

PSİKOLOJİK SÖZLEŞME VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Selçuk NAM¹

ÖZ

Amaç. Çalışma yaşamındaki farklılaşma hızının sebep olduğu problemleri önleme ya da onların etkisini azaltmada öne çıkan kavramlardan biri psikolojik sözleşmedir. Psikolojik sözleşme, kişi ve içinde bulunduğu örgüt arasında sözleşme ifade edilmeyen ancak tarafların iş ilişkisi içinde birbirlerinden almayı veya birbirlerine vermeyi bekledikleri psikolojik bir mutabakata dayanmaktadır. Örgüt iş sözleşmesinin ötesinde bir beklenti düzeyinde psikolojik sözleşme oluşturmazsa çalışanın örgüte yararlı olması zorlaşmakta, görev alma bilinci gelişmemekte, motivasyon düşük olmaktadır. Bu çalışmada işgörenlerin statüleri (beyaz ve mavi yakalı) bağlamında psikolojik sözleşmeleri ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkilerin ortaya konması amaçlanmaktadır. Araştırmada psikolojik sözleşmenin işlemsel ve ilişkisel alt boyutları ve çalışanların statüleri dikkate alınarak, bir yandan psikolojik sözleşme algısının ile iş tatminiyle ilişkisi ve iş tatminine etkisi incelenmektedir.

Yöntem. Psikolojik sözleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan bu görgül çalışmanın veri toplama sürecinde, Millward ve Hopkins (1998) tarafından geliştirilen psikolojik sözleşme ölçeği ile Quinn ve Shepard (1974) tarafından geliştirilen iş tatmini ölçeklerinden faydalanılmıştır. Araştırmada, psikolojik sözleşme ve iş tatmini ilişkisiyle birlikte işgören statüsünün psikolojik sözleşme algısı üzerinde bir farklılık yaratıp yaratmadığı test edilecektir. Anketler yardımıyla elde edilen veriler, SPSS 16.0 programı kullanılarak t-testi, korelasyon ve regresyon analizlerine tabi tutulmuştur..

Bulgular. Analiz sonuçlarına göre mavi yakalı işgörenlerin iş tatmininin psikolojik sözleşmenin işlemsel boyutuyla orta düzeyli ve pozitif ilişkisi ortaya çıkarken ilişkisel boyutuyla istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Beyaz yakalı işgörenlerin ilişkisel psikolojik sözleşme algıları ile iş tatmini arasında yüksek düzeyli ve pozitif bir ilişki, işlemsel psikolojik sözleşme algıları ile orta düzeyli ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Bunun yanında mavi ve beyaz yakalı işgörenlerin psikolojik sözleşme algılarında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir.

Sonuç. Araştırma sonuçlarına göre, mavi yakalı işgörenlerde psikolojik sözleşme ve iş tatmini ilişkisi işlemsel boyuta ait özellikler gösterirken, beyaz yakalı işgörenlerin psikolojik sözleşme ve iş tatmini ilişkisi daha ziyade ilişkisel psikolojik sözleşme özelliklerini göstermektedir. Bu da iş tatmininin çalışanların eğitim ve geliştirme, kariyer gibi ilişkisel psikolojik sözleşmeleriyle anlamlı ilişkilere işaret etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik sözleşme, İş Tatmini, Beyaz Yakalı İşgören, Mavi Yakalı İşgören

¹ Öğr. Gör., Sakarya Üniversitesi, Adapazarı Meslek Yüksekokulu, snam@sakarya.edu.tr

A RESEARCH ON THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL CONTRACT AND JOB SATISFACTION

ABSTRACT

Aim. One of the prominent concepts in preventing or reducing the problems caused by the rate of differentiation in working life is a psychological contract. The psychological contract is based on a psychological agreement between the person and the organization in which he / she is not supposed to be spoken, but that the parties expect to receive from each other or give each other in a business relationship. If the organization does not establish a psychological agreement at an expectation level beyond the employment contract, it becomes difficult for the employee to be useful to the organization, the sense of duty does not develop and the motivation is low. In this study, it is aimed to reveal the relationships between the levels of psychological contract and job satisfaction in the context of the status of employees (white and blue collar). In the study, the operational and relational sub-dimensions of the psychological contract and the status of the employees were taken into consideration. On the one hand, the relationship between psychological contract and job satisfaction; on the other hand, the effect of psychological contract on job satisfaction is examined.

Method. During the data collection process of this empirical study to determine the relationship between the psychological contract and job satisfaction, the psychological contract scale developed by Millward and Hopkins (1998) and the job satisfaction scales developed by Quinn and Shepard (1974) were utilized. In this study, it was tried to be answered the question of “*What is the direction and strength of the relationship between psychological contract and job satisfaction perceptions?*”. Data were analyzed by using SPSS 16.0 program.

Findings. According to the results of the analysis, there was no statistically significant relationship between the blue collar workers' job satisfaction and the moderate level and positive relationship of the psychological contract. A high level and positive relationship was found between the white collar employees' perceptions of relational psychological contract and job satisfaction, and a moderate and positive relationship with operational psychological contractual perceptions. Besides, a statistically significant difference was found in psychological contract perceptions of blue and white collar employees.

Result. According to the results of the study, the relationship between psychological contract and job satisfaction in blue-collar employees shows the characteristics of operational dimension, while the relationship between the psychological contract and the job satisfaction of white-collar employees shows rather relational psychological contract characteristics. This indicates a significant relationship between job satisfaction and the relational psychological agreements of employees such as education and development and career.

Keywords: Psychological Contract, Job Satisfaction, White Collar Employee, Blue Collar Employee

GİRİŞ

Yoğun rekabet şartlarında var olmak isteyen işletmeler hem yönetim sistemlerini şartlara uygun esnek bir yapıya adapte etmeli hem de bilgi ve insan unsurunun önemli bir rekabet avantajı sağladığı kabulüyle çalışanlarını memnun etmelidir. Çalışanlardan en yüksek verimi almak ve onları örgüt amaçları doğrultusunda yönlendirmek isteyen günümüz işletmelerinin örgütsel bağlılığı arttırmaya yönelik faaliyetlere önem vermeleri gerekmektedir. Örgüte bağlı olan çalışan, örgütün üyesi olmaktan gurur ve mutluluk duymakta, örgüt amaç ve değerlerini benimsemekte ve örgüt yararı için çaba göstermektedir. Çalışanlar gösterdikleri çabanın karşılığını alamaz ve bireysel amaçlarını gerçekleştiremezlerse verimleri düşecek ve örgütte kalmak istemeyeceklerdir. Bu yüzden örgütün de bu olumsuzluğu ortadan kaldıracak faaliyetlerde bulunması gerekecektir.

