**T.C.**
**DÜZCE ÜNİVERSİTESİ**
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**
**SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

# PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İHLALİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ: HEMŞİRELER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hanım Han**

**Düzce**
**Aralık, 2019**

**T.C.**
**DÜZCE ÜNİVERSİTESİ**
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**
**SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

# PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İHLALİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ: HEMŞİRELER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hanım Han**

**Danışman: Doç. Dr. Emel İştar Işıklı**

**Düzce**
**Aralık, 2019**

# JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Bu çalışma jürimiz tarafından Sağlık Yönetimi Anabilim Dalında oy birliği / ~~oy çokluğu~~ ile YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

| | | |
|---|---|---|
| Başkan | Doç. Dr. Semra AKTAŞ POLAT | |
| Üye | Dr. Öğr. Üyesi Dilek ŞAHİN | |
| Üye (Danışman) | Doç. Dr. Emel İŞTAR IŞIKLI | |

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

18/12/2019

Doç. Dr. Ali ERTUGRUL
Enstitü Müdürü

# ÖNSÖZ

Bu tez çalışması, hemşirelerde psikolojik sözleşme ihlal algısının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin ortaya konulması amacıyla hazırlanmıştır. Tez çalışmasının bütün süreçlerinde bana yol gösteren, bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım değerli hocam Doç. Dr. Emel İŞTAR IŞIKLI'ya teşekkür ve saygılarımı sunarım. Üniversite eğitimim boyunca önemli bilgiler edindiğim kıymetli hocam Doç. Dr. Mehmet Nurullah KURUTKAN'a, Düzce Atatürk Devlet Hastanesi ve Akçakoca Devlet Hastanesi Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürü ve hastane sağlık personeline araştırma verilerinin toplanması aşamasında sağladıkları katkılardan dolayı; Öğrt. Gör. Serkan PADEM'e, Kübranur ÇAKIR'a ve her konuda en büyük destekçim, hakkını ödeyemeyeceğim anneme teşekkür ederim.

Hanım HAN

# ÖZET

## PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İHLALİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ: HEMŞİRELER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

**HAN, Hanım**

**Yüksek Lisans, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı**

**Tez Danışmanı: Doç. Dr. Emel İştar Işıklı**

**Aralık, 2019, 184 Sayfa**

Bu çalışmada, hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlal algılarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Çalışanla işveren arasındaki karşılıklı beklentilere dayalı psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesi örgütlerde işveren ve çalışan açısından birçok olumsuz duruma neden olmaktadır. Psikolojik sözleşme örgütsel bağlılığın sağlanmasında önem arz etmektedir. Araştırma, Düzce ilindeki iki farklı hastanede çalışan 200 hemşireyle gerçekleştirilmiştir. Anket yöntemiyle elde edilen veriler, SPSS 23.0 istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada demografik değişkenlerle ölçek ve alt ölçek boyut ortalamaları arasındaki istatistiksel anlamlı farkların tespit edilmesi amacıyla, ANOVA ve *t* testi yapılmıştır. Hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel bağlılık algılarını ölçmek için korelasyon analizi ve regresyon analizinden yararlanılmıştır.

Araştırmanın sonuçlarına göre; psikolojik sözleşme ihlal algısıyla duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır. Psikolojik sözleşme ihlali ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Psikolojik sözleşme ihlal algısının, duygusal bağlılığı %29 oranında, normatif bağlılığı %25 oranında açıkladığı görülmüştür. Psikolojik sözleşme ihlalinin devam bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır. Araştırma sonuçlarıyla literatürdeki çalışmalar karşılaştırılarak tartışılmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Psikolojik Sözleşme İhlali, Örgütsel Bağlılık, Hemşire

## ABSTRACT

### THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL CONTRACT BREACH ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A RESEARCH ON NURSES

**HAN, Hanım**

**Master, Department of Health Management**

**Thesis Advisor: Assoc. Prof. Emel İştar Işıklı**

**December, 2019, 184 pages**

In this study, it was aimed to reveal the effect of nurses' perceptions of breach of psychological contract on organizational commitment. Breach of the psychological agreement based on the mutual expectations between the employee and the employer cause many negative conditions for the employer and employee in organizations. Psychological contract is important in achieving organizational commitment. The study was conducted with 200 nurses working in two different hospitals in Düzce. Psychological contract is important in achieving organizational commitment. The study was conducted with 200 nurses working in two different hospitals in Düzce. The data obtained by the survey method were analyzed using SPSS 23.0 statistical program. In the study, ANOVA and t test were used to determine statistically significant differences between demographic variables and scale and subscale size means. Correlation analysis and regression analysis were used to measure nurses' perceptions of psychological contract breach and organizational commitment.

According to the results of the research; it was found significant, positive and medium level relationship the breach of psychological contract perception between and emotional commitment. It was found significant, positive and medium level relationship the breach of psychological contract perception between and normative commitment. It wasn't found that there significant, relationship between the psychological contract breach and continuance commitment. It was found, psychological contract breach' explained emotional commitment %29, normative commitment %25 and ıt was concluded that the effect psychological contract breach' on continuance commitment. It was found that the had no significant effect psychological contract breach' on continuance commitment. The results of the research were compared and discussed in the literature.



**Keywords:** Psychological Contract Breach, Organizational Commitment, Nurse

# İTHAF

**Sevgili Anneme…**

# İÇİNDEKİLER

**JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI** ..... **i**

**ÖNSÖZ** ..... **ii**

**ÖZET** ..... **iii**

**ABSTRACT** ..... **iv**

**İTHAF** ..... **v**

**İÇİNDEKİLER** ..... **vi**

**TABLOLAR LİSTESİ** ..... **x**

**ŞEKİLLER LİSTESİ** ..... **xii**

**KISALTMALAR LİSTESİ** ..... **xiii**

**1. GİRİŞ** ..... **1**

1.1. Araştırmanın Problemi ..... 3

1.2. Araştırmanın Amacı ..... 3

1.3. Araştırmanın Önemi ..... 4

1.4. Araştırmanın Sayıltıları ..... 5

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları ..... 5

1.6. Tanımlar ..... 5

**2. PSİKOLOJİK SÖZLEŞME VE İHLALİ** ..... **7**

2.1. Psikolojik Sözleşme Kavramı ve Özellikleri ..... 7

2.2. Psikolojik Sözleşmenin Oluşumu ..... 13

2.3. Psikolojik Sözleşmenin İş Sözleşmesinden Farkı ..... 16

2.4. Psikolojik Sözleşme Kuramları ..... 17

2.4.1. Karşılıklılık Kuramı ..... 18

2.4.2. Sosyal Mübadele (Değişim) Kuramı ..... 19

2.4.3. Eşitlik Kuramı ..... 19
2.4.4. Beklenti Kuramı ..... 20
2.4.4.1. Porter ve Lawler Modeli ..... 21
2.5. Psikolojik Sözleşme Çeşitleri ..... 23
2.5.1. İşlemsel Psikolojik Sözleşme ..... 23
2.5.2. İlişkisel Psikolojik Sözleşme ..... 24
2.5.3. Dengeli Psikolojik Sözleşme ..... 26
2.5.4. Geçişsel Psikolojik Sözleşme ..... 26
2.6. Psikolojik Sözleşme İhlali ..... 28
2.7. Psikolojik Sözleşme İhlal Süreci ..... 30
2.8. Psikolojik Sözleşme İhlalinin Nedenleri ..... 32
2.9. Psikolojik Sözleşme İhlalinin Sonuçları ..... 34
2.10. Psikolojik Sözleşme İhlaliyle İlgili Araştırmalar ..... 36
**3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ..... 42**
3.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ..... 42
3.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler ..... 43
3.2.1. Kişisel Faktörler ..... 44
3.2.2. Örgütsel Faktörler ..... 46
3.2.3. Örgüt Dışı Faktörler ..... 49
3.3. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları ..... 50
3.3.1. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı ..... 52
3.3.1.1. Etzioni'nin Yaklaşımı ..... 52
3.3.1.2. Kanter'in Yaklaşımı ..... 53
3.3.1.3. O'reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı ..... 54
3.3.1.4. Penley ve Gould'un Yaklaşımı ..... 55

3.3.1.5. Meyer ve Allen'in Yaklaşımı ..... 56
3.3.2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı ..... 60
3.3.2.1. Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı ..... 60
3.3.2.2. Salancik'ın Yaklaşımı ..... 61
3.3.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı ..... 62
3.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları ..... 62
3.5. Örgütsel Bağlılıkla İlgili Araştırmalar ..... 64
3.6. Psikolojik Sözleşme İhlali ve Örgütsel Bağlılıkla İlgili Araştırmalar ..... 70
3.7. Sağlık Sektöründeki Sorunlar ..... 74
3.7.1. Sağlık Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği ..... 76
3.7.1.1. Sağlık Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliğini Tehdit Eden Riskler ..... 77
3.7.1.2. Sağlık Sektöründe İş Kazaları ..... 78
3.7.1.3. Sağlık Sektöründe Meslek Hastalıkları ..... 79
3.7.2. Sağlık Sektöründe İletişim Sorunları ..... 81
3.7.3. Diğer Sorunlar ..... 82
**4. YÖNTEM ..... 87**
4.1. Araştırma Modeli ..... 87
4.2. Evren ve Örneklem ..... 87
4.3. Veri Toplama Araçları ..... 89
4.4. Verilerin Toplanması ..... 89
4.5. Verilerin Analizi ..... 90
**5. ANALİZ VE BULGULAR ..... 91**
5.1. Güvenirlik Analizleri ..... 91
5.2. Demografik Bulgular ..... 92
5.3. Ölçeklere İlişkin Betimsel İstatistikler ..... 95

5.4. Psikolojik Sözleşme İhlali ve Örgütsel Bağlılık Algısının Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi ..... 97
5.5. Korelasyon Analizi Sonuçları ..... 108
5.6. Regresyon Analizi Sonuçları ..... 110
**6. SONUÇ VE ÖNERİLER ..... 114**
6.1. Sonuçlar ..... 114
6.2. Öneriler ..... 126
**KAYNAKÇA ..... 128**
**EKLER LİSTESİ ..... 173**
EK 1. ARAŞTIRMA ANKET FORMU ..... 174
EK 2. ARAŞTIRMA İZİN FORMLARI ..... 178

## TABLOLAR LİSTESİ

**Tablo 1.** Psikolojik Sözleşme İçeriği ..... 12

**Tablo 2.** Psikolojik Sözleşme ve İş Sözleşmesi Arasındaki Farklar ..... 17

**Tablo 3.** İşlemsel ve İlişkisel Sözleşme Arasındaki Farklar ..... 25

**Tablo 4.** Psikolojik Sözleşme Türleri ..... 27

**Tablo 5.** Psikolojik Sözleşme İhlaliyle İlgili Araştırmalar ..... 37

**Tablo 6.** Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları ..... 51

**Tablo 7.** Üç Bileşenli Bağlılık Modeline Göre Örgütte Kalmaya Neden Olan Faktörler ..... 59

**Tablo 8.** Örgütsel Bağlılıkla İlgili Araştırmalar ..... 65

**Tablo 9.** Psikolojik Sözleşme İhlali ve Örgütsel Bağlılıkla İlgili Araştırmalar ..... 72

**Tablo 10.** Yıllara Göre Sağlık Personelinin Sayıları, Tüm Sektörler, Türkiye ..... 75

**Tablo 11.** Sağlık Personelinin Sektörlere ve Unvanlara Göre Dağılımı, 2017 ..... 76

**Tablo 12.** Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Güvenirlik Analizi ..... 92

**Tablo 13.** Hemşirelerin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları ..... 93

**Tablo 14.** Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği Betimsel İstatistikleri ..... 95

**Tablo 15.** Örgütsel Bağlılık Ölçeği Betimsel İstatistikleri ..... 96

**Tablo 16.** Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması ..... 98

**Tablo 17.** Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması ..... 99

**Tablo 18.** Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Yaşa Göre Karşılaştırılması ..... 100

**Tablo 19.** Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması ..... 101

**Tablo 20.** Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Meslekteki Toplam Çalışma Yılına Göre Karşılaştırılması..... 102

**Tablo 21.** Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Çalışılan Birime Göre Karşılaştırılması..... 103

**Tablo 22.** Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Hastanede Çalışma Yılına Göre Karşılaştırılması ..... 104

**Tablo 23.** Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının İş Yeri Sayısına Göre Karşılaştırılması..... 107

**Tablo 24.** Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının İdari Göreve Göre Karşılaştırılması..... 108

**Tablo 25.** Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarına ilişkin Korelasyon Analizi Sonuçları ..... 109

**Tablo 26.** Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarına ilişkin Regresyon Analizi Sonuçları..... 111

## ŞEKİLLER LİSTESİ

**Şekil 1.** Psikolojik Sözleşme Oluşum Süreci ..... 13

**Şekil 2.** İstihdam İlişkisi İçinde Psikolojik Sözleşme ile İlgili Çerçeve ..... 15

**Şekil 3.** Beklenti Kuramının Porter ve Lawler Genişletilmiş Modeli..... 22

**Şekil 4.** Psikolojik Sözleşme İhlalinin Gelişimi ..... 31

**Şekil 5.** Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli ..... 57

**Şekil 6.** Araştırma Modeli..... 87

## KISALTMALAR LİSTESİ

**f:** Frekans

**$\bar{x}$:** Ortalama

**n:** Kişi Sayısı

**ss:** Standart Sapma

**s.d:** Serbestlik Derecesi

**SPSS:** Statistical Package for Social Sciences

**TDK:** Türk Dil Kurumu

**vd.:** ve Diğerleri

**vb. :** ve Benzeri

**α :** Cronbach Alpha Değeri

**%:** Yüzde

**NST:** Non Stres Test

**EKG:** Elektrokardiyogram

**Bkz.:** Bakınız

**S.no:** Soru Numarası

**MBA:** Midwestern Management School

**WHO:** Word Health Organization

**ILO:** International Labour Organization

# BÖLÜM 1

## 1. GİRİŞ

Günümüz artan rekabet koşullarında örgütlerin başarılı olabilmeleri ve yaşamlarını sürdürebilmeleri için insan kaynakları ve bilgi, en önemli rekabet avantajı haline gelmiştir. Rekabet içerisinde olan örgütlerin, rakiplerine üstünlük sağlayabilmeleri ve kâr elde etmeleri için değişen çevre koşullarına uyum sağlamaları ve çalışan memnuniyetini ön planda tutmaları önem kazanmıştır. Küreselleşen, hızlı teknolojik gelişmelerin yaşandığı ve sürekli bir değişim içinde olan iş dünyasında örgütler yüksek düzeyde bağlılık gösteren çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlar sayesinde örgütsel amaçlara ulaşılması ve olumlu örgütsel çıktıların elde edilmesi sağlanabilir (Çetin, 2010: 1-2).

Psikolojik sözleşme, çalışanın işverenleri ya da yöneticileriyle arasındaki dile getirilmememiş karşılıklı beklentiler olarak ifade edilebilir (Salha vd., 2017: 46). Örgütlerde çalışan ile işveren ilişkisini düzenleyen yazılı sözleşmelerdeki boşluk ve belirsizlikler psikolojik sözleşmeleri ön plana çıkarmaktadır (Dağlı, 2016: 3). Örgüt veya çalışanın psikolojik sözleşme gereklerini yerine getirmemesi psikolojik sözleşme ihlalini meydana getirecektir. Psikolojik sözleşme ihlalinin çalışan tutum ve davranışları üzerinde önemli bir etkisi olabilmektedir. Psikolojik sözleşme ihlaliyle karşılaşan çalışanda yönetime ve örgüte karşı bir güvensizlik söz konusu olacaktır. Çalışandaki bu güvensizlik seviyesi arttıkça çalışanın örgütsel bağlılığı azalacaktır (Salha, vd., 2017: 46). Örgütsel bağlılığın azalması durumunda çalışanın örgüte yararlı olması zorlaşmaktadır. Bu noktadan hareketle psikolojik sözleşme ihlalinin örgütler ve çalışanlar açısından ele alınması çalışan ve örgüt ilişkilerinin sağlıklı ilerlemesi için önemlidir (Koçak ve Koç, 2018: 1219). Bu bağlamda

çalışmada hemşirelerde psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin ortaya konulması amaçlanmıştır.

Yapılan literatür taramasında psikolojik sözleşme ihlalini ve örgütsel bağlılığı konu alan araştırmalara rastlanmış ancak bu değişkenleri sağlık sektörü örnekleminde inceleyen sınırlı sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Bu bağlamda çalışmanın literatürdeki boşluğu dolduracağı ve gelecekteki araştırmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

Örneklemini Düzce Atatürk Devlet Hastanesi ve Akçakoca Devlet Hastanesi'nde çalışan hemşirelerin oluşturduğu bu araştırma toplam altı bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünü giriş kısmı oluşturmaktadır. Giriş kısmında araştırmaya ilişkin genel bilgiler verildikten sonra araştırma problemi, araştırmanın amacı, önemi, sayıltıları, sınırlılıkları ve araştırmada geçen anahtar terimlerin tanımlarına yer verilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde psikolojik sözleşme kavramı, özellikleri, oluşumu, psikolojik sözleşme ile iş sözleşmesi arasındaki farklar, psikolojik sözleşme kuramları, psikolojik sözleşme çeşitleri, psikolojik sözleşme ihlali kavramı, psikolojik sözleşme ihlal süreci, psikolojik sözleşme ihlalinin nedenlerine ve sonuçlarına değinilmiştir. Psikolojik sözleşme ihlaliyle ile ilgili yapılmış çalışmalara yer verilmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde örgütsel bağlılık kavramı, örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel, örgütsel ve örgüt dışı faktörler, örgütsel bağlılığa ilişkin tutumsal, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılık yaklaşımları, örgütsel bağlılığın sonuçları açıklanmıştır. Örgütsel bağlılıkla ilgili çalışmalara, psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel bağlılık değişkenlerini inceleyen çalışmalara, sağlık personeline ilişkin sayısal verilere, sağlık sektöründeki sorunlara, sağlık personelinde psikolojik sözleşme ihlaliyle örgütsel bağlılık ilişkisinin önemine yer verilmiştir.

Çalışmanın dördüncü bölümü araştırma yönteminden oluşmaktadır. Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni, örneklemi, veri toplama araçları, araştırma

verilerinin toplanması ve verilerin hangi istatistiksel yöntemlerle analiz edildiğine değinilmiştir.

Çalışmanın beşinci bölümünde araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirlik analizi sonuçları, katılımcılara ilişkin demografik bulgular, ölçeklerin betimsel istatistikleri, demografik değişkenlere ilişkin farklılıkların ortaya konulması için Anova ve *t* testi sonuçları, korelasyon analizi sonuçları ve regresyon analizi sonuçları açıklanmıştır.

Çalışmanın son bölümünde araştırmanın sonuçlarına yer verilerek literatürdeki benzer çalışmalarla değerlendirilmiş ve bu sonuçlar doğrultusunda çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

### 1.1. Araştırmanın Problemi

Psikolojik sözleşme ihlali, çalışanın işvereni tarafından kendisine verilen sözlerden en az birinin yerine getirilmediğini düşünmesi durumunda ortaya çıkmaktadır (Dağlı, 2016: 20). Psikolojik sözleşme ihlali durumunda çalışanın örgütsel bağlılık algısında azalma olabilir ve çalışan örgütten ayrılma eğilimi içinde olabilir (Çetinkaya, 2018: 655).

Bu çalışma, hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel bağlılık üzerine olan etkisini incelemesi açısından önemlidir. Araştırmanın problemini, "Hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlali algısı örgütsel bağlılığı etkiler mi?" sorusu oluşturmaktadır.

### 1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, sağlık kurumlarının önemli bir insan kaynağı olan hemşirelerde psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel bağlılık üzerine etkisinin istatistiksel yöntemlerle ortaya konulmasıdır.

Örgütle çalışanın karşılıklı yükümlülüklerini içeren psikolojik sözleşme örgütsel bağlılığın sağlanması adına önemli bir unsurdur. Psikolojik sözleşme ihlal algısına sahip çalışanın örgütsel bağlılık davranışı da etkilenecektir. Araştırmada psikolojik sözleşme ihlalinin ile örgütsel bağlılık üzerine etkisinin ortaya konulması

amacıyla Düzce Atatürk Devlet Hastanesi ve Akçakoca Devlet Hastanesi'nde çalışan 200 hemşire ile anket uygulama çalışması gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir:

**H1:** Hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlal algısının duygusal bağlılık üzerine etkisi vardır.

**H2:** Hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlal algısının normatif bağlılık üzerine etkisi vardır.

**H3:** Hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlal algısının devam bağlılığı üzerine etkisi vardır.

**H4:** Hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlal algısının örgütsel bağlılık üzerine etkisi vardır.

### 1.3. Araştırmanın Önemi

Örgütlerin rekabet koşulları karşısında ayakta kalabilmesi için gelişen teknoloji, değişen piyasa koşulları, politika ve çevre gibi faktörlerin yanında örgüt üyeleri arasındaki ilişkiler ve bu ilişkilerin sonucunda oluşan örgütsel bağlılık unsuru da önemli hale gelmiştir. İş sözleşmesi örgütsel bağlılık ve iş gücü devir oranının azalması için yeterli değildir. Psikolojik sözleşme örgütsel bağlılığı artıran önemli unsurlardandır (Dağlı, 2016: 103).

Psikolojik sözleşme çalışanın örgütteki sorumluluklarının farkında olmasını, örgütün beklentilerini ve kendinden beklenilenleri bilmesini, ücret, terfi gibi imkânlar hakkında bilgi sahibi olmasını sağlar. Psikolojik sözleşme sayesinde örgütsel güvenin gelişmesiyle örgütsel bağlılık artar (Çetin, 2010: 69). Psikolojik sözleşme çalışana kontrol mekanizması sağlar ve belirsizliği azaltır. Psikolojik sözleşme örgütsel bağlılığı artırmanın yanında iş sözleşmesinin beraberinde getirmediği çalışanın örgütsel vatandaşlık davranışını sergilemesinde etkili olabilmektedir (Erdoğan, 2015: 25).

Psikolojik sözleşme ihlali durumunda çalışanın örgütsel bağlılığı ve örgütsel vatandaşlık davranışları olumsuz etkilenebilmektedir (Dağlı, 2016: 104). Çalışanların psikolojik sözleşme ihlalleri yaşamaları örgütsel güvenin ve örgütsel adaletin zedelenmesine neden olmakta, bu da örgütsel bağlılığı azaltabilmektedir (Çetinkaya, 2018: 654). Çalışan psikolojik sözleşme ihlali sezdiğinde çalışanın örgütsel bağlılık algı düzeyi düşecektir (Erdoğan, 2015: 25).

Bu araştırma, örneklemini sağlık hizmetleri insan kaynağının bir parçası olan hemşirelerin oluşturması ve yazında psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel bağlılığı konu alan çalışmalardan örneklemini hemşirelerin oluşturduğu sınırlı sayıda çalışmaya rastlanması nedeniyle önem ifade etmektedir. Çalışmanın bu yönden literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

### 1.4. Araştırmanın Sayıltıları

Araştırmaya katılan hemşirelerin anket sorularını doğru ve içtenlikle yanıtladıkları düşünülmektedir. Psikolojik sözleşme ihlalini ve örgütsel bağlılık düzeyini ölçen anketlerin farklı sektörlerdeki psikolojik sözleşme ihlalini ve örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için tüm özellikleri içerdiği varsayılmıştır.

### 1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma Düzce ilindeki iki devlet hastanesinde çalışan hemşirelerle ve hemşirelerin soru ve ölçeklere verdikleri cevaplarla sınırlıdır. Araştırma hemşirelerin diğer meslek gruplarına göre sayıca fazla olması ve mesleğin sorunlarının tespit edilmesi için hemşirelere yönelik yapılmıştır. Hemşirelerin iş yoğunluğu ve iş yükünün fazla olması nedeniyle anketler 1-31 Mart tarihinde hemşirelerin mesai saatleri içindeki 15-20 dakikalık zaman kısıtında uygulanmıştır. Araştırmanın örneklemi sağlık sektöründen oluştuğu için sonuçların diğer sektörlere genellemesi yapılamayabilir.

### 1.6. Tanımlar

**Örgütsel bağlılık:** Çalışanın örgüt amaç ve değerlerine olan inancını, sadakatini ve işe ilgisini de içerdiği düşünülen psikolojik bir bağlılıktır (Gürsel, 2017: 5).

**Psikolojik sözleşme:** Çalışan ve örgüt arasındaki karşılıklı beklentilerin tümünü içeren yazılı olmayan sözleşmedir (Barlık, 2018: 1).

**Psikolojik sözleşme ihlali:** Tarafların birinin veya her ikisinin yükümlülüklerini yerine getirmemesi veya getirmede başarsız olmasıdır (Ertuğrul, 2015: 19).

**Hemşire:** "Bireyin iyilik haline ve bağımsızlığına kavuşmasına yardım eden dinamik güç" (Bekmezci, 2019: 3). Hemşireler sağlığı geliştirmek, korumak ve hastalık durumunda iyileştirmeye yönelik hizmetlerde uygulayıcı eğitici, yönetici ve araştırıcı rolde aktif görev alırlar (Sur ve Palteki, 2013: 807).

**Hastane:** "Müşahede, teşhis, tedavi ve rehabilitasyon olmak üzere gruplandırılabilecek sağlık hizmetlerini sunan, hastaların uzun veya kısa süreli tedavi gördükleri kuruluşlar" (Tengilimoğlu vd., 2017: 181).

**Poliklinikler:** "Ayaktan muayene, tetkik, teşhis ve tedavi hizmetlerinin yapıldığı hastaların yataklı tedavi kurumlarında ilk müracaat üniteleridir" (Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği, 2019).

**Acil servis:** Teşhis konulan ve ayakta acil tedavi uygulanan, gerektiğinde yatırılarak tedavi sağlanan 24 saat süreklilik gösteren bir birimdir (Zennun Beyatlı, 2017: 186).

**Servisler (klinikler):** "Hastanın bakıldığı, muayene edildiği yer" (TDK, 2019).

**Diğer birimler:** Araştırma kapsamındaki katılımcıların poliklinikler, acil servis ve servisler dışında çalıştıkları hastane hizmet birimlerini (kan alma, kan transfüzyon merkezi, endokrin, kemoterapi ünitesi, diyaliz, ameliyathane, yoğun bakım, EKG (elektrokardiyogram), NST (non stress test), kalite birimi, hasta hakları birimi, evde sağlık birimi, alçı odası, pansuman odası, efor odası, enfeksiyon birimi, sağlık bakım hizmetleri birimi) ifade etmektedir

# BÖLÜM 2

# 2. PSİKOLOJİK SÖZLEŞME VE İHLALİ

## 2.1. Psikolojik Sözleşme Kavramı ve Özellikleri

Psikolojik sözleşme kavramıyla ilgili literatürde birçok tanım bulunmaktadır. Rousseau (1989: 121) psikolojik sözleşmeyi, çalışan ve kurumu arasındaki yükümlülükleri içeren, inançları ifade eden kavram şeklinde tanımlamıştır. Argyris (1960)'in literatüre kazandırdığı psikolojik sözleşme, çalışan ile işverenin karşılıklı beklentilerinden meydana gelen ve yazılı olmayan bir sözleşmedir. (Fettahlıoğlu, 2015: 134). Robinson (1996: 575)'e göre psikolojik sözleşme, çalışanların hak ettiklerini düşündükleri beklentilerinden oluşan algısal sözleşmeyi ifade etmektedir. Karaca (2017: 15)'ya göre psikolojik sözleşme, çalışan ve işveren ilişkisinde beklentilere dayanan, dile getirilmemiş, zamana ve duruma göre değişebilen, psikolojik algıya göre şekil alan bir sözleşmedir. Argyris'e göre psikolojik sözleşme tarafların birbirlerinin kurallarına saygılı olduğu örtük bir sözleşmedir (Öztürk ve Ilıman, 2016: 44).

Psikolojik sözleşme kurumla çalışanın karşılıklı rollerini belirginleştiren, belgesiz ve çalışanın adil davranış beklentisi içinde olduğu bir sözleşmedir (Li vd., 2016: 2). Dile getirilmeyen çalışan ve işverenin birbirlerine karşı zihinsel tutumu psikolojik sözleşmedir (Konakay ve Çelik, 2018: 699). Şimdi ve gelecekteki çalışan ile işveren ilişkisini düzenleyen, açık ve örtük vaatlerden oluşan karşılıklı sorumlulukların değişimi şeklinde tanımlanabilen sözleşmeye psikolojik sözleşme denir (Griep ve Vantilborgh, 2018: 141). Psikolojik sözleşme çalışan ve kurumun karşılıklı söylenen veya ima edilen ifadelere olan inançlarıdır (Rousseau, 2004: 120).

Çalışan yapması gerektiği yükümlülüklerin olduğuna inandığında ve kurumun da ona karşı yükümlülükleri olduğunu düşündüğünde psikolojik sözleşmeden bahsedilir (Rousseau, 1990: 390). Bu yükümlülükler çalışan tarafından tanımlandığı için özneldir ve çalışan kurumun eylemlerini tanımlamış olduğu

yükümlülükler çerçevesinde yorumlar (Heffernan ve Rochford, 2017: 99). Psikolojik sözleşmeler, işe alım ve sonrasında gelişim gösteren karşılıklı sorumluluklardır (Robinson ve Rousseau, 1994: 245).

Psikolojik sözleşme tanımları inançlar, beklentiler, algılar, yükümlülükler gibi ifadelerle açıklanmaktadır. Tanımlardaki diğer ortak unsur çalışan ve işveren arasındaki karşılıklı ilişkidir (Topcu ve Cabbar, 2015: 164). Psikolojik sözleşme tanımlarından yola çıkarak psikolojik sözleşme, çalışan ve örgüt arasındaki ilişkide beklentilerin ve yükümlülüklerin çalışanın algısıyla şekillendiği sözleşme olarak tanımlanabilir. Çalışan ve kurum arasındaki yükümlülükleri temel alan psikolojik sözleşmedeki yükümlülüklere, işverenin iş güvenliğini sağlaması, çalışanın ise işine gösterdiği fedakârlıklar örnek verilebilir. Kurumun değerlerinin kabul edilmesi, kurum için çaba göstermeye istekli olma ve kurumda çalışmaya istekli olma çalışanın kuruma verdiği vaatler arasında sayılabilir (Rousseau, 1989: 125).

Çalışanlar kariyer gelişimi, iş güvenliği, eğitim ve gelişim olanakları gibi beklentiler içerisinde olurken; işverenlerse çalışanlardan yüksek performans, sadakat, bağlılık ve verimli çalışma beklentisi içinde olabilirler (Doğan vd., 2017: 469). Psikolojik sözleşmenin sonuçları ve beklentileri çalışan ve işveren için bağlayıcıdır (Eşitti, 2018: 39). Psikolojik sözleşmenin olması için Rousseau ve Schalk (2000) iki koşul öne sürmüşlerdir birincisi, çalışanın işiyle ilgili seçimlerde kişisel özgürlüğe sahip olması ve ikincisi çalışanla işverenin karşılıklı inançları ve güvenlerinin olmasını ifade eden sosyal kararlılıktır (Karcıoğlu ve Türker, 2010: 123).

Psikolojik sözleşmenin çalışanın çeşitli davranışlarına etkisi vardır. Topcu vd. (2015: 272) çalışmalarında psikolojik sözleşmenin işten ayrılma niyetiyle anlamlı ve ters yönlü etkisinin olduğunu saptamışlardır. Psikolojik sözleşme çalışan ve kurum arasındaki etkileşimin gücü için önemli bir unsurdur (Yaprak ve Helvacıoğlu, 2016: 31). Psikolojik sözleşmelerin yasal bir bağlayıcılığı yoktur. Psikolojik sözleşmeler kariyer gelişimi, iş güvenliği gibi iş şartlarının çalışan tarafından yorumlanması sonucu ortaya çıktığı için yazılı değildir (Doden vd., 2018: 197-198).

Psikolojik sözleşmede bir değişim söz konusu olduğunda, yerine çalışanların beklentilerini daha iyi karşılayacak bir sözleşme konulmalıdır (Rousseau, 1996: 50-

51). Karşılıklı iş ilişkisinde bulunan taraflar arasında her birine ait psikolojik sözleşmeler vardır. Psikolojik sözleşmeler çalışanlar ve üstleri tarafından geliştirilir ve yürütülür (Robinson ve Morrison, 1995: 290). Psikolojik sözleşme iş sözleşmesinden farklıdır. Çalışan ve kurumun zaman içinde beklentilerindeki değişime bağlı olarak değişir (Kotter, 1973: 92).

Kurumların psikolojik sözleşmeleri yerine getirmeleri çalışan ilişkisi için önemli bir kriterdir (Kraak vd., 2017: 108). Psikolojik sözleşmede değişiklik meydana gelmesi çalışanların kuruma bağlılığını azalmaktadır (Kuok, 2017: 33). Yazılı sözleşmeler çalışanın psikolojik beklentilerini içeren yükümlülükler içermezken buna karşın psikolojik sözleşmede kariyer gelişimi, duygusal ihtiyaçlar gibi bir çalışan için önemli olan unsurlar bulunur (Schmidt, 2016: 152). Kurum, çalışanların psikolojik sözleşmelerini yerine getirdiği takdirde çalışan ilişkilerini geliştirir (Restubog, 2015: 1133).

Sosyal değişim kuramına göre kurum ve çalışan arasında karşılıklı sorumluluklar vardır. Karşılıklılık ilkesi bir taraf yükümlülüklerini yapıyorsa diğer tarafın da kendi üstüne düşeni yapması olarak açıklanabilir (Akbıyık, 2018: 236). Psikolojik sözleşmeler yazılı olmadığı için pazarlık gücü sağlar (Akmaz ve Erbaşı, 2017: 127). Psikolojik sözleşmedeki beklentiler çalışılan bölüme, ihtiyaca ve zamana göre değişim göstermektedir (Aslan ve Uyar, 2018: 4).

Kişiye uygun iş özellikleri, maddi teşviklerin olması, kariyer gelişim fırsatlarının olması, uygun çalışma ortamının sağlanması ve özel hayata saygı duyulması gibi şartların bulunması sonucunda çalışan açısından olumlu bir psikolojik sözleşmenin varlığından bahsedilir (Salha vd., 2017: 47). Psikolojik sözleşmede çalışan örgüt içi (mesai arkadaşları, örgüt kültürü, yönetim) ve örgüt dışı (örgütle ilgili görüşler) mesajları kendi algısıyla yorumlayarak kurumun yükümlülüklerini belirler. Psikolojik sözleşmenin içeriğinde algılar, beklentiler, yükümlülükler ve taahhütler bulunmaktadır (Üçok ve Torun, 2014: 234).

Rousseau ve Wade-Benzoni (1994)‘e göre psikolojik sözleşmenin örgütsel strateji ve insan kaynakları uygulamalarıyla ilişkisi bulunmaktadır. Örgüt stratejileri, insan kaynakları uygulamalarını şekillendirir ve çalışan, insan kaynakları

uygulamalarını (işe alma, ücret, kariyer) yorumlayarak psikolojik sözleşmeyi oluşturur. Bu açıdan çalışan insan kaynakları uygulamalarıyla beklentilerinin uyuştuğunu anladığında etkili bir psikolojik sözleşme sağlanmıştır (Esmer ve Özdaşlı, 2018: 12-13).

Örgütün hedeflerine ulaşması başarısını gösterir. Örgütün başarısı da çalışanların hedeflerine ulaşmasına bağlıdır. Bu yüzden çalışanların psikolojik sözleşmeye ilişkin beklentilerinin karşılanması önem kazanmaktadır. Psikolojik sözleşmenin çalışan adına doğru işlemesi çalışanın örgüte katkılarını artırmaktadır (Keman, 2012: 5-6).

Psikolojik sözleşme ilişkiseldir, karşılıklı beklentilere dayanır, konuşulmamış beklentileri içerir ve zaman içinde şartların ve algıların değişmesine bağlı olarak değişebilir (Kılınç ve Paksoy, 2017: 157-158). Bu da psikolojik sözleşmenin durağan değil dinamik olduğunu gösterir. Psikolojik sözleşme sözlü olarak ifade edilmemiştir. Taraflar arasında sosyal kararlılığın olması, psikolojik sözleşmenin önemli bir unsurudur. Tarafların birbirlerine güven ve inançları olmalıdır. Psikolojik sözleşme sosyal ve duygusal konularla ve bunun yanında maddi konularla da ilgilidir (Özler ve Ünver, 2012: 329). Psikolojik sözleşme algısal olduğu için tarafların beklentileri farklı olabilir. Psikolojik sözleşmenin yükümlülükleri yerine getirilmediğinde olumsuz durumlar açığa çıkabilir bu sebeple beklentileri karşılama noktasında titiz olunmalıdır (Topaloğlu ve Arastman, 2016: 30). Psikolojik sözleşmelerdeki beklentiler tecrübelerin etkisiyle şekillenir. Psikolojik sözleşmede tarafların birbirlerine bağımlılığı söz konusudur (Yiğit, 2015: 123).

Psikolojik sözleşme karşılıklı ilişkiye göre şekillenen, duygusal konuları daha çok kapsayan bir sözleşmedir. Psikolojik sözleşme subjektif olması sebebiyle çalışandan çalışana farklılık gösterir. Psikolojik sözleşmenin yazılı sözleşmeler gibi net bir sınırı yoktur. Çalışanın zihninde gelişir. Psikolojik sözleşme zamana ve örgütün koşullarına göre değişim gösterebilen sözleşmelerdir. Psikolojik sözleşmenin özellikleri arasında karşılıklı ve bilişsel olması sayılabilir. Psikolojik sözleşmede çalışanın beklentilerinin bazıları açıkça görülebilirken (ücret) bazılarıysa açıkça görülmeyebilir (iş güvenliğinin olduğu hissi, saygınlık, gelişim olanakları). İş sözleşmesinde olmayan ve iş ilişkisinin getirdiği yükümlülükleri psikolojik

sözleşmeler içerir (Çetinkaya, 2014: 11-16). Taraflar psikolojik sözleşmede birbirlerine bağımlıdırlar (Özdemir, 2013: 13). Psikolojik sözleşmenin oluşabilmesi için sosyal kararlılık gerekir. Tarafların birbirine güvenleri psikolojik sözleşme için bir ön koşuldur (Ayaz, 2017: 27). Psikolojik sözleşme çalışanın performansı ve sadakati karşılığında ücret, iş güvenliği, kariyer gelişimi gibi taahhütleri içeren karşılıklı ilişkiye dayanır (Ulukök, 2016: 8).

Psikolojik sözleşmede çalışanın ve kurumun birbirlerine karşı yükümlülükleri bulunur. Çalışan algısına bağlı oluşan psikolojik sözleşmede çalışan, kurumun da yükümlülüklerini belirlemiştir. Bu yüzden iki taraflı bir sözleşme söz konusudur. Psikolojik sözleşme gerçek bir karşılılıktan ziyade karşılıklılığın algısından oluşur (Karacaoğlan, 2014: 56). Psikolojik sözleşmedeki çalışan ile kurumun karşılıklı yükümlülükleri Tablo 1'de gösterilmiştir.

**Tablo 1**. Psikolojik Sözleşme İçeriği

| **Kurum İçi Yükümlülükler** | **Çalışan Yükümlülükleri** |
|---|---|
| *Eğitim*: Yeterli teşvik ve eğitim sağlamak | *Saatler:* Sözleşmede belirtilen saatlerde çalışmak |
| *Dürüstlük*: Dürüst seçim ve değerlendirme içeren kariyer gelişim prosedürleri oluşturmak, uygulamak | *Çalışma:* Müşterilerle ve kurum ile dürüstçe ilgilenmek |
| *İhtiyaçlar:* Kişisel ya da ailevi ihtiyaçları karşılayabilmek için izin vermek | *Sadakat:* Kurumun çıkarlarına öncelik verecek şekilde sadakatle ve uzun süre çalışmak |
| *Danışma:* Çalışanları etkileyen durumlarda onlara danışma ve onlarla iletişim kurmak, bilgi vermek | *Sahiplenme:* Kuruma ait araçları özenli kullanma ve işyerini sahiplenmek |
| *Yetkilendirme:* Çalışanlara işlerini nasıl yaptıkları hususunda gereksiz müdahale etmemek, inisiyatif yetkisi vermek | *Öz sunum:* Dış görünümüne özen göstermek, müşterilere ve çalışma arkadaşlarına düzeyli davranmak |
| *İnsaniyet:* Çalışanlara kişisel ve toplumsal açıdan sorumlu ve destekleyici bir şekilde davranmak | *Esneklik:* Özellikle acil durumlarda iş tanımının dışına çıkmaya istekli olmak |
| *Farkındalık:* Özel katkıları ya da uzun süre çalışmayı fark etmek | |
| *Çevre:* Güvenli ve uygun bir iş ortamı sağlamak | |
| *Adalet:* Kuralların ve prosedürlerin uygulanmasında dürüst ve tutarlı davranmak | |
| *Ücret:* Piyasa ile uyumlu, kurum içinde tutarlı ve adil bir maaş sistemi uygulamak | |
| *Menfaatler:* Ücret dışı menfaatler sisteminin idaresinde adil ve tutarlı olmak | |
| *İş Güvencesi:* Uzun süreli iş güvencesi sağlamak | |

Kaynak: Karacaoğlan, 2014: 57

Tablo 1'e göre psikolojik sözleşmede kurumun çalışana karşı yükümlülükleri eğitim, dürüstlük, danışma, yetkilendirmek, insaniyet, farkındalık, çevre, adalet, ücret, menfaatler ve iş güvencesi şeklinde sıralanırken çalışanın kuruma karşı saatler, çalışma, sadakat, sahiplenme, öz sunum ve esneklik olmak üzere çeşitli yükümlülükleri vardır. Bu karşılıklı yükümlülüklerin toplamı psikolojik sözleşmenin içeriğini oluşturur.

## 2.2. Psikolojik Sözleşmenin Oluşumu

Çalışan örgüte sağladığı katkılar karşılığında örgütün de kendisine karşı yükümlülüklerinin olduğunu düşündüğünde psikolojik sözleşme oluşmaya başlamaktadır. Rousseau (2001) psikolojik sözleşmenin oluşum sürecini bir şema (Şekil 1) ile açıklamıştır. Psikolojik sözleşmenin oluşum süreci Şekil 1'de gösterilmiştir.

**Şekil 1.** Psikolojik Sözleşme Oluşum Süreci

| **İşe Alım Öncesi** | **İşe Alınma** | **Erken Dönem Sosyalleşme** | **Sonraki Deneyimler** | **Değerlendirme (Revizyon)** |
|---|---|---|---|---|
| Profesyonel normlar<br><br>Sosyal inançlar | Karşılıklı aktif söz/vaat verme<br><br>Firma ve çalışanın karşılıklı işaretleri değerlendirmesi | Devam eden söz/vaat verme<br><br>Diğer çalışan ve aracılardan aktif bilgi alma<br><br>Firmaya dair çeşitli bilgi kaynakları | Aralıklı söz/vaat verme<br><br>Diğer çalışan ve aracılardan daha az aktif bilgi alma<br><br>Firma sosyalleşme çabalarını azaltır<br><br>Mevcut psikolojik sözleşmede olası değişiklikler | Değerlendirmeye yol açan farklı bilgiler<br><br>Revizyonu etkileyen teşvikler/değiş tokuşun maliyeti |

Kaynak: Aydın, 2016: 49

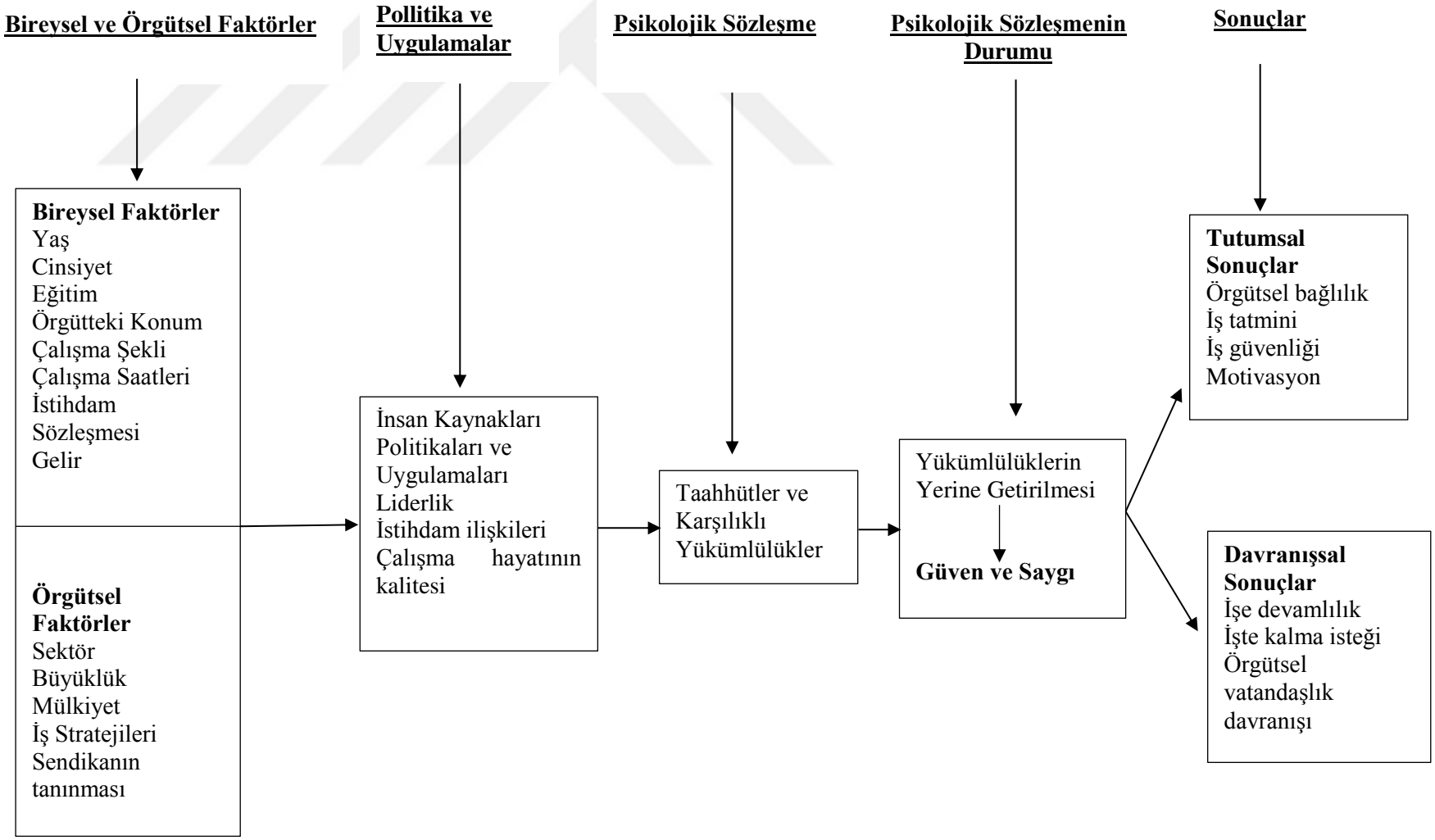
Rousseau (2001)'in psikolojik sözleşme oluşum süreci şeması (Şekil 1) incelendiğinde, psikolojik sözleşme işe alım öncesinde profesyonel normlar ve sosyal inançlardan oluşmaya başlar. Buradaki profesyonel normlar çalışanın işe başlamadan önce işle ilgili düşüncelerini ve işverenle ilişkisindeki karşılıklı yükümlülüklere dair inançlarından oluşmaktadır. Sosyal inançlar ise arkadaşlar, aile ve diğer çalışanlarla etkileşimi sonucu çalışanın zihninde işe dair düşünceleri olarak ifade edilebilir. Çalışan işe girmeden önce çevresindeki ailesi, medya, arkadaşları aracılığıyla aldığı duyumlardan etkilenerek psikolojik sözleşmeyi şekillendirir. Psikolojik sözleşmenin oluşumu sürecinin sonraki aşaması işe alımdır. Psikolojik

sözleşmenin oluşumunun kilit noktası olan bu aşamada işveren ve çalışanın karşılıklı yükümlülüklerini belirledikleri aşamadır. Bu aşamada işveren tutumu, çalışanın psikolojik sözleşmesinin gelişimini etkilemektedir. Yeni çalışanın iş gerekleri ve örgütsel kültürle bütünleşmesini temel alan örgütsel sosyalleşme aşamasında çalışan, iş arkadaşları aracılığıyla psikolojik sözleşmeyi şekillendirmeye devam eder. İş arkadaşlarının işe ve kuruma dair görüşlerini yeni çalışanla paylaşması psikolojik sözleşme için önemli bir unsur olmaktadır (Aydın, 2016: 48-51). Psikolojik sözleşme çalışanın örgüt kültürünü benimsemesi sebebiyle örgütün yapısı da psikolojik sözleşmeyi etkiler (Yıldırım, 2014: 31).

Çalışan önceden edindiği bilgiler, örgütte öğrendiği ve işverenle etkileşimi sonucu edindiği bilgilerle psikolojik sözleşmeye son şeklini verir. Son aşamadaysa çalışan beklentilerinin karşılanması durumuna göre zihninde bir değerlendirme yapmaktadır. Değerlendirme sonucunda çalışan beklentilerinin karşılandığını düşünürse uyumlu bir psikolojik sözleşmeden, beklentilerinin karşılanmadığı algısına kapılırsa psikolojik sözleşme ihlalinden söz edilir. Psikolojik sözleşme dinamik bir yapıya sahiptir bu nedenle oluşumun her aşamasında çalışan çeşitli kaynaklardan edindiği bilgilere göre sözleşmeyi tekrar gözden geçirebilir ve değiştirebilir. Bu da psikolojik sözleşmenin yazılı sözleşme gibi sabit olmadığını gösterir. Psikolojik sözleşme çalışanın kurumdaki çalışma süresine göre de değişmektedir. Daha fazla çalışma tecrübesine sahip olan çalışanlar kuruma karşı yükümlülüklerinin daha fazla olduğunu düşünürler. Psikolojik sözleşmenin son aşaması olan değerlendirmede çalışan işverenin yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğine göre psikolojik sözleşmeyi değiştirir. İşveren beklenen yükümlülükleri yerine getirmediyse çalışan da daha az yükümlülüğü olduğu düşüncesine kapılır (Aydın,2016: 51-52).

Guest‘in geliştirdiği “İstihdam İlişkisi İçinde Psikolojik Sözleşme İle İlgili Çerçeve” adlı modeli, psikolojik sözleşme oluşum sürecini açıklayan diğer bir yaklaşımdır. “İstihdam İlişkisi İçinde Psikolojik Sözleşme İle İlgili Çerçeve” adlı model aşağıda Şekil 2’de gösterilmiştir (Kılıçaslan, 2017: 195).

**Şekil 2.** İstihdam İlişkisi İçinde Psikolojik Sözleşme ile İlgili Çerçeve




Kaynak: Karacaoğlan, 2014: 65

Şekil 2'deki "İstihdam İlişkisi İçinde Psikolojik Sözleşme İle İlgili Çerçeve" incelendiğinde, psikolojik sözleşmenin oluşum sürecini bireysel faktörler (çalışanın yaşı, cinsiyeti, eğitimi, örgütteki konumu, çalışma şekli, çalışma saatleri, istihdam sözleşmesi ve geliri), örgütsel faktörler (sektör, büyüklük, mülkiyet, iş stratejileri, sendikanın tanınması), politika ve uygulamalar (insan kaynakları politikaları ve uygulamaları, liderlik, istihdam ilişkileri, çalışma hayatının kalitesi) etkilemektedir. Oluşan psikolojik sözleşme çalışan ve örgütün taahhütlerini ve karşılıklı yükümlülüklerini içermektedir. Psikolojik sözleşmenin durumu karşılıklı bu yükümlülüklerin yerine getirilmesine bağlıdır. Karşılıklı yükümlülüklerin yerine getirilmesi, taraflar arasında güven ve saygının oluşmasını sağlayacaktır. Taraflar arasındaki güven ve saygının sonucunda tutumsal (örgütsel bağlılık, iş tatmini, iş güvenliği ve motivasyon) ve davranışsal (işe devamlılık, işte kalma isteği ve örgütsel vatandaşlık davranışı) olmak üzere olumlu sonuçlar meydana gelmektedir (Kılıçaslan, 2017: 195).

### 2.3. Psikolojik Sözleşmenin İş Sözleşmesinden Farkı

Türk Dil Kurumu sözleşmeyi "hukuki sonuç doğurmak amacıyla iki veya daha çok kişinin, kuruluşun karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarıyla gerçekleşen işlem, bağıt, akit, mukavele, kontrat" şeklinde tanımlamıştır (TDK, 2019).

