

PSİKOLOJİK SÖZLEŞMENİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİNDE ÖZYETERLİLİĞİN ROLÜ ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA

Geliş Tarihi: 21.05.2019

Dr. Öğr. Üyesi Ergün KARA¹

Kabul Tarihi: 16.06.2019

Makale Türü: Alan Araştırması

Özet

Bu çalışmanın amacı, algılanan psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılık ilişkisinde öz yeterliliğin aracı ve düzenleyici etkisinin ölçülmesidir. Araştırmanın örneklemini İzmir ilinde faaliyet gösteren mobilya ve hırdavat imalat sektöründe çalışan personelden seçilmiştir. Çalışmanın verileri anket yöntemi ile elde edilmiş olup, geri dönüşü sağlanan ve geçerli kabul edilen 265 anket çalışmada veri seti olarak kullanılmıştır. Çoklu analiz teknikleri kullanılarak yapılan araştırma sonucunda öz yeterliliğin, algılanan psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılık ilişkisinde düşük oranda aracı etkisinin bulunduğu, ancak söz konusu değişkenin düzenleyici hiçbir etkisinin bulunmadığı saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sözleşme, Örgütsel Bağlılık, Mobilya Sektörü, Öz yeterlilik.

Jel Kodları: M1, M10.

A STUDY ON THE ROLE OF SELF-EFFICACY OF PSYCHOLOGICAL CONTRACT TO ORGANIZATIONAL COMMITMENT

Abstract

The aim of this study is to measure the media to reffect of self-efficacy in perceived psychological contract and organizational commitment. The sample of the study consists of personnel working in the furniture and hardware manufacturing sector in İzmir. The data of the study were obtained by means of the questionnaire method, 265 questionnaires that were here as a data set for there turn and valid accepted questionnaire were used as the data set in the study. As a result of there search conducted using multiple analysis techniques, it was found that self-efficacy has a low impact on the relationship between perceived psychological contract and organizational commitment, but this variable has no effect on the regulator.

Keywords: Psychological Contract, Organizational Commitment, Furniture Sector, Self-efficacy.

Jel Codes : M1, M10.

¹ Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, ergunkara@osmaniye.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-7815-1111

1. GİRİŞ

Son yıllarda yapılan araştırmalar dikkatle incelendiğinde, yazarların örgütlerde değişim sürecinde işe alma boyutu üzerinde çalışma yapmaları oldukça farkındalık yaratmaktadır. Küreselleşme sürecinde özellikle son 15 yıl içerisinde önem kazanan psikolojik sözleşmeler ve istihdam kavramları gelişen süreçte önemli bir konu olarak dikkat çekmektedir (Özgen ve Özgen, 2010,s. 1; Coyle-Shapiro ve Kessler, 2000, s. 908).

Günümüz işletmelerinde çalışanların daha etkin bir şekilde olmaları için psikolojik sözleşmenin hem çalışanlar hem de işverenler açısından önemli bir konuma geldiği ifade edilebilir. Psikolojik sözleşme, çalışan bir personelin yapmış olduğu hizmetin karşılığını alacağını düşünmesine vesile olur ve bu durumda motivasyon artar. Söz konusu durum, işveren açısından değerlendirildiğinde etkin ve verimli sonuçlar elde edeceği algısı ortaya çıkar (Çakmak vd., 2012). Diğer taraftan psikolojik sözleşmenin örgüt açısından en önemli sonuçlarından birisi de çalışanlarda iş tatmin ve örgütsel bağlılığı sağlamasıdır.

“Örgütsel bağlılık, örgüt çalışanlarının örgütlerine karşı hissettikleri farklı formlardaki bağlılıklardan oluşmuştur. Her çalışan özel durumları sebebiyle örgütleriyle farklı şekillerde ilişkiler geliştirirler. Bu ilişkinin derecesi örgüt içi süreçleri yakından ilgilendirirken psikolojik sözleşme açısından ise çalışan motivasyonu ve bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir” (Corder ve Ronnie, 2018, s. 62-76). Bu nedenle bu araştırmanın konusu, çalışma ile ilgili seçilen değişkenlerin rolünün aracı mı yoksa düzenleyici mi olduğunun belirlenmesine yöneliktir. İlgili literatürde öz yeterliliğin, psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılığı içeren üçlü ilişkisi konusunda herhangi bir çalışmanın bulunmaması mevcut yazına katkı sağlaması açısından önemli görülmektedir.

2. TEORİK ÇERÇEVE

2.1. Psikolojik Sözleşme

Bu alanda yapılan çalışmalar dikkate alındığında bu kavramı ilk defa kullanan Agyris, yaptığı tanımlamada tarafların birbirlerinin normlarına gösterecekleri saygı ile alakalı zımnî bir anlaşma tanımını kullanmıştır. Schein ise psikolojik sözleşmeyi, beklentiler dizisi olmak ve süreklilik kavramları ile tanımlamıştır. 1960’lı yıllarda yapılan tanımlamalardan sonra, D. Rousseau psikolojik sözleşmeyi çalışan odaklı bir yaklaşımla ele almış ve taahhütler ile şematize etmiştir. Rousseau’nun çalışanı odağına alarak yaptığı açıklamaları ise psikolojik sözleşmeyi *tek yönlü bir sözleşme* olarak ele aldığı şeklinde değerlendirilmesine sebebiyet vermiştir (Can, 2011).

Kotter (1973) örgütlerde psikolojik sözleşme kavramını, “çalışan ile ait olduğu örgüt arasında somut olmayan ifadelerle dayalı, tarafların karşılıklı ilişkileri içerisinde beklentileri ve alışverişi içeren psikolojik temelli bir anlaşmadır” şeklinde tanımlamıştır. Çalışan personeli koruyarak verimli ve etkili bir organizasyon kurmak için mevcut uyumsuzlukları en aza indirmenin önemini anlatmaya çalışmıştır. Böylece Kotter, psikolojik sözleşme ihlali ile ilgili birçok deneysel çalışmanın temelini oluşturmuş bulunmaktadır.

