

PSİKOLOJİK SÖZLEŞMENİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

A RESEARCH TO ANALYZE THE IMPACT OF PSYCHOLOGICAL CONTRACT ON JOB SATISFACTION

Yrd.Doç.Dr.Derya ERGUN ÖZLER*
Emre ÜNVER**

ÖZET

Bu, araştırmanın temel amacını, psikolojik sözleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisinin araştırılması oluşturmaktadır. Araştırmada öncelikle; psikolojik sözleşme ve iş tatmini kavramları teorik çerçevede incelenmiş, daha sonra da farklı üniversitelerde görev alan 179 akademik personel üzerine bir anket çalışması uygulanmıştır. Araştırmada, bağımsız değişken olarak psikolojik sözleşmenin işlemsel ve ilişkisel boyutları, bağımlı değişken olarak ise önce iş tatmini ve daha sonra iş tatmininin sekiz boyutu çoklu regresyon analizine tabi tutulmuştur. Yapılan analiz sonucunda; akademik personelin psikolojik sözleşmeye dair tutumları ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin varolduğu ve bunun yanında; psikolojik sözleşmenin işlemsel ve ilişkisel boyutlarının her ikisinin de iş tatmininin ücretlendirme, terfi, ödüllendirme, iş arkadaşları, yapılan işin niteliği ve iletişim boyutları üzerinde; psikolojik sözleşmenin yalnızca ilişkisel boyutunun ise iş tatmininin denetim ve elde edilen ek fayda boyutları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

ABSTRACT

The main purpose of this study was to investigate the impact of psychological contract on job satisfaction. First this paper reviews literature on the concepts of psychological contract and job satisfaction particularly in this framework and presents the finding of a questionnaire survey which was carried out among 179 academic personnel in different universities. In the analysis psychological contract as the independent variable with transactional and relational dimensions and the dependent variable job satisfaction with eight dimensions were subjected to a regression analysis. The results showed following findings: there is a significant relation between

* Dumlupınar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, dergun@dumlupinar.edu.tr

** Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü, Bilim Uzmanı, emremunver@yahoo.com

the attitudes of academic personnel towards psychological contract and their level of job satisfaction; both transactional and relational dimensions of psychological contract have significant impact on the remuneration, promotion, reward, colleagues, yapılan işin niteliği ve communication dimensions; and only the relational dimension of psychological contract has an important significant impact on control and additional benefits dimensions.

Psikolojik Sözleşme, İşlemsel Psikolojik Sözleşme, İlişkisel Psikolojik Sözleşme, İş Tatmini, Akademik Personel.
Psychological Contract, Transactional Psychological Contract, Relational Psychological Contract, Job Satisfaction, Academic Staff.

GİRİŞ

Bu araştırmada ele alınan temel konu psikolojik sözleşme kavramının iş tatmini üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. Örgütleri başarıya taşıyan önemli faktörlerin başında, beklentileri örgüt tarafından karşılanmış, yüksek iş tatminine sahip çalışanlar gelmektedir. Örgütlerin insan faktörüne gereken önemi vermesi ve örgüt yapılarını insan odaklı dizayn etmesi, kendisine gereken önemin verildiğine kanaat getiren çalışanın, örgüt amaç ve hedeflerini daha fazla sahiplenmesini ve kendisini örgüte daha fazla adayarak örgüte ekstra katkılar sağlamasını kolaylaştıracaktır.

Modern işletmecilik anlayışında örgüt ve çalışan arasında kurulan çalışma ilişkilerinin oluşturulmasında psikolojik sözleşme kavramı ayrı bir yere ve öneme sahiptir. Çünkü; çalışanlar daha işe başvuru aşamasında örgütten birtakım beklentiler içerisine girmekte ve bu beklentilerinin yerine getirileceği kanaati oluştuğunda kendilerini örgüte ait hissetmektedirler. Benzer şekilde örgütler de, çalışanları seçme aşamasında beklentilerini karşılayabileceklerine inandıkları kişileri örgüte almak istemektedirler. Bu nedenle; daha, işe alımın ilk aşamasında psikolojik sözleşmeler çalışma ilişkilerine dahil olmaktadır. Sonuç olarak; örgüt ile çalışan arasında oluşturulan psikolojik sözleşme kavramı ile çalışanların dile getirilmemiş beklentileri karşılanmakta, bu durumdan memnun olan çalışan, üyesi olduğu örgüt içerisinde beklentilerinin karşılandığını düşünmekte, bunun sonucunda da çalışanların işlerinden duydukları tatmin artmaktadır.

