

T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**PSİKOLOJİK SÖZLEŞMENİN ALT BOYUTLARININ ÖRGÜTSEL
BAĞLILIK ALT BOYUTLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: GAZİANTEP İLİNDEKİ
ÖZEL HASTANE ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR UYGULAMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN
SİBEL DAĞAÇIKAN

GAZİANTEP-2019

T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**PSİKOLOJİK SÖZLEŞMENİN ALT BOYUTLARININ ÖRGÜTSEL
BAĞLILIK ALT BOYUTLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: GAZİANTEP İLİNDEKİ
ÖZEL HASTANE ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR UYGULAMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN
SİBEL DAĞAÇIKAN

TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. İBRAHİM SANI MERT

GAZİANTEP-2019



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE YÜKSEK LİSANS KABUL VE ONAY FORMU

İşletme Anabilim Dalı İşletme Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi **Sibel DAĞAÇIKAN** tarafından hazırlanan “**Psikolojik Sözleşme Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına Etkisi: Gaziantep İlindeki Özel Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama**” başlıklı tez, **03 / 07 / 2019** tarihinde yapılan savunma sınavı sonucu **başarılı** bulunarak jürimiz tarafından **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Görevi

Unvanı, Adı ve Soyadı

İmzası:

Kurumu/Üniversitesi

Jüri Başkanı

Prof. Dr. Mazlum ÇELİK
Hasan Kalyoncu Üniversitesi

Tez Danışmanı

Prof. Dr. İbrahim Sani MERT
Antalya Bilim Üniversitesi

Jüri Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ÇETİNDAS
Hasan Kalyoncu Üniversitesi

Bu tez Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mazlum ÇELİK
Enstitü Müdürü

TEZ ETİK BİLDİRİM SAYFASI

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “**Psikolojik Sözleşme Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları Üzerindeki Etkisi: Gaziantep İlindeki Özel Hastane Çalışanları Üzerine Bir Uygulama**” başlıklı çalışmanın tarafımca, bilimsel ahlâk ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve onurumla doğrularım.

[İmza]

Sibel DAĞAÇIKAN

ÖNSÖZ

Yüksek lisans öğrenimim süresince ve hayatım boyunca tüm çalışmalarımda beni motive eden, manevi desteklerini benden esirgemeyen değerli annem Selma DAĞAÇIKAN'a ve değerli babam Abdullah DAĞAÇIKAN'a, canım kardeşlerim Aslı, Derya, Aliye, Kübra ve abim Hasan'a, sevgili Müdirem Dr. Özgül YÜKSEKBİLGİLİ'ye beni destekleyen çalışma arkadaşım Elif CİHAN'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans çalışmamda vermiş olduğu değerli bilgileri ve yardımlarından dolayı Tez Danışmanım Prof. Dr. İbrahim Sani MERT' e ve Prof. Dr. Mazlum ÇELİK'e; ayrıca tüm sabrı, emeği ve bilgileri Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ÇETİNDAS'a tüm sabrı, emeği ve bilgileri için teşekkürlerimi sunarım.

Gaziantep - 2019

Sibel DAĞAÇIKAN

ÖZET

Psikolojik sözleşme, işveren ile çalışan arasındaki yazılı olmayan, karşılıklı yükümlülükleri içeren anlaşma türüdür. Psikolojik sözleşmeler birey ve örgüt arasındaki beklentileri ifade eden algıya dayalı sözleşme türüdür. Örgütsel bağlılık ise, örgütün amaç ve değerlerini benimseyerek, örgütün hedeflerine ulaşmasında çalışanın etken rol oynaması, örgütte kalma isteği ve bunlar için çaba sarf etmesidir.

Bu çalışmada, psikolojik sözleşmenin alt boyutlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi incelenmiştir. Ayrıca kontrol değişkenleri olarak belirlenen demografik özelliklerin psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerinde ölçülmesi de çalışma amacı kapsamındadır.

Gaziantep ilinde hastane sektöründe görev alan 300 çalışana anket uygulanmıştır. Anket yöntemiyle sağlanan veriler, istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada psikolojik sözleşme ölçeği bağımsız değişken, örgütsel bağlılık değişkeni bağımlı değişken ve demografik özellikler ise her iki değişkeni etkileyen bağımsız değişken olarak belirlenmiştir.

Anahtar kelimeler: Psikolojik Sözleşme, Örgütsel Bağlılık.

ABSTRACT

Psychological contract is a type of agreement between the employer and the employee, which includes non-written, mutual responsibilities. Psychological contracts are the perceptual contracts that express expectations between individuals and organizations. Organizational commitment is that the employee plays an active role in achieving the objectives of the organization, the desire to stay in the organization and making efforts for them by adopting the aims and values of the organization.

In this study, the effect of sub-dimensions of psychological contract on organizational commitment was examined. In addition, this study aims to measure demographic characteristics identified as control variables on the relationship between psychological engagement and organizational commitment.

A questionnaire was applied to 300 employees in the hospital sector in Gaziantep. The data obtained by the survey method were analysed by using statistical program. In the research, psychological contract scale was determined as independent variable, organizational commitment variable was determined as dependent variable and demographic characteristics were determined as independent variable affecting both variables.

Key words: Psychological contract, organizational commitment

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiii
KISALTMALAR LİSTESİ	xiv
BİRİNCİ BÖLÜM.....	1
GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu	1
1.1.1. Problem Cümlesi.....	2
1.1.2. Alt Problemler.....	2
1.2. Araştırmanın Önemi ve Amacı.....	3
1.3. Araştırmanın Varsayımları	3
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	4
1.5. Araştırmanın Hipotezleri	4
1.5.1. Hipotezler.....	4
İKİNCİ BÖLÜM	13
PSİKOLOJİK SÖZLEŞME	13
2.1. Psikolojik Sözleşme Kavramının Tanımı	13
2.2. Psikolojik Sözleşmenin Oluşumu	16
2.3. Psikolojik Sözleşme Kavramına İlişkin Kuramlar	19
2.3.1. Karşılıklılık Normu	19
2.3.2. Sosyal Mübadele (Değişim) Kuramı	19
2.3.3. Eşitlik Kuramı	20
2.3.4. Beklenti Kuramı: Ümit Teorisi	20
2.3.5. Porter – Lawler Kuramı	21

2.4. Psikolojik Sözleşmenin Önemi.....	22
2.5. Psikolojik Sözleşmenin Özellikleri	23
2.6. Psikolojik Sözleşmenin Türleri	24
2.6.1. İşlemsel sözleşme: Anlaşmaya Dayalı.....	25
2.6.2. İlişkisel sözleşme	27
2.6.3. Dengeli sözleşme	29
2.6.4. Geçişsel sözleşme	30
2.7. Psikolojik Sözleşmenin İhlali	30
2.8. Psikolojik Sözleşmenin İhlalinin Sonuçları.....	32
2.9. Psikolojik Sözleşmenin Sonuçları	34
2.10. Psikolojik Sözleşmeyi Etkileyen Faktörler.....	35
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	37
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	37
3.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı.....	37
3.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi.....	39
3.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	41
3.3.1..Kişisel Faktörler.....	42
3.3.1.1. İş Beklentileri	43
3.3.1.2. Psikolojik Sözleşme	43
3.3.1.3. Kişisel Özellikler.....	44
3.3.1.3.1. Yaş	44
3.3.1.3.2. Cinsiyet.....	45
3.3.1.3.3. Medeni Durum.....	45
3.3.1.3.4. Eğitim Durumu	45
3.3.2.Örgütsel Faktörler	46
3.3.2.1. Örgüt Kültürü	46
3.3.2.2. İşin Niteliği ve önemi	46

3.3.2.3. Yönetim Tarzı	47
3.3.2.4. Ücret Düzeyi ve Ödüller.....	48
3.3.2.5. Takım Çalışması.....	48
3.3.2.6. Rol Belirsizliği	48
3.3.2.7. Örgütsel Adalet	49
3.3.3.Örgüt Dışı Faktörler	49
3.3.3.1. Profesyonellik.....	50
3.3.3.2. Yeni İş Bulma Olanakları.....	50
3.4.Örgütsel Bağlılığa İlişkin Yaklaşımlar	51
3.4.1.Mowday'ın Sınıflandırması	52
3.4.1.1. Tutumsal Bağlılık.....	52
3.4.1.1.1. Kanter'in Sınıflandırması	54
3.4.1.1.2. Etzioni'nin Sınıflandırması: Hesapçı Çıkara Dayalı Bağlılık	55
3.4.1.1.3. Katz ve Khan'ın Sınıflandırması	55
3.4.1.1.4. O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması: Uyum bağlılığı	56
3.4.1.1.5. Penley ve Gould'un Sınıflandırması: Ahlaki bağlılık	57
3.4.1.1.6. Argyris'in Sınıflandırması	57
3.4.1.1.7. Allen ve Mayer'in Sınıflandırması	58
3.4.1.1.7.1. Duygusal Bağlılık	60
3.4.1.1.7.2. Devam Bağlılığı: Hesapçı Bağlılık	60
3.4.1.1.7.3. Normatif Bağlılık	61
3.4.1.2. Davranışsal Bağlılık	62
3.4.1.2.1. Backer'in "Yan Bahis" Yaklaşımı.....	63
3.4.1.2.2. Salancik'in Yaklaşımı.....	64
3.4.1.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı	65
3.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	66
3.5.1.Düşük Örgütsel Bağlılık	67

3.5.1.1.Olumlu Sonuçlar	68
3.5.1.2.Olumsuz Sonuçlar	69
3.5.2.İlımlı Örgütsel Bağlılık	69
3.5.2.1.Olumlu Sonuçları	70
3.5.2.2.Olumsuz Sonuçları	70
3.5.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık.....	70
3.5.3.1.Olumlu Sonuçları	71
3.5.3.2. Olumsuz Sonuçları	72
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	73
YÖNTEM.....	73
GAZİANTEP İLİNDE SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR UYGULAMA	73
4.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	74
4.1.1. Araştırmanın Modeli	73
4.2. Veri Toplama Yöntem ve Teknikleri.....	74
4.3. Psikolojik Sözleşme Ölçeği	75
4.4.Örgütsel Bağlılık Ölçeği	76
4.5. Keşfedici Faktör Analizleri	76
4.5.1.Psikolojik Sözleşme Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi.....	77
4.5.2.Örgütsel Bağlılık Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi.....	80
4.6. Doğrulayıcı Faktör Analizleri.....	82
4.6.1. Psikolojik Sözleşme Ölçeği DFA	82
4.6.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği DFA	83
4.7. Anketin Güvenirlik Analizi	84
BEŞİNCİ BÖLÜM	86
BULGULAR VE YORUM	86
5.1.Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi	86
5.2. Normallik Testi.....	86

5.3. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	88
5.3.1. Araştırmaya Katılan Deneklerin Cinsiyet Dağılımı.....	88
5.3.2. Araştırmaya Katılan Deneklerin Yaş Durumları	88
5.3.3. Araştırmaya Katılan Deneklerin Medeni Durumları	89
5.3.4. Araştırmaya Katılan Deneklerin Öğrenim Durumları	89
5.3.5. Araştırmaya Katılan Deneklerin Çalışma Süreleri	90
5.3.6. Araştırmaya Katılan Deneklerin Aylık gelirleri.....	90
5.3.7. Araştırmaya Katılan Deneklerin Ücretten Memnuniyetleri.....	91
5.1.8. Araştırmaya Katılan Deneklerin Görevleri.....	91
5.4. Psikolojik Sözleşme ile Örgütsel Bağlılık İlişisine Yönelik Bulgular	92
5.4.1. Psikolojik Sözleşme ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi	92
5.4.2. Psikolojik Sözleşme Alt Boyutu ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları İlişkisi	93
5.5. Demografik Özellikler ile Psikolojik Sözleşme Alt Boyutları Arasındaki İlişki	94
5.5.1. Psikolojik Sözleşme Ve Cinsiyet İlişkisi	95
5.5.2. Psikolojik Sözleşme Ve Medeni Durum İlişkisi.....	96
5.5.3. Psikolojik Sözleşme ve Ücretten Memnuniyet İlişkisi	97
5.5.4. Psikolojik Sözleşme ve Meslek İlişkisi.....	98
5.5.5. Psikolojik Sözleşme ve Öğrenim Durumu İlişkisi.....	101
5.5.6. Psikolojik Sözleşme ve Çalışma Süresi İlişkisi	102
5.5.7. Psikolojik Sözleşme ve Gelir İlişkisi	105
5.5.8. Psikolojik Sözleşme ve Yaş İlişkisi	106
5.6. Demografik Özellikler ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları Arasındaki İlişki	108
5.6.1. Örgütsel Bağlılık Ve Cinsiyet İlişkisi	108
5.6.2. Örgütsel Bağlılık Ve Medeni Durum İlişkisi.....	109
5.6.3. Örgütsel Bağlılık Ve Ücretten Memnuniyet İlişkisi	110
5.6.4. Örgütsel Bağlılık Ve Meslek İlişkisi.....	111
5.6.5. Örgütsel Bağlılık Ve Öğrenim Durumu İlişkisi.....	112

5.6.6. Örgütsel Bağlılık Ve Çalışma Süresi İlişkisi	114
5.6.7. Örgütsel Bağlılık Ve Gelir İlişkisi	116
5.7. Psikolojik Sözleşmenin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine Yönelik Bulgular	117
ALTINCI BÖLÜM.....	122
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	122
6.1. Sonuç	122
6.2. Öneriler.....	132
KAYNAKÇA	135
EK-1: ARAŞTIRMA ANKETİ.....	140
EK-2: ETİK KURUL KARARI.....	143
EK-3: ÖZGEÇMİŞ.....	144

TABLULAR LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
Tablo 1. Psikolojik Sözleşme İhlalinin Sonuçları	33
Tablo 2. Dışsal ve İçsel Bağlılık Arasındaki Farklılıklar	57
Tablo 3. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	67
Tablo 4. Psikolojik Sözleşme Alt Boyutları	76
Tablo 5. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları	76
Tablo 6. KMO değer ve yorumları	77
Tablo 7. Psikolojik Sözleşme Ölçeği KMO ve Bartlett Değerleri	77
Tablo 8. Psikolojik Sözleşme Ölçeği Toplam Açıklanan Varyans Oranları	78
Tablo 9. Psikolojik Sözleşme Ölçeği Döndürülmüş Bileşenler Matrisi	78
Tablo 10. Örgütsel Bağlılık Ölçeği KMO ve Bartlett Değerleri	80
Tablo 11. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam Açıklanan Varyans Oranları	80
Tablo 12. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Döndürülmüş Bileşenler Matrisi	81
Tablo 13. Psikolojik Sözleşme Uyum İstatistikleri	83
Tablo 14. Örgütsel Bağlılık Uyum İstatistikleri	84
Tablo 15. Psikolojik Sözleşme Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları	84
Tablo 16. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları	85
Tablo 17. Kolmogorov – Smirnov Testi Sonuçları	87
Tablo 18. Çarpıklık Ve Basıklık Değerleri	87
Tablo 19. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	88
Tablo 20. Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı	88
Tablo 21. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı	89
Tablo 22. Katılımcıların Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı	89
Tablo 23. Katılımcıların Çalışma Sürelerine Durumlarına Göre Dağılımı	90
Tablo 24. Katılımcıların Aylık Gelir Durumlarına Göre Dağılımı	90
Tablo 25. Katılımcıların Ücret Memnuniyetlerine Göre Dağılımı	91
Tablo 26. Katılımcıların Görevlerine Göre Dağılımı	91
Tablo 27. Psikolojik sözleşme ile örgütsel bağlılık Arasındaki İlişki	92
Tablo 28. Psikolojik Sözleşme Alt Boyutları ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları İlişkisi	93
Tablo 29. Cinsiyete Göre Psikolojik Sözleşme Ölçeğinden Elde Edilen Skorların Bağımsız T Testi ile Karşılaştırması	95

Tablo 30. Medeni Duruma Göre Psikolojik Sözleşme Ölçeğinden Elde Edilen Skorların Bağımsız T Testi ile Karşılaştırması	96
Tablo 31. Alınan Ücretten Memnun Olma Durumuna Göre Psikolojik Sözleşme Ölçeğinden Elde Edilen Skorların Bağımsız T Testi ile Karşılaştırması	97
Tablo 32. Meslek Değişkenine Göre Psikolojik Sözleşme Ölçeğinden Elde Edilen Skorların ANOVA Testi Sonuçları	99
Tablo 33. Meslek Durumuna Göre Psikolojik Sözleşme Ölçeğinden Elde Edilen Skorların Tukey ve Tamhane Testi Karşılaştırması	100
Tablo 34. Öğrenim durumuna Göre Psikolojik Sözleşme Ölçeğinden Elde Edilen Skorların ANOVA ile Karşılaştırılması	101
Tablo 36. Çalışma süresine Göre Psikolojik Sözleşme Ölçeğinden Elde Edilen Skorların ANOVA ile Karşılaştırılması	103
Tablo 37. Çalışma Süresine Göre Psikolojik Sözleşme Ölçeğinden Elde Edilen Skorların Tukey ve Tamhane Testi Karşılaştırması	103
Tablo 38. Gelire Göre Psikolojik Sözleşme Ölçeğinden Elde Edilen Skorların	105
Tablo 39. Gelire Göre Psikolojik Sözleşme Ölçeğinden Elde Edilen Skorların Tukey ve Tamhane Testi Karşılaştırması	109
Tablo 40. Yaş Değişkenine Göre Psikolojik Sözleşme Ölçeğinden Elde Edilen Skorların ANOVA ile Karşılaştırılması	106
Tablo 41. Yaş Durumuna Göre Psikolojik Sözleşme Ölçeğinden Elde Edilen Skorların Tamhane Testi Karşılaştırması	111
Tablo 42. Cinsiyete Göre Psikolojik Sözleşme Ölçeğinden Elde Edilen Skorların Bağımsız T Testi ile Karşılaştırması	113
Tablo 43. Medeni Duruma Göre Örgütsel bağlılık Ölçeğinden Elde Edilen Skorların	109
Tablo 44. Ücretten Memnuniyete Göre Örgütsel bağlılık Ölçeğinden Elde Edilen Skorların T Testi Karşılaştırması	115
Tablo 45. Mesleklere Göre Örgütsel bağlılık Ölçeğinden Elde Edilen Skorların ANOVA Karşılaştırılması	111
Tablo 46. Mesleklere Göre Örgütsel bağlılık Ölçeğinden Elde Edilen Skorların Tamhane Testi ile Karşılaştırılması	112
Tablo 47. Öğrenim Durumu Göre Örgütsel bağlılık Ölçeğinden Elde Edilen Skorların ANOVA Karşılaştırılması	113
Tablo 48. Öğrenim Durumuna Göre Örgütsel bağlılık Ölçeğinden Elde Edilen Skorların TUKEY Testi ile Karşılaştırılması	113

Tablo 49. Çalışma Süresine Göre Örgütsel bağlılık Ölçeğinden Elde Edilen Skorların ANOVA ile Karşılaştırılması	114
Tablo 50. Çalışma Süresine Göre Örgütsel bağlılık Ölçeğinden Elde Edilen Skorların TUKEY Testi ile Karşılaştırılması	115
Tablo 51. Gelir Düzeyine Göre Örgütsel bağlılık Ölçeğinden Elde Edilen Skorların ANOVA ile Karşılaştırılması	116
Tablo 52. Gelir Değişkenine Göre Örgütsel bağlılık Ölçeğinden Elde Edilen Skorların Tamhane Testi ile Karşılaştırılması.....	117
Tablo 53. Uyum İndeksleri Değer Aralığı	124
Tablo 54. Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri.....	125
Tablo 55. Yapısal Eşitlik Modeli Regresyon Ağırlıkları.....	120
Tablo 56. Yapısal Eşitlik Modeli Hipotezler ve Sonuç Tablosu	121

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa No

Şekil 1. Psikolojik Sözleşmenin Oluşumu	17
Şekil 2. Örgütlerde Psikolojik Sözleşme Türleri	25
Şekil 3. İşlemsel ve İlişkisel Sözleşme Türlerinin Karşılaştırılması.....	28
Şekil 4. Psikolojik Sözleşme İhlalinin Formülasyonu	33
Şekil 5. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	42
Şekil 6. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması.....	52
Şekil 7. Tutumsal Yaklaşım Bakış Açısı	53
Şekil 8. Örgütsel Bağlılık Model	59
Şekil 9. Davranışsal Bağlılık Bakış Açısı	62
Şekil 10. Örgütsel Bağlılıkta Çoklu Bağlılık Yaklaşımı.....	65
Şekil 11. Araştırmanın Modeli.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.66
Şekil 12. Psikolojik Sözleşme Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Ölçeğe ait Yol Analizi ve Faktör Yük Değerleri.....	82
Şekil 13. Örgütsel Bağlılık Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Ölçeğe ait Yol Analizi ve Faktör Yük Değerleri	83
Şekil 14. YEM.....	119

KISALTMALAR LİSTESİ

DFA : Doğrulayıcı Faktör Analizi

KFA : Keşfedici Faktör Analizi

YEM : Yapısal Eşitlik Modellemesi

KMO : Uyum İyiliği Değerler



BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın problemi açıklanmakta, amacı ve öneminden bahsedilerek, varsayımlar ve sınırlılıklar ilgili tanımlara yer verilmektedir.

1.1.Problem Durumu

Günümüzde artan rekabet ortamı; gelişen teknoloji imkanları, işletmelerin faaliyetlerini sürdürebilme arzuları , işçi ve işveren arasındaki ilişkiler , işçi ve işverenin gelişen iş ortamına uyum sağlayabilmesi durumu, müşteri memnuniyetini sağlayabilmek için izlenen yöntemler gibi faktörler kurumlarda yeni yönetim anlayışının doğmasına ve farklılaşmalara sebep olmaktadır. 1930'lu yıllara kadar klasik kuramlar örgütü öncelikli görerek , birey unsurunu makine olarak görerek göz ardı etmişlerdir. Bireylerin davranışları, motivasyonları, değişiklik gösteren psikolojileri ve bağımlılıkları örgütlerde önemli bir hale gelmiştir. 1980 ve sonrasında küreselleşmesinde etkisiyle örgütlerde bireylerin bilgisi ve yetenekleri sürekliliği sağlamak için anlam kazanmıştır. Ve çalışanlar örgütün önemli bir parçası haline gelmeye başlamışlardır.

Örgüt ve birey arasındaki olumlu iletişim ve iş birliği başarıyı destekleyecektir. Bu noktada psikolojik sözleşme kavramı önem kazanmaktadır. Genel olarak psikolojik sözleşmeyi işveren ve birey arasındaki yazılı olmayan ve hiçbir geri dönüş beklenmeyen sözleşme türü olarak tanımlayabiliriz.Örgütün dünya pazarında tutunma çabası , sonraki yıllarda faaliyet gösterme isteği , yeniliğe adım atma veya değişime açık olma ve tutunma isteği gibi durumlarda çalışanları ile arasındaki bağ önemli bir yere sahiptir. Bu noktada örgütsel bağlılığın öneminden söz edebiliriz. Örgütler buna yönelik çalışmalarda bulunmaktadır.Kısaca , örgütlerin amacı yetenekli iş gücüne sahip bireylerle karşılıklı olarak beklentilerini gerçekleştirerek , iyi iş ilişkisine sahip olarak yenilikçi dünya pazarında faaliyetlerini sürdürebilmektir. Bu yüzden örgütler psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılık kavramlarını ele almalıdırlar.

Bu araştırmanın temel amacı , örgüt ve birey arasındaki psikolojik sözleşmenin örgütsel bağlılığa etkisinin ölçülmesidir. Araştırma 2019 yılında Gaziantep ilinde sağlık sektöründe görev yapan sağlık sektöründeki çalışanlar üzerinde yapılmıştır.

Çalışma planı; birinci bölümde psikolojik sözleşme kavramının tanımı , oluşumu , kavrama ilişkin kuramlar , kavramın önemi , özellikleri , türleri , ihali ve sonuçları konularına değinilmiştir. İkinci bölümde ise ; örgütsel bağlılık kavramının tanımı , önemi , etkileyen faktörler, kavrama ilişkin teoriler ve sonuçlarına değinilmiştir. Üçüncü bölümde ise ‘Gaziantep ilindeki özel hastane çalışanları’na uygulanan anketlerin analizleri , elde edilen verilerin değerlendirilmesi ve yorumlanması , hipotezlerin analizi ve yorumlanması yer almaktadır.

Sonuç kısmında ise ; çalışmada yapılan analizlerin yorumlanması ve tespitlerinin değerlendirilmesine yer verilmiştir.

1.1.1. Problem Cümlesi

Sağlık çalışanlarının psikolojik sözleşme düzeylerinin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde etkisi var mıdır? Bu temel sorun çerçevesinde aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1.1.2. Alt Problemler

a) Özel hastanelerde çalışan personelin psikolojik sözleşme algısına ilişkin görüşleri çalışanların;

- Cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Mesleklerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Mevcut kurumda çalışma süresilerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

b) Özel hastanelerde çalışan personelin kendi örgütsel bağlılık algısına ilişkin görüşleri çalışanların;

- Cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Mesleklerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

- Mevcut kurumda çalışma süresilerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

c) Özel hastanelerde çalışanların psikolojik sözleşme alt boyutlarının örgütsel bağlılık alt boyutları üzerinde etkisi var mıdır?

1.2.Araştırmanın Önemi ve Amacı

Günümüzde yenilik gösteren sağlık sektöründe örgütler en önemli unsur olan yetenekli ve bilgili çalışanların örgütte kalabilmesi için örgüte karşı bir bağlılığının olması, bunun içinde etkileyici faktörlerin olması gerekmektedir. Psikolojik sözleşme (iş ilişkisinde karşılıklı yükümlülükler) kavramı ise günümüzde örgütler tarafından tanınmakta ve önem kazanmaktadır.

Bu amaçla, psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılık konularında ilgili literatür taranmış, daha sonra da psikolojik sözleşme düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ilişkinin nasıl olduğunu anlamak amacıyla Gaziantep ilinde bulunan özel hastanelerin sağlık çalışanları ile bir anket uygulama çalışması yapılmıştır.

Araştırma sağlık sektöründe psikolojik sözleşme düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin tespitine yönelik bir çalışma olup; seçilen belirli hastanelerde ki sağlık çalışanları üzerinde yapılmıştır. Belirlenen demografik özelliklerin her iki değişken üzerindeki etkilerini ölçmek de çalışmanın amacıdır.

1.3.Araştırmanın Varsayımları

Bu çalışmada, psikolojik sözleşme düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri betimleme anketleri, farklı hastanelerdeki psikolojik sözleşme düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek için gerekli bütün özelliklere sahip oldukları ve çalışmaya katılan çalışanların, anket sorularına doğru ve içtenlikle cevap verdikleri varsayılmaktadır.

1.4.Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmanın sınırlılıkları aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır:

- İş temposunun yoğun, işgücü kalitesinin önemli olmasından dolayı çalışmanın kapsamı özel hastane çalışanlarını kapsamaktadır.
- Araştırmanın sınırları zamanın kısıtlı olması nedeniyle araştırma sadece Gaziantep ilindeki özel hastaneler ile sınırlandırılmıştır.
- Bazı özel hastaneler özel bilgilerini vermek istememelerinden dolayı araştırmaya katılmayı reddetmişlerdir. Veri toplamaya izin veren hastanelerle sınırlıdır.

1.5. Araştırmanın Hipotezleri

1.5.1. Hipotezler

H1: Çalışanlarının psikolojik sözleşme düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır./pozitif yönde doğrusal bir ilişki vardır.

(Sonuç: Kabul Edildi)

H2: Çalışanlarının psikolojik sözleşme düzeyleri ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H2a: İşlemsel1(beklenti) alt boyutu ile örgütsel bağlılık uyum alt boyutu arasında bir ilişki vardır.

(Sonuç: Red Edildi)

H2b: İşlemsel1(beklenti) alt boyutu ile örgütsel bağlılık özdeşleştirme alt boyutu arasında bir ilişki vardır.

(Sonuç: Kabul Edildi)

H2c: İşlemsel1(beklenti) alt boyutu ile örgütsel bağlılık içselleştirme alt boyutu arasında bir ilişki vardır.

(Sonuç: Kabul Edildi)

H2d: İşlemsel2(kısvadeli) alt boyutu ile örgütsel bağlılık uyum alt boyutu arasında bir ilişki vardır.

(Sonuç: Kabul Edildi)

H2e: İşlemsel2(kısvadeli) alt boyutu ile örgütsel bağlılık özdeşleştirme alt boyutu arasında bir ilişki vardır.

(Sonuç: Red Edildi)

H2f: İşlemsel2(kısvadeli) alt boyutu ile örgütsel bağlılık içselleştirme alt boyutu arasında bir ilişki vardır.

(Sonuç: Red Edildi)

H2g: İlişkisel1(etkilibağlılık) alt boyutu ile örgütsel bağlılık uyum alt boyutu arasında bir ilişki vardır.

(Sonuç: Kabul Edildi)

H2h: İlişkisel1(etkilibağlılık) alt boyutu ile örgütsel bağlılık özdeşleştirme alt boyutu arasında bir ilişki vardır.

(Sonuç: Kabul Edildi)

H2ı: İlişkisel1(etkilibağlılık) alt boyutu ile örgütsel bağlılık içselleştirme alt boyutu arasında bir ilişki vardır.

(Sonuç: Kabul Edildi)

H2j: İlişkisel2(performans) alt boyutu ile örgütsel bağlılık uyum alt boyutu arasında bir ilişki vardır.

(Sonuç: Kabul Edildi)

H2k: İlişkisel2(performans) alt boyutu ile örgütsel bağlılık özdeşleştirme alt boyutu arasında bir ilişki vardır.

(Sonuç: Red Edildi)

H2l: İlişkisel2(performans) alt boyutu ile örgütsel bağlılık içselleştirme alt boyutu arasında bir ilişki vardır.

(Sonuç: Red Edildi)

H3: Cinsiyet ile psikolojik sözleşme boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H3a: Cinsiyet ile işlemsel1(beklenti) psikolojik sözleşme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Red Edildi)

H3b: Cinsiyet ile işlemsel2(kısvadeli) psikolojik sözleşme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Kabul Edildi)

H3c: Cinsiyet ile ilişkişel1(etkilibağlılık) psikolojik sözleşme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Red Edildi)

H3d: Cinsiyet ile ilişkişel2(performans) psikolojik sözleşme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Kabul Edildi)

H4: Medeni durum ile psikolojik sözleşme boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H4a: Medeni durum ile işlemsel1(beklenti) psikolojik sözleşme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Red Edildi)

H4b: Medeni durum ile işlemsel2(kısvadeli) psikolojik sözleşme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Red Edildi)

H4c: Medeni durum ile ilişkişel1(etkilibağlılık) psikolojik sözleşme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Red Edildi)

H4d: Medeni durum ile ilişkişel2(performans) psikolojik sözleşme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Red Edildi)

H5: ücretten memnuniyet ile psikolojik sözleşme alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H5a: Ücretten memnun olma ile işlemsel1(beklenti) psikolojik sözleşme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Red Edildi)

H5b: Ücretten memnun olma ile işlemsel2(kısvadeli) psikolojik sözleşme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Kabul Edildi)

H5c: Ücretten memnun olma ile ilişkisel1(etkilibağlılık) psikolojik sözleşme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Red Edildi)

H5: Ücretten memnun olma ile ilişkisel2(performans) psikolojik sözleşme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Red Edildi)

H6: Meslek değişkeni ile psikolojik sözleşme alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H6a: Medeni durum ile işlemsel1(beklenti) psikolojik sözleşme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Kabul Edildi)

H6b: Medeni durum ile işlemsel2(kısvadeli) psikolojik sözleşme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Kabul Edildi)

H6c: Medeni durum ile ilişkisel1(etkilibağlılık) psikolojik sözleşme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Red Edildi)

H6d: Medeni durum ile ilişkisel2(performans) psikolojik sözleşme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Kabul Edildi)

H7: Öğrenim Durumu ile psikolojik sözleşme alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H7a: : Öğrenim Durumu ile işlemsel1(beklenti) psikolojik sözleşme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Kabul Edildi)

H7b: : Öğrenim Durumu ile işlemsel2(kısvadeli) psikolojik sözleşme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Red Edildi)

H7c: : Öğrenim Durumu ile ilişkisel1(etkilibağlılık) psikolojik sözleşme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Red Edildi)

H7d: : Öğrenim Durumu ile ilişkisel2(performans) psikolojik sözleşme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Red Edildi)

H8: Çalışma süresi ile psikolojik sözleşme alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H8a: : Çalışma süresi ile işlemsel1(beklenti) psikolojik sözleşme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Kabul Edildi)

H8b: : Çalışma süresi ile işlemsel2(kısvadeli) psikolojik sözleşme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Kabul Edildi)

H8c: : Çalışma süresi ile ilişkisel1(etkilibağlılık) psikolojik sözleşme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Kabul Edildi)

H8d: : Çalışma süresi ile ilişkisel2(performans) psikolojik sözleşme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Red Edildi)

H9: Gelir ile psikolojik sözleşme alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H9a: : Gelir ile işlemsel1(beklenti) psikolojik sözleşme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Kabul Edildi)

H9b: : Gelir ile işlemsel2(kısvadeli) psikolojik sözleşme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Kabul Edildi)

H9c: : Gelir ile ilişkisel1(etkilibağlılık) psikolojik sözleşme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Kabul Edildi)

H9d: : Gelir ile ilişkisel2(performans) psikolojik sözleşme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Kabul Edildi)

H10: Yaş değişeni ile psikolojik sözleşme alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H10a: : Yaş değişeni ile işlemsel1(beklenti) psikolojik sözleşme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Kabul Edildi)

H10b: : Yaş değişeni ile işlemsel2(kısvadeli) psikolojik sözleşme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Kabul Edildi)

H10c: : Yaş değişeni ile ilişkisel1(etkilibağlılık) psikolojik sözleşme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Kabul Edildi)

H10d: : Yaş değişeni ile ilişkisel2(performans) psikolojik sözleşme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Kabul Edildi)

H11: Cinsiyet ile Örgütsel Bağlılık alt arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H11a: Cinsiyet ile uyum alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Red Edildi)

H11b: Cinsiyet ile içselleştirme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Red Edildi)

H11c: Cinsiyet ile özdeşleştirme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Red Edildi)

H12: Medeni Durum ile Örgütsel Bağlılık alt arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H12a: Medeni Durum ile uyum alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Kabul Edildi)

H12b: Medeni Durum ile içselleştirme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Kabul Edildi)

H12c: Medeni Durum ile özdeşleştirme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Kabul Edildi)

H13: Ücretten memnuniyet ile Örgütsel Bağlılık alt arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H13a: Ücretten memnuniyet ile uyum alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Red Edildi)

H13b: Ücretten memnuniyet ile içselleştirme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Red Edildi)

H13c: Ücretten memnuniyet ile özdeşleştirme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Red Edildi)

H14: Meslek değişkeni ile Örgütsel Bağlılık alt arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H14a: Meslek değişkeni ile uyum alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Red Edildi)

H14b: Meslek değişkeni ile içselleştirme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Red Edildi)

H14c: Meslek değişkeni ile özdeşleştirme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Red Edildi)

H15: Öğrenim durumu ile Örgütsel Bağlılık alt arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H15a: Öğrenim durumu ile uyum alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Kabul Edildi)

H15b: Öğrenim durumu ile içselleştirme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Red Edildi)

H15c: Öğrenim durumu ile özdeşleştirme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Red Edildi)

H16: Çalışma süresi ile Örgütsel Bağlılık alt arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H16a: Çalışma süresi ile uyum alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Red Edildi)

H16b: Çalışma süresi ile içselleştirme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Kabul Edildi)

H16c: Çalışma süresi ile özdeşleştirme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Kabul Edildi)

H17: Gelir ile Örgütsel Bağlılık alt arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H17a: Gelir ile uyum alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Red Edildi)

H17b: Gelir ile içselleştirme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Kabul Edildi)

H17c: Gelir süresi ile özdeşleştirme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Red Edildi)

H18: Yaş ile Örgütsel Bağlılık alt arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H18a: Yaş ile uyum alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Red Edildi)

H18b: Yaş ile içselleştirme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Kabul Edildi)

H18c: Yaş ile özdeşleştirme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

(Sonuç: Red Edildi)

H19:İşlemsel1(beklenti) alt boyutu uyum alt boyutunu pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.

(Sonuç: Red Edildi)

H20:İşlemsel1(beklenti) alt boyutu içselleştirme alt boyutunu pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.

(Sonuç: Kabul Edildi)

H21: İşlemsel1(beklenti) alt boyutu özdeşleştirme alt boyutunu pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.

(Sonuç: Kabul Edildi)

H22: İşlemsel2(kısvadeli) alt boyutu uyum alt boyutunu pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.

(Sonuç: Red Edildi)

H23: İlişkisel1(kısvadeli) alt boyutu uyum alt boyutunu pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.

(Sonuç: Red Edildi)

H24: İlişkisel2(performans) alt boyutu uyum alt boyutunu pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.

(Sonuç: Kabul Edildi)

H25: İşlemsel2(kısvadeli) alt boyutu içselleştirme alt boyutunu pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.

(Sonuç: Red Edildi)

H26: İlişkisel1(kısvadeli) alt boyutu özdeşleştirme alt boyutunu pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.

(Sonuç: Kabul Edildi)

H27: İşlemsel2(kısvadeli) alt boyutu özdeşleştirme alt boyutunu pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.

(Sonuç: Red Edildi)

H28: İlişkisel1(kısvadeli) alt boyutu içselleştirme alt boyutunu pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.

(Sonuç: Kabul Edildi)

H29: İlişkisel2(performans) alt boyutu içselleştirme alt boyutunu pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.

(Sonuç: Red Edildi)

H30: İlişkisel2(performans) alt boyutu özdeşleştirme alt boyutunu pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.

(Sonuç: Red Edildi)

İKİNCİ BÖLÜM

PSİKOLOJİK SÖZLEŞME

Bu bölümde psikolojik sözleşme kavramının tanımı, önemi, türleri, oluşumu ve sözleşme ihlali başlıkları altında incelenmiştir.

2.1. Psikolojik Sözleşme Kavramının Tanımı

1970-1980 dönemlerinde ekonomik gelişmeler sonucu ortaya çıkan hızlı değişimler sonucunda örgütler yönetim tarzları ve stratejilerinde yapılanmaya gitmişlerdir (Dönmez, 2015: 18). Örgütlerde yaşanan bu düzenleme örgüt ve birey arasında karşılıklı beklentilere yol açarak; çalışanlardaki görev değişikliğine, maddi düzenlemeye, yeni iş gücüne sahip olmaya, artan iş gücüne bağlı çalışma saatlerindeki farklılığa neden olmaktadır. Çalışanların, çalıştıkları örgütten bir takım beklentileri ve istekleri vardır. Bu beklentilerin ve isteklerin bir kısmı yazılı iş sözleşmesinde bulunmakta bir kısmı ise yazılı olmayan, konuşulmayan iş sözleşmesinde bulunmaktadır (Keman, 2012: 3). Aynı şekilde örgütün de, çalışanlarından beklediği birtakım konuşulmamış beklentileri bulunmaktadır. Psikolojik sözleşme çalışan ile örgüt arasında imzalanan yazılı sözleşmelerde tam açıklanamayan durumlardan kaynaklı ortaya çıkan belirsizlikleri ve çalışanların davranışlarını açıklamakta yetersiz kalınca ve örgüt içerisindeki aksayan sistemlere düzen getirilmesi için önerilen bir kavram olarak ortaya çıkmıştır (Topaloğlu ve Arastaman, 2016: 26).

“Psikolojik Sözleşme” kavramı ilk olarak Argyris (1962) tarafından ‘Örgütsel Davranışı Anlamak’ adlı kitabında dipnot olarak kullanılmıştır. ‘Örgütsel Davranışı Anlamak’ isimli çalışmasında, Argyris’e göre örgütler canlı organizmalar gibi karşılıklı etkileşen bir sistemdir. Psikolojik sözleşmenin motivasyon için önemli bir etken olduğunu belirtmektedir (Türker ve Karcıoğlu, 2010:2)

Kökeni ise Blau’nun (1964) sosyal mübadele ve Adams’ın (1965) eşitlik kuramına dayanmaktadır. Sosyal mübadele kuramı psikolojik sözleşmenin temelini oluşturan önemli kuramlardan birisidir. Psikolojik sözleşme kavramına ilişkin kuramlardan diğer bölümlerde bahsedilecektir. Argyris’e (1960) göre psikolojik sözleşme kavramını tarafların (örgüt ve birey) arasındaki ilişkileri açıklamaya, karmaşık sistemleri çözümlenmeye ve örgüt içinde yaşanan çatışmaları azaltmaya, iş tatminsizliği ve devamsızlığı gibi olumsuzlukları ortadan kaldırmaya yardımcı olan ve örgüt-birey arasındaki saygıyı gösteren; yazısız bir anlaşma olarak görmektedir (Yılmaz, 2017: 7).

Psikolojik sözleşmenin temelini Argyris (1960), Levinson, Morrison ve Robinson (1997), Solley (1962), Kotter (1973), Rousseau (89-95) ile Schein (1978)'in çalışmalarına dayandırılabilir. Argyris (1960) bu kavrama ilk olarak bir yazınında yer vermiş olsa da; yenilik gösteren çalışma ortamının koşullarına göre içeriği farklılaşan bir kavramdır. Psikolojik sözleşmeye ilişkin araştırmacılar ilk olarak örgüt ve çalışan arasındaki karşılıklı beklentilere odaklanmıştır.

Levinson (1962); psikolojik sözleşmeyi yazılı olmayan anlaşmalardaki 'karşılıklı hareket etme' süreci olarak tanımlamaktadır. Bu süreç içinde örgüt, çalışanlarla ilgili yükümlülüklerini yerine getirmek ile sorumluyken, aynı zamanda da çalışanların olumsuz etkilenebileceği davranışlardan da uzak durmalıdır (Mimaroglu, 2008: 50). Çalışanlar; örgütün beklentilerine verimli çalışarak ve örgütün imajını bozmaktan kaçınarak karşılık vermektedir (Dönmez, 2015: 20).

Schein(1978) ise; psikolojik sözleşmenin çalışan ve örgüt arasındaki dinamik ilişkiden kaynaklandığını ve çalışma ortamında psikolojik sözleşme kurmak için karşılıklı çıkar ilişkisinden ileri geldiğini vurgulayarak, kavramı Schein'de Levinson gibi işveren ve işçinin yazılı olmayan karşılıklı beklentileri olarak tanımlamaktadır (Mimaroglu, 2008: 2). Schein; örgütte çalışanların davranışlarının anlaşılabilmesinde psikolojik sözleşme kavramının önemini olduğunu vurgulamaktadır (Türker ve Karcioğlu, 2010: 3). Örgüt ve birey arasındaki karşılıklı pazarlık içeren beklentiler olarak tanımlanmıştır.

Kotter'a göre psikolojik sözleşme kavramı; birey ve örgütün yazılı ve sözlü olarak belirtmedikleri beklentilerini kapalı bir şekilde ifade etmektedir (Çetinkaya ve Özkara, 2015: 75).

Rousseau'nun tanımı yapılan tanımlara göre farklılık göstermektedir. Rousseau (1990) örgüt ve birey arasındaki karşılıklı ilişki yerine bireyin algısını göz önünde bulundurmaktadır (Demirkasımoğlu, 2012: 23). Rousseau'ya göre psikolojik sözleşme kavramı; örgüt ve birey arasındaki ilişkide yazılı olmayan kurallara ve yükümlülüklerle dair inanç ve olaylara dair algılarıdır. Burada önemli olarak vurgulanmak istenilen karşılıklı beklentilerde, yazılı olmayan bu sözleşmede kişinin inancı ve algısıdır. Psikolojik sözleşme, birey ve örgüt arasındaki iş ilişkisine karşın karşılıklı sorumluluk ve örgütün geleceğine fayda sağlayabileceğine kişinin inanmasından, en az bir tarafın inanmasından ve beklentilerden oluşur.

Morrison ve Robinson (1997)'da psikolojik sözleşme kavramına önemli katkıda bulunmuşlardır. Bu iki araştırmacı psikolojik sözleşmelerin beklentilerden farklı olduğunu

belirterek anlatılmak istenilen sözleşmeler ve sözleşmelerin farklı anlamlar taşıdığını tanımlamışlardır.

Psikolojik sözleşmeler örgüt ile birey arasındaki yazılı olmayan (sözle ifade edilemeyen) karşılıklı beklentilerin olduğu, çalışanın karşılıklı yükümlülükler olan inanç ve algılarının bütünüdür (Dönmez, 2015: 19). Birey ve örgüt arasında ilk psikolojik sözleşme resmi iş sözleşmesinin yapıldığı sırada oluşmaktadır. Resmi sözleşmeler; ücret, çalışma süresi, izinler, yetki, kıdem, sorumluluk gibi durumları ifade eder ve örgüt- birey arasındaki yasal zorunlulukları sağlayarak her iki tarafı güvencesi altına alır. Yapılan yasal sözleşmenin içeriği her iki taraf için de açık ve belirgindir. Ancak psikolojik sözleşme, bireysel algıya dayalıdır ve zihinlerde oluşan psikolojik sözleşmeler birbirinden farklılık gösterebilir ve taraflar genellikle bu durumun farkında değildirler (Keman, 2012: 4-5). Algıya dayalı oluşundan psikolojik sözleşme kavramının anlaşılmasında güçlük yaşanabilir (Türker ve Karcıoğlu, 2010: 6). Genel olarak psikolojik sözleşmeleri 'yazılı olmayan, çok yönlü, örgütsel yükümlülükler bağlı olarak değişebilen ve geliştirilebilen yani dinamik bir yapıya sahip, kişiye özel, kişinin zihnindeki modele dayalı, karşılıklı yükümlülük ve beklentiler içeren sözleşme ' olarak tanımlayabiliriz.