Schein ise, psikolojik sözleşmenin işçi ve işveren arasındaki etkileşimden kaynaklandığını ve işyerinde kurulan psikolojik sözleşmenin karşılıklı anlaşma ile yapıldığını vurgulamıştır. Bu kavram, çalışanın içinde bulunduğu işletme ile arasında gerçekleştirdiği bir anlaşma kapsamında bir dizi beklentiler olarak açıklanmaktadır (Schein, 1980, s. 65).

Örgüt ve çalışan arasında yazılı sözleşmelerin dışında kalan, konuşulmayan veya mutabakat sağlanmayan ve beklenti düzeyinde kalan tüm olgular psikolojik sözleşmenin kapsamını oluşturmaktadır (Arslan ve Ulaş, 2004, s.103).

Psikolojik sözleşme, çalışan ve örgüt arasında en az bir tarafın, karşı taraftan geleceğe dair bir söz alması ve ona itibar etmesi halinde gerçekleşir. Böylelikle geleceğe yönelik olarak taraflar arasında fayda sağlaması umulan bir davranış oluşturulmuştur (Rousseau, 1990, s. 390).

Bir örgütte işe yeni başlayan bir personel, işletme ve işverenden birtakım beklentiler içerisinde olabilecektir. Ancak, kişi tarafından oluşturulan bu beklenti ve isteklerin tümünün karşılanması çoğunlukla mümkün değildir. Bu aşamada, işletme ve personel arasında bulunan karşılıklı sorumlulukların psikolojik sözleşme kapsamında ilgili personel inançlarına dayandığı ifade edilebilir. Birey tarafından örgüt için sağlanan fedakârlık, sadakat, örgütsel bağlılık gibi unsurların mevcut işletmeye olan katkıları karşılığında; ücret, motivasyon ve kariyer imkanları gibi teşviklerin sağlanması, örgüt ve çalışan açısından son derece önemli olmaktadır (Rousseau, 1990, s. 390). Aşağıda yer alan Tablo 1’de birey ve örgütlerin karşılıklı olarak bir dizi beklentileri örneklerle açıklanmaya çalışılmıştır.

Tablo 1: Bireysel ve örgütsel beklentiler

Bireylerin Beklentileri	Örgütün Beklentileri
İyi bir ücret/gelir	İşini günlük tam olarak yerine getirme
Bireysel kariyer olanakları	İşyeri sadakati
Kaliteli bir iş imkânı için piyasada tanınma	İnisiyatif alması, girişken olması
Çevre ve güvenlik faktörü	İşyeri veya işletme kurallarına uymak
Sosyal arkadaşlık, grup ilişkileri	Aktif olmak
Şeffaf olmak ve doğru hedef	Öğrenmeye açık olmak, kendini geliştirmek için çaba sarf etmek

Kaynak: Kotter, 1973, s. 93.

“Kişisel anlaşmanın ilk yararı, insanların ve davranışlarının daha iyi anlaşılmasına ve insanların farklı durumlarda nasıl tepki göstereceğinin tahmin edilmesine yardımcı olmasıdır. Akademik çalışmalar, psikolojik sözleşmenin yerine getirilmesinin ya da yerine getirilmemesinin davranışı nasıl etkilediğini ortaya koymaktadır. Psikolojik sözleşmenin temel faydalarından biri, kurumun insanlara doğrudan ya da dolaylı olarak kendilerinden ne beklediğini bildirmesidir. Kişisel anlaşmanın kalbi, insanlar arasındaki karşılıklı beklentilerdir. Bir kuruluştaki psikolojik sözleşme ve kişisel anlaşma türü, insanların göstermesi beklenen katılım miktarıyla ilgili temel mesajları iletir” (Wellin, 2016).

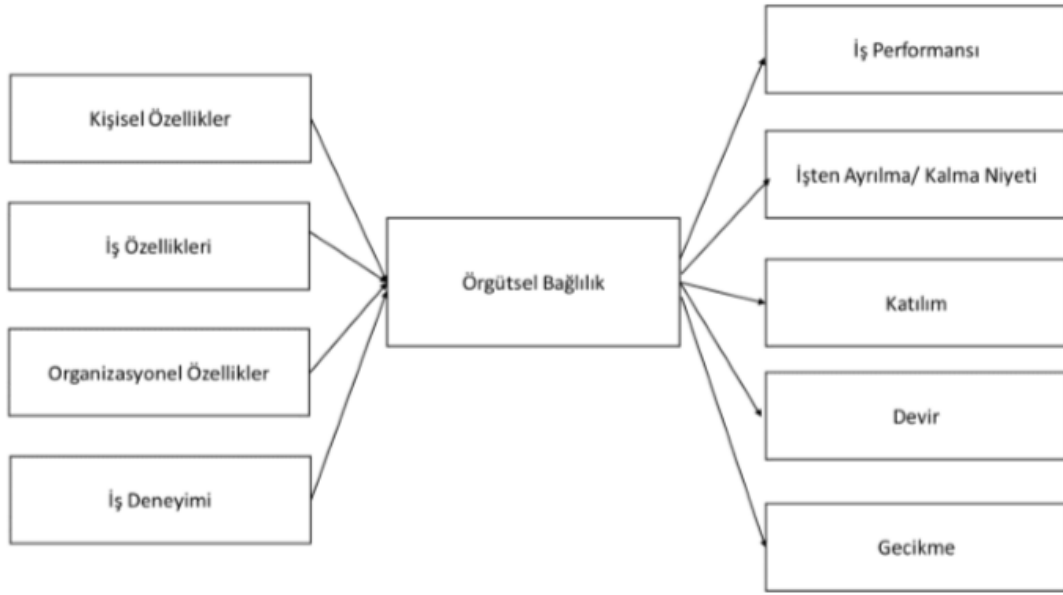
2.2. Örgütsel Bağlılık

Tanım ve anlam bakımından bağlılık, topluluk hissini mevcut olduğu tüm örgütlerde vardır ve topluluk içgüdüsünün duygularla anlatılış şeklidir. “İnsanın bağlı bulunduğu kişilere, çalışanın görevine ve yapmakla yükümlü olunan her şeye karşı olan gönülden gelen bağlılık, geçmiş tabiriyle sadakat, sadık olma” halini tarif etmektedir. Ortak bir deyimle “bağlılık” çok üst seviyede bir “histir”. Diğer bir ifadeyle “kişi, kurum veya bir düşünceye karşı gönülden isteyerek bağlı kalmak şeklinde” ifa etmemiz gereken bir görevi tarif eder (Çetin, 2006, s. 6).