İnsan Kaynakları Yönetiminden yetenek yönetimine doğru bir geçişin yaşandığı günümüzde yetkin çalışanların örgütte tutmak zorlaşmakta bu sebeple örgütsel bağlılığın oluşturulması ve psikolojik sözleşmenin bu konuda örgüte büyük fayda sağlayacağı düşünülmektedir (Demiral ve Doğan, 2009: 48). Psikolojik sözleşme, örgüt ile çalışanların karşılıklı olarak birbirlerinden ne bekledikleri ve başarı veya başarısızlıklarının sonuçlarını ortaya koyan, açıkça dile getirilmemiş bir anlaşmadır. Tarafların birbirlerine karşı yükümlülüğünü yerine getirmemesi, ilişkiyi bozmakta ve karşılıklı yükümlülüklerle yönelik inançlar azaltmaktadır. Genellikle örgüt tarafından ihlal edilen psikolojik sözleşme, verimsizlik, gizli işsizlik, saldırganlık gibi davranışlara yol açarken, çalışan tarafından yapılan ihlal ise işverenin çalışana yönelik olumlu düşüncelerinin değişmesine sebep olmaktadır (Cihangiroğlu ve Şahin 2010: 2).

1. PSİKOLOJİK SÖZLEŞMENİN KAPSAMI VE TANIMI

Örgütsel davranış literatüründe psikolojik sözleşme kavramı ilk defa Argyris'in 1960 yılında yayınlamış olduğu "Örgütsel Davranışın Anlaşılması" adlı kitabında yer almıştır. Argyris kitabında örgütleri yaşayan ve karmaşık yapılar olarak nitelendirmiş, örgütlerin ve bireylerin birbirleriyle sürekli etkileşim halinde oldukları ve yöneticilerin etkinliğini çalışanlarıyla geliştirecekleri psikolojik sözleşmenin varlığına bağlamıştır. Argyris psikolojik sözleşmeyi örgüt içinde yaşanan çatışmalar, işe devamsızlık, iş tatminsizliği gibi olumsuz durumların ortadan kaldırılmasına yardımcı olan bir kavram olarak ortaya koymuştur. Levinson ise Argyris'in çalışmalarının tersine psikolojik sözleşmenin sadece olumsuz koşullarda kullanılmayacağını belirtmiş ve psikolojik sözleşmeyi örgüt içinde yöneticiler ile çalışanlar arasında karşılıklı beklentilerin yerine getirilmesi olarak tanımlamıştır.

1990'lı yıllara gelindiğinde ise Lucero, Allen, Scmedemann, Robinson, Rousseau ve Morrison gibi araştırmacılar psikolojik sözleşmeye ilişkin ortaya atılmış görüşlerden, bu kavramı farklı ve değerli kılan iki özellik ortaya koymuşlardır (Demiral ve Doğan, 2009: 54-55).

- Psikolojik sözleşme, çalışanların kendi istihdam ilişkilerindeki yükümlülüklerine ilişkin inançlarıdır.

- Psikolojik sözleşme, algılanan taahhütlere dayanmaktadır. Taahhüt ise, gelecekteki amaçlara yönelik iletişim biçimi olarak tanımlanmaktadır.

Araştırmacılara göre psikolojik sözleşme genel olarak; konuşulmayan sözler, işverenin ne vereceği ve karşılığında çalışanın ne vereceğine dair iş sözleşmelerinde yazılı olarak ifade edilmemiş konular bütünüdür. Bu sözleşmenin konuşulmamasının nedenleri arasında, her iki tarafın da beklentileri hakkında birbirlerine açık olmamaları veya gerçekten bilgi sahibi olmamaları, bazı beklentilerin doğal olarak görünmesi, bu yüzden karşı tarafa söylenmesine gerek duyulmaması, bazı beklentilerin konuşulmasının hoş karşılanmaması, her iki tarafın beklentilerini açıkça ifade etmesinin karşı tarafta hayal kırıklığı yaratacağı endişesi sayılabilir. Psikolojik sözleşmenin bir ayağını, işverenin çalışandan; bağlılık, dürüstlük, iş kurallarına uyma, nitelikli iş yapma gibi beklentileri oluştururken, diğer ayağını; çalışanın işinde nasıl değerlendirildiği ve kendisine, bilgisini, yeteneklerini ve sorumluluklarını geliştirme olanakları verilip verilmediği, iyi ilişkilerinin oluşturulması ile ilgili psikolojik beklentileri oluşturmaktadır (Cihangiroğlu ve Şahin 2010: 2).

1.1. Psikolojik Sözleşmenin Oluşumu

Psikolojik sözleşmede taraflar birbirine gereksinim duyacaklarını umarlar ve teknik olarak birbirlerine bağımlıdırlar. Rousseau (1995) çalışanların, psikolojik sözleşmenin koşullarını üç esas yolla belirlediklerini ileri sürmüştür. Öncelikle bireyler işe başvurma sürecinde, iletişimde olduğu diğer kişilerden örgütle ilgili ikna edici bilgiler alabilirler. İşe alım sürecine geçildiğinde, adaylar görüşmecilerden açık veya örtülü sözler alabilirler. İşe alındıktan sonra ise çalışma arkadaşları veya üstleri, çalışan ve işveren arasında var olan yükümlülükler hakkında kendi bakış açılarını yansıtarak bireyin kendi psikolojik sözleşmesinin belirlenmesinde rol oynayabilir.

İkinci olarak, çalışanların, çalışma arkadaşlarının ve üstlerinin nasıl davrandığını ve örgüt tarafından nasıl muamele gördüklerini gözlemlemeleri, çalışanların kendi sözleşme yükümlülükleri konusunda sosyal ipuçları verir. Üçüncü olarak ta örgüt, çalışanların psikolojik sözleşmelerinin yaratılmasında önemli rol oynayan resmi ücret, ek olanaklar, performans değerlendirmeleri ve örgütün misyonunu içeren örgütsel literatürle çalışanlara psikolojik sözleşme oluşturma yolunda yapısal sinyaller sunar. Çalışan bu süreçte anılan çeşitli yollardan topladığı bilgilerden yola çıkarak kendi psikolojik sözleşmesini oluşturmaya başlar. Psikolojik sözleşmeler, resmi politika ve sözleşmelerden daha gerçekçidir.

Özetle, çalışanların işverenlerine ve işverenlerin de çalışanlarına ne borçlu oldukları konusundaki karşılıklı algılamalarını ifade eden bir kavram olarak kullanılan psikolojik sözleşmeyi anlamının temelini iş sözleşmelerine dayandığını söylemek mümkündür. İmzalanan iş sözleşmelerinde var olan boşluklar ve belirsizlikler psikolojik sözleşmelerin oluşmasına zemin hazırlamıştır. İş sözleşmelerinde yer alan boşluklar çalışanların zamanla oluşturdukları algılarla birleştiğinde iş sözleşmelerinde

belirtilmeyen eksik maddelerin psikolojik sözleşmelerle doldurulmasına neden olmaktadır (Mimaroglu, 2008: 48-49).

Psikolojik sözleşmenin doğal yapısı Şekil 1’ de gösterilmiştir. Buna göre; kişi, çalıştığı örgütün ihtiyaç ve gerekliliklerini karşılamak için çaba, yetenek, beceri, zaman, bağlılık gibi birçok farklı katkı sağlamaktadır. Bu katkıların karşılığında ise örgüt kişiye bir takım teşvikler sunar. Bu teşviklerden bazıları maddi olan ücret, kariyer fırsatları, bazıları da maddi olmayan iş güvencesi, statü gibi teşviklerdir.