Psikolojik sözleşmenin yazılı olmamasının ve konuşulmamasının bazı sebepleri olduğunu fikrine varmış (Dönmez, 2015: 20). Bu nedenleri de şöyle sıralamıştır:

1) Tarafların beklentileri konusunda net olmayışı.

2) İşveren ve bireyin karşılıklı beklentilerinden yeteri kadar bilgi sahibi olmamaları; yani işverenlerin bireylere maddi-manevi olarak nasıl ödül vereceklerinin net bir şekilde bilinmeyişi gibi.

3) Beklentilerin doğal karşılanıp, konuşulmaması.

4) Aynı zamanda bu beklentilerin konuşulmamasına, örgüt kültürünün neden olması.

Çalışan ile örgüt arasında karşılıklı ilişki çerçevesinde geliştirildiği düşünülen bu sözleşmenin oluşumu tarafsız olup algıya yönelik tutum göstermektedir. (Yılmaz, 2012: 21). Bireylerin beklentilerini nasıl yorumladığını açıklayan psikolojik sözleşme, işveren ve bireyin kendine özgü imkânlarının da olduğunu belirten bir kavramdır (Özdaşlı ve Çelikkol, 2012: 144).

Psikolojik sözleşmeler; (Özdaşlı ve Çelikkol, 2012: 144)

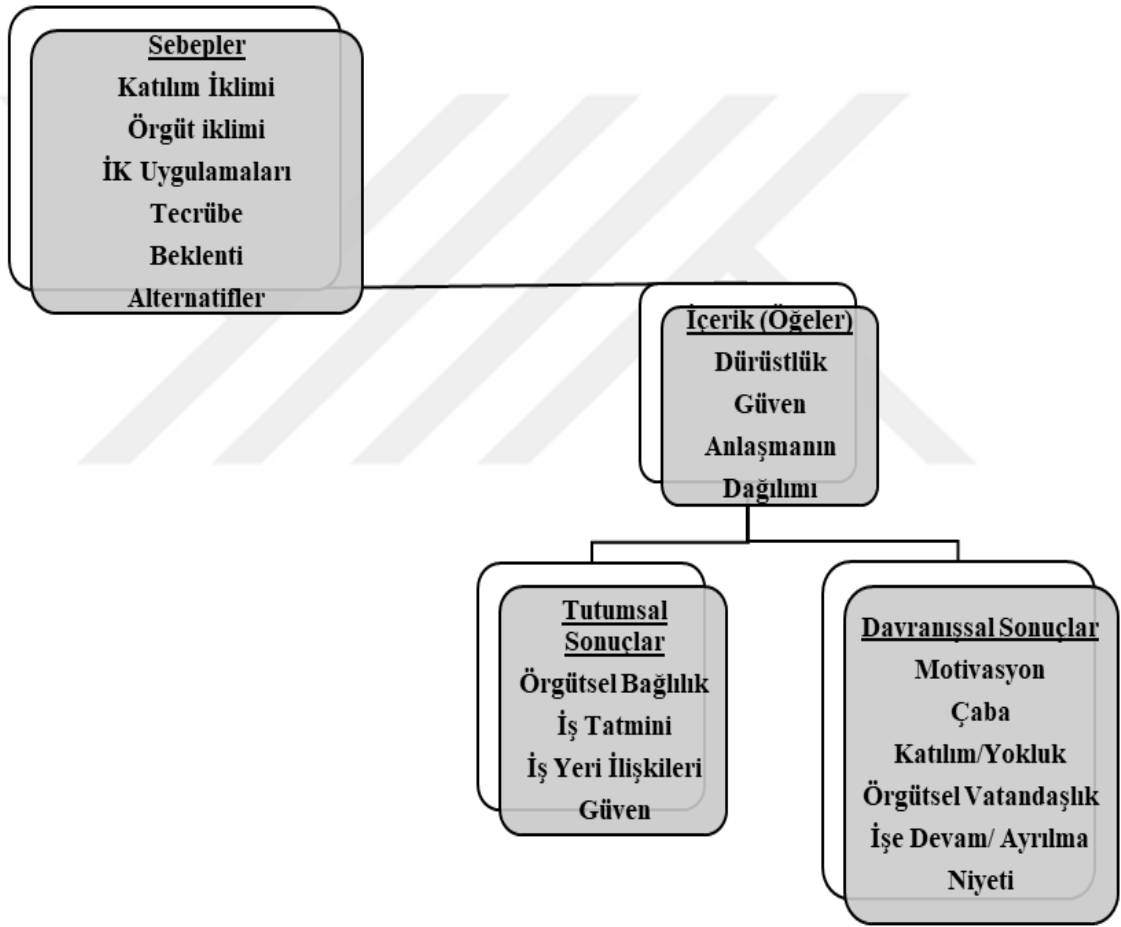
- Tarafların karşılıklı yükümlülüklerine olan inancıdır.
- Yazılı temellere değil, bireysel algıya dayalı olduğundan öznellik sözleşmenin temelini oluşturmaktadır.
- Bununla birlikte, kişi psikolojik sözleşmesine olan inancını iyi niyet, adil davranış şekilleri ve güven faktörleriyle birleştirmekte ve sözleşmesini diğer tarafla olan ilişkisinin ana çatısına bağlamaktadır.
- İlişkiseldir.
- Dinamik olup, karşılıklı bağlılık söz konusudur.
- Anlaşma temel olarak duygusal bir yapıya sahip ve beklenti içeriklidir.

2.2. Psikolojik Sözleşmenin Oluşumu

Psikolojik sözleşme bireyin işe başvurma aşamasından önce oluşmaya başlamakta ve çalışma süresince devam etmektedir. Bireyler başvuru yapmadan, işe başlamadan önce iş yeri hakkında bilgi edinmek ister. Örgütün güvenirliliği ve örgüt hakkında edinilen bilgiler çalışmaya başlamak için bireyler için önemli faktörlerdir. Bu noktada bireyin beklentilerinin ve psikolojik sözleşmesinin oluşumundan bahsedebiliriz. Çünkü bireyler sorunlu bir ortamda çalışmak istemeyeceği gibi çalıştığı kurumdan da bir süre sonra sıkıntılı olduğu için ayrılmak isteyebilir. Bireylerin örgütün bir çalışanı olmadan ücret, terfi, çalışma koşulları ve sorumluluk gibi elde edeceği çıkarlar ve örgüte sağlayacağı katkıların daha önceden belirlenmesi her iki tarafında beklentilerinin uyuşmasında yardımcı olacaktır. Birey araştırmasından sonra olumlu düşünür ve görüşmek için giderse ikinci olarak hedeflerini gerçekleştirmek ve verimli olabilmek için adımlar atar. Bu oluşum sürecinde bireyin örgüte girmeden önce görüştüğü kişi, işe alımdan sorumlu birey ile ilk iletişimi, yöneticinin ilk yaklaşımı, örgüt hakkında ilk duyumu gibi durumlar sözleşmenin şekillenmesinde etkileyici bir rol oynayabilir.

Bireyin örgüt hakkında elde ettiği ilk bilgiler psikolojik sözleşmenin temelini oluşturmaktadır. Bireylere göre bu oluşumda kariyer gelişimine olanak tanınması, işin çekiciliği, çeşitliliği, ödüller ve devamlılığında seçicilik sağlamaktadır.

Guest ve Conway (1998) psikolojik sözleşmenin oluşumunu sebepler, öğeler ve sonuçlardan oluşan bir model olarak ortaya koymuşlardır. Şekil 1.'de gösterilen psikolojik sözleşme öğelerinin güven, dürüstlük ve anlaşmanın dağılımı olmak üzere üç ana bileşeni bulunmaktadır. Psikolojik sözleşme öğelerinden “dürüstlük” örgütsel adaletle ilişkili , “güven” ise psikolojik sözleşme içerisindeki bir araya getirici faktördür, üçüncüsü olan “anlaşmaların dağılımı” ise karşılıklı yükümlülükleri ifade etmektedir (Türker ve Karcıoğlu, 2010: 26-27).



Şekil 1. Psikolojik Sözleşmenin Oluşumu

Kaynak: Türker ve Karcıoğlu, 2010: 26-27.

Rousseau; işe alma, eğitim, performans gibi uygulamalarla birey ve örgüt arasındaki psikolojik sözleşmeyi örgütün şekillendirdiğini ileri sürmektedir. Çalışanlar işe alınma süresinde örgüt hakkında iletişim kurduğu kişilerden örgüt ile ilgili ikna edici bilgiler ve bir takım sözler alabilir. Alındıktan sonra iş arkadaşının ve üstlerinin nasıl davrandığına göre yükümlülükleri oluşacaktır. Rousseau ve Schalk (2000) 'a göre psikolojik sözleşmenin devamlılığı için şahsi özgürlük ve sosyal kararlılık iki önemli gereksinimdir (Türker ve Karcioğlu, 2010: 19).

Örgüt; çalışanlarının psikolojik sözleşmeyi oluşturmasında ücret, ödül, ek olanaklar gibi fırsatlar sunarak etkili rol oynamaktadır. Psikolojik sözleşmenin bu dinamik yapısı örgüt çalışanı için iş yaşamı boyunca etkili olacaktır. Bireyler zamanla edindiği bilgi ve tecrübeler ile kendi belirlediği rasyonelliğiyle (deneyim, kişisel özellik, örgütsel ve sosyal normların etkisiyle bu oluşumu tamamlayabilir (Yılmaz, 2012: 25)

Daha önce bahsettiğimiz gibi işe başlamadan önce elde edilen deneyimler bireyin psikolojik sözleşmesinin oluşmasında önemli bir etkidir. Zamanla yakaladığı uyum ve sosyalleşmenin de etkisiyle beklentileri değişiklik göstermektedir ve bu durumda psikolojik sözleşme değişime gitmektedir ve yenilenecektir (Kılıç, 2016: 72). Rousseau (1995) bu değişimi içsel ve dışsal faktörler olarak incelemektedir. İçsel değişimler; bireyin örgütte yaşadığı deneyimlere dayalı oluşan psikolojik sözleşmesine ilişkin algılarına göre kendiliğinden gerçekleşir. Dışsal değişimler ise uyum ve dönüşüm olmak üzere iki boyutta incelenmektedir. Çalışanın yapılan sözleşmeye adapte olması uyum sürecidir. Bu durumda yaşanan değişimlere bireyler karşı gelmektense destekleyici olabilirler. Sözleşmenin bazı değişikliklere uğraması ise dönüşüm sürecidir. Birey ve örgüt karşılıklı olarak bu dönüşümlerden olumsuz bir şekilde etkilenebilir ve zarar görebileceğini düşünebilir.

Psikolojik sözleşmede karşılıklı yükümlülükler; bireyin algısı ve beklentisi anlamlılık katan kavramlardır. Çalışmaya başlamasıyla iş yaşamındaki farklılıklara ve uygulamalara ayak uydurmaya çalışacak, karşılıklı beklentileri sonuçlandırarak kafasında oluşturduğu psikolojik sözleşmesinin bazı noktalarında değişime gidecektir. Bu anlamda kültürden kültüre de farklılık gösterebilir. Her ülkenin kendine özgü bir kültürel yapısı ve işleyişi vardır. Dürüstlük, güven, adalet gibi belirtiler psikolojik sözleşmenin gerçekleşmesinde önemlidir (Yılmaz, 2012: 25).

2.3.Psikolojik Sözleşme Kavramına İlişkin Kuramlar

Bu bölümde psikolojik sözleşme kavramının temelini oluşturan bazı kuramlar incelenecektir. Bu kuramların en önemlileri; Karşılıklılık Normu, Sosyal Mübadele Kuramı, Eşitlik Kuramı, Beklenti Kuramı ve Porter - Lawler - Modeli' dir.

2.3.1. Karşılıklılık Normu

Karşılıklılık Normu kuramı, bireylerin karşı taraftan sağlamış olduğu yararlar karşılık olumlu davranış göstereceği ve karşı tarafa zarar verecek davranışlardan kaçındığı temeline dayanır (Yılmaz, 2012: 18). Gouldner; bu kuramın evrenselliğinin yanı sıra kişinin karşılaştığı duruma verdiği tepkilerinin karakteristik özelliğe göre de değişim gösterebileceğini ve etkileyebileceğini vurgulamıştır. Kısaca karşılıklılık normu; yapılan bir yardımdan sonra, kişinin elde edilen kazancının değeri bireyin o an bu yardıma ne kadar ihtiyacı olduğuna bağlı olacaktır ve kişilerin kendilerine yardım edene yardımla karşılık verecekleri varsayımına dayanmaktadır. Bu kuramda yine bireyin algısına dayalı olduğundan psikolojik sözleşmelerin oluşum sürecinde önemlidir.

Örgütlerde de birey ve yönetimin karşılıklı olarak birbirlerine yaptıkları katkı bazı beklentileri olmaktadır ve olumlu karşılık almak isterler. Bu anlamda bu sözleşmede karşılıklı alışverişin olduğu görülmektedir. Karşılıklılık normu ise bu ilişkinin ve sözleşmenin açıklanmasında önemli bir faktördür.

2.3.2. Sosyal Mübadele (Değişim) Kuramı

Sosyal mübadele kuramı, Blau (1964) tarafından geliştirilmiştir. Sosyal mübadele kuramı, hayatta kalma mücadelesi içinde ilişkilerin sağlanması için, temel varsayım kişilerin takdir edilme beklentisi içindeyken karşılıklı ilişkileri sürdürdüküdür. Burada takdir edilme beklentisi saygı görme, onurlandırma, arkadaş olma, dikkate alınma gibi durumlarıdır (Bedük ve Ertürk, 2015: 5). Bu anlamda psikolojik sözleşmenin yükümlülükleri, Blau'nun sosyal mübadele kuramına dayanır (Mimaroğlu, 2008: 33).Sosyal mübadeleden söz edebilmek için karşılıklı bir bağımlılık söz konusudur ve önem arz eden bir durumdur.

Blau'ya göre, bu kuramda iki farklı değişim ilişkisi vardır: ekonomik çıktılar ve duygusal çıktılar. Ekonomik çıktılar, finansal özellik taşıır, somuttur ve kısa vadeli. Duygusal çıktılar ise, kişilerin sayılma duygularını önemser ve uzun vadeli.

Sosyal mübadele teorisine göre, örgütte tüm ilişkiler karşılıklı, algıya dayalı ancak eşitlik olmayan bir alveriş söz konusudur. Örgütte algılama yükümlülüğünün temelinde bir denge algısı söz konusudur. Yani örgüt ve birey verdikleri ve aldıkları arasında denge kurmaya çalışırlar. Bu yönüyle sosyal mübadele kuramı; psikolojik sözleşmeyi oluşturmada, örgüt ve çalışanın bu yükümlülüklerin karşılanacağına yönelik inançlarının dengede olması gerekliliğiyle katkı sağlamaktadır (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010: 12-13).

2.3.3. Eşitlik Kuramı

Adams (1965) tarafından geliştirilen eşitlik kuramı eşitsizlik algısının verimlilik üzerindeki etkisi üzerine odaklanmış olup, bireylerin genelde örgütte adil davranıp davranılmadığına (ücret, terfi, vs. gibi konularda) kendilerinin örgüte olan katkılarına (emek, zaman, bilgi vs.) göre kendi yapmış olduğu psikolojik sözleşmesini karşılaştırmaktadır ve değerlendirmektedir (Çelik ve Turunç, 2012: 62). Sonuç olarak; adil davranılıp davranılmadığı konusundan fikir yürüterek algı oluşumu sağlarlar.

Yani; çalışan daha fazla çalıştığını ve buna bağlı olarak ücret talep etme hakkının doğduğunu, daha fazla tecrübe, eğitim ve bilgi ile daha çok kazanç elde edebileceğini düşünebilmektedir (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010: 12). Eşitlik kuramında denge arayışı önemlidir. Böylelikle birey adil davranıldığı düşüncesine kapılıp örgüte karşı tutum ve davranışlarını olumlu yönde geliştirmekte ve bağlanmaktadır. Çalışan eşitlik olduğuna inandığında psikolojik sözleşmeleri oluşmakta ve örgütte pozitif yönde tutum ve davranış geliştirmektedir.

2.3.4. Beklenti Kuramı: Ümit Teorisi

Bekleyiş teorileri iki ayrı teoriden oluşmaktadır. Bunlardan birincisi, Victor Vroom ileri sürülen beklenti kuramı, diğeri E. Lawryer ve L.Porter tarafından geliştirilen bekleryiş teorisidir.

Victor H. Vroom (1964) 'un geliştirdiği bu kuram, bireyin ekonomik çıkarları doğrultusunda davranışını yani belirli bir iş için çabasını, ödüle göre belirlemektedir. Farklı

seçenekler arasından bir tercih de bulunması gereken birey, kendisi için en fazla fayda elde edeceği konumu seçerler. Bireyin karar sürecinde etkili olan faktörler; arzulama derecesi (değer), bekleyiş ve araçsallıktır. Birey eğer çaba harcarsa ve belli bir ödül elde edeceği inancında olup beklenti içerisine giriyorsa, daha çok çaba harcar (Erol, 2008: 532-535).

2.3.5. Porter – Lawler Kuramı

Porter-Lawler (1968), Vroom' un beklenti kuramına bazı tutumsal değişkenler ekleyerek geliştirdiği Beklenti-Değer Kuramı'n da ödülün sonuçların çekiciliğinde etkili olduğunu belirtmiştir. Ödüller, çeşitli ihtiyaçları karşıladıkları ölçüde değer kazanırlar.

Porter ve Lawler 'a göre; *içsel ödüller*, ortaya çıkan problemi kendi çabalarıyla çözüm bularak elde edeceği ödülleri ifade ederken; *dışsal ödüller* ise terfi, prim, ücret artışı, takdir edilme gibi örgüt tarafından verilen ödüllerdire ifade etmektedir. Çalışanların almış oldukları ödüllere tatmin olma durumları algılarını etkileyecek ve beklentilerini oluşturacaktır (Yılmaz, 2012: 21).

Porter ve Lawler 'a göre, kişinin iyi performans göstermesi, direk yüksek bir performans ile sonuçlanmaz. Bunun iki nedeni vardır. Bunlarda birincisi, bireyin yaptığı iş için yeterli ve gerekli bilgi ve yeteneğe sahip olmasıdır. Eğer kişi gerekli bilgi ve yetenekten yoksunsa, ne kadar gayret sarf ederse etsin istenilen performansı gösteremeyecektir. İkinci olarak, kişinin kendisi için algıladığı rol önemlidir. Eğer birey, göstermesi beklenen performans için uygun bir rol anlayışına sahip değilse; rol çatışması yaşayacak ve performans göstermesi engellenecektir. Bu kurama göre bireyin, göstermiş olduğu çaba karşılığında almayı beklediği ödül ile almış olduğu ödülün birbirine yakınlığı önemlidir (Yılmaz, 2012: 21). Kariyere katkı sağlayan eğitimler ve yeteneklerin geliştirilmesinin sağlanması, birey için içsel ödülleri teşvik edebilmektedir (Demirkasımoğlu, 2012: 53). Birey, beklentisinden daha düşük ödüllendirildiğini düşündüğünde mutsuz olacak ve doyumsuzluk yaşayacaktır. Burada çalışanın sarf ettiği emeğinin beklentisi doğrultusunda karşılık bulacağı bir ödül ve kurumunun adil davrandığı düşüncesinde olmasıdır. Yani bu konuda örgütüne karşı duyduğu güven duygusu pekişmektedir (Yılmaz, 2012: 21).

2.4. Psikolojik Sözleşmenin Önemi

Psikolojik sözleşme kavramı ilk olarak 1960'lı yıllarda tartışılmaya başlanmış, 1990'lı yıllarda ise iş ilişkilerinde meydana gelen değişimlerden dolayı araştırmacılar tarafından büyük önem kazanmıştır. Günümüzde de hem akademik literatürlerde hem de örgütlerde kavram olarak önemli bir yer edinmiştir. Örgütler tarafından çalışanlarının bağlılığını arttırmak, iş memnuniyetlerini sağlamak, verimliliği ve performansı arttırmak amacıyla değer kazanmıştır. Küresel rekabet ortamında örgütler devamlılığını sağlayabilmek için birtakım değişimler ve yenilikler ile stratejilerini yenileme yoluna gitmişlerdir. Örgütler gelişen dünya pazarında faaliyet sürdürebilmek ve rekabet ortamında ayakta kalabilmek için yeni yönetim tarzlarına başvurmakta ve çalışanlarının örgütün yeni yönetim tarzına ve amaçlarına uygun bir şekilde adapte olabilmelerini sağlayabilmesi gerekmektedir. Birey ve örgüt arasındaki psikolojik sözleşme yeniliğin getirmiş olduğu değişimlerden etkilenmektedir (Dönmez, 2015: 22). Örgütlerde donanımlı bireylerin bilgi ve yeteneklerinin ekonomiye yansımaları, örgütün bireye verdiği önem yoğun rekabet ortamında avantaj sağlamaktadır. Psikolojik sözleşme kavramının doğru tanımlanması, çalışan ve işverenin karşılıklı olarak davranış ve yaklaşımlarını kolay anlamakta ve psikolojik sözleşmenin doğru uygulanması yenilikleri faydaya doğru olarak aktarmada da yardımcı olacaktır. Bu da psikolojik sözleşmenin iyi kullanılmasıyla sağlanmaktadır. Bu nedenle de psikolojik sözleşme günümüzde önem kazanmaktadır.

Genellikle çalışanların algısına dayalı olan psikolojik sözleşmelerde gereken karşılıklı yükümlülüklerin yerine getirilmesi her iki taraf için de önemlidir. Kurumlar çalışanların görevlerini en iyi şekilde yerine getirmelerini beklemektedir. Aynı zamanda çalışanlarda örgütten geri bildirim almak isterler. Beklentilerine karşı yükümlülüklerin karşılanması çalışanların örgüte karşı davranış ve tutumlarının şekillenmesine neden olmaktadır. Birey ve örgüt arasında birtakım beklentiler oluşmaktadır. Bu beklentilerin örgüt-birey üzerinde olumlu ve olumsuz yönde etkisi olabilmektedir. Beklentilerinin karşılanmadığını gören yöneticiler, çalışanları ile ilgili çözümler üretmeye çalışarak çalışanlarını kurumlarına bağlı tutmak ve verimliliği arttırıcı yönde çalışmalarını sağlayacak yöntemler arayışı içerisine girmektedirler. Psikolojik sözleşme örgüt ve birey arasındaki sorunlara çözüm üretmekte etkili bir rol oynamaktadır (Türker ve Karcıoğlu, 2010: 16). Örgüt ve birey karşılıklı olarak yükümlülüklerden sorumludur. Psikolojik sözleşme bu karşılıklı olumlu ve olumsuz sonuçlara yenilikler getiren, farklı bakış açısı sağlayan ve çözümler üreten temel bir anlaşmadır (Dönmez, 2015: 22). Psikolojik sözleşmeler, örgüt ve çalışan arasındaki güven duygusunu güçlü tutmada,

belirsizlikleri azaltmaktadır. Resmi sözleşmelerde yazılı olarak belirtilemeyen maddeler birey ve örgüt arasında bir belirsizlik yani boşluk oluşturmaktadır. Psikolojik sözleşmeler bu boşluğu doldurmaktadır. Psikolojik sözleşmeyi; insanları anlamak, davranışlarını tahmin etmek, müşteri konusunda tutucu olabilmek için önemsemek gerekmektedir.

Genel olarak psikolojik sözleşmenin önemini (Keman, 2012: 5);

- Örgüt ve birey arasında ki oluşabilecek problemlere çözüm üretilmesinde, iletişimi kolaylaştırıcı rol oynaması,
- Çalışanların sorumlulukları konusunda yeterli bilgiye ulaşabilmesinde etkin rol oynaması,
- Karşılıklı beklentilerin olduğunu ve buna çözüm getirmede etkin rol oynaması,
- Çalışanlara sağlanabilecek eğitim olanaklarında, maaş, terfi, ödül gibi durumlarda etkin rol oynaması,
- Resmi sözleşmelerde meydana gelen boşlukların doldurulmasında,
- Örgüte karşı güven duygusunun sağlanmasında önemli rol oynaması olarak belirtebiliriz.

2.5. Psikolojik Sözleşmenin Özellikleri

Sözleşmenin yapısı gereği birey ve örgüt arasında birtakım beklentiler oluşmaktadır. Psikolojik sözleşmeler yapısı gereği birey ve örgüt arasında birtakım beklentilerin olduğu, resmi sözleşmelere nazaran daha duygusal yönü baskın bir sözleşme türü olduğundan içeriğini kapsayan faktörler belirli özellikler içermektedir.

Levinson (1962) , Marrison(1997) ve Rousseau(1995) gibi araştırmacılar psikolojik sözleşme kavramını şu şekilde özetlemişlerdir.

- Psikolojik sözleşmeler karşılıklı yükümlülükler ve birey ve örgüt arasındaki inancı, niyeti ve güven duygusunu içerir.
- Psikolojik sözleşmelerde karşılıklı yükümlülükler sözlü değildir, geçmiş deneyim, zaman ve iletişim ile gelişir.
- Psikolojik sözleşmeler resmi sözleşmeler gibi yazılı sözleşmeler değildir.
- Psikolojik sözleşmeler algıya dayalıdır. Bu yüzden birey ve örgütün algıları farklılık gösterdiğinden, kişilerin örgütteki olayları farklı yorumlayabileceğinden kapalıdır.

- Bireyin sözleşmeyi kendisine göre algılamasını Rousseau psikolojik sözleşmenin özneliği olarak vurgulamıştır (Ünver, 2011: 23).
- Birey ve örgüt birbirine bağımlıdırlar.
- Sözleşmeler mesafeler gerektirir. Levinson (1962) psikolojik uzaklığı, bireyin bilgi paylaşmak için diğer kişilerle olan yakınlığı olarak tanımlamıştır (Cihangiroğlu ve Bayram, 2010: 8). Birey bilgiye ulaşmak, çalışan diğer arkadaşlarına yardımcı olabilmek, yaşanan stres ortamını azaltmak, sosyalliğinin devamlılığını sağlamak, kişisel gizliliğini korumak ve kendi kararlarını bireysel olarak verebilmek için mesafelere ihtiyaç duymaktadır.
- Psikolojik sözleşmeler dinamiktir ve deneyim, yeni pozisyon, ekonomik durum ve iş yerindeki gelişmelere göre değişkenlik içerir (Yılmaz,2012: 23).
- Psikolojik sözleşmeler gönüllü olan kişisel bir seçimdir.
- Psikolojik sözleşmeler duygusal içeriklidir, ihlal edildiğinde güçlü duygular ortaya çıkabilir.
- Psikolojik sözleşme kavramı literatürde birey ve örgüt arasında yazılı olmayan, konuşulmayan bir sözleşme olarak yer almasına rağmen 1990 ve sonrasında psikolojik sözleşme özellikleri yazılı olmayan konuları değil; algıyı, taahhütleri, kararlılığı içermektedir (Yılmaz,2012: 23).

2.6. Psikolojik Sözleşmenin Türleri

Psikolojik sözleşme türleri ile ilgili olarak literatürde farklı sınıflandırmalar yapılmasına karşın, genel olarak kabul görünen psikolojik sözleşme ikiye ayrılmaktadır. Macneil (1985) sözleşmeleri ilişkisel ve işlemsel sözleşmeler olarak, bir sürekliliğin iki ucuna yerleşmiş iki sözleşme türü ile açıklamaktadır. Bir iş ilişkisinde, anlaşmalar işlemsel, ilişkisel sözleşme özellikleri ya da bu ikisinin karışımının yer aldığı özellikler gösterebilir (Rousseau, 2003). Rousseau'ya göre (1995, 98) ise psikolojik sözleşmeler, işlemsel (transactional), geçişsel (transitional), ilişkisel (relational) ve dengeli (balanced) sözleşme türlerini içermektedir.

Rousseau psikolojik sözleşme özelliklerini Şekil 2.'deki gibi betimlemektedir.

		Performans Terimleri	
		Belirli	Belirsiz
Süreklilik	Kısa Dönem	<p style="text-align: center;"><u>İşlevsel</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Düşük Belirsizlik • Yüksek İş gücü Devri Düşük Birey Bağlılığı • Yeni Sözleşmeler Yapma Özgürlüğü • Öğrenme Azlığı • Düşük Entegrasyon/Kimlik 	<p style="text-align: center;"><u>Gecissel</u></p> <p>(Garantinin Olmaması)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Belirsizlik • Yüksek İş Gücü Devri / İşten Çıkarma • Değişkenlik
	Uzun Dönem	<p style="text-align: center;"><u>Dengeli</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Yüksek Üye Bağlılığı • Yüksek Entegrasyon / Tanımlama • Devam Eden Gelişme • Karşılıklı Destek • Dinamiklik • Değişkenlik 	<p style="text-align: center;"><u>İlişkisel</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Yüksek Üye Bağlılığı • Yüksek Etkili Bağlılık /Tanımlama • Yüksek Entegrasyon /Tanımlama • Sabitlik

Şekil 2. Örgütlerde Psikolojik Sözleşme Türleri

Kaynak: Türker ve Karcıoğlu, 2010: 22.

Bireylerin farklı çalışma koşullarına göre psikolojik sözleşmeyi oluşturan işlemsel ve ilişkisel sözleşme kapsamında örgütler, hem çalışanların yerine getirmiş olduğu görevleri sonucu işleme dayalı beklentilerini karşılamalı hem de çalışanlar ile doğru iletişim sağlayabilmelidir. Çalışma koşullarına göre çalışanların amaçları, şartları, çalışma süreleri ve faaliyetleri gibi birçok noktada farklılık göstermektedir. Bu durum, çalışan ve örgüt tarafları arasında uyum sağlanmakta ve bütünlük oluşturulmaktadır (Özler ve Ünver, 2012: 346).

2.6.1. İşlemsel sözleşme: Anlaşmaya Dayalı

“Çalışma ve ücret arasındaki adil ilişki” olarak ifade edilmekte olan ve çalışanlar, sorumluluklarının olması gereken biçimde değil de daha fazla ve yoğun olduğu inancına sahipse ve iş ilişkisini sadece kısa dönemli ekonomik şartların yerine getirilmesi olarak görüyorsa psikolojik sözleşme işlemsel olarak tanımlanmaktadır. Temeli ekonomik mübadele olan

işlemsel sözleşmeler, iyi tanımlanmış, kısa dönemli, kapalı uçlu ve çalışanın örgüte katkısı sonucu elde edeceği maddi çıkar odaklı ödüller sistemine dayanan sözleşme türüdür. İşlemsel sözleşmenin boyutlarından birincisi, çalışanın yükümlülüklerinin yeteri kadar olduğu, sınırlı ve iyi tanımlanmış olması; ikincisi ise, kısa dönemli olmasıdır (dönemlik, yıllık, aylık gibi). Kısa dönemli olması çalışanın yararına yönelik ekonomik şartları kapsamaktadır.

İşlemsel sözleşme, örgütün mevcut ihtiyaçları karşılamak üzere yetenek sahibi bireylerin örgüte kazandırılmasını içermekte, kişisel katkılar ile sınırlı, esneklik payı azdır ve ihtiyaç olan birimlere bu çalışanların kazandırılmasını hedeflemektedir. Bu sözleşme türünde birey kendisini örgütün bir parçası olarak görmek yerin, bireysel çıkarlarına yani almış olduğu ücrete ve kariyer gelişimine odaklanmaktadır. Dolayısıyla örgüt ve birey arasında uyumlu ve yakın bir ilişki yoktur. İşlemsel sözleşme, maddi çıkar içerikli ödüller sistemine dayalıdır. Birey, ödeme ve diğer alacağı karşılıkları hemen almak ister. Uygulama alanı dar olan ve üçüncü şahıslarca da açıkça gözlemlenebilen ve anlaşılabilen sözleşme türüdür. Yani bu sözleşmeler, ekonomik, işe sınırlı miktarda kişisel katılım getiren, hangi zaman aralığını kapsadığı belli, çalışana dair iyi tanımlanmış yükümlülükleri içeren, karşılıklı yükümlülüklerde az miktarda esneklik tanıyan, dar kapsamlı sözleşmelerdir.

Rousseau (1995) 'ya göre işlemsel sözleşmeler, sözünü ettiği şu özelliklere sahiptir (Yılmaz, 2012: 26-27)

- Spesifik olarak belirlenmiş ekonomik koşulları içerir (maaş, prim).
- Nesneldir, kişiden kişiye değişik algılanmaz (çalışma saatleri).
- Belirli bir zaman dilimini kapsar (mevsimlik işçi, belirlenmiş sürede terfi).
- Taraflarca bağlayıcılık belirgin ve net biçimde ortaya konmuştur (sendikal haklar, emeklilik koşulları SSK-Emekli sandığı).
- Daha az esnektir (toplu sözleşmelerle elde edilen zamlar, vs.).
- Çalışanın var olan özelliklerini kullanmaya yöneliktir, ayrıca belirgin ve dar kapsamlıdır (gelişime yönelik beklenti içermez).
- Somut olduğu için üçüncü kişilerce net gözlemlenebilir.

İşlemsel sözleşmelerin maddeleri açık ve nettir ayrıca ne zaman sona ereceği belirlidir. Bu yüzden tartışmaya ya da tekrar uzlaşmaya gerek yoktur. Bu sözleşme türünde örgütün değişen çevresel şartlarından dolayı yaşanan değişimlerden, sözleşme şartları sağlanmadığından, güvensizlik duygusundan kaynaklı belirsizlikler oluşmaktadır ve işten ayrılma olasılığı daha yüksek olmaktadır. Bu tür sözleşmelerde, birey işten ayrılmaya daha

eğilimlidir. Bunun sonucunda, bu tür sözleşmede bireyin örgütle arasındaki ilişkide zayıftır. Yeni çalışmaya başlayanlar, örgütte devamlılık hissi edininceye kadar işlemsel sözleşme türünde algıya sahiptir. Bu sözleşme türünde psikolojik sözleşmeye sahip çalışanlar, iş ilişkisinin yalnızca maddi boyutuna odaklanmaktadır. İşlemsel sözleşmeye sahip çalışanların, görevlerinin gerektirdiği rollerden daha fazlasını yapmak yerine başka iş olanakları için buldukları konumu bir basamak olarak görmektedirler. İşlemsel sözleşmeye sahip bireyler için örgüt sadece işlerini yaptıkları bir yer olduğundan sadakat, duygusallık ve örgüte bağlılık yönünden zayıftır.

Temel olarak işlemsel psikolojik sözleşmeler, belirli kurallara dayandırılmış, yazılı, gözleme açık, mali boyutu önemli olan, kısa vadeli, çalışanların geçici süreliğine örgütün ihtiyaçlarını karşılamak şartıyla kendi deneyimlerinin kazanmalarına fırsat tanıyan performansa dayalı ekonomik mübadeleye dayanmaktadır. İşlemsel sözleşmeye sahip bireyler, kısa-dönemli ve hemen verilen ödüllere odaklanmaktadır.

2.6.2. İlişkisel sözleşme

İlişkisel sözleşme türü sosyal mübadeleye dayalı, maddiyat ve maneviyat içerikli çıkarları ön planda tutan, açık uçlu sözleşmeler olup algıya dayalıdır (Keman, 2012: 9). Bu sözleşme türüne sahip bireyler örgüt performansına olumlu yönde katkıda bulunmak ve etkinliği sürdürmek için çaba sarf ederler. İlişkisel ve işlemsel sözleşmeyi karşılaştırmak istersek; ilişkisel sözleşmede çabasının karşılığını örgütün mutlaka vereceğini düşünür bireyler, ancak işlemsel sözleşmede ekstra çalışan birey ise bunun karşılığını örgütten beklemektedir (Keman, 2012: 9).

Karşılıklı ilişki ve zaman dilimi daha geniş kapsamlıdır. Bu sözleşme türünde birey ve örgütün karşılıklı bağımlılığı önemli ve doğru yaptırımlara yol açmaktadır. Her iki tarafın uzun süreli iş ilişkisi bu bağlılık ile sağlanmaktadır (Yılmaz, 2012: 21).

İlişkisel sözleşme ekonomik çıkarlar değil, duygusal katılımı da (destek, bağlılık, güven duyma gibi duygusallık) kapsar ve taraflar için süreklilik söz konusudur. Örgüt üyelerinin üst düzey yöneticiler ile özdeşleşmesi söz konusudur. Bu sözleşme türü dinamiktir ve değişime elverişlidir. En önemli özelliklerinden birisi ise, içeriğine ilişkin beklentilerin örtülü ve tarafsız olması nedeniyle ihlal edilme anlamında, tehditlere daha açık olmasıdır (Yılmaz, 2012: 22).

Rousseau, ilişkisel sözleşmeleri şu şekilde özetlemiştir (Keman, 2012: 9) :

- Açık uçlu zaman diliminin olması,
- Örgüt ve birey açısından yatırımın önemli olduğu,
- Karşılıklı bağımlılık olduğu,
- Duygusal yaklaşımın olduğu,
- Ekonomik katılımların etkili olduğu,
- Yenilikçi ve dinamik bir yapıya sahip olduğu,
- Maddelerinin örtük ve tarafsız olduğu bir sözleşmelerdir (Keman, 2012: 9).

Sözleşme Özellikleri	İşlemsel Sözleşme	İlişkisel Sözleşme
Odak	Ekonomik	Ekonomik, sosyal ve duygusal
Zaman	Kapalı uçlu ve kısa vadeli	Açık ve belirsiz
Değişkenlik	Statik / Durağan	Dinamik/Hareketli
Faaliyet Alanı	Sınırlı / Dar	Yayılmış / Kapsamlı
Anlaşılabilirlik Düzeyi	Ayrıntılı Tanımlanmış, Gözlenebilir	Nesnel, Anlaşılabilir
Oluşumu	Yazılı	Yazılı Olmayan

Şekil 3. İşlemsel ve İlişkisel Sözleşme Türlerinin Karşılaştırılması

Tabloyu yorumlayacak olursak; işlemsel sözleşmeler, fazla maaş ve çalışma verimliliğine bağlı ücreti ön planda tutarken; ilişkisel sözleşmeler iş güvencesi sağlamayı, kariyer odaklı olmayı ve uzun dönemli çalışmayı ön planda tutmaktadır (Yılmaz, 2012: 27). İlişkisel sözleşmeler temel olarak, iş güvencesine karşılık (kariyer gelişiminin sağlandığını hisseden)çalışanın örgüte karşı olan bağlılığını ifade etmektedir. İlişkisel sözleşmelerde örgüt ve birey karşılıklı sadakat duygusuna sahiptir. Bu durum işte kalma isteğinin artmasını ve bireylerin sosyalleşmesini sağlamaktadır (Mimaroğlu, Özgen:2010: 3).

İlişkisel sözleşmeler açık uçlu ve tanımlanmamış sözleşmeler olup parasal olmayan (çok çalışma, sadakat ve güvenilir olma vb. gibi) faktörlerin değişimini esas alan bir ilişkinin devam

ettirilmesidir. Daha çok göreceli ve beklenti odaklıdır. Sözleşmenin kabulü karşılıklı yani gönüllü olarak, taahhütlerin benimsenmesiyle ortaya çıkar.

İlişkisel sözleşmelerde, çalışanların performansı açık bir şekilde belirtilmektedir. Örgütün amaçları psikolojik sözleşmenin gelişimini etkilemektedir. Sözleşmenin türü bireyin amaçlarına göre değişiklik göstermektedir (Demirkasımoğlu, 2012: 47). Rousseau' ya göre, çalışanlar ilk olarak, kendi kariyer planlarına göre psikolojik sözleşmelerini şekillendirirler. Kariyer odaklı çalışanlar ve bulunduğu konumuna uzun süreli bakanlar daha çok ilişkisel sözleşmeleri benimsemektedirler. Kişilik psikolojik sözleşme kavramına yön veren önemli bir faktördür. Bu sözleşme türünün, beklediği maddi koşullarının sağlanması halinde yapılmış olması ihtimali daha yüksektir. Daha çok duygusallığa ve işinde mutluluğa önem veren çalışanlarla ilişkisel sözleşmelerin yapılması daha muhtemeldir (Yılmaz, 2012: 17).

Bu iki sözleşme türüne Rousseau (1995), iki sözleşme boyutu daha ekleyerek psikolojik sözleşmeyi dört boyutta incelemiştir. Rousseau'nun dengeli boyut olarak adlandırdığı üçüncü boyut; uzun dönemli ilişkileri temel almakta ve performans gereklerinin yerine getirilmesi esasına dayanmaktadır. Geçişsel boyut olarak adlandırılan dördüncü sözleşme türünde ise; örgütte oluşan hızlı değişime karşın, hiçbir şeyin güvenceli olmadığı düşüncesine yer verilmektedir (Yılmaz, 2012: 17).

2.6.3. Dengeli sözleşme

Dengeli sözleşme, bireylerin örgütle özdeşleşmesi ve bağlılığı gerektirir. Karşılıklı destek ile dinamizmin sağlandığı bu sözleşme türü, hem ilişkisel hem de işlemsel sözleşme özelliklerini bir araya getirdiğinden ya da dengelediğinden “dengeli” ya da “hibrid” sözleşme olarak tanımlanmaktadır (Demirkasımoğlu, 2012: 48).

Dengeli sözleşmeler, örgütte uzun dönemli iş ilişkisi ile birlikte değişim gösteren koşulların gerektirdiği değişime uyum sağlanmasıdır. Dengeli sözleşmeler, dinamik yani değişen çalışma koşullarına uyum sağlayabilme, performans standartlarını arttırmayı ve kariyer gelişimini gerektirir. Bireylerin yeteneklerini geliştiren, kariyer olanakları sağlayan ve uzun vadeli bir iş ilişkisi gibi özelliklerle betimlenen bir sözleşme türüdür (Demirkasımoğlu, 2012: 19). Dengeli sözleşme türü ile ilişkisel sözleşme türü, bireylerin örgütlerine karşı ılımlı bir görüşe sahip oldukları görüşündedirler.

2.6.4. Geçişsel sözleşme

Geçişsel sözleşmeler, örgütte meydana gelen değişimlerin yaşanıldığı süreçte bireye ve örgüte bu durumun nasıl etki ettiğini gözlemleyerek değerlendirmektedir. Geçişsel sözleşme, güvensizlik, belirsizlik gibi faktörlerden oluşmaktadır. Bireyin örgütün kendisi ile çalışma ilişkilerinde tutarsız olması örgüte karşı güvensizlik duymasına neden olmaktadır. Burada güvensizlik duygusu örgütün çalışandan bilgi saklamasından, yeterli bilgi aktarımında bulunmamasından veya hiç bilgi paylaşmamasından kaynaklanıyor olabilir. Belirsizlik durumundaki çalışanın; örgütün kendisine gelecekle ilgili vaat etmiş olduğu sözleri dikkate aldığıında örgüt ile ilişkilerinin yönünü kestiremediğini ifade etmektedir. İş ilişkisinin sona ermesi durumunda oluşturulan sözleşme türüdür (Demirkasımoğlu, 2012: 49).

Sözleşme türleri, özellikleri bakımından değerlendirildiğinde; işlemsel sözleşmelerin, çalışanların örgütte kısa vadeli ve sınırlayıcı katılım olanağı sağladığı, ilişkinin maddi yönünün ön planda tutulduğu ve duygusal ilişkinin ön planda tutulmadığı görünmektedir. (Demirkasımoğlu, 2012: 48). İlişiksel sözleşmeler ise işlemsel sözleşmenin aksine, çalışan ile örgüt arasındaki ilişkilerde duygusalığa ve örgütün insan yönünü temel alan özelliğı ile ön plana çıkmaktadır. Dengeli sözleşmeler ise ilişiksel ve işlemsel sözleşme özelliklerini bir araya getirmekte, bireyin yeteneklerini geliştirmesine ve başarıya katkı sağlama gibi yönleriyle öne çıkmaktadır. Son olarak geçişsel sözleşme, özellikle hızlı değişimlerin yaşanmasından kaynaklı belirsizliğin hâkim olduğu ve çalışan ile örgüt arasındaki ilişkinin güven, belirsizlik gibi yönlerini temel almaktadır. (Demirkasımoğlu, 2012: 49).

2.7. Psikolojik Sözleşmenin İhlali

Psikolojik sözleşme, örgütlerin ve kişilerin karşılıklı anlaşmalarla çalışan ile örgütün karşılıklı yükümlülükler, inançlar ve algılar birleşimi olduğu temeline dayanan, yazılı olmayan ve konuşulmamış beklentileri içerdiği önceki bölümlerde bahsedilmiştir. Psikolojik sözleşmeler yapısı gereğı ancak bir ihlal durumunda yani karşılıklı yükümlülüklerin yerine getirilmemesinde açık duruma gelirler (Mimaroglu, 2008: 65).