Becker (1960) tarafından bağlılığın hem bireysel hem de organizasyonel davranış üzerinde önemli etkileri olduğu belirtilmiştir ve örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerine

yaptıkları yatırımların boşa gideceği korkusuyla örgütlerine bağlılık göstermeleri olarak tanımlanmıştır. Örgütsel bağlılık, bireyin örgütle karşılıklı iki taraf olarak bahse girdikleri bir süreç ve “bilinçli bir taraf tutma davranışı olarak ifade edilmiştir (Kırpık, İkvan ve Çelik, 2018, s. 396).

Yönetim ve organizasyon literatüründe kavramsal olarak örgütsel bağlılık; çalışanlarını örgüte sıkı bir şekilde bağlayan ve iş tatmini konusunda motive edici bir güç olarak ifade edilmiştir. Bu şekilde, kişiliğin, katılımın ve bağlılığın oluşturduğu üçlü değişken ile örgüt felsefesi benimsenmekte, vizyon ve misyon hedefleri doğrultusunda bir örgütsel yapılanma hedeflenmektedir. Yani, bireyle örgüt arasında kurulan ilişkinin kişiyi örgütüne bağlayan bir katılım ve örgütle özdeşleştiren bir karakter olarak da tanımlanır (Eren ve Emet, 2007, s. 17).



Kaynak: Suliman 2002, s.172

Şekil 1: Örgütsel bağlılık etkileşimi

Birey açısından örgütsel bağlılık kavramı ele alındığında, kişinin içinde bulunduğu örgütün vizyon, misyon gibi değerlerine uygun bir davranış içerisinde bulunarak, işletmenin ortaya koyduğu mevcut amaçlara ulaşılması yönünde yüksek derecede çaba sarf etmesi ve elinden gelen her şeyi yapması arzudur. Böylelikle örgütsel bağlılıkta temel olarak şu faktörler üzerinde durulmaktadır (Durna ve Eren, 2005, s. 211):

- İşletmeye ait vizyon ve misyona tam olarak inanarak bunları kabul etmek,
- İşletme için elinden gelen tüm çaba ve gayretleri sarf ederek gönüllü olma,
- Kendisini, içinde bulunduğu işletmenin bir parçası olarak görmesi ve güçlü bir irade ortaya koyması.

2.3. Öz Yeterlik

Öz yeterlik kavramı, son yıllarda hem yurt dışı hem de ülkemizde yapılan araştırmalarda sıklıkla karşılaşılan kavramlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kavramı literatüre kazandıran Bandura (1994), şu şekilde açıklamaktadır: “Bireyin performans göstergelerini yüksek tutarak yapılması gerekli iş ve işlemler için belirli bir organize kapsamında kapasitesini yüksek tutması” olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda, bir kişinin

bir işle ilgili gerekli şartları taşıyor olmasına karşın, o işi yapabileceği konusundaki yeterlik inancı düşük düzeydeyse, onun o işte başarısız olabileceği söz konusu olmaktadır.

Bir başka tanıma göre Ford (2003), öz yeterlik ile ilgili yapmış olduğu tanımlamada, “bireylerin içinde bulunduğu ortamda güven duyarak bir işi başarılı bir şekilde sonuçlandırması ve bunun sonucunda elde ettiği başarılarını uygulamalı bir şekilde gerçekleştirmek için bireysel donanımlarının bir uzantısı” şeklinde açıklamaktadır. Öz-yeterlik Hunt (2010) tarafından, “bir kişinin gerçekleştirdiği bir davranış eyleminde bulunması ile kendi yorum ve değerlendirme yapması anlamına gelmektedir.”

Öz yeterlik seviyesinin en güçlü kaynağının performans başarıları olduğunu ve bireysel öğrenme tecrübelerine dayalı olduğunu, öz-yeterlik beklentisini ortaya çıkartan kaynakların incelenmesi sonucu görmek mümkündür. Bireylerin öğrenme beklentileri, deneyimlemiş oldukları başarılarla artarken, tekrarladıkları başarısızlıklarsa öğrenmede düşüşe sebep olmaktadır. Sonuç olarak, bireyin başarılarını artırma açısından, bu deneyimlerin önemli bilgiler verdiği görülmektedir. Bunun yanında bireylerin kendi performans başarıları kadar başkalarının deneyimlerinin güçlü olmamasına rağmen, başarılı bir modelin gözlenmesi özellikle yeni bir becerinin öğrenmesi inancında etkili olmaktadır (Alderman, 1999).

3. LİTERATÜR TARAMASI

Çalışmaya yönelik yerli ve yabancı literatür araştırmaları neticesinde, psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki, mobilya ve hırdavat imalat sektöründe çalışan bireyler açısından kritik bir değer taşıdığı görülmüştür. Çalışmanın bu bölümünde, psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik ilgili literatürde yer alan bilimsel çalışmalar ulaşılabildiği ölçüde aktarılmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda hem ulusal hem de uluslararası yapılan çalışmalardan elde edilen bulgular da özetlenerek anlatılmıştır.

Tüfekçi (2018), Afyonkarahisar ilinde Birinci Basamak Sağlık Kurumlarındaki sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını belirlemeye yönelik bir araştırma yapmıştır. Yapılan araştırma sonucunda, değişken olarak belirlenen unsura ait bazı alt boyutların sağlık çalışanlarının yaşlarına ve çalıştıkları birime göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini tespit etmiştir.