Şekil 1: Psikolojik Sözleşmenin Doğal Yapısı

Birey Tarafından Yapılan Katkılar		Örgüt Tarafından Verilen Teşvikler
<ul style="list-style-type: none"> • Çaba • Yetenek • Bağlılık • Beceri • Zaman • Yeterlik 		<ul style="list-style-type: none"> • Ücret • İş Güvencesi • Ödüller • Kariyer Fırsatları • Statü • Terfi Fırsatları

Kaynak: (Mimaroglu, 2008: 48)

Şekil 1’ de gösterildiği üzere kişi tarafından sunulan bu katkıların örgütün ihtiyaçlarını karşılaması, örgüt tarafından sunulan teşviklerin de kişinin ihtiyaçlarını karşılaması gerekmektedir. Bunun nedeni kişinin örgütün bir üyesi olmayı kabul ettiği zaman cazip ücret alacağına ve gelişim fırsatları bulacağına ilişkin beklentileridir. Eğer hem kişi hem de örgüt psikolojik sözleşmenin adil ve eşit olduğunu algılıyorlarsa karşılıklı ilişkilerinden tatmin olacak ve bu ilişkiyi sürdürme konusunda istekli davranacaklardır Diğer taraftan, taraflardan birinin eşitsizlik algılaması sonucunda bu durum değişime yol açacaktır. Örneğin kişi, ücret artışı ya da terfi beklentisine girdiğinde, örgüte sağladığı katkıyı azaltabilir ya da yeni iş fırsatları arayışına girebilir. Örgütte yaşanabilecek değişim ise, eğitim yoluyla kişinin becerilerinin artırılması, kişinin transferi ya da iş anlaşmasının feshi olabilir (Mimaroglu, 2008: 49).

1.2. Psikolojik Sözleşme Türleri

Psikolojik sözleşmenin muhteviyatı gereği tek bir türünün olmayacağı literatürde farklı yazarlar tarafından dile getirilmektedir. Farklı istihdam seviyelerinde ya da farklı yetkinlikte olan bireylerdeki beklenti farklılıkları, psikolojik sözleşmenin kapsam, muhteviyat ve türünü de farklılaştırmaktadır.

Kavram üzerine bugüne kadar yapılan araştırmalar, işlemsel ve ilişkisel psikolojik sözleşme olarak iki sözleşme türünü öne çıkarmaktadır. İşlemsel sözleşmeler kısa dönemli olup ekonomik şartları; ilişkisel sözleşmeler ise açık uçlu olup ekonomik şartlar kadar sosyo-duygusal şartları da içermektedir. İşlemsel

ve ilişkisel sözleşmeler birbirinden ayrılırken ilişkinin süresi ve ilişkide performans gereklerinin spesifik olup olmaması esas alınarak Tablo 1’ de verilen bir matris oluşturulmuştur (Dikili ve Bayraktaroğlu, 2013: 207).

Tablo 1: İşlemsel ve İlişkisel Psikolojik Sözleşmenin Özellikleri

Sözleşme Özelliği	İşlemsel Sözleşme	İlişkisel Sözleşme
Odak	Ekonomik, dışsal	Ekonomik, sosyo-duygusal, içsel
Zaman Çerçevesi	Kapalı-uçlu, belirli bir süre	Açık-uçlu, sınırsız süre
Yapısı	Durağan	Dinamik
Kapsam	Dar	Yaygın ve geniş
Gözlenebilirlik	Herkes tarafından, kolayca	Öznel

Kaynak: Öztürk, 2010: 15

İşlemsel mübadelede örgütler belirli ve sınırlı bir zaman diliminde işgörenlerce gerçekleştirilen spesifik görevler için spesifik ekonomik koşulları birincil teşvik unsuru olarak ortaya koyarlar. Bunun en tipik örneği işgörene ödenen ücretlerdir. Hâlbuki ilişkisel mübadelede itimat, güvenlik ve sadakatin mübadelenin odağında yer aldığı daha az belirgin, açık uçlu ilişkiler vurgulanmaktadır. İlişkisel sözleşmelerde ilişki, işgörenin ekonomik, sosyal ve duygusal ihtiyaçlarını en üst seviyede gidermekte ve daha derin bir güven düzeyine yol açmaktadır. Öte yandan; ilişkisel psikolojik sözleşmeler belirsiz ve parçalı bir karakter taşırlar. Bu sözleşmenin kiminle kurulduğu (eski veya yeni yönetici gibi sözleşmenin karşı tarafında birden fazla kişinin yer alması) ve ilişkisel sözleşmeyi içeren algıların sübjektif yapısı herhangi bir değişikliği kişisel yorumlamaya tabi tutar. Bu durum ilişkisel psikolojik sözleşmeyi belirsiz kılar (Dikili ve Bayraktaroğlu, 2013: 208).

Ne var ki psikolojik sözleşmeler sadece işlemsel sözleşme veya sadece ilişkisel sözleşme şeklinde olmazlar; bu ikisi, skalanın iki ucunu temsil etmektedirler. Bireysel kişilik özellikleri ve kültürel değerler, aynı iş koşullarında çalışan işgörenlerin birbirlerinden farklı istihdam ilişkileri kurmalarına neden olmaktadır. Örneğin, eşitliğe duyarlı ve dışsal kontrol odağına sahip işgörenler daha çok işlemsel psikolojik; dikkat düzeyi yüksek ve özgüveni yüksek işgörenler ise daha çok ilişkisel psikolojik sözleşmeye sahiptirler (Dikili ve Bayraktaroğlu, 2013: 208). Psikolojik sözleşmelerin işlemsel boyutlarının ihlal edilmesi; yani ücret, terfi ve elde edilen faydalarda ihlal olması durumunda çalışanlarda iş tatmini azalmakta iken, ilişkisel zorunlulukların ihlal edilmesi; yani bağlılık, destek olamama durumunda işgörenlerin örgütsel bağlılığı zedelenmektedir.

Psikolojik sözleşmelerin öznel olma özelliği yükümlülüklerin kişiye özel veya örgütün tüm çalışanları için geçerli olduğu şeklinde algılanabilir. Ancak vadedilen ve yerine getirilen yükümlülüklerle ilişkin olarak her iki tarafın inancındaki potansiyel tutarsızlıklar, hem işgören hem de örgüt açısından sözleşmenin ihlaline yol açar. Psikolojik sözleşmenin türlerinin ve tarafların sorumluluklarının anlaşılması hem işgörenlerin olumlu tutumlara sahip olması hem de işveren ile işgören arasında pozitif

bir ilişkinin geliştirilmesi bakımından önemlidir. Ancak örgütün, bireyin sorumluluğunu yerine getirmemesi, işgören tarafından psikolojik sözleşme ihlali olarak algılanmakta ve bu ise işgörenin örgüte ve yönetime karşı davranışlarında bazı olumsuz durumların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu durum genel olarak iyi olmama hali ile başlayıp, anti sosyal davranışlara, verimlilikte düşüşe ve nihai olarak işten ayrılmaya kadar gidebilmektedir (Topaloğlu ve Arastaman, 2016: 28-29).