Çalışan ve işveren arasında yapılan alışveriş anlaşması sözleşmenin diğer bir tanımıdır. Sözleşmelerin yasal dayanağı bulunurken psikolojik sözleşmeler taraflar arasındaki ilişkilerin getirdiği yükümlülükleri içeren yasal dayanağı olmayan sözleşmelerdir. Psikolojik sözleşme dinamik bir yapıya sahiptir, zamana ve beklentilere göre değişiklik gösterirken iş sözleşmeleri belli bir zaman aralığını kapsar ve değişim göstermez. İş sözleşmelerinde beklentiler net bir şekilde tanımlanırken psikolojik sözleşmede beklentiler açıkça belirtilmez ve konuşulmaz. İş sözleşmeleri düzenlendiği tarihte oluşurken psikolojik sözleşmeler çalışan işe alınmadan önce birçok unsurun etkisiyle oluşurlar. İş sözleşmelerinde yasal yaptırımlar ve zorunluluklar bulunurken psikolojik sözleşmelerin böyle bir özelliği yoktur ve daha esnektir. İş sözleşmeleri yazılı ve yasal sözleşmeler olmaları nedeniyle bütün çalışanlar için değişiklik göstermezken psikolojik sözleşmeler

çalışanın algısına göre şekil aldığı için kişiden kişiye değişiklik gösterir (Ayaz, 2017: 27-28). Psikolojik sözleşmelerde sorumluluklar açıkça belirtilmeyip ima edilirken, iş sözleşmelerinde çalışan ve işveren sorumluluklarının çoğu yazılı bir şekilde belirtilir (Memiş ve Dikici, 2017: 3).

Psikolojik sözleşme ve iş sözleşmesi arasındaki farklar Tablo 2'de özet halinde verilmiştir.

**Tablo 2.** Psikolojik Sözleşme ve İş Sözleşmesi Arasındaki Farklar

| **Psikolojik Sözleşme** | **İş Sözleşmesi** |
|---|---|
| Onaya bağlı değil ve sözeldir. | Onaya bağlı ve yazılı sözleşmedir. |
| İnformel ve karşılıklı duygusal ilişkilere dayanır. | Formel ilişkilere dayanır ve kurallara dayanır. |
| Yasal yaptırımı yoktur ve gayri süreçte işler. | Yasal yaptırımları vardır. |
| Sorumluluklar ve görevler belirtilmez. | Tüm Sorumluluklar ve görevler belirtilmiştir. |
| Gizlidir. | Gizli olmayan bir sözleşmedir. |
| Davranışlar belirlenmiştir. | Her şey açıkça belirtilmiştir. |

Kaynak: Afşar, 2016: 26

Tablo 2'ye göre psikolojik sözleşmenin iş sözleşmesinden farklılaştığı yönler; sözel bir sözleşme olması, duygusal ilişkilere dayanması, yasal bir yaptırımın olmaması, sorumluluk ve görevlerin belirtilmemesi, gizli olması, davranışları belirleyen bir sözleşme olması şeklinde sıralanmıştır.

### 2.4. Psikolojik Sözleşme Kuramları

Psikolojik sözleşme kavramı 1960'lardan sonra sosyal bilimcilerin ilgi alanına girmiştir. 1980'lerden sonra örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi ve örgütsel psikoloji alanlarında sıklıkla yer bulmuş ve yönetim literatüründe incelenmeye başlanmıştır (Çakmak vd., 2012: 58). Psikolojik sözleşme 1980'li yıllarda örgütsel davranış alanına girdiyse de psikolojik sözleşmenin temelini oluşturan ve daha iyi anlaşılmasını sağlayan başlıca kuramlar vardır. Bu kuramları Karşılıklılık Kuramı, Sosyal Mübadele Kuramı, Eşitlik Kuramı, Beklenti Kuramı ve

Lawler-Porter Modeli şeklinde sıralayabiliriz (Mimaroğlu, 2008: 32; Akmaz, 2016: 11).

### 2.4.1. Karşılıklılık Kuramı

Gouldner (1960)'ın karşılıklılık kuramına göre, çalışanlar kurumun beklentileri karşılaması karşılığında kurum için gönüllü olarak olumlu davranırlar. Kurumun aksi yönde hareket etmesi ve çalışanın duygusal çelişkiye düşmesine sebep olması; çalışanda motivasyon eksikliği, düşük performans, iş arkadaşlarıyla iletişim sorunları yaşaması, uygun koşullar varsa işten ayrılma düşüncesine kapılması gibi olumsuz davranışları geliştirebilir (Erdem, 2016: 4-5). Gouldner (1960)'ın öne sürdüğü karşılıklılık kuramı insanların karşı taraftan yarar görmesi durumunda olumlu davranışlar sergileyeceği temeline dayanır. Gouldner (1960) karşılıklılık kuramını bireyin önce kendisine yardım edene yardım etmesi ve onu zarara uğratacak bir davranış sergilememesi olarak açıklamıştır. Karşılıklılık kuramı, kişinin kendisine yapılan yardıma yardımla karşılık vermesi şeklinde tanımlanabilir. Psikolojik sözleşmelerde de çalışan, beklentileri karşılandığında örgütsel vatandaşlık gibi olumlu davranışlar sergilerken, işveren çalışanın kurumun çıkarları doğrultusunda hareket ettiğini anladığında buna terfi imkânı ve çalışan haklarını artırarak karşılık verir.

Gouldner'e göre karşılıklılık kuramı kişilerin özelliklerine, durumun şartlarına ve kuramın sonuçlarının nasıl algılandığına göre değişir. Kişinin yardıma ihtiyaç duyma seviyesi kazancın değerini ifade eder. Kişi yardıma ne kadar ihtiyaç duyarsa kazancının değeri de o kadar artacaktır. Yardımda bulunan vericinin kaynakları ve güdüleri karşılıklılık kuramını etkiler (Akyüz, 2014: 28-29).

Karşılıklılık kuramı psikolojik sözleşme için önemli bir faktördür. Psikolojik sözleşmede çalışan ve işveren arasında karşılıklı bir beklenti söz konusu olduğu için karşılıklılık kuramı psikolojik sözleşme kuramının temelini oluşturur (Özgül, 2013: 26).

### 2.4.2. Sosyal Mübadele (Değişim) Kuramı

Sosyal mübadele kavramını ilk kez Blau (1994) kullanmıştır. Blau, sosyal mübadeleyi kişinin karşı taraftan elde edeceği getiriler sayesinde güdülenip gerçekleştireceği faaliyetleri gönüllü olarak yapması şeklinde açıklamıştır. Sosyal mübadele kuramı, çalışan ve işveren arasındaki ilişkinin somut ve soyut varlıkların değişimine dayanmasıdır. Çalışanın elde etmeyi düşündüğü getiriler kurumun kaynaklarına bağlıdır. Çalışanın yaptığı olumlu davranışlar sonucundaki getirisinin ne olacağı veya şiddetinin ne olacağı kurum kaynaklarına bağlı olduğu için belirsizdir. Sosyal mübadele kuramının ekonomik mübadeleden farkı kişilerin zorunluluk hissetmemesi, gönüllülük ve güven esaslı olmasıdır. Ekonomik mübadele belli bir süreyi kapsar ve gereklilik içerir. Sosyal mübadelede zorunluluk olmamakla beraber ekonomik mübadelede olduğu gibi iyiliğe karşılık beklentisi vardır (Elden, 2017: 17-18).

Psikolojik sözleşme, beklentiler karşılığında bireylere yapılan yatırım anlamına gelen, Peter M. Blau'nun geliştirdiği sosyal mübadele kuramına dayanır (Çankır, 2016: 5). Sosyal mübadele kuramı minnettarlık gibi duyguların değişimini içerirken ekonomik mübadelede maddi değişim söz konusudur ve sosyal mübadele ekonomik değişimin ötesinde daha geniş mübadele ilişkisini kapsamaktadır (Mimaroğlu, 2008: 34). Sosyal mübadelenin kurum tarafından yerine getirilmesi, çalışanda örgütsel destek olarak algılanır ve yüksek bağlılık, işten ayrılma niyetinde azalma, kariyer gelişimi için inancın artması gibi olumlu algılar geliştirir (Mimaroğlu, 2008: 38).

### 2.4.3. Eşitlik Kuramı

J. Stacey Adams (1963)'ın öne sürdüğü eşitlik kuramı, çalışanın kurumda eşit davranılması isteğine dayanan ve çalışanın kendi durumuyla diğer çalışanların durumunu karşılaştırdığı sosyal karşılaştırma süreçlerinden birisidir (Mimaroğlu, 2008: 38). Çalışan kendi performansıyla aynı pozisyondaki kişinin performansını karşılaştırıp kazanımları sorgular. Kazanımları karşılaştırma sürecinde çalışan aslında psikolojik sözleşmeyi değerlendirmiş olur (Topcu, 2015: 15).

Eşitlik kuramında çalışanlara adil ve eşit muamele edilmediğinde çalışan performansının ve motivasyonun düşeceği savunulur. Çalışan, kendisiyle örgütte aynı konumda bulunan diğer çalışanlarla bir kıyaslama yapar ve eşit şartlarda olduğunu algıladığında örgütün adil ve eşit olduğu kanısına varır (Mimaroğlu, 2008: 39). Çalışan eşitliğin sağlandığını düşündüğünde, olumlu tutum ve davranışlar sergiler ve böylelikle psikolojik sözleşme pekişir (Topcu, 2015: 15).

Eşitlik kuramında karşılaştırma yapılırken çalışan girdilerin (zaman, çaba, akademik eğitim, tecrübe, eğitim, fikirler ve yetenek ) çıktılara (ücret, terfi, fark edilme, güvence, kişisel gelişim, yararlar ve arkadaşlık fırsatları) oranına göre karşılaştırma yapar. Girdiler çalışanın örgüte sağladığı yararları çıktılarsa kişinin katkıları karşılığında örgütten aldıklarını ifade eder. Bu karşılaştırma sürecinde girdi ve çıktının aynı olması değil oranlarının aynı olması önemlidir. Çünkü bazı durumlarda, örneğin aynı durumdaki çalışanın daha çok ücret alması daha çok çalışmasıyla açıklanabilir bu yüzden karşılaştırmada oranlar göz önünde bulundurulur. Girdilerin çıktılara oranı karşılaştırma sürecinde, aynı durumda olan diğer çalışanların girdilerinin çıktılara oranlarıyla karşılaştırıldığında bir denge söz konusuysa çalışanda adil muamele edildiği düşüncesi gelişecektir.

Çalışan eşitliğin olduğu algısına sahipse durumu koruma yönünde hareket edebilir. Ancak eşitsizlik algısı hisseden çalışan, bulunduğu durumdan kurtulmak için girdileri değiştirme (girdileri azaltma eğilimi), çıktıları değiştirme (çıktıların artırılması talebi), girdi ve çıktı algılarını değiştirme, başkalarının girdi ve çıktılarını değiştirme (başkasının girdisini azaltma), karşılaştıran kişiyi değiştirme, olduğu durumu terk etme (departman veya iş değiştirme) gibi seçeneklerden bir ya da birkaçını kullanabilir (Mimaroğlu, 2008: 39-42).

### 2.4.4. Beklenti Kuramı

Beklenti kuramı Edward Tolman (1932) ve Kurt Lewin'in (1938) yaptığı çalışmalar sunucunda bulunan, Victor Vroom'un (1964) çalışanların işteki davranışlarına adapte ettiği ve gittikçe önemi artan bir kuramdır (Mimaroğlu, 2008: 43). Beklenti kuramına göre çalışan tecrübesi ve kapasitesi doğrultusunda seçim

yapar. Bu seçim sürecinde çalışanın beklentileri tercihlerini etkiler (Akmaz, 2016: 12).

Victor H. Vroom (1964) kişinin ekonomik faydasını en üst düzeye çıkarmak için rasyonel davrandığını kabul etmiştir. Kişi birçok seçenek arasından kendisi için en yüksek faydayı sağlayacak seçeneği seçecektir. Vazgeçilen seçenek fırsat maliyet olarak ifade edilmiştir. Değer (valens) kişinin sonuca yönelmesine etki eden duygusal eğilimdir. Kişinin sonucu ne kadar istediği veya sonucun onun için çekiciliği değeri belirler. Değer ve araçsallık kişiyi tercihine ulaştıran unsurlardır (Dağlı, 2016: 27).

Çalışanın performansı sonucunda ödüle ulaşacağı inancı yoksa beklenti değeri sıfır (0) olur ve ödüle ulaşma inancı arttıkça beklenti değeri +1 'e yaklaşır. Çalışanın sonuca ulaşma isteği yüksekse Valence +1, sonuca ulaşmak istemiyorsa Valence -1 değerini alır. Değer (Valence) +1 ile -1 arasında değişmektedir. Seçenekler arasında tercihte bulunan bireyin yaptığı tercihle amaçların gerçekleşme ihtimaline duyduğu inanç "beklenti" veya "öznel olasılık" olarak ifade edilir. Çalışanın bir beklentisi olmasına rağmen sonuçlara etki edecek birçok unsur olduğu için sonuçlar çalışandan bağımsız gerçekleşecektir. Çalışan sonuca etki edecek faktörleri göz önünde bulundurup subjektif bir beklenti içinde olacaktır. Çalışanların farklı algıları olduğu için ödüller de onlar için farklı değerleri ifade eder. Bu da psikolojik sözleşmenin kişiden kişiye değişmesiyle ilgilidir. Çalışanın sonuca ulaşmaya dair isteği ve inancı yüksekse psikolojik sözleşmeye inancı ve bağlılığı da yüksek olacaktır (Akyürek, 2017: 48-49).

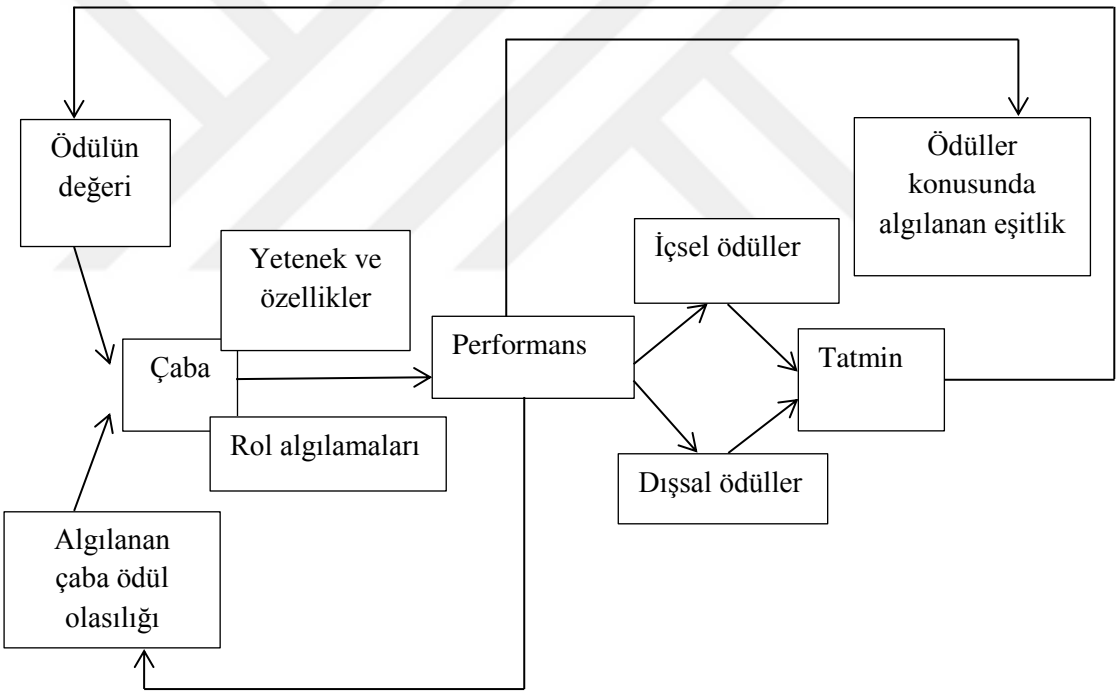
#### 2.4.4.1. Porter ve Lawler Modeli

Beklenti kuramının ortaya çıktığı 1960'lı yıllarda Lyman W. Porter ve Edward E. Lawler, çalışanın tatminini ve performansını ölçmek için beklenti kuramını uyarlayarak Porter ve Lawler modelini geliştirdiler (Barlık, 2018: 23). Porter ve Lawler modelinde ödüller çekiciliği etkileyen bir unsurdur. Ödüller çalışanın ihtiyaçlarını karşılamasına göre değer kazanır. İçsel ve dışsal ödüller olmak üzere iki tür ödül bulunur. İçsel ödüller çalışanın bir olayda gösterdiği çaba sonucunda kazandığı ödüllerdir. Görevde yükselme, prim, ücret gibi ödüller dışsal

ödüller arasındadır. Modelin ilk üç sırası Vroom'un beklenti modelinin aynısıdır. Ancak bu kuramda çalışmak başarı için yeterli görülmemiş bunun yanında bilgi, yetenek ve rolle desteklenmelidir. Çalışanın beklentileriyle aldığı ödüllerin uyuşması durumunda çalışan tatmin olur. Çalışan beklentilerinin daha altında bir ödül aldığında mutsuzluk, performansta düşme ve verimsizlik gibi olumsuz durumlar yaşar. Çalışan tatmini yalnızca ödüllendirmeyle sağlanamaz, bu ödüllerin çalışanın beklentilerini karşılaması gerekir (Akmaz, 2016: 13).

Porter-Lawler modeli yetenek, özellik ve rol algılamalarını içerdiği için beklenti kuramından farklılık göstermektedir (Barlık, 2018: 23). Bu farklılıklar aşağıda Şekil 3'te verilen Porter ve Lawler modelinde görülebilir.

**Şekil 3.** Beklenti Kuramının Porter ve Lawler Genişletilmiş Modeli




Kaynak: Barlık, 2018: 24

Şekil 3'teki beklenti kuramının Porter ve Lawler Genişletilmiş Modeli incelendiğinde, oluşturulan motivasyon döngösünde ilk olarak çalışanlar için çaba, ödül değeri ve algılanan çaba-ödül olasılığı gelmektedir. Sonrasında çaba, yetenek ve özellikler ile rol algılamaları birleşip çalışanın gerçek performansını meydana getirmektedir. Çalışan performansı başarı duygusu, takdir edilme gibi içsel ödüller ve terfi, ücret gibi dışsal ödüllerle sonuçlanmaktadır. Bu sürecin sonunda çalışan,

performansına karşılık verilen ödülleri sosyal karşılaştırma sürecini de hesaba katarak ödüllerin adil olup olmadığına karar verir. Çalışan ödüllerin adil olduğunu düşündüğünde tatmin olur (Barlık, 2018: 24).

### 2.5. Psikolojik Sözleşme Çeşitleri

Psikolojik sözleşmelerin sınıflandırılması konusunda araştırmacılar arasında görüş farklılıkları bulunmaktadır. Psikolojik sözleşmeler genellikle işlemsel ve ilişkisel olarak ikiye ayrılmakla birlikte bunlara ilaveten dengeli ve geçişsel psikolojik sözleşmeler de bulunmaktadır (Erdoğan, 2015: 40). Çalışmada sırasıyla işlemsel, ilişkisel, dengeli ve geçişsel olmak üzere psikolojik sözleşmeler açıklanmıştır.

#### 2.5.1. İşlemsel Psikolojik Sözleşme

İşlemsel psikolojik sözleşme, kısa dönemli, maddi teşviklerin olduğu, faaliyat alanı ve sınırları dar olan sözleşme olarak tanımlanabilir (Ertuğrul, 2015: 16). İşlemsel sözleşme, satın alma işlemlerine yönelmiş örgütlerin, geçici veya sürekli çalışan aldığında belirli bir zaman içinde çalışanın işe devamlılığına göre taraflar arasındaki parasal değişimleri içeren sözleşmedir (Çetin, 2010: 15).

Çalışanlar, işlemsel sözleşmede iyi bir örgüt vatandaşı olmak yerine daha çok aldıkları ücrete ve sağladıkları faydalara odaklanırlar. İşlemsel sözleşmede taraflar arasında yakın bir ilişki yoktur (Ertuğrul, 2015: 16). İşlemsel sözleşmeler, çalışanın performans şartlarını karşıladığında işverenin maddi karşılığını verdiği, kısa süreli, esnekliği az sözleşmelerdir (Koçak, 2017: 23-24). İşlemsel sözleşmeler çalışan işveren arasındaki çalışan performansı esaslı ekonomik mübadele odaklıdır (Özdaşlı ve Çelikkol, 2012: 145). İşlemsel sözleşme çalışanın performansına bağlı olarak ücret, kariyer gelişimi gibi karşılıkları olan sınırları iyi belirlenmiş ve ekonomik ödüllere dayanan sözleşmedir (Özgen ve Özgen, 2010: 3).

Rousseau (1995) işlemsel sözleşmelerin özelliklerini aşağıdaki gibi sıralamıştır (Ertuğrul, 2015: 16):

- Maddi değişimlerin kısa süreli olduğu,

- Ekonomik koşulların sağlanmasını zorunlu kılan,
- Kişisel desteğin az olduğu,
- Belirli bir zamanı kapsayan,
- Tanımı iyi yapılmış şartları içeren,
- Esnekliğin az olduğu,
- Becerilerin kullanılmasıyla oluşan
- Açık ve anlaşılır bir şekilde düzenlenmiş bir sözleşmedir.

### 2.5.2. İlişkisel Psikolojik Sözleşme

İlişkisel psikolojik sözleşmeler, maddi ve duygusal teşviklerin bir arada bulunduğu, sınırları net çizilmemiş, uzun vadeli sözleşmelerdir. Aile şirketlerinde ilişkisel sözleşmelere daha çok rastlamaktadır. Çalışanlar performansları karşılığında kariyer fırsatları gibi beklentiler içinde olurlar. İlişkisel sözleşmelerde maddi ödüllerin yanında sosyal ve duygusal faktörler de önemlidir. Sosyal ve duygusal ilişkilerin gelişim süresi uzun ve belirsizdir. Bu ilişkiler durağan değil dinamik bir yapıya sahiptir. İlişkisel sözleşmelerde çalışanların örgütsel vatandaşlık ve bağlılıkları sonucunda işveren iş güvencesi, uzun dönemli istihdam imkânları gibi karşılıklar verebilir. İlişkisel sözleşmeler eğitim, gelişim, bağlılık ve iş güvenliğini içeren konulara odaklanmıştır (Barlık, 2018: 10-11).

İlişkisel sözleşme, çalışanın kurumun değerleriyle kişisel değerlerini bütünleştirdiği sözleşmedir ve sonucunda karşılıklı sadakat ve güven gelişir (Koçak, 2017: 24). Maddi ve maddi olmayan değişimleri içeren psikolojik sözleşme türüdür (Özdaşlı ve Çelikkol, 2012: 145). İlişkisel sözleşme bağlılık, sadakat gibi unsurlar temelli ve çalışanın iş güvencesi karşılığında örgütsel bağlılık gösterdiği sözleşmedir (Özgen ve Özgen, 2010: 3). İlişkisel sözleşme kariyer gelişimi ve çalışanın özel sorunlarına destek olma gibi taahhütleri içerir (Tüzün ve Sezici, 2016: 34). İlişkisel sözleşmeler işlemsel sözleşmelere göre daha geniş kapsamlı ve açık uçludur (Yıldız vd., 2016: 149).

Rousseau (1995) ilişkisel sözleşmelerin özelliklerini kişisel gelişim hedeflerini ve kariyer planlamasını içermesi, başlangıcı ve bitişi için kesin bir zaman aralığının belirlenmemiş olması, kişinin aile hayatını ve kişiliğini kapsaması, öznel

değerlendirmeleri içermesi, değişken olması (dinamik) şeklinde sıralamıştır (Üçok, 2012: 26-27).

Tablo 3'te işlemsel ve ilişkisel sözleşmeler arasındaki farklar özet şeklinde verilmiştir.

**Tablo 3.** İşlemsel ve İlişkisel Sözleşme Arasındaki Farklar

| **Özellik** | **İşlemsel Sözleşme** | **İlişkisel Sözleşme** |
|---|---|---|
| **Odak** | Ekonomik, dışsal | Ekonomik, içsel, sosyo duygusal |
| **Zaman** | Belirli süreli, kapalı uçlu | Sınırsız süreli, açık uçlu |
| **Yapı** | Durağan | Dinamik |
| **Kapsam** | Dar | Geniş ve yaygın |
| **Gözlenebilirlik** | Herkes tarafından gözlenir | Öznel |

Kaynak: Karacaoğlan, 2014: 54

Tablo 3'e göre işlemsel sözleşme ekonomik odaklı, belirli süreli, durağan, dar kapsamlı ve herkes tarafından gözlenebilen özelliklere sahipken, ilişkisel sözleşme odak noktası ekonomik konuların dışında duygusal konuları içermesi, sınırsız süreli olması, dinamik yapılı olması, geniş kapsamlı ve bireysel algıya dayanması özellikleriyle işlemsel sözleşmeden farklılaşmaktadır.

İşlemsel sözleşmelerde çalışan performansı karşılığında ödüllendirilir. İlişkisel sözleşmelerde sorumluluk işverene düşmektedir (Büyükyılmaz ve Çakmak, 2015: 51-52). İşlemsel sözleşmeler ekonomik yükümlülüklere odaklanırken ilişkisel sözleşmeler sosyal yükümlülüklere odaklanmaktadır (Büyükyılmaz ve Çakmak, 2014: 584). İşlemsel sözleşmede çalışan kısa sürede performansının karşılığında belli bir ücret alırken ilişkisel sözleşmede sadakat, iş güvencesi gibi karşılıkları uzun vadede bekler (Cihangiroğlu ve Şahin, 2012: 64). İşlemsel sözleşmeler çalışana verilen işin yapılması sonucu ekonomik vaatleri olan kısa süreli sözleşmelerdir. İlişkisel sözleşmenin temelinde sadakat, güven olan uzun süreli ekonomik şartların yanında sosyo-duygusal şartları da içeren psikolojik sözleşme türüdür. İşlemsel psikolojik sözleşmeyi benimseyen çalışanların eşitliği önemsedikleri ve dışşal kontrol odağına sahip oldukları; ilişkisel psikolojik sözleşmeyi benimseyen

çalışanların ise özgüvenleri ve dikkat düzeyleri yüksektir (Dikili ve Bayraktaroğlu, 2013: 208).

İlişkisel sözleşmeler ekonomik değişimin yanında sosyal değişimin olduğu süresi ve şartları yönünden esnetilebilen sözleşmedir. İlişkisel sözleşmedeki sosyal değişimlere güven, bağlılık ve sadakat örnek verilebilir (Kanten vd., 2015: 371). Millward ve Hopkins çalışmalarında ilişkisel ve işlemsel sözleşmelerin arasındaki korelasyonun ters olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yani işlemsel sözleşme algısı yüksek çalışanın ilişkisel sözleşmeye yönelimi düşükken; ilişkisel sözleşme algısı yüksek çalışanın işlemsel sözleşme yönelimi azdır (İyigün ve Çetin, 2012: 16).

### 2.5.3. Dengeli Psikolojik Sözleşme

Dengeli psikolojik sözleşmeler, işlemsel ve ilişkisel sözleşmelerin bir araya geldiği, performans kriterlerinin yerine getirilme esasını içeren uzun dönemli ilişkileri temel alan sözleşmelerdir (Akar, 2010: 44). Dengeli psikolojik sözleşme, işletmeye ekonomik başarı ve çalışanlara kariyer gelişimi fırsatı verme koşuluna bağlı dinamik ve açık uçlu sözleşmedir (Erdoğan, 2015: 44). Patrick (2008)'e göre dengeli sözleşmeler performansla ilgili unsurları içeren, istihdama dayalı sözleşmelerdir (Topcu ve Basım, 2015: 88).

### 2.5.4. Geçişsel Psikolojik Sözleşme

Geçişsel sözleşme örgütsel değişim ve geçiş dönemlerinin çalışanın iş ilişkisi algısına yansımalarını değerlendirir. Güvensizlik, belirsizlik ve aşınma olmak üzere üç alt boyutu vardır. Örgüt çalışanla iş ilişkilerinde tutarsız olduğunda çalışanda güvensizlik hissi oluşur. Belirsizlik çalışanın gelecekte örgütle olan ilişkisinin durumuna dair belirsizlik yaşamasıdır. Aşınmaysa çalışanın geçmişe oranla örgütten elde ettiği kazançlarda azalma olduğu düşüncesidir.

Geçişsel sözleşmelerde çalışan iş niteliklerinin geçmişe oranla düştüğü ve gelecekte de düşeceği düşüncesine sahiptir. Geçişsel sözleşmeler hızlı değişimlerin ve belirsizliğin olduğu iş çevrelerindeki çalışan işveren ilişkisinde güven, belirsizlik, sosyal ve ekonomik koşullardaki düşüşlere odaklanır (Demirkasımoğlu, 2012: 49-50). Geçiş sözleşmeleri, sözleşmeler setinden oluşan, uzun süreli ilişkiye

dayanmadığı için performans şartları da net bir şekilde ortaya konulmamıştır (Topcu ve Basım, 2012: 2). Patrick (2008)'e göre geçiş sözleşmeleri açık performans şartlarını içermeyen, gelecekteki istihdam taahhüdünü vermeyen sözleşmelerdir (Topcu ve Basım, 2015: 88).

Rousseau (1995), işlemsel ve ilişkisel sözleşmeler şeklinde iki tür olan psikolojik sözleşmelere dengeli ve geçişsel sözleşmeleri de ekleyerek dört boyutta sınıflandırmıştır (Karacaoğlan, 2014: 54). Psikolojik sözleşme türleri işlemsel, ilişkisel, dengeli ve geçişsel sözleşmeler olmak üzere aşağıda Tablo 4'te verilmiştir.

**Tablo 4.** Psikolojik Sözleşme Türleri

| | **Performans Koşulları** | |
|---|---|---|
| **Zaman** | **Tanımlanmış (Yüksek)** | **Tanımlanmamış (Düşük)** |
| **Kısa Vadeli** | **İşlemsel**<br>Düşük tereddüt<br>Kolay ayrılma, yüksek işgücü devri<br>Zayıf bağlılık seviyesi<br>Yeni sözleşme yapabilme özgürlüğü<br>Düşük öğrenme<br>Düşük bütünleşme (entegrasyon) ve benimseme | **Geçişsel**<br>Tereddüt, belirsizlik<br>Yüksek işgücü devri<br>Dengesizlik |
| **Uzun Vadeli** | **Dengeli**<br>Güçlü bağlılık seviyesi<br>Yüksek bütünleşme ve benimseme<br>Sürekli gelişim<br>Karşılıklı destek<br>Dinamik | **İlişkisel**<br>Güçlü bağlılık seviyesi<br>Güçlü duygusal bağlılık<br>Yüksek bütünleşme ve benimseme<br>İstikrarlı |

Kaynak: Karacaoğlan, 2014: 55

Tablo 4'teki psikolojik sözleşme türleri incelendiğinde işlemsel sözleşmeler ekonomik unsurların ön planda olduğu, kısa süreli ve dışsal performansa dayalı sözleşmelerdir. İlişkisel sözleşmeler duygusal faktörleri içeren, uzun dönemli ve dışsal performansa dayanmayan sözleşmelerdir. Dengeli sözleşmeler işlemsel ve ilişkisel sözleşmelerin bir arada olduğu sözleşmelerdir. Dengeli sözleşmeler uzun dönemli ilişkileri esas alırken bunun yanında performans koşullarının da yerine

getirilmesini içerir. Geçişsel sözleşmelerde örgütün çevresel koşulları nedeniyle hızlı bir değişim söz konusudur ve herhangi bir garanti yoktur (Karacaoğlan, 2014: 54-55).

### 2.6. Psikolojik Sözleşme İhlali

Çalışanın kurum tarafından verilen sözlerin yerine getirilmediği algısına kapılması psikolojik sözleşme ihlali olarak tanımlanabilir (Robinson, 1996: 574). Psikolojik sözleşme ihlali, kurumun psikolojik sözleşmedeki yükümlülükleri gerçekleştirmediği algısının yaşandığı öznel bir durumdur (Reimann ve Guzy, 2017: 2). Psikolojik sözleşme ihlali, çalışanların yükümlülüklerini yerine getirmesi, buna karşın işverenin vaatlerini yerine getirmeyi ihmal etmesi şeklinde ifade edilebilir (Jiang vd., 2017: 526). Çalışan kendisine verilen sözlerden en az birinin yapılmadığını veya geciktirildiğini algıladığında psikolojik sözleşme ihlali oluşur. Çalışana verilen ücret vaadinin karşılanmaması çalışanda haksızlık yapıldığı düşüncesinin gelişmesine neden olur (Aslan ve Boylu, 2014: 36-37). Psikolojik sözleşme ihlalinin zarar verme eğilimini artırması beklenen olası sonuçları arasında sayılabilir (Aslan ve Uyar, 2018: 5). Psikolojik sözleşme ihlali, psikolojik sözleşme gibi bireyseldir. Çünkü kişisel algı etrafında şekillenir (Tarakcı ve Akın, 2017: 1223). Psikolojik sözleşme ihlali çalışanın taahhüt ettiği vaatleri geciktirmesiyle de gerçekleşebilir (Aslan ve Boylu, 2014: 36).

Psikolojik sözleşme ihlalinin temelinde uyumsuzluk ve sözlerin tutulmaması yatar (Çetinkaya ve Özkara, 2015: 78). İş çevresiyle ilgili sorunlar (yönetimde adaletin olmaması, sert politikalar, stratejik vizyon yoksunluğu), örgütsel iklimle ilgili sorunlar (iletişim eksikliği, çalışanların sesinin kısık olması), iş ve rollerle ilgili (rol çatışması, rol belirsizliği) sorunların olduğu kurumlarda psikolojik sözleşme ihlali gerçekleşir. (Çetinkaya, 2018: 655). Kurumda çalışanın bölümü, rolü hakkında bilgilendirilmemesi, çalışana söz verilen ücretle ödenen ücret arasında fark olması gibi nedenlerle psikolojik sözleşme ihlali gerçekleşebilir (Karabey ve Yıldırım, 2016: 141).

Kuruluşun yükümlülüklerini yerine getirmeyi ihmal ettiği inancı oluştuğunda psikolojik sözleşme ihlalinden bahsedilir (Perera vd., 2018: 1455). Çalışan

kuruluşunun taahhüt ettiği sözlerini yerine getirmediğini sezdiğinde psikolojik sözleşme ihlali gerçekleşir (Ruiter vd., 2017: 68). Çalışan kurumda mevcut durumla beklenen durumun faklı olduğunu anladığında ve bunu sorgulamaya başladığında psikolojik sözleşme ihlali meydana gelir. Psikolojik sözleşme ihlali çalışan ve kurum arasındaki ilişkinin bozulmasını tetikler (Ruiter vd., 2016: 189). Araştırmalar psikolojik sözleşme ihlalinin iş tutumlarını yüksek derecede etkilediğini göstermiştir. Ayrıca ihlalin iş tatminini ve kuruma bağlılığı azalttığı belirlenmiştir (Erkutlu ve Chafra, 2016: 372). Psikolojik sözleşme ihlalinin çalışan ile kurum ilişkisine etkileri uzun sürelidir ve onarımı zordur (Tziner vd., 2017: 64). İhlal algısının gerçekleşmesi çalışanın tepki verme sürecini başlatır (Liang, 2017: 482). Psikolojik sözleşme ihlali çalışanın algısına bağlıdır yani ortada açıkça bir ihlal yokken çalışan ihlal algısına kapılabilirken bazı durumlarda ihlal çok açıktır (Koçak vd., 2018: 586-587). Çalışanların psikolojik sözleşme ihlal algıları tutum ve davranışlarına olumsuz yansımaktadır (Koyuncu ve Katlav, 2014: 8). İşten ayrılma niyetinde artış, iş tatminsizliği, bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarında azalma çalışanın ihlal algısı durumunda sergilediği tutum ve davranışlara örnek verilebilir (Köksal vd., 2018: 688).

Robinson (1996) yaptığı çalışmasında psikolojik sözleşme ihlaliyle güven arasındaki ilişkinin güçlü olduğunu tespit etmiştir. Güven düzeyi düşük olan çalışanlar ihlalleri daha çok arama eğilimindedirler. Maaş, terfi, performansa dayalı ödeme, iş güvenliği, cevap verilebilirlik, eğitim, kariyer gelişimi gibi yükümlülüklerin yerine getirilmemesi karşılıklı inancı zedeler ve çalışanda psikolojik sözleşme ihlal algısı meydana getirir (Robinson, 1996: 574-577). Psikolojik sözleşme ihlal nedenlerini Morrison ve Robinson, işverenin sözünü yerine getirmemesi ve çalışan ve işverenin taahhütlerin ne olduğuna dair farklı algılara sahip olmaları (uyumsuzluk) şeklinde iki sebeple açıklamışlardır (Cihangiroğlu vd., 2015: 294). Psikolojik sözleşme ihlali gerçekleştiğinde çalışanda başka iş bulma eğiliminde artma, işte ihmallerin artması, kuruma bağlılık hissinde azalma gibi olumsuz tutumlar görülebilir (Kılıçaslan, 2017: 196).

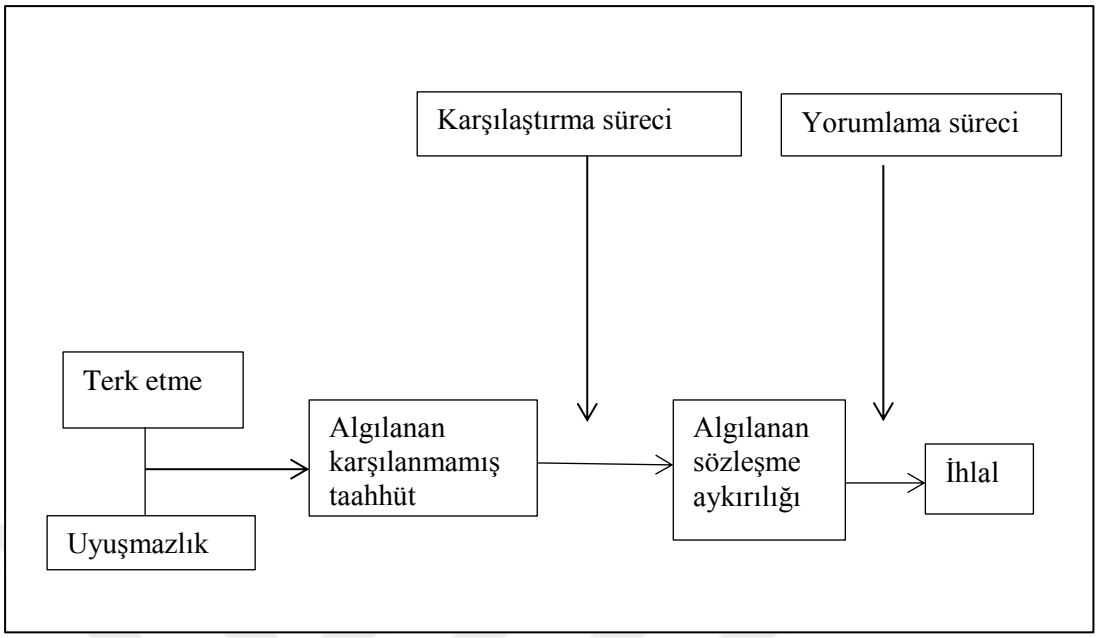
## 2.7. Psikolojik Sözleşme İhlal Süreci

Psikolojik sözleşme ihlalleri örgüt tarafından bilerek (kasıtlı) ve farkında olmadan yapılan ihlaller olarak ikiye ayrılabilir. Örgütün yükümlülüklerini bilmesine rağmen isteyerek veya imkânsızlıklar nedeniyle taahhütlerini yerine getirmemesi kasıtlı yapılan ihlaller şeklinde ifade edilir. Örgütün imkânsızlıklar nedeniyle yerine getirmediği taahhütler, örgütün iç çevresinde ve dış çevresinde değişen koşullar nedeniyle yükümlülüklerini gerçekleştirememesidir. Örgüt iş görüşmelerinde gerçekleşmesi zor olan taahhütlerde bulunduğunda ve çalışanın performansının düşmesi de sözlerin yerine getirilmesini engeller. Kasıtlı ihlallerin yerine getirilmemesinin nedenleri arasında taahhüdün örgüte maliyeti, çalışanların yükümlülüklerini yerine getirme derecesi, çalışan ve işveren ilişkisinden kaynaklanan işveren isteksizliği sayılabilir.

Psikolojik sözleşme ihlalinin diğer türü kasıtlı olmayan sözleşme ihlalleridir. Kasıtlı olmayan psikolojik sözleşme ihlalinde tarafların psikolojik sözleşmeyi farklı anlamaları ve yorumlamalarıyla gerçekleşir. Kültürel mesafe, taraflar arasında iletişim eksikliği, yükümlülüklerin karmaşıklığı ve belirsizliği gibi nedenler kasıtlı olmayan ihlallere zemin hazırlar. Kasıtlı veya kasıtlı olmayan ihlal çalışanda hayal kırıklığına neden olacaktır ve çalışan buna karşılık duygusal ve tutumsal tepkiler gösterir (Yılmaz, 2012: 33-35).

Psikolojik sözleşme ihlalinin gelişim sürecini Morrison ve Robinson, altı aşamada açıklamışlardır (Ertuğrul, 2015: 22). Psikolojik sözleşme ihlal süreci Şekil 4‘te gösterilmiştir.

**Şekil 4.** Psikolojik Sözleşme İhlalinin Gelişimi




Kaynak: Ertuğrul, 2015: 23

Şekil 4'e göre psikolojik sözleşme ihlali terk etme ve uyuşmazlık olmak üzere iki nedene bağlanmıştır. Terk etme psikolojik sözleşmedeki taahhüdün örgüt tarafından bozulmasıyken, uyuşmazlık çalışan ve örgütün taahhüt hakkında farklı yorumlara ve algılara sahip olmaları şeklinde ifade edilir. Uyuşmazlık veya terk etme gerçekleştiğinde çalışan iki durumda da kendisine taahhüt edilenle gerçekleşen arasında bir çelişki, farklılık algılar. Çalışan gerçekleşen taahhütle vaat edilen taahhüt arasında çelişki sezdiğinde karşılanmamış taahhütten bahsedilir. Çalışan yeterli karşılığı alamadığı için sözleşme aykırılığı oluşur. Bu aşamadan sonra çalışan sosyal sözleşmeyi yorumlar. Sonuçta sözleşme aykırılığının olması ve çalışanın değerlendirmesi ve yorumlamasının ardından psikolojik sözleşme ihlali ile sonuçlanır (Ertuğrul, 2015: 22-23). Çalışan kendisine verilen sözlerle gerçekleşen durum arasında bir farklılık olduğu inancına sahip olduğunda, bu durum karşılaştırma sürecinde psikolojik sözleşme ihlal algısıyla sonuçlanır (Ceseroğlu, 2010: 34).

Karşılıklı yükümlülüklerin yerine getirilmemesi psikolojik sözleşme ihlaline neden olmaktadır. Robinson ve Rousseau'ya göre kurum içinde psikolojik sözleşme ihlalleri aşağıdaki durumlarda ortaya çıkabilir (Ayaz, 2017: 31; Kırboğa, 2017: 27) :

- *İşin niteliği:* işverenin, çalışanı işi ve departmanı hakkında yanlış bilgilendirmesi,
- *Eğitim ve geliştirme:* çalışanlara vaat edilen kendini geliştirme ve eğitim imkânlarının verilmemesi,
- *Ödenen ücretler:* taahhüt edilen ücretle çalışana ödenen ücret arasında tutarsızlık olması,
- *İş güvenliği:* iş güvenliği seviyesinin beklenilen kadar yüksek olmaması,
- *Değişim yönetimi:* iş süreçlerinde meydana gelen değişimler hakkında çalışanın fikrine başvurulmaması,
- *Ödüllendirme:* promosyonların veya terfilerin söz verildiği ve planlandığı gibi yapılmaması,
- *Geribildirim:* çalışana yetersiz, geç veya hiç geribildirimde bulunulmaması,
- *Sorumluluk:* çalışana taahhüt edilenden daha az sorumluluk verilmesi,
- *İnsan kaynakları:* işletmenin yeni çalışanlara diğer çalışanların uzmanlıkları, itibarları hakkında yanlış bilgilendirmede bulunması.

## 2.8. Psikolojik Sözleşme İhlalinin Nedenleri

Çalışan, örgütün vaat ettikleriyle yerine getirdiği taahhütler arasında farklılık hissettiğinde psikolojik sözleşme ihlali oluşur. Psikolojik sözleşmenin ihlal nedenleri uyuşmazlık, aksama veya sözünden dönmedir. Sözünden dönme örgütün yükümlülüklerini bilerek yerine getirmemesidir. Uyuşmazlık çalışan ve örgütün yükümlülüklerin ne olduğu konusunda veya yerine getirilmesi hakkında farklı algılara sahip olmalarıdır. Örgüt bilerek sözünden dönebilir veya imkânsızlıklar nedeniyle istese de yükümlülüklerini yerine getiremeyebilir (Aykanat, 2014: 23-24).

Kurum, yükümlülüğünü yerine getirmek istemesine rağmen maddi sorun yaşaması nedeniyle sözünden dönebilir. Kurum önceden verdiği taahhüde rağmen çalışanın yeterli performans gösterememesi nedeniyle de sözünden dönebilir (Karcıoğlu vd., 2014: 77). Çalışan ve işveren arasındaki güven düşüklüğü, tarafların birbirlerini anlayamaması, sözleşmedeki taahhütlerin yerine getirilmesinde isteksizlik, ihlale yönelik tutumun olması, iletişim eksikliği, çalışanın eğitimi, gelişimi ve terfii ile ilgili verilen sözlerden dönme, beklenen ile gerçekleşen vaatler

arasındaki farklılık gibi unsurlar psikolojik sözleşme ihlal nedenleri arasında sayılabilir (Özağaç, 2013: 20-21).

Conway ve Briner (2005) kurumun insan kaynakları yönetiminin yetersizliği ve çalışana kurumun ve yöneticisinin destek vermemesi olmak üzere psikolojik sözleşme ihlal nedenlerini iki unsura dayandırmıştır (Seymen ve Kırboğa, 2018: 192). Çalışanlara psikolojik sözleşmede taahhüt edilen gerekli eğitimlerin verilmemesi, ücretlerin ödenmemesi, ödüllendirmenin yapılmaması, iş güvenliği beklentilerinin karşılanmaması, işin niteliği hakkında eksik bilgilendirme yapılması, çalışanların iş hakkında geribildirim almamaları, kurumda meydana gelen değişimlerden çalışanın bilgilendirilmemesi, yetki ve sorumlulukların eksik verilmesi, işe yeni alınan çalışana diğer çalışanlar hakkında bilgilendirme yapılmaması gibi durumlar psikolojik sözleşme ihlali nedenleri arasında sayılabilir. Ayrıca çalışanın özel hayatına saygı gösterilmemesi, tarafların birbirleriyle çatışma yaşamaları nedeniyle oluşan güvensizlik, iş yükünün fazla olması, psikolojik sözleşmeyi devam ettirme gayretinin olmaması gibi faktörler de psikolojik sözleşme ihlali yaşanmasında etkili olabilir (Topaloğlu ve Arastman, 2016: 31-32). Araştırmalar psikolojik sözleşme ihlalini nedenlerini sözünden dönme (kurumun bilerek veya koşullar sebebiyle vaatleri yerine getirememesi) ve uyuşmazlık (çalışan ve kurumun yükümlülükler konusunda farklı görüşlerinin olması) diye iki ana nedene bağlamıştır (Ülbeği ve İplik, 2018: 231).

Psikolojik sözleşme ihlalinin nedenleri aşağıdaki gibi (Erdoğan, 2015: 46):

- İşveren çalışan ilişkisinde çatışma olması
- İşveren çalışan ilişkisinde güvenin düşük olması
- İşveren çalışan ilişkisinde iletişimin zayıf olması
- İşveren çalışan ilişkisindeki belirsizlikler
- İşveren çalışan ilişkisinde sadece bir tarafın ilişkiyi önemsemesi
- İşveren çalışan ilişkisinde iş tanımının ve kapsamının tam ve doğru yapılmaması
- İş güvenliğiyle ilgili imkânların sağlanmaması
- Değişim sürecinde değişim yönetiminin etkin yürütülememesi

- Çalışanların sorumluluk ve yetki dağılımında adaletsizliklerin olması
- İşveren çalışan ilişkisinde bir tarafın vaatlerinin karşılanmadığı algısına kapılması.
- İşveren çalışan ilişkisinde bir tarafın iş sözleşmesinin sürdürülmesini istememesi sıralanabilir.

### 2.9. Psikolojik Sözleşme İhlalinin Sonuçları

Psikolojik sözleşme ihlali çalışan ile işveren ilişkisinde yükümlülüklerin yerine getirilmemesi sonucu oluşur. Psikolojik sözleşme ihlali birçok soruna neden olur. Çalışanda güvensizlik, örgütsel tatmininin azalması, işten ayrılma, düşük performans gibi davranışlar görülür (Nam, 2018: 49). Psikolojik sözleşme ihlali çalışanın sorumluluklarını aksatmasına neden olur. Çalışanda öfke, işten ayrılma, sadakatsizlik duygularını artırır. İhlal algısının iyi yönetilememesi durumunda algı gittikçe artış göstermektedir. Psikolojik sözleşme ihlalleri iş doyumu, işe devam ve güveni olumsuz etkilemektedir. Psikolojik sözleşme ihlali işten ayrılmalara kadar birçok olumsuz sonuca sebep verir (Dağlı, 2016: 40-41).

Psikolojik sözleşme ihlali çalışanda psikolojik sorunları, aldatılma duygusunu artırır. Bu olumsuz tepkiler çalışanların üretkenliklerini düşürür. Psikolojik sözleşme ihlali durumunda çalışan, mesai saatlerini ve örgüt kaynaklarını suiistimal etme eğilimi içindedir. Çalışanın ücreti veya maaşı ödenmediğinde iş tatmini azalacaktır. Çalışana gerekli geri bildirim yapılmadığında ve eğitim olanakları sağlanmadığında örgütsel bağlılık düşmektedir. Çalışana vaat edilenlerin yerine getirilmemesi çalışanın da kuruma olan katkılarını azaltması şeklinde karşılık görebilir. Tarafların psikolojik sözleşmeye uygun tutum ve davranışlar sergilemesi örgütsel bağlılığı, verimliliğini, iş tatminini, iş yaşam dengesini ve motivasyonu artırırken tam tersi durumda olumsuz tutum ve davranışlar görülür (Kuşoğlu, 2018: 36-39).

Psikolojik sözleşme ihlali, çalışanda yeni iş arayışı düşüncesini artış, düşük iş tatmini, işe karşı ihmal eğiliminde artış gibi davranışların oluşmasına neden olabilmektedir (Özler ve Ünver, 2012: 330). Tükenmişlik seviyesinde artış görülmesi psikolojik sözleşme ihlalinin diğer olumsuz sonuçları arasındadır (Salha vd., 2017: 47). Çalışanın tutum ve davranışı psikolojik sözleşme ihlalinin sonucudur.

Çalışanların olumsuz turum ve davranışlar göstermesinin nedeni kurumda adaletsizlik olduğu algısına kapılmaları olabilir. Çalışan psikolojik sözleşme ihlalinin gerçekleştiğini düşündüğünde ilişkisel sözleşmeden işlemsel sözleşmeye geçiş gerçekleşir ve bu noktada ücrete dayalı, dar kapsamlı bir sözleşmeden bahsedilir (Seymen ve Kırboğa, 2018: 192-193). Psikolojik sözleşme ihlali algısı, çalışanda güvensizlik, psikolojik durumunun kötü yönde etkilenmesi, devamsızlık, zarar verme eğilimi, performans ve motivasyonda düşme gibi olumsuz tutum ve davranışlara neden olmaktadır (Türk ve Akbaba, 2018: 387).

Psikolojik sözleşme ihlali çalışanda haksızlık, adaletsizlik duygularına neden olur ve bunlarda kızgınlığın, ihanetin ve sinizmin ortaya çıkmasını tetikler. Psikolojik sözleşme ihlali yaşandığında çalışan sadece maddi odaklı düşünmeye başlar. İş arkadaşları ve yöneticilerle ilişkileri iyi olan çalışanların ihlale karşı verdikleri tepkiler diğer çalışanların tepkilerine göre daha ılımlıdır. Örgütün psikolojik sözleşme ihlalini düzeltmeye çalışması çalışanın daha az tepki vermesini sağlar (Erdoğan, 2015: 48-49).

Psikolojik sözleşme ihlali algısının gücü ve inancı arttıkça sonuçların şiddetinin de arttığı tespit edilmiştir. Psikolojik sözleşme ihlalinin incelenip önlenmesi hem örgüt hem de çalışan için yarar sağlayacaktır (Artar vd., 2017: 515).