Ayık ve Savaş (2015), Erzurum ilinde çalışan 101 okul müdürü üzerinde yaptıkları araştırmada; okul müdürlerinin öz yeterlikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı pozitif bir ilişki bulunduğunu belirtmişlerdir.

Mahia ve Bastos (2015), sayı olarak yaklaşık 4000 kişi üzerinde bir araştırma yapmayı planlamıştır. Brezilya ülke sınırları içerisinde özerk bir yapıya sahip olan bir kamu kuruluşunda görev yapan 4000 kişi üzerinde çalışmaya temel olan değişkenlerle ilgili geniş ve kapsamlı bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Yapılan bu araştırma sonucunda, psikolojik sözleşmenin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif bir etki yaptığı sonucuna ulaşmışlardır.

Tsui vd. (2013), turizm sektöründe faaliyet gösteren ve uluslararası anlamda önemli bir otel zincirinde görev yapan 402 otel personeli üzerinde psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılık üzerine bir araştırma yapmışlardır. Tayvan ülkesinde yapılan bu çalışma sonucunda, psikolojik sözleşmenin örgütsel bağlılığı etkilediği bilgisine ulaşmışlardır.

Akgündüz ve Tütüncü (2012), iş turizmine yönelik faaliyet gösteren şehir otellerinde ve tatil turizmi için çalışan resort otellerde otantik liderlik ve öz yeterlilik arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla bir araştırma yapmışlardır. Yapılan araştırma sonucunda hem şehir otellerinde çalışan iş görenler hem de resort otellerde çalışan iş görenler, yöneticilerinin

davranışlarını otantik liderlik kapsamında değerlendirirken yöneticilerinin öz yeterliliklerinden etkilenmedikleri, ayrıca iş turizmine yönelik faaliyet gösteren şehir otellerinde çalışan iş görenler, tatil turizmine yönelik faaliyet gösteren resort otellerde çalışan iş görenlere göre otantik liderliğe daha olumlu yaklaşım gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır.

Behery vd. (2012), yaptıkları araştırmada, Birleşik Arap Emirliği'nde çalışan 433 personel üzerinde psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılık üzerine bir araştırma yapmışlardır. Yapılan bu araştırma sonucunda, düzeylerinde herhangi olumsuz bir etkiden bahsedilemeyeceği sonucuna ulaşmışlardır.

Keman (2012) yapmış olduğu çalışmada, Edirne ilinde faaliyette bulunan tekstil sektöründeki 385 çalışanla ilgili psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılık üzerine bir araştırma yapmıştır. Yapılan araştırma sonucunda, psikolojik sözleşme değişkeninin örgütsel bağlılık değişkeni üzerindeki etkisinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca, demografik unsurlara ait değişkenlerin iki temel değişken üzerinde etkili olduğunu saptamıştır.

Bilgiç ve Kesici (2011), ilköğretimde çalışan psikolojik danışmanların öz-yeterlik inançlarının cinsiyet, öğrenim durumu, görev yeri ve deneyime göre farklılaşp farklılaşmadığını incelemek üzere bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Yapılan araştırma sonucunda, cinsiyet değişkenine göre psikolojik danışmanların psikolojik danışma yapmaya ilişkin öz-yeterlik düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermediği ve öğrenim durumu değişkenine göre fakülte mezunu olan ilköğretim psikolojik danışmanlarının psikolojik danışma yapmaya ilişkin öz-yeterlikleri lisansüstü eğitim alan ilköğretim psikolojik danışmanlarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu ayrıca, psikolojik danışmanların psikolojik danışma yapmaya ilişkin öz-yeterlikleri görev yerine değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Çetin (2010), Ankara ilinde faaliyet gösteren dersanelerde çalışan 217 görevli birey örneğinde psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılık üzerine bir araştırma yapmıştır. Yapılan araştırma sonucunda, çalışan bireylerin algı seviyeleri arasında temel değişkenlere yönelik olumlu yönde ve çok üst seviyede bir ilişki tespit etmiştir.

Özgen ve Özgen (2010), ülkemizde ilaç sektöründe faaliyet gösteren toplam 5 özel ilaç şirketinde çalışan 369 personel üzerinde psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma yapmıştır. Yapılan araştırma sonucunda, çalışmaya konu olan iki temel değişken ile ilgili olarak ilaç firmalarında çalışan görevlilerin algı seviyelerinde olumlu bir etki yaptığı sonucuna ulaşmışlardır.

Türker (2010), Erzurum ilinde sağlık sektöründe faaliyet gösteren toplam üç farklı özel hastanede görev yapan 428 görevli üzerinde psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılık ilişkisi ile ilgili bir araştırma yapmıştır. Yapılan çalışmanın sonucunda, sağlık sektöründe faaliyet gösteren çalışanların algı seviyeleri arasında olumlu olarak üst seviyede bir ilişki saptamıştır. Buna ek olarak, demografik unsurlara ait değişkenlerin iki temel değişken üzerinde etkili olduğunu saptamıştır.

Demiral (2008), ülkemizde Akdeniz ve İç Anadolu Bölgesi'nde yer alan üniversitelerde çalışan 361 akademik çalışan üzerinde psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılık üzerine bir çalışma yapmıştır. Yapılan bu araştırma neticesinde, çalışan bireylerin algı seviyeleri arasında temel değişkenlere yönelik olumlu yönde bir ilişki saptamıştır. Buna ek olarak, bireylerin teşkil ettiği statünün iki temel değişken üzerinde bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşmıştır.