1.3. Psikolojik Sözleşmenin İhlali ve Sonuçları

Psikolojik sözleşme ihlali, kişilerin psikolojik sözleşmelerindeki bir ya da birden fazla yükümlülüğün örgüt tarafından yerine getirilmemesi olarak tanımlanır. Çalışan ile yönetim arasında oluşan psikolojik sözleşme bazı etkilerden dolayı bozulmaya oldukça uygundur. Bu bozulma taraflar arasında “ihlal” olarak algılanmakta ve çeşitli sonuçları beraberinde getirmektedir (İşçi, 2010: 24).

Algılanan ihlal, kişinin verilen söze karşılık aldıklarının bilişsel olarak hesaplanması sonucu ortaya çıkar. Burada önemli olan nokta bilişsel algılardaki farklılıklar nedeniyle kişilerin psikolojik sözleşme ihlali algılarının bazen gerçek bir ihlalden bazen de gerçek bir ihlalin çok net görülmediği durumlardan kaynaklanmasıdır.

Sözleşme ihlali, çalışanın örgüte olan güvenini azaltır bu da çalışanların örgüte sağladıkları katkıyı azaltmalarına neden olur. Başka bir ifadeyle, eğer verilen sözler tutulmazsa bu durum çalışanda güvenin yitirilmesine neden olur ve çalışanlar ilişkiye yatırım yapmayı bırakırlar. Sözleşme ihlalinin davranışlara yansımaları ise çoğunlukla örgütsel tatminin azalması, performansta düşüş ve işten ayrılmalar olarak ortaya çıkmaktadır (Mimaroglu, 2008: 65-66).

2. İŞ TATMİNİ

İş tatmininin konusu hem örgütlerde çalışan insanlarla, hem de onların yaptıkları örgüt içi çalışmalarla yakından ilgilidir. İşin tatmin ediciliği veya tatminsizliği, sadece işin doğasına bağlı olmamakta, ayrıca bireylerin çalıştıkları işlerinden ne bekledikleriyle de yakından ilgili olmaktadır. İş tatmini, iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluktur (Özler ve Ünver, 2012: 330). İş tatmini, işin özellikleriyle iş görenlerin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşen ve iş görenin işinden hoşnutluk duymasını belirleyen bir olgudur. Locke, iş tatminini bir kişinin, işi veya iş tecrübelerinin değerlendirilmesinden kaynaklanan memnuniyet verici ve olumlu duygusal durumu olarak tanımlamaktadır. İş tatmininin teorik tanımı, gelecekle ilgili beklenti veya değerlendirmeleri içerir. İş tatmini, iş durumunun değerlendirilmesinden kaynaklanan etkin bir his olarak nitelendirilebilir. İş tatmininin işle ilgili ödüller ve değerlerin bir fonksiyonu olduğu kabul edilir.

İşletmelerde çalışanların iş tatmininin yüksek olması halinde verimliliğin arttığı, iş gücü devir oranı ve devamsızlıkların azaldığı, işe bağlılığın arttığını bunun da örgüt tarafından arzulanan sonuçlara ulaşmayı kolaylaştırdığı söylenebilir.

İş tatmini kavramı, bir iş görenin işini yerine getirdiği için ve elde ettiklerinin gereksinimleriyle ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü veya örtüşmesine imkân sağladığını fark etmesi sonucunda yaşadığı bir duygu olarak da ifade edilebilmektedir. Bu tanımda dikkati çeken bazı boyutlar (Barutçugil 2004: 389);

- İş tatmini değerlerin bir fonksiyonu olarak ortaya çıkmaktadır. Bir çalışanın bilinçli veya bilinçsiz olarak değer verdiği herhangi bir şeyi elde etme isteği ve bu isteğini gerçekleştirme düzeyi iş tatminini belirlemektedir.
- Örgüt içerisinde çalışan iş görenlerin her birisinin önem ve öncelik verdiği değerler arasında farklılıklar bulunmaktadır. Ortaya çıkan bu durum sonucunda, değişik konumlardaki iş görenler belirli bir durumdan farklı biçimde tatminler elde edebilmektedirler.
- İş tatmini bireyin algılama biçimi ile yakından ilişkilidir. İş görenin arzularının, değerlerinin ve ulaştıklarının bilincinde olmaması, bunları tam ve düzgün biçimde algılamaması ihtimali her zaman mevcuttur.
- İş tatmininin işe ve ilişkilere karşı olarak duygusal ve kişisel bir tepki olması sonucunda gözlemlenmesi, genelleştirilmesi ve ölçülebilmesi her zaman için kolay olmamaktadır.
- İş görenlerin bireysel özellikleri; yaş ve cinsiyetleri, inanç ve değer yargıları, iş tecrübeleri, yetişme tarzları ile yapısı ve yaşam standardı gibi sosyal nitelikleri ve içe dönük beklentilerinde farklılaşma yaşandıkça iş tatminini sağlayan iş özellikleri farklılaşmaktadır.

İş tatminini etkileyen birtakım örgütsel faktörler de bulunmaktadır. Başlıca faktörler; ücretlendirme, terfi, denetim, ödüllendirme, iş arkadaşları ve iletişime ilişkin faktörlerdir. İş görenlerin elde ettikleri ücretler iş tatmininde önemli bir yere sahiptir. Ücretlendirme, yalnızca gereksinimleri karşılamakla kalmamakta; aynı zamanda iş görenin sağladığı katkıların bir karşılığı da olmaktadır. Yapılan araştırmalar, aldığı ücretten memnun olan iş görenlerin iş tatmininin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Bireyin iş tatminini etkileyen örgütsel faktörlerden birisi de elde edilen terfilerdir. Örgütlerde adil terfi politikalarının uygulanması bireyin iş tatminini artırmakta etkin rol oynamaktadır (Özler ve Ünver, 2012: 331-332).

İş tatmini yüksek olan kişi, iş tatminsizliği yüksek olanlara göre genellikle daha sağlıklıdır ve daha uzun yaşar. Tatminkâr çalışan, olumlu davranışlarını hem işyerinde hem de sosyal yaşamında, aile içerisinde sürdürür. İş tatmini, kişinin işinden beklentileri ve işinden aldıklarının birbirini karşılaması ile ilgilidir. Beklentiler, aldıklarından daha fazla ise kişide tatminsizlik oluşacaktır. Tatminsiz çalışan ise, hem işyerinde hem de sosyal yaşamında genellikle sorunlar yaşar ve ailesine sorunlarını yansıtır ve böylece onları da mutsuz etmektedir (Eker, 2006: 60).

3. PSİKOLOJİK SÖZLEŞME VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ

Günümüz işletmelerinde görev alan, işçi ve işveren kesimi arasındaki ilişkileri düzenleyen ve çalışma ilişkilerinden kaynaklanan güncel kavramların başında psikolojik sözleşme gelmektedir. Taraflar arasında karşılıklı beklentileri düzenleyen psikolojik sözleşmeler iş gören tarafının örgüte karşı tutum ve davranışlarının yanında, iş görenlerin işlerinden duydukları tatmin düzeylerini de etkilemektedir. İş tatmini iş görenlerin işlerine karşı duydukları olumlu duygular olarak tanımlanır. İş tatminsizliği temel olarak, bireylerin mevcut işlerinden almayı bekledikleri ile gerçekte elde ettikleri arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanmaktadır. Tutumlar genellikle uzun bir zaman diliminin ardından belirginleşmektedir. Benzer biçimde, iş tatmini de tutumlar gibi iş görenlerin işe başladıktan sonra yaptığı işle alakalı bilgi sahibi olmaya başladıkça gelişir. Bireyin, işi ile ilgili beklediği istekleri elde edememesi durumunda iş tatmini azalacaktır Bireyin beklentileri ile elde ettiklerinin birbiriyle örtüşmesi durumunda ise birey tatmin olacaktır. Eğer ki birey beklediğinin çok üzerinde bir fayda sağlarsa (bireyin yüksek bir tutarda ikramiye alması gibi), bu durum bireyin daha da çok tatmin olmasını sağlayacaktır (Mimaroglu, 2008: 73-74).