Psikolojik sözleşme ihlali karşılıklı iş ilişkisini etkiler. Psikolojik sözleşmenin nasıl işlediği en iyi psikolojik sözleşme ihlali gerçekleştiğinde anlaşılabilir (Cassar ve Briner, 2011: 283). Psikolojik sözleşme ihlali çalışan- işveren ilişkisinde bozulma, güvensizlik ve memnuniyetsizlikle sonuçlanabilir (Robinson ve Rousseau, 1994: 245). Araştırmalar psikolojik sözleşme ihlallerinin çalışanlar için üzücü sonuçlanabileceğini göstermiştir (Costa ve Neves, 2017: 124). Psikolojik sözleşme ihlali algılandığında kişide ihanet ve hüsran gibi tepkiler açığa çıkabilir (Balogun vd., 2018: 8).

Psikolojik sözleşme ihlalinin çalışanların güvenini, performansını, kurumda kalma niyetini düşürdüğü tespit edilmiştir. Bu olumsuz sonuçları anlamak için psikolojik sözleşme ihlallerinin nedenlerine odaklanılmalıdır (Robinson ve Morrison, 1995: 525). Psikolojik sözleşme ihlali iş memnuniyetsizliği, istifa düşüncesine yol

açabilir (Kim vd., 2018: 306). Psikolojik sözleşme ihlalinin olumsuz sonuçlarından sonra çalışan işten ayrılma kararı alabilmektedir (Cankir, 2016: 546).

## 2.10. Psikolojik Sözleşme İhlaliyle İlgili Araştırmalar

Rousseau (1989) yaptığı ampirik çalışmalarla psikolojik sözleşmenin kavramsallaştırma sürecini başlatmış ve psikolojik sözleşmenin 2000'li yıllarda kullanımı artmıştır (Büyükyılmaz, 2013: 99). Psikolojik sözleşmedeki çalışan ve örgüt arasındaki karşılıklı beklentilerin karşılanmaması, psikolojik sözleşme ihlalini meydana getirmektedir (Kılınç, 2016: 67). Çalışmanın bu başlığı altında literatürde psikolojik sözleşme ihlaline ilişkin sağlık personeli ve diğer örneklemler üzerinde yapılan çalışmalara ve bu çalışmaların sonuçlarına yer verilmiştir. Psikolojik sözleşme ihlaline ilişkin literatür incelendiğinde konuya ilişkin çalışma yapan araştırmacılar, araştırma değişkenleri, örneklemleri ve bulguları Tablo 5'te özet halinde verilmiştir.

**Tablo 5.** Psikolojik Sözleşme İhlaliyle İlgili Araştırmalar

| Araştırmacı | Değişkenler | Örneklem | Bulgular |
|---|---|---|---|
| Robinson vd. (1994) | Psikolojik sözleşme (ilişkisel ve işlemsel) ve ihlali | 96 MBA öğrencisi (Midwestern Management School mezunu) | Yöneticinin psikolojik sözleşme ihlaline neden olması çalışanın işlemsel ve ilişkisel sözleşmedeki yükümlülük algısını azaltmaktadır. |
| Robinson ve Rausseau (1994) | Psikolojik sözleşme ihlali, güven, memnuniyet ve işten ayrılma niyeti | 128 MBA öğrencisi | Psikolojik sözleşme ihlali algısına sahip çalışanın güven duygusu ve memnuniyeti azalırken işten ayrılma niyeti artmaktadır. |
| Robinson ve Morrison (1995) | Psikolojik sözleşme ihlali, sivil erdem davranışı ve güven | 126 MBA öğrencisi | Psikolojik sözleşme ihlali sivil edem davranışında azalmaya neden olmaktadır ve sivil erdem davranışıyla psikolojik sözleşme ihlal algısı arasındaki ilişkinin temelini güven oluşturur. |
| Robinson (1996) | Psikolojik sözleşme ihlali, güven | 125 MBA öğrencisi | Güven ve psikolojik sözleşme arasında güçlü ve çok yönlü bir ilişki vardır. İşe alım sırasında işverenle güçlü güven ilişkisi kuran çalışan psikolojik sözleşme İhlali yaşadığında, güçlü güven duygusuna sahip olmayan çalışana göre güveni daha az zedelenir. |
| Turnley ve Feldman (1999) | Psikolojik sözleşme ihlali, işten ayrılma niyeti, konuşma, sadakat ve umursamama | 804 yönetim kademesi çalışanı | Psikolojik sözleşme ihlal algısı yüksek çalışanlar işlerinden ayrılmak için daha fazla çaba harcamakta, memnuniyetsizliklerini üst yönetimle daha fazla tartışmakta, örgüte daha az sadakat beslemekte ve görevlerini umursamamaktadırlar. |
| Robinson ve Marrison (2000) | Psikolojik sözleşme ihlali ve psikolojik sözleşme bozulma duygusu | 147 MBA öğrencisi | Çalışan ve örgüt performansında azalışın olması psikolojik sözleşme ihlal algısının ortaya çıkmasını artırır. Çalışanın işe başlamadan önce örgüt temsilcileriyle etkileşimi ve işe başladıktan sonra biçimsel sosyalizasyon sürecinden geçmesi sözleşme ihlal algısının ortaya çıkma ihtimalini azaltır. Çalışanın önceki işinde yöneticisiyle ve işle ilgili konularda ihlal yaşamış olması ve işe alınması sırasında farklı iş seçeneklerinin bulunması ihlal algısının yaşanma olasılığını artırır. |

**Tablo 5.** Psikolojik Sözleşme İhlaliyle İlgili Araştırmalar Devam

| Araştırmacı | Değişkenler | Örneklem | Bulgular |
|---|---|---|---|
| Kickul ve Lester (2001) | Psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel adalet (süreç ve etkileşim adaleti) | 322 MBA öğrencisi | Psikolojik sözleşme ihlaliyle örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide örgütsel adaletin (süreç ve etkileşim) düzenleyici etkisi bulunmaktadır. Adalet algısı düşük çalışanların psikolojik sözleşme ihlali sonucu örgütsel vatandaşlık davranışlarındaki azalış, adalet algısı yüksek çalışanlardan daha fazla olmaktadır. |
| Gakovic ve Tetrick (2003) | Psikolojik sözleşme, duygusal tükenmişlik ve iş tatmini | 161 finans şirketi çalışanı | Örgütsel yükümlülüklerin yerine getirilmesiyle duygusal tükenmişlik arasında negatif, iş tatminiyle pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. |
| Johnson ve Kelly (2003) | Psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel sinizm ve çalışan davranışları (performans, devamsızlık ve duygusal tükenme) | 130 banka çalışanı | Psikolojik sözleşme ihlali üzerinde örgütsel sinizmin kısmen etkisi bulunmaktadır ve psikolojik sözleşme ihlali olumsuz çalışan davranışlarına sebep olmaktadır. |
| Suazo vd. (2005) | Psikolojik sözleşme bozulma duygusu, psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel çıktılar (işten ayrılma niyeti, mesleki bağlılık, çalışan performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı) | 234 tam zamanlı çalışan | Psikolojik sözleşme ihlaliyle işten ayrılma niyeti ve bozulma duygusu arasında pozitif yönlü, mesleki bağlılık, çalışan performansı ve vatandaşlık davranışı arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. İhlal algısı işten ayrılma niyeti ve ihlal algısı mesleki bağlılık ilişkisinde psikolojik sözleşme bozulma duygusunun tam aracı rolü vardır. İhlal algısı çalışan performansı ve ihlal algısı vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide psikolojik sözleşme bozulma duygusunun aracılık etkisi bulunmamaktadır. |
| Jong vd. (2009) | Psikolojik sözleşme, örgütsel adalet, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti | 779 çalışan (perakende, imalat, sağlık ve eğitim sektörü) | Örgütün yükümlüklerini yerine getirdiğini düşünen çalışanlar diğer çalışanlara (yükümlülüklerin yerine getirilmediğini ve vaat algısı olmayan) göre daha fazla adalet algısına ve iş tatminine sahip oldukları ve işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğu saptanmıştır. |

**Tablo 5.** Psikolojik Sözleşme İhlaliyle İlgili Araştırmalar Devam

| Araştırmacı | Değişkenler | Örneklem | Bulgular |
|---|---|---|---|
| Restubog vd. (2010) | Psikolojik sözleşme ihlali, lider üye etkileşimi, çalışan performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı (özgecilik ve sivil erdem) | 180 imalat sektörü çalışanı, 142 ilaç firması çalışanı, 162 MBA öğrencisi ve üç sektördeki firma yöneticileri | Psikolojik sözleşme ihlali ile rol davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide lider üye etkileşiminin düzenleyicilik etkisi anlamlı bulunmuştur. İşvereni ile ilişkileri güçlü olan çalışanların psikolojik sözleşme algı düzeyleri arttıkça performansları ve vatandaşlık davranışları işverenle ilişkisi zayıf olanlara göre daha fazla düşmektedir. |
| Dikili ve Bayraktaroğlu (2013) | Psikolojik sözleşme ve ihlali, iş tatmini (içsel, dışsal, genel ve toplam iş tatmini) | 431 kamu çalışanı | Çalışanların psikolojik sözleşme ihlal algı düzeyleriyle iş tatmini düzeyleri (içsel, dışsal, genel ve toplam) arasında orta düzeyde, negatif yönlü ve anlamlı ilişki vardır. |
| Chang ve Lin (2014) | Psikolojik sözleşme ihlali, işe katılım ve örgütsel adalet | 282 çalışan | Psikolojik sözleşme ihlaliyle işe katılım arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Psikolojik sözleşme ihlaliyle işe katılım arasındaki ilişkide örgütsel adaletin aracı etkisi bulunmaktadır. |
| Yiğit (2015) | Psikolojik sözleşme ihlali ve iş tatmini | 372 öğretmen | Psikolojik sözleşme ihlali iş tatminine negatif etkisi bulunmaktadır. |
| Suarthana ve Riana (2016) | İş stresi, psikolojik sözleşme ihlali, iş yükü ve işten ayrılma niyeti | 113 otel çalışanı | Psikolojik sözleşme ihlallerinin işten ayrılma niyeti üzerinde önemli bir etkisi yoktur. Psikolojik sözleşme ve iş yükünün iş stresi üzerinde önemli bir etkisi vardır. İş yükünün işten ayrılma niyeti üzerinde önemli bir etkisi vardır. Psikolojik sözleşmenin ve iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde iş stresinin aracılık rolü vardır. |
| Galic vd. (2016) | Psikolojik sözleşme ihlali, iş performansı, iş tutumları ve demografik özellikler | 363 şirket çalışanı | Psikolojik sözleşme ihlali çalışanların özelliklerine bağlıdır. Psikolojik sözleşme ihlali ile iş tutumları ve iş performansı arasında negatif ilişki vardır. |
| Cankir (2016) | Psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel güven | 120 kamu görevlisi | Kamu çalışanları psikolojik sözleşme ihlali yaşadıklarında örgütlerine güvenleri azalmaktadır. |

**Tablo 5.** Psikolojik Sözleşme İhlaliyle İlgili Araştırmalar Devam

| Araştırmacı | Değişkenler | Örneklem | Bulgular |
|---|---|---|---|
| Doğan vd. (2017) | Etik liderlik, psikolojik sözleşme ihlali | 133 yönetici | Psikolojik sözleşme ihlalinin engellenmesinde etik liderlik önemli bir unsurdur. Etik liderlik davranışları arttıkça psikolojik sözleşme ihlalleri azalabilir. |
| Salha vd. (2017) | Psikolojik sözleşme ihlali ve tükenmişlik | 370 yiyecek ve içecek işletmesi çalışanı | İşletme çalışanlarının psikolojik sözleşme ihlal algısı ve tükenmişlik düzeyleri orta seviyededir. Çalışanların psikolojik sözleşme algılarıyla tükenmişlik seviyeleri arasında pozitif yönlü ve orta dereceli anlamlı bir ilişki vardır. |
| Koçak vd. (2018) | Psikolojik sözleşme ihlali, duygusal emek ve örgütsel sinizm | 133 süpermarket çalışanı | Psikolojik sözleşme ihlaliyle duygusal emek arasındaki ilişkide örgütsel sinizmin kısmi aracı etkisi vardır. |
| Seymen ve Kırboğa (2018) | Psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel sinizm ve lider üye etkileşimi | 246 kamu güvenlik sektörü çalışanı | Psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel sinizm üzerinde anlamlı ve pozitif, lider üye etkileşimi üzerinde anlamlı ve negatif etkisi vardır. Psikolojik sözleşme ihlaliyle örgütsel sinizm ilişkisinde lider üye etkileşiminin aracılık etkisi vardır. |
| Polat (2019) | Nepotizm, psikolojik sözleşme ihlali ve üretkenlik karşıtı iş davranışları | 482 tekstil çalışanı | Psikolojik sözleşme ihlallerinin ve nepotizmin üretkenlik karşıtı iş davranışları ile arasında zayıf, pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.<br>Psikolojik sözleşme ihlallerinin ve nepotizmin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde zayıf düzeyde, pozitif ve anlamlı etkisi vardır.<br>Psikolojik sözleşme ihlali ve nepotizm algısı arttıkça iş karşıtı davranışlar da artmaktadır. Yöneticiler bu konuda önlemler almalıdır. |

Tablo 5'teki psikolojik sözleşme ihlaliyle ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, psikolojik sözleşme ihlalinin birçok değişkenle ilişkilendirildiği görülmektedir. Psikolojik sözleşme ihlalinin genel olarak örgütsel güven (Robinson ve Morrison, 1995; Robinson, 1996; Cankir, 2016), işten ayrılma niyeti (Robinson ve Rausseau, 1994; Turnley ve Feldman, 1999; Suazo vd., 2005; Jong vd., 2009; Suarthana ve Riana, 2016 ) , örgütsel vatandaşlık davranışı (Kickul ve Lester, 2001);

Suazo vd., 2005; Restubog vd., 2010), örgütsel adalet (Kickul ve Lester, 2001; Jong vd., 2009; Chang ve Lin, 2014), iş tatmini (Gakovic ve Tetrick, 2003; Jong vd., 2009; Dikili ve Bayraktaroğlu, 2013; Yiğit, 2015), tükenmişlik (Gakovic ve Tetrick, 2003; Salha, vd., 2017), örgütsel sinizm (Johnson ve Kelly, 2003; Koçak vd., 2018; Seymen ve Kırboğa, 2018), performans (Johnson ve Kelly, 2003; Suazo vd., 2005; Restubog vd., 2010; Galic, vd., 2016) ve lider üye etkileşimi (Restubog vd., 2010; Seymen ve Kırboğa, 2018) değişkenleriyle ilişkisinin araştırıldığı görülmektedir.

Ayrıca psikolojik sözleşme ihlalinin memnuniyet (Robinson ve Rausseau, 1994), sivil erdem davranışı (Robinson ve Morrison, 1995), sadakat (Turnley ve Feldman, 1999), psikolojik sözleşme bozulma duygusu (Robinson ve Marrison, 2000; Suazo vd., 2005), etik liderlik (Doğan vd., 2017), işe katılım (Chang ve Lin, 2014), iş stresi (Suarthana ve Riana, 2016), iş yükü (Suarthana ve Riana, 2016), iş tutumları (Galic, vd., 2016), duygusal emek (Koçak vd., 2018), nepotizm ve üretkenlik karşıtı iş davranışları (Polat, 2019) ile ilişkisinin ortaya konulduğu çalışmalar da bulunmaktadır.

Araştırmalar ilk dönemlerde çeşitli sektörlerde çalışan MBA öğrencileri üzerinde yapılırken, daha sonra özel sektör ve kamu sektörü çalışanlarını temsil eden örneklemler üzerinde yapılmıştır.

# BÖLÜM 3

# 3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

## 3.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Araştırmacıların farklı açılardan ele alması nedeniyle literatürde örgütsel bağlılığın, birçok tanımı bulunmaktadır ancak "çalışanın örgütle olan psikolojik bağlılığı" genel kabul gören tanımlardandır (Gül, 2018: 67). Örgütsel bağlılık, çalışanın örgüte olan sadakatidir (Pekerşen, 2015: 68). Çalışanın kendi değer ve inançlarıyla örgütsel değer ve inançları bütünleştirmesini içerir (Curtis ve Taylor, 2017: 147). Örgütsel bağlılık Meyer ve Allen (1991) tarafından, çalışanların örgütle olan psikolojik ilişkisinden dolayı örgütten istekli olarak ayrılmalarının zor olması şeklinde tanımlanmıştır (Kaya, 2018: 43).

Örgütsel bağlılık kavramı örgütlerin verimliliğini etkileyen bir unsur olması nedeniyle önem kazanan bir kavramdır. Meyer ve Allen örgütsel bağlılığı, belli bir varlığa yönelme olarak tanımlamışlardır. Örgütsel bağlılık tanımlarında, duygusal bağlanma, örgütten ayrılmanın maliyeti ve örgütte kalma zorunluluğu olmak üzere üç unsur vurgulanmıştır. Örgütsel bağlılık tanımlarından bazıları; örgütün ve çalışanın amaçlarının bütünleşmesi, çalışanın örgüte yönelişi, çalışanın işine psikolojik bağlılığı, çalışanın örgütün değerleriyle maddi endişe duymadan bütünleşmesi, çalışanın örgütle ilişkisi sonucunda örgütte kalma isteğini içeren psikolojik durum şeklinde sıralanabilir (Akbıyık, 2012: 61-62).

Grusky (1966) örgütsel bağlılığı, çalışanın örgütle kurduğu bağın gücü olarak ifade etmiştir (Bozkurt, 2018: 33). Çalışanın kurumun amaçlarına ve değerlerine bağlılığının gücü örgütsel bağlılıktır (Spanuth ve Wald, 2017: 130). Yöneticiye güven duyulması örgütsel bağlılıkla ilgilidir (Farndale vd., 2011: 113).

Porter (1968) örgütsel bağlılığı çalışanın yüksek performans göstermeye, örgütte kalmaya devam etmeye ve örgütün değer ve amaçlarıyla bütünleşmeye hazır

olması şeklinde ifade etmiştir. Sheldon (1971) tarafından örgütsel bağlılık, çalışanın olumlu değerlendirmeler sonucunda örgütsel amaçlar için çalışmaya hazır olması şeklinde tanımlanmıştır (Akca, 2012: 127-128). Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütsel değer ve amaçları benimsemesi, bunları koruması ve örgütte kalmak için istekli olduğu psikolojik bir durumdur (Suifan vd., 2017: 1139). Örgütsel bağlılıkta örgütün amaçlarını kabul etme, örgüt için çaba göstermeye istekli olma, örgüt üyeliğini sürdürmeye istekli olma gibi temel faktörler vardır (Akgöz, 2013: 100).

Kurumlarına bağlılıkları yüksek çalışanlar kurumu terk etme ihtimalleri en düşük olanlardır (Altay, 2018: 71). Örgütsel bağlılık çalışanın sadakatiyle ilgilidir (Aras, 2012: 28). Örgütsel bağlılık çalışanın kurumun değerlerini benimsemesi ve içselleştirmesini içerir (O'Reilly ve Chatman, 1986: 493). Örgütsel bağlılık çalışanın kurumdaki katılımının gücünü ifade eder (Li vd., 2017: 227). Örgütsel bağlılık seviyesi yüksek çalışanlar örgüt hedefleri için daha çok çaba harcarlar (Jain ve Duggal, 2018: 1034).

Örgütsel bağlılık çalışanın davranışlarının yönünü belirleyen örgütle olan psikolojik bağıdır (Kartopu, 2016: 47). Örgütsel bağlılık tutumsal ve davranışsal açıdan incelenmiştir. Örgütsel bağlılık, tutumsal açıdan çalışanın örgütle duygusal bağlılığı, davranışsal açıdan çalışanın örgütte kalmaya istekli olmasını ifade eder (Kalkavan, 2014: 86). Örgütsel bağlılık, çalışanın kendini örgüte ait hissetmesinin gücüdür ve temelinde aidiyet duygusu vardır (Erat, 2012: 44-45). Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışan diğer çalışanlara oranla kurumda daha çok kalma eğilimindedir. Örgütsel bağlılık çalışanın devamlılığını koruyan unsurlardan biridir (Indarti vd., 2016: 1285).

### 3.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Çalışanların iş verimi üzerinde etkili olan örgütsel bağlılığı artıran veya azaltan çeşitli faktörler vardır ve bu faktörler farklı şekillerde sınıflandırılmaktadır. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler kişisel, (psikolojik sözleşme, iş beklentileri ve kişisel özellikler) örgütsel, (işin niteliği, ücret düzeyi, kararlara katılım, liderlik, örgüt kültürü, rol belirsizliği, rol çatışması, örgütsel adalet, örgütsel güven, kariyer imkânları ve iletişim) ve örgüt dışı faktörler (profesyonellik, alternatif iş bulma

olanakları, sektörün durumu) şeklinde sıralanabilir (Aka, 2017: 114-115). Bu faktörlerin hangi düzeyde örgütsel bağlılığa etki ettiği tam olarak ölçülememiştir. Bu faktörler çalışanların kişiliği, yargıları, değerleri ve davranışlarından etkilenmektedir (Bağrıyanık, 2017: 28). Örgütsel bağlılığın birçok faktör üzerinde etkisi varken aynı zamanda birçok faktör de örgütsel bağlılığı etkiler (Fırat, 2015: 61). Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin düzeyi çalışanın ve örgütün özelliklerine göre farklılaşır. Bu faktörlerin örgütsel bağlılığı etkileme dereceleri sektöre, çalışana ve örgüte göre değişebilir (Ballı, 2014: 180). Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin sınıflandırılmasında en çok kabul gören kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörler şeklindeki sınıflandırmadır (Güngör, 2018: 55-56).

### 3.2.1. Kişisel Faktörler

Araştırmalarda kişisel faktörlerin örgütsel bağlılık üzerinde güçlü bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Kişisel faktörler psikolojik sözleşme, iş beklentileri ve kişisel özelliklerden oluşmaktadır (Aka, 2017: 115). Çalışmanın bu kısmında örgütsel bağlılığı etkileyen psikolojik sözleşme, iş beklentileri ve kişisel özellikler açıklanmıştır.

***Psikolojik sözleşme:*** Psikolojik sözleşmede çalışanın kariyer gelişimi, işle ilgili kararlara katılım, saygı görme gibi beklentileri bulunurken, işverenin de çalışandan daha özverili olması gibi beklentileri vardır. Olumlu bir psikolojik sözleşme çalışanın örgütün amaçlarını benimsemesiyle örgütsel bağlılığı sağlar. Birçok araştırma psikolojik sözleşme ile örgütsel bağlılık ilişkisini ortaya koymuştur. Çalışanın psikolojik sözleşmeye yönelik olumlu algılarının olması beraberinde yüksek örgütsel bağlılığı getirir. Bu da psikolojik sözleşmenin örgütsel bağlılığı etkileyen önemli bir faktör olduğunun göstergesidir (Aka, 2017: 116-117).

***İş beklentileri:*** Çalışanların işle ilgili beklentilerinin karşılanması için örgütün yapısının, kapasitesinin buna uygun olması gerekir. Örgütün, çalışan beklentilerini karşılaması örgütsel bağlılığı etkileyen unsulardandır. Çalışanla uzun süreli bir sözleşmenin yapılması çalışanın iş şartlarını kabul ettiğini ve çalışanın örgütün amaç ve değerlerini benimseyerek örgütte kalmaya devam edeceğini gösterir. Çalışan ve işveren beklentilerinin uyuşması örgütsel bağlılığı olumlu etkiler.

Çalışan işinin amaçlarını ve hedeflerini gerçekleştirecek özelliklere sahip olduğunu düşündüğünde örgütsel bağlılığı kuvvetlenir (Köse, 2014: 71-72).

**Kişisel özellikler:** Kişisel özellikler örgütsel bağlılığı etkileyen diğer bir faktördür. Kişisel özelliklerden yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, kıdem (çalışma süresi) ve kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık ile ilişkisi ele alınmıştır.

***Yaş:*** Çalışanların yaşları ilerledikçe örgüte katkıları arttığı için örgütten ayrılmaları bu katkıların kaybedilmesine neden olabilir. Yaşı ilerleyen çalışan, ailesine karşı sorumluluğu da arttığı için yeni işler bulma arayışına girmez. Yaşı ilerlemiş olan çalışanlar genç ve işe uygun özellikleri taşıyan çalışanları bir tehdit olarak algılarlar. Bu gibi nedenlerle ileri yaştaki çalışanların örgüte daha bağlı oldukları söylenebilir (Aras, 2016: 39). Çalışanların yaşları ilerledikçe yeni iş olanakları azaldığı için örgütsel bağlılık artış gösterir (Babahanoğlu, 2016: 91).

***Cinsiyet:*** Cinsiyet çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen kişisel faktörlerdendir. Kadınların çalışma hayatına daha fazla katılmaya başladığı dönemden itibaren örgütsel bağlılıkla cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların sayısı artmıştır. Genellikle cinsiyetle örgütsel bağlılık ilişkisi net bir şekilde açıklanamamıştır (Arslan, 2017: 51). Örgütsel bağlılık ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda farklılıklar vardır. Bu çeşitlilik sebebiyle kadın veya erkek karşılaştırmasında şu daha fazla bağlı şeklinde bir yargıya varılması uygun değildir (Belli, 2014: 56).

***Eğitim düzeyi:*** Eğitim düzeyi yüksek çalışanların örgüte bağlılıkları düşüktür. Eğitim düzeyi yüksek çalışanlar, örgütün karşılayabileceğinden daha fazla beklenti içinde olmaktadırlar. Eğitim düzeyi düşük çalışanların, alternatif iş olanaklarının az olması nedeniyle örgütlerine zorunlu bağlılıkları söz konusudur (Bahadınlı, 2013: 165-166). Yüksek düzeyde eğitimli ve bilgili çalışanların bağlığını artırma yolları arasında bağımsız çalışma, özgür karar verme ve kendilerini geliştirme olanakları sayılabilir (Bekiş, 2013: 108-109).

***Medeni durum:*** Literatürde evli çalışanların, bekârlara göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu bulguları mevcuttur. Bu durumun nedeni evli

çalışanların ailevi ve ekonomik sorumluluklarının olmasıyla açıklanmıştır (Çınar, 2013: 51). Evli çalışanların işlerinde güven ve devamlılığa daha fazla gereksinim duymaları sebebiyle örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğuna dair araştırma bulguları vardır (Çetin, 2018: 97). Bekâr çalışanlar evlilere göre yeni iş arayışlarına daha çok girmektedirler. Genel değerlendirme evli çalışanların bekârlara oranla örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu şeklindedir (Çiftyıldız, 2015: 80-81).

***Kıdem (çalışma süresi):*** Kıdem örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden biridir. Çalışanın kademesi arttıkça örgütsel bağlılığı ve örgütsel amaçları destekleme eğilimi de artmaktadır. Grusky (1966) örgütsel bağlılığın, çalışma süresinin artmasıyla beraber arttığını ifade etmiştir. Örgütte çalışma süresi arttıkça çalışan örgüte yaptığı yatırımlar sonucunda elde edeceği kazançları kaybetmek istemeyeceği için örgütsel bağlılık gösterir. Örgütsel bağlılığın yaş ve kıdemle olumlu ilişkisi vardır. Yaşın duygusal bağlılıkla, kıdemin devam bağlılığıyla ilişkisi saptanmıştır (Çakıcı, 2012: 53-54). Çalışanların örgütteki kıdemleri arttıkça örgüt için daha çok çaba göstermeleri ve zaman geçirmeleri nedeniyle örgütsel bağlılıkları artar (Çakı, 2017: 26).

***Kişilik özellikleri:*** Demografik özellikler dışında kişilik özellikleri de örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörler arasındadır (Çakar, 2018: 32). Pozitif kişiliğe sahip çalışanlar, çevrelerindeki olaylara hâkim olmaya ve iletişim kurmaya negatif kişiliğe sahip olanlara göre daha eğilimdirler. Bu yüzden pozitif kişiliğe sahip çalışanlarda duygusal ve normatif bağlılık, negatif kişiliğe sahip çalışanlardaysa devam bağlılığı ön plandadır (Erdoğan, 2013: 82). Çalışanların değişime açık olmaları ve kişilik özelliklerinin sadakat, bağlılık, rekabete yatkın olması örgütsel bağlılığı etkiler (Engin, 2015: 94-95).

### 3.2.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen unsurlar arasında kişisel özelliklerin dışında örgütsel faktörler de bulunmaktadır. Örgütsel faktörler işe ilişkin unsurları içerir. Örgüt yapısı, örgüt kültürü, ücret düzeyi, iş özellikleri, yönetim biçimi, örgütsel adalet ve rol belirsizliği gibi unsurlar örgütsel bağlılık üzerinde etkili olan unsurlardandır (Koç, 2012: 54-55). Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel

faktörlerden işin niteliği, ücret düzeyi, kararlara katılım, liderlik, örgüt kültürü, rol belirsizliği, rol çatışması, örgütsel adalet, örgütsel güven, kariyer imkânları ve iletişim ele alınmıştır.

***İşin niteliği:*** Örgütteki alt düzey çalışanlar yaş, eğitim gibi kişisel faktörlerden etkilenirken üst düzey çalışanlar örgütsel özelliklerden etkilenir. Çalışana daha fazla görev verilmesi tecrübelerini artıracağı için örgütsel bağlılık da artar. İşin farklılaştırılması veya rotasyon sayesinde çalışan istemediği işi yapmak zorunda kalmaz ve böylece örgüte katkısı artırılabilir (Dalmış, 2018: 44). İşin nitelikleriyle alakalı olan özerklik, çeşitlilik, geri bildirimin örgütsel bağlılık üzerinde etkisi vardır. Literatürdeki genel eğilim iş niteliği ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişkinin olduğu yönündedir (Diker, 2014: 60).

***Ücret düzeyi:*** Çalışanın aldığı ücret hayatını sürdürmesi için önemli bir unsurdur. Çalışanın örgütsel bağlılığını etkileyen en önemli unsur ücrettir. Çalışanlar düşük ücret aldıklarında başka iş arayışına girebilir ve bu da iş gücü devir hızını artırır. Adil bir ücret sisteminin olması çalışan bağlılığının artmasını sağlar (Dalmış, 2018: 45). Çalışanın aldığı ücretin miktarından ziyade, ücret sisteminin adil olmaması örgütsel bağlılık için daha önemli olduğunu ortaya koyan çalışmalar vardır (Özmen, 2014: 74).

***Kararlara katılım:*** Örgütsel bağlılık üzerinde etkili olan kararlara katılım çalışanın kendisini ilgilendiren konularda etkili olabilmesi şeklinde ifade edilebilir. Kararlara katılımı sağlanan çalışan kendisinin önemsendiğini düşünür ve bu da yüksek örgütsel bağlılığı getirir (Diker, 2014: 66).

***Liderlik:*** Örgütsel bağlılığı geliştirmede ve çalışanın işe devam etmesinde liderlik en önemli unsurdur (Hatipoğlu, 2014: 31). Yönetim tarzının çalışan odaklı olması, çalışan ihtiyaçlarına ve değerlerine önem vermesi ve esnek olması örgütsel bağlılığı olumlu etkiler (Nartiyok, 2015: 70). Yönetimin, çalışanlara örgüte ait olma duygusunu kazandırması çalışanların örgütsel bağlılıklarını artırabilir (Şengöz, 2015: 50).

***Örgüt kültürü:*** Örgüt kültürü örgütün çalışanları örgüt amaçlarına yönlendirmek amacıyla geliştirdiği değerler, inançlar ve normlar olarak açıklanabilir. Örgüt kültürüyle çalışanlar örgütün değerleri, amaçları için bir araya gelirler ve bu da örgütsel bağlılığı sağlar (Tokmak, 2018: 55). Crawford'ın yaptığı çalışmaya göre çalışanı bulunduğu birimin kültürü örgütün kültüründen daha çok etkilemektedir (Engin, 2015: 96).

***Rol belirsizliği, rol çatışması:*** Çalışanların rol belirsizliği ve rol çatışması örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler arasında bulunmakatadır. Örgütte rol belirsizliğinin örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğu söylenebilir (Özpehlivan, 2015: 109). Rol belirsizliği, çalışanın göreviyle ilgili yapması gerekenlerin açık olmaması, iş amaçlarını bilmemesi, yetki ve sorumluluklarının net bir şekilde belirlenmemesini ifade eder. Rol çatışması, çalışana birbiriyle uyuşmayan birden fazla rolün verilmesi durumunda çalışanın yaşadığı olumsuzluktur. Rol belirsizliğinin ve çatışmasının yaşanması çalışanın örgüte aktif katılımını engeller ve psikolojik durumunu olumsuz etkiler (Nartiyok, 2015: 72-73).

***Örgütsel adalet:*** Örgütsel adalet, çalışanların iş ilişkisinde adil davranılıp davranılmadığına ilişkin algılarıdır (Kaygısız, 2014: 25). Çalışanlar örgütün alınan kararlarda ve verilen ödüllerde adil davranmasını isterler. Çalışan örgüte sağladığı fayda oranında karşılık bekler. Çalışanın adalet algısı yönetimin aldığı kararlara göre şekillenir. Çalışanın örgüte ilişkin adalet algısı yüksek olduğunda örgütsel bağlılığı artar. Ödüllerin dağıtımı gibi örgütsel uygulamalarda çalışan adaletsizlik algısına kapıldığında örgütsel bağlılık olumsuz etkilenir (Aras, 2016: 45).

***Örgütsel güven:*** Örgütsel güven, genelde çalışanlar arası güven, amire ve üst yönetime güven şeklinde sıralanır. Birgit Benkhoff, çalışanın arkadaşlarına ve işverenine güven duymasının örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediğini tespit etmiştir (Uymaz, 2012: 51). Çalışanların örgütlerine olan güvenleri bağlılığa olumlu etki ederken tam tersi durumda örgütsel bağlılık olumsuz etkilenir. Güven kişinin diğer taraftan herhangi bir zararın gelmeyeceği düşüncesine sahip olmasıdır. Bu yüzden örgüte güveni olmayan çalışanın örgütsel bağlılığının gelişmesi beklenemez (Aras, 2016: 46).

***Kariyer imkânları:*** Kariyer kişinin bir işte ilerleyip, tecrübe ve beceri kazanması şeklinde tanımlanabilir. Kariyer imkânı ve kariyer gelişimi örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler arasındadır. Çalışanın kendine güvenmesi, üst görevlerde başarılı olacağını düşünmesi, zihinsel ve bedensel kapasitesinin buna elverişli olması gibi kriterlerin yanında örgütün kariyer imkânları sunması örgütsel bağlılığa olumlu etki edecektir. Örgüt çalışanın terfi ve kariyer planlamasına ilişkin güvence vermelidir. Kariyer planlaması, çalışanın yetenekleri, performansı doğrultusunda terfi ve kariyerine ilişkin yol haritasının açıkça belirlenmesidir. Açık pozisyonlara örgütteki çalışanların getirilmesi örgütsel bağlılığı artırır. Terfi ve kariyer basamakları belirlenmiş çalışanın bağlılığı artar (Aka, 2017: 131-132).

***İletişim:*** Çalışanların uyumunu sağlayan bağ, iletişimi ifade eder. Çalışanlar arasında etkin bir iletişimin sağlanması çalışma ortamını verimli hale getirir. Çalışanların örgütü ilgilendiren konularda bilgi sahibi olması, kararlara katılması, yöneticilerle diyalog halinde olması gibi iletişimin sağlandığı durumlar sayesinde örgütsel bağlılık gelişir (Kaya, 2016: 42).

### 3.2.3. Örgüt Dışı Faktörler

***Profesyonellik:*** Profesyonellik, kişinin mesleğinde kendini yetiştirmesi, mesleki kararlarında öngörü, rasyonalite, sağduyu ve objektif yönünün gelişmesidir. Profesyonel örgütler alanlarında daha başarılıdır ve bu başarı da örgütsel bağlılığı getirir (Geyik, 2018: 75). Profesyonel çalışanların bulunduğu örgütlerin mesleki değişiklikleri desteklemeleri durumunda mesleki bağlılıkta azalma, örgütsel bağlılıkta artma görülür (Öztürk, 2018: 28).

***Alternatif iş bulma olanakları:*** Örgütsel bağlılığı etkileyen örgüt dışı faktörlerden birisi de alternatif iş bulma olanaklarıdır. Alternatif iş bulma olanaklarına sahip çalışanın örgütsel bağlılığı azalma eğilimindedir. Çalışan aldığı ücretten memnunsa alternatif iş olanaklarının olması onu etkilemeyecektir. Alternatif iş bulma imkânı olmayan ve düşük ücret alan çalışanın bağlılığı artış gösterir (Nartiyok, 2015: 74).

***Sektörün durumu:*** Kurumun özel veya kamu kurumu olması, amaç ve hedeflerinin değişiklik göstermesi gibi unsurlar örgütsel bağlılığı etkileyen sektöre ilişkin faktörlerdir. Kamu hizmetlerinin verildiği, sermayesinin tamamının veya büyük bir kısmının devletin olduğu sektör kamu sektörü şeklinde tanımlanırken kârın kurum sahibine ve ortaklarına dağıtıldığı, tüzel kişilere ait olan ve kamu sektörü dışında kalan sektör özel sektör olarak tanımlanır. Kamuda gerekenden daha fazla çalışanın olması, işlerin monotonlaşması ve çalışanların hayatlarını garantiye aldıkları görüşüne sahip olmaları gibi nedenlerle örgütsel bağlılık özel sektöre göre düşüktür. Özel sektörde performansa dayalı sistemin benimsenmesi ve çalışanların bulundukları konumu korumak için daha fazla çalışma gereği duymaları örgütsel bağlılığı artırır (Aka, 2017: 147-148).

### 3.3. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

Örgütsel bağlılığın sınıflandırılmasında literatürde çeşitli farklılıklar mevcuttur (Tokmak, 2018: 58). Sosyal psikolojinin davranışsal yönden yaklaştığı ve örgütsel davranış kuramının tutumsal açıdan yaklaştığı iki yaklaşım göze çarpmaktadır.

Tutumsal yaklaşımda bağlılık duygusal bir tepki olarak görülmüştür. Çalışanın örgüte duygusal olarak bağlanması söz konusudur. Becker'in yan bahis kuramını temel alan davranışsal yaklaşıma göre çalışan örgüte vermiş olduğu zamanı, bilgiyi ve enerjisiyle yan bahse girer. Çalışanın örgüte sağladığı faydalardan geri dönüş alması için bunları sürdürmesi gerekir (Togo, 2018: 9).

Çalışmanın bu başlığı altında örgütsel bağlılık yaklaşımları tutumsal (Etzioni, Kanter, O'Reilly ve Chatman, Penley ve Gould, Meyer ve Allen), davranışsal (Becker ve Salancik) ve çoklu bağlılık yaklaşımı olmak üzere Tablo 6'da verilmiştir.

**Tablo 6.** Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

| **Tutumsal Yaklaşım** | **Davranışsal Yaklaşım** | **Çoklu Bağlılık Yaklaşımı** |
|---|---|---|
| • Örgütsel davranışçıların desteklediği bir yaklaşımdır.<br>• Çalışanın örgütün amaç ve değerleri için fazla çaba sarf etmesiyle oluşur.<br>• Kanter'in (1968), O'reilly ve Chatman'ın (1986), Mowday, Porter, Steers (1982), Bateman, Strasser (1984), Hall, Schneider, Nygren (1970), Meyer ve Allen (1991). | • Sosyal psikologların desteklediği bir yaklaşımdır.<br>• Bağlılık bir davranış olarak görülür ve çalışanın geçmişteki davranışlarının bağlayıcılığından dolayı örgüte bağlılık gösterdiklerini öne sürer.<br>• Becker(1960), Hrebiniak ve Alutto (1972), Salancik (1977). | • Reichers (1985)'ın ortaya attığı bir yaklaşımdır.<br>• Örgüt içindeki farklı etkenlerin farklı bağlılık düzeylerinin oluşmasına neden olabileceğini ifade eder. |

Kaynak: Oksay, 2011: 53

Tablo 6'ya göre örgütsel bağlılık yaklaşımları tutumsal yaklaşım, davranışsal yaklaşım ve çoklu bağlılık yaklaşımı olmak üzere üç türde sınıflandırılmıştır. Tutumsal bağlılık yaklaşımı örgütsel davranışçıların desteklediği bir yaklaşımdır. Tutumsal bağlılık çalışanın örgüt amaç ve değerlerinin gerçekleşmesi için daha fazla çaba sarf etmesiyle oluşur. Tutumsal bağlılık yaklaşımında Kanter (1968), O'reilly ve Chatman'ın (1986), Mowday, Porter, Steers (1982), Bateman, Strasser (1984), Hall, Schneider, Nygren (1970), Meyer ve Allen (1991) araştırmacılarının çalışmaları öne çıkmaktadır. Örgütsel bağlılık yaklaşımlarından, davranışsal bağlılık yaklaşımı ise sosyal psikologların desteklediği bir yaklaşımdır ve çalışanın geçmişteki davranışlarının bağlayıcılığından dolayı örgüte bağlılık gösterdiği ifade edilmiştir. Davranışsal bağlılık yaklaşımında Becker (1960), Hrebiniak ve Alutto (1972), Salancik (1977)

araştırmacılarının çalışmaları öne çıkmaktadır. Örgütsel bağlılık yaklaşımlarından üçüncüsü olan çoklu bağlılık yaklaşımını, Reichers (1985) ortaya atmıştır ve örgüt içindeki çeşitli etkenlerin farklı bağlılık düzeylerine neden olduğunu ifade eder.

### 3.3.1. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı

Tutumsal bağlılık, çalışanın örgütle amaç ve değerlerinin uyuşmasıyla gelişen duygusal bağlılık sürecini ifade eder. Tutumsal bağlılık örgütün amaç ve değerleriyle örtüşme, işle ilgili faaliyetlere katılımın yüksek olması ve sadakat şeklinde üç unsurdan oluşur (Erat, 2012: 47-48). Tutumsal bağlılıkta çalışanın gönüllü bağlılığından söz edilir (Köybaşı, 2016: 31). Mowday ve arkadaşları tutumsal bağlılığı çalışanın örgüt değer ve amaçlarıyla kendi değer ve amaçlarını özdeşleştirmesi şeklinde ifade etmişlerdir. Tutumsal bağlılık çalışanın psikolojik durumuyla ilgilidir ve örgütün sunduğu ödül gibi unsurlardan etkilenir (Uranbey, 2018: 63).

Tutumsal bağlılık sırasıyla Etzioni'nin (1961) sınıflandırması, (ahlaki bağlılık, hesapçı bağlılık, yabancılaştırıcı bağlılık), Kanter'in (1968) sınıflandırması (devamlılık bağlılığı, kenetlenme bağlılığı ve kontrol bağlılığı), O'reilly ve Chatman'ın (1986) sınıflandırması (uyum bağlılığı, özdeşleşme bağlılığı ve içselleştirme bağlılığı), Penley ve Gould'un (1988) yaklaşımı (ahlaki bağlılık, çıkarcı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık) ve Meyer ve Allen'in (1990) sınıflandırması (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) olmak üzere sıralanmıştır (Uygungil, 2017: 44-45).

#### 3.3.1.1. Etzioni'nin Yaklaşımı

Etzioni'nin çalışması örgütsel bağlılığı sınıflandırma ile ilgili yapılan ilk çalışmalardandır (Türker, 2013: 133). Etzioni'ye göre örgütsel bağlılık çalışanların örgütsel talimatlara uymasıdır. Temelinde çalışanların örgüte katılımları vardır. Etzioni örgütsel bağlılığı ahlaki (moral) bağlılık, hesapçı (çıkarcı) bağlılık ve yabancılaştırıcı (zorunlu) bağlılık şeklinde sınıflandırmıştır (Turhan, 2015: 42).

***Ahlaki bağlılık:*** Ahlaki bağlılık örgüte pozitif bir yönelişin olduğu ve örgütün amaçları, değerleri ve normlarıyla bütünleşme temeline dayanır (Toksöz, 2015: 114).

Çalışan örgütün amaç ve değerlerini benimsediğinde örgütte kalmaya devam etmek ister.

***Hesapçı (çıkarcı) bağlılık:*** Hesapçı bağlılık, çalışanın ücreti karşılığında belli bir zaman aralığında gösterdiği bağlılıktır. Burada çalışanın işiyle kazancını dengede tutması söz konusudur (Şaklak, 2018: 50-51).

***Yabancılaştırıcı (zorunlu) bağlılık:*** Yabancılaştırıcı bağlılığı olan çalışanlar psikolojik olarak örgüte bağlı değiller ancak örgütte zorunluluk nedeniyle çalışırlar. Çalışan, örgütten ayrılmak istediğinde maddi kayıplar ve yeni iş imkânlarının olmaması gibi sebeplerle örgütte kalmaya devam etmektedir (Aybar, 2018: 113-114).

### 3.3.1.2. Kanter'in Yaklaşımı

Kanter'e göre örgütsel bağlılık, bireylerin istek ve ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla sosyal ilişkilerle kişiliğin birleştirilmesidir (Sayan, 2018: 141). Kanter, kişilerin farklı davranışsal ihtiyaçlarından etkilenen örgütsel bağlılığın farklı türlere ayrılabileceğini belirtmiştir (Güçlü, 2006: 17). Kanter, bağlılığın çalışanlara örgüt tarafından dayatıldığını savunmuş ve bağlılığı devama yönelik bağlılık, kenetlenme bağlılığı ve kontrol bağlılığı olarak üç boyuta ayırmıştır (Seçgin, 2014: 31).

***Devama yönelik bağlılık:*** Kanter devam bağlılığını, örgütün yaşamını sürdürmesi için çalışanın kendini örgüte adaması şeklinde ifade etmiştir. Çalışan örgüt için önemli fedakârlıklar yaparak örgütün kalıcılığını sağlamaya çalışır (Berkman vd., 2007: 247). Devama yönelik bağlılıkta çalışan işten ayrılmanın maliyetinin kalmanın maliyetinden daha yüksek gördüğü için örgütte kalmaya devam eder. Çalışanın örgütten ayrılmanın maliyetlerini göz önünde bulundurduğu bilişsel algısıyla ilgilidir. Çalışan, örgütte kalmayı daha az maliyetli bulduğu sürece örgütte kalmaya devam eder (Seçgin, 2014: 31).

***Kenetlenme bağlılığı:*** Kenetlenme bağlılığı**,** çalışanların duygusal sistemleriyle alakalıdır. Sosyal ilişkilerin geliştirilmesi amacıyla iletişimin ve memnuniyetin sağlanmasıdır. Üyeler arasındaki kenetlenme veya uyumun artması iç çatışmayı ve kıskançlığı azaltır. Örgütler yeni çalışanların diğer çalışanlara tanıtılması, oryantasyon, kuruluş kutlamaları, rozet kullanımı ve üniforma kullanımı

gibi yöntemlerle kenetlenme bağlılığını güçlendirebilirler (Seçgin, 2014: 31). Kenetlenme bağlılığında çalışanların örgütteki sosyal ilişkilere bağlanması söz konusudur (Dalgıç, 2017: 78). Örgüt içi gruplar arasındaki dayanışmaya olan bağlılıktır (Parsehyan, 2014: 93).

***Kontrol bağlılığı:*** Kontrol bağlılığı, çalışanın örgütün normlarına bağlılığını ifade eder. Çalışan örgütün kurallarını ve normlarını kendi değer algısıyla uyumlu gördüğü için örgüt norm ve kurallarını doğru bulur. Bu sebeple örgüt kurallarının uygulanması gerektiği düşüncesine sahiptir. Örgütün kural ve normlarının örgüt amaç ve değerlerinin korunması için gerekli olduğu anlaşıldığında kontrol bağlılığı gelişir (Seçgin, 2014: 32). Kontrol bağlılığı çalışanın örgütün normlarını ve kurallarını benimseyerek örgütün ondan beklediği davranışları sergilemesidir. Çalışan örgütsel norm ve kurallarını kendi değerleriyle uyuştuğu için istekli olarak kabul eder ve bu doğrultuda davranışlarını şekillendirir (Bakan, 2011: 85).

Kanter'in devama yönelik bağlılığı çalışanın devamlılığını, kenetlenme bağlılığı dışardan gelebilecek tehditlere karşı birlikte hareket etmeyi ve kontrol bağlılığı örgütsel değer ve normlarla çalışan değer ve normların uyum içinde olmasını sağlar (Seçgin, 2014: 32).

#### 3.3.1.3. O'reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı

O'reilly ve Chatman örgütsel bağlılığı, çalışanın örgütle arasındaki psikolojik bağı şeklinde ifade etmiştir. Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütün değerlerini kabul edip kendine göre biçimlendirmesini içerir (Bağcıoğlu, 2017: 82). Kelman'ın tutum değişimiyle ilgili süreçlerden etkilenen O'reilly ve Chatman örgütsel bağlılığı uyum bağlılığı, özdeşleşme bağlılığı ve içselleştirme bağlılığı olmak üzere üç bileşenle açıklamıştır.

***Uyum bağlılığı:*** Çalışanın belirlenmiş ödülleri kazanmak için başkasının etkisi altında kalmasıdır. Çalışan ödül maliyet değerlendirmesi yapar (Sayan, 2018: 141-142). Kişi onaylanmak ve ödül için uyum davranışını sergiler. Ceza ve onaylanmama da uyum davranışının sergilenmesine neden olur (Doğan, 2017: 26).

Çalışanın örgüte bağlılık göstermesinin temel amacı belli ödüllere ulaşmak ve cezalardan kaçınmaktır (Keskin, 2017: 40).

***Özdeşleşme bağlılığı:*** Özdeşleşme bağlılığında çalışan kendini örgütün bir parçası gibi görür. Çalışan örgütün amaç ve değerlerini kabul ettiğinde, işinde çalışmaktan gurur duyduğunda ve örgütle özdeşleştiğinde bağlılık gerçekleşir (Sayan, 2018: 142). Çalışanın örgütün bir parçası olma isteğine dayanır. Çalışanın örgütün diğer çalışanlarıyla yakın bir ilişkisi söz konusudur (Türkkan, 2017: 32).

***İçselleştirme bağlılığı:*** Çalışanın diğer grup üyeleriyle değerlerinin, tutum ve davranışlarının uyumlu olmasıdır (Sayan, 2018: 142). Çalışanın değerlerinin örgütün değerleriyle istikrar içinde olmasıyla meydana gelir (Kolancıoğlu, 2017: 96). İçselleştirmenin gerçekleşmesi uzun zaman alır ve gerçekleştiğinde çalışanla örgütün değerleri aynı olur. Çalışan dış unsurlardan etkilenmeyerek örgütün normlarına göre davranır (Kaya, 2017: 35).

Uyum bağlılığında çalışan belirlenmiş ödüller için isteksiz olarak örgütte kalır. Çalışan özdeşleştirme bağlılığında gelişen ilişkileri sayesinde örgütte çalışmaktan mutluluk duyar. İçselleştirme bağlılığında çalışanın amaç ve hedefleriyle örgüt amaç ve hedefleri uyum sağladığı için yüksek bir bağlılıktan söz edilebilir. O'Reilly ve Chatman'ın geliştirdiği örgütsel bağlılık sınıflandırmasına ilişkin son bulgulara göre uyumun bir örgütsel bağlılık türü olduğuna dair soruların gündeme gelmesi nedeniyle Meyer ve Allen'in geliştirdiği duygusal, normatif bağlılık ve devam bağlılığı kadar kapsamlı kullanılmamıştır (Sayan, 2018: 141-142).

#### 3.3.1.4. Penley ve Gould'un Yaklaşımı

Penley ve Gould'un yaklaşımı Etzioni'nin (ahlaki, hesapçı ve yabancılaştırıcı) örgütsel bağlılık sınıflandırmasına dayanır (Özpehlivan, 2015: 118). Penley ve Gould bağlılığı moral bağlılığı, hesapçı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık olmak üzere Etzioni gibi üç boyutta incelemişlerdir fakat Etzioni'nin aksine örgütlerde birden fazla uyum sistemi ve katılım şeklinin bir arada bulunabileceğini desteklemişlerdir.

***Moral (ahlaki) bağlılığı:*** İşe ilişkin aşırı bir bağlılık söz konusu olduğu için eve iş götürme davranışı gerçekleşir (Öztürk, 2013: 47). Çalışanın örgüt amaç ve hedeflerini benimsemesi sebebiyle isteyerek daha fazla emek vermesi ve verilen görevleri bir sorumluluk bilinciyle severek yapmasını içerir. Moral bağlılığında çalışan örgüte duygusal bağlılık geliştirmiştir (Üstün, 2018: 18).

***Hesapçı bağlılık:*** Hesapçı bağlığa göre çalışan ekonomik ve sosyal ihtiyaçları için örgütte kaldığı ve örgüte yaptığı katkılar için karşılık beklentisi içindedir (Aydın, 2016: 20). Çalışanın örgütsel amaçlar için sarf ettiği emek, bilgi gibi katkılar karşılığında örgütten ödüller ve teşvikler için geliştirdiği bağlılıktır. Çalışan örgütün ona vereceği faydalar için örgüte bağlılığı bir araç olarak kabul etmektedir (Üstün, 2018: 18).