Psikolojik sözleşme ihlalinde, sözleşme tarafları arasında taahhüt edilenlerin yerine getirilmemesi durumu söz konusudur ancak bu durum her zaman ihlal olarak değerlendirilmemelidir. Birey, ihlal algısına yönelik düşünce geliştirmeye başladığında psikolojik sözleşme daha da belirgin olmaya başlar. Bu durum, çalışan ve örgüt için önemli

sonuçlar doğurabilmektedir. Örgütlerde psikolojik sözleşme ihlali; kırgınlık, kızgınlık ve karşılıklı ilişkilerde güvenin azalması gibi durumları ortaya çıkarır. İhlal algısına neden olan olayların sürekliliği örgüte karşı hissedilen güven duygusunu da etkiler. Bu ihlaller, çalışanlar üzerinde haksızlık, adaletsizlik, ihanet duygularını doğurmakta ve bazı psikolojik sıkıntıların ortaya çıkmasına, performans düşüklüğüne ve hatta işten ayrılma niyetine neden olmaktadır (Doğan ve Demiral, 2009: 56).

İhlal kavramı, psikolojik sözleşme alan yazınında geniş bir yer tutmaktadır. Psikolojik sözleşme ihlalleri, örgüt ve bireyin bilinçli yaptığı, kasıtlı veya bilinçli olmadan yapılan ihlaller olarak ikiye ayrılır. Bilinçli olarak yapılan ihlaller, örgütün sorumluluğunu bilmesine rağmen imkânsızlıklar veya isteksizlik nedeniyle yükümlülüklerini yerine getirmemesidir. Diğer bir türü ise sözleşme taraflarının sözleşme maddelerini nasıl yorumladığıyla oluşan, kasti olmayan sözleşme ihlalleridir (Yılmaz: 2012: 31). Psikolojik sözleşme ihlali; kültürel yapıdan, örgüt içindeki sosyallikten, mesafelerden, görev karmaşıklığından veya belirsizliğinden, iletişim kopukluğundan kaynaklanmaktadır (Dönmez, 2015: 33-34).

Psikolojik sözleşmenin ihlali örgüt içinde farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır. Bu faktörlerde ortaya çıkacak herhangi bir eksiklik, psikolojik sözleşmenin etkili bir şekilde işlemlerini olumsuz etkilemekte ve psikolojik sözleşmenin ihlaline neden olmaktadır (Arslan ve Ulaş, 2004: 103).

Robinson ve Rousseau'nun görüşlerine göre; (Demirkasımoğlu, 2012: 55-56)

- Çalışanlar vaat edilen kariyer gelişim olanaklarının sunulmaması veya beklentinin altında olması,
- Taahhüt edilen ücretlerin tutarsızlığı ve finansal ödüllerin sağlanmaması,
- Terfilerin beklenen şekilde olmaması veya imkân sunulmaması;
- İşin niteliği konusunda çalışanların doğru bilgilendirmemesi veya yetersiz bilgi verilmesi,
- İş güvenliğinin yeterli düzeyde sağlanamaması,
- Geribildirim; yeteri kadar yapılmaması,
- Örgütte meydana gelen değişimlerden çalışanın bilgisinin olmaması ya da iş esnasında kullanacakları yeni yöntemler hakkında konusunda fikrinin alınmaması,
- Çalışanlara ilk başta anlaşılan kadar sorumluluk verilmemesi,
- Uyumsuzluklar, örgütün vermiş olduğu sözleri yerine getirmemesi ve bu durumun devamlılığından kaynaklanır. alışanı işten çıkarma ya da masraflarda kısıtlama

yapılmasını gerektirecek dış etkiler ortaya çıkmışsa, örgütün çalışanlarına vaat ettiklerini gerçekleştirme olanaksız hale gelebilmektedir (Demirkasımoğlu, 2012: 55-56).

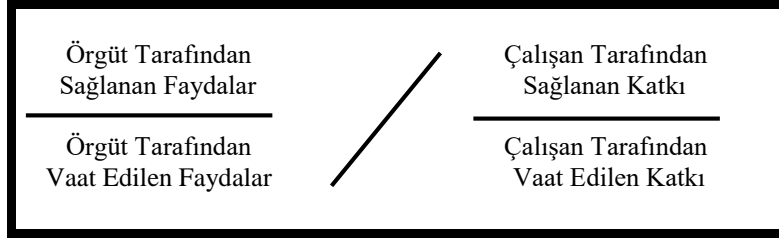
2.8.Psikolojik Sözleşmenin İhlalinin Sonuçları

Bireylerin beklentileri karşılanmadığında veya beklenen sonuçları elde edemedikleri zaman psikolojik sözleşme ihlali ortaya çıkar ve bu durum örgütün birtakım amaçlara ulaşmasına engel olmaktadır. Psikolojik sözleşmesinin ihlal edildiğini düşünen kişi örgütün kendisine adil davranmadığı düşüncesine kapılabilir ve bu durum karşılıklı ilişkiye zarar verebilmekte olup örgütün dengesinin sarsılmasına yol açabilmektedir (Demirkasımoğlu, 2012: 58).

Psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesi iş ilişkisinin temeli olan güven duygusunu zedelemekte, örgütü destekleyici faaliyetlerden kendisini çekmesine neden olmaktadır. Turnley ve Feldman (1999), psikolojik sözleşme ihlallerinin en yoğun, örgütlerin yeniden yapılanması ve küçülmesi dönemlerinde yaşandığını belirtmişlerdir. Çalışanlarda; güvensizlik, sadakat ve bağlılığın azalması ile örgütten ayrılma eğilimi artmakta, performans düşüklüğü gösterebilmekte ve örgütsel bağlılığı zayıflayabilmektedir. Böyle durumlarda ilişkiel sözleşmeler işlemsel sözleşmeye dönüşebilmekte, ihlal algısına yol açan sebepler düzeltilmezse ihlal algısı giderek derinleşmektedir (Demirkasımoğlu, 2012: 57-58).

Genel olarak yapılan araştırmalarda çalışanların örgüte karşı güvenleri, örgütlerinden ve işlerinden memnuniyetleri arttıkça, ihlallerin azaldığını kanısına varmışlardır. Bununla birlikte, araştırma bulguları psikolojik sözleşme ihlalinin örgütlerde istenmeyen davranışların ve zayıf ilişkinin olduğunu, bu olumsuzlukların işten ayrılmalara kadar vardığını ortaya koymaktadır (Öztürk, 2013: 23).

Psikolojik sözleşme ihlali; taraflardan birinin karşılıklı olan yükümlülükleri yerine getirmemesinden ortaya çıkar ve aşağıdaki denklem ihlalin belirlenmesinde kullanılır.



Şekil 4. Psikolojik Sözleşme İhlalinin Formülasyonu

Kaynak: Yılmaz, 2012: 32

Bu denklem; çalışanın beklentilerini ortaya koymakta ve kendisinin örgüte verdiği sözler ile verdiklerini karşılaştırmasından oluşmaktadır. İşçi, soldaki oranı aşağıdakinden küçük olarak algırsa sözleşme ihlali olduğu düşüncesine kapılmaktadır (Yılmaz, 2012: 32).

İhlal algısının oluşum nedenini Morrison ve Robinson (1997) vaat edilen şartların yerine getirilmemesinden, karşılıklı anlaşmazlıklardan kaynaklanmasından ve daha önce deneyim edinmiş olduğu işinde yaşamış olduğu maddi ve manevi psikolojik etkilerin sebep olabileceğini analiz etmişlerdir. Rousseau (1995) ise bunlara ek olarak çevresel faktörlerin etkisinin olduğunu ifade etmiştir (Topçu, 2015: 25).

Özetle, bireyin psikolojik sözleşmeye uyması ya da uymaması, çalışanın bağlılığının azalması, örgüte güvenini kaybetmesi ve sonrasında da işten ayrılması gibi istenmeyen durumlara neden olabilmektedir (Demirkasımoğlu, 2012: 58)

Tablo 1. Psikolojik Sözleşme İhlalinin Sonuçları

Psikolojik Sözleşme İhlali	
İhlalinin Nedenleri	İhlalinin Sonuçları
Eğitim ve geliştirme	Kızgınlık, öfke, hayal kırıklığı
Ücret ve diğer maddi çıkarlar	Güven kaybı
Ödüllendirme	Stres
İşin Niteliği	Tükenmişlik
İşin Güvenliği	Üretkenlik karşıtı davranış
Geribildirim	Örgütsel bağlılık duygusunda azalma
Değişim	İşten ayrılma
Sorumluluk	-
Yanlış bilgilendirme	-

Kaynak: Yılmaz, 2012: 39

2.9. Psikolojik Sözleşmenin Sonuçları

Psikolojik sözleşmeler birtakım olumlu ve olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Bunlar ise şu şekilde gruplandırılabilir (Yılmaz, 2002: 44).

Psikolojik sözleşmenin olumlu sonuçları ise;

- Çalışanın çalışma koşullarının esnek olabilmesi kurumsal etkinliği ve verimliliği arttıracaktır,
- Karşılıklı duygusal bağ kurulması, iletişimin doğruluğu ile bağlılığın ve güven duygusunun artması,
- Otoritenin sağlanması,
- Çalışanın verimliliği artar,
- İşe gelmeme oranı ve işten ayrılma niyetinin oranı azalır,
- Çalışanın iş doyumunu sağlar (Yılmaz, 2002: 44).

Psikolojik sözleşmenin olumsuz sonuçları ise;

- Psikolojik sözleşmenin resmi bir yükümlülüğü olmadığından bu durum çalışan kişiler üzerinde baskı duygusu gibi olumsuz etkilere neden olabilir.
- Aynı zamanda sözleşmenin bu özelliği otoriter yapının sarsılmasına ve çalışanların devamsızlıklarına yol açabilir,
- Psikolojik sözleşmenin yazılı olmaması ve zaman zaman konuşulmamış olması bu sözleşmenin kişilerce farklı algılanmasına ve örgüt içinde stresli, gergin bir ortamın oluşmasına yol açabilir (Cihangiroğlu ve Şahin, 2012: 64).

Sağlık sektörü, personel hareketliliğinin ve psikolojik sorunların yüksek olduğu, çeşitli psikolojik sözleşme ihlalleri gerçekleştiği bir sektördür. Bunlardan bazıları; hastane yöneticilerinin, sağlık çalışanlarından, personel devamsızlığı durumunda, yazılı sözleşmelerinde belirtilmemiş mesailer dışında, fazla mesai yaptırmaya zorlamalarıdır. Sağlık kuruluşlarının çalışanlarının beklentilerini doğru anlamada zorluk yaşadığı görülmektedir ve son yıllarda bu konu üzerinde profesyonelleşmeye yönelmektedir. Günümüzde sağlık sektöründe personel ihtiyacı her geçen gün artmakta, mevcut personelin elde tutulmasında sorunlar yaşanabilmektedir. Bu sorunları çözmek ve çalışanların beklenenin ötesinde emek sarf etmesini sağlamak için psikolojik sözleşme ihlallerinden kaçınılması gerekir (Cihangiroğlu ve Şahin, 2012: 64). Emeğin fazla olduğu bu sektörde psikolojik sözleşme kavramı son derece önemlidir.

2.10. Psikolojik Sözleşmeyi Etkileyen Faktörler

Psikolojik sözleşmeyi etkileyen faktörlerden bazıları şunlardır:

Kariyer Gelişimi: Örgüt ya da örgüt içerisindeki yükselme ve gelişme olanaklarının sağlanması algıya dayalı sözleşmeyi etkileyen bir faktördür.

İşin içeriği: İşin ilgi çekici olması ve bireyin işin içeriğine hâkim olması sözleşme algısını etkileyecektir.

Ekonomik ödüller: Ödüllere dayalı destekleyici faktörler sözleşmeyi etkilemektedir.

Yaş: Bireyin yaşı ilerledikçe edindiği deneyimlere göre örgüt içerisindeki algıları değişim gösterecektir.

Cinsiyet: Toplumumuzda kadına yüklenen iş gücü, ev işleri, çocuk bakımı gibi aileye yönelik işlevler iş ortamında kadına bu sorumluluğun fazlasıyla hissettirilmesi bazı kadınların iş yaşamını tam anlamıyla benimseyememelerine ve işi terk etme eylemlerine yöneltilerini saptanmaktadır.

Medeni Durum: Evli sağlık çalışanların, hayat standartlarını koruyabilmek için bekâr sağlık çalışanlara göre psikolojik sözleşmeye düzeylerinin daha yüksek olduğu düşünülmektedir.

Eğitim Durumu: Eğitim düzeyi, çalışanın donanımı psikolojik sözleşme üzerinde ekili bir faktördür. Eğitim düzeyindeki yükseliş kişinin işine olan beklentisini arttırmaktadır.

Bireyin algısı: Çalışmaya başlamasıyla iş yaşamındaki farklılıklara ve uygulamalara ayak uydurmaya çalışacak, karşılıklı beklentileri sonuçlandırarak kafasında oluşturduğu algı ile psikolojik sözleşmesinin bazı noktalarında değişime gidecektir.

Kültürel Yapı: Bireylerin kültürden kültüre psikolojik sözleşme algıları farklılık gösterebilir. Her ülkenin kendine özgü bir kültürel yapısı ve işleyişi vardır.

Beklentiler, bireye örgütte gereksinimlerini nasıl karşılaması ve amaçlarını nasıl gerçekleştirmesi gerektiğinin planlanmasında yol gösteren inançların bütünüdür. Beklentiler, bireye örgütte gereksinimlerini nasıl karşılaması ve amaçlarını nasıl gerçekleştirmesi gerektiğinin planlanmasında bir harita hizmeti görür (Aydın, 2007, 28). Schein'a göre (1970, 11) psikolojik sözleşme, örgütün ve çalışanın birbirinden karşılıklı bir dizi beklentisini içermektedir. Bu beklentiler sadece ne kadar performans ne kadar ücret ödeneceğini değil, aynı zamanda çalışan ve işveren arasındaki hak, ayrıcalık ve yükümlülükleri de içine almaktadır.

Turnley ve Feldman (1999), bireylerin, psikolojik sözleşmeyi etkileyen beklentilerinin üç temel kaynaktan beslendiğini öne sürmektedir. Birincisi, örgüt temsilcileri tarafından onlara verilen belirli sözler; ikincisi, çalışanların örgüt kültürü ve yaygın uygulamalara ilişkin algıları ve üçüncüsü ise, örgütün işleyişine ilişkin bireysel beklentileridir.

Yükümlülük: Bireyi belirli eylemlerden kaçınmaya ya da belirli eylemleri yerine getirmeye zorlayan “görev, sözleşme, söz ya da diğer sosyal, ahlaki ya da yasal gereklilikler” olarak tanımlanmaktadır (Roehling, 2008). Ayrıca çalışan, kendi katkısı karşılığında örgütün maaş, haklar, eğitim ve kariyer olanakları gibi bazı şartları sağlamak zorunda olduğunun da bilincindedir. Benzer biçimde, işveren de yeni bir çalışanla iş ilişkisine başlarken, belirli yükümlülükleri olduğunu kabul etmektedir (Chen, Tsui ve Zhong, 2008).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

3.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Sağlık kuruluşları belirli amaçlar doğrultusunda toplumun ihtiyaç duyduğu hizmetleri üretmektedir. Yoğun rekabet ortamında sağlık kuruluşlarında kaliteli hizmeti sağlayabilecek olan, kuruluşu hedeflerine ulaştırabilecek ve bu durumun devamlılığını sağlayabilecek en önemli etken çalışanlardır. Örgütün kalitesinin artışı, çalışanlarının bu hedefleri benimseyerek başarı elde etmesi hem örgüte hem de çalışana olumlu katkılar sağlayacaktır. Aksi durumda birçok olumsuz etken meydana gelebilmektedir. Bir örgütün ne derece üretici, yenilikçi ve başarılı olduğunu insan faktörünün örgütteki çalışma yöntemiyle analiz edebiliriz. Sağlık kuruluşlarında da ‘örgütsel bağlılık’ kavramının önemi ayrı bir yere sahiptir. Örgütün temeli ne kadar sağlam olursa olsun, çalışanların davranış tutumları ve bilgileri, çalıştıkları kurumu etkileyebilmektedir. Doğru çalışana kuruma kazandırmak çok detaycı ve riskli bir durum olduğu kadar bu çalışana kurumda uzun vadede tutmak da zordur.

Çalışan bireyler için örgüte karşı duydukları bağlılık 1960’lı yıllarda maddiyat ön planda iken 1970’li yıllara da ise insan ve duygusallık olarak bağlılık ön plana çıkmıştır. Zaman içerisinde meydana gelen değişimler, gelişmeler sonucu değişen insan psikolojisinin de etkisiyle örgütsel bağlılık kavramı farklı bakış açılarıyla yorumlanmaya başlanmıştır. Örgütsel bağlılık kavramını güçlü kılan nedenlerden birisi kişinin örgütle özdeşleşmesidir (Taş, 2012: 4). Çalışanın örgütle bütünleşmesinin ve örgüte katılımının gücü örgütsel bağlılığı oluşturmaktadır (Öncü, 1982: 35-36).

Örgütsel bağlılığın tarihçesine baktığımızda, çoğu araştırmacı, örgütsel bağlılığın farklı boyutlarını incelediğini gözlemlemekteyiz. Bunun nedenlerini şu şekilde sıralayabiliriz (Bayram, 2005: 126-127).

- 1- Örgüte olan bağlılığın çalışma koşulları ile olan ilişkisi,
- 2- Örgüte bağlılığa işten ayrılma nedeni olarak, iş doyumunun etkisi,
- 3- Örgütsel bağlılığı yüksek olan bireylerin daha yüksek performans göstermeleri,
- 4- Örgütsel bağlılık, fedakârlık ve dürüstlük gibi davranışları da desteklemektedir.

Tanımlar doğrultusunda örgütsel bağlılık kavramının tanımını; çalışanların örgütte kalma isteği, örgütün çıkarı ve başarısı doğrultusunda çalışması, çalışanın örgüte karşı olan sadakat tutumu ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgi olarak özetleyebiliriz.

Örgütsel bağlılık kavramı ilk olarak 1956 yılında Whyte tarafından ele alınmış ve başta Porter olmak üzere Mowday, Becker, Steers, Meyer, Allen gibi pek çok araştırmacılar için de konu alınmıştır (Usta ve Küçükaltan, 2012: 76). Bağlılığın çeşitli tanımları vardır. Bu farklı tanımlamaların evrensel olarak kabul görmüş olduğunu söylemek doğru olmaz. Meyer ve Allen'a göre bağlılık; örgüte karşı duygusal yönelim, örgütten ayrılmanın getireceği maliyetlerin farkında olma ve örgütte kalmayı sağlayan bir manevi mecburiyet olarak görülebilir (Doğan, 2013: 67).

Meyer ve Allen ' a göre, bu tanımlamaların ortak noktası olarak örgütsel bağlılığın; çalışanın örgütle olan ilişkisini nitelendiren ve örgütte kalma isteğini ve kararını belirleyen psikolojik bir durum olmasıdır. Yani bağlılık duyan çalışanın örgütte kalma arzusu bağlılığı az olanlara veya olmayanlara göre daha yüksektir (Doğan, 2013: 67).

Örgütsel bağlılıkla ilgili tanımlarda;

Becker (1960) Bağlılığı, kişinin bulunmak istediği konum için tutarlılığı olarak, **Kanter** (1968) Bir kişinin duygusal katılımı olarak örgüte katılması olarak, **Buchanan** (1974) hedef ve amaçlara kendi çıkarları için örgütlenme olarak, **Salancik** (1977) bireyin çalıştığı yere değil de davranışlarına bağlanması, **Mowday** vd. (1982) bağlılığı kavramsallaştırmak için tutum ve davranışsal olarak iki yaklaşım önermiştir (Sürücü ve Maşlakçı, 2018: 51).

Wiener (1982) “Örgütsel amaç ve menfaatleri karşılayacak şekilde hareket etmek için içselleştirilmiş normatif baskıların toplamı” ve bireylerin bu davranışları yalnızca “doğru ve ahlaki bir şey olduğuna inandıkları için” sergilemelerini, **O'Reilly ve Chatman** (1986) Kişinin örgüte psikolojik olarak bağlılık olarak, **Meyer ve Allen** (1991) ise bağlılığı psikolojik boyut olarak değerlendirmekte ve bireylerin örgütte kalma arzusuna yönelik davranış olarak tanımlamıştır. **Sheldon** (1971)'e göre, Örgüte karşı takınılan hal ve hareketlerdir (Seyhan, 2014:8).

Porter ve **Steers** (1974)'e göre bireyin varlığı, örgütte bağın ve gücün simgesidir. Bireyler örgütte kalma isteğinden dolayı bağlılık duyarlar. Yani bu duruma göre örgüte bağlılık, yardım etme isteğini, örgütün amaç ve hedeflerini yerine getirebilmeyi, daha fazla emek vermeyi içermektedir. (Köseoğlu Şalk, 2016: 41-42).

Çalışanların, maddi beklentilerinin yanı sıra çalışma koşulları, işin niteliği, kişisel ihtiyaçları ve kurumun işleyişi ile ilgili birçok beklentileri vardır. Bu beklentileri her örgütün karşılaması mümkün olamayabilir. Her toplumun ihtiyaçlarını giderme, sorunlarının çözümüne ulaşmaya ilişkin amaçları gerçekleştirmek için ilgili birimleri vardır. Bu amaçları gerçekleştirmek için kurulan topluluklar ise örgütlerdir. Örgüt; sorumluluk içerisinde iş paylaşımı yaparak belirli bir ortak amacı gerçekleştirmek için bu amaç doğrultusunda ilerleyen topluluğun yaptığı işleyişleri olarak tanımlanabilir. İnsanlar tarafından oluşturulan örgütlerin temel amacı; bir arada olan farklı düşüncelere ve kültürlere sahip bireylerin ortak noktasını bularak çözüm elde etmektir.

Örgütler, çalışanlarını uzun yıllar nasıl ellerinde tutabilmektedir? Sorusunun cevabını; bireyin örgütüne karşı olan duygusal bağlılığı olarak verebiliriz. Bu duruma sağlık sektöründe sıkça rastlanmaktadır, örneğin Devlet Hastanesi acil polikliniğinde çalışan bir hekim mezun olduğunda ekonomik açıdan beklenti içerisine girerek, mesleksi anlamda tatmin olmak ister ve çalıştığı yerin eksiksiz olması, mesai saati kavramlarının kendisine sağlanmasını istemektedir. Fakat bu saydığımız ihtiyaçların çoğu tam anlamıyla karşılanamamaktadır. Buda sağlık kurumlarında örgütsel bağlılığın önemini açık ve net bir şekilde ortaya koymaktadır (Öztürk, 2013: 10).

Genel olarak örgütsel bağlılık kavramı; örgüte ve örgütün amaçlarını kabullenmeyi ve uygulamayı, karşılıklı iletişimlerin olmasını, örgütün yararına istekli olarak katkıda bulunmayı, zaman ve yer açısından da örgüte bağlı kalmayı içermektedir. Örgütlerde insan faktörü, örgütlerin nasıl çalıştığını, nasıl daha üretken ve başarılı olabileceğini anlamak için önemli bir faktör olup örgütün yapısı ne kadar sağlam olursa olsun, kendi sektöründe ne kadar iyi tanınırsa tanınsın, bireylerin tutum ve bilgileri, çalıştıkları kurumu etkileyebilir, hatta değiştirebilmektedir.

3.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütsel bağlılık hem çalışana hem de örgüte fayda sağlamaktadır. Örgütsel bağlılık kavramı, örgütlerin temel yapı taşının insan olması ve çalışanların örgüte bağlılıklarını sağlama amacıyla son zamanlarda büyük önem taşımaktadır. Örgüte bağlılığı olan çalışanlar sorumlulukları çerçevesinde bilinçli ve yararlı işler yaparlar. İşten ayrılma ve işi aksatma gibi düşüncelerden kaçınırlar. Örgüte zarar verici çalışmalardan uzak durarak, örgüte fayda

sağlayıcı görev tutumu içeren davranışlarda bulunurlar. Bu tarz çalışanların örgütün ekonomik yapısına da büyük katkıda buldukları söylenebilir (Seyhan, 2015: 15).

Örgütte çalışanlar bir takım amaç ve hedefler doğrultusunda bir araya gelerek, ortak planlar hazırlayarak örgüt de verimliliği ve devamlılığı sağlarlar. Takım çalışmasına verilen değer ve çalışanların birbirlerine sağladığı kolaylıklar ne kadar kuvvetliyse örgütsel bağlılıkta o kadar kuvvetlidir. Örgütlerin çalışanlarına sağladığı geliştirici ve yardımcı olanaklar doğrultusunda çalışanların tüm bilgi ve becerisiyle çalışması kaçınılmazdır. Bu durum amaçlanan hedeflere ulaşmada, performansın artmasında, örgütsel bağlılığın güçlenmesinde önemli bir basamaktır. Örgütler için çalışanlarının memnuniyeti, mal ve hizmet üretmek ve satmak kadar önemlidir. Aslında her iki taraf için bir çıkar ilişkisine dayanmaktadır yani birbirlerine ihtiyaçları vardır. Örgütsel bağlılığın önemli bir özelliği ise çalışanlarının problem çözüme odaklı olmasına fayda sağlamasıdır (Öztürk, 2013: 12).

Örgütsel bağlılığın giderek önem kazanmasında; istenilen çalışma ortamının sağlanmış olması, bağlılığı yüksek olan bireylerin performanslarında ki artış, bireylerin örgüt için fedakârlık göstermesi gibi davranışlar dikkat çekmektedir. Örgüt ve bireyin sürekli iletişim halinde olmalarından dolayı örgütsel bağlılık kavramı örgüt ve birey arasındaki en önemli ayrıntılardan biridir. Örgütsel bağlılık, başarının arkasındaki sürükleyici güçtür. Örgütler için çalışanın bağlılığı, örgüte karşı sağladığı güveni, verimliliği artırıcı yönde çalışmalar göstermesi, düşük maliyet sağlaması önemli etkenlerdir.

Merve Seyhan'dan alıntı: Randall'ın ele aldığı çalışmada çalışanların örgütsel bağlılık algılarının farklı oluşu, örgütsel açıdan farklı sonuçlar doğuracağı ortaya konmaktadır. Çalışma sonuçlarına göre; yüksek düzeyde örgütsel bağlılık örgüte; güvenli ve bağımlı çalışan, verimlilik artışı için çalışanların örgütün amaç ve hedeflerine ulaşma gibi durumları elde edebilecekleri durumuyla karşılaşılmıştır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan bir çalışan örgütünü başarıya doğru yöneltirken aynı zamanda kendisini de geliştirerek aynı basamakları kullanmaktadır ve kariyerine başarılarını eklemektedir. Lau ve Woodman' ın (1995) yapmış olduğu çalışma sonucu bağlılığı yüksek olan bireyler, örgütün faydasına olacak her duruma ve koşula razı gelir ve uyum sağlarlar (Seyhan, 2014: 18). Bağlılığa sahip çalışanlar daha uyumlu, daha üretken, sadakat ve sorumluluk sahibi olan bireylerdir.

Örgütsel bağlılığı yüksek olan bireyler, örgütlerinin rekabetçi ortamda başarılı olması için fedakârlık ve büyük çaba gösterirler.

Örgütsel bağlılık, bireyin örgütüne karşı hissettiği bağın gücü temsil etmektedir. Bu nedenle çalışanların çalıştıkları örgütten ve konumlarından hoşnut olmalarını sağlamak, artık örgütler tarafından öncelik arz etmeye başlamıştır.

Çünkü örgütsel bağlılık kavramının çalışanların performansına pozitif yönde katkı sağladığına inanılmaktadır. Bu kapsamda, bağlılığın işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçlara fayda sağladığı, kişinin ve örgütün performansına olumlu etkileri olduğu ileri sürülmektedir. Örgütsel bağlılık kavramı çalışanları problem çözebilen bireyler haline getirmektedir. Örgütsel bağlılık kavramının tarihçesi incelendiğinde; çoğu araştırmacı, örgütsel bağlılığın farklı boyutlarını inceleyen çalışmalar yürüttüklerine rastlanmış ve bu çalışmalar giderek artan bir önem kazanmıştır (Tiryaki, 2005: 91).

Tiryaki'den yararlanılarak bu durumun bazı nedenlerini aşağıdaki gibi özetleyebiliriz:

- Örgüte bağlılığın çalışma koşullarının verimliliği ile ilişkisinin olması,
- Örgütsel bağlılığı yüksek olan kişilerin, düşük olanlara göre göstermiş performansın derecesi,
- Örgütsel bağlılık kavramının; fedakârlık ve dürüstlük gibi örgütsel vatandaşlık davranışlarının bir ifadesi olarak dikkat çekmesidir.

Örgütüne bağlılık duyan bireyler, örgüt içinde “biz” duygusuyla bağlanmaktadır ve örgütsel bağlılık kavramı, başarıyı belirleyici önemli bir faktördür.

Örgütüne bağlı olan bireyler, düşüncelerini özgürce ifade edebilmekte ve kendi fikirlerinin örgütün başarısı için önemli olduğunu düşünebilmektedirler. Örgütlerine bağlı olanlar performansı arttıran ve işine sıkıca sarılan bireyler haline gelmektedirler. Bireylerin örgütü benimsemeleri ve örgütle uyum sağlamaları örgütün işleyişini ve yönetimin aldığı kararların uygulanmasında etkili rol oynamaktadır (Tiryaki, 2005: 91).

3.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Sağlık çalışanlarının örgütlerine karşı bağlılık hissetmesi, örgütün hedeflerini benimsemesi ve bu hedeflere yönelik çaba sarf etmeleri örgüt için olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Bir çalışanın örgüte katkısı kadar zararı da bulunmaktadır. Bir çalışanın işe başladıktan sonra örgüte karşı bağlılığının nasıl olacağını etkileyen ve belirleyen bazı faktörler

vardır. Örgütlerin bu faktörlere karşı bilinçli ve hassa olması gerekmektedir. Çünkü bu faktörler bağlılığı arttırabildiği gibi azaltılabilir. Sağlık çalışanlarının bağlılıklarına etkileyen faktörleri kişisel ve örgütsel faktörler olarak inceleyebiliriz. Çalışanların örgüte bağlılıklarını etkileyen kişisel faktörler olarak yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum gibi faktörler yer alırken; örgütsel faktörler olarak ise örgüt büyüklüğü ve yapısı, örgüt kültürü, ücret, örgütsel ödüller, takım çalışması gibi faktörler yer almaktadır (Hoş ve Oksay, 2015:8).



Şekil 5. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

3.3.1..Kişisel Faktörler

Örgütsel bağlılığın oluşumunda kişisel faktörler etkili bir rol oynamaktadır. Yapılan birçok araştırmada kişisel faktörler ile örgütsel bağlılık arasında güçlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu çalışmada kişisel faktörleri; iş beklentileri, psikolojik sözleşme ve kişisel özellikler olarak 3 ana grupta incelenmektedir.

3.3.1.1. İş Beklentileri

Örgütlerin varoluş sebepleri, insanoğlunun ihtiyaçlarına hizmet etmektir. Çalışan bireylerin bir örgüte katılım nedeni; ihtiyaç ve beklentilerini karşılamak istemesindedir. Örgütler ise genellikle bu durum arasında aracı, dengeleyici rol oynamaktadır. Bu sebepten dolayı örgütlerin deneyimleri, istekleri karşılayabilme, hizmet edebilme kapasitesi örgütsel bağlılığı doğrudan etkilemektedir. Bir sağlık çalışanını düşünelim. İşe ilk başladığında sahip olduğu örgütsel bağlılık tamamen kişisel faktördür ve zamanla düzeyindeki değişim kişinin kendisine bağlıdır. Çalışanın burada amacı sağlık örgütüne hizmet etmek ve tüm beklentilerini sağlık örgütü üzerinden karşılamaktır.

Bu alanda çalışan kişi bu davranışıyla örgütü bir köprü gibi görmekte olup, verdiği bu hizmet sonucunda ihtiyaç ve isteklerini karşılayabilmesi kişinin örgüte bağlılığını doğrudan etkilemektedir. Kişinin ise elde ettiği sonuçlar doğrultusunda yaptığı değerlendirmeler işine karşı olan tatmin duygusunu ortaya çıkaracaktır. Yani beklentiler ne oranda karşılanıyorsa, işinden ne kadar memnunsu bir çalışan örgüte o kadar faydalı olacaktır ve bağlılığı pozitif olacaktır (Mert, 2011: 122).

3.3.1.2. Psikolojik Sözleşme

Örgüt ve birey arasında iş ve psikolojik sözleşme olmak üzere iki tür sözleşme bulunmaktadır. Birey ve örgüt arasında karşılıklı hakların ve yükümlülüklerin yazılı ve biçimsel olarak belirtildiği sözleşme türü iş sözleşmesi; örgütlerde yöneticiler, çalışanlar ve diğer kişilerin devamlı olarak uymak zorunda oldukları ve kendilerinden beklenen davranışlarla ilgili yazılı olmayan karşılıklı olarak gösterilmesi istenilen kuralların bütünü ise psikolojik sözleşmedir (Gündoğan, 2009: 19).

Birey ve örgütü birbirine bağlayan tek sözleşme türünün yazılı sözleşmeler olmadığı bilinmektedir. Birinci bölümde de belirtildiği gibi psikolojik sözleşme süreci; bireylerin iş fırsatını yakaladığı ilk andan itibaren başlar. Örgüt ve çalışan arasında kabul görülen psikolojik sözleşmeler, hem çalışanın hem de örgütün beklentilerini sağlamalıdır (Seyhan, 2014: 42). Birey ve örgüt arasındaki bağlılık ilk olarak karşılıklı beklentilerin oluşması ile başlar. Her bireyin psikolojik sözleşme algısı kişinin duygusal yaklaşımından veya farklı düşünce

yapısından dolayı farklılık göstermektedir. Örgütsel bağlılıkta psikolojik sözleşme kavramı önemli bir yere sahiptir. Sağlık kuruluşlarındaki iş gücünde göz önünde bulundurulursa karşılıklı verimlilik önemlidir diyebiliriz. Sözleşmenin ihlali olması durumunda güven sarsılacak, örgüt olumsuz etkilenecek ve iş gücünde azalma meydana gelecek ve karşılıklı tepkiler verilecektir.

Sonuçta her iki tarafında psikolojik sözleşmeyi doğru yorumlayarak başarılı bir şekilde kavraması, birey ve örgüt arasındaki bağlılığı artırarak yüksek verimlilik sağlayacak ve pozitif sonuçları doğuracaktır.

3.3.1.3. Kişisel Özellikler

Cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışma süresi gibi kişisel faktörlerdeki farklılıklar, örgütsel bağlılığı etkilemektedir.

3.3.1.3.1. Yaş

Yaş faktörü en önemli özellikler arasında yer almaktadır. Bireyin uzun süreli çalıştığı firmadaki değişen kıdemi, aldığı ödüller, ücret artışı gibi faktörler de yaş üzerinde etkilidir.

Angle ve Perry (1981) , çalışanların yaşları ilerledikçe örgütsel bağlılıklarının artmasını kendilerini geliştirme imkânlarının azalmasına ve bu sebeple örgüte bağlılıklarının arttığına yorumlamışlardır (Taş, 2012: 23).

Allen ve Meyer (1993) , yaş faktörünün örgütsel bağlılık üzerine etkisini devam bağlılığı yaklaşımı ile yorumlamışlardır. Çalışanın örgütte çalıştığı süre zarfında örgüte yapmış olduğu katkı ve maliyetleri göz önünde bulundurarak örgütte kalmayı ihtiyaç olarak görmesidir. Yaşın ilerlemesi ile birlikte alternatif iş olanaklarının yelpazesi daralacaktır. Bu durumda bireyin psikolojik bağlılığı da artış gösterecektir (Hoş ve Oksay, 2015: 3-4). Roeden(2000) ise işi bırakmanın yüksek maliyetli olacağından dolayı çalışanların örgütlerine olan bağlılığının artışı belirtmektedir.

3.3.1.3.2. Cinsiyet

Cinsiyet değişkeninin bağlılık üzerinde ki araştırmaları daha önce erkekler üzerine yoğunlaşırken artan eğitim koşulları, değişen yaşam şartları ve geleneksel dūřünce yapısının gōstermiř olduğu değişimle birlikte çalışan kadın sayısındaki meydana gelen artış sonucu gūnümüzde bu araştırmalar her iki cinsiyet üzerine yoğunlaşmaktadır.

Toplumumuzda kadına yūklenen iř gūcū, ev işleri, ocuk bakımı gibi aileye yōnelik işlevler iř ortamında kadına bu sorumluluğun fazlasıyla hissettirilmesi bazı kadınların iř yaşamını tam anlamıyla benimseyememelerine ve iři terk etme eylemlerine yōneldikleri saptanmaktadır. Dolayısıyla kadın ve erkeğin toplumdaki yeri, bireyin iř ortamındaki olaylara ve işine bakış açısını etkilemektedir. Kadınların ve erkeklerin örgūtsel bağlılık dūzeyleri farklılık gōstermektedir.

3.3.1.3.3. Medeni Durum

Çalışanların örgūtsel bağlılığını etkileyen bir diğer faktōr medeni durumdur. Örgūtsel bağlılık ve medeni durum arasındaki ilişki çok fazla çalışmalarda incelenmemiştir. Evli alışanlar bekār çalışanlara oranla yeni bir iř teklifine daha az risk alırlar. Evli olan kişilerin yaşam şartlarını sūrdūrebilme, aile sorumluluklarını yerine getirebilme istekleri daha tedbirli davranmalarını sağlamaktadır. Bekār alışanlar dūzenli bir yaşamları olmadığından ve bazı bekārların bağlı olduğu kimse olmadığından yeniliklere karşı daha girişken davranabilirler.

3.3.1.3.4. Eğitim Durumu

Eęitim dūzeyi, çalıřanın donanımı örgūtsel baęlılık faktōrū üzerinde ekili bir faktōrdür. Eęitim dūzeyindeki yūkseliř kiřinin iřine olan beklentisini arttırmaktadır.

3.3.2.Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler iş yaşamına ve örgüte yönelik değerleri ve kavramları kapsamaktadır. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler; işin niteliği ve önemi, yönetim tarzı, rol belirsizliği ve çatışması, karar alma sürecine katılma, örgütsel ödüller, ücret düzeyi, takım çalışması, örgütsel yapı, örgütsel destek, örgüt kültürü, örgüt iklimi, örgütsel adalet ve örgütsel güven yer almaktadır. Bu tez çalışmasında faktörlerden işin niteliği ve önemi, yönetim tarzı ücret düzeyi ve ödüller, örgüt kültürü, örgütsel adalet, takım çalışması, rol belirsizliği başlıklarına yer verilecektir (Mercan, 2006: 20).

3.3.2.1. Örgüt Kültürü

Kültür, bir toplumu temsil eden ve gelenek halinde devam eden her türlü dil, duygu, inanç ve sanat olarak tanımlanabilir. Kültürün temel kaynağı ise insandır ve kültürü oluşturan her düşünce ve olgu insan tarafından ortaya çıkmaktadır (Doğan, 2013: 3). Günümüzde, örgütün faaliyetlerini başarıyla sürdürebilmesinin güçlü bir kültüre sahip olmasını gerekli kıldığı görüşü yaygın olarak savunulmaya başlanmıştır. Dolayısıyla kültür, örgütü tanımlayan, belirleyen ve onu diğer örgütlerden farklı kılan bir faktördür.

Örgütlerin amaçlarına ulaşmasında ve başarısında, kendilerine özgü kültürlerinin önemli bir rolü vardır ve örgütte kültür kavramı takımın ortak değerleri ve davranışlarıdır (Gündoğan, 2009: 32). Örgüt kültürü çalışanların bir kimlik oluşturmasını ve iş doyumunun artırımını sağlamaktadır. Çalışanlarının örgütsel bağlılığı güçlü olan bir kurum, sağlıklı bir örgüt kültürüne sahip demektir. Bu ise, o kurumda işe yeni başlayan biri için o örgütün parçası olma isteğini arttırıcı yönde etkilemektedir. Bu durumu sağlamak ve devamlılığını korumak, çalışanların örgütsel kültürünü daha çok benimsemesine ve örgütün bir parçası olmaktan mutluluk duymalarına yardımcı olacaktır. Örgüt kültürü düzenli bir şekilde tekrarlanan veya ortaya çıkarılan davranışsal kalıplardır (Öztürk, 2013: 34).

3.3.2.2. İşin Niteliği ve önemi

İşin niteliği ve önemi bağlılık kavramını etkileyen bir diğer önemli faktördür. Bir işin niteliği örgütte ya da örgüt dışında, insanların yaşam koşulları üzerindeki etkisini ifade

etmektedir. Çalışanların örgütteki görevleri konusunda bilgi sahibi olması, görev ve sorumluluklarını bilmesi, işin gerekleri hakkında gerekli bilgiye sahip olması hem çalışan hem de örgüt açısından önemlilik arz eden bir konudur. İşin niteliğinin örgütsel bağlılık kavramı ile arasındaki ilişki, yapılan araştırmalarda güçlü bulunmaktadır (Taş, 2012: 27). İşin içeriği çalışan bireylerin sistemsal yapısıyla uyuşması örgütsel bağlılığı ortaya çıkarmaktadır. Çalışan anlam veremediği veya benimseyemediği işe daha az bağlılık duyar. İşin niteliğine ilişkin faktörlerden, çoğunlukla görev olanakları arttıkça deneyimlerinin de artacağı ve buna bağlı olarak da, örgütsel bağlılıklarının artacağı varsayılmaktadır (Öztürk, 2013: 39). Genel olarak ise yeterli derecede görev çeşitliliği çalışanlar da motivasyonu arttırmaktadır. Eğer çeşitlilik çok az olursa çalışanlar sıkılabilir ve yorulabilir. Tam tersi görevde çok çeşitlilik bu kez de çalışanlarda stresin ortaya çıkmasını sağlayabilir. Çalışanlara işleriyle ilgili tanınan kısıtlı özgürlük alanlarının oluşturulması çalışanın kendi işine karşı hissettiği olumlu duygu ve düşünceleri de işe bağlılığı artırır. Bunun aksine çalışanlar üzerinde aşırı baskı uygulanması motivasyonu düşürebilir ve tatminsizliğine neden olabilir (Mert, 2011: 123).

3.3.2.3. Yönetim Tarzı

Örgütün amaç ve değerlerinin benimsenmesinde etkili bir yönetimde yönetim şeklidir. Yönetimin tarzı çalışanlar ile ilişki kurmasını ve onları cesaretlendirmesi etkileyici bir yöntemdir (Mert, Bekmezci ve Gürbüz, 2010: 129)

Yönetimin çalışanlarına olan yaklaşımı, çalışanların örgüt için ne yapabiliriz? Sorusuna verecekleri cevabı ve performanslarını etkileyici bir yol izlemelerini sağlayacaktır. Yöneticinin yaklaşımının ne düzeyde olduğu, çalışanların ifade gücünü belirleyecektir. Dolayısıyla örgütün yönetim şeklinin çalışanların bağlılığını etkilediğini söylemek mümkündür.

Tüm çalışanların ortak amaç ve değerlerini oluşturma çabalarının olduğu bir örgütsel kültürün, örgütsel bağlılığı sağlamada ve devamlılığında olumlu sonuçlar doğurması beklenebilir. Bununla beraber yöneticiler, çalışanların ve örgütün amaçları doğrultusunda örgütsel bağlılığı sağlayacak ve devamlılığını sağlayacak farklı uygulamalar geliştirmelidirler. Örgütler yönetim tarzlarını doğru belirlemelilerdir. Yapılacak işi her ne kadar örgüt yöneticileri belirlese de, işi yapacak olan yine çalışanlarıdır. Çalışanlar ise yönetimin kararlarını esas almak ve katılmak isterler. Yöneticinin çalışanlarla uyumlu olması da; çalışanların yöneticilerinin değer yargılarını fark etmelerine ve daha olumlu yaklaşımlarını sağlayabilir (Gündoğan, 2009: 30).

3.3.2.4. Ücret Düzeyi ve Ödüller

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden bir diğeri de ücret düzeyidir. Bireylerin işten ayrılıp ayrılmama kararını almalarında belirleyici etmenlerden birinin ücret olduğu öne sürülmektedir. Çalışanların ücret dağıtımındaki adaleti anlama biçimleri de örgütsel bağlılığı etkilemektedir (Güllüoğlu, 2011: 84). Mowday, Porter ve Steers'a (1977) göre ücretin adaletli ve yeterli olması durumu bağlılığı pozitif yönde olarak etkilemektedir (Köseoğlu Şalk, 2016: 14). Ne kadar adil ve dengeli olursa bu algı çalışanların örgüte karşı bağlılığını o derece yüksek olduğu ifade edilmektedir.

3.3.2.5. Takım Çalışması

Takım; birden fazla kişinin, bir hedefe ulaşmak amacıyla bir araya geldiği topluluktur. Günümüzde yoğunlaşan rekabet baskılarına karşın birçok işletme, takım çalışmasının örgüte verimlilik sağladığını, maliyet üzerinde olumlu etki yarattığını ve performansını güçlendirdiğini gözlemlemektedir. Başarılı bir takım çalışmasının ortaya çıkması; takımı oluşturacak bireylerin hedef ve amaçlar hakkında yeterli bilgiye sahip olmasına, bireylerin uyumlu ve doğru seçilmiş olmasına, etkili iletişim sağlanmasına, yönetimin desteğine ve yeterli bilgiye sahip bireylerin olmasına bağlıdır (Gündoğan, 2009: 37). Özellikle son yıllarda sağlık sektöründe yaşanan hızlı değişim ve sağlık hizmetlerinde özel sektörün ayrı bir yer edinmesi sonucu önemini bir kat daha arttırmıştır (Öztürk, 2013: 39).