İlgili literatürün incelenmesinde, örgütsel bağlılığın hem psikolojik sözleşme hem de öz yeterlilikle yakın bir ilişkisinin bulunduğu görülmektedir. Diğer taraftan, psikolojik

sözleşme ve öz yeterlilik arasındaki ilişki hakkında literatürde herhangi bir çalışmanın bulunmaması ve söz konusu değişkenlerin bu çalışmada ilk defa birlikte analiz edilmesinin literatüre ayrıca bir katkı yapacağı söylenebilir. Bu kapsamda, çalışmada öz yeterliliğin, psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılık ilişkisinde aracı veya düzenleyici etkisinin bulunup bulunmadığı ile etki derecesi araştırılmış olup, hipotezler aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

H1: ‘Algılanan psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılık ilişkisinde öz yeterliliğin aracılık rolü vardır’.

H2: ‘Algılanan psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılık ilişkisinde öz yeterliliğin düzenleyici etkisi vardır’.

4. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Çalışmanın bu kısmında araştırmaya ilişkin amaç, yöntem, ana kütle, örneklem, ölçekler, veri analiz yöntemleri ve bulgular yer almaktadır.

4.1. Amaç ve Yöntem

Bu araştırmanın amacı; algılanan psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılık ilişkisinde öz yeterliliğin etkisinin ölçülmesidir. Araştırmada öncelikle ölçeklerin güvenilirliği ölçülmüş, değişkenler arasındaki ilişki düzeyi test edilmiş, yapısal eşitlik modeli doğrulayıcı faktör analizi yapılarak uyum iyiliği değerlerine bakılmış ve değişkenler arası etkileşimleri analiz etmek için istatistik programlarından faydalanılmıştır. Ayrıca, mevcut literatürde öz yeterliliğin söz konusu değişkenler arasındaki etkisinin aracı mı yoksa doğrulayıcı mı olduğu belirlenemediğinden her iki durum da karşılaştırılmıştır.

4.2. Örneklem ve Ölçekler

Araştırma, İzmir ilinde bulunan mobilya ve hırdavat sektöründe çalışan personel üzerinde yapılmıştır. Yaklaşık 1750 firma ve 11.000’in üzerinde çalışanın bulunduğu sektör, yapısı gereği ince işçilik ve ustalık gerektirmektedir. Bu nedenle mobilya ve hırdavat sektöründe, çalışan ve firma başarısının sağlanmasında örgütsel bağlılığın büyük önem taşıdığı düşünülmektedir. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırma için 50 firmada 520 anket dağıtılmış geri dönüşü sağlanan ve geçerli kabul edilen 265 anket çalışmada veri seti olarak kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan anketin birinci bölümünde demografik özelliklere yer verilmiştir. İkinci bölümde Millward ve Hopkins (1998) tarafından geliştirilmiş olan 17 maddelik psikolojik sözleşme ölçeğinin işlemsel boyutunu içeren 10 maddesi kullanılmış olup, söz konusu ölçeğin 7 maddelik iletişimsel alt boyutu araştırmada kurgulanan modeli ölçmediği için çalışmaya dâhil edilmemiştir. Anketin üçüncü bölümünde Allen-Meyer (1990) tarafından geliştirilen üç boyuttan ve her bir boyuta ait en iyi faktörlere sahip 4'er soruluk toplam 12 maddeden oluşan Örgütsel bağlılık, son bölümde ise Shererv.d. (1982) tarafından geliştirilen, Yıldırım ve İlhan (2010) tarafından Türkçeye çevrilerek güvenilirlik çalışmasıyla üç boyut ve 17 maddeye dönüştürülen öz yeterlilik ölçeği kullanılmıştır.

4.3. Analiz ve Bulgular

4.3.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmaya katılanların %88'inin erkek, %12'sinin kadın olduğu, büyük çoğunluğunun (%60) 25-45 yaş aralığında ve söz konusu kişilerin de %55'inin evli olduğu görülmektedir. Eğitime ilişkin demografik verilerde, çalışanların %60'ının lise ve dengi okul mezunu olduğu ve maaşların büyük oranda (%75) asgari ücret seviyesi olan 1500-2500 lira civarında olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Tablo 2: Tanımlayıcı istatistikler ve korelasyon

Faktörler	Ortalama	S.S.	C. Alpha	Korelasyon		
				1	2	3
Psikolojik Sözleşme (1)	3,2461	,61682	0,836	1,000	0,668**	0,712**
Örgütsel Bağlılık (2)	3,1833	,77351	0,912	0,668**	1,000	0,693**
Öz Yeterlilik (3)	3,4076	,72540	0,794	0,712**	0,693**	1,000

**p<0,01

Araştırmada kullanılan değişkenlerin güvenilirlik katsayılarının tamamının (1=0,836, 2=0,912 ve 3=0,794) eşik değer olarak kabul edilen 0,70'in üzerinde olduğu görülmektedir. Değişkenler arasındaki korelasyon analizinden, psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılık arasında (r=0,67) iyi derecede ve pozitif yönde bir ilişki olduğu, psikolojik sözleşme ve öz yeterlilik arasında (r=0,71) yüksek seviyede pozitif bir ilişki bulunduğu ve örgütsel bağlılık ile öz yeterlilik arasında (r=0,69) iyi seviyede pozitif bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarının, araştırmanın genel modelinin kurulması açısından olumlu bulunduğu söylenebilir.