***Yabancılaştırıcı bağlılık:*** Çalışan örgütün ödüllendirme sisteminden memnun olmadığında yeni iş arama arayışlarına girer fakat bu arayış başarısız olursa örgütte zorunlu devam eder. Bu zorunlu bağlılık yabancılaştırıcı bağlılık olarak ifade edilir. Penley ve Gould'a göre çalışan aynı örgütte farklı bağlılık türlerini bir arada gösterebilir (Üstün, 2018: 18).

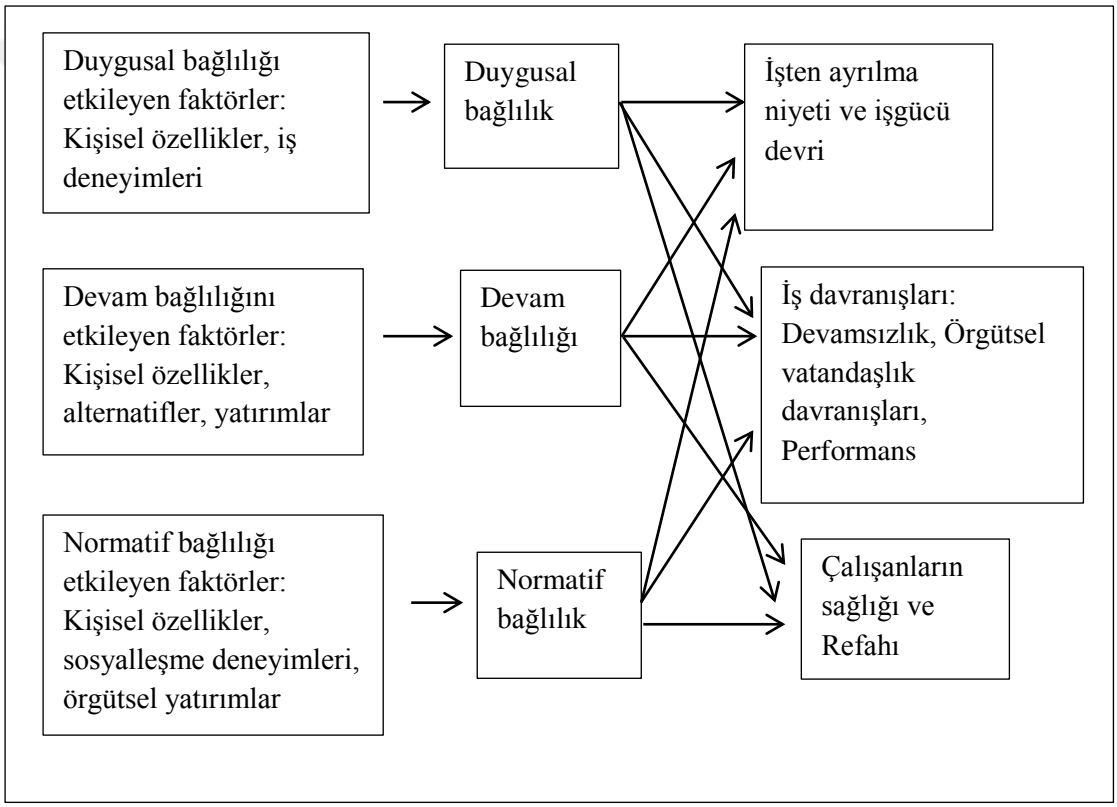
#### 3.3.1.5. Meyer ve Allen'in Yaklaşımı

Meyer ve Allen'in geliştirdiği örgütsel bağlılık modeli literatürdeki tutumsal bağlılık yaklaşımlarının en önemlileri arasındadır (Alıcı, 2018: 72). Meyer ve Allen tarafından geliştirilen bu model üç boyutlu bir bağlılık modeli olması sayesinde tek boyutlu bağlılık modellerinin verebileceği hatalı sonuçları azaltabilir (Tekingündüz, 2012: 21). Meyer ve Allen 1984 yılında örgütle özleşmeyi ve duygusal bağlanmayı ifade eden duygusal bağlılık ve örgütten ayrılma maliyetlerini içeren devam bağlılığı bileşenleriyle oluşturdukları modele 1990'dan sonra üçüncü örgütsel bağlılık bileşeni olan örgütte kalmanın bir yükümlülük olarak algılandığı normatif bağlılığı eklemişlerdir (Meyer vd., 2002: 21). Çalışanlar duygusal, normatif bağlılık ve devam bağlılığı boyutlarının her birini farklı düzeylerde yaşayabilirler. Bir çalışan kalma yükümlülüğü hissederken aynı zamanda ihtiyacı olduğu için de örgütte kalabilir ancak bunun için istekli olmayabilir. Örgütsel bağlılık boyutları her çalışan için değişiklik gösterir (Allen ve Meyer, 1990: 2-5). Örgütsel bağlılık boyutlarının her

biri çalışan davranışları üzerinde farklı etkilere sahiptir (Meyer, vd., 2004: 300-301). İşin yapısı, kişisel özellikler ve yapısal özellikler örgütsel bağlılığın üç bileşeni üzerinde etkili olabilmektedir (Meyer vd., 1993: 539).

Meyer ve Allen örgütsel bağlılığı duyugusal bağlılık (affective commitment), devam bağlılığı (continuance commitment) ve normatif bağlılık (normative commitment) şeklinde üç boyutlu bir modelle açıklamışlardır (Tuncer, 2018: 57-58). Meyer ve Allen'in geliştirdiği üç bileşenli örgütsel bağlılık modeli Şekil 5'te gösterilmiştir.

**Şekil 5.** Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli




Kaynak: Küçükeşmen, 2015: 62

Şekil 5'te verilen örgütsel bağlılık bileşenlerinden duygusal bağlılık kişisel özellikler ve iş deneyimleri faktörlerinden etkilenir. Devam bağlılığı kişilik özellikleri, alternatifler ve yatırımlarla ilgilidir. Normatif bağlılık çalışanın kişilik özelliklerine bağlı örgütteki sosyal ortamını, örgütsel yatırımları, planları ve kariyer hedeflerini içerir (Tuncer, 2018: 58).

***Duygusal bağlılık:*** Çalışanın örgütle geliştirdiği duygusal bağ, duygusal bağlılık olarak ifade edilir. Örgüte karşı duygusal bağlılığa sahip çalışanlarda işlerini daha çok benimseme, örgütsel değerlerle kendi değerlerinin uyuşması söz konusudur. Rolün belirginliği, örgütsel güven, iş çekiciliği, diğer çalışanlarla uyum ve çalışana değer verilmesi gibi unsurlar duygusal bağlılığı geliştirir (Şahin, 2018: 34). Duygusal bağlılık düzeyi yüksek olan çalışan herhangi bir zorunluluk hissetmez ve işini isteyerek yapar (Bufquin vd., 2017: 757).

Duygusal bağlılığı olan çalışanlar örgütte kalmaya isteklidirler ve firmalar duygusal bağlılığa ulaşmayı arzu ederler (Duran, 2018: 28). Mowday vd. (1982)'ye göre duygusal bağlılığı işe girmeden ve işe girdikten sonra bazı faktörler etkilemektedir. İşe girmeden önce kişisel özellikler, işin yapısı ve işten beklentiler etkili olurken işe girdikten sonra kişisel özellikler, örgütsel nedenler ve örgütsel olmayan nedenler etkili olmaktadır (Meyer vd., 1991: 718). Duygusal bağlılığın işe katılım, performans ve iş tatmini, düşük yıpranma ve işten ayrılma niyetinde azalma gibi olumlu sonuçları vardır (Jordan vd., 2017: 20).

***Devamlılık (süreklilik) bağlılığı:*** Literatürde zorunlu, rasyonel bağlılık şeklinde de adlandırılan devam bağlılığı, alternatiflerin yetersizliği ve çalışanın kendisi için yaptığı yatırımın miktarı ve önemi olarak iki faktöre bağlıdır. Çalışanın örgütten ayrılması sonucunda karşı karşıya kalacağı maliyetler veya iş olanaklarının az olması gibi nedenlerden ötürü oluşan bağlılıktır (Karaşahin, 2019: 51). Devam bağlılığında çalışan örgütten ayrılma maliyetlerini göz önüne alır. Örgütten ayrılma çalışan için bazı maliyetlere neden olduğu için çalışanın zorunlu bir devamlılığı söz konusudur (Allen ve Meyer, 1996: 252-254). Devam bağlılığına sahip çalışanlar daha iyi bir iş bulana kadar kurumda kalmaları gerektiğinin farkındadırlar (Top vd., 2015: 1263). Devam bağlılığı örgütten ayrılmanın ekonomik ve sosyal maliyetleriyle ilgilidir (Jaros, 2007: 8). Devam bağlılığına sahip çalışanlar ihtiyaçları nedeniyle örgütte kalırlar (Meyer vd., 1993: 539). Devam bağlılığı göstermeyen çalışan için çeşitli maliyetler söz konusudur. Bu maliyetler kişiden kişiye değişebilir. Sosyal ilişkilerin bozulması, kaybedilen kıdem ve zaman bu maliyetler arasında sayılabilir (Meyer ve Allen, 1991: 71).

***Normatif (kuralcı) bağlılık:*** Çalışanın örgütte kalmayı bir sorumluluk olarak görmesi ve bunu doğru bulduğu bağlılık türüdür. Çalışan örgütte kalması gerektiği düşüncesine sahiptir. Çalışan kişisel yarar için değil ama belli davranışları ahlaka uygun ve doğru bulduğu için sergiler. Örgütün çalışana yatırımlar yapması, onu eğitimlere göndermesi gibi nedenlerle çalışan örgüte kendini borçlu hisseder ve yıllarca örgütüne sadık kalır (Gençdal, 2018: 46-47). Normatif bağlılık seviyesi yüksek olan çalışan, örgüte karşı sorumluluğu olduğu inancına sahiptir (Moin, 2018: 180). Çalışanın örgüte karşı yükümlülük hissetmesi ve zorunlu olması nedeniyle sahip olduğu bağlılıktır (Paşa, 2018: 36). Normatif bağlılık çalışanın kurumda kalma zorunluluğu hissetmesiyle ilgilidir. Bir çalışan için kurumu önem ifade ediyorsa normatif bağlılığının güçlü olması beklenebilir (Allen ve Meyer, 1990: 3-4).

Tablo 7'de duygusal, normatif bağlılık ve devam bağlılığına göre çalışanın örgütte kalmasında etkili olan faktörler verilmiştir.

**Tablo 7.** Üç Bileşenli Bağlılık Modeline Göre Örgütte Kalmaya Neden Olan Faktörler

| **Duygusal Bağlılık (Duygu Temelli)** | **Devamlılık Bağlılığı (Maliyet Temelli)** | **Normatif Bağlılık (Zorunluluk ve Vicdan Temelli)** |
|---|---|---|
| En iyi arkadaşlarım benimle aynı kurumda çalışıyor. Ayrılırsam onları özlerim. | Yakında işyerinde yükselme alacağım. Yeni örgütte bu hızla yükselebilir miyim? | Patronum bana çok zaman ayırdı, mentorluk yaptı, eğitti, yükselebilmenin yollarını gösterdi. |
| Çalıştığım işyerinin atmosferini seviyorum. Komik ve rahatlatıcı bir atmosferi var. | Aldığım ücretle iyi bir ev aldım. Gideceğim işte bunu yapabilir miyim? Orada yaşam daha pahalıdır. | Çalıştığım örgüt bana bir başlangıç için fırsat verdi. Başkaları beni yetersiz bulurken onlar bana iş verdi. |
| Yaptığım işin sorumluluğu çok ödüllendirici, her gün işe gelmekten zevk alıyorum. | Buradaki okul sistemi güzel, çocuklarım için iyi, ayrıca eşimin iyi bir işi var, burada yaşlanmayı düşünüyorum. | Patronum benim başımın derde girmesini birkaç kere engelledi ve bana yardımcı oldu. Şimdi onu terk edemem. |
| İşyerimde istediğim için kalıyorum. | Kalıyorum çünkü ihtiyacım var. | Patronuma borçluyum bu nedenle kalmak zorundayım. |

Kaynak: Gençdal, 2018: 48

Tablo 7'ye göre duygusal bağlılık arkadaşlık, çalışma atmosferi gibi sebeplerden etkilenir. Duygusal bağlılık düzeyi yüksek çalışan örgütte isteyerek kalmaya devam eder. Devam bağlılığında çalışanların örgütte kalmaya devam etmelerinin nedeni ücret, gelirler, tayinler ve yükselmeler gibi ekonomik nedenlerdir. Devam bağlılığında çalışan işten ayrılmanın maliyetini hesaba katarak örgütte kalır. Normatif bağlılıkta ise çalışan patronuna, arkadaşlarına ve şirkete duyduğu minnet ve sorumluluk duyguları nedeniyle örgüte bağlılık gösterir. Çalışan, örgütün bağlılığını hak ettiği düşüncesine sahiptir (Gençdal, 2018: 48).

### 3.3.2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı

Davranışsal yaklaşım, çalışanın sergilediği davranışların tekrarlanması halinde bunu sağlayan faktörlere ve davranışların tutumlar üzerindeki etkisine odaklanır (Şanlı, 2014: 82). Davranışsal yaklaşıma göre çalışanı kuruluşa bağlayan güç örgütsel bağlılıktır. Çalışanlar ihtiyaç veya mecburiyetten örgütte kalırlar. Davranışsal yaklaşımda çalışan örgütle oluşturduğu yan bahisler veya ayrılma maliyeti nedeniyle örgüte devam eder (Yıldırım, 2018: 84-85). Becker'in (1960) Yan Bahis (side-bet) kuramına dayanan ve çıkar bağlılığı da denilen davranışsal bağlılık, çalışanın örgütle çıkar ilişkisinin olumlu sonuçlanmasıyla örgütte kalmaya istekli olması, devamsızlık yapmaması gibi davranışlar göstermesidir. Davranışsal bağlılıkta Becker'in sınıflandırması ve Salancik'in sınıflandırması olmak üzere iki sınıflandırma öne çıkar (Sünkür, 2014: 66).

#### 3.3.2.1. Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı

Yan bahis kavramı ilk kez Becker tarafından kullanılmıştır. Çalışan örgüte emek, zaman, çaba, ücret ve statü gibi faydaları karşılığında örgüte bağlılık gösterir. Örgütten ayrıldığında bu değerleri kaybetme düşüncesi içine giren çalışan örgütte kalmaya devam eder (Görür, 2018: 36). Çalışanın örgütle yan bahse girdiği durum örgütsel bağlılık olarak adlandırılmaktadır. Yan bahis kuramı toplumsal beklentiler, bürokratik düzenlemeler, sosyal etkileşimler ve sosyal roller olarak sınıflandırılmıştır. (Altınok, 2018: 66). Çalışan değer verdiği unsurları ortaya koyarak örgütle bahse girerek örgüte yatırım yapar. Değer verdiği unsurların çalışan için önemi ne kadar büyükse örgütsel bağlılıkta o seviyede artar. Yan bahise göre

çalışanın örgütle duygusal bağlılığı söz konusu değildir ancak örgütten ayrılmak çalışan için olumsuzluklara neden olur (Erdoğan, 2018: 66).

***Toplumsal beklentiler:*** Birey toplumun kendisine duyduğu beklentiler nedeniyle örgütte kalma ve işine devem etme mecburiyetindedir. Toplumsal beklentiler sebebiyle işini değiştiremez (Altınok, 2018: 66).

***Bürokratik düzenlemeler:*** Yan bahis faktörlerinin ikincisi bürokratik düzenlemelerdir. Çalışanın emekli maaşı için her ay ücretinden bir miktar kesilir. Eğer çalışan işinden ayrılırsa, ücretinden kesilen bu miktarı alamamasına bağlı olarak kıdem tazminatı hakkını da kaybedecektir (Ayrancı, 2018: 17).

***Sosyal etkileşimler:*** Çalışanın örgütteki diğer çalışanların gözünde oluşmuş imajını korumak amacıyla örgütte devamlılığını sürmesi sosyal etkileşimler şeklinde ifade edilir. Çalışan sıradan davranışlarının aksi yönünde hareket etmekten kaçındığı için örgütsel devamlılığını sürdürür (Sancı, 2018: 91-92).

***Sosyal roller:*** Kişinin sosyal çevresi tarafından belirlenmiş rolleri bulunduğundan bu rollerin gereklerini yerine getirmemesi durumunda bir baskıya maruz kalabilir. Bu sebeple birey rolünü yan bahse konu edecektir (Erdoğan, 2018: 67-68).

#### 3.3.2.2. Salancik'ın Yaklaşımı

Salancik'ın yaklaşımında, çalışanın davranışlarına olan bağlılığı ve tutumlarıyla davranışları arasındaki uyum örgütsel bağlılık olarak ifade edilmiştir. Bir davranışı devam ettirme isteği olduğunda davranışsal bağlılık gerçekleşir (Bakcak, 2017: 38-39). Kişinin davranışlarına olan bağlılığı sonucunda bağlılık da sağlanır. Bu davranışlar arzuya dayalıdır ve bu yüzden davranış bağlılığı gerçekleşir (Kodra, 2018: 117-118). Salancik'ın yaklaşımı davranışlarla tutumlar arasındaki ilişkiyi incelemeye odaklanmıştır. Davranışlarla tutumlar arasında uyumsuzluk varsa bu gerginliğe ve strese neden olurken davranış ve tutumlar arasında uyumun olması örgütsel bağlılığı meydana getirir. Salancik'ın yaklaşımına göre her davranışa aynı düzeyde bağlanılamaz (Taş 2017: 44). Örgütsel bağlılığın meydana gelmesi kişinin kendi davranışlarına bağlıdır. Örgüte bağlı olan çalışan davranışlarının özellikleri

davranışın görünebilirliği, geri alınamazlığı ve istemliliğidir. Bu davranışların seviyesine göre kişinin örgütsel bağlılık seviyesi değişir. Çalışan tutum ve davranışlarının uyuşmazlığı durumunda gerilimden, uyumu durumunda örgütsel bağlılıktan bahsedilir (Yılmaz, 2018: 55-56).

### 3.3.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı

Reichers (1985) tutumsal bağlılık yaklaşımlarını yetersiz bulmuş ve tutumsal bağlılığı geliştirerek çoklu bağlılık yaklaşımını ortaya atmıştır (Tutar, 2017: 18). Çoklu bağlılık yaklaşımına göre çalışan iş arkadaşları, yöneticiler gibi iç çevrede ve sendikalar, müşteriler gibi örgütün dış çevresinde olan gruplara karşı farklı bağlılık seviyeleri geliştirebilir. Çoklu bağlılıkta tek bir kesime bağlılık söz konusu değildir, birden fazla kesime karşı bağlılık söz konusudur (Nurov, 2018: 51). Reichers (1985) sadece örgütün amaç ve değerlerine değil, belli gruplara karşı bağlılığın geliştirilebileceğini belirtmiştir (Aslan, 2018: 14). Çoklu bağlılık yaklaşımı tek başına örgütü ele almadan çalışanın hangi sebepten ötürü örgüte bağlı olduğunu inceler (Yüksel, 2018: 23).

## 3.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılığın sonuçları bağlılık düzeyine göre değişiklik gösterir. İş tatmini, kararlara katılım, motivasyon ve örgütte devam etme isteği gibi durumların örgütsel bağlılık üzerinde pozitif etkisi varken, iş değişikliği, devamsızlık gibi davranışların örgütsel bağlılık üzerinde negatif etkisi bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık sonuçları arasında performans, stres, devamsızlık, işe geç kalma, işten ayrılma niyeti ve işgücü devir oranı sayılabilir (Aytaş, 2018: 49). Yüksek motivasyon, örgütsel vatandaşlık davranışı ve kuruma destek, sadakat ve verimlilik örgütsel bağlılık sonuçları arasında sayılabilir (Hanaysha, 2016: 290).

Çalışanın amaç ve hedefleriyle örgütsel amaç ve hedeflerin uyuşması örgütsel bağlılık seviyesini artıracaktır. Örgütsel amaçların çalışan tarafından benimsenmesi devamsızlığın ve işgücü devrinin azalmasını sağlar. İşyerinin fiziksel koşullarının çalışan için rahat, sağlıklı ve güvenli olması verimliliği, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesini ve çalışan sadakatini beraberinde getirir (Zeynel, 2014: 30).

Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, örgüt üyeliğini devam ettirme, aidiyet duygusu ve iyi düzeyde performans gibi özelliklere sahiptir (Sarsılmaz, 2018: 39). Randall (1987) yaptığı araştırmada örgütsel bağlılık seviyesinin yüksek olması iş performansının da arttırdığını tespit etmiştir. Meyer ve diğ. (2002) tarafından yapılan araştırma sonuçları, iş performansı ile duygusal bağlılık ilişkisinin diğer bağlılık türlerine göre daha yüksek olduğunu göstermiştir. Çalışanların örgüte katkılarının ve performansının artırılmasında örgütsel bağlılık etkili bir unsurdur (Akar, 2018: 51). Örgütsel bağlılık seviyesi yüksek çalışanlarda sadakat duygusu gelişmiştir (Jehanzeb ve Mohanty, 2018: 174).

Örgütsel bağlılığın sonuçlarından birisi de iş stresidir. Örgütsel bağlılığı ve örgütsel duyarlılığı yüksek olan çalışanlar stresten ve örgütsel sorunlardan daha çok etkilenirler. İş stresi sağlık sorunları, düşük iş tatmini, devamsızlık ve işten ayrılma gibi olumsuz sonuçlara yol açar. Örgütsel bağlılık sayesinde çalışanda gelişen aitlik ve güven duygusu stresin olumsuz sonuçlarını azaltır (Aytaş, 2018: 49). Örgütsel bağlılık seviyesi yüksek çalışanlar daha duyarlı oldukları için örgütsel sorunlara karşı daha fazla stres yaşarlar. Bu stresi yaşayan çalışanların örgütsel olaylara kayıtsız kalanlara göre örgüte daha fazla katkı sağlayacağı söylenebilir (Yekeler, 2015: 39).

Örgütsel bağlığın yüksek olması bilgi paylaşımı, örgütsel güven, etkin kaynak kullanımı ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını geliştirirken düşük örgütsel bağlılık ayrımcılık, yabancılaşma, bilgi ve kaynakların etkin kullanılmaması ve psikolojik taciz gibi olumsuz sonuçlara neden olur (Gül, 2018: 87). Örgütsel bağlılık sayesinde işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma davranışları azalır ve ürün kalitesi artar. Örgütsel bağlılık verimliliği de etkileyen bir unsurdur (Ünal, 2017: 29). İşten ayrılma ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişkiden söz edilebilir (Yüksel, 2013: 97). Örgütsel bağlılık seviyesinin düşük olması işten ayrılma, devamsızlık, bilginin kötüye kullanımı, değişime karşıtlığı, güvensizlik, örgütsel vatandaşlık davranışının sergilenmemesi ve ayrımcılık gibi olumsuz sonuçlara neden olur (Doğar, 2013: 39).

Güçlü örgütsel bağlılığa sahip çalışanlar, örgütlerine daha fazla katkı sağlama eğilimi içindedirler. Örgütsel bağlılık seviyesi yüksek olan çalışan örgütte çalışmaya devam edecektir bu da yüksek işgücü devir hızının neden olduğu maliyetleri

azaltacaktır. Örgütsel bağlılığı yüksek çalışan, diğer örgütlerle bulunduğu örgütün değerlerinin çatışması durumunda bulunduğu örgütü savunacaktır (Çelik, 2013: 32).

Örgütsel bağlılık türlerinin her birinin çalışan davranışları üzerinde farklı etkileri olabilir. Örgütsel vatandaşlık davranışını ve performansı en çok duygusal bağlılık artırırken normatif bağlılık bu davranışlar üzerinde daha zayıf etkiye sahiptir. Devam bağlılığının örgütsel vatandaşlık ve performansla ilişkili olmadığı veya bu davranışları olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir. Devamsızlığın artış göstermesinde devam bağlılığının güçlü bir etkisi vardır. Örgütsel bağlılığın çalışanların yaşamları üzerinde de çeşitli etkileri vardır. Duygusal bağlılık stres ve iş aile çatışmasını azaltırken, devam bağlılığı stres ve iş aile çatışmasını artırır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013: 71).

### 3.5. Örgütsel Bağlılıkla İlgili Araştırmalar

Örgütsel bağlılık çalışanın örgüt hedef ve değerlerini benimsemesi, örgütün lehine tutum sergilemesi ve örgüt üyeliğini sürdürmeyi arzulamasını içermektedir. Örgütle kuvvetli bir bağı olan ve bu bağlılığı sürdüren çalışanların bulundukları kurumu terk etme olasılığı düşük olacaktır (Altay, 2018: 71).

Örgütsel bağlılığı etkileyen çok sayıda değişkenden söz edilebilir. Bu tez çalışmasında psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırmanın bu başlığı altında literatürde örgütsel bağlılığa ilişkin sağlık personeli ve diğer örneklemler üzerinde yapılan çalışmalara ve bu çalışmaların bulgularına yer verilmiştir. Örgütsel bağlılıkla ilgili literatür incelendiğinde konuya ilişkin çalışma yapan araştırmacılar, araştırma değişkenleri, örneklemleri ve bulguları Tablo 8'de özet halinde verilmiştir.

**Tablo 8.** Örgütsel Bağlılıkla İlgili Araştırmalar

| Araştırmacı | Değişkenler | Örneklem | Bulgular |
|---|---|---|---|
| Allen Meyer ve (1990) | Örgütsel bağlılık ölçeğinin test edilmesi | 250 çalışan | Örgütsel bağlılık ölçeği araştırmacılar tarafından kullanılabilecek düzeyde anlamlı sonuç vermiştir. |
| Allen ve Mayer (1993) | Çalışan yaşı, örgütsel ve pozisyonel görev süresi | 123 kütüphane ve 168 hastane çalışanı | Çalışan yaşı ile birlikte duygusal ve normatif bağlılık artarken devam bağlılığı artışı örgütsel ve pozisyonel görevdeki artışlarla ilişkili bulunmuştur. |
| Chang (1999) | Kariyer bağlılığı, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti | 225 araştırmacı | Kariyer bağlılığıyla işten ayrılma niyeti arasında güçlü, kariyer bağlılığıyla örgütsel bağlılık arasında zayıf bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. |
| Sirgy (2001) | Çalışma yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık | 173 öğretim üyesi, 310 fakülte personeli ve 73 muhasebe çalışanı | Çalışma yaşam kalitesinin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif etkisi saptanmıştır. |
| Loi vd. (2006) | Örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, örgütsel destek ve ayrılma niyeti | 514 avukat | Örgütsel bağlılık ile ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki olduğu ve örgütsel bağlılık ve ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel desteğin aracı etkisi saptanmıştır. Örgütsel adalet örgütsel desteğin gelişimine katkı sağlamaktadır. |
| Yiing ve Ahmad (2009) | Örgüt kültürü, liderlik, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve performans | 238 çalışan | Liderlik davranışı örgütsel bağlılıkla ilişkili bulunmuştur ve bu ilişkide örgüt kültürü rol oynamaktadır. Örgütsel bağlılığın iş tatminiyle ilişkisinin olduğu fakat çalışan performansıyla ilişkisinin olmadığı saptanmıştır. |
| Guchait ve Cho (2010) | İnsan kaynakları yönetimi, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık | 183 servis çalışanı | İKY'nin çalışanların ayrılma niyetlerini düşürdüğü ve bu ilişkide örgütsel bağlılığın kısmi aracı rolünün olduğu saptanmıştır. |
| Conway ve Briner (2012) | Örgütsel bağlılık ve performans | 893 çalışan | Örgütsel bağlılık ile performans kalitesi ve hızının ilişkili olduğu saptanmıştır. |
| Bonsdorf vd. (2015) | Takım özerkliği, örgütsel bağlılık ve performans | 369 şirket çalışanı | Takım özerkliği ile performans arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Bu ilişkide örgütsel bağlılık kısmen aracı etkiye sahiptir. |

**Tablo 8.** Örgütsel Bağlılıkla İlgili Araştırmalar Devam

| Araştırmacı | Değişkenler | Örneklem | Bulgular |
|---|---|---|---|
| Bedük ve Yıldız (2016) | Örgütsel bağlılık ve mobbing | 67 kamu hastanesi çalışanı | Mobbingle örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanların mobbinge maruz kalmadığı ve örgütsel bağlılık düzeylerinin orta seviyede olduğu saptanmıştır. |
| Yorulmaz ve Çelik (2016) | Örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık | 309 sınıf öğretmeni | Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm seviyeleri orta düzeyde, örgütsel vatandaşlık algı düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Öğretmelerin örgütsel bağlılıkla örgütsel sinizm algıları arasında pozitif ilişki, örgütsel sinizm algısıyla örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık algısı arasında negatif ilişki bulunmuştur. |
| Ocak vd. (2016) | Psikolojik sermaye (umut, iyimserlik, öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık) örgütsel bağlılık ve iş tatmini | 215 öğretmen | İş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunun olumlu etkilerinin olduğu saptanmıştır. |
| Hanaysha (2016) | Çalışan katılımı, çalışma ortamı, örgütsel öğrenme ve örgütsel bağlılık | 242 üniversite çalışanı | Çalışan katılımı, çalışma ortamı ve örgütsel öğrenmenin örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkisinin olduğu saptanmıştır. |
| Yüce ve Kavak (2017) | İçsel pazarlama, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti | 392 öğretmen | İçsel pazarlamanın örgütsel bağlılık üzerinde pozitif, işten ayrılma üzerinde negatif yönlü etkisinin olduğu saptanmıştır. |
| Bufquin (2017) | Örgütsel bağlılık ve performans | 698 restoran çalışanı | Örgütsel bağlılık, restoranların satışlarındaki değişimi ve müşteri memnuniyetini artırmaktadır. |
| Kaygın vd. (2017) | Örgütsel bağlılık ve presenteeism | 50 PTT çalışanı | Örgütsel bağlılıkla presentesism arasında orta düzeyde ve olumlu bir ilişki bulunmaktadır. |
| Li vd. (2017) | Örgütsel adalet, bilgi paylaşımı ve örgütsel bağlılık | 1346 çalışan | Örgütsel adalet ile bilgi paylaşımı davranışı arasında pozitif ilişki bulunmaktadır ve bu ilişkide örgütsel bağlılık arabuluculuk rolüne sahiptir. |
| Umutlu (2017) | İş tatmini, örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık | 200 hemşire | Hemşirelerin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık düzeylerine göre iş tatmini puanları farklılaşmaktadır. Örgütsel adalet ile iş tatmini arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın kısmi aracılık etkisi saptanmıştır. |

**Tablo 8.** Örgütsel Bağlılıkla İlgili Araştırmalar Devam

| Araştırmacı | Değişkenler | Örneklem | Bulgular |
|---|---|---|---|
| Varol (2017) | Örgütsel bağlılık (duygusal, devam ve normatif), iş tatmini ve işten ayrılma niyeti | 196 ilaç sektörü çalışanı | İş tatmini düzeyinde artış olduğunda örgütsel bağlılık düzeyi de artmaktadır. Duygusal bağlılıkla işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki, devam bağlılığıyla işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır. İş tatminiyle işten ayrılma arasında anlamlı ilişki bulunmamaktadır. |
| Ülker ve Kılıçhan (2017) | Örgütsel bağlılık (duygusal, devam ve normatif) ve iş tatmini | 89 akademisyen | Örgütsel bağlılık bileşenleriyle iş tatmini arasında zayıf ve olumlu bir ilişki bulunmaktadır. Duygusal bağlılık iş tatminindeki değişimin %36,6'sını, normatif bağlılık %21,2'sini açıklayabilmektedir. |
| Tekin ve Birincioğlu (2017) | Örgütsel bağlılık (duygusal, normatif ve devam), kadro türü ve demografik özellikler | 173 araştırma görevlisi | Araştırma görevlilerinin görev süresine göre normatif bağlılık ve devam bağlılığı düzeyleri farklılaşmaktadır. Bulunulan lisansüstü aşama kadro türüne göre duygusal, normatif ve devam bağlılığı düzeyleri farklılaşmaktadır. |
| Şencan vd. (2017) | Örgütsel bağlılık ve iş doyumu | 98 ilaç firması yöneticisi | Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ile iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif ilişki bulunmaktadır. |
| Mousa (2017) | Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık | 200 öğretmen | Örgütsel sinizmle örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır. |
| Gökkaya vd. (2017) | İnformal ilişkiler ve örgütsel bağlılık | 232 akademisyen | Akademisyenlerin normatif ve duygusal bağlılıkları yüksekken devam bağlılıkları düşüktür. Kurum içi informal ilişkiler kurum dışı ilişkilerden daha çok görülmektedir. Duygusal ve normatif bağlılık üzerinde informal ilişkilerin olumlu ve anlamlı etkisi olduğu saptanmıştır. Sosyal ve fen bilimlerindeki akademisyenlere oranla sağlık bilimlerindeki akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. |
| Kanbur vd. (2017) | Normatif örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık (diğergamlık, vicdanlılık, centilmenlik, nezaket ve sivil erdem) | 130 sağlık personeli | Örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde normatif bağlılığın pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Diğergamlık, vicdanlılık ve centilmenlik vatandaşlık boyutları üzerinde normatif bağlılığın pozitif yönlü ve anlamlı etkisi varken, Nezaket ve sivil erdem üzerinde bir etkisi yoktur. |

**Tablo 8.** Örgütsel Bağlılıkla İlgili Araştırmalar Devam

| Araştırmacı | Değişkenler | Örneklem | Bulgular |
|---|---|---|---|
| Sökmen vd. (2017) | Örgüt kültürü, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık | 196 kamu çalışanı | Örgüt kültürü algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönlü ve zayıf düzeyde, örgütsel bağlılığın vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönlü ve orta düzeyde bir etkisi bulunmaktadır. Algılanan örgüt kültürü örgütsel bağlılığı pozitif yönlü ve zayıf düzeyde etkilemektedir. |
| Uygungil ve İşcan (2018) | Pozitif psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm | 493 sağlık personeli | Örgütsel bağlılık üzerinde pozitif psikolojik sermayenin anlamlı ve pozitif yönlü etkisi vardır. Örgütsel sinizm üzerinde pozitif psikolojik sermayenin anlamlı ve negatif yönlü etkisi saptanmıştır. Pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide örgütsel sinizmin kısmi aracılık etkisi vardır. |
| Uludağ (2018) | Örgütsel bağlılık ve çalışan performansı | 200 kamu personeli | Örgütsel bağlılıkla çalışan performansı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. |
| Özata ve Topçu (2018) | İş motivasyonu ve örgütsel bağlılık | 196 sağlık personeli | Motivasyonla örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. |
| Kolancıoğlu ve Karabulut (2018) | Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık | 334 sağlık personeli | Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerinde etkisinin olduğu saptanmıştır. |
| Doğruöz ve Özdemir (2018) | Üretim karşıtı iş davranışları ve örgütsel bağlılık | 447 öğretmen | Üretim karşıtı iş davranışlarıyla örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Üretim karşıtı iş davranışları örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısıdır. |
| Erdirençelebi ve Karakuş (2018) | Cam tavan sendromu, örgütsel bağlılık ve iş tatmini | 192 mavi ve beyaz yakalı kadın çalışan | Cam tavan sendromu algısıyla örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır. |
| Kılıçaslan ve Kaya (2018) | Personel güçlendirme ve örgütsel bağlılık | 121 kamu çalışanı | Çalışanların personel güçlendirme algılarıyla örgütsel bağlılık algıları arasında yüksek düzeye yakın bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. |
| Çankaya vd. (2018) | İş doyumu, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik | 486 sağlık personeli | Sağlık personelinin tükenmişlik algılarıyla örgütsel bağlılıkları arasında negatif, iş doyumuyla örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki saptanmıştır. Çalışanların tükenmişlik algılarıyla iş doyumları arasında negatif anlamlı ilişki bulunmaktadır. |

**Tablo 8.** Örgütsel Bağlılıkla İlgili Araştırmalar Devam

| Araştırmacı | Değişkenler | Örneklem | Bulgular |
|---|---|---|---|
| Örgev ve Sütlü (2018) | Hizmetkâr liderlik, örgütsel iklim ve örgütsel bağlılık | 254 sağlık personeli | Hizmetkâr liderliğin örgütsel bağlılık ve bileşenleri ile (devam ve normatif bağlılık) üzerinde pozitif yönlü güçlü bir ilişkisi bulunmaktadır. Hizmetkâr liderlik örgütsel iklimi etkilememektedir. Ancak örgütsel bağlılığı anlamlı, pozitif yönde etkilemektedir. |
| Tanrıverdi vd. (2019) | Örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyeti | 103 özel sektör çalışanı | Örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyeti arasında ilişki bulunmaktadır. Örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyetinin birbiri üzerinde etkili olduğu saptanmıştır. |
| Sakal vd. (2019) | Örgütsel adalet (adil işlem, adil dağıtım ve adil etkileşim) ve örgütsel bağlılık | 457 öğretmen | Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarıyla örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir olduğu ilişki saptanmıştır. |
| Mert vd. (2019) | Gayri resmi iletişim ve örgütsel bağlılık | 405 kamu ve özel sektör çalışanı | Gayri resmi iletişimin örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkisi bulunmaktadır ve departman ve sektöre göre bu etkinin farklılık göstermediği saptanmıştır. |
| Kodra ve Karabulut (2019) | Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık | 245 banka çalışanı | Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerinde etkisinin olduğu saptanmıştır. |
| Bedük ve Ata (2019) | Mobbing ve örgütsel bağlılık | 469 belediye şoförü ve işçi | Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri orta seviyededir. Çalışanların mobbing davranışlarıyla karşılaşmadıkları ve mobbing algısıyla örgütsel bağlılık arasında negatif yönde anlamlı ilişki saptanmıştır. |
| Esen (2019) | İş stresi, mesleki tükenmişlik ve örgütsel bağlılık | 182 sağlık personeli | İş stresiyle, mesleki tükenmişliğin ve örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında anlamlı ilişkilerin olduğu ve iş stresiyle örgütsel bağlılık ilişkisinde mesleki tükenmişliğin tam aracılık rolü olduğu saptanmıştır. |
| Erdoğdu ve Sökmen (2019) | Örgütsel bağlılık, iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve örgütsel vatandaşlık davranışı | 764 kamu çalışanı | Örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini üzerinde örgütsel bağlılığın pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır. Örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır. Örgütsel bağlılıkla iş tatmini ilişkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının kısmi aracı etkisi bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık ve boyutları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık etkisinin olmadığı saptanmıştır. |

Tablo 8'deki örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, örgütsel bağlılığın birçok değişkenle ilişkilendirildiği görülmektedir. Örgütsel bağlılığın genel olarak iş tatmini (Yiing ve Ahmad 2009; Ocak vd., 2016; Varol, 2017; Ülker ve Kılıçhan, 2017; Erdirençelebi ve Karakuş, 2018; Erdoğdu ve Sökmen, 2019) işten ayrılma niyeti (Chang, 1999; Guchait ve Cho, 2010; Yüce ve Kavak, 2017; Varol, 2017; Erdoğdu ve Sökmen, 2019), örgütsel adalet (Loi vd., 2006; Umutlu, 2017; Li vd., 2017; Tanrıverdi vd., 2019; Sakal vd., 2019), performans (Yiing ve Ahmad, 2009; Conway ve Briner, 2012; Bonsdorf vd., 2015; Bufquin, 2017; Uludağ, 2018), örgütsel sinizm (Yorulmaz ve Çelik, 2016; Mousa, 2017; Uygungil ve İşcan, 2018), örgütsel vatandaşlık davranışı (Yorulmaz ve Çelik, 2016; Kanbur vd., 2017; Sökmen vd., 2017; Erdoğdu ve Sökmen, 2019) ve örgüt kültürü (Yiing ve Ahmad, 2009; Sökmen vd., 2017; Kolancıoğlu ve Karabulut, 2018) değişkenleriyle ilişkisinin araştırıldığı görülmektedir.

Ayrıca, liderlik (Yiing ve Ahmad, 2009; Örgev ve Sütlü, 2018), mobbing (Bedük ve Yıldız, 2016; Bedük ve Ata, 2019), psikolojik sermaye (Ocak vd., 2016; Uygungil ve İşcan, 2018), çalışma yaşam kalitesi (Sirgy, 2001), örgütsel destek (Loi vd., 2006), insan kaynakları yönetimi (Guchait ve Cho, 2010), takım özerkliği (Bonsdorf vd., 2015), çalışan katılımı (Hanaysha, 2016), çalışma ortamı (Hanaysha, 2016), örgütsel öğrenme (Hanaysha, 2016), içsel pazarlama (Yüce ve Kavak, 2017), presenteeism (Kaygın vd., 2017), bilgi paylaşımı (Li vd., 2017), informal ilişkiler (Gökkaya vd., 2017; Mert vd., 2019), motivasyon (Özata ve Topçu, 2018), üretim karşıtı iş davranışları (Doğruöz ve Özdemir, 2018), cam tavan sendromu (Erdirençelebi ve Karakuş, 2018), personel güçlendirme (Kılıçaslan ve Kaya, 2018), örgütsel iklim (Örgev ve Sütlü, 2018), memnuniyet (Tanrıverdi vd., 2019), tükenmişlik (Çankaya vd., 2018; Esen, 2019), iş stresi (Esen, 2019) ve örgütsel güven (Kodra ve Karabulut, 2019) değişkenleriyle de ilişkisinin ortaya konulduğu çalışmalar bulunmaktadır.

### 3.6. Psikolojik Sözleşme İhlali ve Örgütsel Bağlılıkla İlgili Araştırmalar

Örgütsel bağlılığın sağlanmasında ve sürdürülmesinde psikolojik sözleşmenin önemli bir rolü bulunmaktadır (Tükeltürk, 2012: 99). Psikolojik sözleşme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar, psikolojik sözleşmeyle örgütsel

bağlılık arasında bir bağlantı olduğunu göstermektedir. Psikolojik sözleşme çalışanın iş arkadaşlarıyla uyumlu çalışmasını, rol ve sorumluluklarını bilmesini, örgütün beklentilerini ve bu beklentilere nasıl karşılık vereceğini, terfi, ücret ve ödüllerle ilgili bilgiler vermesi gibi birçok konuyu barındırması sayesinde örgüt ve çalışan arasında güven duygusunu geliştirir böylece örgütsel bağlılığın sağlanmasında rol oynamaktadır. Psikolojik sözleşme ihlalinin gerçekleşmesi durumunda çalışan örgütünü değiştirme arayışına girecek veya değiştiremediği için işin gerektirdiklerini yerine getirmeyecektir ve bağlılığını yitirecektir (Can, 2011: 42-43).

Örgütlerin hedeflerini gerçekleştirmesi ve yaşamlarını sürdürmeleri için önemli bir faktör olan örgütsel bağlılığın sağlanmasında psikolojik sözleşme etkili olabilmektedir. Psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin ortaya konulmasını amaçlayan tez çalışmasının bu başlığı altında literatürde psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel bağlılık değişkenlerini birlikte ele alan, sağlık personeli ve diğer örneklemler üzerinde yapılan çalışmalara ve bu çalışmaların bulgularına yer verilmiştir. Psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel bağlılık değişkenlerini konu alan çalışmalara ilişkin yapılan literatür incelemesinde araştırmacılar, araştırma değişkenleri, örneklemler ve araştırma bulguları incelenmiş olup Tablo 9'da özet halinde verilmiştir.

**Tablo 9.** Psikolojik Sözleşme İhlali ve Örgütsel Bağlılıkla İlgili Araştırmalar

| Araştırmacı | Değişkenler | Örneklem | Bulgular |
|---|---|---|---|
| Chrobot-Mason (2003) | Psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel bağlılık ve sinizm | 88 çalışan | Psikolojik sözleşme ihlaliyle örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve negatif; sinizm arasında anlamlı ve pozitif ilişki saptanmıştır. |
| Knights ve Kennedy (2005) | Psikolojik sözleşme ihlali, iş tatmini ve örgütsel bağlılık | 251 yönetici | Psikolojik sözleşme ihlaliyle iş tatmini ve psikolojik sözleşme ihlaliyle örgütsel bağlılık arasında anlamlı, negatif bir ilişki saptanmıştır. |
| Mimaroğlu (2008) | Psikolojik sözleşme ve örgütsel tutum ve davranışlar | 457 tıbbi satış temsilcisi | Psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel bağlılıkla negatif ilişkisinin olduğu saptanmıştır. |
| Ceseroğlu (2010) | Psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılık | 177 otel çalışanı | Çalışanın algıladığı işveren yükümlülüklerinin yerine getirilmemesi örgütsel bağlılığın düşme ihtimalini meydana getirmektedir. |
| Çetin (2010) | Psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılık | 217 öğretmen | Psikolojik sözleşme ve ihlali örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Psikolojik sözleşmesi olumlu gelişen öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları yüksek olacaktır. |
| Shahnawaz ve Goswami (2011) | Psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel bağlılık, güven ve iş gücü devri | 200 yönetici | Psikolojik sözleşme ihlaliyle duygusal, normatif ve devam bağlılığı arasında anlamlı ve negatif bir ilişki saptanmıştır. |
| Tükeltürk vd. (2012) | Psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel bağlılık | 194 otel çalışanı | Çalışanların psikolojik sözleşme ihlaliyle duygusal bağlılıkları arasında anlamlı ve negatif yönlü, normatif bağlılıklarıyla arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki varken devam bağlılığıyla arasında bir ilişki saptanmamıştır. |
| Agarwal ve Bhargava (2013) | Psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel çıktılar | 1302 yönetici | Psikolojik sözleşme ihlaliyle duygusal bağlılık arasında anlamlı ve negatif bir ilişki saptanmıştır. |
| Antonaki ve Trivellas (2014) | Psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel bağlılık ve iş tatmini | 262 banka çalışanı | Psikolojik sözleşme ihlaliyle örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmaktadır. Bu ilişkide iş tatmininin aracı rolü bulunmaktadır. |
| Erdoğan (2015) | Psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık | 262 otel çalışanı | Psikolojik sözleşme ihlalinin duyuşsal, bilişsel ve davranışsal sinizm üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi; duygusal örgütsel bağlılık üzerindeyse anlamlı ve negatif etkisinin bulunduğu saptanmıştır. |

**Tablo 9.** Psikolojik Sözleşme İhlali ve Örgütsel Bağlılıkla İlgili Araştırmalar Devam

| Araştırmacı | Değişkenler | Örneklem | Bulgular |
|---|---|---|---|
| Ertuğrul (2015) | Psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel bağlılık | 5 erkek ve 5 kadın banka çalışanı | Ücret, mesai, insan kaynakları ve kariyer, özlük hakları ve sosyal olanak, stres ve iş yoğunluğu, teknoloji ve eğitim alanlarında yaşanan psikolojik sözleşme ihlalleri çalışanların örgütsel bağlılıklarını olumsuz etkilemektedir. |
| Ulukök (2016) | Psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti | 206 akademik personel | Psikolojik sözleşme ihlaliyle işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ve düşük; psikolojik sözleşme ihlaliyle duygusal ve normatif bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Devam bağlılığı ile anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. |
| Koçak ve Koç (2018) | Psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık | 526 kamu ve özel sektör çalışanı | Psikolojik sözleşme ihlaliyle örgütsel güven arasında güçlü, zıt yönlü bir ilişki vardır bu ilişki sektörlere göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Psikolojik sözleşme ihlaliyle örgütsel bağlılık arasında güçlü ve zıt yönlü bir ilişki vardır bu ilişki sektörlere göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Örgütsel güvenle örgütsel bağlılık arasında güçlü ve aynı yönlü bir ilişki vardır. |

Tablo 9'daki psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel bağlılık değişkenlerini birlikte ele alan çalışmaların başka değişkenlerle de ilişkilendirildiği görülmektedir. Psikolojik sözleşme ihlaliyle örgütsel bağlılık ilişkisini araştıran çalışmaların örgütsel sinizm (Chrobot- Mason, 2003; Erdoğan, 2015), iş tatmini (Knights ve Kennedy, 2005; Antonaki ve Trivellas, 2014), örgütsel tutum ve davranışlar (Mimaroğlu, 2008), güven (Shahnawaz ve Goswami, 2011; Koçak ve Koç, 2018), iş gücü devri (Shahnawaz ve Goswami, 2011), örgütsel çıktılar (Agarwal ve Bhargava, 2013) ve işten ayrılma niyeti (Ulukök, 2016) değişkenleriyle ilişkisi araştırılmıştır.

### 3.7. Sağlık Sektöründeki Sorunlar

Çalışmanın bu başlığı altında sağlık sektöründeki personel sayıları ile ilgili istatistiki bilgilere yer verilerek sağlık sektöründeki sorunlar ele alınmıştır. Bu sorunlar bağlamında psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel bağlılık ilişkisinin önemine değinilmiştir.

Sağlık personeli, sağlık hizmetini kamu veya özel tüm sağlık sektöründe çalışan personelin tamamını ifade etmektedir (Çelik, 2018: 16). Sağlık personeli sağlık hizmetlerine doğrudan ve dolaylı katkıda bulunanların toplamından oluşur. Sağlık mesleklerinin ulusal ve uluslararası düzeyde çeşitli sınıflandırmaları bulunmaktadır. Türkiye'de sağlık personeli, sağlık meslek mensupları (hekim/uzman hekim, diş hekimi/uzman diş hekimi, eczacı, ebe, hemşire, klinik psikolog, fizyoterapist, fizyoterapi teknikeri, odyolog vb.) ve sağlık hizmetlerinde çalışan diğer meslek mensupları (psikolog, biyolog, çocuk gelişimcisi, sosyal hizmet uzmanı/sosyal çalışmacı, tıbbi teknolog/sağlık eğitimcisi, sağlık idarecisi, çevre sağlığı teknisyeni/teknikeri, yaşlı bakım teknikeri/evde hasta bakım teknikeri, tıbbi sekreter ve biyomedikal cihaz teknikeri) şeklinde iki sınıflandırma bulunmaktadır (Işık, 2019: 168-169). Dünya Sağlık Örgütü (WHO) 29 değişik sağlık meslekleri sınıflandırması yaparken; ILO sağlık personellerini, doktorlar, diğer profesyonel meslekler (diş hekimi, eczacı vb.), hemşire, ebe ve sağlık memuru, diğer sağlık elemanları (radyoloji, odyoloji teknisyeni vb.) ve diğer çalışanlar (tıbbi sekreter, diyetisyen, güvenlik vb.) olarak beş grupta sınıflandırmıştır (Çelik, 2018: 16).

Tablo 10'da Türkiye'de tüm sektörlerdeki 2002-2017 yıllarına ait sağlık personeli sayıları verilmiştir.

**Tablo 10.** Yıllara Göre Sağlık Personelinin Sayıları, Tüm Sektörler, Türkiye

| | 2002 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Uzman Hekim | 45.457 | 73.886 | 75.251 | 77.622 | 78.620 | 80.951 |
| Pratisyen Hekim | 30.900 | 38.572 | 39.045 | 41.794 | 43.058 | 44.649 |
| Asistan Hekim | 15.592 | 21.317 | 21.320 | 21.843 | 23.149 | 24.397 |
| **Toplam Hekim** | **91.949** | **133.775** | **135.616** | **141.259** | **144.827** | **149.997** |
| Diş Hekimi | 16.371 | 22.295 | 22.996 | 24.834 | 26.674 | 27.889 |
| Eczacı | 22.289 | 27.012 | 27.199 | 27.530 | 27.864 | 28.512 |
| Hemşire | 72.393 | 139.544 | 142.432 | 152.803 | 152.952 | 166.142 |
| Ebe | 41.479 | 53.427 | 52.838 | 53.086 | 52.456 | 53.741 |
| *Diğer Sağlık Personeli | 50.106 | 131.652 | 138.878 | 145.943 | 144.609 | 155.417 |
| Diğer Personel ve Hizmet Alımı | 83.964 | 290.363 | 303.110 | 311.337 | 321.952 | 339.241 |
| **Toplam Personel Sayısı** | **378.551** | **798.068** | **823.069** | **856.792** | **871.334** | **920.939** |

Kaynak: Sağlık Bakanlığı İstatistikleri Yıllığı, 2017: 217

Tablo 10'daki yıllara göre sağlık personeli sayılarına ilişkin bilgilere bakıldığında ülkemizde 920.939 sağlık personeli bulunmaktadır. Bu sağlık personelinin 166.142'si hemşire, 149.997'si hekimlerden oluşmaktadır.