3.3.2.6. Rol Belirsizliği

Belirsizlik; bir işi yapmak için gerekli olan bilginin yeteri kadar olmamasından kaynaklanır. Bu belirsizlik eğitim bilgisinin az olmasından, iletişimin zayıf olmasından, bilginin yanlış, eksik aktarılması ya da bilinçli olarak aktarılmamasından kaynaklanabilir (Güllüoğlu, 2011: 82). Birey rol belirsizliği durumunda üstlendiği rol ile örgütsel amaçlara

ulaşma arasındaki bağlantının azaldığı sonucuna vararak, örgütsel bağlılık düzeyi düşmektedir (Köseoğlu Şalk, 2016: 16).

Diğer bir ifadeyle rol belirsizliği; görev, yetki ve sorumluluk açısından tam bir kesinliğin olmaması durumudur. Çalışanların bu belirsizliği yaşaması, işe yaramazlık duygusuna kapılmalarını ve motivasyonlarının düşmesine hatta işten ayrılma niyetlerinin oluşmasına neden olabilmektedir. Bu durumda ise açıkça bağlılık ilişkisinin negatif yönde etkilendiğini söyleyebilmek mümkündür (Yüksekbilgili, 2016: 98). Çalışanların bu belirsizliği yaşamaması ve olumlu yönde etkileyebilmesi için, çalışanın görevinin açıkça belirlenmiş ve başarılıldığında tatmin edici görevlerinin varlığına bağlamaktadır (Seyhan, 2014: 57).

3.3.2.7. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalete ilişkin ilk çalışmalar Adams (1965)'in Eşitlik teorisi ile başlamıştır. Bu teoriye göre bireylerin kendilerini diğer çalışanlar ile kıyasladıkları ve düşünceleri ve gözlemleri sonrasında eşitsizlikleri gidermek için davranış sergiledikleri iddia edilmektedir (Çelik, 2012: 103).

Örgütsel bağlılığın sağlanmasında çalışanların adaletli bir ortamda çalıştıklarına olan inançları önemli bir iç faktördür. Kişilerin işindeki başarısı ve tatmin olması, çalıştığı ortamlarla ilgili olarak algıladığı eşitlik ya da eşitsizlikle doğru orantılıdır. Örgütsel adalet, örgüt yönetiminin karar ve uygulamalarının çalışanlar tarafından nasıl algılandığı ile ilgilidir. Çalışanlar kendi çalışmalarının sonucunu karşılaştırma yaparlar. Bu karşılaştırmalar sonucu örgütleriyle ilgili yaklaşımlarını şekillendirirler ve duruma göre eşitlik isterler veya daha çok bağlanırlar. Çalışanların görev dağılımı, mesai durumları, ücret düzeyleri ve ödüllendirilmeleri gibi parametreler değerlendirme sürecini etkilemektedir (Türker ve Karcıoğlu, 2010: 124).

3.3.3. Örgüt Dışı Faktörler

Kişisel ve örgütsel faktörlerin yanı sıra örgütsel bağlılığı etkileyen bir diğer faktör, örgüt dışı faktörlerdir. Bunlar profesyonellik, yeni iş bulma olanakları, sektörün durumu, ülkenin

sosyo-ekonomik durumu ve işsizlik oranıdır. Bu çalışmada profesyonellik ve iş bulma olanakları incelenecektir.

3.3.3.1. Profesyonellik

Profesyonellik çalışanın örgütünden çok mesleğine olan bağlılığı, mesleki değerlerine verdiği önem ve mesleği ile bütünleşmesi ile ilgili bir faktördür.

Shafer ve arkadaşları (Gündoğan, 2009: 39) dört önemli özellik belirlemişlerdir: Profesyoneller;

- Alanları ile ilgili çeşitli örgütler kurup, bunun yanı sıra seminer, kongre, eğitim gibi çeşitli toplantılara katılırlar.
- Sosyal sorumluluk taşırlar,
- Kendi kurallarını geçerli sayarlar,
- Özerklik talebinde bulunurlar.

Bu özelliklere göre profesyoneller, “kendi kurallarını koyan ve bunlara inanan, sosyal sorumluluk sahibi, bağımsız hareket etme eğilimi olan ve genellikle kendi alanları ile ilgili çeşitli oluşumların çatısı altında birleşen bireyler” olarak tanımlayabiliriz (Öztürk, 2013: 43). Örgüt mesleki gelişiminin sağlanmasına katkıda bulunuyorsa veya kariyer beklentileri mesleği dışında örgüte bağlı ise bireyin mesleki bağlılığı olumsuz etkilenir. Ancak, örgütsel bağlılığı artar (Buğra, 2014: 54). Bu ikilemin olmaması için mesleki değerlerle örgütsel değerler ve uygulamalar bütünleştirilmelidir (Gündoğan, 2009: 40).

3.3.3.2. Yeni İş Bulma Olanakları

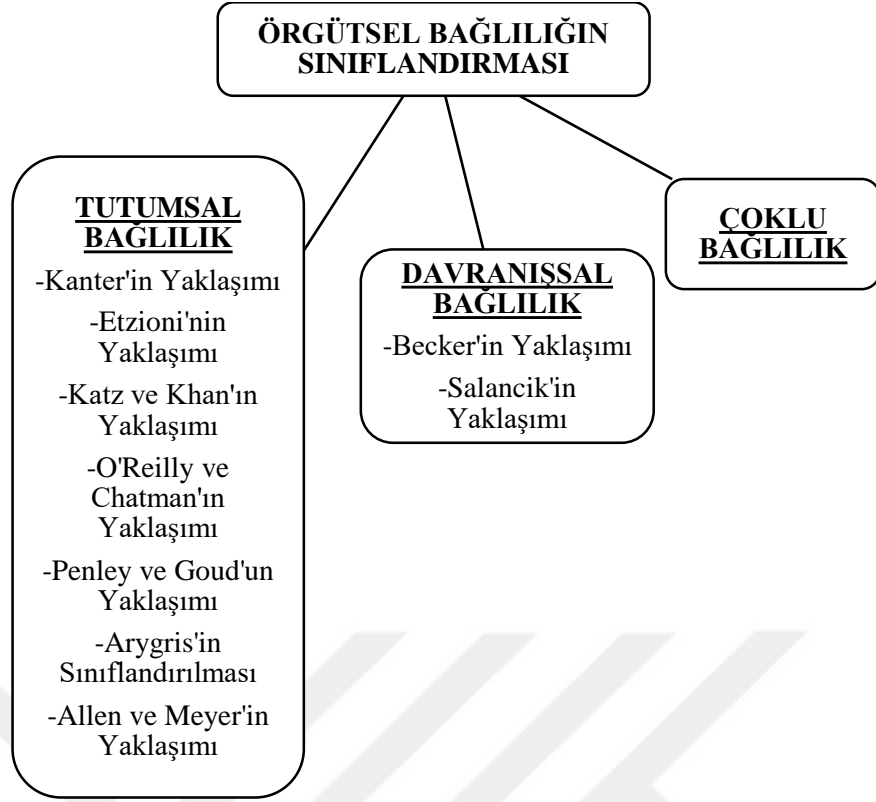
Bireyin örgütsel bağlılığını etkileyen en önemli örgüt dışı faktör, yeni iş bulma olanaklarının olmasıdır. Alternatif iş fırsatları yakalamada, sadece çalışanların kişisel yetenekleri ile değil, örgütün bağlı bulunduğu sektör, küreselleşme ve ülkenin sosyo-ekonomik durumu gibi değişkenler de etkilidir. Farklı iş koşullarının olduğunun bilinmesi, örgütüne olan bağlılığını ve işiyle ilgili sorumluluk duygusunu azaltabilmektedir (Taş, 2012: 33).

3.4.Örgütsel Bağlılığa İlişkin Yaklaşımlar

Literatür incelendiğinde örgütsel bağlılıkla ilgili birbirinden farklı sınıflandırmalar yapılmıştır. Mowday, Etzioni, O'Relly ve Chatman, Katz ve Kahn, Wiener, Allen ve Meyer ile Argyris örgütsel bağlılık konusunda çeşitli yaklaşımlarda bulunmuşlardır. Bu çeşitliliğin neden ise; örgütsel davranışçılar tutumsal bağlılık üzerinde yoğun olarak dururken, sosyal psikologlar daha çok davranışsal bağlılık üzerine odaklanmışlardır (Gül,2003: 77). Ayrıca bu sınıflandırmalara bakıldığında birbirleri ile benzeştiğini görebiliyoruz. Genellikle yapılan araştırmalarda tutumsal ve davranışsal yaklaşım olmak üzere iki örgütsel bağlılık yaklaşımı ön planda tutulmaktadır. Diğer bir ifadeyle örgüt üyelerinin bağlılığının oluşumundaki temel nedenlerin altında tutumsal ve davranışsal etkiler mevcuttur. Çalışanların bağlılıkları ile örgütte sergilemiş oldukları performansları ve işyerinden ayrılma niyetlerine ilişkin yapılan araştırmaların çoğunda örgütsel bağlılık, Mowday, Steers ve Porter'ın (1979) ilk olarak ortaya koyduğu duygusal bağlılık olarak tanımlanmış, çalışanların örgütlerinin değerlerini ve amaçlarını benimsedikleri oranda bağlılık hissettikleri görüşü ileri sürülmüştür. Diğer araştırmalarda ise, örgütsel bağlılık çalışanların örgütlerine yaptıkları yatırımın sonucunda gelişen bir kavram olarak tanımlanmıştır.

1984 yılında Meyer ve Allen, bu iki tip bağlılığı kapsayan bir model önermişlerdir. Birinci tür bağlılığı, duygusal bağlılık; ikinci tür bağlılığı ise devam bağlılığı olarak tanımlamışlardır. Daha sonra bu modele, ilk olarak Weiner'in önerdiği normatif veya ahlaki bağlılık olarak tanımlanan farklı bir boyut daha eklemişlerdir. Wiener normatif bağlılığı bireyin ahlaki olarak baskı altında olması ve kurumun amaç ve misyonu doğrultusunda hareket etmesi olarak tanımlamıştır (Doğan, 2013: 66).

Örgütsel bağlılık kavramı duygusal ve devam bağlılığı gibi alt türlerde de sınıflandırılmaktadır. Bireyler örgütte tutumsal ve davranışsal yaklaşımlar sergileyerek iş yerinde çalışmalarına devam etmektedirler. Örgütsel bağlılık üzerine yapılan birçok tanımda çalışanlar; tutumsal veya davranışsal bir sebep geliştirerek örgüt üyeliğini devam ettirmektedirler (Bayram, 2005: 129). Bağlılık konusundaki bu ayrımı ilk kez ortaya koyan Mowday'in sınıflandırması ve diğer sınıflandırmalar aşağıda incelenecektir.



Şekil 6. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Kaynak: Bayram, 2005: 129

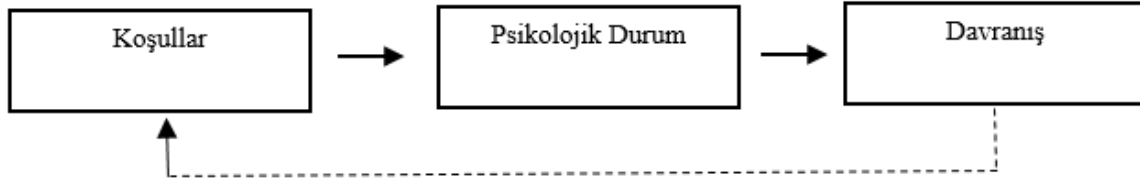
3.4.1.Mowday'in Sınıflandırması

Mowday'e göre örgütsel bağlılığın sınıflandırılması tutumsal ve davranışsal bağlılık olarak gruplandırılmaktadır. Tutumsal ve Davranışsal bağlılığın ise alt başlıkları bu bölümde açıklanacaktır.

3.4.1.1. Tutumsal Bağlılık

Mowday ve diğerleri, bağlılığı tutum ve davranış bağlılığı olarak ayırarak ve her iki tür bağlılık arasında da dönüşümlü bir ilişkinin olduğunu ileri sürmüşlerdir. Tutumsal bağlılık, kişinin örgütsel amaçlarla özdeşleşmesini ve bunlar doğrultusunda çalışma istekliğini ele almaktadır (Mercan, 2006: 13). Burada örgütsel bağlılık, çalışanın belli bir örgütle ve onun amaçlarıyla özdeşleşmesi anlamında ele alınmaktadır. Bu yaklaşıma göre birey, örgütteki

üyeliğini koruyarak örgütün belirlediği amaç ve hedeflere başarılı şekilde ulaşmaya çalışır. Tutumsal bağlılıkta; örgütsel bağlılık çalışan ile örgüt arasındaki bağın niteliğini ve kalitesini yansıtmaktadır. Bu yaklaşıma göre bağlılık, bireyi örgüte bağlayan çalışma ortamının değerlendirilmesinden doğan duygusal bir tepkidir. Tutumsal yaklaşımda örgüt çalışanları ile arasındaki ilişkileri hakkındaki düşünceleri önemsemektedir. Çoğu durumda tutumsal yaklaşımdaki çalışanların kendi değer ve amaçları ile örgütün değer ve amaçları uyumlu olarak düşünülür. Tutumsal yaklaşıma göre örgütsel bağlılığı inceleyen araştırmacılar büyük ölçüde örgütsel bağlılığın gelişmesine ve tutum doğrudan gözlenemediğinden; bireyin bir olaya karşı tutumunu davranışlarına göre değerlendireceğinden bağlılığın davranışsal sonuçlarına da katkıda bulunmuşlardır.



Şekil 7. Tutumsal Yaklaşım Bakış Açısı

Kaynak: Yüksekbilgili, 2016: 79

Şekil 7’deki düz çizgiler bağlılığın neden-sonuç ilişkisini gösteriyorken; kesikli çizgiler, bağlılığı sürekli kılan tamamlayıcı nitelikteki değişkenleri göstermektedir. Tutumsal bağlılık yaklaşımı Şekil 7’e göre incelendiğinde, örgütün çalışanlarına sağlamış olduğu koşulların, örgütün çalışanlarda oluşturduğu psikolojik durumlar sonucu meydana gelen davranışlar ve oluşan bu davranışların yarattığı örgüt ortamındaki koşullar zincirlemesi şeklinde olduğu gözlemlenmektedir. Çalışanın bulunmuş olduğu şartlar, psikolojik durumunu etkilemekte ve iş ortamını değerlendirmesi, kendi değer ve hedeflerinin, örgütün değer ve hedefleriyle uyum göstermesi karşın örgüte karşı oluşturduğu bir tepkidir. Tutumsal bağlılık kavramının çalışanların örgütleriyle olan ilişkilerine odaklandığı vurgulanmıştır. Tutumsal bağlılık, üç bileşenden oluşmaktadır. Bunlar; örgüt amaç ve değerleri ile özdeşleşme, işle ilgili faaliyetlere yüksek katılım ve örgüte sadakatle bağlanma şeklinde ifade edilmektedir (Bayram, 2006: 129). Mowday vd. (1982) ise tutumsal bağlılığı; bireyin örgütün amaçlarıyla özdeşleştiği ve bu hedefleri kolaylaştırmak için çalışması olarak tanımlanmıştır. Tanımdan yola çıkarak tutumsal bağlılığı; örgütün amaç ve değerlerinin içselleştirilmesi, bu hedefler ve değerler bağlamında örgüt adına büyük gayret sarf etmek istemek, hedeflerine ve değerlerine hizmet etmek için uzun

bir süre içinde örgütte kalmayı arzulamak ve bireyin amaçlarını gerçekleştirirken örgütün amaç ve değerleri yararına çaba harcamayı istemek olarak belirtebiliriz.

Literatürde tutumsal bağlılıkla ilgili birçok yaklaşım bulunmakta olup incelenecektir. Bunlar ; Kanter(1968), Etzioni (1975), Katz ve Kahn (1977), Wiener (1982), Mowday vd. (1982), O'Reilly ve Chatman (1986), Penley ve Gould (1988), Argris (1998) ve Allen ve Mayer'in sınıflandırmalarıdır. Bu sınıflandırmalara kısaca çalışmada değinilecektir.

3.4.1.1.1. Kanter'in Sınıflandırması

Kanter'e göre örgütsel bağlılık; bireylerin sadakatlerini, işlerine karşı olan isteklerini ve örgütün hedef ve amaçlarını gerçekleştirmeye karşı istekli olmalarıdır (Gül, 2013: 42).

Kanter (1968) 'tutum bağlılık' adında 3 bağlılık türünden bahsetmektedir. Devama yönelik bağlılık, kenetlenme bağlılığı ve kontrol bağlılığıdır (Aslan ve A. Bakır, 2014: 193).

- Devama yönelik bağlılık; çalışanların örgütte kalma arzuları ve örgütte kalma sürelerinin uzun olduğu bağlılık türüdür. Çalışanlar işten ayrılmanın maliyetinin, kalmanın maliyetinden daha büyük olduğunu düşünmektedir. Çalışanlar bir örgütte çalışmalarının uzun süreli olması için önemli ölçüde fedakârlıklar yapmışlarsa karşılığında kalıcılığı sağlamak için önemli ölçüde bağlılık gösterirler.
- Kenetlenme bağlılığı; örgüte karşı oluşabilecek tehlikelere karşı gösterilen savunma şeklidir. . Kenetlenme bağlılığı örgüte karşı olumlu duygusal yaklaşımları içerir (Gül, 2013: 42).
- Kontrol bağlılığında ise; çalışanların kendi değer ve beklentilerinin örgütün değer ve beklentilerinin uyum içerisinde olduğu güçlü bir bağlılıktır.

Bağlılık türlerinin farklı sonuçları olmasına rağmen Kanter, bu üç bağlılık türünün birbiriyle ilişkili olduğunu belirtmektedir. Örgütler üyelerinin bağlılıklarının devamlılığını sağlamak için her üç yaklaşımı bir arada kullanmaları gerekmektedir (Gül, 2013: 42).

3.4.1.1.2. Etzioni'nin Sınıflandırması: Hesapçı Çıkara Dayalı Bağlılık

Etzioni (1975) örgütsel bağlılığın temel nedeni olarak; örgütün, üyeleri üzerindeki güç ve otoritesine bağlı olduğunu vurgulamış ve çalışanların örgüte karşı tutumlarının bağlılığı oluşturduğunu belirtmiştir (Sönmez, 2017: 21).

Bu kapsamda Etzioni örgütsel bağlılığı ahlaki, çıkara dayalı ve zorunlu bağlılık (yabancılaşmaya dayalı) bağlılık olarak sınıflandırmıştır (Sürücü ve Maşlakçı, 2018: 54).

- Ahlaki bağlılık (Moral bağlılığı) : Örgüt üyesinin örgüt amaçlarıyla kendisini özdeşleştirmesi ve bu doğrultuda kişisel amaçlar belirlemesi olarak tanımlanır.
- Çıkara dayalı bağlılık: Alışveriş ilişkisi gibi görünse de bu bağlılık türü; örgüt üyelerinin, örgüte sağladıkları katkı sonucunda elde edecekleri ödüllere bağlı kalarak duydukları bağlılıktır.
- Zorunlu bağlılık: Örgütte karşılaşmayı istemediği durumlarda, örgüte karşı olumsuz duygu beslemese bile çalışanın zoraki bağlı olmak durumunda kaldığı bağlılığı ifade etmektedir. Örgütte bulunmak zorunda olduğu fakat yabancılaşmaya dayalı bağlılığı oluşturmaktadır.

3.4.1.1.3. Katz ve Khan'ın Sınıflandırması

Katz ve Khan (1977); örgütsel bağlılığın bir örgüt ortamındaki çalışanları, işlerinin gerekliliklerini yerine getirmeye ve onları örgütte kalıcı kılmaya yönelten farklı ödüllendirme yöntemleriyle sağlandığını ileri sürmüşlerdir.

Çalışanlar; örgütteki davranışlarına göre iç ödüller (anlatımsal) ve dış ödüllerle(araçsal) karşılaşır ve bağlılık bu ödüller sonucunda oluşur. Bu bağlamda ödül çalışanlar için bir motivasyon faktörüdür. Bu ayırım, kişilerin bağlılığının önemini belirtir. İçsel bakımdan ödüllendirici olduğu durumlarda anlatımsal ödül söz konusudur. Çünkü eylem, sistem içindeki kişilerin değer ve gereksinimlerini doğrudan anlatır. Para gibi dış ödüllerin güdüleyici olduğu durumlarda araçsal ödüllerden bahsedilir (Doğan ve Kılıç, 2007: 43)

3.4.1.1.4. O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması: Uyum bağlılığı

Örgütsel bağlılığı, çalışanın örgütüne karşı hissettiği psikolojik bir bağ olarak tanımlamışlardır ve bu bağlılığı 3 sınıflandırma ile açıklamışlardır (Sönmez, 2017: 21).

- Uyum bağlılığı (Rıza gösterme): Çalışanların tutum ve davranışları, belli ödüller almaları ve belirli cezalardan sakınmaları temeline dayanan durum bağlılığını temsil eder. Bağlılık örgütte geçirdiği zaman, örgütte kattığı faydalardan değil de belirli ödülleri kazanmak içindir. Bu bağlılık türünde çekicilik ödülün, iticilik cezasındır.

Yani uyum, ödüllerin elde edilmesi açısından sergilenen davranışlardan oluşur. Uyum bağlılığı, paylaşılmış değerler için değil, belirli ödülleri kazanmak içindir. Örgütsel bağlılığın uyum boyutu, iş görenin elde edeceği ücret, terfi vb. gibi unsurların kullanılmasıyla başkaları tarafından etkilenebilmesi özelliğini göstermektedir (Ünal ve Sığırı, 2006: 139).

- Özdeşleşme Bağlılığı: Çalışan örgütün bir parçası olmak için çaba sarf etmektedir. Bunun için örgütün diğer bireyleri ile iletişim kurması tutum ve davranışlarını etkilemektedir. Örgüte üye olmaktan memnuniyet duyulmasına yönelik gerekli davranışları sergilemeyi içeren bağlılık durumudur. Özdeşleşme bağlılığı diğer örgüt çalışanlarıyla ilişkilerini devam ettirmek ve grubun üyesi olmaktan gurur duymalarıyla ortaya çıkar.

- İçselleştirme Bağlılığı: Bütünüyle bireyin ve örgütün değerlerinin karşılıklı olarak uyuşması ve sosyallik karşısında doğru olanı yapma hissidir. Bireyin sosyal bir etki karşısında doğru olanı yapma güdüsüdür. Bu bağlamda içselleştirme, bireyin kendi değer ve hedefleri ile tutarlı olduğunu kabullendiği örgütsel değer ve hedefleri benimsemesi ve sergilemesi davranışdır. İçselleştirme boyutuna ilişkin yüksek örgütsel bağlığa sahip çalışanlar, örgütün amaç ve değerlerini tüm içtenlikle benimsemektedir. Bu kapsamda içselleştirme bağlılığı, bireyin ve örgütün değerlerinin uyuşmasıdır (Ünal ve Sığırı, 2006: 139).

“Özdeşleşme” ve “İçselleştirme” boyutlarındaki bağlılıkta bireyler; çıkar sağlamayan ve örgütün yararına fazladan zaman ve çaba harcayan davranışlar sergilemektedir. Bireylerin örgütte kalma istekleri yüksek uyum boyutunda ise bireyler sadece belirli ödülleri alabildiği için örgütte kalması uyum boyutuna, ödül-maliyet değerlendirmesini öne çıkararak bireyi araçsal algılara; özdeşleşme ve içselleştirme bağlılığı ise, örgütün beklentilerine yönelik sonuçlara yönelmektedir (Balay, 2000: 18).

3.4.1.1.5. Penley ve Gould'un Sınıflandırması: Ahlaki bağlılık

Bu yaklaşım Etzioni'nin örgüte katılımına dayanmaktadır. Penley ve Gould (1988) , Etzioni'nin yaklaşımında yer alan duygusal içerikli (ahlaki ve yabancılaştırıcı) yaklaşımın birbirinden tamamen bağımsız mı yoksa zıt kavramlar mı olduğu konusunda net ve açık olmadığı düşüncesindedir. Bu yüzden bu iki kavramı bağımsız ele almayı ve eksiklikleri baz almışlardır (Gül, 2013: 44).

3.4.1.1.6. Argyris'in Sınıflandırması

Argyris (1988) , bağlılık ve örgütsel bağlılık kavramını diğer yaklaşımlara göre daha farklı açıdan incelemişlerdir. Argyris'e göre bağlılık, insan ilişkileri ile ilgili bir kavram olmanın yanı sıra ekonomik ve finansal yönetim gibi düşüncelerin temelini de oluşturmaktadır.

Çalışanların içsel ve dışsal olmak üzere 2 tür bağlılıkları söz konusudur. Dışsal bağlılıkta yönetim tek bir elden çalışma şartlarını belirlerse, çalışanların dışsal bağlılığı söz konusu olacaktır. Çünkü çalışana bırakılan kalıplaşmış görev olarak sadece kendilerinden bekleneni gerçekleştirmeleridir. Dolayısıyla çalışanların örgüte karşı dışsal bağlılığı söz konusu olmaktadır. İçsel bağlılık, bireyin örgüt ile ilgili tüm katkı sağlayacak sorumlulara katılmayı gönüllü olarak kabul etmesidir. Eğer yönetim, çalışanların kendi gelecekleri için daha fazla sorumluluk almalarını isterse, bu onların örgüte karşı içsel bağlılıklarını artırmaktadır. Çalışanlar, örgütün kendilerinden beklediklerine, kendi istekleri ve içsel motivasyonları ile katkıda bulunmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007: 48)

Tablo 2. Dışsal ve İçsel Bağlılık Arasındaki Farklılıklar

Dışsal Bağlılık	İçsel Bağlılık
<ul style="list-style-type: none">• Görevler çalışanlar tarafından değil başkaları tarafından belirlenir.• Görevleri gerçekleştirme yolu başkaları tarafından belirlenir.• Performans hedefleri yönetim tarafından belirlenir.• Hedeflerin önemi başkaları tarafından belirlenir.	<ul style="list-style-type: none">• Görevleri çalışanlar belirler.• Görevleri gerçekleştirmek için izlenecek yolu çalışan belirler.• Performans hedefleri örgüt ve çalışan ortaklaşa belirler.• Hedeflerin önemi çalışanlar tarafından belirlenir.

Kaynak: Doğan, 2006: 72

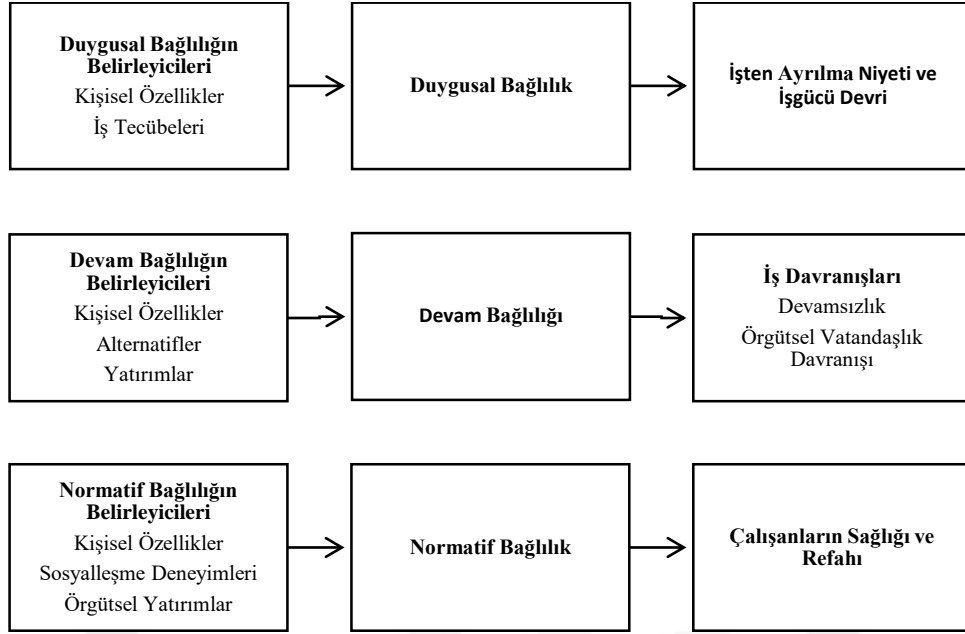
Dışsal bağlılıkta söz sahibi yönetim iken, içsel bağlılıkta örgüt ve çalışanlar arasındadır. İçsel bağlılığın, daha çok Allen ve Meyer'in duygusal (tutumusal) bağlılık sınıflandırmasına benzediği söylenebilecektir ancak, dışsal bağlılığı diğer yaklaşımlardaki bağlılık sınıflandırmalarından birisiyle özdeşleştirmek güçtür. Çünkü diğer yaklaşımlarda ortaya çıkan bağlılık tanımı, çalışanların kendi isteğiyle, ya duygusal, ya çıkarıcı (devam) ya da normatif olarak örgüte karşı hissettiği yakınlık veya örgütte kalma isteğidir. Dışsal bağlılıkta çalışanın örgüte nasıl bağlılık duyacağı da önceden belirlendiği için, örgüte karşı algılanan bağlılık tarzı da çalışana göre değişecektir. Dolayısıyla, çalışanların bir kısmı duygusal, bir kısmı devam, bir kısmı da normatif düşüncelerle örgüte bağlılık hissedeceklerdir.

3.4.1.1.7. Allen ve Mayer'in Sınıflandırması

Meyer ve Allen tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık yaklaşımı literatürde en fazla durulan modeldir. Ayrıca bu yaklaşımın geçerliliğinin ve güvenilirliğinin yüksek olması da literatürde fazla desteklenmesinin nedenidir (Özutku, 2008: 82).

Meyer ve Allen bu yaklaşımda örgütsel bağlılık kavramı, çalışanın örgüte karşı hisleri ve inancıyla ilgili psikolojik bir durum olarak ele alınmıştır.

Meyer ve Allen örgütsel bağlılığın çok boyutlu bir yaklaşımla incelenmesi gerektiğini ileri sürmüş ve ilk olarak 1984 yılında örgütsel bağlılığı duygusal ve devam bağlılığı olmak üzere iki boyutlu olarak ele almışlardır. Ancak daha sonra yapmış oldukları çalışmalarla normatif bağlılık olarak adlandırılan üçüncü boyutu da eklemişlerdir. Duygusal, devam ve normatif bağlılık olarak 3 boyutta ele alınan Allen ve Meyer yaklaşımları aşağıda anlatılmaktadır.



Şekil 8. Örgütsel Bağlılık Model

Kaynak: Güllüoğlu, 2011: 67

Şekil 8’de örgütsel bağlılık türleri, şeklin sol tarafında duygusal, devamlılık ve normatif bağlılığın gelişmesinde etkisi bulunan değişkenlerin genel bir sınıflandırması, sağ tarafında ise örgütsel bağlılığın sonuçları yer almaktadır.

Allen’in, kapsamlı incelemesine göre, *duygusal bağlılık* olarak adlandırılan birinci yaklaşımda çalışanların olumlu iş deneyimleri sonucunda işyeri verimliliğinin artması konusunda önemli bir katkıda bulunması mümkünken, *normatif bağlılık* olarak adlandırılan ikinci yaklaşımı ise az incelenmiş olup çalışanların kişisel sadakat normları, kültürü ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Duygusal bağlılık kadar olmasa da olumlu sonuçlar doğuran faaliyetlerle pozitif ilişkileri olduğunun gözlemlendiği ifade edilmektedir. *Devam bağlılığı* olarak adlandırılan üçüncü boyutun kıdem ve alternatif azlığı sonucunda geliştiği, fakat iş verimine fazla bir etkisi olmadığı anlaşılmaktadır. Çünkü kıdem konusu örgüt kademeleri ile doğrudan ilgilidir. Dolayısıyla terfi edemeyen veya ettirilmeyen çalışanların, mevcut durumlarından daha iyi bir yerde olmak istemeleri ve böyle bir iş imkânı buldukları takdirde işten ayrılması beklenebilir. Diğer bir anlatımla örgüte bağlılıklarının zayıf olduğu düşünülebilir (Mert ve Bekmezci, 2018: 750)

3.4.1.1.7.1. Duygusal Bağlılık

Örgüt, bireylerin kendileriyle olan ilişkilerine, örgüte karşı ne kadar uyumlu olduklarına, örgütün amaç ve hedeflerine ne derece önem verdiklerine ve çabalarına yoğunlaşır. Örgütsel amaç ve değerleri duygusal olarak kabullenerek örgüt yararına çaba göstermek, örgütsel üyeliğini devam ettirme arzusu içinde olmak ve örgütün bir parçası olmaktan gurur duymaları bireylerin örgüte daha çok bağlanmalarını sağlayacaktır. Duygusal bağlılık, örgütte duygusal olarak kalma isteğini ve bağlı olmayı ifade etmektedir (Arslan ve Önce, 2014: 574).

Allen ve Mayer'in ileri sürdüğü çalışanların duygusal bağlılığı etkileyen faktörler şunlardır (Keman, 2012: 42-44).

- İşin zorluk derecesi: Örgütte çalışana verilen işlerin niteliği,
- Rol açıklığı: Örgütün, çalışanlarına karşı açık olması ve anlaşılır bir şekilde belirtmesi,
- Amaç güçlüğü: Çalışandan işin gerekliliklerini yerine getirmesinin,
- Önerilerde açıklık: Üst yönetimin, örgütteki diğer çalışanlarından gelen önerileri önemsememesi,
- Çalışanlar arasında uyum: Örgütte çalışanların arasındaki ilişkilerin uyumlu olması,
- Örgütsel güvenilirlik: Çalışanların, örgütün sözünde duracağına inanması ve güvenmesi,
- Eşitlik: Örgütteki çalışanların eşit hak sahibi olması,
- Kişiye verilen önem: Çalışan tarafından yapılan işin örgütün amaçlarına önemli katkılar yaptığı yönündeki duyguların gelişmesini teşvik etmek,
- Geri besleme: Çalışanlara performansları ve yapacakları iş konusunda sürekli bilgi vermek,
- Katılım: Çalışanların çalışma şekilleri ve performanslarıyla ilgili kararlarda fikirlerini alıp katılımını sağlamak.

3.4.1.1.7.2. Devam Bağlılığı: Hesapçı Bağlılık

Allen ve Meyer (1990), Becker'in (1960) Yan Bahis Teorisi'nden yola çıkarak devam bağlılığını geliştirmiştir (Gül, 2003: 45). Devam bağlılığı daha çok ihtiyaca dayalı bağlılık durumunu ifade etmektedir. Örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek olacağı düşüncesinden

dolayı bireyin örgütteki üyeliğini sürdürmesi durumudur. İş bırakma davranışının devam bağlılığı ile ilişkili olduğu görülmektedir. Devam bağlılığına 'hesapçı bağlılık' da diyebiliriz

Çalışanlarda devam bağlılığını etkileyen faktörler şunlardır (Keman, 2012: 43-44).

- Yetenekler: Çalışanın örgütte kazandığı deneyimlerini başka örgütlerde de ona yarar sağlayabilecek mi düşüncesi,
- Eğitim: Çalışanın sahip olduğu eğitim bilgisinin, örgüt dışında ona pek yarar sağlamayacağı düşüncesine kapılması,
- Yer değiştirmek: Çalışanın örgütten ayrılması durumunda, farklı bir yerde çalışmayı istememesi,
- Bireysel yatırım: Çalışanın zaman ve çabasının büyük bir kısmını örgütte geçirmiş olması nedeniyle kendine yatırım yaptığını düşünmesi ve bulunduğu örgütte kalması durumunda alabileceği emeklilik primini, örgütten ayrılması durumunda kaybedebileceği düşüncesi,
- Seçenekler: Çalışanın örgütten ayrılması halinde şu an yaptığı işin benzerini veya daha iyisini bir başka yerde bulmada güçlük çekebileceği düşüncesi.

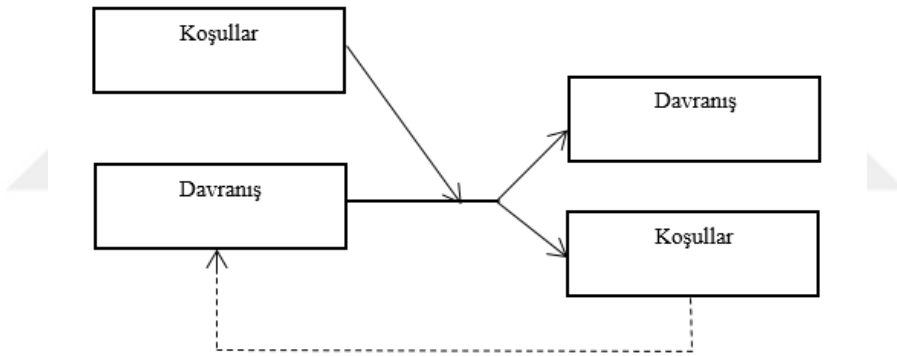
3.4.1.1.7.3. Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık ise çalışanların ahlaki bir yükümlülük duygusu ile zorunluluk duyduklarından örgütlerine bağlı kalmayı ifade etmektedir. Normatif bağlılığı yüksek olan çalışanlar, bireysel değerlere veya örgütte kalma çabalarının meydana gelmesine yol açan nedenlere dayanarak, örgütte çalışmayı kendisi için bir görev olarak görür ve örgütte kalmanın ya da örgütüne bağlılık göstermenin “doğru bir davranış” olduğuna inanmaktadırlar. Normatif bağlılık; bireylerin kişisel sadakati ile ilişkili olup onların sosyal ve kültürel özelliklerinden etkilenmektedirler (Sönmez ve Benligiray, 2010: 202).

Çalışanların örgütte kalma zorunluluklarıyla ilgili duygularını ifade eden normatif bağlılıkta esas olan zorunluluktur. Bu doğrultuda, çalışanların örgüte bağlılık duymalarında, yaptıklarının doğru ve örgüt ahlak çerçevesinde olduğuna inanmaları etkili olmaktadır. Normatif bağlılıkta çalışan, örgüte karşı sadakatin önemli olduğuna inanmakta ve bu konuda ahlaki bir zorunluluk hissetmektedir (Yalçın ve İplik, 2005: 398).

3.4.1.2. Davranışsal Bağlılık

Davranışsal bağlılık, kişinin davranışsal faaliyetlere bağlılığından kaynaklanır. Davranışsal bağlılık, kişinin geçmişindeki davranışları nedeniyle örgüte bağlı kalma süreci ile ilgidir. Yani; örgütte kalmaya niyetli olma, örgütten ayrılmama ve devamsızlık yapmama gibi. Yapılan çalışmalarda da her iki tür bağlılık arasında dönüşümlü (dairese) bir ilişkinin olduğundan tutumsal bağlılıkta söz edilmiştir. Buna göre bağlılık tutumu, bağlılık davranışlarına götürürken, bu davranışlar da dönüşte bağlılık tutumlarını kuvvetlendirmektedir (Bayram, 2005:131-132). Çalışanlar uzun süre bulunduğu örgütlerden ayrılmaları durumunda oluşabilecek /ortaya çıkabilecek sorunların bir çözümü olacağına karşın kendilerine güvenleri pek yoktur. Örgütte kalma isteklerinin büyük ve temel nedeni budur. Eğer ayrılırlarsa örgütün sunmuş olduğu birçok fırsattan mahrum kalacak ve maddi olarak sıkıntı yaşayacaktır (Balay, 2000: 24).



Şekil 9. Davranışsal Bağlılık Bakış Açısı

Kaynak: Yüksekbilgili, 2016: 84

Şekil 9 incelendiğinde, çalışanların davranışları, bazı koşullar nedeniyle sürekli hale gelmekte ve psikolojik açıdan çalışanı örgüte bağımlı hale getirmektedir. Çalışanın içinde bulunduğu bu konum geri besleme etkisi yaratarak çalışanın örgüte bağlılığını güçlendirmektedir. Sonuç olarak davranışsal bağlılık içinde olan örgüt çalışanları örgütün kendisinden çok örgüt içindeki davranışların tekrarlanması isteği içerisindedir, kişinin kendi davranışlarına göre gelişir.

Mowday vd. (1982) yukarıda bahsedilen iki bağlılık arasında dönüşümsel bir sürecin olduğunu vurgulamışlardır. Buna karşın çalışan bazı davranışlar sergilemekte ve bundan

duyduğu haz doğrultusunda buna uygun tutumlar geliştirecektir. Geliştirilen bu tutumlarda belli davranışların tekrarlanmasını sağlayacak ve bu şekilde döngü sağlanacaktır. Literatürde davranışsal bağlılıkla ilgili Becker'in 'Yan Bahis' yaklaşımı (Becker, 1960) ve Salancik'in yaklaşımı (Salancik, 1977) kabul görmüş yaklaşımlar olup bu bölümlere değinilecektir.

Davranışsal bağlılığının temsilcileri olarak kabul edilen Becker ile Salancik'i kıyasladığımızda; Becker örgütsel bağlılığı çalışanın kazanımları ile açıklayıp, bu kazanımları bir yatırım olarak değerlendirmiş; Salancik ise, örgütsel bağlılığın devam ettirilmesinin yatırımlara değil, çalışan ile örgüt arasındaki bağa dayalı olduğunu belirtmiştir (Aslan ve A. Bakır, 2014: 119). Becker (1960)'e göre çalışanın ekonomik kaygı ve kaybetme korkusu içerisinde olmasından kaynaklanan bir davranış devamından ve tutarlılığından bahsederken, Salancik (1977) bu tutarlı davranış ve devamlılığın üyenin, örgüte hem davranışsal hem de psikolojik olarak bağlılığından kaynaklandığını belirtmektedir. Fakat bu iki yaklaşımının ortak noktası ise bağlılığın çıkar ilişkisine dayalı olmasıdır.

3.4.1.2.1. Backer'in "Yan Bahis" Yaklaşımı

Howard Becker (1960), genel olarak bağlılığı, yan bahislerin birikimi sonucunda, örgütte devamlılığın sağlanması için tutarlı faaliyetlerin gerçekleştirilmesi olarak tanımlamış, tutarlı davranışların devamlılığının bağlılığı oluşturacağını vurgulamıştır. Becker, örgüt üyesinin örgüte katılımının da yan bahisler yaptığını ve bu nedenle gelecekteki faaliyetini kısıtladığını belirtmektedir (Sürücü ve Maşlakçı, 2018: 58).

Becker (1960)'e göre yan bahislerin oluşturulması çeşitli nedenlerle ortaya çıkmaktadır.

- Genelleştirilmiş kültür beklentileri,
- Emeklilik ve kıdem gibi kişisel olmayan düzenlemeler,
- Kişinin yeni iş veya örgüte uygun olması için, toplumsal kabul edilmesi,
- Kişisel veya toplumsal koşullara uygun yaşama konusundaki endişeler,
- Aile ve toplum katılımı gibi iş dışı endişelerden kaynaklanmaktadır.

Anlaşıldığı üzere Becker (1960)'ın bahislerinden bazıları, ekonomik konuları esas almaları nedeniyle hesaplayıcı olduğu iddia edilebilir, ancak diğer yan bahis türlerinde ise (genelleştirilmiş kültürel beklentiler ve kendini tanıtmaya endişeleri) sosyal güvenlik ortamına ya da çalışanın çalıştığı kişilere karşı yükümlülük duyguları üzerinde durmaktadır (Sürücü ve Maşlakçı, 2018: 58).

3.4.1.2.2. Salancik'in Yaklaşımı

Salancik (1977), Becker (1960) gibi bağlılığı; çalışanın davranışları doğrultusunda tanımlamış ve bireyin geçmişte edinmiş olduğu tecrübe ve deneyimlerini baz alarak oluşturduğu ve bu doğrultuda tutarlı davranışlar sergilediğini ifade etmiştir. Buna göre örgüt üyesinin tutum ve davranışları arasındaki uyum, bağlılığı oluşturmaktadır. Tutum ve davranışlar arasındaki uyumsuzluğun örgüt üyesinde gerilim ve stres oluşturduğunu vurgulayan Salancik (1977), örgüt üyesinin her davranışının bağlılığı oluşturmadığını, bağlılığın oluşması için davranışın isteğe bağlı olması, tekrarlanması ve örgüt tarafından görünür olması gerektiğini belirtmiştir. Bireyin davranışlarına göre bağlılık derecesi ise bu üç özelliğe göre değişmektedir. Buradan hareketle gönüllü olarak yapılan, herkes tarafından görünen ve içselleştirilmiş davranışlara sahip olan üyelerin örgütlerine daha bağlı olduğu söylenebilir. Çünkü örgüt üyesi sergilediği bu davranışlarının herkes tarafından arzulanan ve değerli davranışlar olduğuna inanmaktadır (Sürücü ve Maşlakçı, 2018: 58).

Salancik (1997) ve Becker (1960) 'in arasındaki temel ayrım; Becker (1960) örgüt üyesinin davranışlarını oluşturanın, örgütten ayrılması durumunda kaybedeceklerinin farkında olmasına bağlı olarak, Salancik (1997) davranışları oluşturanın, örgüt üyesi ile örgüt arasındaki uyuma ve psikolojik etmenlere göre şekillendiğini belirtmiştir.