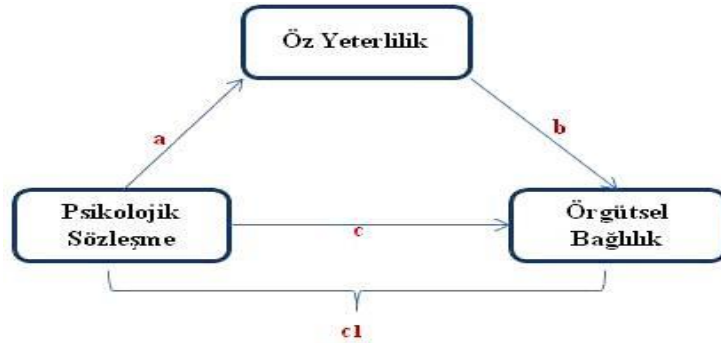
Tablo 3: Değişkenlere ilişkin doğrulayıcı faktör analizi

Faktörler	χ^2/df	P	AGFI	GFI	CFI	NFI	RMSEA
Psikolojik Sözleşme	1,581	,000	,911	,951	,960	,955	,051
Örgütsel Bağlılık	2,274	,016	,895	,907	,948	,918	,063
Öz Yeterlilik	1,934	,000	,937	,968	,939	,961	,078

Psikolojik sözleşme, örgütsel bağlılık ve öz yeterlilik değişkenlerine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, χ^2/df derecesi her üç faktör içinde iyi sayılabilecek bir seviyede olduğu ve GFI değerlerinin ise 0,90'ın üzerinde olduğu görülmektedir. Genel itibarıyla modelde kullanılacak değişkenlerin tamamının uyum analizlerinin çok iyi olduğu ve kurulan modelin test edilebileceği söylenebilir.

4.3.2. Aracı Etki Modeli

Aracılık ilişkisini tespit etmek için oluşturulan modele ait Şekil 2 aşağıdaki gibidir. Öncelikle söz konusu modelin test edilebilmesi için a, b ve c şeklinde gösterilen yollara ait değişkenler arası ilişkilerin anlamlı etkisinin bulunması gerekmektedir (Baron ve Kenny, 1986, s. 116).



Şekil 2: Algılanan psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılık ilişkisinde öz yeterliliğin aracı etki modeli

Şekil 2 modeline bağlı olarak H1: 'Algılanan psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılık ilişkisinde öz yeterliliğin aracılık rolü vardır' hipotezi oluşturulmuş ve aracı değişkenin

etkisini değerlendirmek için Hayes (2018) tarafından geliştirilen ve SPSS 23 paket programına eklenen “Process” makrosu kullanılmıştır.

Aracı etki için yapılan analize göre; psikolojik sözleşme ve öz yeterlilik arasında (a) anlamlı ve pozitif ($\beta=0,137$; $P=0,001$) bir ilişki, öz yeterlilik ve örgütsel bağlılık arasında (b) anlamlı pozitif ($\beta=0,351$; $P=0,001$) bir ilişki ve psikolojik sözleşme ile örgütsel bağlılık arasında (c) anlamlı pozitif ($\beta=0,278$; $P=0,001$) ilişki tespit edilmiş olup, bu duruma göre aracı etki analizi yapılması uygun görülmüştür. Aracı etkisinin tespit edilmesi için Şekil 2’de yer alan “c1” yolunun modele dâhil edilmesi sonucunda ortaya çıkacak standardize edilmiş regresyon katsayısının, c yolu için daha önceden tespit edilen standardize edilmiş regresyon katsayısına göre azalması gerekmektedir.

Analizde, modeldeki c1 yolunun azaldığı ($c\beta=0,351 > c1\beta=0,274$; $P= 0,001$) görülmektedir. Bu durum aracı etkinin varlığından bahsedilebileceği gibi, aracı etki analizinin anlamlılığı için Sobel Testi z skoruna da bakılmıştır. Aracı etki için, Sobel testinde, modelde kullanılan değişkenlerin ait düzeltilmemiş regresyon katsayıları ile bunlara ait standart hata değerleri kullanılarak hesaplanan z skorunun, 1,96’dan büyük ve anlamlı olması gerekmektedir (Sobel, 1982, Akkılıç v.d. 2014, s. 22). Bu duruma bağlı olarak yapılan analizde Model z skorunun 1,96’dan daha büyük (2,084) ve anlamlı olması aracı etkinin varlığını işaret etmektedir.

Tablo 4: Aracılık etkisi analizi

Aracı Değişken	Toplam Etki	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Bootstrap Güven Aralığı	Aracı Etki Türü
Psikolojik Sözleşme-Örgütsel Bağlılık	0.771	0.362	0.409	0.2973-0,5801	Kısmen

Aracı etkinin Bootstrap güven aralığı analizinde alt ve üst sınıırın 0 ve 1 arasında olduğu ve aracı etkinin modele dâhil olması ile ortaya çıkan katsayının ilişkiyi pozitif olarak 0,047 artırdığı görülmektedir. Yapılan bu analizlere göre; algılanan psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılık ilişkisinde öz yeterliliğin kısmi oranda aracılık rolünün bulunduğu tespit edilmiş ve H_1 kabul edilmiştir.

4.3.3. Düzenleyici Etki Modeli



Şekil 3: Algılanan psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılık ilişkisinde öz yeterliliğin düzenleyici etki modeli

Tablo 5: Düzenleyici etki analizi

Örgütsel Bağlılık	β	Tahmini Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
Öz Yeterlilik	0,351	0,074	3,587	0,000	0, 3548	0,3988
Psikolojik Sözleşme	0,137	0,053	2,297	0,000	0, 2741	0,3126
Psikolojik Sözleşme X Öz Yeterlilik	0,244	0,061	3,082	0,081	0, 3309	0,1047
Model Değerleri	R ² = 0,082 F=7,311 P> 0,05					

Baron ve Kenny'in (1986) düzenleyici etki kuramına göre yapılan analizde, model ($\beta=0.244$; $t=-0,3082$; $p>0.05$) istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Bu sonuca göre “Algılanan psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılık ilişkisinde öz yeterliliğin düzenleyici etkisinin bulunmadığı” belirlenmiş ve araştırmanın ikinci hipotezi **H₂** reddedilmiştir.