*Diğer sağlık personeli sayısına aşağıdaki branşlarda çalışan personel dâhil edilmiştir. Ameliyat Teknisyeni, Anestezi Teknisyeni, Biyolog, Çevre Sağlığı Teknisyeni, Çocuk Gelişmcisi, Diş Protezi Teknisyeni, Diş Teknisyeni, Diyetisyen, Fizik tedavi Teknisyeni, Fizikoterapist, Fiziyoterapist, İlk ve Acil Yardım Teknisyeni, İlk ve Acil Yardım Teknikeri, Kalp Akciğer Pompa Çalışma Teknisyeni, Laboratuvar Teknikeri, Laboratuvar Teknisyeni, Odyolog, Odyometri Teknikeri, Odyometri Teknisyeni, Ortopedi Teknisyeni, Patolojik Anatomi Teknisyeni, Perfüzyonik Pompa Teknisyeni, Protez Teknisyeni, Psikolog, Röntgen Teknisyeni, Sağlık Fizikçisi, Sağlık Savaş Memuru, Sağlık Teknikeri, Sağlık Teknisyeni, Sitopatoloji, Sosyal Çalışmacı, Tıbbi Sekreter, Tıbbi Teknolog, Toplum Sağlığı Teknisyeni.

Tablo 11'de Türkiye'deki sağlık personelinin 2017 yılına ait sektörlere ve unvanlara göre dağılımı verilmiştir.

**Tablo 11.** Sağlık Personelinin Sektörlere ve Unvanlara Göre Dağılımı, 2017

| | Sağlık Bakanlığı | Üniversite | Özel Sektör | Toplam |
|---|---|---|---|---|
| Uzman Hekim | 42.726 | 14.415 | 23.810 | 80.951 |
| Pratisyen Hekim | 38.721 | 240 | 5.688 | 44.649 |
| Asistan Hekim | 8.817 | 15.580 | - | 24.397 |
| **Toplam Hekim** | **90.264** | **30.235** | **29.498** | **149.997** |
| Diş Hekimi | 9.768 | 2.505 | 15.616 | 27.889 |
| Eczacı | 2.855 | 348 | 25.309 | 28.512 |
| Hemşire | 112.074 | 24.261 | 29.807 | 166.142 |
| Ebe | 49.003 | 759 | 3.979 | 53.741 |
| Diğer Sağlık Personeli | 111.193 | 11.990 | 32.234 | 155.417 |
| Diğer Personel ve Hizmet Alımı | 215.402 | 70.987 | 52.852 | 339.241 |
| **Toplam Personel Sayısı** | **590.559** | **141.085** | **189.295** | **920.939** |

Kaynak: Sağlık Bakanlığı İstatistikleri Yıllığı, 2017: 217.

Tablo 11'deki sağlık personelinin sektör ve unvanlara göre dağılımı incelendiğinde, sağlık personelinin büyük bir kısmı Sağlık Bakanlığı tarafından istihdam edilmektedir.

Sağlık, ertelemeyen ve alternatifi olmayan zorunlu ihtiyaçlar arasındadır. Bu nedenle sağlık kurumları hedef kitlesine devamlı kaliteli sağlık hizmetleri sunmak durumundadır. Kaliteli sağlık hizmetinin sunulması sağlık personelinin moral ve motivasyonun yüksek olmasına bağlıdır (Yıldız, 2015: 2-3). Sağlık personelinin sorunlarının giderilerek uygun çalışma koşullarının oluşturulması sağlık hizmetinin etkin sunulmasını sağlayacaktır. Bu nedenle sağlık personelinin karşılaştığı sorunların incelenmesi önemli hale gelmektedir.

### 3.7.1. Sağlık Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği

Uluslararası Çalışma Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütü iş sağlığını; bütün mesleklerde çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal yönden iyilik hallerinin en üst düzeyde tutulması, sürdürülmesi ve geliştirilmesi çalışmaları olarak tanımlamıştır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği çalışmalarının ana amacı, çalışanların ruh ve beden sağlıklarını işyerlerinin olumsuz etkilerinden korumak, iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı önlem almak, rahat ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamaktır. İş güvenliği, işyerlerindeki çalışma koşullarının sağlık ve güvenlik içinde olmasını temin eden ve sonucunda iş kazaları ile meslek hastalıklarını azaltan bilim şeklinde tanımlanabilir. İş güvenliği, işin yapılması sırasında çalışanın maruz kaldığı tehlikelerin yok edilmesi veya en az seviyeye indirilmesi konusunda işverenin sorumlulukları ve teknik kuralları ifade eder. Uluslararası alanda iş güvenliği kavramı çalışanların güvenliğini ifade etmektedir. İş sağlığının içeriğini sağlıklı bir yaşam çevresi için gereken sağlık kuralları oluştururken; iş güvenliği işçinin yaşam ve vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak etmenlerin ortadan kaldırıması için gerekli teknik kuralları içermektedir. İş sağlığı ve güvenliği göstergeleri çalışma yaşamı, temel insan hakları ve ülkelerin gelişmişlikleriyle ilgili önemli bilgiler sunmaktadır. (Söyük, 2017: 219-221). İş sağlığı ve güvenliği, çeşitli sebeplere bağlı olarak çalışanları zarara uğratacak etmenlere karşı yapılan çalışmalardır (Olcay, 2019: 6).

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin amaçlara ulaşılabilmesi için İş Sağlığı ve Güvenliliği yönetiminin tehlikeleri tanımlamak, her tehlike için riskin boyutunu tahmin etmek ve saptamak, riskin kabul edilebilir olup olmadığına karar vermek ve riski kontrol altına almak olmak üzere temelde üç görevi bulunmaktadır (Söyük, 2017: 223).

Sağlık kurumları yüksek riskli çalışma ortamları arasındadır. Sağlık kurumlarının, çalışma ortamından ve çalışma materyalinin insan olmasından dolayı sağlık personelleri çok yönlü sağlık risklerine maruz kalmaktadırlar (Korkusuz, 2018: 32).

#### 3.7.1.1. Sağlık Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliğini Tehdit Eden Riskler

Sağlık personelinin karşı karşıya kaldığı iş sağlığı ve güvenliğini tehdit eden tehlike ve riskler; kimyasal, fiziksel, biyolojik, ergonomik ve psikososyal riskler olarak sıralanabilir (Çoban, 2019: 14).

Kimyasal riskler; sağlık kurumları anestezik ilaçlar ve gazlar, kimyasal tedavi amaçlı kullanılan ilaçlar, sitotoksik maddeler ile sterilazyon amaçlı kullanılan maddeler gibi birçok kimyasal ajanı barındırmaktadır (Yavuz, 2014: 47-48). Fiziksel riskler; ışıklandırma, gürültü, sıcaklık, trafik kazaları ve radyasyon risklerini içermektedir (Ocak, 2019: 35-37). Biyolojik riskler; biyolojik risk faktörlerinden, mikroorganizmalar ve enfeksiyon kaynaklı etmenler en önemli tehlikle unsurlarındandır (Sevinç, 2019: 57). Sağlık personellerinin neredeyse tümü ergonomik riskler nedeniyle kas iskelet sistemi hastalıklarına yakalanma tehlikesiyle karşı karşıyadır. Ergonomik risklere; uzun süre ayakta kalmaya bağlı sırt ve bacak ağrıları ve uzun süre bilgisayara bakma nedeniyle oluşan görme bozuklukları örnek verilebilir (Meydanlıoğlu, 2013: 193; Sevinç, 2019: 63). Sağlık kurumlarında önemsenmeyen fakat önemli risk kaynaklarından birisi de psikososyal risk kaynaklarıdır (Kaya, 2018: 14). Çalışanlar arasında etkili iletişimin olmaması, kişilerin birbirlerine karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergilemesi, üst ast ilişkilerinde baskı ve itaatsizlik olması, benzer işleri yapan çalışanlar arasında kıyaslamaya dayalı çatışmaların çıkması veya çıkarılması ve tüm bu sorunların mobbinge dönüşmesi iş sağlığı ve güvenliğini tehdit etmektedir (Tarhan, 2015: 18).

#### 3.7.1.2. Sağlık Sektöründe İş Kazaları

İş kazaları ve meslek hastalıkları iş güvenliğinde önemli bir yere sahiptir. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) iş kazasını "önceden planlanmamış, çoğu zaman yaralanmalara, makine ve teçhizatın zarara uğramasına veya üretimin bir süre durmasına yol açan olay" şeklinde tanımlamıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından iş kazası "belirli bir zarar veya yaralanmya yol açan, önceden planlanmamış beklenmedik bir olay" olarak tanımlanmıştır (Çelik,2018: 13). Sağlık personeli birçok iş kazasına maruz kalmaktadır. Sağlık personelinin maruz kaldığı iş kazaları kesici-delici alet yaralanmaları, ilaç ve kimyasal madde maruziyetleri, fiziksel yaralanmalar, kan ve vücut sıvıları maruziyeti, şiddete maruz kalmaya bağlı iş kazaları ve diğer kazalar olarak sıralanabilir.

Sağlık kurumlarında hastaların tedavilerinde kullanılan enjektörler, sutür iğneleri, bistüri uçları, damar içi kateterleri, kesici enstrümanlar, jiletler vb. yaralanmalar kesici-delici alet yaralanmaları olarak adlandırılmaktadır. Hastane

ortamındaki işle ilgili yaralanmaların yaklaşık üçte birinin nedeni kesici-delici alet yaralanmalarıdır (Akgün, 2015: 69-70). İlaç ve kimyasal madde maruziyetler; sağlık kurumlarında direkt ve endirekt sağlığa zarar veren ilaç ve kimyasal maddeler bulunmaktadır. Sağlık hizmeti sunumunda çoğunlukla kullanılan kimyasal maddeler; anestezik gazlar, dezenfeksiyon ve sterilizasyonda kullanılan maddeler, deterjanlar ve ilaçlardır (Saraç, 2019: 11). Yapılan çalışmalarda, hastalık şikâyetine bağlı iş aksatmanın sebeplerinin %83'ünün kas iskelet sistemi hastalıkları olduğu saptanmıştır. Şişlik, ağrı, tutulma, his kaybı, karıncalanma, deri değişiklikleri, güç koordinasyonu kaybı gibi fonksiyon kayıpları olmaktadır (Kaya, 2018: 18). Sağlık personelinin vücudunun herhangi bir yerindeki deri yüzeyine hastaya ait kan ve vücut sıvısının bulaşması bulaşıcı hastalıklara yakalanma riskini yükseltmektedir. Sağlık personelinin daha önceden vücudunda olan çatlak, sıyrık ve kesik bu riski daha da artırmaktadır. Kan yoluyla hastalık bulaşma riski olan vucüt sıvılarına kan, plevra, genital sekresyonlar, perikard, periton, serebrospinal, sinovyal ve amniyon sıvıları örnek verilebilir. (Özpınar, 2018: 21). Şiddet, son yıllarda artış gösteren, sağlık personelini tehdit eden bir sorun haline gelmiştir. Sağlık kurumlarında şiddetin; eğitim yetersizliği, sağlık personelinin şiddet bildiriminde bulunmaması, hasta ve yakınlarının beklentilerinin karşılanamaması, memnun olmayan hasta ve yakınları gibi nedenleri bulunmaktadır (Ayar Dereli, 2018: 15-16). Sağlık personelinin maruz kaldığı diğer kazalar arasında yanık, cisim çarpması, zehirlenmeler, takılma düşme, patlama, elektrik kazaları, gaz kaçakları, yangın ve radyasyon maruziyeti gibi kazalar sayılabilir (Söyük, 2017: 236).

#### 3.7.1.3. Sağlık Sektöründe Meslek Hastalıkları

Sağlık sektöründe görülen meslek hastalıkları kimyasal risklere bağlı gelişen meslek hastalıkları, fiziksel risklere bağlı gelişen meslek hastalıkları, cilt problemlerine bağlı meslek hastalıkları, kas iskelet sistemine bağlı meslek hastalıkları ve strese bağlı meslek hastalıkları olarak sıralanabilir.

Hastanelerde kimyasal maddeler sıklıkla kullanılmaktadır. Bu nedenle kimyasal risklere bağlı meslek hastalıkları oluşmaktadır. Kimyasal maddelere maruziyet en sık solunum ve deri yoluyla olmaktadır. Hastanelerde yaygın olarak kullanılan kimyasallar; etilen oksit, alkol klor bileşikleri, fenol, iyot türevleri,

formaldehit ve gluteraldaldahit şeklinde sıralanabilir (Ayar Dereli, 2018: 17-18). Meslek hastalıklarının ortaya çıkmasında işyeri çalışma düzeni, üretim organizasyonu, işin ergonomik yapısı, makinelerin yapısı, teknoloji, ısı, nem, gürültü, havalandırma, radyasyon, toz ve vibrasyon gibi fiziksel faktörler etkili olmaktadır. (Alıcıoğlu, 2018: 60-61). Sağlık personelleri arasında; dezenfektanlar, lateks eldivenler ve antiseptiklere bağlı gelişen alerjik cilt sorunları ve tekrarlayan el yıkamaları sonucunda oluşan egzema gibi mesleki cilt hastalıkları sıklıkla görülmektedir. Eldivenlerdeki koruyucu pudralar cilt reaksiyonlarına; pudrasız eldivenlerse hassas ciltler için cilt reaksiyonlarına yol açmaktadır (Pekdemir, 2019: 33). Sağlık personellerinde, hasta ve malzeme kaldırma, düşme, kayma, üzerine devrilme, çarpma, ezilme, vücut fizyolojisine ters hareketler, sık öne eğilme gibi nedenlerle kas iskelet sistemi hastalıkları görülmektedir. Sağlık personelinde kas iskelet sistemi hastalıklarından; bel ağrısı, siyatalji, ayak sağlığı sorunları ve karpal tünel sendromu sıkça görülmektedir (Alıcıoğlu, 2018: 63). Sağlık personeli, yoğun çalışma saatleri, personel ve malzeme yetersizliği, ağır hastalarla ilgilenme zorunluğu, yaralanmalar ve idarecilerin tutumu gibi birçok etkene bağlı olarak stres yaşamaktadırlar. Acil servis ve yoğun bakım stresin en çok yaşandığı alanlardır. Stres sonucunda çalışanlarda uyumsuz davranışlar, anksiyete, depresyon, iş memnuniyetsizliği ve sigara kullanımı gibi olumsuz durumlar artmaktadır (Pekdemir, 2019: 33-34).

Han (2018) hemşirelerin yaşadığı sorunlar üzerine yaptığı çalışmasında, hemşirelerin en çok iş kazası yaşadığını tespit etmiştir.

Gülsoy Turan (2017) çalışmasında hemşirelerin %47,7'sinin meslek hayatı boyunca en az bir kere iş kazası yaşadığını ve ilk üç sırada iğne batması, ampul kesiği ve düşme kazaları olduğunu saptamıştır. Çalışmada hemşirelerin %29,3'ünün çalıştığı birimden kaynaklı sağlık sorunu yaşadığı ve ilk üç sırada kas iskelet sistemi, sinir sistemi ve dolaşım sistemi hastalıkları yaşadıkları tespit edilmiştir.

Ayar Dereli (2018) çalışmasında sağlık personelinin %26,4'ünün uyku bozuklukları, %20,2'sinin sindirim sistemi hastalıkları yaşadıklarını saptamıştır. Çalışmada sağlık personelinin %34,5'inin yumuşak doku travmasına ve %21,1'inin sözel şiddete maruz kaldığı tespit edilmiştir.

Kaya (2018) çalışmasında sağlık çalışanlarının %62'sinin biyolojik faktörlere maruz kaldığını belirlemiştir. Sağlık çalışanlarında en fazla maruz kaldığı iş kazasının iğne batmaları (%58,3) olduğu, yapılan işten kaynaklı çalışanların %17,1'inin yorgunluk uyku problemleri yaşadıkları tespit etmiştir. Çalışmada sağlık çalışanlarına göre en fazla (%47 oranında) hemşirelerin iş kazalarına maruz kaldığı tespit edilmiştir. İş kazalarıyla ilgili eğitim alanların %78,2'si eğitimi işyerinde aldıklarını belirtmiş ve iş kazalarının en büyük nedeninin dalgınlık ve dikkatsizlik (%71,7) olduğu saptanmıştır.

### 3.7.2. Sağlık Sektöründe İletişim Sorunları

Sağlık sektöründe hizmet sunanlar ve hizmet alanlar arasındaki iletişimde beden dili, sözlü iletişim, yazılı iletişim ve görsel anlam içeren giysiler dahi birer iletişim unsurudur. Hastaların herhangi bir şikâyetle sağlık kurumuna başvurmaları, hastane ortamının stresli olması ve gelen hastaların eğitim, aile, iş ve sosyal yaşam gibi bireysel farklılıklarının da eklenmesiyle iletişim karmaşası ve sonrasında iletişim sorunları meydana gelmektedir. Etkin bir iletişimin sağlanması, sağlık hizmetlerinin merkezi olarak görülmektedir (Aydın ve Şahin, 2015: 67).

İştar Işıklı (2018) sağlık personelinin sorunları üzerine yaptığı çalışmasında, sağlık personelinin en fazla hasta ve hasta yakınları ile iletişim sorunları yaşadığını tespit etmiştir.

Solmaz ve Duğan (2018) çalışmalarında, sağlık sektöründe çalışanların iletişim becerilerini geliştirmeleri için eğitim almalarının, hasta ve hasta yakınları ile kurulan iletişimi kolaylaştıracağını belirtmişlerdir.

Pamukcu (2018) çalışmasında, birinci basamak sağlık çalışanlarının 3/4'ünün iletişim sorunu yaşadığını ve en çok sözel iletişim sorunuyla karşılaştıklarını saptamıştır. İletişim becerileri ve empati eğilimi artıkça iletişim sorununun azaldığını tespit etmiştir.

### 3.7.3. Diğer Sorunlar

Sağlık sektöründe karşılaşılan diğer sorunların arasında stres, şiddet, tükenmişlik ve iş doyumu gibi birçok sorun sayılabilir.

Sağlık sektöründe stres, çalışanlar için önemli sorunlar arasında sayılmaktadır. Çalışan bireyler için iş koşulları önemli bir stres kaynağıdır (Tokmak vd., 2011: 53). Sağlık sektöründe uzun süreli çalışma, ölümcül ve ağır hastalara hizmet vermek, nöbet süreleri, hasta ve yakınlarına destek vermek gibi birçok zorunluluk nedeniyle stres ve gerginlikler yaşanmaktadır (Solmaz ve Solmaz, 2017: 152). Hastanelerde diğer işyerlerine göre stres daha farklı ve yoğun yaşanmaktadır. Hastanelerdeki stres faktörleri iletişim yetersizliği, belirsiz ve karmaşık rol tanımlamaları, mesleki riskler, iş güvenliği, yetersiz yetki ve sorumluluk, yönetim kararlarına katılımın eksik olması, liyakatsizlik, hiyerarşi, kısıtlı kariyer imkânları, eğitim eksikliği, yönetimin beklentileri karşılayamaması, etkin olmayan ekip çalışması, düşük iş doyumu şeklinde sıralanabilir (Ülker, 2016: 29).

Starc (2018) hemşireler üzerine yaptığı çalışmasında, hemşirelerin stresli durumlara maruz kaldığını tespit etmiştir. Çalışmada kadınların, iş arkadaşları arasındaki ilşkiler, psikolojik veya fiziksel şiddet ve zor hastalarla uğraşmaya bağlı erkeklerden daha fazla strese maruz kaldığı saptanmıştır.

Koç vd. (2017) çalışmalarında, uyumlu ekip çalışmasının olmaması, yetersiz malzeme, araç gereç ve yöneticilerle olan sorunlar vb. nedenlerle hemşirelerin stres yaşadığı tespit edilmiştir.

Özcan vd. (2015) sağlık çalışanları üzerine yaptıkları çalışmalarında, kadınların ve idari birim çalışanlarının daha fazla stres yaşadıkları saptanmıştır.

Sağlık personelini olumsuz etkileyen ve yaygın görülen sorunlardan biri de şiddettir. Şiddet, insan vücuduna zarar veren maddi bir saldırının ötesinde kişide zihinsel ve duygusal hasara neden olan etkendir. Sağlık personelinde şiddet; çalışanlara yönelik hasta veya yakınlarından, diğer çalışma arkadaşlarından, sağlık sisteminin dışından kişiler tarafından gerçekleştirilen, çalışanı, kurumu ve hastayı olumsuz etkileyen fiziksel içerikli veya fiziksel olmayan davranışları içerir. Sağlıkta

şiddet iş yeri dışında da gerçekleşebilir (Duğan ve Arslan, 2015: 80-81). Psikolojik şiddet olarak bilinen mobbing, bir veya birkaç kişi tarafından bir kişiye yönelik, kasıtlı, sistemli, düşmanca iletişim kurularak uygulanan psikolojik terör şeklinde ifade edilebilir (Yeşilbaş, 2016: 46). Mobbing, hastanelerde sıkça görülen ve sağlık çalışanlarının mesleki sağlık ve güvenliğini tehdit eden, önlem alınması gereken ciddi bir risktir. İşyerlerinde yönetim ve çalışan bazında alınacak tedbirlerde farkındalık oluşturulması önemlidir. Mobbinge uğrayan bireyler yıldırma, bıktırma, dışlanma, aşağılanma, kurum hizmetlerinden yararlanamama, izin ve görevlendirmelerden yararlanamama ve zorla tayin gibi birçok psikolojik tacizle karşılaşmaktadır (Solmaz ve Solmaz, 2017: 153).

Aktaş ve Aydemir (2018) çalışmalarında, sağlık çalışanlarının dörtte üçünün hastayla ilgili işlemlerde şiddete uğradığı ve şiddetin sağlık çalışanlarının işlerini yapmalarına engel olduğu tespit edilmiştir.

Çuvadar (2017) çalışmasında, en çok şiddete uğrayan meslek grubunun hemşireler olduğunu, sağlık çalışanların %78,3 oranında en çok sözel şiddete maruz kaldığını ve %44,3 oranında şiddetin en çok hasta yakınları tarafından uygulandığını tespit etmiştir.

Tambağ vd. (2018) çalışmalarında, hemşirelerin %86,7'sinin mobbinge (psikolojik şiddet) maruz kaldığı tespit edilmiştir. Çalışmada, hemşirelerin mobbinge maruz kalmasının çalışılan bölüme, ekip olarak çalışmaya ve amirlerinden destek görme durumlarından etkilendiği belirlenmiştir.

Sağlık sektöründeki diğer sorunlardan birisi de tükenmişliktir. Sağlık personelleri tükenmişliğe yakalanmada en riskli çalışan grupları arasındadır. Tükenmişlik, çalışma koşulları nedeniyle ortaya çıkan fiziksel ve duygusal çöküşü ifade etmektedir. Pek çok çalışma alanında görülse de özellikle hekimlik, hemşirelik, fizyoterapistlik gibi insanlarla yoğun ve sürekli ilişki içinde olan mesleklerde sıklıkla görülmektedir. İş nedeniyle yaşanan tükenmişlik, bireyde duygusal (depresyon, anksiyete ve çaresizlik duygusu vb.) ve fiziksel (baş ağrısı, kaslarda gerginlik, uykusuzluk vb.) etkilere neden olmaktadır (Solmaz ve Solmaz, 152-153).

Kaplan (2017) çalışmasında, sağlık personelinin tükenmişlik düzeyinin artmasının personelin kişisel ve örgütsel başarısı üzerinde negatif etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir.

Çakır ve Tanğ (2018) çalışmalarında, sağlık çalışanlarında; kadınların erkeklere göre, vardiyalı çalışanların gündüz çalışanlara göre, bekârların evlilere göre ve hemşirelerin doktorlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadığı tespit edilmiştir.

Marques vd. (2018) çalışmalarında, hemşireler, idari personel ve teknisyenlerin doktor ve sağlık personellerine göre daha fazla duygusal tükenme ve kişisel başarı eksikliği yaşadıklarını saptamışlardır.

Sağlık sektöründeki diğer sorunlardan olan iş doyumu, çalışanın işinden memnun olması, işini ve kendisini değerlendirmesi sonucunda geliştirdiği olumlu duygusal durum olarak ifade edilmektedir (Gökler ve Durmuş, 2019: 80). Sağlık hizmetlerinin konusunun insan olması, dikkatli ve sürekli bir çalışmayı gerektirmesi, sağlık personelinin verebileceği en iyi hizmeti vermesinin gerekliliği gibi nedenlerle sağlık personelinin iş doyumunu daha da önemli hale getirmektedir (Oflezer vd., 2011: 204). Sağlık personelinin işinden memnun olması, vereceği sağlık hizmetini, ekip arkadaşlarıyla ilişkisini ve buna bağlı olarak performansını ve verimliliğini olumlu yönde etkilemektedir. Sağlık personelinde iş doyumsuzluğunun olması, sağlık hizmet kalitesini düşürmekte ve sağlık hizmeti alanların memnuniyetini azaltmaktadır. İş doyumunun azalması, sağlık hizmeti alan bireylerin zarara uğramasına neden olmaktadır. Sağlık personelinde iş doyumsuzluğunun nedenleri; sorumlulukların çok olması, rol belirsizliği, rol çatışması, yetersiz iş sağılığı ve güvenliği, kararlara az katılım, yönetimin olumsuz yaklaşımı, uygunsuz çalışma koşulları, düzensiz çalışma saatleri, yoğun iş yükü, yetersiz ücret, iş arkadaşları ve yönetimle iletişim bozuklukları, terfide, ödüllendirmede ve teşvikte yetersizliğin ve adaletsizliğin olması, kişisel nedenler (yaş, medeni durum, kişilik, eğitim durumu, cinsiyet, tecrübe) şeklinde sıralanabilir (Elik Balkar, 2017: 48-51). Hastaya kaliteli ve uygun sağlık hizmetinin verilebilmesi için çalışan iş doyumu ve memnuniyeti gerekmektedir (Nal ve Nal, 2018: 132).

Kaya ve Oğuzöncül (2016) birinci basamak sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmalarında, geliri yüksek olan, işini yeteneklerine uygun bulan ve isteyerek mesleğini seçen sağlık çalışanlarının iş doyumunun yüksek olduğu saptanmıştır.

Tekir vd. (2016) çalışmalarında, sağlık çalışanlarında mesleğini isteyerek seçenlerin, çalışma süresi fazla olanların ve hekimlerin iş doyumunun daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada iş yükü fazla olan ve nöbet tutan sağlık çalışanlarının iş doyumunun düşük olduğu belirlenmiştir.

Orhaner ve Mutlu (2018) çalışmalarında, sağlık personelinin iş tatmininin çalışan motivasyonunu artırdığı tespit edilmiştir.

Sağlık sektöründe karşılaşılan sorunlar arasında; sağlık personelinin sayıları arasındaki dengesizlik, personel yetersizliği, eğitim yetersizliği, fiziksel kapasite, öğretim elemanı ve eğitim materyali yetersizliği nedeniyle eğitim kalitesinin düşük olması, mesleki örgütlenmenin yetersiz olması, istihdam ve yönetimde merkeziyetçilik, standartların iş yükü ve hizmet kullanıma değil, nüfus ve yatak sayılarına göre düzenlenmesi, sağlık personelinin görev, yetki ve sorumluluklarına ilişkin mevzuat yetersizliği, iş analizlerinin eksik olması veya güncellenmemesi, sürekli eğitimin sağlanması konusunda koordinasyon eksiklikleri, bazı kadrolarda devlet ile özel sektör arasında dengesizliklerin olması, iş rotasyonun yapılmaması nedeniyle yedek personel sorunu, bireylerin iş tanımlarına uygun çalıştırılmamaları sayılabilir (Söyük, 2017: 63).

Sağlık personelini ilgilendiren iş sağlığı ve güvenliği, eğitim eksikliği, görev yetki ve sorumlulukların belirsizliği, iletişim gibi birçok konu aynı zamanda çalışanın zihninde oluşturduğu psikolojik sözleşmeyi etkileyen veya içeriğini meydana getiren unsurlardır. Sağlık personelinin çeşitli sorunlarla karşılaşması durumunda, kurum taahhüt ettiği sözleri yerine getirmediği için psikolojik sözleşme ihlali söz konusu olacaktır. Bu bağlamda sağlık personelinin görevini yerine getirirken karşılaştığı sorunlar, aynı zamanda psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesine neden olacaktır. Yapılan çalışmalarda psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğu (Chrobot- Mason, 2003; Knights ve Kennedy, 2005;

Mimaroğlu, 2008; Ceseroğlu, 2010; Shahnawaz ve Goswami, 2011; Tükeltürk vd., 2012; Agarwal ve Bhargava, 2013; Antonaki ve Trivellas, 2014; Ulukök, 2016; Koçak ve Koç, 2018) veya örgütsel bağlılığı etkilediği (Çetin, 2010; Erdoğan, 2015; Ertuğrul, 2015) saptanmıştır. Dolayısıyla sağlık personelinin karşılaştığı sorunlar psikolojik sözleşme ihlaline neden olacak ve bu da örgütsel bağlılığı etkileyecektir. Bu nedenle çalışmada psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi incelenmiştir.

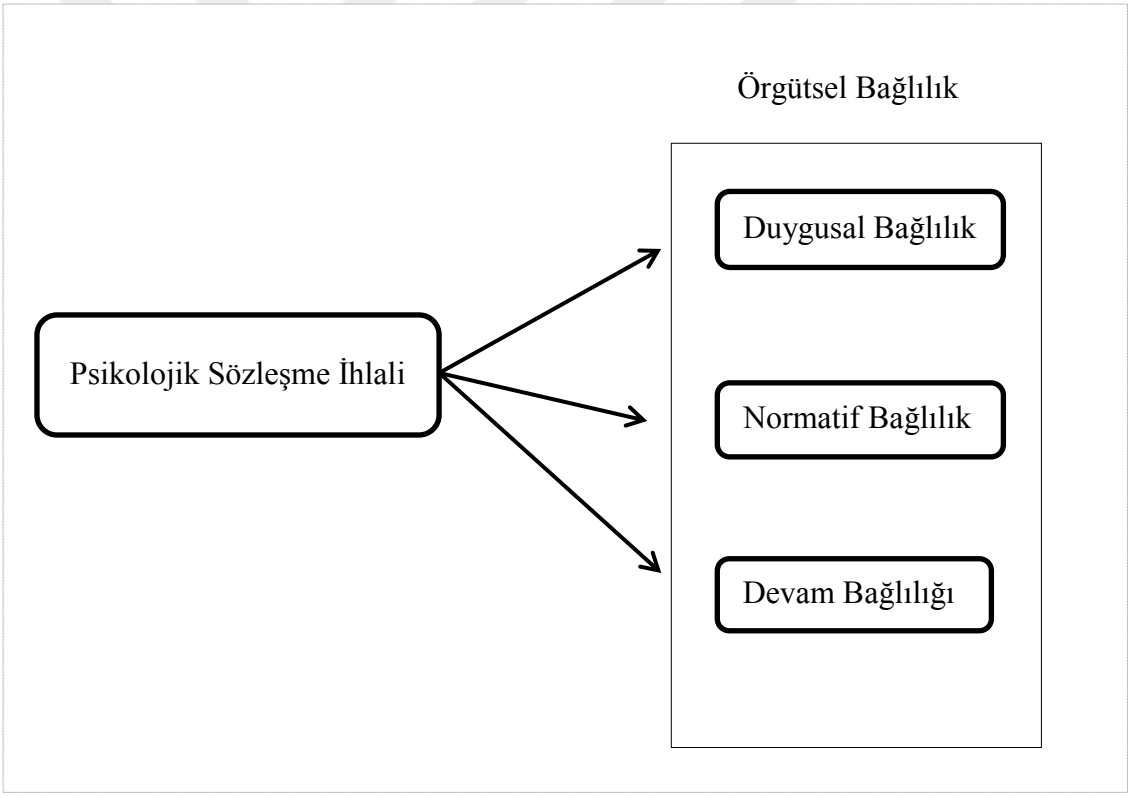
# BÖLÜM 4

# 4. YÖNTEM

## 4.1. Araştırma Modeli

Araştırmada hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlal algıları ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları olan duygusal, normatif bağlılık ve devam bağlılığı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmaya ilişkin model Şekil 6'da gösterilmiştir.

**Şekil 6.** Araştırma Modeli




## 4.2. Evren ve Örneklem

Sağlık Bakanlığı Sağlık İstatistikleri Yıllığı'na (2017) göre Düzce ilinde 636 hemşire bulunmaktadır (Sağlık Bakanlığı İstatistikleri Yıllığı, 2017: 241).

Araştırmanın evrenini Düzce Atatürk Devlet Hastanesi ve Akçakoca Devlet Hastanesi'nde çalışan 350 hemşire oluşturmaktadır. Düzce Atatürk Devlet Hastanesi sağlık bakım hizmetleri biriminden alınan bilgilere göre hastanede 53 tane erkek olmak üzere toplamda 319 hemşire görev yapmaktadır. Akçakoca Devlet Hastanesi'nde erkek ve kadın olmak üzere toplamda 31 hemşire görev yapmaktadır. Anketler araştırmacı tarafından katılımcılarla yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Araştırma Mart 2019 tarihinde 265 hemşireye ulaşılarak gerçekleştirilmiştir fakat 65 hemşirenin anketleri eksik doldurması ve istatistiksel analizlere uygun olmaması nedeniyle araştırma kapsamından çıkarılmış ve analizler 200 kişinin anketleriyle gerçekleştirilmiştir.

Kolayda örnekleme, verilerin anakütleden en kolay, hızlı ve ekonomik şekilde toplandığı tesadüfi olmayan bir örnekleme tekniğidir (Haşıloğlu, vd., 2015: 20). Kolayda örneklemede araştırmacı kolay ulaşabileceği birimleri örneklemine dâhil eder (Baştürk ve Taştepe, 2013: 145). Araştırmada zaman ve maliyet kısıtlarından dolayı kolayda örnekleme tekniği ile anket formları uygulanmıştır.

Araştırmanın örneklem büyüklüğünü belirlemek için (Baş, 2013: 42):

Hedef kitledeki birey sayısı biliniyorsa, $n=Nt^2pq/d^2(N-1)+t^2pq$ formülü kullanılır.

N: Hedef kitledeki birey sayısı (350)

p: İncelenen olayın görüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı) (0,5)

q: İncelenen olayın görülmeyiş sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı) (0,5)

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosundaki değeri

(t= 1,96 alfa= 0.05'te sonsuz serbestlik derecesinde teorik t değeri)

d: Kabul edilen örnekleme hatası (0,05)

$n= (350)(1,96)^2(0.5x0.5)/(0.05)^2(350-1)+(1.96)^2(0.5x0.5)$, $n\cong 183$ olur.

Araştırmada 183 kişi olarak tespit edilen örneklem sayısına ulaşılmaya çalışılmıştır. Katılımcılara örneklem büyüklüğünün %45'i oranında fazla anket uygulanmıştır (265). Uygulanan bu anketlerden %75,47'sinin eksiksiz ve analizlere uygun doldurulması nedeniyle araştırmada kullanılmıştır (200). Bu sayı (200) evrenin temsil edilebilirliği için yeterlidir.

### 4.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama araçlarından anket formu kullanılmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmaya katılan hemşirelere yönelik cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, meslekteki toplam çalışma yılı, çalışılan birim, kurumda çalışma yılı, idari görevde çalışmaları ve kurumun kaçıncı iş yeri olduğuna ilişkin sosyo demografik değişkenleri içeren 9 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde psikolojik sözleşme ihlali ölçeği ve üçüncü bölümde örgütsel bağlılık ölçeği bulunmaktadır.

**Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği:** Robinson ve Rausseau (1994) tarafından geliştirilmiş olan 9 ifadeden oluşan psikolojik sözleşme ihlali ölçeği Afşar (2016)'nın çalışmasında kullandığı şekliyle alınarak araştırmada kullanılmıştır. Ölçek psikolojik sözleşme ihlal algılarını ölçmeye yönelik tek boyuttan oluşmaktadır. Psikolojik sözleşme ihlali ölçeği Kesinlikle Katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Kararsızım (3), Katılıyorum (4) ve Kesinlikle Katılıyorum (5) şeklinde 5'li likert yapılı bir ölçektir.

**Örgütsel Bağlılık Ölçeği:** Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen ölçek 18 ifadeden oluşmaktadır. Wasti (2000) tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenirliği test edilmiştir. Umutlu (2017) çalışmasında kullandığı şekliyle alınarak araştırmada kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği duygusal, normatif bağlılık ve devam bağlılığı olarak üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekteki 1-6 ifadeler duygusal bağlılığı, 7-12. İfadeler normatif bağlılığı, 13-18. ifadeler devam bağlılığını ölçmektedir. Örgütsel bağlılık ölçeğindeki 2., 4., 6. ve 7. maddeler olumsuz anlam içermeleri nedeniyle ters kodlanıp (1=5, 2=4, 5=1, 4=2) analiz yapılmıştır. Ölçekte Kesinlikle Katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Kararsızım (3), Katılıyorum (4), Kesinlikle Katılıyorum (5) olarak 5'li likert yapı kullanılmıştır.

### 4.4. Verilerin Toplanması

Araştırma için gerekli verilerin toplanması için ilk önce Düzce İl Sağlık Müdürlüğü'ne müracaat edilmiş sonrasında müdürlüğün yönlendirmesiyle Düzce Atatürk Devlet Hastanesi ve Akçakoca Devlet Hastanesi Başhekimliği'ne müracaat edilerek gerekli izinler alınmıştır. Daha sonra hastanelerden alınan onay yazılarıyla beraber Düzce Üniversitesi Tıp Fakültesi Girişimsel Olmayan Sağlık Araştırmaları

Etik Kurulu'na başvurulmuş ve etik kurul izni alınmıştır. Etik kurul izninin alınmasından sonra Düzce İl Sağlık Müdürlüğü'ne başvurulmuştur (Bkz. Ekler). Düzce İl Sağlık Müdürlüğü'nden izin alındıktan sonra il sağlık müdürlüğünün de uygun gördüğü tarih aralığında araştırmanın yapılmasına karar verilmiştir. Araştırmanın örneklemini hemşirelerin oluşturması nedeniyle ilgili hastanelerin sağlık bakım hizmetleri birimiyle görüşülmüştür. Düzce Atatürk Devlet Hastanesi ve Akçakoca Devlet Hastanesi sağlık bakım hizmetleri birimiyle görüşüldükten sonra anket formları araştırmacı tarafından hemşirelere yüz yüze uygulanmıştır. Anket uygulama sürecinde hemşirelere çalışmanın amacı, bilimsel bir çalışma olduğu, veri gizliliğinin sağlanacağıyla ilgili açıklamalar yapılmıştır ve gönüllülük esasına dayalı olarak veriler toplanmıştır.

### 4.5. Verilerin Analizi

Araştırmanın istatistiksel analizlerinde SPPS 23.0 versiyonu kullanılmıştır. Anket formlarının uygulanmasından sonra formlar kontrol edilmiş, eksiksiz ve tam cevaplandırılmış anketler analizlere dâhil edilmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeğindeki bazı olumsuz ifadeler (2., 4., 6. ve 7. maddeler) ters kodlanarak analiz gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin güvenirlik analizleri yapılmıştır. Katılımcıların demografik verilerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları tespit edilmiştir. Ölçeklerin betimsel istatistikleri yapılmış. Ölçek ve alt ölçek toplam puanlarının, iki kategorili değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı tespit etmek amacıyla Bağımsız Örnek *t* Testi, ikiden fazla kategorisi olan değişkenler arasında farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi) yapılmıştır. Farklılık tespit edildiğinde hangi kategoriden kaynaklandığının saptanması için LSD (en küçük anlamlı fark testi) Post Hoc analizi yapılmıştır. Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilerin ortaya konulması amacıyla korelasyon analizi ve araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır.

# BÖLÜM 5

# 5. ANALİZ VE BULGULAR

## 5.1. Güvenirlik Analizleri

Güvenirlik, kullanılan ölçeklerin farklı araştırmalarda benzer sonuçlara ulaşılmasını ifade eder (Çakmur, 2012: 340). Ölçüm çıktılarının tesadüfi hatalardan arındırılmasına güvenirlik denir (Bilgen ve Doğan, 2017: 65). Kişilere değişik zamanlarda yönlendirilen sorulara aynı cevaplar alınabiliyorsa bu soruların güvenilir olduğunu gösterir. Güvenirlikte değişmezlik, iç güvenirlik ve gözlemciler arası tutarlılık olmak üzere üç unsur bulunur. Değişmezlik ölçümün zamana bağlı olarak değişmemesi, iç güvenirlik bireylerin değişkenlere verdikleri cevapların birbirinden bağımsız olması ve gözlemciler arası tutarlılık ise araştırmacıların verileri toplarken aynı yöntemleri kullanmasıdır (Erdoğan ve Yazıcıoğlu, 2004: 9). Güvenirlik genellikle Cronbach α katsayısıyla ölçülür. Cronbach α katsayısı 0 ile 1 arasında değer alır.

$0 \leq \alpha < 0.5$ kabul edilemez güvenirlik

$0.5 \leq \alpha < 0.6$ güvenirliği düşük

$0.6 \leq \alpha < 0.7$ güvenilir

$0.7 \leq \alpha < 0.90$ yüksek derecede güvenilir kabul edilir (Gül, 2018: 153).

Araştırmada Psikilojik sözleşme ihlali, Örgütsel bağlılık ve alt boyutlarına ilişkin güvenirlik analizleri yapılmıştır. Tablo 12'de psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel bağlılık ve alt boyutları duygusal, normatif bağlılık ve devam bağlılğına ilişkin güvenirlik analizi sonuçları verilmiştir.

**Tablo 12.** Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Güvenirlik Analizi

| Ölçek ve Alt Ölçekler | N | Cronbach Alfa Değeri | İfade Sayısı |
|---|---|---|---|
| Psikolojik sözleşme ihlali | 200 | 0, 904 | 9 |
| Duygusal bağlılık Boyutu | 200 | 0,829 | 6 |
| Normatif Bağlılık Boyutu | 200 | 0,785 | 6 |
| Devam Bağlılığı Boyutu | 200 | 0,695 | 6 |
| Örgütsel Bağlılık Genel | 200 | 0,810 | 18 |

Tablo 12'ye göre psikolojik sözleşme ihlali ölçeğinin Cronbach Alfa Değeri 0,904 bulunmuş ve bu değerin $0,80 \leq \alpha < 1.00$ aralığında olması sebebiyle ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğu söylenebilir.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin Cronbach Alfa değeri değeri 0,810 bulunmuş ve ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu söylenebilir. Wasti (2000) yapmış olduğu "Meyer ve Allen'ın "Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi" adlı çalışmasında kamuda çalışan 351 kişilik örnekleminde duygusal bağlılık boyutu için 0,79, normatif bağlılık boyutu için 0,75, devam bağlılığı boyutu için 0,58 Cronbach Alfa değerlerine ulaşmıştır. Wasti (2000: 405) özel sektörde çalışan 916 kişiye uyguladığı çalışmasında duygusal bağlılık boyutu için 0,78, normatif bağlılık boyutu için 0,80 ve devam bağlılığı boyutu için 0,60 Cronbach Alfa değerlerine ulaşmıştır. Araştırmada Cronbach Alfa değerleri duygusal bağlılık için 0,82, normatif bağlılık için 0,78 ve devam bağlılığı boyutu için 0,69 değerlerine ulaşılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğinin Cronbach Alfa değerlerinin 0.60-0.80 arasında değerler alması sebebiyle örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilir olduğu söylenebilir.

### 5.2. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan hemşirelerin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, meslekteki toplam çalışma yılı, çalıştıkları birimler, hastanede çalışma yılı, idari görev ve iş yeri sayılarına ilişkin demografik bilgiler Tablo 13'te verilmiştir.

**Tablo 13.** Hemşirelerin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

| **Demografik Özellikler** | | **Frekans (f)** | **Yüzde (%)** |
|---|---|---|---|
| Cinsiyet | Kadın | 164 | 82,0 |
| | Erkek | 36 | 18,0 |
| Yaş | 21-30 yaş | 70 | 35,0 |
| | 31-40 yaş | 78 | 39,0 |
| | 41 yaş ve üstü | 52 | 26,0 |
| Medeni Durum | Evli | 138 | 69,0 |
| | Bekâr | 62 | 31,0 |
| Eğitim Durumu | Lise | 14 | 7,0 |
| | Önlisans | 46 | 23,0 |
| | Lisans/Yüksekokul | 128 | 64,0 |
| | Yüksek Lisans | 12 | 6,0 |
| Meslekteki Toplam Çalışma Yılı | 0-5 yıl | 60 | 30,0 |
| | 6-10 yıl | 30 | 15,0 |
| | 11-15 yıl | 27 | 13,5 |
| | 16-20 yıl | 39 | 19,5 |
| | 21 yıl ve üstü | 44 | 22,0 |
| Çalışılan Birim | Poliklinikler | 13 | 6,5 |
| | Acil Servis | 11 | 5,5 |
| | Servisler | 111 | 55,5 |
| | Diğer | 65 | 32,5 |
| Hastanede Çalışma Yılı | 1 yıl altı | 55 | 27,5 |
| | 1-5 yıl | 60 | 30,0 |
| | 6-10 yıl | 31 | 15,5 |
| | 11-15 yıl | 24 | 12,0 |
| | 16-20 yıl | 17 | 8,5 |
| | 21 yıl ve üstü | 13 | 6,5 |
| İdari Görev | Evet | 26 | 13,0 |
| | Hayır | 174 | 87,0 |
| İş Yeri Sayısı | 1. işyeri | 38 | 19,0 |
| | 2. iş yeri | 63 | 31,5 |
| | 3. işyeri | 48 | 24,0 |
| | 4 ve üstü | 51 | 25,5 |

Tablo 13'teki hemşirelerin demografik özellikleri incelendiğinde, hemşirelerin %82'si (164 kişi) kadın, %18'i (36 kişi) erkeklerden oluşmaktadır. Hemşirelerin yaş dağılımları incelendiğinde %35'i (70 kişi) 21-30 yaş, %39'u (78 kişi) 31-40 yaş, %26'sı (52 kişi) 41 ve üstü yaş aralığında olduğu görülmüştür. Hemşirelerin %69'u (138 kişi) evli, %3'i (62 kişi) bekârdır. Eğitim durumlarına göre

incelendiğinde %7'si (14 kişi) lise, %23'ü (46 kişi) önlisans, %64'ü (128 kişi) lisans/yüksekokul, %6'sı (12 kişi) yüksek lisans düzeyinde olduğu saptanmıştır. Hemşirelerin meslekteki toplam çalışma yılları incelendiğinde %30'u (60 kişi) 0-5 yıl, %15'i (30 kişi) 6-10 yıl, %13,5'i (27 kişi) 11-15 yıl, %19,5'i (39 kişi) 16-20 yıl, %22'si (44 kişi) 21 yıl ve üstü çalışma tecrübesine sahip oldukları saptanmıştır. Hemşireler çalıştıkları birimlere göre incelendiğinde %6,5'i (13 kişi) polikliniklerde, %5,5'i (11 kişi) acil serviste, %55,5'i (111 kişi) servislerde, %32,5'i (65 kişi) diğer birimlerde çalıştığı görülmüştür. Servisler yataklı servislerden oluşmaktadır yataklı servisler palyatif bakım ünitesi- göğüs hastalıkları, dahiliye- endokrinoloji- cildiye-intaniye, ortopedi, genel cerrahi, nöroloji- göz hastalıkları, üroloji- plastik cerrahi, kulak burun boğaz- beyin cerrahi- çocuk cerrahi, kalp damar cerrahi- göğüs cerrahi-kardiyoloji, ve fizik tedavi servislerini kapsamaktadır. Diğer birimler kan alma, kan transfüzyon merkezi, endokrin, kemoterapi ünitesi, diyaliz, ameliyathane, yoğun bakım, EKG (elektrokardiyogram), NST (non stress test), kalite birimi, hasta hakları birimi, evde sağlık birimi, alçı odası, pansuman odası, efor odası, enfeksiyon birimi, sağlık bakım hizmetleri birimlerini kapsamaktadır. Hemşirelerin bulundukları hastanede çalışma yılları incelendiğinde %27,5'i (55 kişi) 1yıl altı, %30'u (60 kişi) 1-5 yıl, %15,5'i (31 kişi) 6-10 yıl, %12'si (24 kişi) 11-15 yıl, %8,5'i (17 kişi) 16-20 yıl, %6,5'i (13 kişi) 21 yıl ve üstü kıdeme sahip oldukları saptanmıştır. Hemşirelerin %13'ünün (26 kişi) idari bir görevinin olduğu, %87'sinin (174 kişi) herhangi bir idari görevinin olmadığı görülmüştür. Hemşirelerin bulundukları kurumun kaçıncı iş yerleri olduğu incelendiğinde %19'unun (38 kişi) 1. iş yeri, %31,5'inin (63 kişi) 2. iş yeri, %24'ünün (48 kişi) 3. iş yeri, %25,5'inin (51 kişi) 4. iş yeri olduğu saptanmıştır.

### 5.3. Ölçeklere İlişkin Betimsel İstatistikler

Çalışmanın bu başlığı altında psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin betimsel istatistikler verilmiştir. Tablo 14'te psikolojik sözleşme ihlali ölçeğinin betimsel istatistikleri verilmiştir.

**Tablo 14.** Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği Betimsel İstatistikleri

| S.no | Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği | $\bar{x}$ | s.s. |
|---|---|---|---|
| 1 | Çalıştığım kurum, kişisel eğitimim ve gelişimim ile ilgili sözlerini yerine getirmiştir. | 3,48 | 1,02 |
| 2 | Çalıştığım kurum, maaş, kazançlar ve ikramiyeler ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmiştir. | 3,28 | 1,22 |
| 3 | Çalıştığım kurum, terfi veya yükselme programım hakkındaki sözlerini yerine getirmiştir. | 3,29 | 1,01 |
| 4 | İşimim ve çalıştığım işyerinin yapısı aynen kurumun söz vermiş olduğu gibidir. | 3,31 | 1,08 |
| 5 | Çalıştığım kurum, iş güvenliğimin seviyesini olduğundan farklı göstermemiştir. | 3,45 | 1,06 |
| 6 | Çalıştığım kurum, performansla ilgili geribildirim ve değerlendirmeler konusunda verdiği sözlerini yerine getirmiştir. | 3,12 | 1,08 |
| 7 | Çalıştığım kurum, değişim yönetimi sürecinde çalışanların rolünü yeterince takdir etmiştir. | 2,96 | 1,06 |
| 8 | Çalıştığım kurum, sorumluluk alma ve kendimi gösterme fırsatlarım ile ilgili sözlerini yerine getirmiştir. | 3,23 | 1,04 |
| 9 | Çalıştığım kurum, kendisinin ya da çalışanlarının uzmanlığını, çalışma tarzını veya itibarını olduğundan farklı göstermemiştir. | 3,38 | 0,98 |

Tablo 14'e göre ortalamalar incelendiğinde "Çalıştığım kurum, kişisel eğitimim ve gelişimim ile ilgili sözlerini yerine getirmiştir." ($\bar{x}$=3,48) ifadesine en yüksek ortalama ile hemşirelerin "katılıyorum" düzeyinde görüş bildirdikleri saptanmıştır. "Çalıştığım kurum, değişim yönetimi sürecinde çalışanların rolünü yeterince takdir etmiştir." ($\bar{x}$=2,96) ifadesine en düşük ortalama ile hemşirelerin "kararsızım" düzeyinde görüş bildirdikleri tespit edilmiştir.

Tablo 15'te örgütsel bağlılık ölçeğinin betimsel istatistikleri verilmiştir.

**Tablo 15.** Örgütsel Bağlılık Ölçeği Betimsel İstatistikleri

| S.no | Örgütsel Bağlılık Ölçeği | x̄ | s.s. |
|---|---|---|---|
| 1. | Meslek hayatımın kalan kısmını bu kuruluşta geçirmek beni çok mutlu eder. | 3,03 | 1,19 |
| 2. | Bu kuruluşa kendimi "duygusal olarak bağlı" **hissetmiyorum.** | 2,90 | 1,23 |
| 3. | Bu kuruluşun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum. | 3,17 | 1,08 |
| 4. | Kendimi kuruluşumda "ailenin bir parçası" gibi **hissetmiyorum.** | 2,90 | 1,18 |
| 5. | Bu kuruluşun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var. | 2,77 | 1,17 |
| 6. | Kuruluşuma karşı güçlü bir aitlik hissim **yok.** | 2,95 | 1,18 |
| 7. | Mevcut işverenimle kalma için hiçbir manevi yükümlülük **hissetmiyorum.** | 2,92 | 1,19 |
| 8. | Benim için avantajlı da olsa kuruluşumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum. | 3,39 | 1,12 |
| 9. | Kuruluşumdan şimdi ayrılsam kendimi suçlu hissederim. | 2,52 | 1,12 |
| 10. | Bu kuruluş benim sadakatimi hak ediyor. | 2,97 | 1,11 |
| 11. | Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kuruluşumdan şu anda ayrılmazdım. | 2,90 | 1,18 |
| 12. | Kuruluşuma çok şey borçluyum. | 2,62 | 1,08 |
| 13. | Şu anda kurumumda çalışmaya devam etmemin nedeni istekten ziyade zorunluluktan kaynaklanmaktadır. | 3,38 | 1.20 |
| 14. | İstesem de şu anda kuruluşumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu. | 3,07 | 1,12 |
| 15. | Şu anda kuruluşumdan ayrılmak istediğime karar versem, hayatımın çoğu altüst olur. | 2,82 | 1,22 |
| 16. | Bu kuruluşu bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğimin olduğunu düşünüyorum. | 2,97 | 1,10 |
| 17. | Bu kuruluştan ayrılmanın az sayıdaki olumsuz sonuçlarından biri alternatif iş olanaklarının az olmasıdır. | 2,96 | 1,23 |
| 18. | Eğer bu kuruma bu kadar emek vermemiş olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim. | 2,73 | 1,10 |

Tablo 15'e göre ortalamalar incelendiğinde, "Benim için avantajlı da olsa kuruluşumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum" (x̄=3,39), ifadesine en yüksek ortalama ile hemşirelerin "kararsızım" düzeyinde görüş

bildirdikleri görülmüştür. Hemşirelerin "Kuruluşumdan şimdi ayrılsam kendimi suçlu hissederim." ifadesine ($\bar{x}$=2,52) en düşük ortalama ile "katılmıyorum" düzeyinde görüş bildirdikleri tespit edilmiştir.