Salancik'in yaklaşımına göre bağlılık, "kişinin davranışlarına ve davranışları aracılığıyla faaliyetlerini ve örgüte olan ilgisini güçlendiren inançlarına bağlanması durumu"dur.

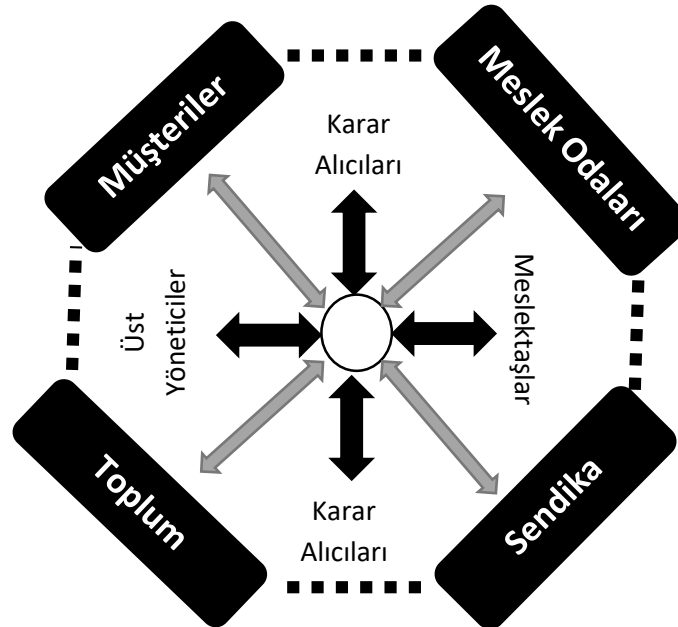
O'Reilly ve Caldwell (1981) ise, Salancik'in her davranışa aynı şekilde bağlanamayacağını ve kişinin davranışının bazı özelliklerinin bu davranışa olan bağlılığını etkilediğini belirtmektedir. Bu etki, özellikle iş seçiminde görülmektedir ve kişinin çalıştığı işi ve dolayısıyla örgütü seçerken vermiş olduğu karar, yapmış olduğu seçime olan bağlılığını etkilemektedir. Davranış ne kadar açık ve kesinse, bu davranışa olan bağlılık da o kadar yüksek olacaktır. Örneğin, kişi işe girerken bir sözleşme imzalamışsa ya da belirli bir süre o işte çalışması açıkça belirtilmişse ve kişi bunları kabul ederek o işi seçmişse, bu seçimini inkâr edemeyecektir. Dolayısıyla, seçimine olan bağlılığı da artacaktır. Salancik (1979) ve Becker (1960)'in yaklaşımlarında bağlılığın, davranışları devam ettirme eğilimi olarak ele alındığını, ancak Salancik'in (1979) yaklaşımından farklı olarak, Becker'in (1960) yaklaşımında,

davranışa karşı bağlılığın oluşabilmesi için kişinin o davranıştan vazgeçtiği zaman uğrayacağı zararların farkına varması gerektiğini belirtmektedir. Salancik'e göre, davranışa yönelik bağlılığın oluşabilmesi için, kişi ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik durumun, davranışı devam ettirme isteği olması gerekmektedir. Bu istek de, davranışı bağlayıcı kılan özelliklerin varlığı halinde oluşmaktadır. Davranışın geri dönülemez olması veya davranışta bulunma ile ilgili kararın herhangi bir baskı altında olmadan verilmesi gibi etmenler, kişinin örgütte çalışma kararını verdikten sonra örgüt üyeliğini sürdürme konusunda istek duymasına neden olacaktır (Gündoğan, 2009: 58).

3.4.1.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı

Önceki örgütsel bağlılık sınıflandırmalarında genel olarak bağlılığı örgütün bütününe duyulduğu savunulurken, çoklu bağlılıkta örgüt içindeki farklı ögelere farklı derecelerde bağlılık duyulduğu kabul edilmektedir (Yüksekbilgili, 2016: 86).

Bu yaklaşımda; örgüt içinde bulunan farklı unsurların, farklı düzeylerde bağlılık türlerinin ortaya çıkabilmesine sebep olabileceğini ileri sürdüğünden diğer iki bağlılık türünden ayrı olarak ele alınmaktadır. (Güllüoğlu, 2011: 71). Reichers (1985) tutumsal bağlılığı biraz daha geliştirerek çoklu bağlılık yaklaşımını ileri sürmüştür. Reichers (1985) çoklu bağlılık yaklaşımına göre, örgüte duyulan bağlılığın nedenlerinin kişiden kişiye farklılaşabileceğini ifade etmektedir.



Şekil 10: Örgütsel Bağlılıkta Çoklu Bağlılık Yaklaşımı

Kaynak: Güllüoğlu, 2011: 71

Örgütsel etkinliğin tanımlanmasına katkıda bulunan örgütün içindeki ve dışındaki çıkar grupları, karar alma yetkisine sahip gruplar olarak tanımlanırlar. Bu durumla ilgili Şekil 11'deki kesikli çizgi örgütsel sınırların geçirgenliğini göstermektedir. Merkezde bulunan çalışanı çeşitli çıkar gruplarına bağlayan oklar, çalışanın kısmen kendini değişik gruplarla tanımlamasından oluşmaktadır. Kısa oklar, çalışana psikolojik bakımdan daha yakın olan bağlılıkları temsil eder. Ve kişiye göre değişim göstermektedir. Kesikli çizginin içinde kalan farklılaştırılmamış alan, genel örgütsel bağlılık olarak düşünülebilir (Yüksekbilgili, 2016: 87).

Şekle göre; Reichers, örgütü oluşturan iç ve dış çevrenin çalışanlar üzerinde yaratmış olduğu etkidir. Bu şekle göre çalışanlar, örgütteki üst yöneticilere, çalışma arkadaşlarına karşı farklı bağlılıklar geliştirebilir; örgüt dışındaki müşterilerine ve meslek odalarına da farklı bağlılıklar gösterebilirler. Yani örgütsel ortamda çalışanlar, etkileşim halinde oldukları birbirinden farklı gruplara karşı çoklu bağlılık geliştirebilirler (Güllüoğlu, 2011: 71).

3.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılığın sonuçları, bağlılığın derecesine göre orantılı olarak olumlu veya olumsuz boyutta olabilir. Örgütsel amaçlar kabul edilebilir olmadığında çalışanların yüksek düzeydeki bağlılığı, örgütün dağılmasını sağlarken, amaçlar kabul edilebilir düzeyde olduğunda devamlı bir bağlılığın olumlu davranışlara yönelme ihtimali vardır (Mercan,2006: 23).

Örgüt bağlılığın olumlu veya olumsuz olması öncelikle çalışanın örgütten beklentilerine ve amaçlarına bağlıdır. Örgütün amaçları çalışana göre “makul değil” ise yani örgüt amaçlarıyla bireyin amaçları doğru orantılı değilse bağlılık seviyesi yüksek ve hızlı bir şekilde ilerleyebilir. Diğer yandan eğer örgüt amaçları makul ise yüksek bağlılık seviyesi örgüt üyeliğinin devamlılığını ve çalışan davranışlarını kontrol edebilme özgürlüğü gibi örgüt faydasına etkili çalışan davranışlarıyla olumlu sonuçlanabilir (Aras, 2010: 51-52).

Randall (1987), örgütsel bağlılık düzeyleri ile bu düzeylerin çalışan ve örgüt açısından olumlu ve olumsuz sonuçlarını irdelemiştir. Bu bağlamda düşük, ılımlı ve yüksek örgütsel bağlılık ile bunların olumlu ve olumsuz sonuçlarından bahsetmektedir (Balay, 2000: 61).

Tablo 3. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

	BİREYSEL		ÖRGÜTSEL	
	Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
DÜŞÜK BAĞLILIK DÜZEYİ	Bireysel kabiliyet, yenileşme ve özgünlük, insan kaynaklarının daha etkin kullanımı	Yavaş mesleki gelişme ve ilerleme, dedikodu sonuçlu kişisel maliyetler, olası ihraç, ayrılma veya örgütsel amaçları bozma	İş devri/ düşük performansın engellenmesi, işgörenin zararını sınırlama, morali yükseltme, yeniden yerleştirme, söylentilerin örgüt için yararlı sonuçları	Yüksek iş devri, gecikme, devamsızlık, kalma isteksizliği, düşük iş kalitesi, örgüte sadakatsizlik, örgüte karşı yasal olmayan faaliyetler, sınırlı rol üstü davranış, rol modeline zarar verme, zarara yol açıcı dedikodu, işgören üzerinde sınırlı örgütsel kontrol
İLİMLİ BAĞLILIK DÜZEYİ	İleri bağlılık duygusu, güvenlik, yeterlik, sadakat ve görev, etkin bireycilik, kimliğin korunması	Mesleki gelişme ve ilerleme fırsatları sınırlı olabilir. Parçalı bağlılıklar arasında kolay olmayan uzlaşma	Artan işgören kıdemi, sınırlı ayrılma isteği, sınırlı iş devri, yüksek iş doyumu	İşgörenin rol üstü ve üyelik davranışlarının sınırlandırılması, örgütsel istemlerle iş dışı istemlerin dengelemesi, örgütsel etkililikte düşüş
YÜKSEK BAĞLILIK DÜZEYİ	Bireysel mesleki gelişme ve beklentileri karşılama, davranışın örgütçe ödüllendirilmesi, bireyin iş yapma tutkusunu	Bireysel gelişme, yaratıcılık, yenileşme ve hareketlilik fırsatlarının boğulması, değişmeye karşı direnç, sosyal ilişkilerde gerilim, arkadaş dayanışması yoksunluğu, iş dışı örgütler için sınırlı zaman ve enerji	Güvenli ve dengeli işgücü için işgören, daha yüksek üretim için örgütün istemlerini kabul eder, yüksek düzeyde görev yarışı ve performans, örgütsel amaçların karşılanabilmesi	İnsan kaynaklarının yerinde kullanılmaması, örgütsel esneklik, yenileşme ve uyum yoksunluğu, geçmişteki politika ve süreçlere tam güven, gayretli işgörenlerden öfke ve düşmanlık, örgüt adına yasadışı ve etik olmayan eylemlere girişime

Kaynak: Balay, 2000: 67

3.5.1. Düşük Örgütsel Bağlılık

Düşük örgütsel bağlılık düzeyinde birey, kendisini örgüte bağlayan güçlü tutum ve eğilimlerden bilgisizdir. Düşük örgütsel bağlılığın hem birey ve hem de örgüt üzerinde önemli etkileri vardır. Bu bağlılık düzeyi “zorunluluk bağlılığı” ya da Allen ve Meyer’in (1990) örgütsel bağlılık sınıflamasında yer alan “devamlılık bağlılığı (continuance)” olarak da adlandırılmaktadır. Devamlılık bağlılığı, bireyin örgütüne vermiş olduğu hizmetlerden ve katkılarından dolayı örgütte kalma isteğinden kaynaklanmaktadır. Bu katkılar, emeklilik hakkı,

kıdem, kariyer, iş arkadaşları ile yakın ilişkiler ve yaptığı işe ilişkin edindiği özel yeteneklerdir. Devamlılık bağlılığı, bireyin örgütü ile olan psikolojik olarak sahiplenme duygusunun zayıflığını ifade etmektedir (Koç, 2009: 28)

Randal'a göre, örgüte düşük düzeyde bağlılık hissedenler, takım bağlılığının oluşmasında da başarılı olamayabilirler. Bundan dolayı bu çalışanlar, örgüt içinde "duygusuz çalışanlar" olarak anılmaktadırlar (Taş, 2012: 35).

Düşük örgütsel bağlılıkta sahip kişi, kendini örgüte bağlayan faktörlere yabancıdır ve örgüte karşı göstermiş olduğu tutum olumsuz yöndedir. Bu kişi; kalmak zorunda olduğu için oradadır ve kendi imkânlarına uygun bir iş bulursa örgütten ayrılma düşüncesine sahiptir (Atay, 2006: 89).

Düşük düzeyde örgütsel bağlılığın bireye ve örgüte dönük olumlu ve olumsuz önemli sonuçları vardır.

3.5.1.1. Olumlu Sonuçlar

Örgütler öncelikle çalışanlarının yetenek ve bilgilerinden verim almayı ve örgüte olan bağlılıklarını arttırmayı hedeflemektedirler. Randal (1987) örgütsel bağlılığı yüksek olan bireylerin örgüt yararına daha fazla emek harcadığını ve yenilikçi olmaya daha yatkın olduklarını ifade etmiştir. Üretkenlik karşıtı davranışa temel olan devamsızlık, çalışanın bilinçli olarak veya kasıtlı olarak yapmış olduğu davranış şeklidir. Liou (2008)'da örgütsel bağlılığı yüksek olan bireylerin iş devamsızlığı, işe gelmeme ya da iş değiştirme oranlarının düşük olduğu sonucuna varmıştır (Güllüoğlu, 2012: 85). İşe devamsızlık, örgüt içi sosyal ve psikolojik huzursuzluğun bir işaretidir (Demirel, 2009: 24). Örgüte negatif yönde etkisi olan düşük performanslı çalışanların işten ayrılma niyeti; örgüt içindeki moralin artmasına, örgütteki mevcut çalışanların tutumlarının olumlu olmasına ve de performans artışına neden olabilmektedir (Ceseroğlu, 2010: 60). Ayrıca düşük örgütsel bağlılık gösteren çalışanlara katlanmak zorunda olmayan örgütlerin, başka çalışanlar bulma arayışında olması onları olası zarar ve maliyetlerden kurtarabilir (Atay, 2006: 89). Örgüte bağlılığı düşük düzeyde olan çalışanlar, üstlerine karşı hatalarını daha rahat ifade edebilmekte ve bu durum bazen çekinilecek konuların dile gelmesine ve örgütün de bu konulara ilgisini çekebilme ve örgütü olumlu sonuçlara yönlendirebilmektedir (Öztürk, 2013: 14).

3.5.1.2.Olumsuz Sonuçlar

Düşük düzeyde bağlılık gösteren çalışanlar üstleri tarafından “duygusuz işgören” kategorisinde olup diskalifiye edildiği için yukarıya terfi etmeleri olağan dışı hale gelmektedir. Bu da çalışanın olumsuz duygulara kapılmasına ve kariyerini olumsuz etkilemektedir. Bu tür bireyler düşük bağlılıkları nedeniyle aynı zamanda maddi kayıp, iş kaybı, dışlanma, kendisinden beklenmeyen görevleri yapma ve rahatsız edilme gibi kişisel bedeller ödemek zorunda kalırlar (Mercan, 2006: 24).

Düşük bağlılığa sahip kişilerin, hem iş arkadaşlarına bağlılığında hem de kişisel emek gerektiren durumlarda ilgisiz ve isteksiz olması, örgütte ortaya çıkan ve kulaktan kulağa ulaşan söylentiler, şikâyetlerin artması, örgütün adına zarar gelmesi ve gelecek durumların meydana gelmesi, müşteri güveninin kaybı, yenilikçi yapıya uyum sağlanamaması ve maddi kayıpların ortaya çıkması gibi durumlar olumsuz sonuçları ortaya çıkarmaktadır. Bu durum örgütler için olumsuz durum halini alır. Olumsuz iletişim şekli örgütün çalışanlarını ve üst yöneticileri sorgulanır hale getirmektedir (Bayram, 2005: 135).

Sürekli artan devamsızlıklar, işe gelmeme isteğinin oluşması, fazla çalışan değişiminin artışı, maliyetlerin fazla olması, üretim performansının azalması, örgütün olumsuz bir imaj kazanması, örgüte karşı düşük sadakat bu tür olumsuz sonuçlardandır. Bu tür iş görenler ayrıca örgüt tarafından toplantılara katılmaları engellenerek soyutlanabilir ve istemedikleri görevleri yapmak zorunda kalabilirler (Atay, 2006: 89).

3.5.2.İlimli Örgütsel Bağlılık

Bu bağlılık türünde, birey deneyim açısından donanımlı ancak örgüte bağlılık ve özdeşleşmenin tam sağlanmadığı bir durum söz konusudur. Bu düzeyde olan çalışanlar örgütün kendisine fırsat vermesine imkân vermek istememektedir. alışan, örgüt içerisinde bütünleşirken bireysel kimliğini koruma yönünde çaba göstermektedir. Bu bağlılık düzeyindeki çalışan, örgütün bütün değerlerini benimsemek yerine, örgütün bazı değerlerini kabul etmektedir (Mercan, 2006: 24).

3.5.2.1. Olumlu Sonuçları

İlimli bağlılık, bireyin örgütüne tam anlamıyla bağlılık ve güven duymadığı bağlılık düzeyidir. Bu düzeyde yer alan çalışanlar, sistemin kendilerini yönetmelerine yani yönlendirmelerine karşı çıkmakta ve bu yüzden birey olarak kimliklerini korumak için çaba sarf etmektedirler (Balay, 2000: 63). İlimli örgütsel bağlılığın örgüt için olumlu sonuçları, çalışanların örgütte devamlılığının olması, işten ayrılma niyetinin düşük olması, personel devir hızında azalma ve artan iş tatmini olarak sıralanabilir (Aras, 2010: 55). Bu bağlılık türünde çalışanlara ve dolayısıyla örgüte dönük olumlu sonuçlardan dolayı örgütten ayrılma isteği azdır. Çalışan ve örgütün karşılıklı dengesini yansıtan ılımlı bağlılık; bireye kişisel tercih olanağı vermekte, böylece sonuçta uyumlu bir bağlılık düzeyi ortaya çıkarmaktadır (Balay, 2000: 63).

3.5.2.2. Olumsuz Sonuçları

Örgüte ılımlı düzeyde bağlılık her zaman olumlu sonuçlanmayabilir. Bu düzeydeki çalışanlar topluma karşı duydukları sorumluluk ile örgüte sadakat arasında gel git ya da çatışma yaşarlar. Bu da kararsızlığa ve örgütün verimsizliğine yol açabilir (Balay, 2000: 64). Tamamıyla bağlı olmayan çalışan; kısıtlı davranışlara bürünerek, örgüt çatısı altında yardımlaşma, takım çalışması, bilgi paylaşımı gibi örgüt üyeliğinin getirdiği davranışlarından uzaklaşma, örgüt için fazla çaba sarf etmemektedir. Bundan kaynaklı istediği konuma terfi olamamasının nedenini örgütün yeterli fırsatları vermemesine bağlamaktadır. İlimli örgütsel bağlılık duyan kişi aynı zamanda örgütün etkinliğini azaltarak, örgütün performansını negatif olarak etkileyebilmektedir (Ceseroğlu, 2010: 61).

3.5.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık

Bu bağlılık düzeyinde birey örgüte güçlü tutum davranışı sergiler ve bağlılık gösterir. Örgütle olan özdeşleşme sonucunda yüksek sadakat, hem birey hem de örgüt açısından önemli sonuçlar doğurmaktadır (Mercan, 2006: 25).

3.5.3.1.Olumlu Sonuçları

Ayrıca örgüte karşı bağlılığı yüksek olanlar, müşterileri daha çok cezbederler; örgütün imajı ve potansiyel müşteri kitlesi gibi konularda kuruma fayda sağlar. Örgütüne yüksek bağlılık hissedenler örgütlerine sağlayacakları bir diğer fayda ise, bu kimselerin örgütlerinde yolunda gitmeyen olayları üstlerine haber vermeleridir (Güllüoğlu, 2011: 86).

Bu bağlılık düzeyinde çalışanlar, örgüte güçlü tutum ve eğilimlerle bağlılık gösterirler. Bu bağlılık düzeyi çalışana, işinde kariyerine ve aldığı ücretine katkı sağladığı gibi, dış baskılara karşın örgüte yüksek derecede sadakatini korur. Örgüt, çalışanın bağlılığına karşın ona üst yetkiler verip kişiyi kıdem artışıyla ödüllendirir (Aras, 2010: 56).

Bu düzeyde örgütsel bağlılığı olan kişilerin aşağıda sıralanan ortak özelliklere sahip olduğu düşünülmektedir (Ceseroğlu, 2010: 62).

- Daha az eğitime ve disipline ihtiyaç duyan performansları, örgütsel bağlılığı düşük düzeyde olanlara göre daha yüksektir.
- Örgüt içi görev konumunda ilgili seçenekleri, çalıştıkları örgüte en yüksek katkıyı sağlayacakları bir araç olarak değerlendirirler.
- Bu bireylerin örgüte bağlılık düzeyleri, genellikle kriz ortamlarında kendini gösterir.

Yüksek düzeyde bağlılık gösteren bireyler örgütün en kıymetli üyesidirler. Bu bireylerin; işin kendisinden, geleceğe dair örgütteki konumlarından ve ücretlerinde doyumları yüksektir. Bun tip çalışanların örgütten ayrılmaları; mutsuzluk, hayal kırıklığına uğramaları, örgüt amaç ve kültürünün değişmesi ve benimsenmemesi, işten doyumсуuzluk ve yetersiz ödüllendirme gibi hislere kapılmaları gibi durumlarda söz konusu olur. Genelde böyle çalışanların, sağlık sebepleri gibi özel durumları dışında devamsızlık yapmadıkları gözlenmektedir. Yüksek düzeyde bağlılık gösteren bireyler örgütün devamlılığının sağlanmasında etkilidir. Çünkü örgütsel devamlılık, çoğunlukla bireylerin rollerini yerine getirmeleriyle sağlanmaktadır. Bunlar kendi rızalarıyla işten ayrılmadıkları gibi, örgütün devam kurallarını da ihmal etmezler (Mercan, 2006: 25-26).

3.5.3.2. Olumsuz Sonuçları

Yüksek bağlılık çok nadirde olsa çalışanın kendisini geliştirmesini ve yakalayacağı fırsatları kısıtlamaktadır. Bu durum yaratıcılığı ve yenilikçiliği engellemekte ve katkıya karşı direnç oluşturmaktadır. (Mercan, 2006: 25-26).

Yüksek bağlılık düzeyindeki çalışan; geçmişe, deneyimlere ve geleneksel uygulamalara güvendiği için örgütün esnekliğini kaybetmesine neden olmaktadır. İlk bakışta; örgüt açısından yüksek düzeydeki verimlilik ve sorgulanmayan sadakat faydalı görünse de, örneğin işverenlerine körü körüne bağlı olan üstün yetenekli genç yöneticiler; enerjilerini hoşlanmadıkları işlerde harcayarak aşırı sadakatleri ile örgüte dolaylı yönden zarar verebilmektedirler (Ceseroğlu, 2010: 63).

Yüksek derecede bağlılık, bireyin çok fazla derecede grupla bütünleşmesine ve kimliğinin grup içinde yok olmasına yol açmaktadır. Bu bireyler ayrıca kişisel yetersizliklerinin üzerini örtmek amacıyla grup içinde daha etkin olma çabası gösterirler. Yüksek örgütsel bağlılıkla birlikte yüksek iş bağlılığı olan bireyler, zamanlarının büyük bir bölümünü işlerine ve örgütlerine ayırdıklarından aile sorumluluklarını göz ardı etmekte, ev ve yaşantısında denge kuramamaktadırlar (Mercan, 2006: 26). Schein (1978) örgütlerine yüksek düzeyde bağlı olan akademisyenlerin ve bilim adamlarının, mühendislerin tersine düşük aile bağlılığına sahip olma eğilimde olduklarını saptamıştır (Aras, 2010: 57).

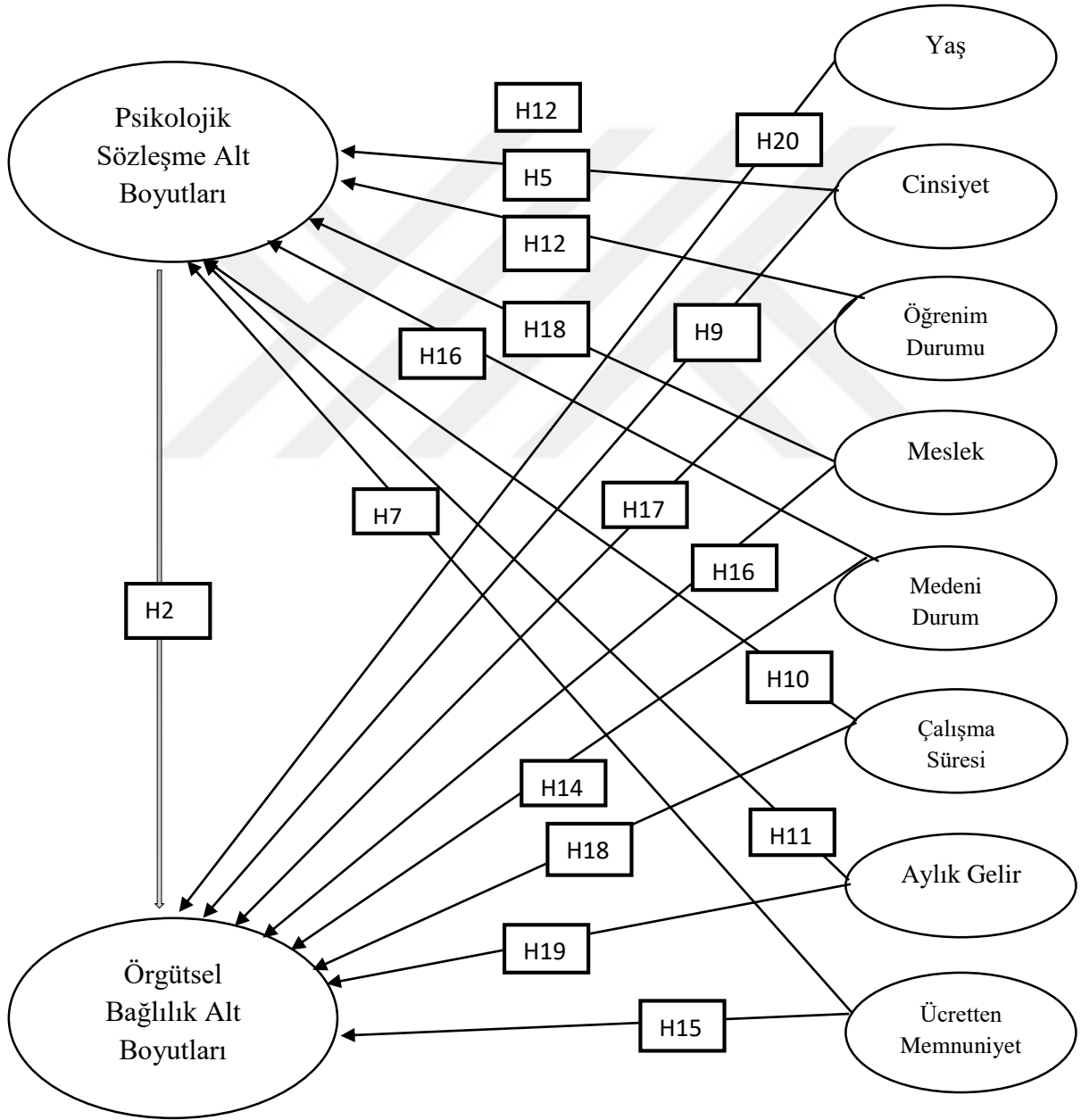
Olumsuz sonuçlardan bir diğeri ise çok nadiren örgütün çalışanlarını örgüt adına yasal ve etik olmayan eylem ve davranışlara yöneltmek durumunda kalmasıdır (Aras, 2010: 58). Yapılan araştırmalara göre; iş tatmini, güdülenme, katılım ve örgütte kalma arzusunun örgütsel bağlılıkla olumlu, iş değiştirme ve devamsızlık oranının ise bağlılıkla olumsuz bir ilişki içerisinde olduğunu hatırlatılarak bu üç bağlılık düzeyi arasında bir kıyaslamaya gidilecek olursak; düşük örgütsel bağlılık düzeyinin örgüt için işlevsizken, yüksek örgütsel bağlılık düzeyinin örgüte olası maliyetinin avantajından daha yüksek olduğunu, ılımlı düzeyde örgütsel bağlılık sahibi çalışanların ise iş tatmini yüksek bulunduğu söylenebilmektedir (Ceseroğlu, 2010: 63).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

GAZİANTEP İLİNDE SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR UYGULAMA

4.1. Araştırmanın Modeli



4.1.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Gaziantep ilinde bulunan özel hastanelerde görev yapmakta olan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın yapılmasında müsaade edilen özel sağlık kuruluşlarından toplam 734 sağlık personelinin çalıştığı belirlenmiştir. Toplam 300 adet anket yöntemiyle çalışma evrenine ulaştırılmaya çalışılmıştır.

%95 güven aralığında evreni temsil edebilecek örneklem sayısı 254 olarak belirlenmiştir. Buna göre 300 çalışana anket formu gönderilmiş olup, 270 çalışandan geri dönüş sağlanmıştır. Örneklemen evreni temsil etme oranı %36'dır.

4.2. Veri Toplama Yöntem ve Teknikleri

Araştırmada, sağlık sektöründe çalışanlara uygulanan anket psikolojik sözleşme alt boyutlarının örgütsel bağlılık alt boyutları üzerindeki etkisini ölçmeye yöneliktir. Anket üç bölümden oluşmaktadır.

Anketin birinci bölümünde; araştırmaya katılan çalışanların demografik özellikleri hakkında bilgi sahibi olmak amacıyla; yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, görevi, çalışma süresi, medeni durumu, görevi ve ücreti hakkında 8 adet soru yöneltilmiştir.

İkinci bölümde ise; çalışanların psikolojik sözleşmelerini ölçmek için Millward ve Hopkins (1998) tarafından geliştirilmiş 17 maddelik psikolojik sözleşme ölçeği uygulanmıştır. Çalışanların psikolojik sözleşmelerini ölçmek için Hande Mimaroglu tarafından hazırlanan "Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma" konulu yüksek lisans tezinde yer alan anket sorularından yararlanılmıştır (Mimaroglu, 2008:196).

Üçüncü bölümde ise; çalışanların örgütsel bağlılığını ölçmek amacıyla; örgütsel bağlılık ölçeği, Mowday tarafından geliştirilmiştir. Bu 15 maddeli ölçekte katılımcılara 5'li Likert ölçeği uygulanarak cevap vermeleri istenmiştir. Refik Balay tarafından düzenlenmiş 'Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı' konulu doktora tezinde yer alan sorulardan yararlanılmıştır (Balay, 2000:223). Ankete 300 çalışan katılmıştır ancak 11 anket eksik doldurulduğundan, 19 anketin geri dönüşü sağlanamadığından değerlendirmeye alınmayarak araştırma 270 anket kabul edilerek yapılmıştır.

Araştırma probleminin çözümlenebilmesi için ihtiyaç duyulan sağlık sektörü çalışanlarından uzman doktor, doktor, hemşire, sağlık memuru, sağlık teknisyeni, sağlık idaresi

ve temizlik personelinin algılarına ilişkin verilerin toplanmasında anket tekniği kullanılmıştır. Betimleme yöntemlerinde sıklıkla kullanılan anket; düşüncüler, inanışlar, görüşler, öneriler ve bireysel yaşantılarla ilgili bilgilerin elde edilmesi için en uygun yol olarak nitelendirilebilir. Bu teknikle, daha geniş bir örneklem grubundan veri elde etme olanağı sağlanır.

Bu çalışmada kullanılan kişisel ölçekler 3 farklı bölümden oluşan bir anketle uygulanmıştır. Bu bölümler katılımcıların demografik özelliklerini, psikolojik sözleşme düzeylerini ve örgütsel bağlılık düzeylerini anlamaya yönelik soruları içermektedir. Araştırmada uygulanan anket formu EK-1' de sunulmuştur.

Demografik özelliklerle ilgili olarak iş görenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyleri, ücretlerini ve görevlerini anlamaya yönelik sorular sorulmuştur.

Anket formunun ikinci bölümünde yer alan çalışanların psikolojik sözleşmelerini ölçmek için Millward ve Hopkins (1998) tarafından geliştirilmiş 17 maddelik psikolojik sözleşme ölçeği; Üçüncü bölümde ise; çalışanların örgütsel bağlılığını ölçmek amacıyla, Mowday tarafından geliştirilmiş olan 17 maddelik örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Psikolojik sözleşmeye yönelik 17 soruyu, örgütsel bağlılığa yönelik ise 17 soruyu cevaplamaları istenilmiştir. Anketler 2019 yılı şubat ayı içerisinde uygulanmıştır. Anketlerin özel hastanelerde uygulanabilmesi için Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'nden resmi bir izin belgesi alınmıştır. Ayrıca Hasan Kalyoncu Üniversitesi etik kurul formları doldurularak etik kurul onayı için başvuruda bulunulmuş ve 28.01.2019 tarihinde onaylı Etik Kurul Raporu alınmıştır. Etik Kurul Raporu EK-2' de sunulmuştur.

4.3. Psikolojik Sözleşme Ölçeği

Psikolojik sözleşme ölçeğindeki sorularla katılım düzeylerini belirlemek amacıyla; yargılara katılım düzeyleri, "1: Kesinlikle Katılmıyorum", "2: Katılmıyorum", "3: Kararsızım", "4: Katılıyorum", "5: Kesinlikle Katılıyorum" olmak üzere 5' li Likert ölçeği kullanılmıştır.

Ankette psikolojik sözleşmenin boyutları ve hangi maddeleri içerdiği aşağıda Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4. Psikolojik Sözleşme Alt Boyutları

Psikolojik Sözleşme Alt Boyutları	
İşlemsel Sözleşme Alt Boyutu	1-10 arasındaki sorular
İlişkisel Sözleşme Alt Boyutu	11-17 arasındaki sorular

4.4.Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Örgütsel bağlılık ölçeğinde katılım düzeyini belirlemek amacıyla "1: Kesinlikle Katılmıyorum", "2: Katılmıyorum", "3: Kararsızım ", "4: Katılıyorum", "5: Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde olmak üzere 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır.

Ankette örgütsel Bağlılığın boyutları ve hangi maddeleri içerdiği aşağıda Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları

Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları	
Uyum Alt Boyutu	1-5 arasındaki sorular
Özdeşleşme Alt Boyutu	6-10 arasındaki sorular
İçselleştirme Alt Boyutu	11-17 arasındaki sorular

4.5. Keşfedici Faktör Analizleri

Araştırmada kullanılacak ölçeklerin, geçerliliğini ölçmek için keşfedici faktör analizi yapılarak ölçülmüştür. Veri setinin faktör analizi için uygunluğunu değerlendirmek için 3 yöntem kullanılmıştır. Varimax döndürme yöntemi ile KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) “Örneklem Yeterliliği Ölçütü ” ve Bartlett’in (Bartlett's Test of Sphericity) “Küresellik Testi” aracılığıyla faktör analizi uygunluğuna bakılmıştır. Ölçeğin geçerliğini ölçmek için ise hem keşfedici hem de doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

Bartlett testi, korelasyon matrisinde değişkenin en azından bir kısmı arasında yüksek oranlı korelasyonlarının olasılığını test eder. Analize devam edilebilmesi için ‘Korelasyon matrisi birim matristir’ sıfır hipotezinin reddedilmesi gerekir ve faktör analizi için uygun olduğunu gösterir.

Kaiser-Meyer-Olkin ölçütü, gözlenen korelasyon katsayıları büyüklüğü ile kısmi korelasyon katsayılarının büyüklüğünü karşılaştıran bir indekstir. KMO oranının 0,50 üzerinde olması gerekir.

Tablo 6. KMO değer ve yorumları

KMO değer ve yorumları:	
KMO Değerleri	Yorum
0,90	Mükemmel
0,80	Çok İyi
0,70	İyi
0,60	Orta
0,50	Zayıf
0,50'nin altı	Kabul edilemez

Kaynak: Çetindaş, 2018: 96.

4.5.1. Psikolojik Sözleşme Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi

Yapılan KFA sonucunda elde edilen KMO ve Bartlett testi değerleri, Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7. Psikolojik Sözleşme Ölçeği KMO ve Bartlett Değerleri

KMO ve Bartlett Testi		
Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliğinin		0,727
Bartlett'in Küresellik Testi	774,133	1577,204
	78	78
	0,000	0,000

Tablo 7’ de görüldüğü gibi, KMO testi 0,727’dir. Bu değer 0,50’nin üzerinde olduğu için faktör analizi için uygun olduğunu söyleyebiliriz. Ayrıca Bartlett testi sonucuna göre anlamlıdır ($p<0,05$) ve faktör analizi için uygun olduğunu söyleyebiliriz.

Maddelerin faktör yükleri tablo 8’de verilmiştir. Tablo 8’e göre, 17 maddeli olan ölçek beklenildiği gibi 2 alt boyut olarak sonuç vermemiş ve işlemsel1(beklenti), işlemsel2(kısvadeli), ilişkisel1(etkilibağlılık) ve ilişkisel2(performans) olmak üzere 4 boyuta ayrılmış ve Tablo 8’de görüldüğü gibi toplam varyansın % 59,388’inin açıkladığı tespit edilmiştir.

Tablo 8. Psikolojik Sözleşme Ölçeği Toplam Açıklanan Varyans Oranları

	Toplam Açıklanan Varyans Oranları			Toplam Açıklanan Varyans Oranları		
	Bileşen	Bileşen	Bileşen	Bileşen	Bileşen	Bileşen
1	3,188	24,524	24,524	3,188	24,524	24,524
2	1,825	14,038	38,561	1,825	14,038	38,561
3	1,609	12,380	50,941	1,609	12,380	50,941
4	1,098	8,447	59,388	1,098	8,447	59,388
5	,861	6,620	66,008			

Tablo 9. Psikolojik Sözleşme Ölçeği Döndürülmüş Bileşenler Matrisi

	Faktörler			
	İşlemsel1	İlişkisel1	İlişkisel2	İşlemsel2
islemsel3_	,836			
islemsel5_	,775			
islemsel2_	,711			
islemsel4_	,517			
iliskisel4_		,808		
iliskisel6_		,731		
iliskisel2_		,711		
iliskisel3_		,595		
iliskisel7_			,817	
iliskisel5_			,797	
islemsel1_				,744
islemsel7_				,644
islemsel9_				,575

KFA analizi sonucu 4 faktörlü yapıya ulaşılmıştır. İncelemeler sonucu elde edilen faktör sayıları bakımından yöntemden yönteme farklılık gözlenmemiştir. Döndürülmüş faktör matrisine göre maddelerin hangi faktörlere gittiği incelenmiştir. Bu sonuçlar tablo 3’te

gösterilmiştir. İşlemsel1(bekelnti) boyutunun faktör yükleri 0,517 ile 0,836 arasında, işlemsel2(kısvadeli) boyutunun faktör yükleri 0,575 ile 0,744 arasında, ilişkişel1(etkilibağlılık) boyutunun faktör yükleri 0,797 ile 0,817 arasında, ilişkişel2(performans) boyutunun faktör yükleri 0,595 ile 0,808 arasında sonuçlara ulaşılmıştır.

Ancak aynı faktörde toplanan maddelerle uyumlu olmadığı ve farklı boyut altında farklı sorular incelendiğinden ilk olarak “Sadece işimin gereklerini yerine getiriyorum.” (işlişkişel1) ve “Bu hastanenin, çalışanların emeklerinin karşılığını verdiğini düşünüyorum.” (işlemsel10) soruları çalışmaya dâhil edilmemiştir. “Fazla mesai için ek ücret almayı bekliyorum”(işlemsel6) maddesi ise bir boyut altında tek madde olarak temsil ettiğinden, “Bu hastanede kendimi takımın bir parçası gibi hissediyorum.” (işlemsel 8) maddesi ise çapraz yüklenmeden dolayı çıkarılmıştır. Böylelikle çalışmamız 4 farklı boyuttan oluşmakta olup, 13 madde ile analize devam edilecektir.

Literatüre bakıldığında çalışanlar, sorumluluklarının olması gereken biçimde değil de daha fazla ve yoğun olduğu inancına sahipse ve iş ilişkisini sadece kısa dönemli, net ve ekonomik şartların yerine getirilmesi olarak görüyorsa psikolojik sözleşme işlemsel olarak tanımlanmaktadır. Temeli ekonomik mübadele olan işlemsel sözleşmeler, belirgin, kısa dönemli, kapalı uçlu ve çalışanın örgüte katkısı sonucu elde edeceği maddi çıkar odaklı ödüller sistemine dayanan sözleşme türüdür. İşlemsel sözleşmenin boyutlarından birincisi, çalışanın yükümlülüklerinin yeteri kadar olduğu, sınırlı belirgin olması; ikincisi ise, kısa dönemli olmasıdır (dönemlik, yıllık, aylık gibi). Kısa dönemli olması çalışanın yararına yönelik ekonomik şartları kapsamaktadır.

Keşfedici faktör analizi sonucunda işlemsel sözleşmenin yeni alt boyutu olarak 2., 3., 4. ve 5. soruları temsil eden işlemsel1(beklenti) faktörü ücret, çalışma saatleri ve iş koşulları gibi konularda belirginliği ve beklentileri temsil eder. İşlemsel2(kısvadeli) faktörü ise 1., 7., ve 9. soruları temsil etmekte olup dönemlik, yıllık, aylık gibi süreleri içermektedir. İlişkişel sözleşme ekonomik çıkarlar değil, duygusal katılımı da (destek, bağlılık, güven duyma gibi duygusallık) kapsar ve taraflar için süreklilik söz konusudur.

İlişkişel sözleşmeler temel olarak, iş güvencesine karşılık (kariyer gelişiminin sağlandığını hisseden)çalışanın örgüte karşı olan bağlılığını ve performansını ifade etmektedir. İlişkişel sözleşmelerde örgüt ve birey karşılıklı sadakat duygusuna sahiptir. Bu durum işte kalma isteğinin artmasını, bireylerin sosyalleşmesini ve çalışma gücünün artmasını sağlamaktadır. Keşfedici faktör analizi sonucunda ilişkişel sözleşmenin yeni alt boyutu olarak 12., 13., 14., ve 16., soruları temsil eden ilişkişel1(etkilibağlılık) faktörü destek, bağlılık, güven

duyma gibi konularda belirginliği temsil eder. İlişkisel2(performans) faktörü ise 15. ve 17. soruları temsil etmekte olup kariyer gelişimi içermektedir. Farklı boyutlar elde edilmesinin nedeni olarak; kullanılan ölçęin daha önce eğitim kurumlarında uygulanmış olmasını ve çalışmamız sağlık çalışanları üzerinde uygulanmış olması söylenebilir.

4.5.2.Örgütsel Bağlılık Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi

Yapılan KFA sonucunda elde edilen KMO ve Bartlett testi değerleri, Tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 10. Örgütsel Bağlılık Ölçeği KMO ve Bartlett Değerleri

KMO ve Bartlett Testi		
Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliğinin		0,806
Bartlett'in Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	1577,204
	df	78
	P değerleri	0,000

Tablo 10'da görüldüğü üzere, KMO değerinin 0.806 olduğu ve örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, Bartlett Küresellik Testinin anlamlı olması, ($p < 0.05$) maddeler arasındaki korelasyon ilişkilerinin, faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

Maddelerin faktör yükleri Tablo 11'de verilmiştir. Tablo 11'de görüldüğü üzere, 17 maddeli olan ölçek beklenildiği gibi uyum, özdeşleştirme ve içselleştirme şeklinde 3 boyuta ayrılmış ve Tablo 11'de gösterildiği gibi toplam varyansın %64,079'unu açıkladığı tespit edilmiştir.

Tablo 11. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam Açıklanan Varyans Oranları

Bileşen	Başlangıç Özdeğerleri			Karesi Alınmış			Karesi Alınmış		
	Toplam	Varyans	Kümülatif	Toplam	Varyans	Kümülatif	Toplam	Varyans	Kümülatif
1	4,756	36,585	36,585	4,756	36,585	36,585	3,500	26,926	26,926
2	2,490	19,153	55,738	2,490	19,153	55,738	2,629	20,224	47,150
3	1,084	8,341	64,079	1,084	8,341	64,079	2,201	16,929	64,079
4	,798	6,136	70,215						

Tablo 12. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Döndürülmüş Bileşenler Matrisi

	Faktörler		
	İçselleştirme	Uyum	Özdeşleştirme
icsellestirme2_	,797		
icsellestirme1_	,762		
icsellestirme6_	,722		
icsellestirme3_	,718		
icsellestirme5_	,680		
icsellestirme4_	,677		
uyum5_		,829	
uyum2_		,822	
uyum4_		,788	
uyum3_		,720	
ozdeslestirme1_			,853
ozdeslestirme3_			,769
ozdeslestirme2_			,649

Elde edilen bulgular sonucu Tablo12'ye göre elde edilen faktör sayıları bakımından yöntemden yönteme farklılık gözlenmemiştir. Döndürülmüş faktör matrisine göre maddelerin hangi faktörler altında toplandığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlar tablo 12'de gösterilmiştir. KFA sonucu, literatüre uygun olarak 3 faktörlü yapıya ulaşılmıştır. İçselleştirme boyutunun faktör yükleri 0,677 ile 0,797 arasında, uyum boyutunun faktör yükleri 0,720 ile 0,829 arasında ve özdeşleştirme boyutunun faktör yükleri 0,649 ile 0,853 arasında bulunmuştur. Ancak farklı faktör altında negatif yüklenme yapan 'Bu hastanedeki görevimi büyük ölçüde parasal kaygılarla yapıyorum'(uyum1) şeklinde ifade edilen madde çalışmadan çıkarılmıştır. Çapraz yüklenmeden dolayı 'Hastanenin yararı için her türlü şeyi yaparım'(icsellestirme7) şeklinde ifade edilen madde çalışmadan çıkarılmıştır. Farklı boyut altında tek taraflı yükleme olduğundan 'Başka hastanede çalışma olanağım olduğu halde bu hastanede çalışmayı tercih ediyorum.' (ozdeslestirme4) ve 'Bu hastanede bilgimi en iyi şekilde kullandığımı düşünüyorum.'(ozdeslestirme5) maddeleri çalışmadan çıkarılmıştır.