5. SONUÇ

Günümüz işletmelerinin kompleks yapılara sahip olmaları ve örgütsel yapıda farklı organizasyonların bulunmasının bir sonucu olarak endüstriyel ilişkilerdeki karmaşıklık, çalışanların da bu konuda birçok problem yaşamalarına neden olmaktadır. İşletmeler, personelin örgüt içerisinde yaşadığı sorunları çözmek ve örgütsel bağlılığı artırmak için başvurduğu yollardan birisi de güven ilişkisine dayalı psikolojik sözleşme uygulamalarıdır. Bu şekilde işletmeler hem personelin güvenini kazanarak onu rahat bir şekilde çalışmasını sağlamakta hem de örgütsel verimi artırarak karşılıklı bir kazanç ilişkisi yürütmektedirler. Psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılık ilişkisinde birçok iç ve dış unsurun etkisi söz konusu olup, bu etkenlerden birisi de çalışanların öz yeterlilikleridir.

Bu nedenle çalışmanın amacı, psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılık ilişkisinde öz yeterliliğin aracı veya düzenleyici etkisinin bulunup bulunmadığını test edilmesidir. Araştırma analizinde öncelikle değişkenler arasında ilişkinin bulunup bulunmadığı korelasyon katsayıları üzerinden yorumlanmış. Öz yeterliliğin hem örgüt kültürü hem de psikolojik sözleşme ile anlamlı ve pozitif bir ilişki içerisinde olduğu görülmüştür. Ayrıca, çalışmanın modellerinin test edilmeden önce değişkenler arasındaki uyum değerlerini görmek için yapısal eşitlik modellemesi doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve uyum iyiliği değerlerine bakılmıştır. Değişkenlerin tümü için AGFI, GFI ve CFI değerlerinin eşik değer kabul edilen 0,90 üzerinde olduğu ve RMSEA değerinin 0,08'den küçük olduğu görülmektedir. Bu durum değişkenler arasında analiz yapılmasında mükemmel uyum olduğunu göstermektedir.

Araştırmanın aracı etkiyi gösteren birinci modelinin test edilmesinde, SPSS process makrosu kullanılarak Baron ve Kenny'in (1986) analiz yöntemi, Sobel z skor analizi ve Bootstrap güven aralığı analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, öz yeterliliğin psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılık arasında çok az düzeyde de olsa ($c\beta=0,351 > c1\beta=0,274$) bir aracılık etkisine sahip olduğu tespit edilmiş ve çalışmanın birinci hipotezi kabul edilmiştir. Düzenleyici etkiye ilişkin oluşturulan ikinci hipotez ise modelin istatistiksel olarak anlamlı bulunmaması nedeniyle kabul edilmemiştir.

Araştırma sonucunda ortaya çıkan aracılık etkisi, değişkenler açısından literatürde ilk olma özelliği taşımaktadır. Bunun yanı sıra, Noor vd. (2010) tarafından Malezya Kuala Lumpur'daki 148 konaklama işletmesi üzerinde yapılan çalışmada; öz yeterlilik ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı pozitif ilişki bulunduğunu, Gumbau ve Soria (2010) İspanya'da öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmada işe bağlılık ve öz-yeterlilik arasında pozitif ilişkinin bulunduğunu, Baysal (2010) üniversite hastanesinde çalışan hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada, öz yeterlilik ile iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasında pozitif anlamlı bir ilişki bulunduğunu ve Agarwal ile Mishra (2016) Hindistan'daki kamu kurumlarında çalışan personellere yönelik çalışmalarında, öz yeterlilik ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı, pozitif

ve güçlü bir ilişki olduğundan bahsetmişlerdir. Bu şekilde çalışmanın ilgili literatür ile benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Çalışanlarda örgütsel bağlılığın sağlanmasında ilişkisel öneme sahip psikolojik sözleşmeye uyulmasında, öz yeterliliğin pozitif etkisi görülebilmesi için kişisel özelliklerin yanısıra örgütlere de önemli görevler düşmektedir. Çalışanın kendine olan güvenini ve iş yapma becerisini artıracak önlemlerin alınması, sık sık oryantasyon eğitimlerinin düzenlenmesi, performans ölçümleri ile personelin güçlü ve zayıf yönlerinin tespit edilerek güçlendirme yapılması, örgüt içindeki işlemsel katkısının, psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılık ilişkisine olumlu yansıtacağı söylenebilir. İşletmelerde çalışan bireylerin öz yeterliliklerini geliştirmede uygulayabilecekleri önemli politikalardan birisi de çalışanlara alanlarına ve unvanlarına göre sorumluluklar yüklenmesi ve karar alma mekanizmasının içerisinde yer almaları sağlanarak değerli olduklarının hissettirilmesidir.

KAYNAKÇA

- Agarwal, S. ve Mishra, P. S. (2016). Self efficacy as predictor of organizational commitment among revenue personnel. *The International Journal of Indian Psychology*. 3(4): 44-52.
- Akgündüz, Y. ve Tütüncü, Ö. (2012). *Konaklama işletmelerinde otantik liderlik ve öz yeterlilik arasındaki ilişkinin analizi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Turizm İşletmeciliği Programı Doktora Tezi, İzmir.
- Akkılıç, M. E., Koç, F., İlban, M. O., Dinç, Y. ve Çetintaş, H. (2014). Hizmetin önemi ile davranışsal niyetler arasındaki ilişkide otel niteliklerinin aracı etkisinin tespiti, *Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi* 1, 1- 32.
- Alderman, K.M. (1999). *Motivation for achievement*, London: Lawrence Erlbaum Ass. Publication.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 63(1): 1-18.
- Arslan, B. ve Ulaş, D. (2004). İstihdamın korunması ve işten çıkarılanlara uygulanan yardımlar, *Ege Akademik Bakış*, 4 (1-2).
- Ayık, A., Savaş M.(2015). İlkokullarda görev yapan okul müdürlerinin genel öz yeterlik ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8, 193-218.
- Bandura, A. (1994). *Self-efficacy.ed. ramachaudran, encyclopedia of human behavior*, 4.bs, New York, AcademicPress.
- Baron, R. M. ve D. A. Kenny, (1986). The moderator-mediator variable distinctionin social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6), s. 1173-1182.
- Baysal, E. (2010). *Hemşirelerde öz-yeterlilik inancı ve iş doyumunu ilişkisi: bir üniversite hastanesinde saha çalışması*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, , İstanbul.
- Behery, M., Paton, R.A. ve Hussain, R. (2012). Psychological contract and organizational commitment: the mediating effect of transformational leadership, *International Business Journal*, 22(4): 299-319.