Parametrik testlerin yapılabilmesi için en önemli varsayımlardan biri normal dağılımdır (Ural ve Kılıç, 2006: 291). Parametre sınırlı sayıdaki evrenle ilgili elde edilebilecek her türlü özellik olarak tanımlanabilir. Parametrik testler gereken koşulların sağlanabildiği verilere yapılan analizlerdir (Can, 2016: 31).

Merkezi limit teoremine göre örneklem büyüklüğünün 30'un üzerinde olması dağılımın normalliğe yaklaştığını göstermektedir (Koçak vd., 2019: 174). Örneklem evrenden bağımsız olarak büyüdükçe dağılımın şekli normal dağılıma yaklaşır ve parametrelere ilişkin yapılacak çıkarımların geçerlilik ve güvenirlik düzeyleri artar (Demir vd., 2016: 133). Bu çalışmada merkezi limit teoremi gereği örneklem büyüklüğünün yeterli olması nedeniyle dağılımın normal olduğu varsayılmıştır ve analizler bu varsayıma uygun olarak yapılmıştır.

## 5.4. Psikolojik Sözleşme İhlali ve Örgütsel Bağlılık Algısının Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi

Çalışmanın bu kısmında demografik değişkenlere ilişkin farklılıkların ortaya konulması amacıyla yapılan *t*- testi ve ANOVA (tek yönlü varyans analizi) testi sonuçlarına yer verilmiştir.

*t* testi, iki bağımsız değişkenin bağımlı değişkene göre ortalamalarının karşılaştırıldığı bir yöntemdir (Ural ve Kılıç, 2006: 200). *t* testinde iki grubun bağımlı değişken üzerindeki etkisi araştırılır (Büyüköztürk, 2009: 44). İki grup arasındaki karşılaştırma için *t* testi kullanılır (Baş, 2013: 173). Bağımsız iki örnekleme *t* testi uygulandığında ortalamalar arasında farkın anlamlı olup olmadığına bakılır (Ural ve Kılıç, 2006: 200).

Anova (tek yönlü varyans) analizi üç veya daha fazla grubun ortalamaları arasındaki farkın anlamlı şekilde sıfırdan farklı olup olmadığını ölçmek için kullanılır. Yapılan ANOVA analizi sonucunda en az iki grup arasında anlamlı bir fark bulunmuşsa bu farkı belirlemek için Post Hoc testleri yapılır (Bayram, 2009:

139; 142). Karşılaştırma yapılacak ikiden fazla grup varsa varyans analizi kullanılır (Baş, 2013: 173).

Psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel bağlılık ve alt boyutları duygusal, normatif bağlılık ve devam bağlılığının cinsiyete göre karşılaştırılmasına ilişkin *t*-testi sonuçları Tablo 16'da gösterilmiştir.

**Tablo 16.** Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

| Ölçek ve Alt Ölçekler | Cinsiyet | N | $\bar{x}$ | s.s. | t | s.d. | p |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Psikolojik Sözleşme İhlali | Kadın | 164 | 3,27 | 0,78 | 0,08 | 198 | 0,930 |
| | Erkek | 36 | 3,29 | 0,87 | | | |
| Duygusal Bağlılık | Kadın | 164 | 3,11 | 0,85 | 2,75 | 198 | **0,006*** |
| | Erkek | 36 | 2,68 | 0,85 | | | |
| Normatif Bağlılık | Kadın | 164 | 2,94 | 0,78 | 1,06 | 198 | 0,288 |
| | Erkek | 36 | 2,78 | 0,81 | | | |
| Devam Bağlılığı | Kadın | 164 | 2,99 | 0,72 | 0,29 | 198 | 0,771 |
| | Erkek | 36 | 2,95 | 0,79 | | | |
| Örgütsel Bağlılık | Kadın | 164 | 3,01 | 0,54 | 2,02 | 198 | **0,044*** |
| | Erkek | 36 | 2,80 | 0,64 | | | |

***p<0,05**

Tablo 16'ya göre hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlali, normatif bağlılık ve devam bağlılığı algılarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Hemşirelerin duygusal bağlılık algılarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Duygusal bağlılık düzeyine ilişkin ortalamalara bakıldığında kadınların duygusal bağlılık algılarının ($\bar{x}=3,11$) erkeklerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel bağlılık düzeyinin cinsiyete göre önemli bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Örgütsel bağlılık düzeyine ilişkin ortalamalara bakıldığında kadınların örgütsel bağlılık algılarının ($\bar{x}=3,01$) erkeklerden daha yüksek olduğu görülmüştür.

Kadın hemşirelerin erkeklere göre duygusal bağlılık düzeylerinin yüksek olması kadınların yapıları gereği kurumla ve iş çevresiyle geliştirdikleri iletişime duygusal olarak yaklaşmasıyla açıklanabilir.

Psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel bağlılık ve alt boyutları olan duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığının medeni durum değişkenine göre karşılaştırılmasına ilişkin *t*- testi sonuçları Tablo 17'de gösterilmiştir.

**Tablo 17.** Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

| **Ölçek ve Alt Ölçekler** | **Medeni Durum** | **N** | **x̄** | **s.s.** | **t** | **s.d.** | **p** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Psikolojik Sözleşme İhlali | Evli | 138 | 3,26 | 0,79 | 0,50 | 198 | 0,612 |
| | Bekâr | 62 | 3,32 | 0,82 | | | |
| Duygusal Bağlılık | Evli | 138 | 3,07 | 0,86 | 1,03 | 198 | 0,304 |
| | Bekâr | 62 | 2,94 | 0,86 | | | |
| Normatif Bağlılık | Evli | 138 | 2,90 | 0,80 | 0,28 | 198 | 0,774 |
| | Bekâr | 62 | 2,93 | 0,77 | | | |
| Devam Bağlılığı | Evli | 138 | 3,01 | 0,78 | 0,81 | 198 | 0,415 |
| | Bekâr | 62 | 2,92 | 0,61 | | | |
| Örgütsel Bağlılık | Evli | 138 | 3,00 | 0,57 | 0,74 | 198 | 0,457 |
| | Bekâr | 62 | 2,93 | 0,55 | | | |

Tablo 17'ye göre hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel bağlılık ve alt boyutları olan duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığı algılarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel bağlılık ve alt boyutları olan duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığının hemşirelerin yaşlarına göre karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi sonuçları Tablo 18'de gösterilmiştir.

**Tablo 18.** Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Yaşa Göre Karşılaştırılması

| Ölçek ve Alt Ölçekler | Yaş | N | $\bar{x}$ | s.s. | F | p |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Psikolojik Sözleşme İhlali | 21-30 yaş | 70 | 3,20 | 0,91 | 0,487 | 0,615 |
| | 31-40 yaş | 78 | 3,30 | 0,76 | | |
| | 41 yaş ve üstü | 52 | 3,34 | 0,68 | | |
| Duygusal Bağlılık | 21-30 yaş | 70 | 2,85 | 0,98 | 2,406 | 0,093 |
| | 31-40 yaş | 78 | 3,16 | 0,81 | | |
| | 41 yaş ve üstü | 52 | 3,07 | 0,74 | | |
| Normatif Bağlılık | 21-30 yaş | 70 | 2,85 | 0,82 | 0,312 | 0,732 |
| | 31-40 yaş | 78 | 2,93 | 0,74 | | |
| | 41 yaş ve üstü | 52 | 2,95 | 0,82 | | |
| Devam Bağlılığı | 21-30 yaş | 70 | 2,88 | 0,65 | 1,887 | 0,154 |
| | 31-40 yaş | 78 | 2,97 | 0,75 | | |
| | 41 yaş ve üstü | 52 | 3,14 | 0,79 | | |
| Örgütsel Bağlılık | 21-30 yaş | 70 | 2,86 | 0,60 | 2,214 | 0,112 |
| | 31-40 yaş | 78 | 3,02 | 0,52 | | |
| | 41 yaş ve üstü | 52 | 3,06 | 0,55 | | |

Tablo 18‘e göre hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel bağlılık ve alt boyutları olan duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığı algılarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel bağlılık ve alt boyutları olan duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığının hemşirelerin eğitim durumlarına göre karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi sonuçları Tablo 19’da gösterilmiştir.

**Tablo 19.** Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması

| Ölçek ve Alt Ölçekler | Eğitim Durumu | N | $\bar{x}$ | s.s. | F | p |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Psikolojik Sözleşme İhlali | Lise | 14 | 3,04 | 0,63 | 2,397 | 0,069 |
| | Önlisans | 46 | 3,12 | 0,87 | | |
| | Llisans/ Yüksekokul | 128 | 3,38 | 0,78 | | |
| | Yüksek Lisans | 12 | 2,98 | 0,67 | | |
| Duygusal Bağlılık | Lise | 14 | 2,86 | 0,70 | 0,304 | 0,822 |
| | Önlisans | 46 | 3,00 | 0,93 | | |
| | Lisans/ Yüksekokul | 128 | 3,07 | 0,86 | | |
| | Yüksek lisans | 12 | 2,94 | 0,85 | | |
| Normatif Bağlılık | Lise | 14 | 2,67 | 0,89 | 0,890 | 0,447 |
| | Önlisans | 46 | 3,04 | 0,78 | | |
| | Lisans/Yüksekokul | 128 | 2,90 | 0,79 | | |
| | Yüksek Lisans | 12 | 2,81 | 0,67 | | |
| Devam Bağlılığı | Lise | 14 | 3,22 | 0,68 | 1,762 | 0,156 |
| | Önlisans | 46 | 3,15 | 0,77 | | |
| | Lisans/ Yüksekokul | 128 | 2,91 | 0,73 | | |
| | Yüksek Lisans | 12 | 2,86 | 0,61 | | |
| Örgütsel Bağlılık | Lise | 14 | 2,92 | 0,43 | 0,579 | 0,629 |
| | Önlisans | 46 | 3,06 | 0,64 | | |
| | Lisans/ Yüksekokul | 128 | 2,96 | 0,55 | | |
| | Yüksek Lisans | 12 | 2,87 | 0,47 | | |

Tablo 19‘a göre hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel bağlılık ve alt boyutları olan duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel bağlılık ve alt boyutları olan duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığının hemşirelerin meslekteki toplam çalışma süresine göre karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi sonuçları Tablo 20’de gösterilmiştir.

**Tablo 20.** Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Meslekteki Toplam Çalışma Yılına Göre Karşılaştırılması

| Ölçek ve Alt Ölçekler | Meslekteki Çalışma Yılı | N | $\bar{x}$ | s.s. | F | p |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Psikolojik Sözleşme İhlali | 0-5 yıl | 60 | 3,29 | 0,87 | 0,404 | 0,806 |
| | 6-10 yıl | 30 | 3,11 | 0,89 | | |
| | 11-15 yıl | 27 | 3,30 | 0,58 | | |
| | 16-20 yıl | 39 | 3,29 | 0,81 | | |
| | 21 yıl ve üstü | 44 | 3,33 | 0,76 | | |
| Duygusal Bağlılık | 0-5 yıl | 60 | 2,93 | 1,04 | 1,154 | 0,333 |
| | 6-10 yıl | 30 | 2,81 | 0,73 | | |
| | 11-15 yıl | 27 | 3,09 | 0,75 | | |
| | 16-20 yıl | 39 | 3,15 | 0,83 | | |
| | 21 yıl ve üstü | 44 | 3,16 | 0,76 | | |
| Normatif Bağlılık | 0-5 yıl | 60 | 2,91 | 0,80 | 0,539 | 0,708 |
| | 6-10 yıl | 30 | 2,78 | 0,67 | | |
| | 11-15 yıl | 27 | 2,90 | 0,70 | | |
| | 16-20 yıl | 39 | 2,86 | 0,83 | | |
| | 21 yıl ve üstü | 44 | 3,04 | 0,86 | | |
| Devam Bağlılığı | 0-5 yıl | 60 | 2,99 | 0,63 | 1,021 | 0,398 |
| | 6-10 yıl | 30 | 2,76 | 0,74 | | |
| | 11-15 yıl | 27 | 2,96 | 0,63 | | |
| | 16-20 yıl | 39 | 3,08 | 0,83 | | |
| | 21 yıl ve üstü | 44 | 3,06 | 0,81 | | |
| Örgütsel Bağlılık | 0-5 yıl | 60 | 2,95 | 0,61 | 1,471 | 0,213 |
| | 6-10 yıl | 30 | 2,78 | 0,55 | | |
| | 11-15 yıl | 27 | 2,99 | 0,41 | | |
| | 16-20 yıl | 39 | 3,03 | 0,58 | | |
| | 21 yıl ve üstü | 44 | 3,09 | 0,54 | | |

Tablo 20‘ye göre hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel bağlılık ve ölçek alt boyutları olan duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığının meslekteki toplam çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır ($p>0,05$).

Psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel bağlılık ve alt boyutları olan duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığının hemşirelerin çalıştıkları birimlere göre karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi sonuçları Tablo 21’de gösterilmiştir.

**Tablo 21.** Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Çalışılan Birime Göre Karşılaştırılması

| Ölçek ve Alt Ölçekler | Birim | N | $\bar{x}$ | s.s. | F | p | Anlamlı Fark |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Psikolojik Sözleşme İhlali | Poliklinikler[1] | 13 | 3,58 | 0,80 | 3,030 | **0,031*** | **1-2, 2-4** |
| | Acil Servis[2] | 11 | 2,80 | 0,82 | | | |
| | Servisler[3] | 111 | 3,20 | 0,76 | | | |
| | Diğer[4] | 65 | 3,42 | 0,82 | | | |
| Duygusal Bağlılık | Poliklinikler | 13 | 3,02 | 1,03 | 1,500 | 0,216 | - |
| | Acil Servis | 11 | 2,54 | 1,06 | | | |
| | Servisler | 111 | 3,02 | 0,81 | | | |
| | Diğer | 65 | 3,13 | 0,87 | | | |
| Normatif Bağlılık | Poliklinikler | 13 | 3,11 | 1,11 | 1,223 | 0,302 | - |
| | Acil Servis | 11 | 2,54 | 0,88 | | | |
| | Servisler | 111 | 2,89 | 0,67 | | | |
| | Diğer | 65 | 2,97 | 0,88 | | | |
| Devam Bağlılığı | Poliklinikler | 13 | 3,28 | 0,63 | 0,845 | 0,471 | - |
| | Acil Servis | 11 | 3,06 | 0,93 | | | |
| | Servisler | 111 | 2,98 | 0,66 | | | |
| | Diğer | 65 | 2,93 | 0,82 | | | |
| Örgütsel Bağlılık | Poliklinikler | 13 | 3,14 | 0,72 | 1,248 | 0,294 | - |
| | Acil Servis | 11 | 2,71 | 0,61 | | | |
| | Servisler | 111 | 2,96 | 0,51 | | | |
| | Diğer | 65 | 3,01 | 0,60 | | | |

***p<0,05, rakamlar içeren gruplar arasında anlamlı farklılıklar vardır.**

Tablo 21'e göre hemşirelerin örgütsel bağlılık ve ölçek alt boyutları olan duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığı algılarının çalıştıkları birimlere göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülürken ($p>0,05$), hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlal algıları çalıştıkları birime göre farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Bu farklılığın hangi birimler arasında olduğunu belirlemek için LSD çoklu karşılaştırma analizi yapılmıştır. LSD çoklu karşılaştırma analiz sonucuna göre polikliniklerde çalışanlarla acil serviste çalışanların ortalama puanları farklılaşmaktadır ve acil serviste çalışanlarla diğer birimlerde çalışanların arasında anlamlı bir fark olduğu, ortalamalarının farklılaştığı tespit edilmiştir. Psikolojik sözleşme ihlal algısına ilişkin ortalamalara bakıldığında, poliklinikte çalışanların psikolojik sözleşme ihlal algısının diğer birimlerde çalışanlara göre yüksek olduğu tespit edilmiştir ($\bar{x}=3,58$). Psikolojik sözleşme ihlal algısına ilişkin en düşük ortalama acil servis olmuştur ($\bar{x}=2,80$).

Psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel bağlılık ve alt boyutları olan duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığının hemşirelerin bulundukları hastanede çalışma sürelerine göre karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi sonuçları Tablo 22'de gösterilmiştir.

**Tablo 22.** Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Hastanede Çalışma Yılına Göre Karşılaştırılması

| Ölçek ve Alt Ölçekler | Hastanede Çalışma Süresi | N | $\bar{x}$ | s.s. | F | p | Anlamlı Fark |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Psikolojik Sözleşme İhlali | 1 yıl altı | 55 | 3,26 | 0,86 | 0,590 | 0,708 | - |
| | 1-5 yıl | 60 | 3,15 | 0,80 | | | |
| | 6-10 yıl | 31 | 3,35 | 0,80 | | | |
| | 11-15 yıl | 24 | 3,35 | 0,64 | | | |
| | 16- 20 yıl | 17 | 3,36 | 0,88 | | | |
| | 21 yıl ve üstü | 13 | 3,47 | 0,70 | | | |
| Duygusal Bağlılık | 1 yıl altı[1] | 55 | 2,99 | 0,91 | 2,419 | **0,037*** | **1-4, 2-4, 2-6, 3-4** |
| | 1-5 yıl[2] | 60 | 2,85 | 0,88 | | | |
| | 6-10 yıl[3] | 31 | 2,89 | 0,73 | | | |
| | 11-15 yıl[4] | 24 | 3,40 | 0,76 | | | |
| | 16- 20 yıl[5] | 17 | 3,25 | 0,85 | | | |
| | 21 yıl ve üstü[6] | 13 | 3,41 | 0,82 | | | |
| Normatif Bağlılık | 1 yıl altı[1] | 55 | 2,91 | 0,79 | 2,933 | **0,014*** | **1-6, 2-5, 2-6, 3-5, 3-6, 4-6** |
| | 1-5 yıl[2] | 60 | 2,76 | 0,75 | | | |
| | 6-10 yıl[3] | 31 | 2,76 | 0,78 | | | |
| | 11-15 yıl[4] | 24 | 2,93 | 0,81 | | | |
| | 16- 20 yıl[5] | 17 | 3,23 | 0,70 | | | |
| | 21 yıl ve üstü[6] | 13 | 3,52 | 0,73 | | | |
| Devam Bağlılığı | 1 yıl altı | 55 | 2,98 | 0,62 | 1,173 | 0,324 | - |
| | 1-5 yıl | 60 | 2,82 | 0,72 | | | |
| | 6-10 yıl | 31 | 3,15 | 0,71 | | | |
| | 11-15 yıl | 24 | 3,13 | 0,92 | | | |
| | 16- 20 yıl | 17 | 3,09 | 0,88 | | | |
| | 21 yıl ve üstü | 13 | 2,98 | 0,65 | | | |
| Örgütsel Bağlılık | 1 yıl altı[1] | 55 | 2,96 | 0,53 | 3,127 | **0,010*** | **1-6, 2-4, 2-5, 2-6, 3-6** |
| | 1-5 yıl[2] | 60 | 2,81 | 0,58 | | | |
| | 6-10 yıl[3] | 31 | 2,93 | 0,53 | | | |
| | 11-15 yıl[4] | 24 | 3,16 | 0,63 | | | |
| | 16- 20 yıl[5] | 17 | 3,19 | 0,37 | | | |
| | 21 yıl ve üstü[6] | 13 | 3,30 | 0,48 | | | |

***p<0,05, rakamlar içeren gruplar arasında anlamlı farklılıklar vardır.**

Tablo 22'ye göre hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlali ve devam bağlılığı düzeyleri hastanede çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir ($p>0,05$).

Duygusal bağlılığın, normatif bağlılığın ve örgütsel bağlılığın hastanede çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için LSD çoklu karşılaştırma analizi yapılmıştır. LSD çoklu karşılaştırma analiz sonucuna göre hemşirelerin duygusal bağlılık düzeyleri incelendiğinde, hastanede çalışma süresi 1 yıl altı olan hemşirelerin ortalamasının ($\bar{x}$=2,99) hastanede çalışma süresi 11-15 yıl olanlardan ($\bar{x}$=3,40) farklılaşmaktadır. Hastanede çalışma süresi 1-5 yıl olan hemşirelerin ortalamasının ($\bar{x}$= 2,85), hastanede çalışma süresi 11-15 yıl ($\bar{x}$=3,40) ve 21 yıl ve üstü kıdeme sahip olanlardan ($\bar{x}$=3,41) farklılaşmaktadır. Hastanede çalışma süresi 6-10 yıl olan hemşirelerin ortalamasının ($\bar{x}$=2,89) hastanede çalışma süresi 11-15 yıl olanlardan ($\bar{x}$=3,40) istatistiksel olarak 0,05 anlamlılık düzeyinde farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Duygusal bağlılık düzeyine ilişkin ortalamalara bakıldığında, hastanede çalışma süresi 21 yıl ve üstü olan hemşirelerin duygusal bağlılıkları daha yüksektir.

Hemşirelerin normatif bağlılık düzeyleri incelendiğinde, hastanede çalışma süresi 1 yıl altı olanların ortalamasıyla ($\bar{x}$=2,91) 21 yıl ve üstü olanlar ($\bar{x}$=3,52) arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Hastanede çalışma süresi 1-5 yıl olanların normatif bağlılık düzeyi ortalamasının ($\bar{x}$=2,76), 16-20 yıl ($\bar{x}$=3,23) ve 21 yıl ve üstü ($\bar{x}$=3,52) olanlardan istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiştir. Hastanede çalışma süresi 6-10 yıl olanların ortalaması ($\bar{x}$=2,76) hastanede çalışma süresi 16-20 yıl olanlardan ($\bar{x}$=3,23) farklılaşmaktadır. Hastanede çalışma süresi 6-10 yıl ($\bar{x}$=2,76) ve 11-15 yıl olanların ($\bar{x}$=2,93) normatif bağlılık düzeyi ortalamasının 21 yıl ve üstü ($\bar{x}$=3,52) olanlardan farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Normatif bağlılık düzeylerine ilişkin ortalamalara bakıldığında, hastanede çalışma süresi 21 yıl ve üstü olan hemşirelerin normatif bağlılık düzeyleri diğer gruplara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin farklılıklar incelendiğinde, hastanede çalışma süresi 1 yıl altı olanların ortalaması ($\bar{x}$=2,96) 21 yıl ve üstü

olanlardan ($\bar{x}$=3,30) farklılaşmaktadır. Hastanede çalışma süresi 1-5 yıl olanların örgütsel bağlılık düzeyi ortalamasının ($\bar{x}$=2,81), 11-15 yıl ($\bar{x}$=3,16), 16-20 yıl ($\bar{x}$=3,19) ve 21 yıl ve üstü ($\bar{x}$=3,30) olanlardan istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Hastanede çalışma süresi 6-10 yıl olanların ortalaması ($\bar{x}$=2,93) 21 yıl ve ve üstü olanlardan ($\bar{x}$=3,30) farklılık göstermektedir. Örgütsel bağlılık düzeyine ilişkin ortalamalara bakıldığında, hastanede çalışma süresi 21 yıl ve üstü olan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık algılarına ilişkin en yüksek ortalama 21 yıl ve üstü kıdeme sahip hemşirelerde görülmektedir. Bu nedenle en yüksek kıdeme sahip hemşirelerin hastaneleriyle daha yüksek düzeyde duygusal, normatif ve örgütsel bağlılık geliştirdikleri söylenebilir. Uzun yıllar aynı hastanede çalışan hemşireler hem duygusal olarak hem de kuruma minnet beslemeleri nedeniyle kuruma daha yüksek bağlılık gösterme eğilimi içinde olabilirler. Bu sonuç hastanedeki kıdem yılı yüksek olan hemşirelerin hastaneye yaptıkları hizmetlerin daha fazla olmasıyla ve uzun çalışma süresinin getirdiği kurumu benimseme duygusuyla açıklanabilir.

Psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel bağlılık ve alt boyutları olan duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığının hemşirelerin iş yeri sayısına göre karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi sonuçları Tablo 23'te gösterilmiştir.

**Tablo 23.** Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının İş Yeri Sayısına Göre Karşılaştırılması

| Ölçek ve Alt Ölçekler | İş Yeri Sayısı | N | $\bar{x}$ | s.s. | F | p |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Psikolojik Sözleşme İhlali | 1. işyeri | 38 | 3,44 | 0,88 | 0,982 | 0,402 |
| | 2. iş yeri | 63 | 3,31 | 0,76 | | |
| | 3. işyeri | 48 | 3,24 | 0,81 | | |
| | 4 ve üstü | 51 | 3,15 | 0,76 | | |
| Duygusal Bağlılık | 1. işyeri | 38 | 3,04 | 0,94 | 1,445 | 0,231 |
| | 2. iş yeri | 63 | 3,15 | 0,92 | | |
| | 3. işyeri | 48 | 3,09 | 0,79 | | |
| | 4 ve üstü | 51 | 2,82 | 0,77 | | |
| Normatif Bağlılık | 1. işyeri | 38 | 3,03 | 0,82 | 1,804 | 0,148 |
| | 2. iş yeri | 63 | 2,95 | 0,79 | | |
| | 3. işyeri | 48 | 2,99 | 0,75 | | |
| | 4 ve üstü | 51 | 2,69 | 0,77 | | |
| Devam Bağlılığı | 1. işyeri | 38 | 3,00 | 0,71 | 2,197 | 0,090 |
| | 2. iş yeri | 63 | 3,16 | 0,78 | | |
| | 3. işyeri | 48 | 2,81 | 0,63 | | |
| | 4 ve üstü | 51 | 2,92 | 0,74 | | |
| Örgütsel Bağlılık | 1. işyeri | 38 | 3,03 | 0,65 | 2,328 | 0,076 |
| | 2. iş yeri | 63 | 3,08 | 0,56 | | |
| | 3. işyeri | 48 | 2,96 | 0,49 | | |
| | 4 ve üstü | 51 | 2,81 | 0,53 | | |

Tablo 23‘e göre hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel bağlılık ve ölçek alt boyutları olan duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığının iş yeri sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır ($p>0,05$).

Hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel bağlılık ve alt boyutları olan duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığının idari bir görevde çalışmalarına göre karşılaştırılmasına ilişkin *t* testi sonuçları Tablo 24’te gösterilmiştir.

**Tablo 24.** Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının İdari Göreve Göre Karşılaştırılması

| Ölçek ve Alt Ölçekler | İdari Görev | N | $\bar{x}$ | s.s. | t | s.d. | p |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Psikolojik Sözleşme İhlali | Evet | 26 | 3,74 | 0,74 | 3,23 | 198 | **0,001*** |
| | Hayır | 174 | 3,21 | 0,78 | | | |
| Duygusal Bağlılık | Evet | 26 | 3,47 | 0,79 | 2,82 | 198 | **0,005*** |
| | Hayır | 174 | 2,96 | 0,85 | | | |
| Normatif Bağlılık | Evet | 26 | 3,36 | 0,71 | 3,19 | 198 | **0,002*** |
| | Hayır | 174 | 2,84 | 0,78 | | | |
| Devam Bağlılığı | Evet | 26 | 2,87 | 0,79 | 0,88 | 198 | 0,378 |
| | Hayır | 174 | 3,00 | 0,72 | | | |
| Örgütsel Bağlılık | Evet | 26 | 3,23 | 0,44 | 2,51 | 198 | **0,013*** |
| | Hayır | 174 | 2,94 | 0,57 | | | |

***p<0,05**

Tablo 24'e göre hemşirelerin devam bağlılığı algılarının idari bir görevde çalışmalarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir (p>0,05). Hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlali, duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık algılarının idari bir görevde çalışmalarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır (p<0,05). Psikolojik sözleşme ihlali, duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin ortalamalara bakıldığında idari bir görevde çalışan hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlali, duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık algılarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum hemşirelerin yönetim alanında çalışmalarıyla ve görevleri gereği hastane amaçlarıyla kendi amaçlarını daha çok bütünleştirmiş olmalarıyla açıklanabilir.

### 5.5. Korelasyon Analizi Sonuçları

Korelasyon iki veri seti arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin yönünü gösteren bir analizdir. Korelasyon katsayısı (r) -1 ve +1 arasında değişir. Korelasyon katsayısı değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü ifade eder. Korelasyon kat sayısı pozitif ise aralarındaki ilişki biri artarken diğeri de artış gösterir. Negatif olması durumunda bir değişkende artış olduğunda diğerinde azalma olur. Katsayı sıfır değerini aldığında değişkenler arasında hiç ilişki olmadığı anlaşılır (Çokluk vd., 2016: 370). Basit korelasyon analizinde bağımlı ve bağımsız değişkenin atanmasının bir önemi yoktur.

Korelasyon katsayısının mutlak değeri 0-0,29 arasında ise ilişki zayıf, 0,30-0,64 arasında ise ilişki orta, 0,65-0,84 arasında ise güçlü, 0,85-1 değer aralığında olması çok güçlü bir ilişkinin olduğunun göstergesidir (Ural ve Kılıç, 2006: 248).

Ölçek toplam puanlarına ve alt ölçek toplam puanlarına ilişkin basit korelasyon analizi sonuçları Tablo 25'te gösterilmiştir.

**Tablo 25.** Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarına ilişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

| Ölçek ve Alt Ölçekler | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| **1. Psikolojik Sözleşme İhlali** | 1 | | | | |
| **2. Duygusal Bağlılık** | 0,540** | 1 | | | |
| **3. Normatif Bağlılık** | 0,502** | 0,734** | 1 | | |
| **4. Devam Bağlılığı** | -0,125 | -0,078 | 0,050 | 1 | |
| **5. Örgütsel Bağlılık** | 0,455** | 0,818** | 0,862** | 0,417** | 1 |

****p<0,01**

Tablo 25 incelendiğinde, duygusal bağlılık ile psikolojik sözleşme ihlal algısı arasında anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (r=0,540; p<0,01). Normatif bağlılık ile psikolojik sözleşme ihlal algısı arasında anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (r=0,502; p<0,01). Normatif bağlılık ile duygusal bağlılık arasında anlamlı, pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki olduğu saptanmıştır (r=0,734; p<0,01). Devam bağlılığı ile psikolojik sözleşme ihlali, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir (r=-0,125; p>0,05). Örgütsel bağlılık ile psikolojik sözleşme ihlal algısı arasında anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (r= 0,455; p<0,01). Örgütsel bağlılık ile duygusal bağlılık arasında anlamlı, pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki tespit edilmiştir (r=0,818; p<0,01). Örgütsel bağlılık ile normatif bağlılık arasında anlamlı, pozitif yönlü ve çok güçlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir (r=0,862; p<0,01). Örgütsel bağlılık ile devam bağlılığı arasında

anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır ($r=0,417$; $p<0,01$).

Çalışmada psikolojik sözleşme ihlalinin diğer bağlılık türlerine göre duygusal bağlılıkla ilişki düzeyinin daha yüksek olması şöyle açıklanabilir; psikolojik sözleşmelerin ve duygusal bağlılığın işgören tarafından gönüllü oluşturulan zihinsel sürece dayanması, psikolojik sözleşmenin ve duygusal bağlılığın temelinde güven duygusunun bulunması nedeniyle ihlal algısının diğer bağlılık türlerine göre duygusal bağlılıkla ilişkisinin yüksek olmasını meydana getirmeketedir.

Devam bağlılığıyla psikolojik sözleşme ihlali arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmaması şöyle açıklanabilir; psikolojik sözleşme kuruma güven, sadakat gibi ilişkisel yani duygusal konuları içerirken devam bağlılığında kuruma karşı maliyet temelli, zorunlu bir bağlılık söz konusudur ve devam bağlılığının duygusal bir yanı yoktur.

### 5.6. Regresyon Analizi Sonuçları

Araştırmacının belirlediği bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki etkiyi belirlemek için yapılan istatistiksel analize regresyon analizi denir. Regresyon analizi yardımıyla bağımsız (yordayıcı) değişkenin bağımlı (yordanan) değişkeni nasıl etkilediği, bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni ne kadar açıkladığı, bağımsız değişkendeki değişimin bağımlı değişken üzerindeki etkisi saptanır (Çokluk vd., 2010: 264). Regresyon analizinde bir tane bağımsız değişken olması durumunda basit doğrusal regresyon, birden çok bağımsız değişken olduğunda çoklu doğrusal regresyon denir (Bayram, 2009: 183).

Psikolojik sözleşme ihlal algısının duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığı ve genel örgütsel bağlılık üzerine etkisinin ortaya konulması amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Psikolojik sözleşme ihlal algısı, örgütsel bağlılık ve alt boyutlarına ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 26'da gösterilmiştir.

**Tablo 26.** Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarına ilişkin Regresyon Analizi Sonuçları

| **Modeller** | **Bağımlı Değişken** | **β** | ***t*** | **p** | **R** | **$R^2$** | **F** | **p** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **1** | Duygusal Bağlılık | 0,540 | 9,020 | 0,000* | 0,540 | 0,29 | 81,35 | 0,000* |
| **2** | Normatif Bağlılık | 0,502 | 8,166 | 0,000* | 0,502 | 0,25 | 66,68 | 0,000* |
| **3** | Devam Bağlılığı | -0,125 | -1,766 | 0,079 | 0,125 | 0,01 | 3,120 | 0,079 |
| **4** | Örgütsel Bağlılık | 0,455 | 7,192 | 0,000* | 0,455 | 0,20 | 51,72 | 0,000* |
| **Bağımsız Değişken: Psikolojik Sözleşme İhlali** | | | | | | | | |

***p<0,01**

Aşağıda Tablo 26'da gösterilen basit doğrusal regresyon analizi sonuçları açıklanmış ve araştırmanın hipotezleri sırasıyla test edilmiştir.

**H1:** Hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlal algısının duygusal bağlılık üzerine etkisi vardır.

Tablo 26'daki basit doğrusal regresyon analizinde yapılan Anova testine göre hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlal algısının duygusal bağlılık üzerindeki etkisi anlamlı bulunmuştur (F=81,35; p<0,01). Hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlal algılarının duygusal bağlılık üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir (β=0,540; p<0,01). Psikolojik sözleşme ihlal algısının duygusal bağlılığı %29 oranında açıkladığı tespit edilmiştir. Ulaşılan bu sonuçlara göre "**Hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlal algısının duygusal bağlılık üzerine etkisi vardır."** hipotezi kabul edilmiştir.

**H2:** Hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlal algısının normatif bağlılık üzerine etkisi vardır.

Regresyon analizinde yapılan Anova testine göre hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlal algısının normatif bağlılık üzerindeki etkisi anlamlı bulunmuştur (F= 66,68; p<0,01). Hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlal algısının normatif bağlılık

üzerindeki etkisinin pozitif yönlü ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir (β=0,502; p<0,01). Psikolojik sözleşme ihlal algısının normatif bağlılığı %25 oranında açıkladığı tespit edilmiştir. Ulaşılan bu sonuçlara göre "**Hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlal algısının normatif bağlılık üzerine etkisi vardır."** Hipotezi kabul edilmiştir.

**H3:** Hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlal algısının devam bağlılığı üzerine etkisi vardır.

Regresyon analizinde yapılan Anova testine göre hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlal algısının devam bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı saptanmıştır. (F=3,120; p>0,01; p>0,05). Ulaşılan bu sonuçlara göre "**Hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlal algısının devam bağlılığı üzerine etkisi vardır."** Hipotezi red edilmiştir.

**H4:** Hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlal algısının örgütsel bağlılık üzerine etkisi vardır.

Regresyon analizinde yapılan Anova testine göre hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlal algısının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi anlamlı bulunmuştur (F=51,72; p<0,01). Hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlal algısının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin pozitif yönlü ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir (β=0,455; p<0,01). Psikolojik sözleşme ihlal algısının örgütsel bağlılığı %20 oranında açıkladığı tespit edilmiştir. Ulaşılan bu sonuçlara göre "**Hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlal algısının örgütsel bağlılık üzerine etkisi vardır."** Hipotezi kabul edilmiştir.

Örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılığın psikolojik sözleşmelerle en fazla etkilenmesi muhtemeldir. Çalışan psikolojik sözleşmenin gereklerini yerine getirmesi durumunda örgütün desteğini hissedecek ve çalışanda örgüte karşı sadakat, güven ve duygusal bağlılık algısı gelişecektir (Türker, 2010: 69-70). Bu bağlamda psikolojik sözleşme ihlalinin duygusal bağlılığı açıklama oranı normatif bağlılık ve genel örgütsel bağlılıktan yüksek bulunmuştur.

Çalışan işten ayrılma maliyetini göz önüne alarak örgüte karşı devam bağlılığı geliştirmektedir. Oysa psikolojik sözleşme ekonomik konuların yanında duygusal konuları da içermektedir. Psikolojik sözleşme ihlalinin devam bağlılığı üzerinde bir etkisinin olmaması bu nedenle açıklanabilir.

# BÖLÜM 6

# 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

## 6.1. Sonuçlar

Hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel bağlılık üzerine etkisinin incelendiği bu çalışmada hemşirelerin demografik özellikleri incelendiğinde %82'si kadın, %35'i 21-30 yaş, %39'u 31-40 yaş grubunda, %69'u evlidir. Hemşirelerin eğitim düzeylerine bakıldığında %64'ü lisans mezunu, %30'u 0-5 yıl meslekte hizmet süresine sahiptir. Hemşirelerin çalıştıkları birimlere bakıldığında %55,5'i yataklı servislerde çalışmaktadır. Hemşirelerin görev yaptıkları hastanede %27,5'i 1 yıl altı, %30'u 1-5 yıl kıdeme sahiptir. Hemşirelerin %13'ünün idari bir görevi varken %87'sinin herhangi bir idari görevi bulunmamaktadır. Hemşirelerin bulundukları hastanenin kaçıncı iş yeri olduğu incelendiğinde %19'unun 1. iş yeri, %31,5'inin 2. iş yeri, %24'ünün 3. iş yeri, %25,5'i 4. iş yerinde çalışmaktadırlar. Araştırmaya katılan hemşirelerin büyük çoğunluğu sağlık sektörünün meslek yapısı gereği bayanlardan oluşmaktadır. Genç çalışan oranının yüksek olması mesleki kıdemin 0-5 yıl aralığında olması sonucunu beraberinde getirmiştir. Hemşirelerin büyük bir çoğunluğunun lisans mezunu olması istihdamda lisans mezunlarının sayısının artırılmasıyla ve sağlık çalışanlarına Sağlık Bakanlığı'nın verdiği lisans tamamlama hakkıyla açıklanabilir.

Psikolojik sözleşme ihlali ölçeği, örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin ortalamaların demografik değişkenlere göre istatistiksel olarak anlamlı fark gösterip göstermediğinin belirlenmesi için t-testi ve Anova testleri yapılmıştır. Hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlali ölçeği, örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarının cinsiyete göre karşılaştırılmasına ilişkin *t* testi sonuçları incelendiğinde (Bkz. Tablo 16) hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlali algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Çalışmada elde edilen bu sonuç literatürdeki çalışmalarla benzerlik göstermiştir. Aslan ve Boylu (2014); Erdem (2016); Kılıçaslan (2017); Salha vd. (2017); Tarakcı ve Akın (2017); Aykanat

(2014); Çetinkaya (2014); Dağlı (2016); Esmer (2018) çalışmalarında cinsiyet değişkenine göre psikolojik sözleşme ihlali algılarında bir farklılık tespit edilmemiştir. Araştırmanın bu bulgusuyla benzerlik göstermeyen çalışmalara rastlanmıştır. Türk ve Akbaba (2018); Kuşoğlu (2018) çalışmalarında cinsiyet değişkenine göre psikolojik sözleşme ihlali algısında bir farklılık tespit edilmiş ve kadın çalışanların psikolojik sözleşme ihlal algılarının erkek çalışanlara göre daha düşük olduğu saptanmıştır. Mimaroğlu (2008) çalışmasında psikolojik sözleşme ihlal algısının cinsiyete göre farklılaştığını tespit etmiştir. Büyükyılmaz vd. (2015) akademisyenler üzerine yaptıkları, psikolojik sözleşmenin işlemsel ve ilişkisel boyutlarının demografik değişkenlere göre farklılaştırıcı etkisini araştırdığı çalışmalarında kadın akademisyenlerin psikolojik sözleşmenin sadece iş özellikleri boyutunda algıladıkları ihlalin erkek akademisyenlere göre daha yüksek olduğunu saptamışlardır.

Çalışma sonucunda örgütsel bağlılık düzeyinin cinsiyete göre önemli bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Kadınların örgütsel bağlılık algılarının erkeklerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalışmada elde edilen bu bulgu literatürdeki diğer çalışmaların bulgularıyla benzerlik göstermemektedir. Akmaz ve Erbaşı (2017); Aksoy (2017); Bedük ve Yıldız (2016); Candan ve İnce (2016); Demirdağ ve Ekmekçioğlu (2015); Özata ve Topçu (2018); Sakal vd. (2019); Kaygın vd. (2017); Şencan vd. (2017) çalışmalarında örgütsel bağlılığın cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Çarıkçı ve Küçükeşmen (2018); Yüce ve Kavak (2017) çalışmalarında örgütsel bağlılığın cinsiyet değişkenine göre farklılaştığını ve erkeklerin kadınlara göre daha yüksek bağlılık gösterdiğini saptamışlardır.

Çalışma sonucunda hemşirelerin duygusal bağlılık algılarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Kadınların duygusal bağlılık algılarının erkeklerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada elde edilen bu bulgu literatürdeki benzer çalışmaların bulgularını desteklememektedir. Gökkaya vd. (2017); Kılıçaslan ve Kaya (2018); Arı vd. (2017); Tekin ve Birincioğlu (2017); Kaygın vd. (2017); Şencan vd. (2017) çalışmalarında duygusal bağlılığın cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır.

Çalışma sonucunda hemşirelerin normatif bağlılık ve devam bağlılığı algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Çalışmanın bu bulgusu benzer çalışmaların bulgularını desteklemektedir. Gökkaya vd. (2017); Kılıçaslan ve Kaya (2018); Arı vd. (2017); Tekin ve Birincioğlu (2017); Kaygın vd. (2017); Şencan vd. (2017) çalışmalarında normatif bağlılık ve devam bağlılığının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur.

Hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlali ölçeği, örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarının yaş değişkenine göre karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi sonuçları incelendiğinde, (Bkz. Tablo 18) hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlal algılarının yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulgulanmıştır. Çalışmada elde edilen bu sonuç benzer çalışmaların sonuçlarını desteklemektedir. Kılıçaslan (2017); Salha vd. (2017); Tarakcı ve Akın (2017); Aykanat (2014); Çetinkaya (2014); Esmer (2018); Mimaroğlu (2008) çalışmalarında yaşa göre psikolojik sözleşme ihlali algısında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Literatürde bu sonucu desteklemeyen çalışmalara rastlanmıştır. Aslan ve Boylu (2014); Türk ve Akbaba (2018); Kuşoğlu (2018) çalışmalarında yaşa göre psikolojik sözleşme ihlal algısında farklılıklar tespit edilmiştir. Büyükyılmaz vd. (2015) çalışmasında psikolojik sözleşmenin ilişkisel ve işlemsel boyutlarında ihlal derecesinin yaşa göre farklılaştığını, genç akademisyenlerin daha fazla psikolojik sözleşme ihlali algıladıklarını tespit etmiştir.

Hemşirelerin örgütsel bağlılık ve alt boyutları duygusal, normatif bağlılık ve devam bağlılığının yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulgulanmıştır. Çalışmada elde edilen bu sonuç benzer çalışmaların bulgularını desteklemektedir. Ak (2019); Arı vd. (2017); Kılıçaslan ve Kaya (2018) çalışmalarında örgütsel bağlılık alt boyutları olan duygusal, normatif bağlılık ve devam bağlılığının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bedük ve Yıldız (2016); Candan ve İnce (2016); Özata ve Topçu (2018); Sakal vd (2019) çalışmalarında örgütsel bağlılığın yaş değişkenine göre bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Çalışmanın bu sonucunu desteklemeyen çalışmalara rastlanmıştır. Aksoy (2017) çalışmasında örgütsel bağlılığın yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Havacılık sektörü çalışanları üzerinde yaptığı çalışmasında 50 yaş ve üzeri çalışanların en yüksek, 20-30 yaş aralığındaki

çalışanların en düşük örgütsel bağlılık algısına sahip olduğunu saptamıştır. Bozkurt ve Yurt (2013) devam bağlılığının yaşa göre farklılaştığını tespit etmiş ve yaş arttıkça devam bağlılığının düştüğünü saptamıştır. Çarıkçı ve Küçükeşmen (2018) çalışmalarında örgütsel bağlılığın yaşa göre farklılaştığını ve yaş arttıkça örgütsel bağlılığın arttığını belirlemiştir. Gökkaya vd. (2018) çalışmalarında duygusal ve normatif bağlılığın yaşa göre farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Kaygın vd. (2017) çalışmasında devam bağlılığının yaşa göre farklılaştığını tespit etmiştir. Yüce ve Kavak (2017) çalışmalarında örgütsel bağlılığın yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini, farklılığın 46 ve üzeri yaş grubu katılımcılarla 26-35 yaş grubundakiler arasında olduğunu tespit etmiştir.

Hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlali ölçeği, örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarının medeni duruma göre karşılaştırılmasına ilişkin *t* testi sonuçları incelendiğinde (Bkz. Tablo 17) çalışmanın sonucunda hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlali algılarının medeni durum değişkenine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Çalışmada elde edilen bu sonuç literatürdeki diğer çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Kılıçaslan (2017); Salha vd. (2017); Aykanat (2014); Çetinkaya (2014); Esmer (2018); Mimaroğlu (2008) çalışmalarında medeni duruma göre psikolojik sözleşme ihlali algısında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Çalışmanın bu sonucuyla benzerlik göstermeyen çalışmalara rastlanmıştır. Büyükyılmaz vd. (2015) çalışmasında psikolojik sözleşmenin işlemsel ve ilişkisel boyutlarında bekâr akademisyenlerin evlilere göre daha fazla ihlal algıladığını tespit etmiştir. Tarakcı ve Akın (2017); Türk ve Akbaba; Dağlı (2016); ; Kuşoğlu (2018) çalışmalarında medeni duruma göre psikolojik sözleşme ihlali algısında anlamlı farklılıklar tespit etmiştir. Tarakcı ve Akın (2017); Türk ve Akbaba; Dağlı (2016) çalışmalarında bekâr çalışanların evli çalışanlara göre psikolojik sözleşme ihlal algılarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Kuşoğlu (2018) çalışmasında bekâr çalışanların evli ve boşanmış çalışanlara göre psikolojik sözleşme ihlal algısının daha yüksek olduğunu saptamıştır. Mimaroğlu (2008) çalışmasında psikolojik sözleşme ihlal algısının cinsiyete göre farklılaştığını tespit etmiştir.

Çalışmanın sonucunda hemşirelerin örgütsel bağlılık ve alt boyutları duygusal, normatif bağlılık ve devam bağlılığının medeni durum değişkenine göre

anlamlı bir farklılık göstermediği bulgulanmıştır. Bu sonuç literatürdeki benzer çalışmaların bulgularını desteklemektedir. Ak (2019); Bedük ve Yıldız (2016); Kılıçaslan ve Kaya (2018); Tekin ve Birincioğlu (2017) çalışmalarında örgütsel bağlılığın duygusal, normatif bağlılık ve devam bağlılığı alt boyutlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Candan ve Yıldız (2016); Gökkaya vd. (2018); Kaygın vd. (2017); Özata ve Topçu (2018) çalışmalarında örgütsel bağlılığın medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit etmişlerdir. Literatürde bu sonucu desteklemeyen çalışmalar mevcuttur. Aksoy (2017); Sakal vd. (2019) çalışmalarında medeni durum değişkenine göre örgütsel bağlılığın farklılaştığını ve evli çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin bekârlara göre daha yüksek olduğunu saptamıştır. Arı vd. (2017) çalışmasında devam bağlılığının medeni duruma göre farklılaştığını tespit etmiştir. Aynı çalışmada evli çalışanların devam bağlılığının bekârlara göre yüksek olduğu saptanmıştır. Bozkurt ve Yurt (2013) çalışmalarında evli çalışanların duygusal bağlılıklarının farklılaştığını ve diğer çalışanlara göre duygusal bağlılıklarının yüksek olduğunu saptamıştır. Çarıkçı ve Küçükeşmen (2018) çalışmalarında örgütsel bağlılığın medeni durum değişkenine göre farklılaştığını ve bekârların evlilere göre daha yüksek bağlılık gösterdiğini saptamışlardır.

Hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlali ölçeği, örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarının eğitim durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi sonuçları incelendiğinde (Bkz. Tablo 19) hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlali algılarının eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulgulanmıştır. Çalışmada elde edilen bu sonuç benzer çalışmaların bulgularını desteklemektedir. Aslan ve Boylu (2014); Erdem (2016); Kılıçaslan (2017); Tarakcı ve Akın (2017); Türk ve Akbaba (2018); Aykanat (2014); Çetinkaya (2014); Esmer (2018) çalışmalarında eğitim durumuna göre psikolojik sözleşme ihlal algısında bir farklılık tespit edilmemiştir. Bu sonucu desteklemeyen çalışmalara rastlanmıştır. Salha vd. (2017) çalışmasında eğitim durumuna göre psikolojik sözleşme ihlal algısında farklılıklar tespit edilmiştir. Dağlı (2016) çalışmasında eğitim durumuna göre psikolojik sözleşme ihlal algısında farklılıklar tespit edilmiştir ve eğitim seviyesi yükseldikçe psikolojik sözleşme ihlal algısının yükseldiği saptanmıştır. Kuşoğlu (2018) çalışmasında eğitim durumuna göre psikolojik sözleşme ihlal algısında

farklılıklar tespit edilmiştir ve eğitim seviyesinin düştükçe psikolojik sözleşme ihlal algısının arttığı saptanmıştır. Mimaroğlu (2008) çalışmasında eğitim durumuna göre psikolojik sözleşme ihlal algısında farklılıklar tespit edilmiştir.

Çalışamanın sonucunda hemşirelerin örgütsel bağlılık, alt boyutları duygusal, normatif bağlılık ve devam bağlılığının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulgulanmıştır. Çalışmada elde edilen bu sonuç benzer çalışmaların bulgularını desteklemektedir. Ak (2019) çalışmasında örgütsel bağlılığın duygusal, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Akmaz ve Erbaşı (2017); Bozkurt ve Yurt (2013); Candan ve İnce (2016); Demirdağ ve Ekmekçioğlu (2015); Özata ve Topçu (2018) çalışmalarında örgütsel bağlılığın eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Kaygın vd. (2017); Şencan vd. (2017) çalışmalarında örgütsel bağlılık ve alt boyutları olan duygusal, normatif bağlılık ve devam bağlılığının eğitim durumuna göre farklılaşmadığını tespit etmiştir. Çalışmanın bu bulgusunu desteklemeyen çalışmalara rastlanmıştır. Aksoy (2017) çalışmasında örgütsel bağlılık algısının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini ve lisansüstü mezunlarının örgütsel bağlılık algılarının ilköğretim, lise ve üniversite mezunlarına göre yüksek, lise mezunlarının ilköğretim, üniversite ve lisansüstü mezunlarına göre örgütsel bağlılık algılarının daha düşük olduğunu saptamıştır. Arı vd. (2017) çalışmasında duygusal bağlılığın eğitim durumuna göre farklılaştığını tespit etmiştir. Bedük ve Yıldız (2016) hastane çalışanları üzerine yaptıkları çalışmada örgütsel bağlılığın eğitim durumu değişkenine göre farkllılaştığını ve farklılığın ortaöğretim ve ön lisans mezunları arasında görüldüğünü tespit etmiştir. Çarıkçı ve Küçükeşmen (2018) çalışmalarında örgütsel bağlılığın eğitim durumu değişkenine göre farklılaştığını ve eğitim seviyesinde artışın olması, örgütsel bağlılığı azalttığını tespit etmiştir. Sakal vd. (2019) çalışmasında örgütsel bağlılığın eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini ve bu farklılığın lisans ve yüksek lisans eğitim düzeyine sahip çalışanlardan kaynaklandığını tespit etmiştir.

Hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlali ölçeği, örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarının meslekte çalışma süresine göre karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi

sonuçları incelendiğinde (Bkz. Tablo 20) hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlal algılarının meslekte çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Literatürde çalışmanın bu bulgusunu destekleyen çalışmalara rastlanmıştır. Kılıçaslan (2017); Salha vd. (2017); Tarakcı ve Akın (2017); Türk ve Akbaba (2018); Aykanat (2014); Çetinkaya (2014); Esmer (2018); Mimaroğlu (2008) çalışmalarında çalışma süresine göre psikolojik sözleşme ihlal algısında farklılık tespit edilmemiştir. Elde edilen bu sonuç Kuşoğlu (2018) tarafından elde edilen sonuçlarla benzerlik göstermemektedir. Kuşoğlu (2018) çalışmasında çalışma süresine göre psikolojik sözleşme ihlal algısında anlamlı farklılıklar tespit etmiştir.

Çalışmanın sonucunda hemşirelerin örgütsel bağlılık ve duygusal, normatif bağlılık ve devam bağlılığı alt boyutlarının meslekteki toplam çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Çalışmada elde edilen bu sonuç Kavak (2017) tarafından yapılan çalışmanın bulgusunu desteklemektedir. Kavak (2017) çalışmasında örgütsel bağlılığın çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Çalışmanın bu bulgusunu desteklemeyen çalışmalara rastlanmıştır. Aksoy (2017) çalışmasında çalışma süresi değişkenine göre örgütsel bağlılık algısının farklılaştığını tespit etmiştir ve 20 yıl ve üzeri çalışanların diğer çalışanlara göre bağlılık algısının daha yüksek olduğu, 5 yıl ve üzeri iş tecrübesi olan çalışanların 1-5 yıl olanlara göre örgütsel bağlılık algılarının daha yüksek olduğunu saptamıştır. Arı vd. (2017) çalışmalarında normatif bağlılık ve devam bağlılığının çalışma süresine göre farklılaşmadığını, duygusal bağlılığın çalışma süresine göre farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Gökkaya vd. (2018) çalışmalarında duygusal bağlılık ve devam devam bağlılığının çalışma süresine göre farklılık göstermediğini, normatif bağlılığın çalışma süresine göre farklılaştığını tespit etmiştir.

Hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlali ölçeği, örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarının çalıştıkları birime göre karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi sonuçları incelendiğinde katılımcıların örgütsel bağlılık ve alt boyutları duygusal, normatif bağlılık ve devam bağlılığı algılarının çalıştıkları birime göre farklılaşmadığı görülmüştür. Hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlal algılarının çalıştıkları birime göre farklılık gösterdiği bulgulanmıştır. Polikliniklerde çalışanlarla acil serviste çalışanların ortalama puanları farklılaşmaktadır ve acil serviste

çalışanlarla diğer birimlerde çalışanlar arasında anlamlı bir fark olduğu ve ortalamalarının farklılaştığı görülmüştür. Psikolojik sözleşme ihlal algısına ilişkin ortalamalar incelendiğinde, poliklinikte çalışanların psikolojik sözleşme ihlal algısının diğer birimlerde çalışanlara göre yüksek olduğu saptanmıştır. Psikolojik sözleşme ihlal algısına ilişkin en düşük ortalamaya acil serviste çalışanların sahip olduğu görülmüştür (Bkz. Tablo 21).

Arı vd. (2017) tarafından yapılan çalışmada normatif ve devam bağlılığın çalışılan birime göre farklılaşmadığı sonucu çalışmada elde edilen bulguyu desteklerken, aynı çalışmada duygusal bağlılığın çalışılan birime göre farklılaştığının saptanması bu çalışmanın sonucuyla benzerlik göstermemektedir. Arı vd. (2017) çalışmalarında duygusal bağlılığın çalışılan birime göre farklılık gösterdiğini tespit edilmiştir ve bu farklılığın yoğun bakım biriminden kaynaklandığı saptanmıştır.

Hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlali ölçeği, örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarının hastanede çalışma süresine göre varyans analizi sonuçları incelendiğinde, katılımcıların psikolojik sözleşme ihlali ve devam bağlılığı algılarının hastanede çalışma süresine göre farklılık göstermediği; örgütsel bağlılık ve alt boyutlarından duygusal bağlılık ve normatif bağlılık algılarının hastanede çalışma süresine göre farklılaştığı bulgulanmıştır. Hemşirelerin duygusal bağlılık düzeyleri incelendiğinde hastanede çalışma süresi 1 yıl altı olanların ortalaması ($\bar{x}$=2,99) hastanede çalışma süresi 11-15 yıl olanlardan ($\bar{x}$=3,40) farklılaştığı bulgulanmıştır. Hastanede çalışma süresi 1-5 yıl olan hemşirelerin ortalamasının ($\bar{x}$=2,85), hastanede çalışma süresi 11-15 yıl olanlardan ($\bar{x}$=3,40) ve 21 yıl ve üstü kıdeme sahip olanlardan ($\bar{x}$=3,41) farklılaştığı görülmüştür. Hastanede çalışma süresi 6-10 yıl olan hemşirelerin ortalaması ($\bar{x}$=2,89) hastanede çalışma süresi 11-15 yıl olanlardan ($\bar{x}$=3,40) istatistiksel olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Hastanede çalışma süresi 21 yıl ve üstü olan hemşirelerin duygusal bağlılık algılarının diğer gruplara göre daha yüksek olduğu bulgulanmıştır.

Hemşirelerin hastanede çalışma süresine göre normatif bağlılık düzeyleri incelendiğinde hastanede çalışma süresi 1 yıl altı olanların ortalamasıyla ($\bar{x}$=2,91), 21 yıl ve üstü olanlar ($\bar{x}$=3,52) arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Hastanede çalışma süresi 1-5 yıl olanların normatif bağlılık düzeyi ortalamasının

($\bar{x}$=2,76), 16-20 yıl ($\bar{x}$=3,23) ve 21 yıl ve üstü ($\bar{x}$=3,52) olanlardan istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği bulgulanmıştır. Hastanede çalışma süresi 6-10 yıl olanların ortalamasıyla ($\bar{x}$=2,76) çalışma süresi 16-20 yıl olanların ortalamasının ($\bar{x}$=3,23) farklılaştığı belirlenmiştir. Hastanede çalışma süresi 6-10 yıl ($\bar{x}$=2,76) ve 11-15 yıl olanların ($\bar{x}$=2,93) normatif bağlılık düzeyi ortalamasının 21 yıl ve üstü ($\bar{x}$=3,52) olanlardan farklılaştığı tespit edilmiştir. Normatif bağlılık düzeylerine ilişkin ortalamalara bakıldığında, hastanede çalışma süresi 21 yıl ve üstü olan hemşirelerin normatif bağlılık düzeylerinin diğer gruplara göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Hemşirelerin hastanede çalışma süresine göre örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin farklılıklar incelendiğinde hastanede çalışma süresi 1 yıl altı olanların ortalmasının ($\bar{x}$=2,96) 21 yıl ve üstü olanlardan ($\bar{x}$=3,30) farklılaştığı belirlenmiştir. Hastanede çalışma süresi 1-5 yıl olan çalışanların örgütsel bağlılık düzeyi ortalamasının ($\bar{x}$=2,81), 11-15 yıl ($\bar{x}$=3,16), 16-20 yıl ($\bar{x}$=3,19) ve 21 yıl ve üstü ($\bar{x}$=3,30) olanlardan anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Hastanede çalışma süresi 6-10 yıl olanların örgütsel bağlılık düzeyi ortalamasının ($\bar{x}$=2,93) hastanede çalışma süresi 21 yıl ve üstü olanlardan ($\bar{x}$=3,30) istatistiksel olarak farklılık gösterdiği bulgulanmıştır. Örgütsel bağlılık düzeyine ilişkin ortalamalar incelendiğinde hastanede çalışma süresi 21 yıl ve üstü olan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu bulgulanmıştır (Bkz. Tablo 22).

Çalışma sonucunda hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlal algısının hastanede çalışma süresine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Literatürde çalışmanın bu bulgusunu destekleyen çalışmalar mevcuttur. Türk ve Akbaba (2018); Çetinkaya (2014) konaklama işletmeleri üzerine yaptıkları çalışmada çalışanların işletmede çalışma süresine göre psikolojik sözleşme ihlali algılarında bir farklılık tespit edilmemiştir. Mimaroğlu (2008) tıbbi satış temsilcileri üzerine yaptığı çalışmasında firmada çalışma süresine göre psikolojik sözleşme ihlali algısında bir farklılık tespit edilmemiştir.

Çalışmanın sonucunda örgütsel bağlılık ve alt boyutlarından duygusal ve normatif bağlılığın hastanede çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Araştırmanın bu bulgusunu desteklemeyen çalışmalara rastlanmıştır.

Arı vd. (2017) çalışmasında duygusal ve normatif bağlılığın kurumda çalışma süresi değişkenine göre farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Bedük ve Yıldız (2016); Candan ve İnce (2016); Gökkaya vd. (2018); Sakal vd. (2019) çalışmalarında örgütsel bağlılığın kurumda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Çalışmanın bu bulgusunu destekleyen benzer çalışmalar mevcuttur. Akmaz ve Erbaşı (2017) otel işletmeleri üzerine yaptığı çalışmasında işletmede çalışma süresine göre örgütsel bağlılığın anlamlı bir farklılık gösterdiğini ve 12 yıl üzeri kıdeme sahip çalışanların diğer gruplara göre örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğunu, en düşük örgütsel bağlılığın 1 yıldan daha az çalışan grubunda olduğunu saptamıştır. Bozkurt ve Yurt (2013) normatif bağlılığın çalışma süresine göre farklılaştığını saptamışlar ve bu farklılığın işe yeni girenlerle kurumda uzun yıllardır çalışanların 6-11 yıl arasında kıdeme sahip olanlara göre daha fazla bu eğilim içerisinde olduklarını belirlemişlerdir. Çarıkçı ve Küçükeşmen (2018) çalışmalarında örgütsel bağlılığın çalışma süresine göre farklılaştığını ve kurumda çalışma süresi arttıkça örgütsel bağlılığın arttığını saptamışlardır. Tekin ve Birincioğlu (2017) çalışmalarında normatif bağlılığın kurumda çalışma süresine göre farklılaştığını ve farklılığın 1 yıl ve daha az süreli çalışanlarla 4-5 yıl ve üzeri çalışanlardan kaynaklandığını saptamışlardır.

Hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlali ölçeği, örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarının iş yeri sayısına göre karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi sonuçları incelendiğinde katılımcıların psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel bağlılık ve alt boyutları duygusal, normatif bağlılık ve devam bağlılığının iş yeri sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulgulanmıştır (Bkz. Tablo 23).

Hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlali ölçeği, örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarının idari bir görevde çalışmalarına göre karşılaştırılmasına ilişkin *t* testi sonuçları incelendiğinde katılımcıların devam bağlılığı algılarının idari bir görevde çalışmalarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulgulanmıştır. Hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlali, duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık algılarının idari bir görevde çalışmalarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Psikolojik sözleşme ihlali, duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin ortalamalara bakıldığında idari bir görevde

çalışan hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlali, duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık algılarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Bkz. Tablo 24).

Çalışmanın sonucunda idari bir görevde çalışan hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yüce ve Kavak (2017) tarafından yapılan çalışma bu bulguyu desteklemektedir. Yüce ve Kavak (2017) çalışmalarında örgütsel bağlılığın idari bir görevde çalışma değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini ve idari bir görevde çalışanların örgütsel bağlılık algılarının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel bağlılık algılarının ortaya konulması amacıyla korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır (Bkz. Tablo 25 ve Tablo 26).

Hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlali ölçeği, örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutları olan duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı toplam puanlarına ilişkin korelasyon analizi sonuçlarına göre duygusal bağlılık ile psikolojik sözleşme ihlal algısı arasında anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğu görülmüştür ($r=0,54$; $p<0,01$). Normatif bağlılık ile psikolojik sözleşme ihlal algısı ($r=0,50$; $p<0,01$) arasında anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Devam bağlılığı ile psikolojik sözleşme ihlal algısı ($r=-0,125$; $p>0,05$) arasında bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık ile psikolojik sözleşme ihlal algısı ($r=0,45$, $p<0,01$) arasında anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Çalışmada psikolojik sözleşme ihlaliyle örgütsel bağlılık ve alt boyutlarından duygusal ve normatif bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki; psikolojik sözleşme ihlalinin devam bağlılığıyla arasında bir ilişki olmadığı saptanmıştır. Çalışmanın bu bulgusunu desteklemeyen çalışmalara rastlanmıştır. Mimaroğlu (2008), Antonaki ve Trivellas (2014), Knights ve Kenedy (2005), Chrobot- Mason (2003), Johnson ve Kelly (2003) çalışmalarında psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir. Agarwal ve Bhargava (2013) çalışmalarında psikolojik sözleşme ihlali ile duygusal bağlılık

arasında anlamlı ve negatif bir ilişki belirlenmiştir. Cassar ve Briner (2011) çalışmalarında psikolojik sözleşme ihlali ile duygusal bağlılık ve devam bağlılığı arasında anlamlı ve negatif bir ilişki saptamışlardır. Shahnawaz ve Goswami (2011) çalışmalarında psikolojik sözleşme ihlali ile duygusal, normatif bağlılık ve devam bağlılığı arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Koçak ve Koç (2018) çalışmalarında psikolojik sözleşme ihlaliyle örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve zıt yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Tükeltürk vd. (2012) çalışmalarında psikolojik sözleşme ihlal algısıyla duygusal bağlılık arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Bu sonuç çalışmanın bulgusuyla benzerlik göstermezken; aynı çalışmada psikolojik sözleşme ihlal algısıyla normatif bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki; psikolojik sözleşme ihlal algısıyla devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı saptanmıştır bu bulgu çalışmanın sonucuyla benzerlik göstermektedir.

Ulukök (2016) çalışmasında psikolojik sözleşme ihlal algısı ile duygusal ve normatif bağlılık arasında negatif bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Bu bulgu çalışmanın sonucuyla benzerlik göstermezken aynı çalışmada psikolojik sözleşme ihlal algısının devam bağlılığıyla anlamlı bir ilişkisinin olmadığı saptanmıştır bu bulgu çalışmanın sonucuyla benzerlik göstermektedir.

Hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlali ölçeği, örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutları olan duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı arasındaki etkilerin ortaya konulması için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Basit doğrusal regresyon analizinde yapılan Anova testine göre hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlal algısıyla duygusal bağlılık arasındaki etki anlamlı bulunmuştur ($F= 81,358$; $p<0,01$). Hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlal algısının duygusal bağlılık üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. ($\beta= 0,540$; $p<0,01$). Bu bulgu ile "H1: Hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlal algısının duygusal bağlılık üzerine etkisi vardır." hipotezi doğrulanmıştır.

Regresyon analizinde yapılan Anova testine göre hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlal algısıyla normatif bağlılık arasındaki etki anlamlıdır ($F=66,68$; $p<0,01$). Hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlal algısının normatif bağlılık üzerinde

pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır (β=0,502; p<0,01). Bu bulgu ile **"**H2: Hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlal algısının normatif bağlılık üzerine etkisi vardır." hipotezi doğrulanmıştır.

Regresyon analizinde yapılan Anova testine göre hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlal algısının devam bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir (F=3,12; p>0,01; p>0,05). Bu bulgu ile "H3: Hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlal algısının devam bağlılığı üzerine etkisi vardır." hipotezi red edilmiştir.

Regresyon analizinde yapılan Anova testine göre hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlal algısıyla örgütsel bağlılık arasındaki etki anlamlıdır (F=51,72; p<0,01). Hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlal algısının örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir (β= 0,455; p<0,01). Bu bulgu ile "H4: Hemşirelerin psikolojik sözleşme ihlal algısının örgütsel bağlılık üzerine etkisi vardır." hipotezi doğrulanmıştır.

Çalışmada psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel bağlılık ve alt boyutlarından duygusal ve normatif bağlılık üzerinde etkisinin olduğu ve psikolojik sözleşme ihlalinin devam bağlılığı üzerinde etkisinin olmadığı bulgulanmıştır. Çetin (2010) çalışmasında psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel bağlılık ve alt boyutları olan duygusal, normatif bağlılık üzerinde anlamlı etkisinin olduğunu saptamıştır. Bu sonuç çalışmanın bulgusunu desteklerken aynı çalışmada psikolojik sözleşme ihlalinin devam bağlığı üzerine etkisinin olduğu belirlenmiştir bu bulgu çalışmanın sonucuyla benzerlik göstermemektedir. Erdoğan (2015) çalışmasında psikolojik sözleşme ihlali algısının duygusal bağlılık üzerinde anlamlı ve negatif etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuç çalışmanın bulgusunu desteklememektedir.

### 6.2. Öneriler

Psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yapılan bu araştırmada, bulgular ve istatistiki analizler sonucunda hemşirelerin psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılık algısının artırılması için şu öneriler sunulabilir:

- Eğitim ve geliştirme uygulamaları, çalışanların psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılık düzeylerini artırmak için önemli faktörlerdendir. Kamu hastanelerinde çalışan hemşirelere verilen eğitimlerin yanında kişisel gelişime yönelik eğitim faaliyetleri düzenlenebilir.
- Kurumlardaki ücretlendirme politikası psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılık algısında etkili olabilmektedir. Kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerin ücretlendirmesi kanunla belirlenmiş olmasına rağmen ücretlendirme politikası eğitim seviyesi ve kıdem temel alınarak düzenlenebilir. Hemşirelerin eğitim düzeyine ve kıdemine göre terfi sistemi oluşturulabilir.
- Örgütsel bağlılığın artırılması ve sağlıklı bir psikolojik sözleşmeden bahsetmek için kurum içi iletişim önemli hale gelmektedir. Hastane içinde etkin iletişimin sağlandığı iş atmosferi oluşturulabilir. Hemşirelerin iletişim becerilerini geliştirecek hizmet içi eğitimler verilebilir.
- Psikolojik sözleşmenin önemli unsurlarından olan performansla ilgili çalışana geri dönüş verilmesi noktasında kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerin yaptığı işin performansını gösteren kriterler geliştirilmelidir.
- Sağlık sektöründeki yüksek stres ve uzun çalışma saatleri örgütsel bağlılığın geliştirilmesinde etkili olabilmektedir. Kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerin stres seviyesinin azaltılması için kurumda etkinlikler, faaliyetler düzenlenebilir. Hemşirelere yönelik stres yönetimi eğitimleri verilebilir. Haftalık çalışma saatleri konusunda hemşirelerin talepleri dikkate alınarak düzenleme yapılabilir.
- İş tanımlarının gerçekçi olması çalışanın zihninde olabilirliği yüksek beklentiler geliştirmesine katkı sağlaması yönünden önemlidir. Sağlık sektöründe iş tanımlarının netleştirilmesiyle, hemşirelerin iş tanımları dışındaki görevleri yapması engellenebilir.
- Bu araştırma kamu sağlık sektöründe çalışan hemşirelerle yapılmıştır. Ancak gelecekteki çalışmaların özel ve kamu sektörü karşılaştırmasına dayanan çalışmalar olması daha kapsamlı sonuçlara ulaşılması açısından fayda sağlayabilir.

# KAYNAKÇA


Afşar, A. (2016). *Duygusal Zekâ ve Psikolojik Sözleşme İhlalinin Yabancılaşma Üzerine Etkisi.* Yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.

Agarwal, U. A. and Bhargava, S. (2013). Effects of Psychological Contract Breach on Organizational Outcomes: Moderating Role of Tenure and Educational Levels, *Vikalpa, 38*(1), 13-26.

Ak, M. (2019). Yapısal Değişim Ekseninde Kamuda Örgütsel Bağlılık: Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonlarında Ampirik Bir Analiz. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 33*(1), 179-201.

Aka, B. (2017). *Kamu ve Özel Sektörde Çalışan Yöneticilerin Kuşak Farklılıkları ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki ilişkinin İncelenmesi: İzmir İlinde Bir Araştırma.* Doktora tezi, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Akar, H. (2018). *İşletmelerde Yetenek Yönetimi Uygulamalarının Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Performansına Etkisi.* Yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Akar, N. (2010). Psikolojik Sözleşme İhlalleri Bağlamında Örgütsel Sinizm Üzerine Kuramsal Bir Araştırma. *Turizmde İnsan Kaynakları Gelişimi Sempozyumu Bildiri Kitabı*, 43-60.

Akbıyık, B. S. (2012). *İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Örgüte Bağlılığa Katkısında Çalışma Şekillerinin Rolü*. Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Akbıyık, B. S. Ü. (2018). Psikolojik Ayrıcalığın Üretkenlik Karşıtı Davranışlara Etkisi: Psikolojik Sözleşmenin İhlal Edilmesinin Aracılık Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 10*(3), 234-255.

Akca, B. (2012). *Dönüşümcü Liderlik İle Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerde Örgütsel Adaletin Rolü: İSO İşletmelerinde Bir Araştırma.* Doktora tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Akgöz, B. E. (2013). *Denison'ın Kurum Kültürü Modeli Bağlamında İletişim Memnuniyetinin Kurumsal Bağlılığa Etkisi.* Doktora tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Akgün, S. (2015). Sağlık Sektöründe İş Kazaları. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi, 2*(2), 67-75.

Akmaz, A. (2016). *Psikolojik Kontrat İle Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven İlişkisi: Mersin ilindeki 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama.* Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Akmaz, A. ve Erbaşı, A. (2017). Psikolojik Kontrat İle Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven İlişkisi: Mersin İlindeki 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *17*(4), 125-154.

Aksoy, C. (2017). Çalışanların Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Algılarının İncelenmesi. *The Journal of Social Science, 1*(1), 20-29.

Aktaş, E. ve Aydemir, İ. (2018). Şiddete Maruz Kalan Sağlık Çalışanlarının Beyaz Kod Uygulamasına İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi. *Türkiye Klinikleri Journal of Health Sciences, 3*(1), 32-47.

Akyürek, B. (2017). *Öğretim Elemanlarında Psikolojik Sözleşmenin Örgütsel Güven Üzerine Etkisi.* Yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

Akyüz, N. E. (2014). *Psikolojik Sözleşme İle Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki: Ankara PTT Başmüdürlüğü Örneği.* Yüksek lisans tezi, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.

Alıcı, F. (2018). *Hemşirelerin Yönetici Hemşirelerinin Hizmetkâr Liderliğine İlişkin Algıları ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri.* Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Alıcıoğlu, S. C. (2018). *Sağlık Bakım Hizmetleri Personelinin Meslek Hastalıkları ve İş Kazalarına Karşı Bilinç Düzeyleri: Ankara'da Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örnekleri.* Yüksek lisans tezi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology, 63*(1), 1-18.

Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1993). Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects?. *Journal of Business Research, 26*(1), 49-61.

Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1996). Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior, 49*(3), 252-276.

Altay, M. (2018). *Çalışma Yaşam Kalitesinin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisinde İş Yükü ve Lider-Üye Etkileşiminin Rolü.* Doktora tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Altınok, M. (2018). *Tükenmişlik, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Nöbet Sisteminde Çalışan Kapıkule Gümrük Personeli Üzerinde Bir Araştırma.* Yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Antonaki, X. E. and Trivellas, P. (2014). Psychological Contract Breach and Organizational Commitment in the Greek Banking sector: the mediating effect of job satisfaction, *Procedia- Social and Behavioral Sciences,* 148, 354-361.

Aras, A. (2012). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Müzik Öğretmenlerinin Mobbing (Yıldırma) Yaşama Düzeyleri, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumları*

*Arasındaki İlişkiler.* Doktora tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Aras, M. (2016). *İşveren Markasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Katılım Bankacılığı Örneği.* Doktora tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Argyris, C. (1960). Understanding Organizational Behavior. London.

Arı, M.; Gülova, A. ve Köse, S. (2017). Örgütsel Adalet Algısı İle Örgütsel Bağlılık Davranışının İlişkisi: Bir Sağlık Kuruluşunda Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi, 10*(1), 43-51.

Arslan, E. (2017). *Otel İşletmelerinde Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerine Etkisi.* Doktora tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Artar, M.; Adıguzel, Z. ve Erdil, O. (2017). Psikolojik Sözleşme İhlali ve Örgütsel Dışlanmanın, İş Tatmini Üzerindeki ve Örgütsel Adaletin Ara Değişken Etkisinin İncelenmesi. *Research Journal of Business and Management, 4*(4), 514-526.

Aslan, F. (2018). *Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri.* Yüksek lisans tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.

Aslan, F. K. ve Boylu, Y. (2014). Örgütsel Sinizm ve Psikolojik Sözleşme İhlali Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Journal of Recreation and Tourism Research, 1*(2), 33-45.

Aslan, Ş. ve Uyar, S. (2018). Psikolojik Sözleşme İhlali ile Hissettirdiklerinin Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 33*(1), 1-38.

Ayar Dereli, E. (2018). *Bir Üniversite Eğitim Araştırma Hastanesinde Çalışan Sağlık Çalışanlarının İş Güvenliği Düzeyinin Belirlenmesi.* Yüksek lisans tezi, Karabük Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Karabük.

Ayaz, E. (2017). *Psikolojik Sözleşme İhlalinin Cam Tavan Sendromuna Etkisi.* Yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.

Aybar, S. (2018). *Örgütsel Politika Algısı İle Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Güvenin Aracılık Rolünün Belirlenmesine Yönelik İstanbul'daki Üniversitelerde Bir Araştırma.* Doktora tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Aydın, B. O. ve Şahin, E. (2016). Hastanede Hasta ve Hasta Yakınları Düzeyinde Görülen İletişim Problemlerinin Çözümüne Yönelik Bir Model Önerisi. *ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi (ODÜSOBİAD), 6*(15), 64-94.

Aydın, M. (2016). *Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde Faaliyet Gösteren Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma.* Yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

Aydın, R. (2016). *Otel İşletmelerinde Psikolojik Sözleşmeler ve İşgörenlerin İşe Yönelik Tutumları Üzerindeki Etkisi: Antalya 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma.* Doktora tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.

Aykanat, Z. (2014). *Psikolojik Sözleşmenin İhlali Algısında Örgütsel Adaletin Etkisi ve Etik Liderin Aracı Değişken Olarak Rolü: Kalkınma Ajanslarında Uygulama.* Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Ayrancı, M. (2018). *Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin Çalışanlar Tarafından Algısı: Tekirdağ Tekstil Sektöründe Bir Uygulama.* Yüksek lisans tezi, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ.

Aytaş, S. (2018). *Performans Değerlendirme Memnuniyetinin Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Uygulama.* Yüksek lisans tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.

Babahanoğlu, N. (2016). *Çalışanların Dönüşümcü Liderlik Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkileri: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma.* Doktora tezi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.

Bağcıoğlu, Z. (2017). *Çalışanlarda Motivasyon ve Örgütsel Bağlılık.* Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Bağrıyanık, H. (2017). *Öğretmenlerin Okul Yöneticilerine Yönelik Öğretimsel Liderlik Algıları Çerçevesinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm.* Doktora tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.

Bahadınlı, H. (2013). *İşletmelerde Yetenek Yönetimi Uygulamalarının Çalışanların İş Tatmini ve Örgüte Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi (İlaç, Tekstil ve Otomotiv Sektörlerinde Araştırma).* Doktora tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Bakan, İ. (2011). *Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar* (1. Basım). Ankara: Gazi Kitabevi.

Bakcak, S. (2017). *2007 Yılında Kurulan Bazı Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Örgüt Sağlığı İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki.* Yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.

Ballı, E. (2014). *Otel İşletmelerinde Karanlık Liderlerin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sessizlik Üzerine Etkisi.* Doktora tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

Balogun, A. G.; Oluyemi, T. S. and Afolabi, O. A. (2018). Psychological Contract Breach and Workplace Deviance: Does Emotional Intelligence Matter?. *Journal of Psychology in Africa*, *28*(1), 8-14.

Barlık, D. D. (2018). *Psikolojik Sözleşme İhlali İş Tatmini İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü: Bir Kamu Kurumunda Araştırma.* Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Baş, T. (2013). *Anket* (7. Basım). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Baştürk, S. ve Taştepe, M. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri.* Ankara: Vize Yayıncılık.

Bayram, N. (2009). *Sosyal Bilimlerde SPSS İle Veri Analizi* (2. Basım). İstanbul: Güven Mücellit Matbaacılık.

Bedük, A. ve Ata, N. (2019). Mobbing İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma: Belediye Otobüs Şoförleri Örneği. *The Journal of International Social Research, 12*(62).

Bedük, A. ve Yıldız, E. (2016). Mobbing (Psikolojik Şidddet) ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Hastane Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 18*(31), 77-87.

Bekiş, T. (2013). *İş Yeri Maneviyatının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma.* Doktora tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.

Bekmezci, E. (2019). *Hasta ve Hemşirelerin Bireyselleştirilmiş Bakım Algısı.* Yüksek lisans tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Belli, E. (2014). *Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Personelin Mobbing Düzeylerinin Araştırılması ve Örgütsel Bağlılık Yönünden Değerlendirilmesi.* Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Bilgen, Ö. B. ve Doğan N. (2017). Puanlayıcılar Arası Güvenirlik Belirleme Tekniklerinin Karşılaştırılması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi, 8* (1), 63-78.

Bozkurt, B. (2018). *Sosyal Adalet Liderliği İle Yöneticiye Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki.* Doktora tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi, 11*(22), 121-139.

Bufquin, D.; Dipietro, R.; Park, J. Y. and Partlow, C. (2017). Effects of Social Perceptions and Organizational Commitment on Restaurant Performance. *Journal of Hospitality Marketing and Management*, *26*(7), 752-769.

Büyüköztürk, Ş. (2009). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı* (10. Basım). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Büyükyılmaz, O. (2013). *Akademik Personel Açısından Psikolojik Sözleşme İhlali İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Analizi.* Doktora tezi, Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.

Büyükyılmaz, O. ve Çakmak, A. (2015). Psikolojik Sözleşme İhlal Algısının Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan Akademisyenler Kapsamında Karşılaştırmalı Analizi. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *5*(1), 48-71.

Büyükyılmaz, O. ve Çakmak, A. F. (2014). İlişkisel ve işlemsel psikolojik sözleşmede algılanan ihlalin işten ayrılma niyeti ve algılanan örgütsel destek üzerindeki etkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, *14*(4), 583-596.

Can, A. (2011). *Çalışanların Psikolojik Sözleşme İhlaline İlişkin Algıları ve Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlişkisi.* Yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Can, A. (2016). *SPSS İle Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi* (4. Basım). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Candan, H. ve İnce, M. (2016). Siber Kayrtarma ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Emniyet Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 9*(1), 229-235.

Cankir, B. (2016). The Effect On Trust To Organization and Psychological Contract Violation: an Applicatıon. *Press Academia,* Global Business Research Congress (GBRC). May 26-27. İstanbul: 544-551.

Cassar, V. and Briner, R. B. (2011). The Relationship Between Psychological Contract Breach and Organizational Commitment: Exchange Imbalance as a Moderator of the Mediating Role of Violation. *Journal of Vocational Behavior*, *78*(2), 283-289.

Ceseroğlu, C. M. (2010). *Örgütlerde İşgören İlişkileri Açısından Psikolojik Kontrat ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği.* Yüksek lisans tezi, Çanakakle Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakklae.

Chang, E. (1999). Career Commitment as a Complex Moderator of Organizational Commitment and Turnover Intention. *Human Relations, 52*(10), 1257-1278.

Chang, L. Y. W. and Lin, J. Y. C. (2014). The Relationship Between Psychological Contract Breach and Job Involvement Under Mergers and Acquisitions Circumstances: The Mediating Effect of Perceived Organizational Justice. The 17 the Conference on Interdisciplinary ve Multifunctional Business Management. Tayvan: 508-522.

Chrobot-Mason, D. L. (2003). Keeping The Promise: Psychological Contract Violations For Minority Employees. *Journal of Managerial Psychology, 18*(1), 22-45.

Cihangiroğlu, N. ve Şahin, B. (2012). Hekim ve Hemşirelerin Psikolojik Sözleşme Algılarının Karşılaştırması. *TAF Preventive Medicine Bulletin, 11*(1), 63-70.

Cihangiroğlu, N.; Uzuntarla, Y. ve Şahin, B. (2015). Yardımcı Sağlık Personelinin Psikolojik Sözleşmeleri İle Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişkinin Analizi. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, *14*(4), 293-299.

Conway, N. and Briner, R. B. (2005). *Understanding Psychological Contracts at Work: A Critical Evaluation of Theory and Research*. Oxford University Press.

Conway, N. and Briner, R. B. (2012). Investigating The Effect of Collective Organizational Commitment on Unit-Level Performance and Absence. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 85*(3), 472-486.

Costa, S. P. and Neves, P. (2017). Forgiving is Good for Health and Performance: How Forgiveness Helps Individuals Cope with the Psychological Contract Breach. *Journal of Vocational Behavior*, *100*, 124-136.

Curtis, M. B. and Taylor, E. Z. (2018). Developmental Mentoring, Affective Organizational Commitment, and Knowledge Sharing in Public Accounting Firms. *Journal of Knowledge Management*, *22*(1), 142-161.

Çakar, A. (2018). *Örgütsel Duygusal Hafıza, Örgütsel Bağlılık ve Örgüt Performansı İlişkisi.* Doktora tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çakı, N. (2017). *İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Pilotlar Üzerine Bir Alan Araştırması.* Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çakıcı, A. B. (2012). *Örgütsel Adalet Algısının Bağlılık Üzerine Etkisi: Doğu Karadeniz Bölgesinde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Araştırma*. Doktora tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Çakır, Ö. ve Tanğ, Y. (2018). Türkiye'de Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromu: Bir Meta Analiz Çalışması. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 20*(4), 39-59.

Çakmak, A. F.; Ofluoğlu, G. ve Büyükyılmaz, O. (2012). İnsan Kaynakları Yöneticisinin Karşı Karşıya Olduğu Yeni Psikososyal Riskler: Psikolojik

Sözleşmenin İhlali. Yaslanan İşgücü, İş-Özel Yaşam Dengesizliği ve Mobbing (Psikolojik Taciz). *Kamu-İş*, *12*(3), 53-78.

Çakmur, H. (2012). Araştırmalarda Ölçme- Güvenilirlik– Geçerlilik. *TAF Preventive Medicine Bulletin Dergisi, 11* (3), 339-344.

Çankaya, S.; Gürdal, O.; Tunç, T. ve Orhan, H. (2018). Eğitim Araştırma Hastanelerinde Çalışanların İş doyumu, Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi: Ordu İli Örneği. *SDÜ Tıp Fakültesi Dergisi, 25*(4), 436-449.

Çankır, B. (2016). Çalışanlarda Pozitif Ses Çıkartma Davranışı Nasıl Oluşur? Örgütsel Güven, Psikolojik Sözleşme İhlali, Lider-Üye Etkileşimi İle Pozitif Ses Çıkartma Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 5*(2), 1-12.

Çarıkçı, İ. H. ve Küçükeşmen, E. (2018). Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 4*(1), 24-44.

Çelik, G. (2013). *Türk İnşaat Sektörü Çalışanlarının Kişilik Özelliklerinin, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İle İlişkisi.* Doktora tezi, Çukurova Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Adana.

Çelik, H. (2018). *Rize İli Devlet Hastanesinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün Araştırılması.* Yüksek lisans tezi, Avrasya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.

Çetin, E. (2010). *Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Psikolojik Sözleşmenin Rolüne İlişkin Bir Araştırma.* Yüksek lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Çetin, S. S. (2018). *İşletmelerde Güven, Bağlılık ve Vatandaşlık Arasındaki İlişkide Kültürün Rolü: Sigorta Sektöründe Bir Uygulama.* Doktora tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çetinkaya, F. F. (2014). *Hizmet İşletmelerinde Psikolojik Sözleşme İhlaleri ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Kapadokya Bölgesi 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma.* Doktora tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.

Çetinkaya, F. F. (2018). Psikolojik Sözleşme İhlalleri ve Örgütsel Sinizm İlişkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 10*(1), 652-674.

Çetinkaya, F. F. ve Özkara, B. (2015). Hizmet İşletmelerinde Psikolojik Sözleşme İhlalleri ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Kapadokya 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9*(3), 72-91.

Çınar, Ö. (2013). *Yapısal Eşitlik Modellemesi İle İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adaletin Örgütsel Çıktılar Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Aracılık Rolü: Kahramanmaraş Bankacılık Sektöründe Bir Alan Araştırması.* Doktora tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.

Çiftyıldız, K. (2015*). İnsan Kaynakları Bilgi Sistemlerinin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Doğu Marmara ISO 500 Firma Örneği.* Doktora tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Çoban, M. (2019). *İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Hastane Çalışanları Tarafından Değerlendirilmesi.* Yüksek lisans tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.

Çokluk, Ö.; Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve Lısrel Uygulamaları* (1. Basım). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Çuvadar, A. (2017). *Edirne Merkez İlçede Yataklı Tedavi Kurumlarında Çalışan Hekim ve Hemşirelere Yönelik Şiddetin Boyutu ve Nedenleri Edirne/2013.* Yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Edirne.

Dağlı, M. (2016). *Psikolojik Sözleşme İhlaleri, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet Algısı İişkisine Yönelik Bir Araştırma.* Doktora tezi, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Dalgıç, D. (2017). *Hizmetkâr Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Hizmet Sektöründe Bir Uygulama.* Yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

Dalmış, A. B. (2018). *Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyeti ve İş Karşıtı Davranışlar Üzerine Etkisi: Havacılık Sektöründe Bir araştırma.* Doktora tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

De Jong, J.; Schalk, R. and De Cuyper, N. (2009). Balanced Versus Unbalanced Psychological Contracts in Temporary and Permanent Employment: Associations with Employee Attitudes. *Management and Organization Review*, *5*(3), 329-351.

De Ruiter, M.; Schalk, R. and Blomme, R. J. (2016). Manager Responses to Employee Dissent About Psychological Contract Breach: A Dyadic Process Approach. *Management Communication Quarterly*, *30*(2), 188-217.

De Ruiter, M.; Schalk, R.; Schaveling, J. and Van Gelder, D. (2017). Psychological Contract Breach in the Anticipatory Stage of Change: Employee Responses and the Moderating Role of Supervisory Informational Justice. *The Journal of Applied Behavioral Science*, *53*(1), 66-88.

Demir, E.; Saatçioğlu, Ö. ve İmrol, F. (2016). Uluslararası Dergilerde Yayımlanan Eğitim Araştırmalarının Normallik Varsayımları Açısından İncelenmesi. *Current Research in Education*, *2*(3), 130-148.

Demirdağ, G. E. ve Ekmekçioğlu, E. B. (2015). Etik İklim ve Etik Liderliğin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 17*(1), 197-216.

Demirkasımoğlu, N. (2012). *Kamu ve Özel İlköğretim Okulu Sınıf Öğretmenlerinin Psikolojik Sözleşme Algıları ve İş Çevresine Uyum Düzeyleri İle İlişkisi.* Doktora tezi, Ankara Üniversitesi Eiğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Diker, O. (2014). *Algılanan Liderlik Tarzları, Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Turizm Endüstrisinde İncelenmesi.* Doktora tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Dikili, A. ve Bayraktaroğlu, S. (2013). Psikolojik Sözleşme İle İş Tatmini İlişkisine Yönelik Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 8*(2), 205-228.

Doden, W.; Grote, G. and Rigotti, T. (2018). Does Leader–Member Exchange Buffer or Intensify Detrimental Reactions to Psychological Contract Breach? The Role of Employees' Career Orientation. *Journal of Vocational Behavior*, *106*, 192-208.

Doğan, İ. F.; Bakan İ. ve Yılmaz, Y. S. (2017). Etik Liderlik Psikolojik Sözleşme İhlallerini Engelleyebilir Mi? *Sosyal Bilimler Dergisi, 4*(14), 465-480.

Doğan, M. (2017). O*rtaokul Öğretmen ve Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri.* Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Doğar, N. (2013). *Kişilik, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: İstanbul'da Faaliyet Gösteren İki Ticarî Bankada Bir Araştırma.* Doktora tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Doğruöz, E. ve Özdemir, M. (2018). Eğitim Örgütlerinde Üretim Karşıtı İş Davranışları ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi. *İlköğretim Online, 17*(1), 396-413.

Duğan, Ö. ve Arslan, A. (2015). Sağlıkta Şiddetin Sağlık Çalışanı-Hasta İletişimi Boyutu Üzerine Bir Derleme. *Sağlık İletişim Konferansı, Ocak,* Eskişehir.

Duran, M. S. (2018). *Bireysel Değerlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Bir Özel Sektör Uygulaması.* Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Elden, B. (2017). *Psikolojik Sözleşme İhlali İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Birey-Örgüt Uyumunun Düzenleyici Rolü.* Yüksek lisans tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.

Elik Balkar, Ö. (2017). *İş Doyumu ve Sağlık Çalışanları.* Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Engin, E. (2015). *İşgörenlerin Örgütsel Destek Algılamalarının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: Sanayi ve Hizmet Sektörlerine Yönelik Bir Alan Araştırması.* Doktora tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Erat, S. (2012). *Örgütlerde Algılar, Roller ve Yüklerin Örgütsel Stres ve Çalışan Sonuçlarına Etkisi: Üniversitelerde Bir Uygulama.* Doktora tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.

Erdem, H. (2016). Özel Banka Çalışanlarında Psikolojik Sözleşme İhlalleri İle Örgütsel Adalet Etkileşimi: Elazığ İlinde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 8*(1), 1-18.

Erdirençelebi, M. ve Karakuş, G. (2018). Kadın Çalışanların Cam Tavan Sendromu Algılarının İş tatminleri ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 10*(3), 95-119.

Erdoğan, A. (2013). *Kurum Karnesi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler: Maliye Bakanlığı Merkez Teşkilatı Örneği.* Doktora tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.

Erdoğan, M. (2015). *Psikolojik Sözleşme İhlali Algısının Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama.* Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Erdoğan, M. (2018). *Örgütsel İklim Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma.* Yüksek lisans tezi, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Erdoğdu, F. B. ve Sökmen, A. (2019) Örgütsel Bağlılık İle İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Aracılık Rolü. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies, 7*(1) 244-264.

Erkutlu, H. and Chafra, J. (2016). Benevolent leadership and psychological well-being: The moderating effects of psychological safety and psychological contract breach. *Leadership & organization development journal*, *37*(3), 369-386.

Ertuğrul, A. (2015). *Psikolojik Sözleşme İhlali Algısının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma.* Yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Esen, M. (2019). İş stresi, Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 15*(15), 1-14.

Esmer, Y. ve Özdaşlı, K. (2018). *Akademik Yönetimde Psikolojik Sözleşme İhlali, Etik Liderlik ve Prososyal Yaklaşımlar*. Çizgi Kitabevi.

Eşitti, B. (2018). Konaklama İşletmelerinde Psikolojik Sözleşme İhlali ve Örgütsel Özdeşleşmenin Sonuçları: Eşitlik Duyarlılığının Aracı Rolü. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 29*(1), 39-50.

Farndale, E.; Van Ruiten, J.; Kelliher, C.; and Hope-Hailey, V. (2011). The influence of perceived employee voice on organizational commitment: An exchange perspective. *Human Resource Management*, *50*(1), 113-129.

Fettahlıoğlu, Ö. O. (2015). The Moderating Effect Of Corporate Reputation Management On Psychoslogical Contract Violation and Counterproductive Work Behaviour. *Eurasian Academy Of Sciences Social Sciences Journal*, *4*(4), 132-149.

Fırat, Z. M. (2015). *Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılığın Mesleki Bağlılık Üzerindeki Etkileri: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma.* Doktora tezi, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Gakovic, A. and Tetrick, L. E. (2003). Psychological Contract Breach as a Source of Strain for Employees. *Journal of business and Psychology*, *18*(2), 235-246.

Galić, Z.; Grabovac, M. T.; Gotvald, I. and Jerneić, Ž. (2016). When Employers Betray: A Study of Psychological Contract Breach Among Croatian Employees. *Zagreb International Review of Economics and Business*, *19*(s1), 59-70.

Gençdal, G. (2018). *İlkokullarda Görevli Öğretmenlerin Okul Binalarının Fiziksel Koşulları İle Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişki.* Yüksek lisans tezi, Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.

Geyik, E. (2018). *Dönüşümcü Liderliğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi.* Doktora tezi, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Gökkaya, D.; İzgüden, D. ve Erdem, R. (2017). İnformal İlişkilerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisinin İncelenmesi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (31), 99-120.

Gökler, M. E. Durmuş, H. (2019). Şanlıurfa'da Çalışan Aile Sağlığı Elemanlarının İş Doyum Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler. *Türkiye Halk Sağlığı Dergisi, 17*(1), 79-87.

Görür, D. (2018). *Tükenmişlik Düzeyinin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Bir Alüminyum Fabrikası Örnek Olay Çalışması.* Yüksek lisans tezi, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Griep, Y. and Vantilborgh, T. (2018). Reciprocal Effects of Psychological Contract Breach on Counterproductive and Organizational Citizenship Behaviors: The Role of Time. *Journal of vocational behavior*, *104*, 141-153.

Guchait, P. and Cho, S. (2010). The Impact of Human Resource Mnagement Practices on Intention to Leave of Employees in The Service Industry in India: The Mediating Role of Organizational Commitment. *The International Journal of Human Resource Management, 21*(8), 1228-1247.

Güçlü, H. (2006). *Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi* (1. Basım). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.

Gül, İ. (2018). *Sağlık Kurumlarında Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Değişime Açıklığın Örgüt Sağlığı Üzerindeki Etkisi: Afyonkarahisar İl Merkezi Hastanelerinde Bir Araştırma.* Doktora tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Güney, S. (2007). *Yönetim ve Organizasyon* (2. Basım). Ankara: Nobel Basımevi.

Güngör, A. (2018). *Etkili Okul Özelliklerinin Dönüşümsel Liderlik ve Öğretmen Bağlılığıyla İlişkisi.* Doktora tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Gürsel, Ü. (2017). *Örgütsel Bağlılık ve Yenilik Yönetimi İlişkisi: Mutfak Personeli Üzerine Bir Araştırma.* Yüksek lisans tezi, Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Gürsoy Turan, S. (2017). *Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde İşe Bağlı Hastalıklar ve Maliyeti.* Uzmanlık tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Tıp Fakültesi, Aydın.

Han, H. (2018). Devlet Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Yaşadığı Etik Sorunlara Çözüm Önerileri Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, *5*(4), 282-289.

Hanaysha, J. (2016). Testing The Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *229*, 289-297.

Haşıloğlu, S. B.; Baran, T. ve Aydın, O. (2015). Pazarlama Araştırmalarındaki Potansiyel Problemlere Yönelik Bir Araştırma: Kolayda Örnekleme ve Sıklık İfadeli Ölçek Maddeleri. *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi, 2*(1), 19-28.

Hatipoğlu, Z. (2014). *Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin X ve Y Kuşaklarına Göre Farklılıklarının İncelenmesi.* Doktora tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Heffernan, M. and Rochford, E. (2017). Psychological Contract Breach and Turnover Intention: The Moderating Effects of Social Status and Local Ties. *The Irish Journal of Management*, *36*(2), 99-115.

Huey Yiing, L. and Zaman Bin Ahmad, K. (2009). The Moderating Effects of Organizational Culture on The Relationships Between Leadership Behaviour and Organizational Commitment and Between Organizational Commitment and Job Satisfaction and Performance. *Leadership and Organization Development Journal, 30*(1), 53-86.

Indarti, S.; Fernandes, A. A. R. and Hakim, W. (2017). The effect of OCB in Relationship Between Personality, Organizational Commitment and Job Satisfaction on Performance. *Journal of Management Development*, *36*(10), 1283-1293.

Işık, O. (2019). *Hastanelerde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Korunmasında İşverenin Yükümlülüğü.* Doktora tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

İştar Işıklı, E. (2018). Hastane Çalışanlarının Meslek Etiği Hakkındaki Görüşlerinin İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 17*(66), 861-873.

İyigün, N. Ö. ve Çetin, C. (2012). Psikolojik Kontratın Örgütsel Sapma Üzerindeki Etkisi ve İlaç Sektöründe Bir Araştırma. *Öneri Dergisi, 10*(37), 15-29.

Jain, P. and Duggal, T. (2018). Transformational Leadership, Organizational Commitment, Emotional Intelligence and Job Autonomy: Empirical Analysis

on The Moderating and Mediating Variables. *Management Research Review*, *41*(9), 1033-1046.

Jaros, S. (2007). Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues. *The Icfai Journal of Organizational Behavior*, *6*(4), 7-25.

Jehanzeb, K. and Mohanty, J. (2018). Impact of Employee Development on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Person- Otganization Fit As Moderator. *International Journal of Training and Development, 22*(3), 171-191.

Jiang, L.; Probst, T. M. and Benson, W. L. (2017). Organizational Context and Employee Reactions to Psychological Contract Breach: A Multilevel Test of Competing Theories. *Economic and Industrial Democracy*, *38*(3), 513-534.

Johnson, J. L. and O'Leary-Kelly, A. M. (2003). The Effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations are Created Equal. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, *24*(5), 627-647.

Jordan, G.; Miglič, G.; Todorović, I. and Marič, M. (2017). Psychological Empowerment, Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Lecturers in Higher Education: Comparison of Six CEE Countries. *Organizacija*, *50*(1), 17-32.

Kalkavan, S. (2014). *Farklı Örgütsel Kültürlerde Yönetici Koçluk Davranışının Çalışanların İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Performans Algılarına Etkisi.* Doktora tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kanbur, E.; Özyer, K. ve Akyüz, M. (2017). Normatif Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 5*(52), 300-316.

Kanten, P.; Yeşiltaş, M. ve Arslan, R. (2015). Kişiliğin Karanlık Yönünün Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisinde Psikolojik Sözleşmenin Düzenleyici Rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 29*(1), 365-384.

Kaptan, M. (2017). *Sağlık Personelinde Tükenmişlik*. Tezsiz yüksek lisans dönem projesi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Samsun.

Karabey Canan, N. ve Yıldırım S. K. (2016). Bireysel Farklılıklar İle Psikolojik Sözleşme İhlali Arasındaki İlişkide Üstün Desteğinin Aracılık Rolü. *Journal of Business Research Turk*, *8*(1), 1-18.

Karaca, A. (2017). The Relationship between Psychological Contract and Health among Organizational Citizenship Behavior. *Alanya Akademik Bakış Dergisi*, *1*(2), 15-24.

Karacaoğlan, F. (2014). *Otel İşletmelerinde Örgütsel Sinizm ve Psikolojik Sözleşme İhlali: Ankara'daki Beş Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma.* Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Karaşahin, T. (2019). *Farklılıkların Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi'nde Bir Uygulama.* Yüksek lisans tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.

Karcıoğlu, F. ve Türker, E. (2010). Psikolojik Sözleşme İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 24*(2), 121-140.

Karcıoğlu, F.; Aykanat, Z. ve Çınar, O. (2014). The Impact of Organizational Justice on The Perception of Psychological Contract Breach and The Role of Ethical Leader as A Moderator: An Application on Developing Agencies. *Research Journal of Business and Management, 1*(2), 74-86.

Kartopu, M. (2016). *Pilotların İşten Ayrılma Niyetinde Örgütsel Bağlılık ve Alternatif İş İmkânlarının Rolü.* Doktora tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Kaya, A. (2018). *Kariyer Gelişim Sürecinin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinin Yapısal Eşitlik Modellemesi İle Test Edilmesi.* Doktora tezi, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum.

Kaya, F. ve Oğuzöncül, A. F. (2016). Birinci Basamak Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler. *Dicle Tıp Dergisi, 43*(2), 248-255.

Kaya, İ. (2017). *Okul Yöneticileri İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki.* Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kaya, N. (2016). *Mobbingin Örgütte Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi İle Çalışanların İş Performansına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi.* Doktora tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kaya, Y. (2018). *Özel Bir Hastanede Sağlık Çalışanlarının İş Kazalarına Karşı Bakış Açılarının Belirlenmesi.* Yüksek lisans tezi, Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Kaygın, E.; Kerse, G. ve Yılmaz, T. (2017). Kamu Çalışanlarında Örgütsel Bağlılık ve Presenteeism Arasındaki İlişki: Kars İl Örneği. *Ombudsman Akademik, 3*(6), 181-204.

Kaygısız, Ö. C. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarına Yönelik Çalışan Algılarının, İş Tatminine ve Örgütsel Bağlılığa Etkileri: Kamu Kesiminde Bir Araştırma.* Doktora tezi, Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.

Keman, G. (2012). *Psikolojik Sözleşmenin Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama.* Yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Keskin, Ö. (2017). *Bankalarda Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Düzce İli Örneği.* Yüksek lisans tezi, Bartın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bartın.

Kılıçaslan, S. (2017). Psikolojik Sözleşme İhlalinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerine Etkisi: Üniversite Öğretim Elemanları Üzerinde Bir Uygulama. *İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6*(1), 191-225.

Kılıçaslan, S. ve Kaya, A. (2018). Personel Güçlendirme İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Kamu Kurumu Çalışanları Örneği. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 10*(1), 57-71.