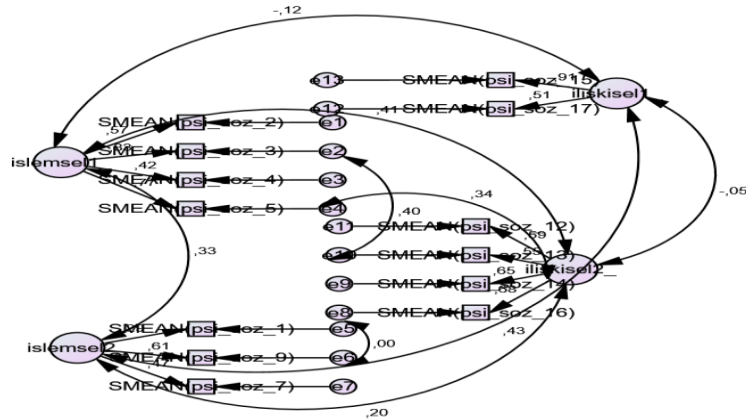
4.6. Doğrulayıcı Faktör Analizleri

Ölçeklerin yapısal doğruluğunu test etmek amacıyla DFA uygulanmıştır. Her ölçek için DFA analizi sonuçları, şekil ile gösterilip uyum iyiliği değerleri tablolarda verilmiştir.

4.6.1. Psikolojik Sözleşme Ölçeği DFA

KFA'dan sonra ölçeği doğrulamak için yapılan DFA sonuçları Şekil 12'da, analiz sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 13'de verilmiştir.

Amos istatistik paket programı yardımıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılabilmektedir. Amos istatistik programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve keşfedici faktör analizi çalışmasıyla belirlemiş olduğumuz faktör yapılarının doğrulanıp doğrulanmadığı test edilmiştir.



Şekil 11. Psikolojik Sözleşme Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Ölçeğe ait Yol Analizi ve Faktör Yük Değerleri

DFA sonucu bulunan bulgular doğrultusunda, ölçeğin faktör yükleri işlemsel1 (beklent) için 0,42 ile 0,83 arasında, işlemsel2 (kısavadeli) için 0,47 ile 0,78 arasında, ilişkisel1 (etkilibağlılık) 0,51 ile 0,91 arasında, ilişkisel2 (performans) 0,55 ile 0,68 arasında bulunmuştur.

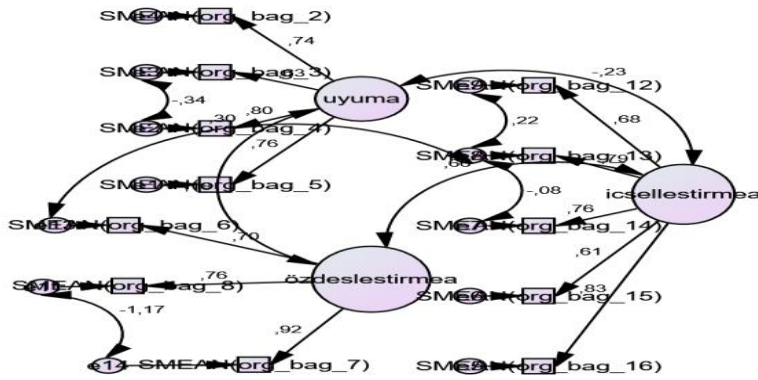
Tablo 13. Psikolojik Sözleşme Uyum İstatistikleri

X^2	df	CMIN/df	GFI	CFI	TLI	RMSEA
118,408	56	2,114	0,934	0,912	0,918	0,064

Uyum istatistikleri incelendiğinde bu ölçeğin, bütün uyum istatistikleriyle iyi bir model oluşturduğu ve faktör yapılarıyla geçerli bir ölçek olduğu söylenebilmektedir.

4.6.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği DFA

KFA'dan sonra ölçeği doğrulamak için yapılan DFA sonuçları Şekil 16'da, analiz sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 14'te verilmiştir. Amos istatistik paket programı yardımıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılabilmektedir. Amos istatistik programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve keşfedici faktör analizi çalışmasıyla belirlemiş olduğumuz faktör yapılarının doğrulanıp doğrulanmadığı test edilmiştir.



Şekil 12. Örgütsel Bağlılık Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Ölçeğe ait Yol Analizi ve Faktör Yük Değerleri

DFA sonucu, ölçeğin faktör yükleri uyum için 0,63 ile 0,80 arasında, içselleştirme için 0,61 ile 0,83 arasında özdeşleştirme için 0,70 ile 0,92 arasında tespit edilmiştir.

Tablo 14. Örgütsel Bağlılık Uyum İstatistikleri

X^2	df	CMIN/df	GFI	CFI	TLI	RMSEA
139,96	47	2,978	0,921	0,933	0,905	0,068

Uyum istatistikleri incelendiğinde bu ölçeğin, bütün uyum istatistikleriyle iyi bir model olduğu ve faktör yapılarıyla geçerli bir ölçek olduğu yorumu yapılabilmektedir.

4.7. Anketin Güvenirlilik Analizi

Araştırmada kullanılan anket daha önce geliştirilmiş ve geçerliliği ile güvenilirliği test edilmiş ölçeklerden oluşturulmuştur. Anketin güvenilirlik ve geçerlilik testleri Cronbach's Alpha katsayılarının hesaplanmasıyla ölçülmüştür. Güvenirlilik, bir ölçme aracıyla bütün soruların birbiriyle tutarlılığını, ele alınan oluşumu ölçmede türdeşliğini (homojenlik) ortaya koyan bir kavramdır. Alpha katsayısı 0-1 arasında değişiklik gösterir ve 1'e yaklaştıkça verilerin güvenilirliği artmaktadır. Alfa katsayısı şu şekilde değerlendirilir. 0-0.4 güvenilir değil, 0.4-0.6 düşük güvenilirlik, 0.6-0.8 oldukça güvenilir, 0.8-1.0 yüksek güvenilirlik. Anketin ikinci bölümünde yer alan 17 sorudan oluşan psikolojik sözleşme düzeyleri ölçeği için Cronbach's Alpha katsayısı 0,758 ile oldukça güvenilir bulunmuştur. Aynı şekilde anketin üçüncü kısmında yer alan örgütsel bağlılık ölçeği içinde 0,792 Alpha katsayısı ile oldukça güvenilir bulunmuştur. Böylece anketlerin bilimsel bilgi toplamada kullanılacak düzeyde güvenilir olduklarına karar verilerek, araştırma bu bulgular doğrultusunda yapılmıştır.

Yapmış olduğum çalışmada katılımcıların psikolojik sözleşmelerine ilişkin olarak kullanılan ölçek ve alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 15'de görülmektedir.

Tablo 15. Psikolojik Sözleşme Ölçeğine İlişkin Güvenirlilik Analizi Sonuçları

	Cronbach's Alpha	N of Items
İşlemsel Alt Boyut1	0,731	4
İşlemsel Alt Boyut2	0,468	3
İlişkisel Alt Boyut1	0,709	4
İlişkisel Alt Boyut2	0,635	2
Psikolojik Sözleşme (Genel)	0,630	13

Tablo 15'den de görüleceği üzere psikolojik sözleşme ölçeği 13 sorudan ve 4 alt boyuttan meydana gelmektedir. Yapılan güvenilirlik analizi neticesinde ölçeğin geneli için Cronbach's Alfa değeri 0,630 olarak tespit edilmiş olup bu değer ölçeğin güvenilirliğinin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

Yapmış olduğum çalışmada katılımcıların örgütsel bağlılığa ilişkin olarak kullanılan ölçek ve alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 16'da görülmektedir.

Tablo 16. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	Cronbach's Alpha	N
Uyum Alt Boyutu	0,808	4
Özdeşleşme Alt Boyutu	0,772	3
İçselleştirme Alt Boyutu	0,853	5
Örgütsel Bağlılık (Genel)	0,732	12

Tablo 16'dan da görüleceği üzere örgütsel bağlılık ölçeği 12 sorudan ve 3 alt boyuttan meydana gelmektedir. Yapılan güvenilirlik analizi neticesinde ölçeğin geneli için Cronbach's Alfa değeri 0,732 olarak tespit edilmiş olup bu değer ölçeğin güvenilirliğinin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için toplanan verilerin, yöntem bölümünde açıklanan tekniklerle çözümlenmesi sonucunda elde edilen sonuçlarla, bu sonuçlara ilişkin yorumlar yer almaktadır. Bulgular ve ilgili yorumlarda önce anketleri dolduran uzman doktor, doktor, hemşire, sağlık memuru, sağlık teknisyeni, sağlık idaresi ve temizlik personeline ilişkin kişisel bilgiler sunulmuştur. İkinci bölümümüzde ise hipotezler için gerekli olan analizleri ve yorumları yapılmıştır.

5.1. Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi

Araştırmacı tarafından uygulanıp, toplanan anketlerin her şeyden önce kurallara uygun ve eksiksiz olarak cevaplandırılıp cevaplandırılmadığı kontrol edilmiş, eksik ya da kurallara uygun olmayan anketler değerlendirmeye dâhil edilmemiştir. Farklı hastanelerden 11 anket geçersiz bulunarak, araştırmaya dâhil edilmemiştir. Geçerli görülen anketlerdeki veriler direkt olarak SPSS programına yüklenmiştir ve gerekli işlemler yapılmıştır. Daha sonra veri analizinde yanlış ve eksik girdilerin tespiti amacıyla Frekans Tablosu oluşturulmuş ve incelenmiştir.

Araştırmada kullanılan istatistiksel yöntemler; frekans, korelasyon analizi, Cronbach Alpha, varyans analizi ve çoklu karşılaştırma tabloları ile (crosstab) en küçük anlamlı fark testi (Tukey - Tamhane) analizleri ve keşfedici faktör analizi(KFA), doğrulayıcı faktör analizi(DFA) ve yapısal eşitlik modeli (YEM) kullanılmıştır.

5.2. Normallik Testi

Bu bölümde Gaziantep ilinde faaliyet gösteren özel hastanelerde çalışanların psikolojik sözleşmenin alt boyutlarının örgütsel bağlılık alt boyutlarına hangi düzeyde etki ettiğine dair yapılan anket uygulaması yer almakta ve araştırmadan elde edilen bulgular değerlendirilmektedir.

Araştırmada hangi analiz yöntemlerinin uygulanacağına karar vermek için; ilk olarak verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine bakılmıştır. Örneklemeden toplanan verilerin normal dağılım sergileyip sergilemediğini incelemek amacı ile Kolmogorov – Smirnov testi yapılmış, ayrıca verilerin çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri incelenmiştir. Tablo 17’de Kolmogorov – Smirnov testi ile yapılan analizlerin sonuçları verilmiştir.

Tablo 17. Kolmogorov – Smirnov Testi Sonuçları

	df (serbestlik)	P değeri
Psikolojik Sözleşme	270	0,000
Örgütsel Bağlılık	270	0,000

Yapılan Kolmogorov-Smirnov normallik analizi sonucunda dağılımın normal dağılım özelliği göstermediği görülmektedir ($p<0,05$).

Ayrıca örneklemeden toplanan verilerin çarpıklık ve basıklık katsayılarına göre de araştırmanın verileri normal bir dağılım göstermemektedir. Tablo 18’de ise verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri verilmiştir.

Tablo 18. Çarpıklık Ve Basıklık Değerleri

	Çarpıklık	Basıklık
Psikolojik Sözleşme	-1,859	0,295
Örgütsel Bağlılık	-0,494	1,167

Tablo 18’de görüldüğü gibi maddelerin çarpıklık ve basıklık değerleri (-2) ile (+2) değerleri arasında bulunmuştur. Normal dağılımın uygunluğu için , (-2) ile (+2) arasındaki çarpıklık ve basıklık değerleri dağılımın kabul edilebilir olduğunu ifade etmektedir.(Gravetter ve Wallnau, 2014).

Verilerin değerlendirilmesi sonucunda normal dağılıma uygunluk gösterdiği için, parametrik istatistiki yöntemlerle, örneklemeden elde edilen değerlerin birbirlerinden anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini iki değişken için test eden Bağımsız T testi, ikiden fazla olan gruplar için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi uygulanmıştır.

5.3. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Yapmış olduğum çalışmaya toplam 270 kişi katılmış olup katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular aşağıda tablolar halinde verilmiştir.

5.3.1. Araştırmaya Katılan Deneklerin Cinsiyet Dağılımı

Tablo 19. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde(%)
Kadın	184	68,1
Erkek	86	31,9

Yapmış olduğumuz çalışmaya dâhil edilen 270 katılımcıdan 184'ü (%68,1) kadın ve 86'sı da (%31,9) erkekti. Verilerin kadın çoğunluklu olarak tanımlanabilecek bir gruptan sağlanmış olduğu görülmektedir.

5.3.2. Araştırmaya Katılan Deneklerin Yaş Durumları

Tablo 20. Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)	Birikimli Yüzde(%)
20-29	172	63,7	63,7
30-39	65	24,1	87,8
40-49	26	9,6	97,4
50-59	4	1,5	98,9
60 ve üzeri	3	1,1	100,0

Yapmış olduğumuz çalışmaya dâhil edilen katılımcıların büyük çoğunluğu %63,7'si 20-29, %24,1'i 30-39, %9,6'sı 40-49, %1,5'i 50-59 ve %1,1'i 60 ve üzerindedir. Verilerin genç olarak tanımlanabilecek bir gruptan sağlanmış olduğu görülmektedir.

5.3.3. Araştırmaya Katılan Deneklerin Medeni Durumları

Tablo 21. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)	Birikimli Yüzde(%)
Evli	103	38,1	38,1
Bekar	167	61,9	100,0

Yapmış olduğumuz çalışmaya dâhil edilen 270 katılımcıdan 103'ü (%38,1) evli ve 167'si de (%61,9) bekârdı. Verilerin bekâr çoğunluklu olarak tanımlanabilecek bir gruptan sağlanmış olduğu görülmektedir.

5.3.4. Araştırmaya Katılan Deneklerin Öğrenim Durumları

Tablo 22. Katılımcıların Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)	Birikimli Yüzde(%)
İlkokul	6	2,2	2,2
Ortaokul	6	2,2	4,4
Lise	96	35,6	40,0
Üniversite	130	48,1	88,1
Yüksek Lisans	7	2,6	90,7
Doktora	25	9,3	100,0

Çalışmaya katılanlardan 6'sı (%2,2) ilkokul, 6'sı (%2,2) ortaokul, 96'sı (%35,6) lise, 130'u (%48,1) üniversite, 7'si (%2,6) yüksek lisans ve 25'i (%9,3) doktora mezunudur. Verilerin üniversite mezunu çoğunluklu olarak tanımlanabilecek bir gruptan sağlanmış olduğu görülmektedir.

5.3.5. Araştırmaya Katılan Deneklerin Çalışma Süreleri

Tablo 23. Katılımcıların Çalışma Sürelerine Durumlarına Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)	Birikimli Yüzde(%)
5 yıldan az	221	81,9	81,9
5-10 yıl	39	14,4	96,3
11-15 yıl	5	1,9	98,1
16-20 yıl	2	,7	98,9
20 yıldan fazla	3	1,1	100,0

Yapmış olduğumuz çalışmaya dâhil edilen 270 katılımcıdan 221'i (%81,9) 5 yıldan az, 39'u (%14,4) 5-10 yıl, 5'i (%1,9) 11-15 yıl, 2'si (%0,7) 16-20 yıl, 3'i (%1,1) 20 yıldan fazla çalışmaktaydı. Verilerin 5 yıldan az çalışan çoğunluklu olarak tanımlanabilecek bir gruptan sağlanmış olduğu görülmektedir.

5.3.6. Araştırmaya Katılan Deneklerin Aylık gelirleri

Tablo 24. Katılımcıların Aylık Gelir Durumlarına Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)	Birikimli Yüzde(%)
1.000-2.000	105	38,9	38,9
2.000-3.000	97	35,9	74,8
3.000-4.000	24	8,9	83,7
4.000-5.000	9	3,3	87,0
5.000-6.000	5	1,9	88,9
6.000 ve üzeri	30	11,1	100,0

Yapmış olduğumuz çalışmaya dâhil edilen 270 katılımcıdan 105'i(%38,9) 1000-2000, 97'u (%35,9) 2000-3000, 24'ü (%8,9) 3000-4000, 9 'u (%3,3) 4000-5000, 5'i (%1,9) 5000-6000, 30'u (%11,1) 6000 ve üzeri maaş almaktaydı. . Verilerin 1000-2000 arası maaş alan çalışan çoğunluklu olarak tanımlanabilecek bir gruptan sağlanmış olduğu görülmektedir.

5.3.7. Araştırmaya Katılan Deneklerin Ücretten Memnuniyetleri

Tablo 25. Katılımcıların Ücret Memnuniyetlerine Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)	Birikimli Yüzde(%)
Evet	115	42,6	42,6
Hayır	155	57,4	100,0

Yapmış olduğumuz çalışmaya dâhil edilen 270 katılımcıdan 115'si (%42,6) evet, 155'i (%57,4) hayır olarak cevaplamıştır. Verilerin hayır çoğunluklu olarak tanımlanabilecek bir gruptan sağlanmış olduğu görülmektedir.

5.1.8. Araştırmaya Katılan Deneklerin Görevleri

Tablo 26. Katılımcıların Görevlerine Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)	Birikimli Yüzde(%)
Uzm. Doktor	25	9,3	9,3
Doktor	12	4,4	13,7
Hemşire	97	35,9	49,6
Sağlık Memuru	27	10,0	59,6
Sağlık Teknisyeni	32	11,9	71,5
Sağlık İdaresi	30	11,1	82,6
Teknik Personel	21	7,8	90,4
Temizlik Personeli	26	9,6	100,0

Yapmış olduğumuz çalışmaya dâhil edilen 270 katılımcıdan 25'i (%9,3) uzman doktor, 31'si (%4,4) doktor, 97'si (%35,9) hemşire, 27'si (%10) sağlık memuru, 32'si (%11,9) sağlık teknisyeni, 30'u (%11,1) sağlık idaresi, 21'i (%7,8) teknik personel, 26'sı (%9,6) temizlik personeliydi. Verilerin hemşire çoğunluklu olarak tanımlanabilecek bir gruptan sağlanmış olduğu görülmektedir.

5.4. Psikolojik Sözleşme ile Örgütsel Bağlılık İlişisine Yönelik Bulgular

5.4.1. Psikolojik Sözleşme ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Değişkenlerin bağımlı veya bağımsız olması dikkate alınmaksızın aralarındaki ilişkinin derecesini ve yönünü belirlemek amacıyla kullanılan istatistik yöntemine korelasyon denir. Bu analizde korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Korelasyon katsayısının pozitif ($r > 0$) olması, bir değişkene ilişkin verilerin artması durumunda diğerinin de artacağı veya bir değişkene ilişkin verilerin azalması durumunda diğerinin de azalacağı anlamına gelir. Diğer taraftan korelasyon katsayısının negatif ($r < 0$) olması durumunda değişkenler arasında ters yönlü ilişkinin olduğu anlaşılır. Katsayının, mutlak olarak, 0,70-1,00 arasında olması yüksek; 0,70-0,30 arasında olması orta; 0,30-0,00 arasında olması ise düşük düzeyde bir ilişki olarak tanımlanabilir.

Psikolojik sözleşme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik sonuca ulaşmak için Korelasyon analizi uygulanmıştır. H1 hipotezini test etmek için yapılan korelasyon analizi neticesinde Tablo 27'de görülen sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 27. Psikolojik sözleşme ile örgütsel bağlılık Arasındaki İlişki

	Örgütsel Bağlılık	
Psikolojik Sözleşme	r	0,538

Psikolojik sözleşme ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişki olup olmadığını tespit etmek için yapılan korelasyon analizi neticesinde Tablo 27'ye görülen sonuçlar elde edilmiştir.

Tablodan da görüleceği üzere Psikolojik sözleşme ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki söz konusudur. Bu sonuç dikkate alındığında H1 hipotezi kabul edilmiştir.

5.4.2. Psikolojik Sözleşme Alt Boyutu ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları İlişkisi

Psikolojik sözleşme alt boyutları olan işlemsel1(beklenti), işlemsel2(kısvadeli) ve ilişkiyel1(etkilibağlılık) ve ilişkiyel2(performans) ile örgütsel bağlılığın alt boyutları olan uyum, özdeşleşme ve içselleştirme arasındaki ilişkilere yönelik bulgular, verilerin korelasyon analizi ile incelenmesi neticesinde elde edilmiştir.

Psikolojik sözleşme alt boyutları ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan uyum, özdeşleşme ve içselleştirme arasındaki ilişkiye yönelik olarak aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

Tablo 28. Psikolojik Sözleşme Alt Boyutları ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları İlişkisi

			Uyum	Özdeşleştirme	İçselleştirme
Korelasyon	İşlemsel1 (beklenti)	r	-,111	,444**	,419**
	İşlemsel2 (kısvadeli)	r	,242**	,020	-,023
	İlişkiyel1 (etkilibağlılık)	r	,121*	,361**	,438**
	İlişkiyel2 (performans)	r	,397**	-,055	-,056

H2 hipotezine ilişkin alt hipotezleri test etmek için yapılan korelasyon (-1,+1) analizi neticesinde Tablo 28' de görülen sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 28 incelendiğinde psikolojik sözleşme alt boyutlarından işlemsel1(beklenti) psikolojik sözleşme alt boyutu ile "özdeşleştirme" ve "içselleştirme" arasında pozitif yönlü, anlamlı ve orta kuvvette bir ilişki söz konusudur. Bununla birlikte işlemsel1(beklenti) sözleşme

alt boyutu ile uyum alt boyutu arasında negatif yönlü, anlamlı olmayan bir ilişki söz konusudur. Bu sonuç dikkate alındığında H2b, H2c hipotezi kabul edilmiştir, H2a hipotezi red edilmiştir.

Psikolojik sözleşme alt boyutlarından islemsel2(kısvadeli) sözleşme alt boyutu ile "özdeşleştirme" ve "içselleştirme" arasında pozitif yönlü, anlamlı ve orta kuvvette bir ilişki söz konusu değildir. Bununla birlikte islemsel2(kısvadeli) psikolojik sözleşme alt boyutu ile uyum alt boyutu arasında pozitif yönlü, anlamlı bir ilişki söz konusudur. Bu sonuç dikkate alındığında H2d hipotezi kabul edilmiş olup, H2e ve H2f hipotezi red edilmiştir.

Psikolojik sözleşme alt boyutlarından iliskisel1(etkilibağlılık) sözleşme ile "özdeşleştirme", 'uyum' ve "içselleştirme" arasında pozitif yönlü, anlamlı bir ilişki söz konusudur. Bu sonuç dikkate alındığında H2h, H2ı ve H2g hipotezi kabul edilmiştir.

Psikolojik sözleşme alt boyutlarından iliskisel2(performans) sözleşme ile "özdeşleştirme" ve "içselleştirme" arasında anlamlı olmayan bir ilişki söz konusudur. Bununla birlikte iliskisel2(performans) sözleşme alt boyutu ile uyum alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki söz konusudur. Bu sonuç dikkate alındığında H2k, H2l hipotezi red edilmiştir, H2j hipotezi kabul edilmiştir.

Genel olarak incelendiğinde; psikolojik sözleşmenin alt boyutları ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında bir ilişki söz konusudur.

5.5. Demografik Özellikler ile Psikolojik Sözleşme Alt Boyutları Arasındaki İlişki

Bu bölümde amaç, psikolojik sözleşme alt boyutlarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesidir. Bu çalışmada Likert ölçek ile ölçüm yapıldığı için fark testlerinin yapılması uygundur. Bu bağlamda farklılıkların belirlenmesinde iki değişken grubunun bulunduğu demografik değişkenler için Bağımsız T Testi ve ikiden fazla değişken grubunun bulunduğu değişkenler içinde tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testleri kullanılmıştır.

Katılımcıların demografik özellikleri ile psikolojik sözleşmeleri arasındaki farklılığı tespit etmek için her bir demografik özelliğin psikolojik sözleşme açısından karşılaştırılmasının yapılması gerekmektedir. Bu bağlamda her bir demografik değişkene göre psikolojik sözleşme açısından anlamlı farklılık olup olmadığı uygun istatistiksel analiz yöntemleri ile analiz

edilmiştir. Demografik ögeler ile psikolojik sözleşme alt boyutları arasındaki ilişkiye yönelik olarak hipotezler oluşturulmuştur.

5.5.1. Psikolojik Sözleşme Ve Cinsiyet İlişkisi

Psikolojik sözleşme ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile H3 hipotezi oluşturulmuştur.

Tablo 29’da psikolojik sözleşmenin alt boyutları olan işlemsel1(beklenti), işlemsel2(kısvadeli), ilişkisell(etkilibağlılık) ve ilişkisell2(performans) psikolojik alt boyutlarının psikolojik sözleşme ile cinsiyet arasındaki ilişki görülmektedir.

Tablo 29. Cinsiyete Göre Psikolojik Sözleşme Ölçeğinden Elde Edilen Skorların Bağımsız T Testi ile Karşılaştırması

	Cinsiyet	N	Ortalama	F değeri	p Değeri (Levene’s Test)	t değeri	sd	p değeri	
İşlemsel1(beklenti)	Kadın	184	3,6902	2,834	0,093	2,421	268	0,016	
	Erkek	86	3,3779						
İşlemsel2(kısvadeli)	Kadın	184	2,9837	0,604	0,438	-	0,131	268	0,896
	Erkek	86	3,0000						
İlişkisell(etkilibağlılık)	Kadın	184	3,1359	0,801	0,372	-	2,446	268	0,015
	Erkek	86	3,3663						
İlişkisell2(performans)	Kadın	184	2,5000	0,005	0,945	-	0,886	268	0,376
	Erkek	86	2,6395						

Tablo 29 incelendiğinde katılımcıların cinsiyetlerine göre psikolojik sözleşme ölçeğinden elde ettikleri puanlar arasında farklılık olup olmadığını tespit etmek için Bağımsız T testi uygulanmıştır. Yapılan analiz neticesinde “işlemsel1(beklenti) ve ilişkisell(etkilibağlılık) ” alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($p<0.05$). Bu bulgulara bakıldığında cinsiyet değişkeninin işlemsel1(beklenti) altboyutu ile ilişkisell(etkilibağlılık) psikolojik sözleşme alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olduğu, işlemsel2(kısvadeli) ile ilişkisell2(performans) psikolojik sözleşme alt boyutlarının anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonucu

H3a ve H3c hipotezleri red edilmiş olup, H3b ve H3d hipotezleri kabul edilmiştir. Ortalamaları dikkate alındığında, işlemsel1(beklenti) alt boyutuna sahip kadın işgörenlerin psikolojik sözleşmesi erkek olanlara göre daha yüksektir. İlişkisel1(etkilibağlılık) alt boyutuna sahip erkek işgörenlerin kadınlara oranla psikolojik sözleşmeleri daha yüksektir.

5.5.2. Psikolojik Sözleşme Ve Medeni Durum İlişkisi

Psikolojik Sözleşme ile medeni durum arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile H4 hipotezi oluşturulmuştur.

Tablo 30’da psikolojik sözleşmenin alt boyutları olan işlemsel1(beklenti), işlemsel2(kısvadeli), ilişkisel1(etkilibağlılık) ve ilişkisel2(performans) psikolojik alt boyutlarının psikolojik sözleşme ile medeni durum arasındaki ilişki görülmektedir.

Normal dağılım gösteren psikolojik sözleşme ölçeği cinsiyet değişkeni için varyansların homojen dağıldığı gözlemlenmekte olup, elde edilen verilere göre araştırma sonucu bu değerler doğrultusunda yorumlanmıştır.

Tablo 30. Medeni Duruma Göre Psikolojik Sözleşme Ölçeğinden Elde Edilen Skorların Bağımsız T Testi ile Karşılaştırması

	Medeni Durum	N	Ortalama	F değeri	p değeri (Levene’s Test)	t değeri	sd	P değeri
İşlemsel1(beklenti)	Evli	103	3,4830	1,112	0,293	-	268	0,163
	Bekar	167	3,6572					
İşlemsel2(kısvadeli)	Evli	103	3,0777	0,115	0,735	1,204	268	0,230
	Bekar	167	2,9341					
İlişkisel1(etkilibağlılık)	Evli	103	3,3058	0,084	0,773	1,719	268	0,087
	Bekar	167	3,1497					
İlişkisel2(performans)	Evli	103	2,7087	0,509	0,476	1,767	268	0,078
	Bekar	167	2,4431					

Tablo 30 incelendiğinde katılımcıların medeni durumlarına göre psikolojik sözleşme ölçeğinden elde ettikleri değerler arasında farklılık olup olmadığını tespit etmek için Bağımsız T Testi uygulanmıştır. Bu bulgulara bakıldığında medeni durum değişkeninin işlemsel1(beklenti) altboyutu, işlemsel2(kısvadeli), ilişkisell(etkilibağlılık) ve ilişkisell2(performans) psikolojik sözleşme alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. H4a, H4b, H4c ve H4d hipotezleri red edilmiştir ($p < 0.05$).

5.5.3. Psikolojik Sözleşme ve Ücretten Memnuniyet İlişkisi

Psikolojik sözleşme ile çalışanların ücretten memnuniyet arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile H5 hipotezi oluşturulmuştur.

Normal dağılım gösteren psikolojik sözleşme ölçeği cinsiyet değişkeni için varyansların homojen dağıldığı sadece ilişkisell(etkilibağlılık) alt boyutunda varyansların homojen dağılmadığı gözlemlenmekte olup, elde edilen verilere göre araştırma sonucu bu değerler doğrultusunda yorumlanmıştır.

Tablo 31. Alınan Ücretten Memnun Olma Durumuna Göre Psikolojik Sözleşme Ölçeğinden Elde Edilen Skorların Bağımsız T Testi ile Karşılaştırması

	Ücretten Memnuniyet	N	Ortalama	F değeri	P Değeri (Levene's Test)	t değeri	sd	P değeri
İşlemsel1(beklenti)	Evet	115	3,4674	3,862	,050	-1,759	268	,080
	Hayır	155	3,6823					
İşlemsel2(kısvadeli)	Evet	115	2,7362	1,379	,241	-3,849	268	,000
	Hayır	155	3,1763					
İlişkisell(etkilibağlılık)	Evet	115	3,3065	,655	,419	1,901	268	,058
	Hayır	155	3,1371					
İlişkisell2(performans)	Evet	115	2,6304	13,859	,000	,978	212,560	,329
	Hayır	155	2,4806					

Tablo 31’de psikolojik sözleşmenin alt boyutları olan işlemsel1(beklenti), işlemsel2(kısvadeli), ilişkisel1(etkilibağlılık) ve ilişkisel2(performans) psikolojik alt boyutlarının psikolojik sözleşme ile ücretten memnuniyet ile arasındaki ilişki görülmektedir.

Tablo 31 incelendiğinde katılımcıların ücretten menün olma durumlarına göre psikolojik sözleşme ölçeğinden elde ettikleri değerler arasında farklılık olup olmadığını tespit etmek Bağımsız T Testi uygulanmıştır. Yapılan analiz neticesinde işlemsel2(kısvadeli) alt boyutuna sahip bireylerin ücretten memnuniyet ile arasında anlamlı bir fark olduğu ve “işlemsel1(beklenti)” ve ilişkisel2(performans) alt boyutlarının da gruplar arasında anlamlı fark olmadığı saptanmıştır ($p<0.05$).

Evet ve hayır diyenlerin ortalamaları dikkate alındığında işlemsel2(kısvadeli) alt boyutuna sahip işgörenlerde memnun olmayanların memnun olanlara oranla daha yüksek psikolojik sözleşmeye sahip olduğu tespit edilmiştir. H5a, H5c ve H5d hipotezi red edilmiş olup, H5b hipotezi kabul edilmiştir.

5.5.4. Psikolojik Sözleşme ve Meslek İlişkisi

Psikolojik sözleşme ile çalışanların meslekleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile H6 hipotezi oluşturulmuştur.

Tablo 32 incelendiğinde katılımcıların meslek değişkenine göre psikolojik sözleşme ölçeğinden elde ettikleri değerler arasında farklılık olup olmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi uygulanmıştır.

Tablo 32’de psikolojik sözleşmenin alt boyutları olan işlemsel1(beklenti), işlemsel2(kısvadeli), ilişkisel1(etkilibağlılık) ve ilişkisel2(performans) psikolojik alt boyutlarının psikolojik sözleşme ile meslek değişkeni ile arasındaki ilişki görülmektedir.

Tablo 32. Meslek Değişkenine Göre Psikolojik Sözleşme Ölçeğinden Elde Edilen Skorların ANOVA Testi Sonuçları

		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Kareler Ortalaması	F değeri	P değeri
İşlemsel1(beklenti)	Gruplar Arası	36,792	7	5,256	5,978	,000
	Gruplar İçi	230,360	262	,879		
İşlemsel2(kısvadeli)	Gruplar Arası	21,986	7	3,141	3,705	,001
	Gruplar İçi	222,091	262	,848		
İlişkisel1(etkilibağlılık)	Gruplar Arası	4,097	7	,585	1,108	,358
	Gruplar İçi	138,330	262	,528		
İlişkisel2(performans)	Gruplar Arası	40,835	7	5,834	4,371	,000
	Gruplar İçi	349,632	262	1,334		

Varyans analizi sonuçları incelendiğinde, çalışanların görev dağılımlarına göre işlemsel1(beklenti), işlemsel2(kısvadeli) ve ilişkisel2(performans) alt boyutlarına sahip olan çalışanların psikolojik sözleşme algı düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. (F değeri=5,978, F değeri=3,705 ve F değeri=4,371) $p < 0.05$

Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için çoklu karşılaştırma yöntemlerinden faydalanmış ve %95 güven düzeyinde Levene istatistiğine göre varyansların homojenliğine göre, Post-Hoc analizlerinden Tukey ve Tamhane test tekniği kullanılmıştır.

Varyans homojenlikleri incelendiğinde işlemsel2(kısvadeli) alt boyutu homojen olup Tukey testi ile, işlemsel1(beklenti) ile ilişkisel2(performans) alt boyutları homojen olmayıp Tamhane test tekniği ile incelenmiştir. Bu yüzden aşağıdaki tabloları inceleyerek farklı alt boyutlara sahip çalışanların psikolojik sözleşme algılarını karşılaştırabiliriz. H6a, H6c ve H6d hipotezi kabul edilmiş olup, H6b hipotezi red edilmiştir.

Tablo 33. Meslek Durumuna Göre Psikolojik Sözleşme Ölçeğinden Elde Edilen Skorların Tukey ve Tamhane Testi Karşılaştırması

Tamhane Tukey	Meslek(I)	Meslek(J)	Ortalama Farklar (I-J)	Standart Hata	P Değeri
İşlemsel1 (beklenti)	Uzm. Doktor	Hemşire	-1,06804*	,26197	0,010
		Teknik Personel	-1,35952*	,32828	0,004
		Sağlık Memuru	-1,05926*	,30560	0,033
		Sağlık Teknisyeni	-1,01875*	,29862	0,040
İlişkisel2 (performans)	Hemşire	Sağlık Teknisyeni	,81266*	,20322	0,004
		Sağlık İdaresi	,85120*	,20662	0,003
		Temizlik Personeli	,86915*	,25037	0,032
İşlemsel2 (kısavadeli)	Doktor	Hemşire	-,96793*	,28174	0,016
		Sağlık Memuru	-1,23457*	,31943	0,003
		Sağlık Teknisyeni	-1,01389*	,31166	0,028
		Temizlik Personeli	-1,09402*	,32131	0,017

Tablo 33 incelendiğinde; işlemsel1(beklenti) sözleşme alt boyutuna sahip uzman doktorlar ile hemşire, teknik personel, sağlık memuru ve sağlık teknisyeni meslek grupları arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiş olup, en fazla farklılığın ortalamalar arası farklara baktığımızda uzman doktor ile teknik personel meslek grupları arasında olduğunu görebiliriz.

İşlemsel2(kısvadeli) sözleşme alt boyutuna göre doktorlar ile hemşire, sağlık memuru, sağlık teknisyeni ve temizlik personeli meslek grupları arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiş olup, ortalama farklar dikkate alındığında sağlık memuru meslek grubunun daha yüksek düzeyde yönelimi olduğunu söyleyebiliriz.

İlişkisel2(performans) sözleşme alt boyutuna sahip çalışanlarda ise hemşireler ile sağlık teknisyeni, idaresi ve temizlik personelleri ile arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiş olup, ortalama farklar dikkate alındığında temizlik personellerinin daha yüksek düzeyde yönelimi olduğunu söyleyebiliriz.

5.5.5. Psikolojik Sözleşme ve Öğrenim Durumu İlişkisi

Psikolojik sözleşme ile çalışanların öğrenim durumu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile H7 hipotezi oluşturulmuştur.

Tablo 34 incelendiğinde katılımcıların meslek değişkenine göre psikolojik sözleşme ölçeğinden elde ettikleri değerler arasında farklılık olup olmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi uygulanmıştır.

Tablo 34’de psikolojik sözleşmenin alt boyutları olan işlemsel1(beklenti), işlemsel2(kısvadeli), ilişkisel1(etkilibağlılık) ve ilişkisel2(performans) psikolojik alt boyutlarının psikolojik sözleşme ile meslek değişkeni ile arasındaki ilişki görülmektedir.

Tablo 34. Öğrenim durumuna Göre Psikolojik Sözleşme Ölçeğinden Elde Edilen Skorların ANOVA ile Karşılaştırılması

		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Kareler Ortalaması	F değeri	P değeri
İşlemsel1(beklenti)	Gruplar Arası	26,363	5	5,273	5,781	,000
	Gruplar İçi	240,789	264	,912		
İşlemsel2(kısvadeli)	Gruplar Arası	8,754	5	1,751	1,964	,084
	Gruplar İçi	235,323	264	,891		
İlişkisel1(etkilibağlılık)	Gruplar Arası	4,264	5	,853	1,630	,152
	Gruplar İçi	138,163	264	,523		
İlişkisel2(performans)	Gruplar Arası	5,779	5	1,156	,793	,555
	Gruplar İçi	384,688	264	1,457		

Varyans analizi sonuçları incelendiğinde, çalışanların öğrenim durumları dağılımlarına göre işlemsel1(beklenti) alt boyutunda farklılık tespit edilmiş olup, işlemsel2(kısvadeli), ilişkiyel2(performans)ve ilişkiyel1(etkilibağlılık) alt boyutlarına sahip olan çalışanların psikolojik sözleşme algı düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. (F değeri=5,781) $p<0.05$ H7a hipotezi kabul edilmiş olup, H7b, H7c, H7d hipotezi red edilmiştir.

Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için çoklu karşılaştırma yöntemlerinden faydalanmış ve %95 güven düzeyinde Levene istatistiğine göre varyansın homojen olmadığı tespit edilmiş ve Post-Hoc analizlerinden Tamhane test tekniği kullanılmıştır.

Tablo 35. Öğrenim Durumuna Göre Psikolojik Sözleşme Ölçeğinden Elde Edilen Skorların Tamhane Testi Karşılaştırması

Tamhane	Öğrenim Durumu(I)	Öğrenim Durumu(J)	Ortalama Farklar (I-J)	Standart Hata	P Değeri
İşlemsel1(beklenti)	Doktora	İlkokul	-,16000	,48582	1,000
		Ortaokul	-,66000	,71485	,999
		Lise	-,93604*	,26263	,018
		Üniversite	-,83885*	,25947	,045

Tablo 35'e göre analiz sonuçları incelendiğinde doktora öğrenim durumu ve lise, üniversite öğrenim durumu arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ortalama farklar dikkate alındığında lise öğrenim durumundakilerin daha yüksek yönelim gösterdiği söylenebilmektedir.

5.5.6. Psikolojik Sözleşme ve Çalışma Süresi İlişkisi

Psikolojik sözleşme ile çalışanların çalışma süresi arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile H8 hipotezi oluşturulmuştur.

Tablo 36'de psikolojik sözleşmenin alt boyutları olan işlemsel1(beklenti), işlemsel2 (kısa vadeli), ilişkiyel1 (etkili bağıllık) ve ilişkiyel2 (performans) psikolojik alt boyutlarının psikolojik sözleşme ile çalışma süresi ile arasındaki ilişki görülmektedir.

Tablo 36. Çalışma süresine Göre Psikolojik Sözleşme Ölçeğinden Elde Edilen Skorların ANOVA ile Karşılaştırılması

		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Kareler Ortalama sı	F değeri	P değeri
İşlemsel1(beklenti)	Gruplar Arası	14,135	4	3,534	3,701	,006
	Gruplar İçi	253,017	265	,955		
İşlemsel2(kısvadeli)	Gruplar Arası	15,914	4	3,979	4,621	,001
	Gruplar İçi	228,163	265	,861		
İlişkisel1(etkilibağlılık)	Gruplar Arası	8,002	4	2,000	3,943	,004
	Gruplar İçi	134,425	265	,507		
İlişkisel2(performans)	Gruplar Arası	12,995	4	3,249	2,281	,061
	Gruplar İçi	377,472	265	1,424		

Varyans analizi sonuçları incelendiğinde, çalışanların çalışma Süresi dağılımlarına göre işlemsel1(beklenti), işlemsel2(kısvadeli) ve ilişkisel1(etkilibağlılık) alt boyutlarına sahip olan çalışanların psikolojik sözleşme algı düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu, ilişkisel2(performans) alt boyutuna sahip bireylerin algı düzeyleri arasında bir fark olmadığı tespit edilmiştir. (F değeri=5,781) $p < 0.05$ H8a, H8b ve H8c hipotezi kabul edilmiş olup, H8d hipotezi red edilmiştir.

Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için çoklu karşılaştırma yöntemlerinden faydalanmış ve %95 güven düzeyinde Levene istatistiğine göre varyansların homojenliğine göre , Post-Hoc analizlerinden Tukey ve Tamhane test tekniği kullanılmıştır.

Varyans homojenlikleri incelendiğinde ilişkisel1(etkilibağlılık) alt boyutu homojen olup Tukey testi ile, işlemsel1(beklenti) ile işlemsel2(kısvadeli) alt boyutları homojen olmayıp Tamhane test tekniği ile incelenmiştir. Bu yüzden aşağıdaki tabloları inceleyerek farklı alt boyutlara sahip çalışanların psikolojik sözleşme algılarını karşılaştırabiliriz.

Tablo 37. Çalışma Süresine Göre Psikolojik Sözleşme Ölçeğinden Elde Edilen Skorların Tukey ve Tamhane Testi Karşılaştırması

Tamhane Tukey	Meslek(I)	Meslek(J)	Ortalama Farklar (I-J)	Standart Hata	P Değeri
İşlemsel1 (beklenti)	20 yıldan fazla	5 yıldan az	-1,88009*	,06238	,000
		5-10 yıl	-1,67308*	,20312	,000
		11-15 yıl	-2,55000*	,36572	,022
İşlemsel2 (kısvadeli)	16-20 yıl	5 yıldan az	-1,04374*	,06232	,000
		5-10 yıl	-,94872*	,15944	,000
	20 yıldan fazla	5 yıldan az	-2,04374*	,06232	,000
		5-10 yıl	-1,94872*	,15944	,000
İlişkisel1 (etkilibağlılık)	20 yıldan fazla	5 yıldan az	-1,48416*	,41399	,004
		5-10 yıl	-1,38462*	,42673	,012
		11-15 yıl	-1,50000*	,52014	,034
		16-20 yıl	-2,25000*	,65017	,006

Tablo 37 incelendiğinde; işlemsel1(beklenti) sözleşme alt boyutuna göre 20 yıldan fazla çalışanlar ile 5 yıldan az, 5-10 yıl ve 11-15 yıl çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiş olup, ortalama farklar dikkate alındığında 11-15 yıl çalışanların daha yüksek düzeyde yönelimi olduğunu söyleyebiliriz.

İşlemsel2(kısvadeli) sözleşme alt boyutuna göre 20 yıldan fazla çalışanlar ile 5 yıldan az, 5-10 yıl çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiş olup, ortalama farklar dikkate alındığında 5 yıldan az çalışanların daha yüksek düzeyde yönelimi olduğunu söyleyebiliriz.

İlişkisel1(etkilibağlılık) sözleşme alt boyutuna sahip çalışanlarda ise 20 yıldan fazla çalışanlar ile 5 yıldan az, 5-10 yıl, 11-15 yıl ve 16-20 yıl çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiş olup, ortalama farklar dikkate alındığında 16-20 yıl çalışanların daha yüksek düzeyde yönelimi olduğunu söyleyebiliriz.

5.5.7. Psikolojik Sözleşme ve Gelir İlişkisi

Psikolojik sözleşme ile çalışanların gelir arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile H9 hipotezi oluşturulmuştur.

Tablo 38'de psikolojik sözleşmenin alt boyutları olan işlemsel1(beklenti), işlemsel2(kısvadeli), ilişkisel1(etkilibağlılık) ve ilişkisel2(performans) psikolojik alt boyutlarının psikolojik sözleşme ile gelir ile arasındaki ilişki görülmektedir.

