Yani rgütsel güven, psikolojik sözleşme ihlali algısının örgütsel bağlılığa olan etkisinde kısmi olarak aracılık etmektedir (Etki: -0,603; $p < 0,05$).

Çalışmamızın sonuçları psikolojik sözleşme ihlali algısının örgütsel bağlılığı sağlama konusunda büyük önem taşıdığını göstermektedir. Psikolojik sözleşme ihlali algısı gerek doğrudan gerekse örgütsel güven aracılığıyla dolaylı olarak çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerinde etkilidir. Sonuç olarak örgütsel bağlılığın sağlanması ve geliştirilmesi konusunda çalışanların psikolojik sözleşme ihlali algılarının payı büyüktür. Ancak yüksek örgütsel güven ortamının sağlanmış olduğu bir işletmede psikolojik sözleşme ihlali algısının oluşması örgütsel güvenin daha az olduğu bir işletmeye göre daha düşük seviyede gerçekleşebilir. Zaman içinde kurulan sağlıklı ilişkilerin sonucu olarak ortaya çıkan yüksek güven ortamı, işverenin imkansızlık ya da diğer nedenlerle daha önceden açık ya da örtük biçimde çalışanlar nezdinde oluşturduğu beklentileri karşılayamaması durumunda bu çalışmanın sonuçlarında belirtildiği derecede örgütsel bağlılığı zedelemeyebilir.

Yöneticilerine ve kurumuna güveni yüksek olan bir çalışanın, aniden ortaya çıkan bir ihlal durumunda psikolojik sözleşmesinin ihlal edildiği algısına kapılması beklenmeyebilir. Dolayısıyla bu ihlal durumunda dahi çalışanın örgütsel bağlılığında bir azalma olmayabilir. Nihayetinde yüksek örgütsel güvenin varlığı psikolojik sözleşme ihlali durumunda örgütsel bağlılıkta bir azalma olmamasına da yol açabilir.

Bu çalışmada incelenen sağlık sektörü çalışanlarının çalışma koşulları da işveren davranışlarını psikolojik sözleşme ihlali olarak algılamasını etkileyebilmektedir. Emek yoğun, uzun çalışma saatleri olan, iş güvencesi devlet sektörüne nazaran daha az olan özel hastane ve kliniklerde çalışan hemşire ve benzeri pozisyonlardaki çalışanların işveren davranışlarını psikolojik sözleşme ihlali olarak algılaması daha muhtemel olabilir. Buna karşılık devlet sektöründe çalışan benzer pozisyonlardaki çalışanların kurumun büyüklüğü, kural ve uygulamaların daha formel olması ve nihayetinde daha fazla iş güvencesine sahip olması ihlal algılarını da doğrudan etkileyecektir. Ayrıca bu durum ihlal algısının örgütsel güvene ve örgütsel bağlılığa olan etkisinin de farklılaşmasına yol açabilecektir.

Bu alışma, yazında nispeten yeni bir araştırma konusu olan psikolojik sözleşme kuramının örgütler açısından önemini vurgulamak açısından yazına katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Bu anlamda konunun farklı örgütsel çıktılar açısından ve özellikle oldukça sınırlı sayıda gerçekleştirilmiş olan aracılık etkilerinin incelenmesi açısından izleyen araştırmacılara yol gösterir niteliktedir. Bu alanda gelecekte yapılacak çalışmalar, daha sağlıklı örgütsel çevrenin oluşturulmasına katkı sağlayacaktır.

Çalışmanın sonuçları örgüt yöneticileri açısından da çalışan bağlılığı ve güvenini artırmada bir kaynak olarak değerlendirilebilir. Günümüzün değişen iş yapış şekilleri daha fazla çalışan katılımı, takım çalışması ve çalışan – rgüt özdeşleşmesini gerektirmektedir. Ayrıca günümüz rekabet koşullarında çalışanların örgüt

hedeflerini benimsemeleri örgütleri bir adım öne taşıyacaktır. Bu anlamda uygulayıcı konumundaki örgüt yöneticilerinin karar alma ve uygulama aşamasında bu çalışma içeriğinde yer alan bulgulardan faydalanmaları, beklenen örgüt çıktıları elde edebilmeleri açısından yardımcı olacaktır.