Günümüzde örgütlerin rakiplerine karşı rekabet avantajı ve üstünlüğü elde edebilmeleri için iş görenlerine değer vermesi, onlara kendileri için önemli olduklarını hissettirmesi ve onlar için uygun çalışma koşulları oluşturması gerekmektedir. Psikolojik sözleşme, hem iş görenlerin iş tatminini sağlaması hem de örgütlerin amaçlarına ulaşabilmesine imkan tanınması açısından büyük önem taşımaktadır. Psikolojik sözleşmeler; bireylerin zihinlerinde almayı beklediklerini elde ettiği zaman meydana geldiğinden psikolojik sözleşme ve iş tatmini arasında pozitif bir ilişkinin var olduğunu ileri sürmek mümkündür. Sözleşme ve sözleşme ihlalinin ters ilişkili olmasından hareket ederek, psikolojik sözleşme ihlalinin düşük iş tatminine yol açacağını söylemek mümkündür.

Psikolojik sözleşme ihlalleri, iş görenlerin iş tatminsizliğini ve yerine getirilmeyen beklentilerini tetikleyerek iş görenlerin iş motivasyonunu da kötü yönde etkilemektedir. Psikolojik sözleşmenin işlemsel boyutlarının ihlal edilmesi (örneğin; ücret, terfi ve elde edilen faydalarda yaşanan ihlal) iş görende iş tatmininin azalması sonucunu doğururken, ilişkisel zorunlulukların ihlal edilmesi (bağlılık ve destek olmanın ihlali gibi) daha çok örgüte olan bağlanma duygusunu azaltıcı etki yapmaktadır.

Sonuç olarak; iş ilişkilerinden kaynaklanan psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesi ile iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, güven ve örgütsel adalet gibi değişkenler arasında ilişki bulunmaktadır. Ancak bu faktörlerin iş görenin lehine dönüştürülebilmesi için iş görenin örgütte tutulması sağlanmalıdır. İş ilişkilerindeki tutum ve davranışlarda yaşanan değişikliklerde, psikolojik sözleşme terimlerinin yerine getirilmesi ve motivasyon sağlayıcı faktörler en önemli konular olmaktadır (Özler ve Ünver, 2012: 333-334).

Psikolojik sözleşme, kişisel becerilerin örgütle bütünleşmesinde önemli bir role sahiptir. Gizli beklentilerin mevcudiyeti tarafların bu beklentilerden haberdar olmasını güçleştirmektedir. İşgören ve firma düzeylerindeki dengesiz güç ilişkisi, bir tarafın beklentilerini artırabilmekteyken diğer tarafın beklentilerinin törpülenmesine sebep olabilecektir. Firmaya sağladıkları katma değer bünyesinde değerlendirilecek işgörelere, aynı katma değeri sağlama olanaklarının verilmemesi beraberinde tatminsizliği de getirecektir.

4. PSİKOLOJİK SÖZLEŞMENİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Çalışmanın bu bölümünde, çalışma şart ve nitelikleri itibarıyla sınıflanan beyaz ve mavi yakalı işgörelerin psikolojik sözleşme algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olup olmadığı, statü (mavi yakalı-beyaz yakalı) ve psikolojik sözleşme boyutu (işlemsel ve ilişkisel) değişkeleriyle ölçülmeye çalışılacaktır. Bu kapsamda; araştırmanın amacı, kapsamı ve sınırları, hipotezleri, araştırma yöntemi, verilerin analizi ile birlikte araştırma sonucu elde edilen bulgular ve bu bulguların değerlendirilmesi konuları üzerinde durulacaktır.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Ülkemiz alanyazın taraması sonucu iş tatmini üzerine çok sayıda çalışma yapıldığı görülmüştür. Ancak sadece psikolojik sözleşmenin alt boyutlarının iş tatmini üzerine etkisini inceleyen (Özler ve Ünver (2012), Dikili ve Bayraktaroğlu (2013) ve Özgen ve Özgen' in (2010) yapmış oldukları sınırlı sayıdaki çalışmalara ulaşılabilmektedir. Bunun yanında araştırmacıların çoğunluğunun analiz düzeyi olarak kamu ve özel sektördeki örgütler üzerine çalıştığı görülmekle birlikte işgören statüsü düzeyinde yapılan çalışmalara rastlanılmamıştır.

Bu araştırma ile özel sektör çalışanlarının statüleri (beyaz ve mavi yakalı) bağlamında psikolojik sözleşme algıları ile iş tatmini arasındaki ilişkilerin ortaya konması amaçlanmaktadır. Araştırmada psikolojik sözleşmenin işlemsel ve ilişkisel alt boyutları ve çalışanların statüleri dikkate alınarak, bir yandan, psikolojik sözleşme ile iş tatmini ilişkisi; diğer yandan da psikolojik sözleşmenin iş tatmini üzerine etkisi incelenmektedir. Psikolojik sözleşme kavramı ile iş tatmini ilişkisi incelenirken esasen yönetim ve organizasyon yazınına katkıda bulunmak amaç edinilmekte, elde edilen bulguların aynı zamanda profesyonel yöneticilere yol gösterici olabileceği de değerlendirilmektedir.

4.2. Araştırmanın Kapsam ve Sınırları

Araştırma Sakarya' da özel sektörde çalışan mavi ve beyaz yakalı işgöreleri içermektedir. Zaman ve maliyet kısıtları sebebiyle örnekleme işgören sayısı bölge ortalamasının üzerinde olan bir özel sektör firmasındaki işgörelere dahil edilmiştir. Araştırma özellikle bu örgütte çalışan işgörelerin görevlerindeki psikolojik sözleşmeye dair tutumları ile iş tatmin düzeyleri konusundaki değerlendirmelerini tespit etmeye yöneliktir.

4.3. Araştırmanın Hipotezleri

İş tatmini, genel olarak işgörenin beklentilerini çerçeveleyen psikolojik sözleşmesinin karşılama derecesine işaret etmektedir. İşten beklenti ve psikolojik sözleşme arasındaki uyum, iş tatminini artırmaktadır. İşgörenin statüsü ve psikolojik sözleşme algısı, beklentisel uyum ve iş tatmini düzeyini farklılaştırmaktadır. Bu yönüyle farklılığı tespitiye yönelik olarak aşağıda verilen hipotezin test edilmesi amaçlanmıştır:

H₀: Katılımcıların psikolojik sözleşme algıları statülerine göre anlamlı bir fark göstermemektedir.