- Bilgiç, S., H. ve Kesici, Ş. (2011). *Rehber öğretmenlerin (psikolojik danışmanların) öz yeterlilikleri, (Yüksek Lisans Tezi)*. Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bilim Dalı, Konya.
- Can, A. (2011). *Çalışanların psikolojik sözleşme ihlaline ilişkin algıları ve örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi, (Yüksek Lisans Tezi)*. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Corder, E. and Ronniel, L., (2018). The role of the psychological contract in the motivation of nurses. *Leadership in Health Services*, 31(1): 62-76.
- Coyle-Shapiro, J. and Kessler, I., (2000). Consequences of the psychological contract for the employment relationship: a large-scale survey, *Journal of Management Studies*, 37(3), 903-930.
- Çakmak, A., F., Ofluoğlu, G. ve Büyükyılmaz, O., (2012). İnsan kaynakları yöneticisinin karşı karşıya olduğu yeni psikososyal riskler: psikolojik sözleşmenin ihlali, yaşanan işgücü, iş-özel yaşam dengesizliği ve mobbing (psikolojik taciz), *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt: 12, Sayı: 3.
- Çetin G., G. (2006). *Örgütsel bağlılık: örgütsel iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve trakya üniversitesinde örgütsel iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Çetin, E. (2019). *Örgütsel bağlılığın sağlanmasında psikolojik sözleşmenin rolüne ilişkin araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Demiral, Ö., (2008). *Örgütsel bağlılığının sağlanmasında personel güçlendirme ve psikolojik sözleşmenin etkisine ilişkin bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Durna, U. ve Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, C. 6, S. 2, s. 211, İstanbul.
- Eren, G., C. ve Emet, C. (2007). Güçlendirme algılarındaki değişimin örgütsel kültür ve bağlılık üzerinde etkileşimi, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 17, 4-30.
- Ford, D.P. (2003). Trust and knowledge management: the seeds of success. *Handbook on knowledge management: knowledge Matters*, 1, 553-576. Editor, Holsapple, C. Berlin: Springer-Verlag.
- Gumbau, S.L. ve Soria, M.S. (2014). Loss and gain cycles? A longitudinal study about burn out, engagement and self-efficacy, *Burnout Research*, 1: 3-11.
- Hayes, A. F., (2018). <http://afhayes.com>, (Erişim tarihi: 24.12.2018).
- Hunt, G. (2010). *Introduction to self-efficiency*, http://www.gifted.uconn.edu/siegle/self_efficiency/section11.html (Erişim tarihi :24.01.2019).
- Keman, G., (2012). *Psikolojik sözleşmenin örgütsel bağlılığa olan etkisi: tekstil sektöründe bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Kırpık, G., İkvan, A. ve Çelik, İ. (2018). İş performans etkinliği ile duygusal bağlılık arasındaki ilişki: Devlet üniversitelerinde çalışan idari personel üzerinde bir inceleme,

- International Journal of Academic Value Studies (Javstudies), Vol. 4, Issue 19, pp. 393-411
- Kotter, J. P. (1973). The psychological contract: managing the joining-upprocess. *California Management Review*, 15(3): 91-99.
- Le T. T. B., Santos, G. G.; Ferreira, A. P. (2015). Psychological contract breach and violation: The case of temporary workers in Vietnam. In: *International Human Resources Management*. Springer, Cham, p. 91-108.
- Mahia, L., G. ve Bastos, Antonio V.B. (2015). Organizational commitment, psychological contract fulfillment and job performance: a longitudinal ouanti-qualitative study. *Brazilian Administration Review* 12(3): 251-267.
- Millward, L.J. ve Hopkins, L.J. (1998). Psychological contracts, and job commitment, *Journal of Applied Psychology*, 28(16): 1530-1556.
- Noor, N. A. M., Scarlat, C., Kasım, A. ve Muhammad, A. (2010). Importance of organizational commitment, job motivation and front liners self efficacy towards the marketability of hotel industry in Kuala Lumpur Malaysia. *Acedemia Turistica*, 2(1): 64-72.
- Özgen, M., H. ve Özgen, H., (2010). Psikolojik sözleşme ve boyutlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkileri: tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir araştırma, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1), 1-19.
- Rossue, D., M. (1990). New hireperception of the irown and their employer' sobligations: a study of psychological contracts. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 389-400.
- Schein, E., H. (1980). *Organizational psychology (3rd Edition)*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall Inc.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercadante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B. ve Rogers, R. W. (1982). *The self-efficacy scale: construction and validation*. Psychological Reports, 51: 663-671.
- Sobel, M., E., (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equations models, In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological Methodology*, Vol.13, s.290-312.
- Suliman, A., M.T. (2002). Is it really a mediating construct? The mediating role of organizational commitment in work climate – performance relationship, *Journal of Management Development*, 21, no. 3.
- Tsui, Pei-Ling, L., Y-Shyuan and Yu, Thug-Han, (2013). The influence of psychological contract and organizational commitment on hospitality employee performance, *Social Behavior and Personality* 41(3): 443-452.
- Tüfekçi, N. (2018). Birinci basamak sağlık kurumlarında örgütsel bağlılık: demografik özellikler açısından incelenmesine yönelik bir araştırma, *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 10(19), ss. 460-473.
- Türker, E., (2010). *Psikolojik sözleşme ile örgütsel bağlılık ilişkisi: sağlık çalışanları üzerine bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Wellin M. (2016). Managing the psychological contract: using the personal deal to increase business performance. CRC Press, p:16-21.

Yıldırım, F. ve İlhan, İ. Ö. (2010). Genel özyeterlilik ölçeği türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21 (4): 301-308.