Etik Beyan

“Psikolojik Sözleşme İhlali İle Örgütsel Bağlılık Arasında Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü” başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış ve bu çalışma herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiştir. Gerekli olan etik kurul izinleri Çukurova Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Alanında Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu’nun 20.05.2020 tarihli toplantısında (Karar No: 12) alınmıştır.

Kaynakça

- Al-Esmael, B. A. (2007). *A comparative investigation of organizational commitment in government, public, and private organizations in Qatar* (Doktora Tezi). University of Hull
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and nonnative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Bhati S. ve Zoysa A. D. (2013). Stages of Trust Development in Banking Relationship. *Banks and Bank Systems*, 8(1), 36-44
- Cassar, V. (2001). Violating psychological contract terms amongst Maltese public service employees: occurrence and relationships. *Journal of Managerial Psychology*, 16(3), 194-208.
- Cummings, L. L. ve Bromiley, P. (1996). The organizational trust inventory (OTT). *Trust in organizations: Frontiers of Theory and Research*, 302(330), 39-52
- Çakinberk, A., Derin, N. ve Demirel, E. T. (2011). Shaping of organizational identification by organizational commitment: example of private education institutions in Malatya and Tunceli. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 89-121.
- Çetin, M.Ö. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. İstanbul: Nobel Yayınları
- Dağlı, M. (2016). *Psikolojik sözleşme ihlalleri, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet algısı ilişkisine yönelik bir araştırma* (Doktora Tezi). Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Tekstil sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 179-194.
- Erdoğan M. (2015). *psikolojik sözleşme ihlali algısının örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: konaklama işletmelerinde bir uygulama* (Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Gilbert, J. A. ve Tang, T. Li-Ping. (1998). An examination of organizational trust antecedents. *Public Personnel Management*, 27(3), 321-338.
- Guest, D. E. ve Conway, N. (2002). Communicating the psychological contract: An employer perspective. *Human Resource Management Journal*, 12(2), 22-39.
- Johnson, J. L. ve O’Leary-Kelly, A. M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(5), 627-647.
- Kickul, J. ve Lester, S. (2001). Broken promises: Equity sensitivity as a moderator between psychological contract breach and employee attitudes and behavior. *Journal of Business and Psychology*, 16(2), 191-217.
- Kickul, J., Lester, S. W. ve Finkl, J. (2002). Promise breaking during radical organizational change: do justice interventions make a difference? *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(4), 469-488.
- Kickul, J. ve Zaper, J. A. (2000). Untying the knot: Do personal and organizational determinants influence entrepreneurial intentions? *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 15(3), 57-77
- Kramer, R. M. (1999). Trust and distrust in organizations: emerging perspectives, enduring questions. *Annual Review of Psychology*, 50
- Kurum, G. (2013). *Trakya Üniversitesi’nde görev yapan öğretim elemanlarının örgüt sağlığı alguları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki* (Master's Thesis). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Mayer R. C., Davis J. H. ve Schoorman F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734
- Morrison, E. W. ve Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of management Review*, 22(1), 226-256.
- Paine, S. C. (2007). *The relationship among interpersonal and organizational trust and organizational commitment* (Ph.D. Thesis). Alliant International University.
- Pelit, E., Boylu, Y. ve Güçer, E., (2007). Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi akademisyenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 86-114
- Polat, M., & MEYDA, C. (2011). Örgüt kültürü bağlamında güç eğilimi ve örgütsel bağlılık ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 153-170.
- Robinson, S. L. (1996). Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly*, 41(4), 574-599.

- Robinson, S. L. ve Morrison, E. W. (1995). Psychological contracts and OCB: The effect of unfulfilled obligations on civic virtue behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 16(3), 289-298.
- Robinson S. L. ve Morrison E.. (2000). The development of psychological contract breach and violation: A longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 525-546.
- Robinson, S. L. ve Rousseau D. M. (1994). Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior*, 15(3), 245-259.
- Rousseau D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 128
- Sargut, A. S. (1994). Bireycilik ve ortaklaşa davranışçılık ikileminde yönetim ve örgüt kuramları. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 49(1-2), 321-332
- Turnley, W. H., Bolino, M. C., Lester, S. W. ve Bloodgood, J. M. (2003). The impact of psychological contract fulfillment on the performance of in-role and organizational citizenship behaviors. *Journal of Management*, 29(2), 187-206.
- Turnley W. H. ve Feldman D. C. (1999). A discrepancy model of psychological contract violations. *Human Resource Management Review*, 9(3), 369
- Turnley, W. H. ve Feldman, D. C. (2000). Re-examining the effects of psychological contract violations: unmet expectations and job dissatisfaction as mediators. *Journal of Organizational Behavior*, 21(1), 25-42.
- Tüzün K. İ. (2007). Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri. *Karamanoğlu Mehtapbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2, 93-118.
- Vineburgh, J. H. (2010). *A study of organizational trust and related variables among faculty members at HBCUs* (Doktora Tezi). Graduate College of The University of Iowa