Tablo 38. Gelire Göre Psikolojik Sözleşme Ölçeğinden Elde Edilen Skorların ANOVA ile Karşılaştırılması

		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Kareler Ortalaması	F değeri	P değeri
İşlemsel1(beklenti)	Gruplar Arası	47,960	5	9,592	11,553	,000
	Gruplar İçi	219,192	264	,830		
İşlemsel2(kısvadeli)	Gruplar Arası	18,340	5	3,668	4,290	,001
	Gruplar İçi	225,737	264	,855		
İlişkisel1(etkilibağlılık)	Gruplar Arası	7,683	5	1,537	3,011	,012
	Gruplar İçi	134,744	264	,510		
İlişkisel2(performans)	Gruplar Arası	29,201	5	5,840	4,268	,001
	Gruplar İçi	361,265	264	1,368		

Varyans analizi sonuçları incelendiğinde, çalışanların gelir dağılımlarına göre işlemsel1(beklenti), işlemsel2(kısvadeli), ilişkisel1(etkilibağlılık) ve ilişkisel2(performans) alt boyutlarına sahip olan çalışanların psikolojik sözleşme algı düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. $p < 0.05$

Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için çoklu karşılaştırma yöntemlerinden faydalanmış ve %95 güven düzeyinde Levene istatistiğine göre varyansların homojenliğine göre , Post-Hoc analizlerinden Tukey ve Tamhane test tekniği kullanılmıştır.

Varyans homojenlikleri incelendiğinde işlemsel2(kısvadeli) alt boyutu homojen olup Tukey testi ile, diğer alt boyutları homojen olmayıp Tamhane test tekniği ile incelenmiştir. Bu

yüzden aşağıdaki tabloları inceleyerek farklı alt boyutlara sahip çalışanların psikolojik sözleşme algılarını karşılaştırabiliriz.

5.5.8. Psikolojik Sözleşme ve Yaş İlişkisi

Psikolojik sözleşme ile çalışanların yaş arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile H10 hipotez oluşturulmuştur.

Tablo 40'da psikolojik sözleşmenin alt boyutları olan işlemsel1(beklenti), işlemsel2(kısvadeli), ilişkisell(etkilibağlılık) ve ilişkisell2(performans) psikolojik alt boyutlarının psikolojik sözleşme ile yaş değişkeni ile arasındaki ilişki görülmektedir.

Tablo 40. Yaş Değişkenine Göre Psikolojik Sözleşme Ölçeğinden Elde Edilen Skorların ANOVA ile Karşılaştırılması

		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Kareler Ortalaması	F değeri	P değeri
İşlemsel1(beklenti)	Gruplar Arası	20,021	4	5,005	5,367	,000
	Gruplar İçi	247,131	265	,933		
İşlemsel2(kısvadeli)	Gruplar Arası	19,200	4	4,800	5,656	,000
	Gruplar İçi	224,878	265	,849		
İlişkisell(etkilibağlılık)	Gruplar Arası	12,021	4	3,005	6,107	,000
	Gruplar İçi	130,406	265	,492		
İlişkisell2(performans)	Gruplar Arası	14,341	4	3,585	2,526	,041
	Gruplar İçi	376,126	265	1,419		

Varyans analizi sonuçları incelendiğinde, çalışanların yaşlarına göre işlemsel1(beklenti), işlemsel2(kısvadeli), ilişkisell(etkilibağlılık) ve ilişkisell2(performans) alt boyutlarına sahip olan çalışanların psikolojik sözleşme algı düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. $p < 0.05$

Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için çoklu karşılaştırma yöntemlerinden faydalanmış ve %95 güven düzeyinde Levene istatistiğine göre varyansların homojenliğine göre, Post-Hoc analizlerinden Tamhane test tekniği kullanılmıştır.

Tablo 41. Yaş Durumuna Göre Psikolojik Sözleşme Ölçeğinden Elde Edilen Skorların Tamhane Testi Karşılaştırması

Tamhane	Yaş (I)	Yaş(J)	Ortalama Farklar (I-J)	Standart Hata	P Değeri
İşlemsel1 (beklenti)	60 ve üzeri	20-29	-2,00000*	,06803	,000
		30-39	-1,65769*	,12967	,000
		40-49	-1,50962*	,24787	,000
		50-59	-1,50000	,30619	,151
İlişkisel2 (performans)	60 ve üzeri	20-29	-1,50000*	,08853	,000
		30-39	-1,76154*	,15891	,000
		40-49	-1,34615*	,24771	,000
		50-59	-2,37500*	,23936	,022
İşlemsel2(kısvadeli)	60 ve üzeri	20-29	-2,03876*	,06838	,000
		30-39	-2,14359*	,12785	,000
		40-49	-1,56410*	,17024	,000
		50-59	-1,58333*	,20972	,047
İlişkisel1(etkilibağlılık)	60 ve üzeri	20-29	-1,42878*	,05242	,000
		30-39	-1,66154*	,09358	,000
		40-49	-1,23077*	,14205	,000
		50-59	-2,06250*	,06250	,001

Tablo 41 incelendiğinde; işlemsel1(beklenti) sözleşme alt boyutuna göre 60 yaş ve üzeri çalışanlar ile 20-29, 30-39 ve 40-49 yaşındaki çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiş olup, ortalama farklar dikkate alındığında 20-29 yaşındaki çalışanların daha yüksek düzeyde yönelimi olduğunu söyleyebiliriz.

İşlemsel2(kısvadeli) sözleşme alt boyutuna göre 60 yaş ve üzeri çalışanlar ile 20-29, 30-39, 40-49 ve 50-59 yaşındaki çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiş olup, ortalama farklar dikkate alındığında 20-29 yaşındaki çalışanların daha yüksek düzeyde yönelimi olduğunu söyleyebiliriz.

İlişkisel1(etkilibağlılık) sözleşme alt boyutuna sahip çalışanlarda 60 yaş ve üzeri çalışanlar ile 20-29, 30-39, 40-49 ve 50-59 yaşındaki çalışanlar arasında anlamlı farklılık

olduğu tespit edilmiş olup, ortalama farklar dikkate alındığında 50-59 yaşındaki çalışanların daha yüksek düzeyde yönelimi olduğunu söyleyebiliriz.

İlişkisel2(performans) sözleşme alt boyutuna sahip çalışanlarda ise 60 yaş ve üzeri çalışanlar ile 20-29, 30-39, 40-49 ve 50-59 yaşındaki çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiş olup, ortalama farklar dikkate alındığında 50-59 yaşındaki çalışanların daha yüksek düzeyde yönelimi olduğunu söyleyebiliriz.

5.6. Demografik Özellikler ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları Arasındaki İlişki

Bu bölümde amaç, örgütsel bağlılık alt boyutlarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesidir. Bu çalışmada Likert ölçek ile ölçüm yapıldığı için fark testlerinin yapılması uygundur. Bu bağlamda farklılıkların belirlenmesinde iki değişken grubunun bulunduğu demografik değişkenler için Bağımsız T Testi ve ikiden fazla değişken grubunun bulunduğu değişkenler içinde tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testleri kullanılmıştır.

Katılımcıların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık arasındaki farklılığı tespit etmek için her bir demografik özelliğin örgütsel bağlılık açısından karşılaştırılmasının yapılması gerekmektedir. Bu bağlamda her bir demografik değişkene göre örgütsel bağlılık açısından anlamlı farklılık olup olmadığı uygun istatistiksel analiz yöntemleri ile analiz edilmiştir. Demografik öğeler ile örgütsel bağlılık unsurları arasındaki ilişkiye yönelik olarak aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

5.6.1. Örgütsel Bağlılık Ve Cinsiyet İlişkisi

Örgütsel Bağlılık ile çalışanların cinsiyetleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile H11 hipotez oluşturulmuştur.

Tablo 42’de örgütsel bağlılık alt boyutları olan uyum, özdeşleştirme ve içselleştirme ile cinsiyet arasındaki ilişki görülmektedir.

Tablo 42. Cinsiyete Göre Psikolojik Sözleşme Ölçeğinden Elde Edilen Skorların Bağımsız T Testi ile Karşılaştırması

	Cinsiyet	N	Ortalama	F değeri	p Değeri (Levene's Test)	t değeri	sd	p değeri
Uyum	Kadın	184	2,4986	,142	,706	,326	268	,745
	Erkek	86	2,4535					
İçselleştirme	Kadın	184	3,5967	,019	,891	-,505	268	,614
	Erkek	86	3,6581					
Özdeşleştirme	Kadın	184	3,5851	1,001	,318	,299	268	,765
	Erkek	86	3,5465					

Tablo 42 incelendiğinde katılımcıların cinsiyetlerine göre psikolojik sözleşme ölçeğinden elde ettikleri puanlar arasında farklılık olup olmadığını tespit etmek için Bağımsız T testi uygulanmıştır. Yapılan analiz neticesinde gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p>0.05$). Bu bulgulara bakıldığında cinsiyet değişkeninin örgütsel bağlılık alt boyutlarının anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonucu H11a, H11b ve H11c hipotezleri red edilmiştir.

5.6.2. Örgütsel Bağlılık Ve Medeni Durum İlişkisi

Örgütsel Bağlılık ile çalışanların medeni durum arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile H12 hipotez oluşturulmuştur.

Tablo 43'te örgütsel bağlılığın alt boyutları olan uyum, özdeşleştirme ve içselleştirme alt boyutları ile medeni durum arasındaki ilişki görülmektedir.

Tablo 43. Medeni Duruma Göre Örgütsel bağlılık Ölçeğinden Elde Edilen Skorların T Testi Karşılaştırması

	Medeni Durum	N	Ortalama	F değeri	p Değeri (Levene's Test)	t değeri	sd	p değeri
Uyum	Evli	103	2,4976	,564	,453	,162	268	,871
	Bekar	167	2,4760					
İçselleştirme	Evli	103	3,6078	,356	,551	-,118	268	,906
	Bekar	167	3,6216					
Özdeşleştirme	Evli	103	3,5243	,005	,941	-,634	268	,527
	Bekar	167	3,6028					

Tablo 43'e göre medeni durum değişkenine ilişkin, alt boyutlara göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık söz konusu değildir. Bu bulgulara bakıldığında medeni durum değişkeni ile uyum, özdeşleştirme ve içselleştirme örgütsel bağlılık boyutları arasında anlamlı bir farklılık yoktur sonucuna ulaşılmış olup, H12a,H12b,H12c hipotezleri red edilmiştir.

5.6.3. Örgütsel Bağlılık Ve Ücretten Memnuniyet İlişkisi

Örgütsel Bağlılık ile çalışanların ücretten memnuniyet arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile H13 hipotez oluşturulmuştur.

Tablo 44'te örgütsel bağlılığın alt boyutları olan uyum, özdeşleştirme ve içselleştirme alt boyutları ile ücretten memnuniyet arasındaki ilişki görülmektedir.

Tablo 44. Ücretten Memnuniyete Göre Örgütsel bağlılık Ölçeğinden Elde Edilen Skorların T Testi Karşılaştırması

	Ücretten Memnun Olma	N	Ortalama	F değeri	p Değeri (Levene's Test)	t değeri	sd	p değeri
Uyum	Evet	115	2,3435	5,052	,025	-1,847	222,13	,066
	Hayır	155	2,5887					
İçselleştirme	Evet	115	3,5826	,085	,770	-,512	268	,609
	Hayır	155	3,6413					
Özdeşleştirme	Evet	115	3,7391	,251	,617	2,404	268	,017
	Hayır	155	3,4495					

Tablo 44'e göre ücretten memnuniyet değişkenine ilişkin tablolar incelendiğinde, uyum alt boyutunun medeni durum değişkeni için $p=0,066 > 0,05$ olduğu için gruplar arasında anlamlı bir farklılık söz konusu değildir. Özdeşleştirme alt boyutunun ücretten memnuniyet değişkeni için $p=0,017 < 0,05$ olduğu için gruplar arasında anlamlı bir farklılık söz konusudur. İçselleştirme alt boyutunun ücretten memnuniyet değişkeni için $p=0,609 > 0,05$ olduğu için gruplar arasında anlamlı bir farklılık söz konusu değildir. Bu bulgulara bakıldığında medeni durum değişkeni ile uyum, içselleştirme örgütsel bağlılık boyutları arasında anlamlı bir farklılık yoktur sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonucunda H13a, H13b hipotezi red edilmiş olup; H13c hipotezi kabul edilmiştir.

Farklılığın tespit edildiği içselleştirme alt boyutuna ilişkin sıra ortalamaları dikkate alındığında, özdeşleştirme alt boyutuna göre ücretten memnuniyet değişkenine göre evet cevabı verenlerin hayır cevabı verenlerin ortalamaları arasında çok fark olmadığı söylenebilir.

5.6.4. Örgütsel Bağlılık Ve Meslek İlişkisi

Örgütsel Bağlılık ile çalışanların meslek arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile H14 hipotez oluşturulmuştur.

Tablo 45’de örgütsel bağlılığın alt boyutları olan uyum, özdeşleştirme ve içselleştirme alt boyutları ile meslekler arasındaki ilişki görülmektedir.

Tablo 45. Mesleklere Göre Örgütsel bağlılık Ölçeğinden Elde Edilen Skorların ANOVA Karşılaştırılması

		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Kareler Ortalaması	F değeri	P değeri
Uyum	Gruplar Arası	32,700	7	4,671	4,551	,000
	Gruplar İçi	268,920	262	1,026		
İçselleştirme	Gruplar Arası	9,128	7	1,304	1,530	,157
	Gruplar İçi	223,360	262	,853		
Özdeşleştirme	Gruplar Arası	8,124	7	1,161	1,195	,306
	Gruplar İçi	254,388	262	,971		

Tablo 45 incelendiğinde katılımcıların meslek değişkenine göre örgütsel bağlılık ölçeğinden elde ettikleri değerler arasında farklılık olup olmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi uygulanmıştır.

Varyans analizi sonuçları incelendiğinde, çalışanların meslek değişkeni dağılımlarına göre uyum alt boyutuna sahip olan çalışanların örgütsel bağlılık algı düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu, içselleştirme ve özdeşleştirme alt boyutuna sahip bireylerin algı düzeyleri arasında bir fark olmadığı tespit edilmiştir. (F değeri=4,551) $p < 0.05$ H14a hipotezi kabul edilmiş olup, H14b ve H14c hipotezi red edilmiştir.

Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için çoklu karşılaştırma yöntemlerinden faydalanmış ve %95 güven düzeyinde Levene istatistiğine göre varyansların homojenliğine göre , Post-Hoc analizlerinden Tamhane test tekniği kullanılmıştır.

Tablo 46. Mesleklere Göre Örgütsel bağlılık Ölçeğinden Elde Edilen Skorların Tamhane Testi ile Karşılaştırılması

Tamhane	Meslek (I)	Meslek (J)	Ortalama Farklar (I-J)	Standart Hata	P Değeri
Uyum	Hemşire	Uzm. Doktor	,29856	,26091	1,000
		Doktor	,97272*	,20778	,003
		Sağlık Memuru	,76670*	,20648	,014
		Sağlık Teknisyeni	,72793*	,17612	,002
		Sağlık İdaresi	,48522	,22066	,601
		Teknik Personel	,90427*	,23162	,012
		Temizlik Personeli	,27240	,21692	,999

Tablo 46'ya göre analiz sonuçları incelendiğinde hemşire ile doktor, sağlık memuru, sağlık teknisyeni ve teknik personel arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ortalama farklar dikkate alındığında doktorların daha yüksek bağlılık gösterdiği söylenebilmektedir.

5.6.5. Örgütsel Bağlılık Ve Öğrenim Durumu İlişkisi

Örgütsel Bağlılık ile öğrenim durumu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile H15 hipotez oluşturulmuştur.

Tablo 47'de örgütsel bağlılığın alt boyutları olan uyum, özdeşleştirme ve içselleştirme alt boyutları ile öğrenim durumu arasındaki ilişki görülmektedir.

Tablo 47. Öğrenim Durumu Göre Örgütsel bağlılık Ölçeğinden Elde Edilen Skorların ANOVA Karşılaştırılması

		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Kareler Ortalaması	F değeri	P değeri
Uyum	Gruplar Arası	13,188	5	2,638	2,414	,037
	Gruplar İçi	288,433	264	1,093		
İçselleştirme	Gruplar Arası	7,686	5	1,537	1,805	,112
	Gruplar İçi	224,803	264	,852		
Özdeşleştirme	Gruplar Arası	3,123	5	,625	,636	,673
	Gruplar İçi	259,389	264	,983		

Tablo 47 incelendiğinde katılımcıların öğrenim durumuna göre örgütsel bağlılık ölçeğinden elde ettikleri değerler arasında farklılık olup olmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi uygulanmıştır.

Varyans analizi sonuçları incelendiğinde, çalışanların öğrenim durumuna dağılımlarına göre uyum alt boyutuna sahip olan çalışanların örgütsel bağlılık algı düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu, içselleştirme ve özdeşleştirme alt boyutuna sahip bireylerin algı düzeyleri arasında bir fark olmadığı tespit edilmiştir. (F değeri=2,414) $p < 0.05$

Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için çoklu karşılaştırma yöntemlerinden faydalanmış ve %95 güven düzeyinde Levene istatistiğine göre varyansların homojenliğine göre , Post-Hoc analizlerinden Tukey test tekniği kullanılmıştır.

Tablo 358. Öğrenim Durumuna Göre Örgütsel bağlılık Ölçeğinden Elde Edilen Skorların TUKEY Testi ile Karşılaştırılması

Tamhane	Öğrenim Durumu (I)	Öğrenim Durumu (J)	Ortalama Farklar (I-J)	Standart Hata	P Değeri
Uyum	Lise	Üniversite	,41130*	,14066	,004
	Doktora	İlkokul	,43667*	,17518	,039

Tablo 48'e göre farklılığın anlamlı olduğu gruplar incelendiğinde, örgütsel bağlılık uyum alt boyutunda farklılığın lise öğrenim düzeyindekilerin; üniversite ve doktora ile ilkokul öğrenim düzeyindekilerin arasında olduğu, farklılığı ortalama farklar olarak incelediğimizde doktora düzeyindekilerin bağlılığının daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz. $p < 0.05$).

5.6.6. Örgütsel Bağlılık Ve Çalışma Süresi İlişkisi

Örgütsel Bağlılık ile çalışma süresi arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile H16 hipotezi oluşturulmuştur.

Tablo 49'a örgütsel bağlılığın alt boyutları olan uyum, özdeşleştirme ve içselleştirme alt boyutları ile çalışma süresi arasındaki ilişki görülmektedir.

Tablo 49. Çalışma Süresine Göre Örgütsel bağlılık Ölçeğinden Elde Edilen Skorların ANOVA ile Karşılaştırılması

		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Kareler Ortalama sı	F değeri	P değeri
Uyum	Gruplar Arası	3,728	4	,932	,829	,508
	Gruplar İçi	297,892	265	1,124		
İçselleştirme	Gruplar Arası	15,162	4	3,791	4,622	,001
	Gruplar İçi	217,326	265	,820		
Özdeşleştirme	Gruplar Arası	15,328	4	3,832	4,108	,003
	Gruplar İçi	247,184	265	,933		

Tablo 49'a göre çalışma süresi değişkenine ilişkin tablolar incelendiğinde, uyum alt boyutunun öğrenim durumu değişkeni için $p = 0,508 > 0,05$ olduğu için gruplar arasında anlamlı bir farklılık söz konusu değildir. Özdeşleştirme alt boyutunun çalışma süresi değişkeni için $p = 0,003 < 0,05$ olduğu için gruplar arasında anlamlı bir farklılık söz konusudur. İçselleştirme alt boyutunun çalışma süresi değişkeni için $p = 0,001 < 0,05$ olduğu için gruplar arasında anlamlı bir farklılık söz konusudur.

Yani, çalışma süresi değişkenine göre örgütsel bağlılık unsurları ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için çoklu karşılaştırma yöntemlerinden varyansların %95 güven düzeyinde homojen olduğu tespit edilmiş ve çoklu karşılaştırma yöntemlerinden Post Hoc (TUKEY) test tekniği kullanılmıştır.

Tablo 50. Çalışma Süresine Göre Örgütsel bağlılık Ölçeğinden Elde Edilen Skorların TUKEY Testi ile Karşılaştırılması

TUKEY	Çalışma Süresi(I)	Çalışma Süresi(J)	Ortalama Farklar (I-J)	Standart Hata	P Değeri
İçselleştirme	20 yıldan fazla	5 yıldan az	-1,85490*	,52638	,005
		5-10 yıl	-2,16410*	,54258	,001
		11-15 yıl	-2,26667*	,66135	,006
		16-20 yıl	-1,36667	,82669	,465
Özdeşleştirme	20 yıldan fazla	5 yıldan az	-1,51031	,56138	,058
		5-10 yıl	-1,15385	,57865	,272
		11-15 yıl	-2,35556*	,70532	,001
		16-20 yıl	-2,05556*	,88165	,020

Tablo 50'ye göre mevcut kurumda 20 yıldan fazla çalışan içselleştirme alt boyutuna sahip kişilerin 5 yıldan az, 5-10 yıl ve 11-15 yıl çalışanlar ile arasında anlamlı şekilde farklılık olduğu tespit edilmiş olup, ortalama farklar incelendiğinde 11-15 yıl çalışanların bağlılığının daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Mevcut kurumda 20 yıldan fazla çalışan özdeşleştirme alt boyutuna sahip kişilerin 11-15 yıl ve 16-20 yıl çalışanlar ile arasında anlamlı şekilde farklılık olduğu tespit edilmiş olup, ortalama farklar incelendiğinde 11-15 yıl çalışanların bağlılığının daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

5.6.7. Örgütsel Bağlılık Ve Gelir İlişkisi

Örgütsel Bağlılık ile gelir düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile H17 hipotezi oluşturulmuştur.

Tablo 51'e örgütsel bağlılığın alt boyutları olan uyum, özdeşleştirme ve içselleştirme alt boyutları ile gelir arasındaki ilişki görülmektedir.

Tablo 51. Gelir Düzeyine Göre Örgütsel bağlılık Ölçeğinden Elde Edilen Skorların ANOVA ile Karşılaştırılması

		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Kareler Ortalaması	F değeri	P değeri
Uyum	Gruplar Arası	2,847	5	,569	,503	,774
	Gruplar İçi	298,774	264	1,132		
İçselleştirme	Gruplar Arası	6,587	5	1,317	1,539	,178
	Gruplar İçi	225,902	264	,856		
Özdeşleştirme	Gruplar Arası	12,969	5	2,594	2,744	,019
	Gruplar İçi	249,543	264	,945		

Tablo 51'e göre gelir değişkenine ilişkin tablolar incelendiğinde, uyum alt boyutunun öğrenim durumu değişkeni için $p=0,774 > 0,05$ olduğu için gruplar arasında anlamlı bir farklılık söz konusu değildir. Özdeşleştirme alt boyutunun çalışma süresi değişkeni için $p=0,019 < 0,05$ olduğu için gruplar arasında anlamlı bir farklılık söz konusudur. İçselleştirme alt boyutunun çalışma süresi değişkeni için $p=0,178 > 0,05$ olduğu için gruplar arasında anlamlı bir farklılık söz konusu değildir.

Farklılığın özdeşleştirme alt boyutunda hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için çoklu karşılaştırma yöntemlerinden varyansların %95 güven düzeyinde homojen olduğu tespit edilmiş ve çoklu karşılaştırma yöntemlerinden Post Hoc (Tamhane) test tekniği kullanılmıştır.

Tablo 52. Gelir Değişkenine Göre Örgütsel bağlılık Ölçeğinden Elde Edilen Skorların Tamhane Testi ile Karşılaştırılması

Tamhane	Aylık Gelir(TL) (I)	Aylık Gelir(TL) (J)	Ortalama Farklar (I-J)	Standart Hata	P Değeri
Özdeşleştirme	1.000-2.000	2.000-3.000	-,30051	,13969	0,392
		3.000-4.000	-,53690	,17795	0,059

Tablo 52'ye göre mevcut kurumda 1000-2000 TL arası ücret alan özdeşleştirme alt boyutuna sahip kişilerin 2000-3000 TL ve 3000-4000 TL ücret alan çalışanlar ile arasında anlamlı şekilde farklılık olduğu tespit edilmiş olup, ortalama farklar incelendiğinde 3000-4000 TL ücret alan çalışanların bağlılığının daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

5.7. Psikolojik Sözleşmenin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine Yönelik Bulgular

Psikolojik sözleşmenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine yönelik bulguları araştırılmasında yapısal eşitlik modellemesi yapılmıştır. Yapısal eşitlik modellemesi, belirli bir teoriye dayalı olarak gözlenen ve gizli değişkenlerin nedensel ve ilişkisel bir model üzerinde tanımlanmasıdır. Yapısal eşitlik modellemesi, çoklu regresyon olarak da düşünülebilir. Yapısal eşitlik modellemesinin hipotez testleri için kısa sürede sık kullanılan bir uygulama olmasının sebebi keşfedici bir yaklaşımın yerinde, doğrulayıcı bir yaklaşım olmasıdır. (Meydan ve Şeşen, 2015: 5-6).

Özellikle karmaşık modellerin analizinde başarılı olduğu, birçok analizi bir defa da yaptığı, incelenen modeldeki ilişkilere yönelik varsa yeni düzenlemeler tavsiye ettiği, aracılık ve düzenleyicilik etkilerini incelemeyi kolaylaştırdığı, gibi nedenlerle yapısal eşitlik modellemesi yöntemi, birçok teorinin test edilmesinde ve yeni modellerin geliştirilmesi sürecinde kullanılmakta olan bir yöntemdir.

Yapısal eşitlik modelleri gözlenen değişkenler ve örtük değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin ve korelasyon ilişkilerinin bir arada bulunduğu modellerin test edilmesi için kullanılan istatistiksel bir teknik olup bağımlılık ilişkilerini tahmin etmek için varyans,

kovaryans analizleri, faktör analizi ve çoklu regresyon gibi analizlerin birleşmesiyle meydana gelen çok değişkenli bir yöntemdir. Yöntemin temel özelliği, tamamen teoriye dayalı olmasıdır ve örtük değişkenler seti arasında bir nedensellik yapısının var olduğunu kabul etmesidir (Yılmaz, 2004). Verilerin modeli destekleyip desteklemediğini değerlendirmek amacıyla yapısal eşitlik modellemesi literatüründe kullanılan en yaygın yöntem, iki aşamalı yöntemdir. Analizlerde birinci aşama olarak önce ölçme modeli test edilerek (Huchting vd., 2008) modelde yer alan yapılara ait ölçümlerin ilgili yapıları doğru ölçüp ölçmediğine bakılır, ikinci aşamada ise yapısal modeller incelenir.

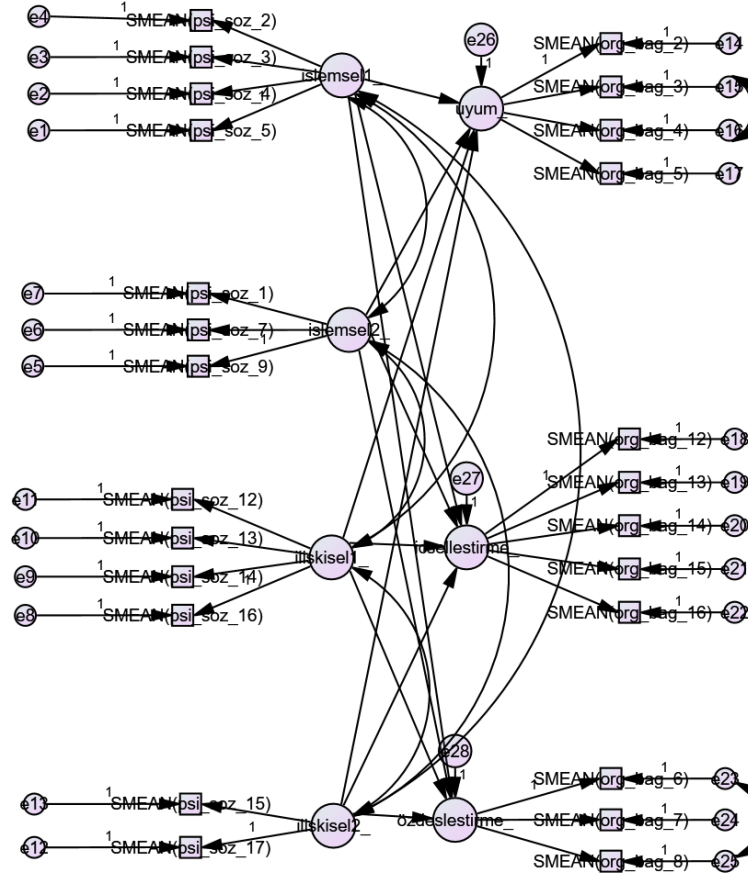
Yapılan bilimsel çalışmalarda en çok kullanılan indeksler arasında benzerlik oranı kare istatistiği (X^2), RMSEA (Ortalama hata karekök yaklaşımı - Root-Mean-Square Error Approximation), GFI (Uyum iyiliği indeksi) ve AGFI (Uyarlanmış uyum iyiliği indeksi), CFI(Karşılaştırmalı uyum indeksi), NFI (Normlandırılmış uyum indeksi) yer almaktadır. YEM'in uygunluğunun değerlendirilmesinde en çok kullanılan ölçüler ve bu ölçülere ilişkin veriler Tablo1'de özet olarak verilmiştir.

Tablo 53. Uyum İndeksleri Değer Aralığı

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir
CMIN/df	≤ 3	≤ 5
RMSEA	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$
CFI	$\geq 0,97$	$\geq 0,90$
TLI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$
GFI	$\geq 0,90$	$\geq 0,85$

Araştırmanın modelini test etmek amacıyla yapısal eşitlik modeli kurulmuş olup, gerekli analiz yapılmıştır.

Analiz sonucu elde edilen Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) Şekil 14'deki gibidir.



Şekil 13. YEM

Kurulan yapısal eşitlik modeli sonucu modelin uyum iyiliği değerlerini yükseltmek için bazı modifikasyonlar yapılmıştır. Analiz sonucu elde edilen modelin uyum iyiliği değerleri Tablo 54'deki gibidir.

Tablo 54. Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri

X^2	df	CMIN/df	GFI	CFI	TLI	RMSEA
598,419	257	2,184	0,863	0,958	0,934	0,066

Kurulan yapısal eşitlik modeli sonucu, modelin uyum iyiliği değerleri uygun bulunmuştur. Yapılan analiz sonucu elde edilen regresyon ağırlıkları Tablo 57'de sunulmuştur.

Tablo 55. Yapısal Eşitlik Modeli Regresyon Ağırlıkları

Test Edilen Yol		Tahmin	Std. Hata	Kritik Oran	P değeri
uyum_ <--- islemsel1(beklenti)		-,044	,105	-,416	,678
icsellestirme_ <--- islemsel1(beklenti)		,134	,066	2,028	,043
özdeslestirme_ <--- islemsel1(beklenti)		,206	,089	2,319	,020
uyum_ <--- islemsel2(kısvadeli)		,246	,199	1,236	,217
uyum_ <--- iliskisel1(etkilibaglilik)		-,166	,123	-1,352	,177
uyum_ <--- iliskisel2(performans)		,520	,140	3,705	***
icsellestirme_ <--- islemsel2(kısvadeli)		-,084	,119	-,703	,482
özdeslestirme_ <--- iliskisel1(etkilibaglilik)		,817	,121	6,739	***
özdeslestirme_ <--- islemsel2(kısvadeli)		-,201	,167	-1,207	,227
icsellestirme_ <--- iliskisel1(etkilibaglilik)		,616	,094	6,516	***
icsellestirme_ <--- iliskisel2(performans)		-,031	,077	-,396	,692
özdeslestirme_ <--- iliskisel2(performans)		,030	,105	,282	,778

Tablodaki sonuçları inceleyecek olursak;

İşlemsel1(beklenti) alt boyutu uyum alt boyutunu etkilememekte; içselleştirme ve özdeşleştirme alt boyutunu pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.

İşlemsel2(kısvadeli) alt boyutu uyum, içselleştirme ve özdeşleştirme alt boyutunu anlamlı olarak etkilememektedir.

İlişkisel1(etkilibaglilik) alt boyutu uyum alt boyutunu etkilememekte; içselleştirme ve özdeşleştirme alt boyutunu anlamlı olarak pozitif yönde etkilemektedir.

İlişkisel2(performans) alt boyutu özdeşleştirme ve içselleştirme alt boyutunu etkilemekte olup; uyum alt boyutunu pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.

Yapısal eşitlik modelinin analiz sonuçlarına göre H20, H21, H24, H26 hipotezleri kabul edilmiştir. H19, H22, H23, H25, H27, H29 ve H30 hipotezleri red edilmiştir.

Araştırmaya ait hipotezler ve sonuç tablosu aşağıdaki gibidir.

Tablo 56. Yapısal Eşitlik Modeli Hipotezler ve Sonuç Tablosu

Hipotezler	Pdeğeri (Anlamlılık)	Sonuç
H19:İşlemsel1(beklenti) alt boyutu uyum alt boyutunu pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.	0,678>0,05	Red edildi.
H20:İşlemsel1(beklenti) alt boyutu içselleştirme alt boyutunu pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.	0,043<0,05	Kabul edildi.
H21: İşlemsel1(beklenti) alt boyutu özdeşleştirme alt boyutunu pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.	0,020<0,05	Kabul edildi.
H22: İşlemsel2(kısvadeli) alt boyutu uyum alt boyutunu pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.	0,217>0,05	Red edildi.
H23: İlişkisel1(kısvadeli) alt boyutu uyum alt boyutunu pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.	0,177>0,05	Red edildi.
H24: İlişkisel2(performans) alt boyutu uyum alt boyutunu pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.	*<0,05	Kabul edildi.
H25: İşlemsel2(kısvadeli) alt boyutu içselleştirme alt boyutunu pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.	0,482>0,05	Red edildi.
H26: İlişkisel1(kısvadeli) alt boyutu özdeşleştirme alt boyutunu pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.	*<0,05	Kabul edildi.
H27: İşlemsel2(kısvadeli) alt boyutu özdeşleştirme alt boyutunu pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.	0,227>0,05	Red edildi.
H28: İlişkisel1(kısvadeli) alt boyutu içselleştirme alt boyutunu pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.	*<0,05	Kabul edildi.
H29: İlişkisel2(performans) alt boyutu içselleştirme alt boyutunu pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.	0,692>0,05	Red edildi.
H30: İlişkisel2(performans) alt boyutu özdeşleştirme alt boyutunu pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.	0,77>0,05	Red edildi.

ALTINCI BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç

Günümüzde sağlık işletmeleri arasında güçlü bir rekabet artışı olduğu gözlemlenmektedir. Bunun nedenlerini özel hastanelerden yararlanma oranlarındaki kolaylık ve özel hastanelerin sayılarının artışı olarak gösterilebiliriz. Sağlık işletmelerinin değişim çağında fark yaratabilmeleri yeni teknoloji ile ve yeni yeni bilgilerle sağlanabilmektedir. Bilgiyi ve teknolojiyi örgüt misyonu, vizyonu ve hedefleri doğrultusunda etkin bir şekilde uygulayabilecek çalışanların da örgüte kazandırılması; ayrıca çalışanların örgüte bağlılıklarının da sağlanması önemli bir faktördür.

İş ilişkilerindeki karşılıklı bağlılık psikolojik sözleşmenin önemsenmesiyle gerçekleştirilebilir. Yönetici ve çalışan arasında uygun ilişkilerin varlığı, iş görenlerin katılımında, beklenen üzerinde iş yapmasının sağlanabilmesi de ve yeni iş ilişkilerinde başarı için anahtar konumundadır (Sönmez, 2017: 70). Bu durum iş ilişkisinde karşılıklı yükümlülükleri nasıl algıladığını anlamakla eş anlamlı olan psikolojik sözleşme kavramını önemli hale getirmektedir. Yöneticiler ve çalışanlar arasındaki ilişkiler, iletişim ve etkileşim, işin yapılması ile ilgili olduğu gibi sosyal anlamda bir paylaşım ilişkisi şeklinde de gerçekleşmektedir. Bu durum çalışanların bağlılık düzeylerini etkilemektedir (Durna ve Eren, 2005:213). Psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılık kavramı tanımlarına bakılırsa benzer olduğu yani iç içe olduğu görülmekte ve çalışan ve örgüt açısından önemli bir konu olduğu gözlemlenmektedir.

Bu noktadan hareketle bu tez çalışmasının amacı; sağlık işletmelerinde psikolojik sözleşmenin alt boyutlarının örgütsel bağlılık alt boyutlarına olan etkilerinin araştırılmasıdır. Bu çalışmada ilişkiyi belirlemek için işlemsel1(beklenti), işlemsel2(kısvadeli) ve ilişkisell1(etkilibağlılık) ve ilişkisell2(performans) olmak üzere dört alt boyutta incelenen psikolojik sözleşme ile uyum, içselleştirme ve özdeşleştirme olmak üzere üç alt boyutu olan örgütsel bağlılık ile ilişkinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Kontrol değişkenleri olarak belirlenen; çalışanların cinsiyet, yaş, medeni durum, aylık gelir, eğitim durumu, görevi, kurumda çalışma süreleri gibi demografik özellikleridir.

Araştırmaya katılan hastanelerde çalışan sağlık çalışanlarının demografik özellikleri incelendiğinde %68,1'i (184 kişi) kadın, %31,9'u(86 kişi) erkeklerden oluşmakta olduğu; anketi yanıtlayanların %38,1'inin (103 kişi) evli, %61,9'unun (167 kişi) bekâr olduğu tespit edilmiştir. Örneklemin %63,7'sinin (172 kişi) 20-29 yaş grubu, %24,1'inin (65 kişi) 30-39 yaş grubu, %9,6'sının (26 kişi) 40-49 yaş grubu, %1,5'inin (4kişi) 50-59 yaş grubu ve %1,1'inin (3 kişi) 60yaş ve üstü grupta yer aldığı tespit edilmiştir. Örneklemin eğitim düzeyine göre %2,2'sinin (6 kişi) ilkokul , %2,2'sinin (6 kişi) ortaokul, %35,6'sının (96 kişi) lise, %48,1'inin (130 kişi) üniversite, %2,6'sının (7 kişi) yüksek lisans ve %9,3'ünün (25 kişi) doktora öğrenim tamamladığı tespit edilmiştir. Katılımcıların görev aldıkları sağlık kurumunda çalışma sürelerine göre ise incelendiğinde ise %81,9'unun (221 kişi) 5 yıldan az, %14,4'ünün (39 kişi) 5-10 yıl arası, %1,9'unun (5 kişi) 11-15 yıl arası ve %1,1'inin (3 kişi) 20 yıldan fazla çalıştığı tespit edilmiştir. Katılımcıların aylık gelirleri açısından incelendiğinde; %38,9'u (105 kişi) 1000-2000TL arası, %35,9'unun (97 kişi) 2000-3000TL arası, %8,9'unun (24 kişi) 3000-4000TL arası, %3,3'ünün (9 kişi) 4000-5000TL arası, %1,9'unun (5 kişi) 5000-6000TL arası ve %11,1'inin (30 kişi) ise 6000TL ve üzerinde aylık gelire sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların meslek grupları açısından dağılımları incelendiğinde %9,3'ünün (25 kişi) uzman doktor, %4,4'ünün (12 kişi) doktor, %35,9'unun (97 kişi) hemşire, %10'unun (27 kişi) sağlık memuru, %11,9'unun (32 kişi) sağlık teknisyeni, %11,1'inin (30 kişi) sağlık idarecisi, %7,8'inin (21 kişi) teknik personel ve %9,6'sının (26 kişi) temizlik personeli olduğu görülmüştür.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre genel olarak psikolojik sözleşme düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında %5 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü orta kuvvette bir ilişki olduğu görülmüştür. Yapılan araştırmaya göre psikolojik sözleşme düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında spearman korelasyon değeri $r=0,451$ ve $p=0,00$ olarak bulunmuştur. Bu bulgu ile ‘’ H1:Çalışanların psikolojik sözleşme düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır ’’ hipotezi doğrulanmıştır.

Yani psikolojik sözleşme düzeyi yüksek olan çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri de yüksek olacaktır. Örgütler bu durumda hangi algı düzeyinin yüksek olmasını istiyorsa diğer algı düzeyini artırıcı yöntemler uygulamak ve araştırmak durumundadır.

Yapılan araştırma sonucunda, sağlık çalışanlarının cinsiyetleri ile psikolojik sözleşme alt boyutları türlerine göre işlemsel2(kısvadeli) alt boyutuna sahip çalışanlar ile ilişki2(performans) alt boyutuna sahip çalışanların anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Analiz sonucu H3a ve H3c hipotezleri red edilmiş olup, H3b ve H3d hipotezleri

kabul edilmiştir. Sıra ortalamaları dikkate alındığında, işlemsel1(beklenti) alt boyutuna sahip kadın işgörenlerin psikolojik sözleşmesi erkek olanlara göre daha yüksektir. İlişkisel1(etkilibağlılık) alt boyutuna sahip erkek işgörenlerin kadınlara oranla psikolojik sözleşmeleri daha yüksektir.

Araştırma sonucunu destekler nitelikte Yılmaz ve Çelik (2012) tarafından yapılan ilaç firması çalışanları üzerinde yapılan çalışmada, erkeklerin ilişkisel sözleşme puanları kadınlara göre daha yüksek çıkmıştır (Yılmaz, ve Çelik, 2012:135). Karcıoğlu ve Türker (2010) tarafından sağlık çalışanları üzerine yapılan çalışmada ise; erkeklerin psikolojik algı düzeyleri, kadınlarınkinden daha yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bu sonucu, geleneksel Türk aile yapısına göre kadınların ailelerine bağlılıklarından dolayı önceliğinin ailesi olmasına yormuşlardır. Ailenin geçimini sağlamanın, erkekler için daha öncelikli bir görev olarak görüldüğünden erkekler kadınlara göre, psikolojik sözleşme algılarının daha yüksek olduğu şeklinde değerlendirmiştir.

Araştırma sonucunun aksine Cihangiroğlu ve Şahin (2012) tarafından hekim ve hemşireler üzerine yapılan çalışmada, bu çalışmanın sonuçlarının aksine cinsiyet ile psikolojik sözleşme arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Ceseroğlu ve Tükeltürk (2010) cinsiyet değişkenine göre ilişkisel boyuttaki psikolojik sözleşme ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Kılıç, 2016: 150).

Yapılan araştırma sonucunda, sağlık çalışanlarının cinsiyetleri ile örgütsel bağlılık alt boyutlarına göre aralarında istatistiksel olarak bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Bulgulardan farklı olarak Mathieu ve Zajac (1990), cinsiyet değişkeninin kadınların erkeklere oranla iyi bir yere gelebilmek için daha çok çaba göstermeleri gerektiğinden daha yüksek oranda bağlılık gösterdiğini ileri sürmüşlerdir(Balay, 2000: 159). H11a, H11b, H11c hipotezi red edilmiştir.

Medeni durum demografik değişkeni açısından incelendiğinde ise sağlık çalışanlarının işlemsel1(beklenti) altboyutu, işlemsel2(kısvadeli), ilişkisel1(etkilibağlılık) ve ilişkisel2(performans) psikolojik sözleşme alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Türker ve Karcıoğlu (2010) tarafından sağlık çalışanları üzerinde yapılan çalışmada bu sonuçların aksine ulaşılmış olup, medeni durum ile psikolojik sözleşme uyum algı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ve evli çalışanların, bekâr çalışanlara göre psikolojik sözleşmeye uyum düzeyi algılarının daha yüksek olduğunu görülmüştür. (Türker ve Karcıoğlu, 2010: 136)

Analiz sonucunu destekler nitelikte (Yılmaz ve Çelik, 2012:107) tarafından yapılan çalışma, yapılan araştırma sonucuna benzer olarak, medeni durum değişkenine göre ilişkisel psikolojik sözleşme ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Kılıç(2016) medeni duruma göre psikolojik sözleşme puanları değerlendirildiğinde; evli ve bekarlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Kılıç, 2016: 124). Ceseroğlu ve Tükeltürk'ün (2010) yaptığı çalışmada, medeni durum değişkenine göre ilişkisel psikolojik sözleşme ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (Kılıç, 2016: 151). Medeni durum demografik değişkeni örgütsel bağlılık alt boyutlarına göre incelendiğinde ise medeni durum değişkeni ile uyum, özdeşleştirme ve içselleştirme örgütsel bağlılık boyutları arasında anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Pehlivan(2000), iş ile aile ilişkisinin örgütsel bağlılığı etkilediğini öne sürmektedir. Bu farklılık yapılan çalışmanın hastane çalışanları üzerinde olmasından kaynaklanmakta olabilir.

Yaş demografik değişkeni açısından bakıldığında ise sağlık çalışanlarının psikolojik sözleşme alt boyutlarına göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. İşlemsel1(beklenti) sözleşme alt boyutuna sahip 60 yaş ve üzeri çalışanlar ile 20-29, 30-39 ve 40-49 yaşındaki çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiş olup, ortalama farklar dikkate alındığında 20-29 yaşındaki çalışanların daha yüksek düzeyde yönelimi olduğunu söyleyebiliriz.