1. PSİKOLOJİK SÖZLEŞME KAVRAMI

1980'lerde yaşanan global ekonomik bütünleşmeler nedeniyle ortaya çıkan gelişmeler ve yapısal ekonomik dönüşümler nedeniyle işletmeler belirgin bir şekilde yönetim taktiklerini ve operasyonel yapılarını yeniden ayarlamak zorunda kalmışlardır. İşletmelerde yaşanan; şirket birleşmeleri, satın almalar, örgüt içinde çalışanların görevlerinin değiştirilmesi, personel maliyetlerinin azaltılması gibi bir dizi yeniliğe ilave olarak yeni yönetim metodlarında ortaya çıkan değişimler, örgüt ve çalışanlar arasında yaşanan ilişkilerin büyük ölçüde değişmesine neden olmuştur (Mao vd., 2008:26).

Psikolojik sözleşme, yapılan yasal sözleşmelerden daha fazla kişisel bakış açıları içermesi ve tarafların beklentilerini daha geniş kapsamlı biçimde düzenlemiş olması nedeniyle ayırt edici bir yöne sahiptir (Zhao vd., 2007:649).

Psikolojik sözleşme son yıllarda hem akademik literatürde hem de iş yaşamında önemi artan bir kavram haline gelmiştir. Bunun en önemli nedeni, psikolojik sözleşmenin yeni ekonomik ve örgütsel gelişmelerle birlikte çalışma ilişkilerinde ortaya çıkan değişimleri anlamada önemli araçlardan biri olmasıdır. Bu anlatılanlar ışığında psikolojik sözleşme en kısa tanımıyla, birey ve üyesi olduğu örgüt arasında oluşan, yazılı olmayan, ifade edilmemiş beklentiler toplamı şeklinde açıklanmaktadır (Genç vd., 2008: 840).

Psikolojik sözleşme kavramını ortaya çıkaran ve çalışmalarında irdeleyen Argyris, Levinson, Price, Munden, Mandl, ile Sooley, Schein ve Rousseau gibi araştırmacılar, çalışma ilişkilerini belirleyebilmek için bu kavramı geliştirmişlerdir (Zhao vd., 2007:648).

Psikolojik sözleşme kavramı Argyris tarafından ileri sürülmüş ve yazılı olmayan bir sözleşmeye benzetilmiştir. Bu yönüyle psikolojik sözleşme, istihdam etme ile ilişkili olduğu zaman örgüt ve birey arasında oluşmaktadır (Chang ve Hsu, 2009:722). Ayrıca; psikolojik sözleşme kavramı, işgören ile işveren arasındaki etkileşim ilişkisi olarak da tanımlanmıştır (Mao vd., 2008:26). Tablo 1’de psikolojik sözleşme kavramına yönelik yapılan bazı tanımlara yer verilmiştir.

Tablo 1: Psikolojik Sözleşme Kavramı ile İlgili Yapılan Tanımlamalar

Argyris, psikolojik sözleşme kavramını ilk defa terminolojik biçimde, çalışanlar ile üstleri arasındaki ilişkileri tanımlamada kullanmış ve bu kavramı fabrikada yüksek üretim sağlamak ve sorunları en aza indirmek amacıyla yalın olarak; iki taraflı, yazılı olmayan bir sözleşme olarak tanımlamıştır (Anderson ve Schalk, 1998:638).
Levinson, psikolojik sözleşmeyi birey ve örgütün birbirinden karşılıklı ve yazılı bir dayanağı olmayan beklentilerin toplamı olarak tanımlamıştır (Mao vd., 2008:29).
Schein, psikolojik sözleşmeyi birtakım bireysel algılara ilişkin olarak bireyler ve örgütler arasında yaşanan mübadele ilişkisi olarak adlandırmaktadır (Thomas vd., 2003:452).
Belirli iş ilişkileri amacıyla her iki taraf arasında (birey ve örgüt) algılanan örgüt ve birey arasındaki örtülü ilişkilerdir. Psikolojik sözleşme, taraflarca algılanan bu görüş sayesinde ilerleme göstermekte ve sonuca ulaşmaktadır (Herriot ve Pemberton, 1995).
Rousseau yaptığı tanımlamada psikolojik sözleşmeyi; bireyin bekleş ve inançlarına ilişkin olarak sözleşme şartlarını, çift taraflı, örgütün işleyişini etkileyen, kişi merkezli ve karşı taraf (örgüt) ile arasındaki anlaşma olarak tanımlamıştır. Buna göre bir psikolojik sözleşme ortaya çıktığı zaman, işgörenler tarafından geleceğe dönük birtakım inançlar ve beklentiler oluşmakta (örn; performans dayalı ücret), buna karşılık işgörenlerde örgüte bazı katkılar sağlamakta (örn; uygulamada bazı değişiklikler veya kendini örgüte adama) ve bunun sonucunda gelecekte karşılıklı fayda sağlamak amacıyla bazı zorunluluklar yaratılmış olmaktadır (Robinson ve Rousseau, 1994:246).