H₁: Katılımcıların psikolojik sözleşme algıları statülerine göre anlamlı bir fark göstermektedir.

Psikolojik sözleşmenin işlemsel ve ilişkisel içeriği, işgören tutum ve davranışlarının ne olacağını belirlemede önemli bir rol oynamaktadır. İşgörenlerin statülerine göre farklılaşan bu rolleri özellikle sözleşme içeriğinin değiştiği zamanlarda önem kazanmaktadır. Dolayısıyla, psikolojik sözleşmenin alt boyutları olan işlemsel ve ilişkisel psikolojik sözleşmeler ile iş tatmini ilişkisinin araştırılması gereklidir. Bu ilişkiyi tespit etmeye yönelik olarak aşağıda verilen hipotezlerinin test edilmesi amaçlanmıştır:

H₁: Mavi yakalı işgörenlerin işlemsel psikolojik sözleşme algılarının iş tatminleri üzerinde pozitif etkisi vardır.

H₂: Mavi yakalı işgörenlerin ilişkisel psikolojik sözleşme algılarının iş tatminleri üzerinde pozitif etkisi vardır.

H₃: Beyaz yakalı işgörenlerin işlemsel psikolojik sözleşme algılarının iş tatminleri üzerinde pozitif etkisi vardır.

H₄: Beyaz yakalı işgörenlerin ilişkisel psikolojik sözleşme algılarının iş tatminleri üzerinde pozitif etkisi vardır.

4.4. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın bu bölümü, araştırma evreni ve örnekleminin seçimine, verilerin toplanma yöntemine ve verilerin analizine dair bilgilerden oluşmaktadır.

4.4.1. Evren ve Örneklem Seçimi

Araştırmanın evreni Sakarya’ da faaliyet gösteren özel sektör firmalarıdır. Araştırmanın örneklemi, tesadüfi örnekleme yöntemiyle belirlenen ve firmanın kadrolu çalışanı olup asıl işverenle herhangi bir alt işveren ilişkisi olmayan 44 beyaz ve 75 mavi yakalı çalışandan oluşmaktadır.

4.4.2. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplamak amacıyla anket uygulamasından faydalanılmıştır. Anket formu üç ana bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde çalışanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular, ikinci bölümünde çalışanların psikolojik sözleşmeye dair algılarını ölçmeyi hedefleyen sorular ve üçüncü bölümünde ise çalışanların iş tatmini düzeylerini ölçmeye yönelik sorular yer

almaktadır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarına ilişkin sonuçlar, güvenilirlik analizi bulguları başlığı altında sunulmuştur.

Psikolojik Sözleşme Ölçeği

Psikolojik sözleşme ölçeği (PSÖ) olarak, Millward ve Hopkins (1998) tarafından geliştirilmiş PSÖ kullanılmıştır. PSÖ, sözleşmenin işlemsel ve ilişkisel boyutları olmak üzere iki temel bölümden oluşmaktadır. Ölçeğin 10 maddesi psikolojik sözleşmenin işlemsel alt boyutunu, 7 maddesi ise ilişkisel alt boyutunu ölçmektedir. “1” “kesinlikle katılmıyorum,” “5” “kesinlikle katılıyorum” olmak üzere Likert tipi olarak yapılandırılmıştır.

İş Tatmini Ölçeği

Çalışanların işlerinden tatmin düzeylerini ölçmek için İş Tatmini Ölçeği (İTÖ) olarak Quinn ve Shepard (1974) tarafından geliştirilen altı maddelik ölçek kullanılmıştır. “1” “kesinlikle katılmıyorum,” “5” “kesinlikle katılıyorum” olmak üzere Likert tipi olarak yapılandırılmıştır.

4.4.3. İşlem ve Dönüş Oranı

Firmanın İnsan Kaynakları Müdürlüğü'nün yönlendirmesiyle anketler elden dağıtılmış, cevaplayıcıların gerçek düşüncelerini yansıtmalarını sağlamak için anketlerin gizlilik ilkesine göre değerlendirileceği vurgulanmıştır. Geri dönüşü olan anketlerden değerlendirmeye uygun bulunan anket sayısı 97 olarak belirlenmiştir. Buna göre anketlerin geri dönüş oranı %81'dir.

4.4.4. Verilerin Analizi

Geçerli anketler öncelikle istatistik paket programı olan SPSS 16.0' a veri olarak girilmiştir. Daha sonra hipotezler çerçevesinde statü ve psikolojik sözleşme algısı arasındaki farklılığın tespiti için t-testi, psikolojik sözleşme ve iş tatmini algılarının ilişkisini test etmek için korelasyon ve doğrusal regresyon analizleri uygulanmıştır.

4.5. Araştırma Bulguları ve Değerlendirme

Bu kısımda, yapılan anketle ilgili; güvenilirlik analizleri, demografik bulgular ve hipotez testlerinin analizleri sonucu ortaya çıkan bulgular ortaya konulacak ve yorumlanacaktır.

4.5.1. Güvenilirlik Analizi Bulguları

Anket soruları güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur. Sonuçlar incelendiğinde ankette kullanılan ölçeklerin güvenilirlik düzeylerinin yeterli olduğu görülmektedir. Ankette 17 soru ile ölçülen psikolojik sözleşme ölçeğinin bütününe ilişkin Cronbach Alfa değeri “0,80”, psikolojik sözleşme ölçeğinin 10 soru ile ölçülen işlemsel boyutunun Cronbach Alfa değeri “0,73”, 7 soru ile ölçülen ilişkisel boyutun Cronbach Alfa değeri ise “0,81” olarak bulunmuştur.

Tablo 2: Psikolojik Sözleşme Ölçeği ve Boyutlarına İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Psikolojik Sözleşme ve Boyutları	Soru Sayısı	Cronbach Değeri	Alfa
Psikolojik Sözleşme	17	0,80	
(İşlemsel boyut)	10	0,73	
(İlişkisel boyut)	7	0,81	

Tablo 3'deki güvenilirlik analizi sonuçları ise, 6 sorudan oluşan iş tatmini ölçeğinin Cronbach Alfa değerinin "0,89" olarak ortaya çıktığını göstermektedir.

Tablo 3: İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

İş Tatmini	Soru Sayısı	Cronbach Alfa Değeri
İş Tatmini	6	0,89

Ölçeklere dair Cronbach Alfa Değerleri incelendiğinde anket formunun içsel tutarlılığının kabul edilebilir düzeyde olduğunu söylemek mümkündür.