EXTENDED ABSTRACT

Today, although organizations have similar structural conditions such as technology, volume, capital, they differ in terms of an employee belonging and employee quality. Modern organizations analyze the psychological needs of the employees and take measures to increase corporate belonging instead of the bureaucratic management approach in which the authority and power are dominant. As a result of this comprehension, concepts such as organizational justice, organizational trust, organizational commitment, organizational citizenship behaviour, and psychological contract are frequently explored in the organizational behavior literature. Although employees of an organization have secured themselves in their written agreements, the success of the organization is directly proportional to the degree of psychological bond that the employees have established with the organization. In this sense, the managers and organizations approaching with the awareness that employees are psychological entity are successful by bringing employee loyalty and productivity to the highest level. Organizational practices such as teamwork in modern working life require an environment of high trust and loyalty.

Mutual expectations and commitments form the basis of the employee-employer relationship. Regular execution of this relationship affects employee behaviours, such as employee loyalty and trust in the organization. Expectations and obligations in the employee-employer relationship are carried out within the framework of existing formal laws and regulations. Written contracts, workplace practices, regulations and laws are procedures to regulate working life, as much as possible. Psychological contracts consist of expectations that are shaped according to implicit or explicit employer commitments at the beginning and after the employment relationship. Besides, psychological contracts include all explicit or implicit obligations and responsibilities of the working relationship that today's written agreements and other written processes cannot cover due to physical impossibility. An employee is committed to fulfilling a particular task and showing commitment to the employer. In return, in addition to financial expectations and rewards, they have expectations such as a respected working environment and behavioral structure, civil relations, and gaining internal status. It is not possible to meet all employee expectations, which may change over time, through regulations such as written contracts and laws. The same is valid for employer commitments, as well, over time, the structure of employer commitments may change or lose importance. If these commitments and obligations are not met in time or cannot meet due to impossibility, employees perceive their psychological contracts violated.

In the studies conducted in the organizational behavior literature, the direct effects of psychological contract violations on employee attitudes and behaviours are decrease in efficiency, organizational trust, decrease in organizational commitment, decline in organizational citizenship behaviour, erosion in the perception of organizational justice, developing intention to quit, developing organizational cynicism behaviour, and indirect effects such as failure, inefficiency, and competitive disadvantage in teamwork on organizations were examined. The negative impact of the perception of violation of psychological contract

on working attitudes and behaviours, in general, affects the success of organizations negatively. Although the effects of the perception of psychological contract violation on organizational commitment, organizational trust, organizational citizenship behavior, and the intention to quit are separately investigated in many studies, the mediating role of organizational trust on the relationship with organizational commitment and psychological contract violation has not been investigated sufficiently. The primary purpose of this study to determine how perceptions of employees violations of psychological contract affect their loyalty to the organization and their trust in the organization and reveal the indirect effect of loss of confidence in the process. In order to test the hypotheses presented in the study, data from a sample of 261 employees working in the health sector in Adana and Osmaniye provinces were used. The research model was tested using a questionnaire prepared by using the scales used in the literature in order to evaluate the participants perception of psychological contract violation, organizational trust and organizational commitment levels. (Bu ne la) The results revealed that psychological contract violation had a negative effect on organizational trust and organizational commitment and organizational commitment sub-dimensions, organizational trust had a positive effect on organizational commitment and organizational commitment sub-dimensions. Additionally results indicated the role of organizational trust in the effect of psychological contract violation on organizational commitment had a partial mediating role. In the study, practical results of research results for future research are also discussed. In this context, it will possible to see differences in future researches sample groups, sectors, education levels of employees, income levels, cultural differences, especially in the mediation effects. In addition, the study broadens the theories of psychological contract violation, organizational trust and organizational commitment, and contributes to the literature in this sense.