Kılınç, E. (2016). *Psikolojik Sözleşmenin Çalışan Performansına Etkisine İlişkin Kamu-Özel Hastanelerde Karşılaştırmalı Bir Araştırma: Gaziantep Örneği.* Doktora tezi, Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kilis.

Kılınç, E. ve Paksoy, H.M. (2017). Kamu Hastanelerinde Psikolojik Sözleşme Düzeyinin Bazı Sosyo-Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi: Gaziantep Örneği. *International Journal of Academic Value Studies, 3*(16), 156-169.

Kırboğa, R. (2017). *Psikolojik Sözleşme İhlali ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi.* Yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

Kickul, J. and Lester, S. W. (2001). Broken Promises: Equity Sensitivity As A Moderator Between Psychological Contract Breach and Employee Attitudes and Behaviors. *Journal of Business and Psychology*, *16*(2), 191-217.

Kim, T. T.; Karatepe, O. M. and Lee, G. (2018). Psychological Contract Breach and Service Innovation Behavior: Psychological Capital As a Mediator. *Service Business*, *12*(2), 305-329.

Knights, J. A. and Kennedy, B. J. (2005). Psychological Contract Violation: Impacts on Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Australian Senior Public Servants. *Applied HRM Research, 10*(2), 57-72.

Koç, M. (2012). *İş Tatmini, Duygusal Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Şırnak Geçici Köy Koruculuğu Örneği).* Doktora tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.

Koç, S.; Özkul, A. S.; Özdemir Ürkmez, D.; Özkul Özel, H. ve Çelik Çevik, L. (2017). Bir Sağlık Kuruluşunda Görev Yapmakta Olan Hemşirelerin Stres Kaynaklarının ve Düzeylerinin Analizi. *Okmeydanı Tıp Dergisi, 33*(2), 68-75.

Koçak H. ve Koç, H. (2018). Psikolojik Sözleşme İhlalleri ile Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırması. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 10*(4), 1217-1241.

Koçak, B.; Aslan, A. ve Capellaro, E. (2019). Fen Bilimleri, Matematik ve Sınıf Öğretmen Adaylarının FeTeMM Öğretimine İlişkin Yönelimleri (Science, Mathematics and Primary Pre-service Teachers' Intention on STEM Teaching). *Fen Bilimleri Öğretimi Dergisi, 7*(2), 168-188.

Koçak, D.; Kerse, G. ve Babadağ, M. (2018). Psikolojik Sözleşme İhlali, Duygusal Emek ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Market Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama. *Business and Management Studies: An International Journal, 6*(2), 584-605.

Koçak, E. (2017). Psikolojik Kontrat İhlalinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde Etkileri: Bir Özel Eğitim Kurumu Çalışanları Üzerinde Araştırma. *Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi, 1*(1), 19-48.

Kodra, A. (2018). *Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama.* Yüksek lisans tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kodra, A. ve Karabulut, A. T. (2019). Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 18*(35), 83-105.

Kolancıoğlu, B. (2017). *Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama.* Yüksek lisans tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kolancıoğlu, B. ve Karabulut, A. T. (2018). Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Hastaneler Üzerinde bir Araştırma. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 17*(33), 115-131.

Konakay, G. ve Çelik, F. (2018). Kişilik Kuramları ve Psikolojik Sözleşme Etkileşiminin İşletmelere Yansıması. *Journal of Human Sciences, 15*(1), 697-706.

Korkusuz, A. Y. (2018). *Entegre Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleriyle Sağlık Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Performansının Ölçülmesi.* Doktora tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Kotter, J. P. (1973). The Psychological Contract: Managing The Joining-up Process. *California Management Review*, *15*(3), 91-99.

Koyuncu, M. ve Katlav, E. Ö. (2014). Otel İşletmelerinde Psikolojik Sözleşme İhlalinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi, 11*(2), 6-27.

Köksal, K.; Eroğluer, K. ve Yapar, H. (2018). Psikolojik Sözleşme İhlalinin Yenilikçi Davranışa Etkisi: Örgütsel Sessizliğin Rolü: Savunma Sanyiinde Bir Uygulama. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi,* 687-696.

Köse, O. (2014). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Kamu Kurumunda Alan Araştırması.* Doktora tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Köybaşı, F. (2016). *Okul Yöneticilerinin Girişimcilik, Öz-Yeterlik ve Örgütsel Bağlılık Algılarının Analizi (Sivas İli Örneği).* Doktora tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.

Kraak, J. M.; Lunardo, R., Herrbach, O. and Durrieu, F. (2017). Promises to Employees Matter, Self-Identity Too: Effects of Psychological Contract Breach and Older Worker Identity on Violation and Turnover Intentions. *Journal of Business Research*, *70*, 108-117.

Kuok, A. C. (2017). Insights for Management Among Non-Gaming Industries: Employees' Dissonance In A Casino Dominant Economy. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, *33*(1), 33-39.

Kuşoğlu, F. M. (2018). *Psikolojik Sözleşme İhlal Algısının Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Rolü.* Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Küçükeşmen, E. (2015). *Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma.* Doktora tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Li, J. J.; Wong, I. A. and Kim, W. G. (2016). Effects of Psychological Contract Breach on Attitudes and Performance: The Moderating Role of Competitive Climate. *International Journal of Hospitality Management*, *55*, 1-10.

Li, X.; Zhang, J.; Zhang, S.; and Zhou, M. (2017). A multilevel Analysis of The Role of Interactional Justice in Promoting Knowledge-Sharing Behavior: The Mediated Role of Organizational Commitment. *Industrial Marketing Management*, *62*, 226-233.

Liang, H. L. (2017). Testing Approach and Avoidance Motives and Job Satisfaction: Psychological Contract Breach as A Moderator of The Mediating Roles of Tactics. *The International Journal of Human Resource Management, 28*(3), 481-498.

Loi, R.; Hang-Yue, N. and Foley, S. (2006). Linking Employees Justice Perceptions to Organizational Commitment and Intention to Leave: The Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 79*(1), 101-120.

Marques, M. M.; Alves, E.; Queiros, C.; Norton, P. and Henriques, A. (2018). The Effect of Profession on Burnout in Hospital Staff. *Occupational Medicine, 68*(3), 207-210.

Memiş, H. ve Dikici, M. S. (2017). Gaziantep'te Faaliyette Bulunan Halı İmalatı İşletmelerinin Psikolojik Sözleşme ve İş Tatmini Açısından Değerlendirilmesi. *ASSAM International Refereed Journal, 4*(9), 1-13.

Mert, İ. S.; Bekmezci, M. ve Eroğluer, K. (2019). Gayri Resmi İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi, 7*(1), 1-27.

Meydanlıoğlu, A. (2013). Sağlık Çalışanlarının Sağlığı ve Güvenliği. *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi, 2*(3), 192-199.

Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1991). A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review, 1*(1), 61-89.

Meyer, J. P.; Allen, N. J. and Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of A Three Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology, 78*(4), 538-551.

Meyer, J. P.; Becker, T. E. and Vandenberghe, C. (2004). Employee Commitment and Motivation: A Conceptual Analysis and Integrative Model. *Journal of Applied Psychology, 89*(6), 991.

Meyer, J. P.; Bobocel, D. R. and Allen, N. J. (1991). Development of Organizational Commitment Durig The First Year of Employment: A Longitudinal Study of Pre-and Post-Entry Influences. *Journal of Management, 17*(4), 717-733.

Meyer, J. P.; Stanley, D. J.; Herscovitch, L. and Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization: A Meta Analysis of Antecedents, Correlates and Consequences. *Journal of Vocational Behavior, 61*(1), 20-52.

Mimaroğlu, H. (2008). *Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma*. Doktora tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Moin, M. F. (2018). The Link Between Perceptions of Leader Emotion Regulation and Follewers Organizational Commitment. *Journal of Management Development, 37*(2), 178-187.

Mousa, M. (2017). Organizational Cynicism and Organizational Commitmnet in Egyptian Public Primary Education: When Spring Yields Black Flowers. *Management Research and Practise, 9*(3).

Nal, M. ve Nal, B. (2018). Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi: Bir Kamu Hastanesi Örneği. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 8*(1), 131-140.

Nam, S. (2018). Psikolojik Sözleşme ve İş Tatmini İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *European Journal of Managerial Research (EUJMR), 2*(3), 43-60.

Nartiyok, S. (2015). *Dönüştürücü Liderlik ve Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Örgütsel Güven Algısının Aracı Rolü.* Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Nurov, G. (2018). *Müşteri Yönlülük, İnovasyon Yönlülük ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması.* Yüksek lisans tezi, Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.

O'Reilly, C. A. and Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effect of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 492-499.

Ocak, G. (2019). *Sağlık Kuruluşlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları "Sivas Örneği".* Yüksek lisans tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.

Ocak, M.; Güler, M. ve Basım, N. (2016). Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık ve İş tatmini Tutumları Üzerine Etkisi: Bosnalı Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6*(1), 113-130.

Oflezer, C.; Ateş, M.; Bektaş, G. ve İrban, A. (2011). Bir Kamu Hastanesinde Çalışan İşçilerin İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 2*(4), 203-214.

Oksay, A. (2011). *Uzman Hekimlerde İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Isparta İli Örneği*. Doktora tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Olcay, Z. F. (2019). *İş Sağlığı ve Güvenliği Maliyetlerinin İnşaat Sektöründeki İş Kazaları Üzerindeki Etkisinin Analizi.* Doktora tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Olgungül, F. K. (2017). *Örgütsel Bağlılık ve Çalışma Süresi İlişkisi Üzerine Bir Araştırma: Devlet ve Özel Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenler Örneği.* Doktora tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Orhaner, E. ve Mutlu, S. (2018). Sağlık Personelinin İş Tatmininin Motivasyon Üzerine Etkisi. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi, 4*(1), 74-93.

Örgev, C. ve Sütlü, E. S. (2018). Sağlık Çalışanlarının Hizmetkar liderlik algılarının Örgüt İklimi ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: Bir Kamu Hastanesi Örneği. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi, 5*(1), 47-53.

Özağaç, G. S. (2013). *İşyerlerinde Psikososyal Sağlık: Tekirdağ İli Örneği.* Yüksek lisans tezi, Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ.

Özata, M. ve Topçu, T. (2018). Sağlık Personelinde Motivasyon İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması: Bandırma Devlet Hastanesi Örneği. *Ahi Evran Üniversitesi Sağlık Yüksek Okulu Sağlık Bilimleri Dergisi, 2*(3), 17-24.

Özcan, E. M.; Ünal, A. ve Çakıcı, A. B. (2015). Sağlık Çalışanlarında İşe Bağlı Stres: Konya Numune Hastanesi Saha Çalışması. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7*(1), 125-131.

Özdemir, H. (2013). *Psikolojik Sözleşme İhlali İle Örgütsel sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma.* Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Özgül, E. (2013). *Otel İşletmelerinde Algılanan Psikolojik Sözleşme İhlalinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Nevşehir Örneği.* Yüksek lisans tezi, Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.

Özler, D. E. ve Ünver, E. (2012). Psikolojik Sözleşmenin İş Tatmini Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Süleyman *Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17*(2), 325-351.

Özmen, M. (2014). *Mağaza Çalışanlarının Duygusal Zekâ, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Bir Araştırma: Antalya İli Örneği.* Doktora tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Özpehlivan, M. (2015). *Kültürel Farklılıkların İşletmelerde Örgüt İçi İletişim, İş Tatmini, Bireysel Performans ve Örgütsel Bağlılık Kavramları Arasındaki İlişkiye Etkileri: Türkiye-Rusya Örneği.* Doktora tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Özpınar, S. (2018). *Bir Üniversite Hastanesinin Dâhili Birimlerinde Çalışan Hemşire ve Hekimlerin İş Kazaları ve Ramak Kala Olaylara Maruz Kalma Sıklığı, Bildirim Durumları ve Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi.* Yüksek lisans tezi, Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Öztürk, H. (2013). *Sanayi Çalışanlarının Rekreaktif Aktivitelere Katılımlarının Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi (Gaziantep Uygulaması).* Doktora tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Öztürk, Y. K. (2018). *Örgütsel Bağlılık ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Cerrahpaşa Örneği).* Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Öztürk, Z. ve Ilıman, E. (2016). The Affect of Psychological Contract To The Level of Burnout Amongst The Administrative Unit Workers: An Example Of A Private Hospital. *International Journal of Business and Management Invention, 5*(2), 44-54.

Pamukcu, S. D. (2018). *Birinci Basamak Sağlık Hizmet Sunucularının Hizmet Sunumunda Yaşadıkları İletişim Sorunları ve İletişim- Empati Beceri Düzeyleri İlişkisi.* Yüksek lisans tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Manisa.

Parsehyan, B. G. (2014). *Etkileşimci ve Dönüşümcü Liderlik Davranışları İle Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Örgüt Kültürünün Rolü: Sağlık Kuruluşunda Bir Uygulama.* Doktora tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Paşa, F. (2018). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık İle İlişkisi ve Beyaz Eşya Sektöründe Bir Uygulama.* Yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Patrick, H. A. (2008). Psychological Contract and Employment Relationship. *The Icfai University Journal of Organizational Behavior*, *7*(4), 7-24.

Pekdemir, M. (2019). *Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesi Çalışan Sağlığı Biriminde Değerlendirilen Personelin Genel Sağlık Durumunun, Yakınmalarının ve Sık Görülen Hastalıklarının İncelenmesi.* Uzmanlık tezi, Sakarya Üniversitesi Tıp Fakültesi, Sakarya.

Pekerşen, Y. (2015). *Otel İşletmelerinde Çalışan Aşçıların İş Stresi İle İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Toksik Davranışları Arasındaki İlişki.* Doktora tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

Perera, H. K.; Chew, Y. T. and Nielsen, I. (2018). A Qualitative Study of Expatriates' Perceptions of and Process of Responses to Psychological Contract Breach. *The International Journal of Human Resource Management*, *29*(8), 1454-1484.

Polat, M. (2019). *Nepotizm ve Psikolojik Sözleşme İhlallerinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisi.* Doktora tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.

Reichers, A. E. (1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. *Academy of Management Review*, *10*(3), 465-476.

Reimann, M. and Guzy, J. (2017). Psychological Contract Breach and Employee Health: The Relevance of Unmet Obligations For Mental and Physical Health. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, *33*(1), 1-11.

Restubog, S. L. D.; Bordia, P.; Tang, R. L. and Krebs, S. A. (2010). Investigating The Moderating Effects of Leader–Member Exchange in The Psychological Contract Breach–Employee Performance Relationship: A Test of Two Competing Perspectives. *British Journal of Management*, *21*(2), 422-437.

Restubog, S. L. D.; Zagenczyk, T. J.; Bordia, P.; Bordia, S. and Chapman, G. J. (2015). If You Wrong us, Shall We Not Revenge? Moderating Roles of Self-Control and Perceived Aggressive Work Culture in Predicting Responses to Psychological Contract Breach. *Journal of Management*, *41*(4), 1132-1154.

Robinson, S. L. (1996). Trust and Breach of The Psychological Contract. *Administrative Science Quarterly*, *41*(4), 574-599.

Robinson, S. L. and Morrison, E. W. (1995). Psychological Contracts and OCB: The Effect of Unfulfilled Obligations on Civic Virtue Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, *16*(3), 289-298.

Robinson, S. L. and Rousseau, D. M. (1994). Violating The Psychological Contract: Not The Exception But The Norm. *Journal of Organizational Behavior*, *15*(3), 245-259.

Robinson, S. L. and Wolfe Morrison, E. (2000). The Development of Psychological Contract Breach and Violation: A Longitudinal Study. *Journal of Organizational Behavior*, *21*(5), 525-546.

Robinson, S. L.; Kraatz, M. S.and Rousseau, D. M. (1994). Changing Obligations and The Psychological Contract: A Longitudinal Study. *Academy of Management Journal*, *37*(1), 137-152.

Rousseau, D. (1995). Psychological *Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements.* Sage Publications.

Rousseau, D. M. (1989). Psychological and Implied Contracts in Organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, *2*(2), 121-139.

Rousseau, D. M. (1990). New Hire Perceptions of Their Own and Their Employer's Obligations: A Study of Psychological Contracts. *Journal of Organizational Behavior*, *11*(5), 389-400.

Rousseau, D. M. (1996). Changing The Deal While Keeping The People. *Academy of Management Perspectives*, *10*(1), 50-59.

Rousseau, D. M. (2001). Schema, Promise and Mutuality: The Building Blocks of The Psychological Contract. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *74*(4), 511-541.

Rousseau, D. M. (2004). Psychological Contracts in The Workplace: Understanding The Ties That Motivate. *Academy of Management Perspectives*, *18*(1), 120-127.

Rousseau, D. M. and Wade-Benzoni, K. A. (1994). Linking Strategy and Human Resource Practices: How Employee and Customer Contracts are Created. *Human Resource Management, 33*(3), 463-489.

Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2013). *Örgütsel Davranış* (5. Basım). Bursa: Alfa Akademi.

Sağlık Bakanlığı İstatistikleri Yıllığı (2017). https://www.saglik.gov.tr/TR,52696/saglik-istatistikleri-yilligi-2017-yayinlanmistir.html, (Erişim Tarihi: 10.04.2019).

Sakal, B.; Kumkale, İ. ve Esen, S. (2019). Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Temel Liseler Örneği. *XI. IBANESS Conggress Series.* 9-10 Mart. Tekirdağ: *Cataloging In Publication Data*, 182.

Salha, H.; Cinnioğlu, H. ve Yazıt, H. (2017). Yiyecek İçecek İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Psikolojik Sözleşme İhlal Algılarının Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Etkisi Tekirdağ Örneği. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, *6*(4), 45-58.

Sancı, B. (2018). *Kurumsal İtibarın Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisinin Araştırılması: Karabük Üniversitesi Örneği.* Yüksek lisans tezi, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karabük.

Saraç, H. (2019). *Sağlık Sektöründe Meslek Hastalıkları Riskleri, Karşılaşılan İş Kazaları, Alınan Yasal Önlemler ve Bunlara Yönelik Çözüm Önerileri.* Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Sarsılmaz, İ. (2018). *Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Telekomünikasyon Şirketleri Örneği.* Yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Sayan, İ. (2018). *Kurumsal Liderlik Tarzlarını Algılamanın Örgütsel Bağlılık ve Vatandaşlığa Etkisinde Çalışanların Motivasyon Seviyelerinin Rolü ve Bir Araştırma.* Doktora tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Schmidt, G. B. (2016). How Adult Attachment Styles Relate to Perceived Psychological Contract Breach and Affective Organizational Commitment. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, *28*(3), 147-170.

Seçgin, Y. (2014). *Kontrol Odağının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisinde Personel Güçlendirmenin Aracılık Rolü: Ankara İl Merkezindeki Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma.* Doktora tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.

Sevinç, A. S. (2019). *İş Sağlığı, İş Güvenliği Yoğun Bakım Çalışanlarının Karşılaştıkları Risk Faktörleri.* Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Seymen, O. A. ve Kırboğa, R. (2018). Örgütlerde Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Lider-üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi. *İşletme Bilimi Dergisi, 6*(2), 189-216.

Shahnawaz, M. G. and Goswami, K. (2011). Effect of Psychological Contract Violation on Organizational Commitment, Trust and Turnover Intention in Private and Public Sector Indian Organizations. *Vision, 15*(3), 209-217.

Sheldon, M. E. (1971). Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*, *16*(2).

Sirgy, M. J.; Efraty, D.; Siegel, P. and Lee, D. J. (2001). A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories. *Social Indicators Research, 55*(3), 241-302.

Solmaz, B. ve Duğan, Ö. (2018). Sağlık Çalışanı İle Hasta ve Yakınları Arasında Yaşanan Şiddetin Nedenlerinden İletişim Üzerine Bir İnceleme. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 18*(2), 185-206.

Solmaz, M. ve Solmaz, T. (2017). Hastanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 6*(3), 147-156.

Sökmen, A.; Benk, O. Ve Gayaker, S. (2017). Örgüt Kültürü, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 19*(2), 415-429.

Söyük, S. (2017). *Sağlık İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi.* (1. Basım). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Spanuth, T. and Wald, A. (2017). Understanding The Antecedents of Organizational Commitment in The Context of Temporary Organizations: An Empirical Study. *Scandinavian Journal of Management*, *33*(3), 129-138.

Starc, J. (2018). Stress Factors among Nurses at the Primary and Secondary Level of Public Sector Health Care: The Case of Slovenia. *Open Access Macedonian Journal of Medical Sciences, 6*(2), 416-422.

Suarthana, J. H. P. and Riana, I. G. (2016). The Effect of Psychological Contract Breach and Workload on Intention to Leave: Mediating Role of Job Stress. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *219*, 717-723.

Suazo, M. M.; Turnley, W. H. and Mai, R. R. (2005). The Role of Perceived Violation in Determining Employees' Reactions to Psychological Contract Breach. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, *12*(1), 24-36.

Suifan, T. S.; Diab, H. and Abdallah, A. B. (2017). Does Organizational Justice Affect Turnover-Intention in a Developing Country? The Mediating Role of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Management Development*, *36*(9), 1137-1148.

Sur, H. ve Palteki, T. (2013). *Hastane Yönetimi* (1. Basım). Ankara: Nobel Tıp Kitabevleri.

Sünkür, M. (2014). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Olumlu Psikolojik Sermaye Algılarının İş Doyumları ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi.* Doktora tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.

Şahin, F. (2018). *Dönüşümcü Liderliğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Üniversite Çalışanları Üzerine Bir Araştırma.* Yüksek lisans tezi, İstanbul Esenyurt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Şaklak, Ö. (2018). *Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi: Ankara İli Örneği.* Doktora tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Şanlı, Ö. (2014). *Ortaöğretım Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Kimlik, Örgütsel İmaj Algılarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi (Malatya İli Örneği).* Doktora tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.

Şencan, N. S.; Aydıntan, B. ve Yeğenoğlu, S. (2017). Türk İlaç Sanayinde Çalışan Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumlarına Yönelik Bir Araştırma. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi, 3*(2), 117-148.

Şengöz, M. (2015). *Çalışanların Algıladıkları Etkileşimci ve Dönüşümcü Liderlik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkide Yönetici-Ast Etkileşimi Algısının Ara değişken Rolünün İncelenmesi ve Bankacılık Sektörü Örnekleminde Bir Araştırma.* Doktora tezi, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Tambağ, H.; Can, R.; Erenoğlu, R. ve Özbay, R. (2018). Hemşirelerin İş Yerinde Karşılaştıkları Psikolojik Şiddet Davranışlarının İncelenmesi. *Bakırköy Tıp Dergisi, 14*, 24-30.

Tanrıverdi, H.; Koçaslan, G. ve Eğriboz, N. (2019). Örgütsel Adalet, Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyeti Arasındaki İlişki. *The Journal of International Social Research 12*(62).

Tarakcı, H. ve Akın, A. (2017). Psikolojik Sözleşme İhlali ve Örgütsel Sinizm: Çorum İli Örneği. *Journal of International Social Research, 10*(52).

Tarhan, M. (2015). *Bir İş Sağlığı ve Güvenliği Olarak Mobbing.* Yüksek lisans tezi, Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Taş, T. (2017). *Personel Güçlendirme İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Şanlıurfa İli Örneği.* Yüksek lisans tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.

TDK Güncel Türkçe Sözlük, 2019, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5cc0a00b846475.80823011, (Erişim Tarihi: 09.03.2019).

TDK Güncel Türkçe Sözlük, 2019, https://sozluk.gov.tr/, (Erişim Tarihi: 19.12.2019).

Tekin, E. ve Birincioğlu, N. (2017). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Kadro Türü ve Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, (19), 171-196.

Tekingündüz, S. (2012). *Örgütsel Bağlılık Üzerinde Örgütsel Güven ve İş Tatmininin Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması.* Doktora tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Tekir, Ö.; Çevik, C.; Arık, S. ve Ceylan, G. (2016). Sağlık Çalışanlarının Tükenmişlik, İş Doyumu Düzeyleri ve Yaşam Doyumunun İncelenmesi. *Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, 18*(2), 51-63.

Tengilimoğlu, D.; Işık, O. ve Akbolat, M. (2017). *Sağlık İşletmeleri Yönetimi* (8. Basım). Ankara: Nobel.

Togo, O. T. (2018). *Kurumsal Spor Organizasyonların Örgütsel Bağlılık ve Yaşam Kalitesine Etkisinin Değerlendirilmesi.* Doktora tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Tokmak, C.; Kaplan, Ç. ve Türkmen, F. (2011). İş Koşullarının Sağlık Çalışanlarında Yol Açtığı Stres Üzerine Sivas'ta Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 3*(1), 49-68.

Tokmak, M. (2018). *Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Kamu ve Özel Sektör Çalışanları Örneğinde Araştırılması.* Doktora tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.

Toksöz, S. (2015). *Çalışanların Öğrenen Örgüt Algılarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İçi Girişimcilikleri Üzerindeki Etkisi: Bilişim Sektörü*

*Üzerine Bir Çalışma.* Doktora tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Top, M.; Akdere, M. and Tarcan, M. (2015). Examining Transformational Leadership, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Trust in Turkish Hospitals: Public Servants Versus Private Sector Employees. *The International Journal of Human Resource Management*, *26*(9), 1259-1282.

Topaloğlu, H. ve Arastman, G. (2016). Örgütlerde Psikolojik Sözleşme Üzerine Kuramsal Bir Değerlendirme. *Ihlara Eğitim Araştırmaları Dergisi, 1*(2), 25-36.

Topcu, M. K. ve Basım, H. N. (2012). Kişilik Özelliklerinin Psikolojik Sözleşme Algısına Etkisi: KOBİ'lerde Bir Araştırma. 8. KOBİ'ler ve Verimlilik Kongresi, 27– 28 Kasım. İstanbul: 1-11.

Topcu, M. K. ve Basım, H. N. (2015). Kavramsal Bağlamı ve Olası Tartışma Alanlarıyla Psikolojik Sözleşme: Bir Gözden Geçirme Çalışması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *16*(2), 83-104.

Topcu, M. K. ve Cabbar, Y. (2015). Çalışanların Beklenti ve Yükümlülüklerinin İşgücü Verimliliğine Etkilerinin Psikolojik Sözleşme Kuramı Bağlamında Değerlendirilmesi: Ankara Sanayi Odası Üyeleri Örnekleminde Bir Araştırma. *Beşinci Ulusal Verimlilik Kongresi Bildiriler Kitabı*. 6-7 Ekim. Ankara: Grafik Tasarım, 162-169.

Topcu, M. K.; Meydan, C. H. ve Basım, H. N. (2012). Kişiliğin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Psikolojik Sözleşme Algısının Aracılık Rolü. 11. Ulusal İşletmecilik Kongresi. 10-12 Mayıs. Konya: 269-274.

Tuncer, T. (2018). *Sağlık Çalışanlarında Güvenlik İklimi ve Kurumsal Bağlılık Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi.* Yüksek lisans tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Turhan, M. (2015). *Algılanan Liderlik Tarzları, Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma.* Doktora tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

Turnley, W. H. and Feldman, D. C. (1999). The Impact of Psychological Contract Violations on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect. *Human Relations*, *52*(7), 895-922.

Tutar, H. N. G. (2017). *İşyerindeki Yıldırma Davranışlarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sessizliğin Aracılık Rolü.* Yüksek lisans tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.

Tükeltürk, Ş. A.; Perçin, N. Ş. ve Güzel, B. (2012). Psikolojik Kontrat İhlal Algısı ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi, 10*(20), 93-110.

Türk, M. ve Akbaba, M. (2018). Etik Liderlik Algısının Psikolojik Kontrat İhlali ve Örgütsel Özleşme Üzerine Etkisi: Antalya İlindeki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Türk ve İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 5*(16), 382-407.

Türker, E. (2010). *Psikolojik Sözleşme İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama.* Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Türker, N. E. (2013). *Bankacılık Sektöründe Çalışanların Stres Düzeyi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Örgüte Bağlılık Üzerine Etkisi.* Doktora tezi, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, İstanbul.

Türkkan, E. (2017). *Örgüt Kültürü İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi; İstanbul Ticaret Üniversitesi Personeli Örneği.* Yüksek lisans tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Tüzün, Z. ve Sezici, E. (2016). Psikolojik Sözleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Etkisi: Kütahya

Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünde Bir Uygulama. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi, 52*(2), 31-55.

Tziner, A.; Felea, M. and Vasiliu, C. (2017). Psychological Contract Breach, Leader-Member Exchange, Perceived Ethical Climate and Organisational Justice: Are They Interrelated and How?. *JEEMS Journal of East European Management Studies*, *22*(1), 63-82.

Uludağ, G. (2018). Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *7*(1), 171-193.

Ulukök, E. (2016). *Psikolojik Sözleşme İhlal Algısının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi.* Yüksek lisans tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.

Umutlu, F. (2017). *Hemşirelerde Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Üniversite Hastanesi Örneği*. Yüksek lisans tezi, Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Ural, A. ve Kılıç, İ. (2006). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS İle Veri Analizi* (2. Basım). Ankara: Detay Anatolia Akademik Yayıncılık.

Uranbey, E. (2018). *Etik Liderliğin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi.* Yüksek lisans tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Uygungil, S. (2017). *Pozitif Psikolojik Sermaye İle Çalışan Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Adana İlinde Bir Uygulama.* Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Uygungil, S. ve İşcan, Ö.F. (2018). Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* (31). 435-453.

Uymaz, A. O. (2012). *Örgütsel Davranışa Post-Modern Yaklaşım.* Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Üçok, D. I. (2012). *Sinik Tutum ve Psikolojik Sözleşme İhlali Algısının Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi*. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Üçok, D. ve Torun, A. (2014). Tükenmişliği Etkileyen Olumsuz Tutum ve Beklentiler: Sinik Tutum ve Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 28*(1), 231-250.

Ülbeği, İ. D. ve İplik, E. Adaletsizlik Algısı, Psikolojik Sözleşme İhlali, Sinizm ve Çalışan Sessizliği Arasındaki İlişkiler Üzerine Görgül Bir Araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *6*(ICEESS'18), 229-239.

Ülker, M. ve Kılıçhan, R. (2017). Gastronomi ve Mutfak Sanatları Alanındaki Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılıklarının İş Tatminleri Üzerindeki Etkisi. *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi, 1*(4), 13-30.

Ülker, N. (2016). Hastanede Çalışanların Stres ve Yönetimi. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi, 2*(2), 28-37.

Ünal, S. B. (2017). *Dönüşümcü Liderliğin Örgütsel Çıktılara Etkisi: Bir Meta-Analiz Çalışması.* Doktora tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Üstün, Ö. (2018). *Örgütsel Bağlılığın Değişime Karşı Tutuma Etkisinin Belirlenmesi.* Yüksek lisans tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas.

Varol, F. (2017). Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminlerinin İşten Ayrılma Niyetlerine Olan Etkisi: İlaç Sektörü Örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (38), 200-208.

Von Bonsdorff, M. E.; Janhonen, M.; Zhou, Z. E. and Vanhala, S. (2015). Team Autonomy, Organizational Commitment and Company Performance A Study in The Retail Trade. *The International Journal of Human Resource Management, 26*(8), 1098-1109.

Wasti, S. A. (2000). Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizi. *8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 25-27 Mayıs. Nevşehir.

Yaprak, Ş. ve Helvacıoğlu, E. T. (2016). Perceptions of The Psychological Contract in Working Life and An Application in The Service Sector. *International Journal of Economics and Finance Studies, 8*(2), 28-52.

Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği, 2019, https://www.saglik.gov.tr/TR,10518/yatakli-tedavi-kurumlari-isletme-yonetmeligi-son-degisiklerle-beraber.html (Erişim Tarihi: 19.12.2019).

Yavuz, A. İ. (2014). *Sağlık İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Çalışanlara Yönelik Şiddet Dr. Behçet Uz Çocuk Hastalıkları ve Cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği.* Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri.* Ankara: Detay Yayıncılık.

Yekeler, K. (2015). *Dönüştürücü Liderlik Davranışlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Etkileşimci Liderlik Davranışlarının Rolü.* Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Yeşilbaş, H. (2016). Sağlıkta Şiddete Genel Bakış. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 3*(1), 44-54.

Yıldırım, E. Ş. (2018). *İşletmelerde Örgüt Kültürü, Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hatay İlinde Bir Araştırma.* Yüksek lisans tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.

Yıldırım, M. (2014). *Psikolojik Sözleşme İhlallerinin Örgütsel Güven ve Örgütsel Sinizm İle İlişkisi: Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma.* Doktora tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Yıldız, B. (2015). *Sağlık İşletmelerinde Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri.* Yüksek lisans tezi, Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ.

Yılmaz, A. (2012). *Psikolojik Sözleşme ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin Analizi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma*. Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Yılmaz, M. (2018). *Karizmatik Liderlik, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık: Osmaniye Araştırması.* Yüksek lisans tezi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye.

Yiğit, İ. (2015). Psikolojik Sözleşme İhlal Algısı ve İş Tatmini İlişkisi: İstanbul Avrupa Yakası Endüstri Meslek Lisesi Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi, 11*(43), 119-144.

Yorulmaz, A. ve Çelik S. (2016). İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Kalem Eğitim ve İnsan Araştırmaları Dergisi, 6*(1), 161-193.

Yüce, A. ve Kavak, O. (2017). İçsel Pazarlama Faaliyetlerinin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. *IV. International Balkan and Near Eastern Social Sciences Congress Series*. 8-9 Nisan. Bulgaristan: *Cataloging-In-Publication Data, 315-332.*

Yüksel, C. (2018). *Otelcilik Sektöründe Örgütsel Güven Algısı ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: 4 ve 5 Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Çalışanları Örneği.* Yüksek lisans tezi, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yüksel, M. (2013). *Örgütsel Politika, Hofstede'in Örgüt Kültürü Boyutları, İş Tutumları ve İş Çıktıları İlişkisi.* Doktora tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

Zennun Beyatlı, H. (2017). *Hastane ve Sağlık İşletmeleri Yönetimi* (1. Basım). Ankara: Nobel.

Zeynel, E. (2014). *Akademisyenlere Yönelik Mesleki Motivasyon, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma.* Doktora tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

# EKLER LİSTESİ

# EK 1. ARAŞTIRMA ANKET FORMU

**ANKET FORMU**

Sayın katılımcı, bu anket formu Düzce Üniversitesi Sosyal bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı yüksek lisans tez çalışmasında veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Çalışmanın geçerliliği ve güvenilirliği siz değerli katılımcıların vereceği dürüst cevaplara bağlıdır. Katılımınızdan dolayı teşekkür ederiz. Saygılarımızla.

**Doç Dr. Emel İŞTAR IŞIKLI**
Düzce Üniversitesi İşletme Fakültesi
Öğretim Üyesi
emelistar@duzce.edu.tr

**Hanım HAN**
Düzce Üniversitesi SBE. Sağlık Yönetimi
Yüksek Lisans Öğrencisi
hanimhan81@gmail.com

**Bölüm 1: Demografik Ölçek**

**1- Cinsiyetiniz**
( ) Kadın ( ) Erkek
**2- Yaşınız**
( ) 21-30 ( ) 31-40 ( ) 41 ve üstü
**3- Medeni Durumunuz**
( ) Evli ( ) Bekâr
**4- Eğitim Durumunuz**
( ) Lise ( ) Önlisans ( ) Lisans /Yüksekokul ( ) Yüksek Lisans ( ) Doktora
**5- Meslekteki toplam çalışma yılınız**
( ) 0-5 yıl ( ) 6-10 yıl ( ) 11-15 yıl ( ) 16-20 yıl ( ) 21 yıl ve üzeri
**6- Çalıştığınız Birim**
( ) Poliklinikler ( ) Acil Servis ( ) Servisler ( ) Diğer….
**7- Bu Kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz?**
( ) 1 yıl altı ( ) 1-5yıl ( ) 6-10yıl ( ) 11-15 yıl ( ) 16- 20 yıl ( ) 21 yıl ve üstü
**8- İdari bir görevde çalışıyor musunuz?**
( ) Evet ( ) Hayır
**9- Bulunduğunuz kurum kaçıncı işyeriniz?**
( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ve üstü

**Bölüm 2: Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği**

| **Lütfen size en uygun cevabı işaretleyiniz.**<br>**1. Kesinlikle Katılmıyorum**<br>**2. Katılmıyorum**<br>**3. Kararsızım**<br>**4. Katılıyorum**<br>**5. Kesinlikle Katılıyorum.** | **Kesinlikle Katılmıyorum** | **Katılmıyorum** | **Kararsızım** | **Katılıyorum** | **Kesinlikle Katılıyorum** |
|---|---|---|---|---|---|
| Çalıştığım kurum, kişisel eğitimim ve gelişimim ile ilgili sözlerini yerine getirmiştir. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Çalıştığım kurum, maaş, kazançlar ve ikramiyeler ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmiştir. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Çalıştığım kurum, terfi veya yükselme programım hakkındaki sözlerini yerine getirmiştir. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| İşimim ve çalıştığım işyerinin yapısı aynen kurumun söz vermiş olduğu gibidir. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Çalıştığım kurum, iş güvenliğimin seviyesini olduğundan farklı göstermemiştir. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Çalıştığım kurum, performansla ilgili geribildirim ve değerlendirmeler konusunda verdiği sözlerini yerine getirmiştir. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Çalıştığım kurum, değişim yönetimi sürecinde çalışanların rolünü yeterince takdir etmiştir. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Çalıştığım kurum, sorumluluk alma ve kendimi gösterme fırsatlarım ile ilgili sözlerini yerine getirmiştir. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Çalıştığım kurum, kendisinin ya da çalışanlarının uzmanlığını, çalışma tarzını veya itibarını olduğundan farklı göstermemiştir. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |

**Bölüm 3: Örgütsel Bağlılık Ölçeği**

| **Lütfen size en uygun cevabı işaretleyiniz.**<br>**1. Kesinlikle Katılmıyorum**<br>**2. Katılmıyorum**<br>**3. Kararsızım**<br>**4. Katılıyorum**<br>**5. Kesinlikle Katılıyorum.** | **Kesinlikle Katılmıyorum** | **Katılmıyorum** | **Kararsızım** | **Katılıyorum** | **Kesinlikle Katılıyorum** |
|---|---|---|---|---|---|
| Meslek hayatımın kalan kısmını bu kuruluşta geçirmek beni çok mutlu eder. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Bu kuruluşa kendimi "duygusal olarak bağlı" **hissetmiyorum.** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Bu kuruluşun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Kendimi kuruluşumda "ailenin bir parçası" gibi **hissetmiyorum.** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Bu kuruluşun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Kuruluşuma karşı güçlü bir aitlik hissim **yok.** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Mevcut işverenimle kalma için hiçbir manevi yükümlülük **hissetmiyorum.** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Benim için avantajlı da olsa kuruluşumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Kuruluşumdan şimdi ayrılsam kendimi suçlu hissederim. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Bu kuruluş benim sadakatimi hak ediyor. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kuruluşumdan şu anda ayrılmazdım. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Kuruluşuma çok şey borçluyum. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Şu anda kurumumda çalışmaya devam etmemin nedeni istekten ziyade zorunluluktan kaynaklanmaktadır. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| İstesem de şu anda kuruluşumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Şu anda kuruluşumdan ayrılmak istediğime karar versem, hayatımın çoğu altüst olur. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Bu kuruluşu bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğimin olduğunu düşünüyorum. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Bu kuruluştan ayrılmanın az sayıdaki olumsuz sonuçlarından biri alternatif iş olanaklarının az olmasıdır. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Eğer bu kuruma bu kadar emek vermemiş olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |

# EK 2. ARAŞTIRMA İZİN FORMLARI

T.C.
DÜZCE ÜNİVERSİTESİ
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİK KURULU KARARLARI

| TOPLANTI SAYISI | KARAR SAYISI | KARAR TARİHİ |
|---|---|---|
| 15 | 2018/38 | 26/10/2018 |

**KARAR NO: 2018/38**

Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Sağlık Yönetimi tezli yüksek lisans programı öğrencisi Hanım HAN, "Psikolojik Sözleşme İhlalinin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Sağlık Çalışanlarında Bir Uygulama" konulu tez çalışması kapsamında yazımız ekinde sunulan anketini, dilekçesinde belirttiği üzere Düzce İlinde bulunan sağlık kurum ve kuruluşlarında uygulamak istediği çalışmasının etik olarak uygun olduğuna

Oy birliği ile karar verildi.

ASLI GİBİDİR.
26/10/2018

Müyesser FEYZİOĞLU
Etik Kurul Bürosu Birim Sorumlusu

DÜZCE ÜNİVERSİTESİ
GİRİŞİMSEL OLMAYAN SAĞLIK ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU KARAR FORMU

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI | | Psikolojik Sözleşme İhlalinin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama | | |
| VARSA ARAŞTIRMANIN PROTOKOL KODU | | | | |
| | OLGU RAPOR FORMU | | | Türkçe ☐ İngilizce ☐ Diğer ☐ |
| | ARAŞTIRMA BROŞÜRÜ | | | Türkçe ☐ İngilizce ☐ Diğer ☐ |
| DEĞERLENDİRİLEN DİĞER BELGELER | **Belge Adı** | | **Açıklama** | |
| | SİGORTA | ☐ | | |
| | ARAŞTIRMA BÜTÇESİ | ☐ | | |
| | BİYOLOJİK MATERYEL TRANSFER FORMU | ☐ | | |
| | İLAN | ☐ | | |
| | YILLIK BİLDİRİM | ☐ | | |
| | SONUÇ RAPORU | ☐ | | |
| | GÜVENLİLİK BİLDİRİMLERİ | ☐ | | |
| | DİĞER: | ☐ | | |
| KARAR BİLGİLERİ | **Karar No:2018/250** | **Tarih: 21.01.2019** | | |
| | Yukarıda bilgileri verilen başvuru dosyası ile ilgili belgeler araştırmanın/çalışmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş ve uygun bulunmuş olup araştırmanın/çalışmanın başvuru dosyasında belirtilen merkezlerde gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel sakınca bulunmadığına toplantıya katılan etik kurul üye tam sayısının salt çoğunluğu ile karar verilmiştir. | | | |
| **KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU** | | | | |
| **ETİK KURULUN ÇALIŞMA ESASI** | İlaç ve Biyolojik Ürünlerin Klinik Araştırmaları Hakkında Yönetmelik, İyi Klinik Uygulamaları Kılavuzu | | | |
| **BAŞKANIN UNVANI / ADI / SOYADI:** | Doç.Dr.Gülbin SEZEN | | | |

| Unvanı/Adı/Soyadı | Uzmanlık Alanı | Kurumu | Cinsiyet | | Araştırma ile ilişki | | Katılım * | | İmza |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Prof. Dr. Hüseyin YÜCE | Tıbbi Genetik | Düzce Üniversitesi Tıp Fakültesi | E☒ | K☐ | E☐ | H☒ | E☒ | H☐ | |
| Prof.Dr.Atilla Semih MAYDA | Halk Sağlığı | Düzce Üniversitesi Tıp Fakültesi | E☒ | K☐ | E☐ | H☒ | E☒ | H☐ | |
| Doç.Dr.Ege GÜLEÇ BALBAY | Göğüs Hastalıkları | Düzce Üniversitesi Tıp Fakültesi | E☐ | K☒ | E☐ | H☒ | E☒ | H☐ | |
| Doç.Dr.Muhammet Ali KAYIKÇI | Üroloji | Düzce Üniversitesi Tıp Fakültesi | E☒ | K☐ | E☐ | H☒ | E☒ | H☐ | |
| Doç.Dr.Birgül ÖNEÇ | İç Hastalıkları | Düzce Üniversitesi Tıp Fakültesi | E☐ | K☒ | E☐ | H☒ | E☒ | H☐ | |
| Doç.Dr.Mehmet GAMSIZKAN | Patoloji | Düzce Üniversitesi Tıp Fakültesi | E☒ | K☐ | E☐ | H☒ | E☒ | H☐ | |
| Dr.Öğr.Üyesi Nuri Cenk COŞKUN | Farmakoloji | Düzce Üniversitesi Tıp Fakültesi | E☒ | K☐ | E☐ | H☒ | E☒ | H☐ | |
| Dr.Öğr.Üyesi Filiz SÜZER ÖZKAN | Hemşirelik Bölümü | Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi | E☐ | K☒ | E☐ | H☒ | E☒ | H☐ | |
| Dr.Öğr.Üyesi Önder KILIÇASLAN | Çocuk Sağlığı | Düzce Üniversitesi Tıp Fakültesi | E☒ | K☐ | E☐ | H☒ | E☒ | H☐ | |
| Dr.Öğr.Üyesi Abdullah BELADA | KBB | Düzce Üniversitesi Tıp Fakültesi | E☒ | K☐ | E☐ | H☒ | E☒ | H☐ | |
| Dr.Öğr.Üyesi Zerrin GAMSIZKAN | Tıp Eğitimi ve Bilişimi | Düzce Üniversitesi Tıp Fakültesi | E☐ | K☒ | E☐ | H☒ | E☒ | H☐ | |
| Mustafa Salih EROL | Biyomedikal Uzmanı | Düzce Üniversitesi Sağlık Uyg.ve Araş.Merkezi | E☒ | K☐ | E☐ | H☒ | E☒ | H☐ | |
| Kenan VAROL | Sivil Üye | Varoller Demir Çelik Ürünleri San.ve Tic.Ltd.Şti. | E☒ | K☐ | E☐ | H☒ | E☒ | H☐ | |
| Metin POLAT | Avukat | Düzce Üniversitesi Hukuk Müşavirliği | E☒ | K☐ | E☐ | H☒ | E☒ | H☐ | |

*:Toplantıda Bulunma

Etik Kurul Başkanının
Unvanı/Adı/Soyadı: Doç.Dr.Gülbin SEZEN
İmza:

*Not: Etik kurul başkanı, imzasının yer almadığı her sayfaya imza atmalıdır.*

DÜZCE ÜNİVERSİTESİ
GİRİŞİMSEL OLMAYAN SAĞLIK ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU KARAR FORMU

| | | |
|---|---|---|
| ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI | | Psikolojik Sözleşme İhlalinin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama |
| VARSA ARAŞTIRMANIN PROTOKOL KODU | | |
| ETİK KURUL BİLGİLERİ | ETİK KURULUN ADI | Düzce Üniversitesi Girişimsel Olmayan Sağlık Araştırmaları Etik Kurulu |
| | AÇIK ADRESİ: | Düzce Üniversitesi Tıp Fak. Morfoloji Binası 4. Kat Konuralp-Düzce |
| | TELEFON | 0380 542 14 16 |
| | FAKS | 0380 542 13 02 |
| | E-POSTA | duzcetik@duzce.edu.tr |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| BAŞVURU BİLGİLERİ | KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACI UNVANI/ADI/SOYADI | Dr.Öğr.Üyesi Emel İŞTAR IŞIKLI | | | |
| | YARDIMCI ARAŞTIRMACILAR UNVANI/ADI/SOYADI | Yük.Lis.Öğr.Hanım HAN | | | |
| | KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ UZMANLIK ALANI | Sağlık Yönetimi | | | |
| | KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ BULUNDUĞU MERKEZ | Düzce Üniversitesi İşletme Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü | | | |
| | VARSA İDARİ SORUMLU UNVANI/ADI/SOYADI | | | | |
| | DESTEKLEYİCİ | | | | |
| | PROJE YÜRÜTÜCÜSÜ UNVANI/ADI/SOYADI (TÜBİTAK vb. gibi kaynaklardan destek alınlar için) | | | | |
| | DESTEKLEYİCİNİN YASAL TEMSİLCİSİ | | | | |
| | ARAŞTIRMANIN FAZI VE TÜRÜ | FAZ 1 | ☐ | | |
| | | FAZ 2 | ☐ | | |
| | | FAZ 3 | ☐ | | |
| | | FAZ 4 | ☐ | | |
| | | Gözlemsel ilaç çalışması | ☐ | | |
| | | Tıbbi cihaz klinik araştırması | ☐ | | |
| | | İn vitro tıbbi tanı cihazları ile yapılan performans değerlendirme çalışmaları | ☐ | | |
| | | İlaç dışı klinik araştırma | ☐ | | |
| | | Diğer ise belirtiniz **** | | | |
| | | TEK MERKEZ ☐ | ÇOK MERKEZLİ ☐ | ULUSAL ☐ | ULUSLARARASI ☐ |

| DEĞERLEN DİRİLEN BELGELER | Belge Adı | Tarihi | Versiyon Numarası | Dili |
|---|---|---|---|---|
| | ARAŞTIRMA PROTOKOLÜ | | | Türkçe ☐ İngilizce ☐ Diğer ☐ |
| | BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU | | | Türkçe ☐ İngilizce ☐ Diğer ☐ |

Etik Kurul Başkanının
Unvanı/Adı/Soyadı: Doç.Dr.Gülbin SEZEN
İmza:

*Not: Etik kurul başkanı, imzasının yer almadığı her sayfaya imza atmalıdır.*

DÜZCE ATATÜRK DEVLET HASTANESİ BAŞHEKİMLİĞİ -
DÜZCE ATATÜRK DEVLET HASTANESİ BAŞHEKİMLİĞİ
07/11/2018 17:07 - 58230125 - 929 - E 13895
000804279 40

T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
Düzce Atatürk Devlet Hastanesi

Sayı : 58230125-929
Konu : Dilekçeniz

**Hanım HAN**

31.10.2018 tarihinde Başhekimliğimize **"Psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel bağlılığa etkisi sağlık personeli üzerinde bir uygulama"** adlı yüksek lisans tez çalışmanızı hastanemizde yapma talebiniz uygun görülmüştür.

Bilgileriniz rica ederim.

***e-imzalıdır.***
Op.Dr.Bülent GÜLERKAYA
Başhekim

Bilgi için:HÜMEYRA ARSLAN
Faks No:
Unvan:FİRMA
e-Posta:humeyra.arslan1@saglik.gov.tr İnt.Adresi: Aziziye Mah.Şehit Ramazan Gel
Telefon No:

Evrakın elektronik imzalı suretine http://e-belge.saglik.gov.tr adresinden 19957e9a-b6b2-4855-8f9d-f69b34f348f5 kodu ile erişebilirsiniz.
Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

DÜZCE AKÇAKOCA DEVLET HASTANESİ - DÜZCE AKÇAKOCA DEVLET HASTANESİ
19/12/2018 10:39 - 83623058 - 641 99 - E 2054
00083301448

T.C.
DÜZCE VALİLİĞİ
İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
Düzce Akçakoca Devlet Hastanesi

Sayı : 83623058
Konu : Dilekçenize Cevap

Sayın Hanım HAN

İlgi : 02/11/2018 Tarihli Dilekçeniz

İlgi tarihli dilekçenize istinaden hastanemize "Psikolojik Sözleşme İhlalinin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama" adlı yüksek lisans tez çalışmanızı hastanemizde yapma talebiniz uygun görülmüştür.

Bilgilerinize rica ederim.

e-imzalıdır
Op. Dr. Hamid ÖZMEN
Başhekim

Akçakoca Devlet Hastanesi
Faks No:03806114456
e-Posta:umit.turker@saglik.gov.tr İnt.Adresi: umut1171@hotmail.com
Bilgi için:ÜMİT TÜRKER
Unvan:SÜREKLİ İŞÇİ
Telefon No:03806114438

Evrakın elektronik imzalı suretine http://e-belge.saglik.gov.tr adresinden 28462c71-4d04-486c-a314-7c929e26fbd7 kodu ile erişebilirsiniz.
Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

DÜZCE İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ - DÜZCE ÖZLÜK BİRİMİ
08/02/2019 12:06 - 56837151 - 020 - E.506
000866814683

T.C.
DÜZCE VALİLİĞİ
İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ

Sayı : 56837151-020
Konu : Araştırma İzni Hk.

VALİLİK MAKAMINA

Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Yüksek Lisans öğrencilerinden Hanım HAN tarafından Müdürlüğümüze bağlı Düzce Atatürk Devlet Hastanesi ve Düzce Akçakoca Devlet Hastanesinde görev yapan sağlık personeline yönelik "Psikolojik Sözleşme İhlalinin Örgütsel Bağlılık Üzere Etkisi" konulu çalışmasının, ilgili hastanelerin uygun görüşü doğrultusunda, 01/03/2019 - 31/03/2019 tarihleri arasında yapılmasını olurlarınıza arz ederim.

e-imzalıdır.
Uzm.Dr.Ökkeş KEPEK
İl Sağlık Müdürü V.

**O L U R**
**.../.../2019**
e-imzalıdır.
Adem KELEŞ
Vali a.
Vali Yardımcısı V.

Düzce İl Sağlık Müdürlüğü DÜZCE
Telefon: 1553 Faks No: 0380 514 61 08
e-Posta: m.demircigencturk@saglik.gov.tr İnternet Adresi: .
Bilgi için: MİHRİBAN DEMİRCİ GENÇTÜRK
EBE
Telefon No: 03805239272

Evrakın elektronik imzalı suretine http://e-belge.saglik.gov.tr adresinden 93009632-33a8-4348-a0d2-2400695cb9ed kodu ile erişebilirsiniz.
Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.