4.5.2. Demografik Bulgular

Demografik bulgular başlığı altında anketi cevaplayan örneklemin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, firmadaki çalışma süresi ve statüsü ile ilgili konuların analizi yapılacaktır. Bu doğrultuda ankete katılanlardan elde edilen bilgilere göre;

Tablo 4: Katılımcıların Demografik Özellikleri

		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	23	19,3
	Erkek	96	80,7
Yaş Grubu	18-25	31	26,1
	26-33	51	42,9
	34-41	19	15,9
	42 ve üstü	18	15,1
Eğitim Durumu	İlköğretim	10	8,4
	Ortaöğretim	56	47,1
	Önlisans-Lisans	47	39,5
	Lisansüstü	6	5
Firmadaki çalışma süresi	4 yıl ve altı	65	54,6
	5-9 yıl	41	34,4
	10 yıl ve üstü	13	11
Statü	Mavi yakalı	75	63
	Beyaz yakalı	44	37

Araştırmaya katılanların yaklaşık %19,3' ü kadınlardan, %80, 7'si erkeklerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılanların yaşları incelendiğinde % 69 gibi bir oranda genç çalışan profiline sahip olduğu görülmektedir. Bunun yanında katılanların eğitim durumları incelendiğinde, % 45,3' lük bir işgören oranının üniversite eğitimi aldığını göstermektedir. Araştırmaya katılanların eğitim düzeylerinin yüksek olması araştırmanın sonuçlarının güvenilirliği açısından önemli bir göstergedir.

Firmadaki çalışma süresi incelendiğinde, kıdem süreleri 4 yıl ve altında olan çalışanların % 54,6' lık bir orana denk geldiği görülmektedir. Bu durum katılımcıların yarıdan fazlasının psikolojik sözleşme sürecinin başlangıcı ve beklentisel durumun belirmeye başladığı dönemde olduğuna işaret etmektedir. Bununla birlikte araştırmaya katılanların % 63' ü mavi yakalı, % 37' si beyaz yakalı işgörenlerdir.

4.5.3. Hipotezlere Dayalı Bulgular

Hipotezlerin test edilmesi amacıyla anket çalışması sonucunda elde edilen veriler SPSS 16.0 programı kullanılarak değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Bu değerlendirmede işgörenlerin statüleri ile psikolojik sözleşme algıları arasındaki farklılığın tespiti için t-testi kullanılmıştır. Bunun yanında psikolojik sözleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkinin değerlendirilmesinde korelasyon ve doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

Statü ve Psikolojik Sözleşme Algısı Arasındaki Farklılığın Tespitine Yönelik Analiz

Tablo 5' de mavi ve beyaz yakalı işgörenlerin psikolojik sözleşme algıları arasındaki farklılığın tespiti için yapılan bağımsız iki grup t-testi sonuçları görülmektedir.

Tablo 5: Statü Değişkenine Göre Psikolojik Sözleşme Ölçeğine İlişkin Katılımcıların Algılarına Ait t-testi Sonuçları

Genel Ölçek	Statü	n	\bar{x}	SS	Levene testi				
					F	p	sd	t	p
Psikolojik Sözleşme	Mavi Yakalı	75	3,9	0,6	1,92	0,01	876	-0,01	0,02
	Beyaz Yakalı	44	4,2	0,7					

Tablo 5' ten de görüleceği üzere mavi ve beyaz yakalı işgörenlerin psikolojik sözleşme algılarında istatistiksel olarak anlamlı fark ($p < 0,05$) tespit edilmiştir. Bu durumda farklılık testine dair oluşturulan H_0 hipotezi reddedilmektedir. Ortalamalar dikkate alındığında beyaz yakalı işgörenlerin psikolojik sözleşme algılarının ($\bar{x} = 4,17$) mavi yakalı işgörelere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Psikolojik Sözleşme ve Alt Boyutlarının İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Tespitine Yönelik Analizler

Psikolojik sözleşme ve alt boyutlarının ele alınan değişkenler üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla yapılan Pearson korelasyon analizi sonuçları Tablo 6 ve Tablo 7' de verilmiştir

Tablo 6' da yer alan Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre, mavi yakalı işgörenlerin işlemsel psikolojik sözleşme algıları ile iş tatmini arasında %99 güven aralığında orta düzeyli ve pozitif bir ilişki

($r=0,513$) bulunmaktadır. Buna karşın ilişkisel psikolojik sözleşme ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Tablo 6: Mavi Yakalı İşgörenlerin Psikolojik Sözleşme Boyutları ve İş Tatminine İlişkin Betimsel İstatistik ve Korelasyon Değerleri

Değişken	Ortalama	S.S	(1)	(2)	(3)
(1) İlişkisel Sözleşme	32,98	5,21			
(2) İşlemsel Sözleşme	24,65	4,57	0,718*		
(3) İş Tatmini	20,93	4,72	-0,057	0,513	

* $p<0,01$ anlamlılık ilişki anlamlı

Tablo 7’de yer alan Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre, beyaz yakalı işgörenlerin ilişkisel psikolojik sözleşme algıları ile iş tatmini arasında %99 güven aralığında yüksek düzeyli ve pozitif bir ilişki ($r=0,783$); işlemsel psikolojik sözleşme algısı ile iş tatmini arasında orta düzeyli ve pozitif bir ilişki ($r=0,506$) bulunmuştur.

Tablo 7: Beyaz Yakalı İşgörenlerin Psikolojik Sözleşme Boyutları ve İş Tatminine İlişkin Betimsel İstatistik ve Korelasyon Değerleri

Değişken	Ortalama	S.S	(1)	(2)	(3)
(1) İlişkisel Sözleşme	36,86	5,1			
(2) İşlemsel Sözleşme	22,59	4,72	0,793*		
(3) İş Tatmini	21,27	4,85	0,783*	0,506	

* $p<0,01$ anlamlılık ilişki anlamlı

Psikolojik sözleşmenin alt boyutlarının mavi yakalı işgörenlerin iş tatmini üzerindeki etkisini sınamak için yapılan doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 8’de yer almaktadır. Regresyon analizi sonucuna göre mavi yakalı işgörenlerin işlemsel psikolojik sözleşme algılarının iş tatminleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) ve pozitif ($\beta=0,506$) bir etkisi olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, “*Mavi yakalı işgörenlerin işlemsel psikolojik sözleşme algılarının iş tatminleri üzerinde pozitif etkisi vardır.*” olarak belirlenen H_1 hipotezi kabul edilmektedir. Bunun yanında “*Mavi yakalı işgörenlerin ilişkisel psikolojik sözleşme algılarının iş tatmini üzerinde pozitif etkisi vardır*” şeklinde kurulan H_2 hipotezi, doğrusal regresyon analizi sonucuna göre ($p=0,231>0,05$) kabul edilmemiştir.