İşlemsel2(kısvadeli) sözleşme alt boyutuna göre 60 yaş ve üzeri çalışanlar ile 20-29, 30-39, 40-49 ve 50-59 yaşındaki çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiş olup, ortalama farklar dikkate alındığında 50-29 yaşındaki çalışanların daha yüksek düzeyde yönelimi olduğunu söyleyebiliriz.

İlişkisel1(etkilibağlılık) sözleşme alt boyutuna sahip çalışanlarda 60 yaş ve üzeri çalışanlar ile 20-29, 30-39, 40-49 ve 50-59 yaşındaki çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiş olup, ortalama farklar dikkate alındığında 50-29 yaşındaki çalışanların daha yüksek düzeyde yönelimi olduğunu söyleyebiliriz.

İlişkisel2(performans) sözleşme alt boyutuna sahip çalışanlarda ise 60 yaş ve üzeri çalışanlar ile 20-29, 30-39, 40-49 ve 50-59 yaşındaki çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiş olup, ortalama farklar dikkate alındığında 50-29 yaşındaki çalışanların daha yüksek düzeyde yönelimi olduğunu söyleyebiliriz.

Araştırma sonucunu destekler nitelikte Karcıoğlu ve Türker (2010) tarafından yapılan çalışmada ise; sağlık çalışanlarının yaşları ile psikolojik sözleşme algıları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuş, çalışanların yaşları arttıkça psikolojik sözleşme algılarının da olumlu yönde arttığı sonucuna ulaşılmıştır (Türker ve Karcıoğlu, 2010: 133). Araştırma sonucunun aksine Kılıç(2016) tarafından yapılan çalışmada katılımcıların yaş gruplarına göre psikolojik sözleşme değerlendirildiğinde; yaş grupları arasında istatistiksel anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Kılıç, 2016: 151). Cihangiroğlu ve Şahin (2012) tarafından yapılan çalışmada, yaş ile psikolojik sözleşme arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Akyüz ve Karadal (2014) ve Selekler ve Doyuran (2007) tarafından yapılan çalışmalarda, yaş ile psikolojik sözleşme arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığını tespit etmişlerdir(Kılıç, 2016: 150). Yılmaz ve Çelik tarafından yapılan çalışma, bu araştırma sonucuna benzer olarak, yaş değişkenine göre psikolojik sözleşme ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Yaş demografik değişkeni sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıkları açısından bakıldığında ise içselleştirme alt boyutunda farklılığın 60 yaş ve üzeri olanların; 20-29, 30-39 ve 40-49 yaşları ile arasında olduğu tespit edilmiştir. Ortalama farklar incelendiğinde 60 yaş ve üzerindeki çalışanların ‘uyum’ alt boyutunda 30-39 yaş arasındaki çalışanlara göre anlamlı bir şekilde daha yüksek puan elde ettikleri tespit edilmiştir. Allen ve Meyer(1990), Mathieu ve Zajac(1990), Luthans ve diğerleri (1987), ileri yaştaki çalışanların başka bir iş arayışında olmak istememe arayışları ve endişelerinin olduğundan bağlılıklarının olduğunu desteklemektedirler (Balay, 2000: 177). Kurulan tüm hipotezler red edilmiştir.

Katılımcıların gelire göre psikolojik sözleşme düzeyleri; işlemsel1(beklenti) sözleşme alt boyutuna göre 6.00 TL ve üzeri gelir olan çalışanlar ile diğer ücretlerin tümü arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiş olup, ortalama farklar dikkate alındığında 4.000-5000 TL maaş alan çalışanların daha yüksek düzeyde yönelimi olduğu tespit edilmiştir.

İşlemsel2(kısvadeli) sözleşme alt boyutuna göre 6.00 TL ve üzeri gelir olan çalışanlar ile 1.000-2.000TL geliri olan çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir.

İlişkisel1(etkilibağlılık) sözleşme alt boyutuna sahip çalışanlarda ise 3.000-4.000 TL geliri olan çalışanlar ile 1.000-2.000TL geliri olan çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir.

İlişkisel2(performans) sözleşme alt boyutuna sahip çalışanlarda ise 1.000-2.000 TL geliri olan çalışanlar ile 2.000-3000TL ve 3.000-4.000TL geliri olan çalışanlar arasında anlamlı

farklılık olduğu tespit edilmiş olup, ortalama farklar dikkate alındığında 3.000-4.000TL maaş alan çalışanların daha yüksek düzeyde yönelimi olduğu tespit edilmiştir. 2.000-3000 TL ve 3.000-4000TL geliri olan çalışanlar ile 5.000-6.000TL geliri olan çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ergun Özler ve Ünver (2012); farklı üniversitelerde görev yapan akademisyen ile yaptıkları araştırmada psikolojik sözleşmenin işlemsel ve ilişkisel boyutlarının her ikisinin de ücretlendirme üzerinde bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Ceseroğlu ve Tükeltürk (2010) tarafından yapılan çalışmada aylık geliri düşük olanların aylık geliri daha yüksek olanlara göre işveren yükümlülükleri algısı daha düşük bulunmuştur

Katılımcıların gelire göre örgütsel bağlılık düzeyleri; mevcut kurumda 1000-2000 TL arası ücret alan içselleştirme alt boyutuna sahip kişilerin 4000-5000 TL ve 5000-6000 TL ücret alan çalışanlar ile arasında anlamlı şekilde farklılık olduğu tespit edilmiş olup, ortalama farklar incelendiğinde 5000-6000 TL ücret alan çalışanların bağlılığının daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz. Pehlivan (2000) ve Baltaş'dan (1989) aktaran Balay ise; kazancın az olması durumunda, çalışan bireyin ailesine ve gerekli yaşam koşullarını sağlayamayacağı endişesi anlamına geldiğinden bu durumun etkilediğini öne sürmüşlerdir.

Yapılan analizler sonucunda katılımcıların mesleklerine göre psikolojik sözleşme düzeyleri işlemsel1(beklenti) ve işlemsel2(kısvadeli) alt boyutuna sahip çalışanlarda farklılık göstermektedir. Analiz sonuçları incelendiğinde uzman doktor ile hemşire, sağlık memuru, sağlık teknisyeni ve teknik personel arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Türker ve Karcıoğlu (2010) 'nun sağlık çalışanları üzerinde yapılan çalışmada, meslekler ile psikolojik sözleşme algı düzeyleri arasında anlamlılık saptanmış; hemşirelerin psikolojik sözleşme algı düzeylerinin hekimlere göre düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır. (Türker ve Karcıoğlu, 2010: 136) Ceseroğlu ve Tükeltürk (2010) tarafından yapılan Kılıç tarafından aktarılan; otel çalışanları üzerine yapılan çalışmada işyerindeki meslek değişkenine göre ilişkisel psikolojik sözleşme ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu anlamda diğer sağlık çalışanlarının, hekimlere göre, psikolojik sözleşme beklentilerinin yüksek olması, hekimlerin diğer sağlık çalışanlara göre daha açık olmaları ile açıklanabilir.

Katılımcıların mesleklerine göre örgütsel bağlılık düzeyleri incelendiğinde uyum alt boyutunda farklılık olmadığı saptanmıştır. Araştırma sonucunun aksine Türker ve Karcıoğlu (2010) 'nun sağlık çalışanları üzerinde yapılan çalışma sonucu elde edilen bulgularda sağlık elemanlarının mesleki pozisyonlarına göre, hem örgütsel bağlılık algı düzeyleri hem de

psikolojik sözleşme algı düzeyleri arasında farklılıklar olduğunu göstermektedir (Türker ve Karcıoğlu, 2010: 136)

Katılımcıların sağlık kuruluşlarında çalıştığı süreye ilişkin analizler incelendiğinde psikolojik sözleşme alt boyutlarında farklılık olduğu tespit edilmiştir. İşlemsel1(beklenti) sözleşme alt boyutuna göre 20 yıldan fazla çalışanlar ile 5 yıldan az, 5-10 yıl ve 11-15 yıl çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiş olup, ortalama farklar dikkate alındığında 11-15 yıl çalışanların daha yüksek düzeyde yönelimi olduğu tespit edilmiştir.

İşlemsel2(kısvadeli) sözleşme alt boyutuna göre 20 yıldan fazla çalışanlar ile 5 yıldan az, 5-10 yıl ve 11-15 yıl çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiş olup, ortalama farklar dikkate alındığında 5 yıldan az çalışanların daha yüksek düzeyde yönelimi olduğu tespit edilmiştir.

İlişkisel1(etkilibağlılık) sözleşme alt boyutuna sahip çalışanlarda ise 20 yıldan fazla çalışanlar ile 5 yıldan az, 5-10 yıl ve 16-20 yıl çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiş olup, ortalama farklar dikkate alındığında 16-20 yıl çalışanların daha yüksek düzeyde yönelimi olduğu tespit edilmiştir.

İlişkisel2(performans) sözleşme alt boyutuna sahip çalışanlarda ise 20 yıldan fazla çalışanlar ile 5 yıldan az, 5-10 yıl ve 16-20 yıl çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiş olup, ortalama farklar dikkate alındığında 16-20 yıl çalışanların daha yüksek düzeyde yönelimi olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel bağlılık alt boyutlarına göre ise 20 yıldan fazla çalışan içselleştirme ve özdeşleştirme alt boyutuna sahip kişilerin 5 yıldan az, 5-10 yıl, 11-15 yıl ve 16-20 yıl çalışanlar ile arasında anlamlı şekilde farklılık olduğu tespit edilmiş olup, ortalama farklar incelendiğinde 11-15 yıl çalışanların bağlılığının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Mevcut kurumda 20 yıldan fazla çalışan özdeşleştirme alt boyutuna sahip kişilerin 5 yıldan az, 5-10 yıl, 11-15 yıl ve 16-20 yıl çalışanlar ile arasında anlamlı şekilde farklılık olduğu tespit edilmiş olup, ortalama farklar incelendiğinde 11-15 yıl çalışanların bağlılığının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların öğrenim durumlarına göre psikolojik sözleşme düzeylerinden yapılan analiz neticesinde işlemsel1(beklenti) alt boyutunda gruplar arasında anlamlı farklılık vardır sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçları incelendiğinde doktora öğrenim durumu ve lise, üniversite ve yüksek lisans öğrenim durumu arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Ortalama farklar dikkate alındığında lise öğrenim durumundakilerin daha yüksek yönelim gösterdiği söylenebilmektedir.

Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinden öğrenim durumu değişkenine ilişkin tablolar incelendiğinde, uyum alt boyutunun öğrenim durumu değişkeni için $p=0,022 < 0,05$ olduğu için gruplar arasında anlamlı bir farklılık söz konusudur. Özdeşleştirme alt boyutunun öğrenim durumu değişkeni için $p=0,542 > 0,05$ olduğu için gruplar arasında anlamlı bir farklılık söz konusu değildir. İçselleştirme alt boyutunun öğrenim durumu değişkeni için $p=0,173 > 0,05$ olduğu için gruplar arasında anlamlı bir farklılık söz konusu değildir. Bu bulgulara bakıldığında öğrenim durumu değişkeni ile içselleştirme ve özdeşleştirme örgütsel bağlılık boyutları arasında anlamlı bir farklılık yoktur sonucuna ulaşılmış olup, uyum alt boyutunun anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farklılığın anlamlı olduğu gruplar incelendiğinde, örgütsel bağlılık uyum alt boyutunda farklılığın lise öğrenim düzeyindekilerin; üniversite ve doktora ile ilkökul öğrenim düzeyindekilerin arasında olduğu, farklılığı ortalama farklar olarak incelediğimizde doktora düzeyindekilerin bağlılığının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Türker ve Karcıoğlu (2010) 'nun sağlık çalışanları üzerinde yapılan çalışmada; sağlık çalışanlarının öğrenim durumlarına göre örgütsel bağlılık algı düzeyleri arasındaki farklılıklara ilişkin anlamlı bulunmuştur. Psikolojik sözleşme uyum algı düzeylerine ilişkin anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Türker ve Karcıoğlu, 2010: 136)

Katılımcıların çalışma süresi değişkenine göre psikolojik sözleşme düzeylerinden yapılan analiz neticesinde psikolojik sözleşme unsurları ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Farklılığı anlamak için yapılan analiz neticesinde işlemsel1(beklenti) sözleşme alt boyutuna göre 20 yıldan fazla çalışanlar ile 5 yıldan az, 5-10 yıl ve 11-15 yıl çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiş olup, ortalama farklar dikkate alındığında 11-15 yıl çalışanların daha yüksek düzeyde yönelimi olduğunu söyleyebiliriz.

İşlemsel2(kısvadeli) sözleşme alt boyutuna göre 20 yıldan fazla çalışanlar ile 5 yıldan az, 5-10 yıl ve 11-15 yıl çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiş olup, ortalama farklar dikkate alındığında 5 yıldan az çalışanların daha yüksek düzeyde yönelimi olduğunu söyleyebiliriz.

İlişkisel1(etkilibağlılık) sözleşme alt boyutuna sahip çalışanlarda ise 20 yıldan fazla çalışanlar ile 5 yıldan az, 5-10 yıl ve 16-20 yıl çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit

edişmiş olup, ortalama farklar dikkate alındığında 16-20 yıl çalışanların daha yüksek düzeyde yönelimi olduğunu söyleyebiliriz.

İlişkisel2(performans) sözleşme alt boyutuna sahip çalışanlarda ise 20 yıldan fazla çalışanlar ile 5 yıldan az, 5-10 yıl ve 16-20 yıl çalışanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiş olup, ortalama farklar dikkate alındığında 16-20 yıl çalışanların daha yüksek düzeyde yönelimi olduğunu söyleyebiliriz. Çalışma sonucunun aksine Yılmaz ve Çelik (2012:112) tarafından yapılan çalışma; şirketteki çalışma yılı değişkenine göre ilişkisel psikolojik sözleşme ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Katılımcıların çalışma süresi değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeylerinden yapılan analiz neticesinde; uyum alt boyutunun öğrenim durumu değişkeni için $p=0,401 > 0,05$ olduğu için gruplar arasında anlamlı bir farklılık söz konusu değildir. Özdeşleştirme alt boyutunun çalışma süresi değişkeni için $p=0,005 < 0,05$ olduğu için gruplar arasında anlamlı bir farklılık söz konusudur. İçselleştirme alt boyutunun çalışma süresi değişkeni için $p=0,007 < 0,05$ olduğu için gruplar arasında anlamlı bir farklılık söz konusudur. mevcut kurumda 20 yıldan fazla çalışan içselleştirme alt boyutuna sahip kişilerin 5 yıldan az, 5-10 yıl ve 11-15 yıl çalışanlar ile arasında anlamlı şekilde farklılık olduğu tespit edilmiş olup, ortalama farklar incelendiğinde 11-15 yıl çalışanların bağlılığının daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Mevcut kurumda 20 yıldan fazla çalışan özdeşleştirme alt boyutuna sahip kişilerin 5 yıldan az, 5-10 yıl, 11-15 yıl ve 16-20 yıl çalışanlar ile arasında anlamlı şekilde farklılık olduğu tespit edilmiş olup, ortalama farklar incelendiğinde 11-15 yıl çalışanların bağlılığının daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz. Balcı'dan (1985) aktardığına göre Balay; kişilerin işe ilk başladıklarındaki bağlılığının yüksek olduğunu, ilerleyen zamanlarda düşüş yaşadığını ve yeniden yükselme arzusu ile bağlılıklarının arttığını ileri sürmüştür. Gilmer'de (1996); genç bireylerin bağlılığının daha yüksek olduğunu ileri sürmektedir.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre 'H2: Çalışanlarının psikolojik sözleşme alt boyutları ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.' hipotezi doğrulanmış ve psikolojik sözleşme düzeyleri azaldıkça/arttıkça örgütsel bağlılık düzeyleri de azalır/artar şeklinde yorum yapabiliriz. Her iki değişkenin de arasındaki ilişki, ankette yer alan ölçeklerimizin konu ile ilişkili olduğunu göstermektedir.

Yapısal eşitlik modelinin analiz sonuçlarına göre; İşlemsel1(beklenti) alt boyutu uyum alt boyutunu etkilememekte; içselleştirme ve özdeşleştirme alt boyutunu pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. İşlemsel2(kısvadeli) alt boyutu uyum, içselleştirme ve özdeşleştirme alt

boyutunu anlamlı olarak etkilememektedir. İlişkisel1(etkilibaglilik) alt boyutu uyum alt boyutunu etkilememekte; içselleştirme ve özdeşleştirme alt boyutunu anlamlı olarak pozitif yönde etkilemektedir. İlişkisel2(performans) alt boyutu özdeşleştirme ve içselleştirme alt boyutunu etkilemekte olup; uyum alt boyutunu pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.

Yapısal eşitlik modellemesi yapılan ile yapılan analiz sonucunda kurulan psikolojik sözleşme alt boyutlarının örgütsel bağlılık alt boyutlarına etkisi hipotezlerinin sonucu : H20, H21, H24, H26 hipotezleri kabul edilmiştir. H19, H22, H23, H25, H27,H29 ve H30 hipotezleri red edilmiştir.

Örgütsel bağlılığı; bireyin örgütün amaç ve değerlerini benimseyip bu amaçlar doğrultusunda çalışması ve örgütte kalma isteği olarak tanımlamıştık. Örgütsel bağlılık, bireyin örgüte olan gönüllülüğünü amaç ve hedeflere olan inancının göstergesidir. Örgütsel bağlılığın yüksek olmasında; psikolojik sözleşmenin içeriği, demografik özelliklere etkisi, eğitim durumu, kıdem vb. durumlar etkileyici etkenlerdir. (İnce ve Gül'den aktaran, Kardeş, 2009, s.56)'a göre, "Farklı kişisel özellikler, örgütsel bağlılık üzerinde farklı sonuçlar doğurmaktadır. Cinsiyet, ırk, yaş, eğitim durumu, kıdem gibi pek çok özelliğin örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğu bilinmektedir." Çalışanların yaş durumu örgüte karşı olan tutumlarını, algılarını, istek ve beklentilerini etkileyebilmektedir. Çalışanların örgütlerinde çalıştığı süre ve kıdem psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılıkları üzerinde etkisi bulunmaktadır. "Örgüt içinde herhangi bir unvan ya da pozisyonda çalışılan süre örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Medeni durumları ile psikolojik sözleşmeleri ve örgütsel bağlılıkları arasında da ilişki bulunmaktadır. (Hrebiniak ve Alutto'dan aktaran Kardeş, 2009, s. 57)'a göre "Bayanlar ağırlıkta olmak üzere, bekârlara göre evli ya da dul bireyler, örgütten ayrılmanın maliyetini daha yüksek bulmaktadır. Bunun sonucu olarak bekârlara göre daha fazla bağlılık göstermektedirler." Örnek olarak ailenin çocuğunun olması bağlılığı etkileyen unsurlardan birisidir.

Hızla değişen iş ilişkilerinde çalışanların örgütlerine karşı bağlılığını güçlendirmenin yolu, karşılıklı iş ilişkilerinde, iş görenin psikolojik sözleşmesinde aranmaya başlanmıştır. Psikolojik sözleşme örgütte önemli bir yere sahiptir. Yazılı ve resmi sözleşmeler olmamasına rağmen psikolojik sözleşmeler; bireylerin örgütsel bağlılıkları arasında açık bir ilişki olduğundan örgütte önemli bir yere sahiptir. Sözleşmenin olumlu yönde ilerlemesi hem çalışan hem de işverenin gösterdiği çabanın karşılığını alacağını düşünmesine ve güven duygusunun artmasına neden olacaktır. Örgüt ve bireyin karşılıklı beklentileri vardır ve karşılanmadığı zaman psikolojik sözleşme bozulmuş olur. Örgüt ve birey gösterdikleri performansın karşılığını almak isterler. Karşılıklı güven sağlanmış olması örgütsel bağlılığın da oluşmasında önemli bir

başlangıçtır. Karşılıklı beklentilerin olumlu bir şekilde yerine getirilmesi çalışanlarda örgütün kendisini desteklediği ve çalışanına güven duygusunun olduğu imajını yansıtacaktır. Bu durumda çalışanların duygusal bağlılığı artacaktır. Sağlıklı bir psikolojik sözleşme çalışan ve örgüt arasındaki güven duygusunu arttıracak ve örgütsel bağlılığın oluşmasına katkı sağlayacaktır. Bağlılığı başlatan temel nokta ise bireyin tüm bu durumları kabul etmesi ve işe başlarken yapmış olduğu psikolojik sözleşmedir.

Çalışanlara verilen imkânlar (işe katılım, eğitimler, kariyer olanakları vb.) karşılığında çalışan bağlılığının artması arzulanmaktadır. Psikolojik sözleşmenin bir boyutu olan işlevsel sözleşmeler, ekonomik değişimleri ele almasından dolayı yine aynı konuyu ana tema olarak kabul eden devam bağlılığı ile ilişkili olması muhtemeldir. Psikolojik sözleşmesini etkileyen değişiklikler çalışanın bağlılığı ve davranışları üzerinde etkilidir. Örgütün sunduğu kariyer ilerleme imkânları, ödülleri ve sözlerini yerine getirme davranışlarına çalışanlar olumlu yönde karşılık verecektir. Bu durumda çalışanlar örgütün kendisini desteklediğini ve örgüt için önemli olduğu düşünerek örgüte güven ve duygusal bağlılığını artıracaktır. Psikolojik sözleşme ihlaline uğradığında ise, örgüte karşı olumlu hisleri zayıflayacaktır. İş görenin örgütün faydası için harekete geçmeye hazır olması anlamına gelen duygusal bağlılık karşılıklı istekli anlaşmalar olan psikolojik sözleşmelerle bu özellikleri itibarıyla da ilişkilidir. Karşılıklı özgür irade ile sözleşmeyi kabul etmeleri, sözleşme maddelerinin yerine getirilmesiyle ilgili olarak beklentileri bağlılık oluşturacak ve sözleşme maddeleri kabul edilebilir olması bu bağlılığın devamını sağlayacaktır.

6.2. Öneriler

Yapılan bu araştırmanın evreni ile sınırlı olduğu dikkate alınarak yorumlanması doğru olacaktır. Başka bölgelerdeki özel ve kamu hastaneleri çalışmalara katılımları artırılarak ve hatta başka sektörler ile de bu çalışma yapılarak genelleme yapılabilir. Zaman ve maddi olanakların sınırlılıkları göz önünde bulundurularak anket uygulaması Türkiye genelinde yapılabilir. Bu bağlamda daha kapsamlı veriler elde edileceğinden hem sağlık sektöründeki yöneticilere hem de bu konu ile ilgili çalışma yapmak isteyen akademisyenlere yol gösterebilir.

Yapılacak araştırmaların çalışanların psikolojik sözleşme algıları ile örgütsel bağlılık algılamalarının ne yönde geliştiğini ortaya koyması ve yöneticilere önemli aktarımlar sağlaması için farklı sektörlerde karşılaştırmalı çalışmalar yapılabilir. Çalışanların örgütte açık ve net bir şekilde tanımlanması, organizasyon, iş bölümü çalışanların hem psikolojik sözleşme algılarını hem de örgütsel bağlılıklarını olumlu yönde etkileyecektir.

Çalışanlara işleriyle ilgili konularda gerekli güven verilmeli, bilgi ve becerileri doğrultusunda iş ile ilgili bireysel sorumluluklar verilmeli ve bağımsız karar alma olanakları sağlanmalıdır. Ayrıca çalışanların karşılaştıkları problemleri çözebilmeleri için teşvik edilmeleri faydalı olacaktır. Ödüller, yönetimin başarılı performans sergileyen çalışanına “teşekkür” mesajını iletmesinin iyi bir yoludur. Bundan dolayı ödül sistemleri, terfi veya ücretlendirme politikaları adil bir şekilde düzenlenmeli ve performansa dayalı olarak oluşturulmalıdır. Çünkü adil olmayan ve performansına göre ödüller verilmeyen bir örgütte çalışanlarda iklim algılamaları daha zayıf olmakta ve örgütsel bağlılığı da etkilemektedir. Adil, teşvik edici ve tatmin sağlayan bir ödül ve ücret sistemi getirilerek çalışanların örgüte bakışının olumlu hale gelmesi sağlanabilir.

Örgütler çalışanlarını risk alma yönünde desteklemelidir. Risk almanın cesaretlendirildiği örgütlerde çalışanlarda başarı güdüsü artacak, olumlu bir psikolojik sözleşme algısı oluşacaktır. Bu sayede ihlaller azalır; işten ayrılmalar, devamsızlıklar azalacaktır. Örgüt, çalışanlara gerekli desteği sağlamalıdır. Yönetim çalışanlara açık ve net bir şekilde hedeflerini bildirmeli ve çalışanların kararlara katılımlarını sağlanmalıdır. Ayrıca çalışanların kariyer gelişimleri desteklemelilerdir. Çalışanlar kendilerinin önemsendiğini algılayarlarsa psikolojik sözleşme ile çalışanların örgüte olan bağlılıkları pozitif yönde etkilenecektir. Psikolojik sözleşme boyutlarının çalışanların örgütsel bağlılıklarına etki etmesinden dolayı ne kadar olumlu bir örgüt iklimi oluşturulursa o kadar çalışanlarda iş değiştirme isteği, devamsızlık durumlarında azalma olacaktır. Örgütte yüksek ama ulaşılabilir performans standartları oluşturulmalıdır. Böylece çalışanlar sürekli performanslarını geliştirmek için yeni yöntemler arayacaktır. Ayrıca yüksek standartlar olduğunda kişisel başarı hissi de yüksek olacak ve çalışanların örgütsel bağlılığı olumlu algılamasına sebep olacaktır.

Örgütte herhangi bir sorun çıkması durumunda sorunun hızlı ve kalıcı bir şekilde yönetilmesi gerekmektedir.

Özel hastanelerde çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını artırmak için, çalışanların sorunlarını ve önerilerini dinlemek, örgütsel bağlılıklarını artırıcı ciddi önlemler almak ve psikolojik sözleşme algılarını olumlu etkilemek için gerekli düzeltmelerin yapılması gerekmektedir. Çalışanların ihtiyaçları doğrultusunda eğitim programlarının düzenlenmelidir.

Örgütler, çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini ve psikolojik sözleşme algı düzeylerini artırmak için aşağıda sunulan önerileri dikkate almak durumundadır:

1. Eğitim ve geliştirme olanakları iş görenlerin psikolojik sözleşme algı düzeylerini ve örgütsel bağlılık düzeylerini artırmak için önemli bir konudur. Örgütler tüm iş görenleri hedef alan bir eğitim geliştirme planına sahip olmalı ve uygulamalıdır.

2. Ücretler, iş görenin psikolojik sözleşme algı düzeylerini ve örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen bir konudur. Ücretler örgütler için finansal bir yük getirmesine rağmen, iş görenlerin verimliliğini artıracığı ve dolayısıyla örgüt için daha fazla kazançta neden olacağı göz önünde bulundurulmalıdır.

3. Araştırma sonuçlarına göre adil ve şeffaf bir terfi sistemi çalışanın psikolojik sözleşme algı düzeyleri ve örgütsel bağlılık algı düzeyleri üzerinde etkilidir. Örgütler bu konuda anlayışlı ve adil olmak durumundadır.

4. Yapılan işin önemi, örgüt tarafından çalışana sık sık vurgulanmalı ve bireyin yaptığı işi sevmesine yönelik tedbirler alınmalıdır.

5. Psikolojik sözleşme algı düzeyleri ve örgütsel bağlılık algı düzeyleri üzerinde diğer etkili bir konu geri besleme konusudur. Sağlıklı bir geri besleme sistemine sahip örgütlerde çalışanların psikolojik sözleşme algı düzeyleri ve örgütsel bağlılık algı düzeyleri yüksek olacağı gözden kaçırılmamalıdır.

6. Son olarak, çalışanların tolerans kullanabilmesi örgütsel bağlılık algı düzeylerini ve psikolojik sözleşme algı düzeylerini yükselteceği bilinerek, bu yönde tedbirler alınmalıdır.

KAYNAKÇA

- Aras, M. (2010). *Örgütsel Bağlılık: GOÜ Akademik Personeli Üzerine Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.
- Arslan, H. ve Önce, M. (2014). *Yerel Yönetimlerde Çalışanların Örgütsel Bağlılığı Üzerine Bir İnceleme*, Çankırı Belediyesi Örneği İnsan Ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi Cilt: 3, Sayı: 3.
- Aslan, H. B. ve Ulaş, D. (2004). *İstihdamın Korunması ve İşten Çıkarılanlara Uygulanan Yardımlar*, Ege Akademik Bakış Dergisi, Cilt: 4.
- Aslan, M. ve Ağiroğlu Bakır, A. (2014). *Öğretmenlerin Okullarındaki Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşleri*, İnönü Üniversitesi: The Journal Of Academic Social Science Studies Sayı: 25.
- Atalay, İ. (2010). *Mobbing'in Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi "Kamu Sektöründen Bir Örnek"*, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Ankara.
- Atay, S. (2006). *Kariyer Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Balay, R. (2000). *Özel Ve Resmi Liselerde Yönetici Ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı: Ankara İl Örneği*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık.*, Nobel Yayıncılık Ankara.
- Bayram, L. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Sayıştay Dergisi, Sayı: 59.
- Bedük, A. Ve Ertürk, E. (2015). *Sosyal Mübadele teorisi Bağlamında Güç Mesafesi ve örgütsel adalet Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık davranışı Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma*, İşletme Bilimi Dergisi, Cilt: 3. Sayı: 1.
- Benligiray, S. ve Sönmez, H. (2010). *Hekimlerin Ve Hemşirelerin Performans Yönetiminde Önemli Bir Faktör: Örgütsel Bağlılık*, T.C. Sağlık Bakanlığı Tedavi Hizmetleri Genel Müdürlüğü 2. Uluslararası Sağlıkta Performans Ve Kalite Kongresi Bildiriler Kitabı, Cilt:2, Ankara.
- Buğra, E. (2014). *Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Vatandaşlık Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara.

- Ceseroğlu, C. M. (2010). *Örgütlerde İşgören İlişkileri Açısından Psikolojik Kontrat Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Cihangiroğlu, N. ve Şahin, B. (2010). *Organizasyonlarda Önemli Bir Fenomen: Psikolojik Sözleşme*, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi: Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:6, Sayı:11.
- Çetinkaya, F.F. ve Özkara, B. (2015). *Hizmet İşletmelerinde Psikolojik Sözleşme İhlalleri Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Kapadokya Bölgesi 4 Ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*, Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı 9.
- Demirel, Y. (2009). *Örgütsel Bağlılık Ve Üretkenlik Karşılı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım*, İstanbul Ticaret Üniversitesi: Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:15.
- Demirkasimoğlu, N. (2012). *Kamu Ve Özel İlköğretim Okulu Sınıf Öğretmenlerinin Psikolojik Sözleşme Alguları Ve İş Çevresine Uyum Düzeyleri İle İlişkisi*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). *Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri Ve Önemi*, Erciyes Üniversitesi: İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 29.
- Doğan, E.Ş. (2013). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*, İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Doğan, S. (2006). *Personel Güçlendirme*, İstanbul: Kare Yayınları, 2. Baskı.
- Dönmez, N. (2015). *Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşme Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Durna, U. ve Eren, V. (2005). *Üç Bağlılık unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık*. Doğu Üniversitesi Dergisi, Cilt:6, Sayı:2.
- Ergun Özler, D. ve Ünver, E. (2012). *Psikolojik Sözleşmenin İş Tatmini Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*, Süleyman Demirel Üniversitesi: İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:17, Sayı:2.
- Erol, E. (2008). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Yayıncılık.
- Gül, H. (2003). *Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi Ve Değerlendirmesi*, Gaziosman Paşa Üniversitesi, Tokat.

- Güllüoğlu, Ö. (2011). *Örgütsel İletişim: İletişim Doyumu Ve Kurumsal Bağlılık*, Konya: Eğitim Akademi Yayınevi.
- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması*, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Gravetter, F. E Wallnau, L. (2014). *Essentials of statistics for the behavioral sciences*, 8th Ed. U.S.A. :Wadsworth.
- Hoş, C. ve Oksay, A. (2015). *Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık İle İş Tatmini İlişkisi*, Süleyman Demirel Üniversitesi: İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:20, Sayı:4.
- Karahan, A. (2008), *Hastanelerde Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Afyon Kocatepe Üniversitesi: Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:1.
- Keman, G. (2012). *Psikolojik Sözleşme ve Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Kılıç, E. (2016). *Psikolojik Sözleşmenin Çalışan Performansına Etkisine İlişkin Kamu- Özel Hastanelerde Karşılaştırmalı Bir Araştırma: Gaziantep Örneği*, Doktora Tezi, Kils 7 Aralık Üniversitesi, Kilis.
- Koç, H. (2009). *Örgütsel Bağlılık Ve Sadakat İlişkisi*, Gazi Üniversitesi: Ticaret Ve Turizm Eğitim Fakültesi Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:8 Sayı: 28.
- Köseoğlu Şalk, Y. (2016). *Hemşirelerin İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkide Algılanan Örgütsel Stresin Aracılık Rolü: Muğla İl Merkezinde Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla.
- Mercan, M. (2006). *Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık Örgütsel Yabancılaşma Ve Örgütsel Vatandaşlık*, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Mert, İ.S. (2011). *İş Tatmini Alt Boyutlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma*, Ankara.
- Mert, İ.S., Bekmezci, M. ve Gürbüz, S. (2010). *Örgütsel Faktörlerin İç Girişimciliğe Etkisi: İş Tatminini Aracı Değişken Mi?*, Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt:2, Sayı:2.

- Mimaroğlu, H. (2008). *Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Öncü, A. (1982) *Örgüt Sosyolojisi*, Sosyal Bilimler Derneği yayınları, Ankara.
- Özdaşlı, K. ve Çelikkol, Ö. (2012). *Psikolojik Sözleşme: Kavramsal Çerçeve ve Bir İçerik Analizi Psychological Contract: Conceptual Framework And a Content Analysis*, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.
- Öztürk, M. (2013). *Örgütsel Bağlılık Ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Kırklareli Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Özutku, H. (2008). *Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi*, İstanbul Üniversitesi: İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt:37, Sayı:2.
- Seyhan, M. (2014). *İşletmelerde Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler: Gümrük Memurları Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans, Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Sönmez, B. (2017). *Psikolojik Sözleşme ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarında Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Sürücü, L. ve Maşlakçı, A. (2018). *Örgütsel Bağlılık Üzerine Kavramsal İnceleme*, Cilt:2, Sayı:3.
- Taş, Ö. (2012). *Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven Ve İş Doyumu Arasındaki İlişki: Özel Bir Hastane Örneği*, Yüksek Lisans, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Tiryaki, T. (2005). *Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri*, Yüksek Lisans, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Topaloğlu, H. ve Arastaman, G. (2016). *Örgütlerde Psikolojik Sözleşme Üzerine Kuramsal Bir Değerlendirme*, İhlara eğitim araştırma dergisi, 2016.
- Topçu, M.K. (2015). *Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Psikolojik Sözleşme Algısının Rolü*, Doktora Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2012). *İş Tatmini – Kişi – Örgüt Uyumu Ve Amire Güven-Kişi-Örgüt Uyumu İlişkisinde Dağıtım Adaletinin Düzenleyici Rolü* , "İş, Güç" Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt: 14, Sayı:2.

- Türker, E. ve Karcıoğlu F. (2010). *Psikolojik Sözleşme ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama*, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 24, Sayı: 2, 2010.
- Usta, I, ve Küçükatan, D. (2012). *Ödüllandirmenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İstanbul'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*, Ekonomi Ve Yönetim Arastirmaları Dergisi, Cilt:1, Sayı:2.
- Yalçın, A. ve İplik, F. N. (2005). *Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği*, Çukurova Üniversitesi: Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 14, Sayı: 1.
- Yılmaz, A. (2012). *Psikolojik Sözleşme ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin Analizi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Yüksekbilgili, Ö. (2016). *Sağlık İşletmelerinde Örgüt İklimi Unsurlarının Örgütsel Bağlılığa Etkileri Üzerine Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep.

EK-1: ARAŞTIRMA ANKETİ

Değerli katılımcı,

Bu anket Hasana Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalında yapılan , **‘Psikolojik Sözleşme Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri arasındaki İlişki: Gaziantep İlindeki Özel Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama’** başlıklı yüksek lisans tez çalışması kapsamında veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Anketteki hiçbir soruyu ***boş bırakmadan***, size en uygun olan seçeneği cevaplayınız. Cevaplarınız bilimsel araştırma için veri olarak kullanılacak olup hiçbir kişi veya kurum ile paylaşılmayacaktır.

Desteğiniz ve araştırmama vereceğiniz katkılarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Araştırmacı: Sibel DAĞAÇIKAN

Danışman: Prof. Dr. İbrahim Sani Mert

ANKET FORMU

1.BÖLÜM

Kişisel bilgilerinizle ilgili bu bölümde, lütfen size en uygun olan seçeneği (x) işaretleyerek belirtiniz. Araştırmamın amacına ulaşabilmesi için tüm sorular eksiksiz cevaplanmalıdır.

- 1. Yaşınız?** 20-29 () 30-39 () 40-49 () 50-59 () 60 ve üstü ()
- 2. Cinsiyetiniz?** Kadın () Erkek ()
- 3. Öğrenim Durumunuz?**
İlkokul () Ortaokul () Lise () Üniversite () Yüksek Lisans () Doktora ()
- 4. Şu Anki Göreviniz?**
Uzm. Doktor () Doktor () Hemşire () Sağlık Memuru ()
Sağlık Teknisyeni () Sağlık İdaresi () Teknik Personel () Temizlik Personeli ()
- 5. Medeni Durumunuz?** Evli () Bekar ()
- 6. Bu Hastanede Kaç Yıldır Çalışmaktasınız?**
5 yıldan az () 5-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 20 yıldan fazla ()
- 7. Aylık Geliriniz? (TL)**
1.000-2.000 () 2.000-3.000 () 3.000-4.000 () 4.000-5.000 () 5.000-6.000 ()
6.000 ve üzeri ()
- 8. Alınan Ücretten Memnun musunuz?** Evet () Hayır ()

Arka sayfadan devam ediniz.

2. BÖLÜM

Anketin bu bölümünde çalışanların firmalarıyla yaptıkları psikolojik sözleşmelerinin düzeyini belirlemeyi amaçlayan sorular yer almaktadır. Lütfen aşağıda yer alan ifadelere ne ölçüde katıldığınızı şu an çalıştığınız kurumunuz hakkındaki duygu ve düşüncelerinizi dikkate alarak, sadece bir rakamı [X] işaretleyerek belirtiniz. Araştırmamızın amacına ulaşabilmesi için, bütün ifadelere eksiksiz cevap verilmesi gerekmektedir.

Psikolojik Sözleşme Ölçeği:	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
<i>Psikolojik sözleşme, “çalışan ile örgüt arasında, birbirlerinin normlarına saygılı olmaya yönelik, örtük ve yazılı olmayan anlaşma, karşılıklı yükümlülükler” olarak tanımlanabilir.</i>					
1.Bu işi sadece para için yapıyorum.	1	2	3	4	5
2.Net olarak belirlenmiş çalışma saatleri içinde çalışmayı tercih ederim.	1	2	3	4	5
3.Hizmet sürem ve hedeflere ulaşmak için gösterdiğim çaba karşılığında bu hastanede yükselmeyi bekliyorum.	1	2	3	4	5
4.İşte her şeye karışmamak önemlidir.	1	2	3	4	5
5.Bu hastanede ilerlemeyi bekliyorum.	1	2	3	4	5
6.Fazla mesai için ek ücret almayı bekliyorum.	1	2	3	4	5
7.İşe sadece işimi yapmak için geliyorum.	1	2	3	4	5
8.Bu hastanede kendimi takımın bir parçası gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5
9.Bu hastaneye bağlılığım sözleşmemde yer alan maddelerle sınırlıdır.	1	2	3	4	5
10.Bu hastanenin, çalışanların emeklerinin karşılığını verdiğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
11.Sadece işimin gereklerini yerine getiriyorum.	1	2	3	4	5
12.Gelecekte alacağım hak ve menfaatler (emeklilik, sağlık güvencesi vb.) karşılığında bu hastaneye %100 katkıda bulunmaya hazırım.	1	2	3	4	5
13.Sıkı çalıştığım takdirde bu hastanede terfi edebilme imkânım vardır.	1	2	3	4	5
14.Çalıştığım hastanede kariyer planım açık bir şekilde belirlenmiştir.	1	2	3	4	5
15.Sadece kısa dönemli iş hedeflerine ulaşmak için çalışıyorum.	1	2	3	4	5
16.Bu hastanede sonuna kadar çalışırım.	1	2	3	4	5
17.Çalıştığım hastanede her şeye fazlasıyla karışıyorum.	1	2	3	4	5

3. BÖLÜM

Anketin bu bölümünde çalışanların firmalarıyla yaptıkları örgütsel bağlılık düzeyini belirlemeyi amaçlayan sorular yer almaktadır. Lütfen aşağıda yer alan ifadelere ne ölçüde katıldığınızı şu an çalıştığınız kurumunuz hakkındaki duygu ve düşüncelerinizi dikkate alarak, sadece bir rakamı [X] işaretleyerek belirtiniz. Araştırmamızın amacına ulaşabilmesi için, bütün ifadelere eksiksiz cevap verilmesi gerekmektedir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği:	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
<i>Örgütün amaç ve değerlerine güçlü şekilde inanma, örgüt için çaba göstermeye istekli olma ve çalışmayı istemek gibi özelliklerin bir bileşimi olarak tanımlanabilir.</i>					
1.Bu hastanedeki görevimi büyük ölçüde parasal kaygılarla yapıyorum.	1	2	3	4	5
2.Bu hastanede çalışmaya karar vermekle hata ettiğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
3.Emek ve birikimlerin bu hastaneden ayrılmamı engelliyor.	1	2	3	4	5
4.Bu hastaneye uyum sağlamakta güçlük çekiyorum.	1	2	3	4	5
5.Yönetimin beni hastaneye bağlama çabalarından rahatsızlık duyuyorum.	1	2	3	4	5
6.Bu hastanenin çalışmam için mükemmel bir yer olduğunu düşünüyorum	1	2	3	4	5
7.Bu hastanenin üyesi olduğum için gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5
8.Bu hastanenin mesleğimle ilgili değişiklik ve yeniliklerini takip etme olanağı sağladığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
9.Başka hastanede çalışma olanağım olduğu halde bu hastanede çalışmayı tercih ediyorum.	1	2	3	4	5
10.Bu hastanede bilgimi en iyi şekilde kullandığımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
11.Hastanenin başarısı için beklenenin ötesinde emek gösteriyorum.	1	2	3	4	5
12.Bu hastanenin geleceğini gerçekten düşünüyorum.	1	2	3	4	5
13.Hastaneye karşı yapılan eleştirileri kendime yapılmış sayıyorum.	1	2	3	4	5
14.Hastanenin değerleriyle bireysel değerlerim oldukça benzedir.	1	2	3	4	5
15.Hastanenin çıkar ve beklentilerine uygun hareket etmeyi görev sayırım.	1	2	3	4	5
16.Hastane övüldüğü zaman kendim övülmüş gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5
17.Hastanenin yararı için her türlü şeyi yaparım.	1	2	3	4	5

EK-2: ETİK KURUL KARARI

T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ETİK KURUL KARARI

Tarih: 28.01.2019

No: 2019/13

Çalışmanın Türü:	Yüksek Lisans Tezi
Konu:	Anket Uygulama
Başlık:	“Psikolojik Sözleşme İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Gaziantep İlindeki Özel Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama”
Yürütücü / Danışman:	Prof. Dr. İbrahim Sani MERT
Yazar:	Sibel DAĞAÇIKAN
Karar:	Olumlu




Prof. Dr. Şener BÜYÜKÖZTÜRK
Eğitim Fak./Etik Kurul Başkanı



Prof. Dr. Ömer ÖZKAN
Hukuk Fak. / Etik Kurul Üyesi

Prof. Dr. Osman Tolga ARICAK
İİSB Fak. / Etik Kurul Üyesi



Doç. Dr. Şaziye Senem BAŞGÜL
İİSB Fak. / Etik Kurul Üyesi



Prof. Dr. Yaşar ÖZBAY
Eğitim Fak. / Etik Kurul Üyesi



Prof. Dr. Mazlum ÇELİK
İİSB Fak. / Etik Kurul Üyesi



Dr. Öğr. Üyesi Ahmet KESER
İİSB Fak. / Etik Kurul Üyesi

EK-3 ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler:

Adı Soyadı: Sibel DAĞAÇIKAN

E-mail: sibeldagacikan@hotmail.com

Doğum Tarihi: 1992

İş Tecrübesi:

Arçelik A.Ş. Genel Müdürlüğü - Satın Alma Bölümü (Ankara, 2013)

Hasan Kalyoncu Üniversitesi – Öğrenci İşleri Müdürlüğü (Gaziantep, 2016 -)

Eğitim Bilgileri:

2009-2014 Gazi Üniversitesi, Ankara
Lisans, İstatistik

Seminer ve Kurslar:

Şubat 2012 -Sermaye Piyasası Kurulu Eğitim Semineri Programı

Temmuz 2013 -TS EN ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi Temel Eğitimi
-TS EN ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi İç Tetkik Eğitimi
-TS EN ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi Dokümantasyon Eğitimi

Haziran 2014 -Dış Ticaret Uzmanlığı Eğitim Programı