Tablo 8: Mavi Yakalı İşgörenlerin Psikolojik Sözleşme Boyutları ve İş Tatmini Algılarının Regresyon Analizi Sonuçları

	Model	Kareler		Ortalama	F	p
		Toplamı (SS)	Serbestlik Derecesi (df)			
İlişkisel Sözleşme	Regresyon	825,509	1	32,487		
	Residual	8958,422	446	21,128	1,469	0,231
	Toplam	9783,931	447			
		R=0,057	R ² =0,040			
İşlemsel Sözleşme	Regresyon	790,509	1	2420,09		
	Residual	9603,388	446	15,569	148,2	0,000
	Toplam	10393,897	447			
		R=0,513	R ² =0,252			

Bağımlı Değişken: İş Tatmini

Model	Beta	t	p
İlişkisel Sözleşme	0,783	1,245	0,231
İşlemsel Sözleşme	0,506	11,72	0,000

Bunun yanında psikolojik sözleşmenin alt boyutlarının beyaz yakalı işgörenlerin iş tatmini üzerindeki etkisini sınamak için yapılan doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo X'de verilmiştir. Regresyon analizi sonuçlarına göre beyaz yakalı işgörenlerin hem işlemsel ($p < 0,05$ ve $\beta = 0,506$) hem de ilişkisel ($p < 0,05$ ve $\beta = 0,783$) psikolojik sözleşme algılarının iş tatminleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu görülmektedir. Sonuç olarak hem H₃ hem de H₄ hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 9: Beyaz Yakalı İşgörenlerin Psikolojik Sözleşme Boyutları ve İş Tatmini Algılarının Regresyon Analizi Sonuçları

	Model	Kareler		Ortalama	F	p
		Toplamı (SS)	Serbestlik Derecesi (df)			
İşlemsel Sözleşme	Regresyon	929,509	1	39,578		
	Residual	10228,388	462	24,325	1,625	0,000
	Toplam	16838,897	463			
		R=0,506	R ² =0,009			

	Regresyon	828,509	1	2561,07		
İlişkisel Sözleşme	Residual	9578,388	462	16,716	148,22	0,000
	Toplam	10286,897	463			
	R=0,783	R ² =0,295				

Bağımlı Değişken: İş Tatmini

Model	Beta	t	p
İşlemsel Sözleşme	0,506	1,264	0,000
İlişkisel Sözleşme	0,783	12,379	0,000

Doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre elde edilen bulgular psikolojik sözleşmenin iş tatmini üzerindeki etkilerinin kuramsal açıklamalarıyla örtüşmektedir. Şöyle ki, çalışanların işlerine karşı olumlu duyguları olarak tanımlanan iş tatmini, kişilerin işlerinden almayı bekledikleri ve gerçekte aldıkları arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanır. Bu nedenle, kişinin beklentileri ve elde ettikleri arasında herhangi bir fark yoksa kişi tatmin olacaktır. Psikolojik sözleşmeler kişilerin zihinlerinde almayı beklediklerini elde etmeleri temel prensibine dayandığı için, psikolojik sözleşme ve iş tatmini arasında pozitif korelasyon olduğu ileri sürülebilir.

SONUÇ

Günümüzde örgütlerde işgören ile işveren/örgüt arasında yapılan biçimsel sözleşmeler söz konusu tarafların yükümlülüklerini düzenlemekte ve açıklamakta yetersiz kalmaktadır. İşgörenler işverenlerinden/örgütlerinden, istihdam sözleşmelerindeki yazılı unsurlar ve ilgili yasal düzenlemelerin dışında bir takım beklentilere de sahip olmaktadır ve bunları çoğu zaman ifade etmemektedirler. Bu beklentiler örgütte yaşanan tekil deneyimler neticesinde oluşmamakta; daha ziyade, pek çok yönetici veya işveren ile kurulan ilişkiler neticesinde yaşanan deneyimler sonucunda yıllar süren uzun bir süreçte oluşmaktadır. Yine, bu sözleşmenin unsurları/içeriği de yıllar içinde değişebilmekte ve karşımıza “dinamik” bir psikolojik sözleşme kavramı çıkmaktadır. Psikolojik sözleşme kavramı pek çok alt ayrıma tabi tutulabilse de yazında en çok kabul edilen ayırım işlemsel ve ilişkisel psikolojik sözleşme ayrımıdır. Psikolojik sözleşme daha çok maddî unsurlara dayalı, kısa süreli ve öngörülebilir yükümlülükleri ifade ederken ilişkisel psikolojik sözleşme uzun süreli, belirsiz ve sosyal ihtiyaçları da içeren yükümlülükleri ifade etmektedir. İşgörenlerin psikolojik sözleşmelerinde aslında her iki unsur da birlikte bulunmaktadır. Bu çalışmada görüldüğü üzere, işlemsel psikolojik sözleşme unsurları, işgörenlerin psikolojik sözleşmelerinde önemli bir yer tutmaktadır (Dikili ve Bayraktaroğlu, 2013: 221-222).

Çalışmada, matbu bir iş sözleşmesinin ötesinde zımni bir kabul ve mutabakata dayalı olan psikolojik sözleşmelerin tutumlar üzerindeki etkilerinin ölçülmesine çalışılmıştır. Bu doğrultuda literatür taramasından hareketle, psikolojik sözleşme ve alt boyutları olan işlemsel ve ilişkisel psikolojik sözleşme türleriyle iş tatmini değişkeni arasında ilişki örneklemini oluşturan 97 çalışan üzerinde test edilmiştir. Araştırma bulguları, işlemsel ve ilişkisel psikolojik sözleşmenin iş tatmini üzerindeki etkileri açısından sınıflandırıldığında, işlemsel psikolojik sözleşme ile iş tatmini arasında düşük düzeyli ve pozitif bir ilişki söz konusuysen ilişkisel psikolojik sözleşme ile iş tatmini arasında orta düzeyli ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

Doğrusal regresyon analizi sonuçları psikolojik sözleşmenin iş tatmini üzerindeki etkilerinin kuramsal açıklamalarıyla da örtüşmektedir. Psikolojik sözleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkileri inceleyen birçok araştırmacı da psikolojik sözleşmenin iş tatmininin oluşumunda büyük rol oynadığını saptamıştır. Sonuçlar, iş tatmininin çalışanların eğitim, gelişim, işgüvenliği gibi ilişkisel psikolojik sözleşmeleriyle anlamlı ilişkilere işaret etmektedir. Ayrıca, çalışanların olası işten ayrılma durumunda istihdam edilebilirliklerini artırmak için örgütlerinden eğitim, gelişim olanakları gibi sözleşmelerin ilişkisel boyutunun karşılanmasına yönelik beklenti içinde oldukları da düşünülebilir.

KAYNAKÇA

- Akyol, A., Arslan, M., Madran C., Uydacı M. (2014). *Küresel pazarlama yönetimi*. İstanbul: Beta
- Albaum, G., Duerr, E. (2008). *International marketing and exportmanagement*. Pearson Education.
- Başaran, C. (5 Temmuz 2017). *Katar krizi ve uluslararası ilişkiler*. Erişim Tarihi: 7 Temmuz 2017, <http://www.bloomberght.com/ht-yazarlar/cuneyt-basaran-2071/2027529-katar-krizi-ve-uluslararasi-iliskiler>
- Bayraktutan, Y. (2003). Bilgi ve uluslararası ticaret teorileri. *İktisadi ve idari bilimler dergisi*, 1 (4), 175-186.
- Çınar, H. (7 Temmuz 2017). Gümrüklerde temsil ve yetkilendirilmiş yükümlülük sistemi. *Dünya*. 3.
- Greenspan A., (2010). *The age of turbulence* (2. Baskı). New York: Penguin.
- Gren, S. G., Welsh, M. A., & Dehler, G. E. (2003). Advocacy, performance, and threshold influences on decision to terminate new product development. *Academy of Management Journal*, 46 (4), 419-434. Doi:10.1037/0096-3445.134.2.258
- Kökdemir, C. (2004) *Örgütsel kültür ve işçi-işveren ilişkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- The structural analysis of industries*. (n.d.). Retrieved July 8, 2017, from <http://www.cc.gatech.edu/usersurveys/survey1997-10/>