Psikolojik sözleşmeler, algılanan zorunlulukları içermekte ve beklentiler sonucu ortaya çıkan genel inanç ve tutumlar hakkında ortaya çıkarılacak davranışların örgütlerde fark edilmesini sağlamaktadır (Robinson, 1996:575). Herhangi bir psikolojik sözleşmenin oluşturulmasındaki önemli unsurlardan biri tarafların birbirine olan güvenleridir. Bu güven karşılıklı olarak tarafların açık veya örtülü olarak yaptıkları söz verme şeklinde oluşmaktadır. Taraflar, birbirlerine karşılıklı olarak bir şeyler teklif ederler. Dolayısıyla psikolojik sözleşme, bireylerin işletmelere sağlayacakları katkıların karşılığında elde edecekleri ödüllerin işletmeleri tarafından vaat edilmesi durumudur (Turnley ve Feldman, 2000:25-26).

Birey örgüte girerken, örgüte sağlayacağı yararlar karşısında örgütün de bireyin gereksinimlerini karşılamaya yönelik teşvikleri ve olanakları ortaya koyacağı beklentisi taşımaktadır. Bu beklenti sonucunda, birey ve örgüt arasında “psikolojik sözleşme” ortaya çıkmaktadır. Eğer bu çift taraflı “değer alış-verişi” düzgün bir şekilde devam ederse, birey örgüte karşı olumlu tutum ve davranışlarını sürdürmekte ve yüksek tatmin duygusuyla işe yapacağı devamsızlıklardan veya işten ayrılma düşüncesinden uzaklaşmaktadır. Eğer bu sözleşmeye uyulmaz ve sözleşme ihlal edilirse örgütlerde çalışanlar, örgüte karşı bazı olumsuz tutum ve davranışlar içerisine girmektedirler (Tükeltürk vd., 2009: 688).

Levinson, psikolojik sözleşmeyi karşılıklı olarak yapılan hareket süreci olarak tanımlamaktadır. Bu süreçte örgüt çalışanlar için kendi üzerine düşen yükümlülüklerini yerine getirirken, diğer taraftan da işgörenlerini olumsuz etkileyebilecek davranışları yapmaktan kaçınmaktadır. Örgüt; çalışanları için ücret ödemekte, onlara iş güvenliği sağlamakta, bunların karşılığında çalışanlardan kendi iş tanımlarını aşan ilave katkılar yapmalarını istemektedir. İşgören ise buna, verimli çalışarak ve işletme imaj ve prestijini bozmaktan kaçınarak yanıt vermektedir. Örgüt, çalışanlarından kendi değerlerini kabullenmelerini isterken, işgörenler örgütün dürüst ve adil davranması beklentisi içerisine girmektedirler. Örgütler beklentilerini örgütsel güç ile yerine getirebilmekte, çalışanlar ise örgütü etkileyecek girişimlerde bulunmak, grev yapmak ve işbirliğini örgütten esirgemek gibi yollarla beklentilerini yerine getirtmeye çalışırlar. Levinson, psikolojik sözleşmeleri yazılı olmayan anlaşmalardaki karşılıklı olan beklentilerin toplamı biçiminde ifade etmektedir (Saylı, 2002: 44).

İşgörenler açısından kuvvetli bir psikolojik sözleşmenin oluşturulması ve yürütülebilmesi altı faktöre bağlanmıştır. Bu faktörler; kariyer gelişimine imkan tanınması, işin özelliği (ilgi çekici, çeşitlendirilmiş olması), mali açıdan ödüllerin sağlanması, işbirliği temeline dayandırılan güzel bir çalışma ortamının varlığı, başarılı bir şekilde işin gerçekleştirilebilmesi için kişisel desteğin varlığı ve özel hayata gösterilen saygı olup, bu faktörlerde yaşanan eksiklik psikolojik sözleşmenin etkili bir şekilde işlenmesini aksatabilmekte veya ihlal edilmesine neden olabilmektedir (Arslan ve Ulaş, 2004: 103).

Sözleşmeler varolduğu zaman birtakım beklentilerde ortaya çıkmaktadır. Levinson’ın tanımlamasına göre, psikolojik sözleşmeler resmi

sözleşmelerin aksine birtakım özellikler içermektedir. Psikolojik sözleşmenin genel özelliklerini aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür (Morrison, 1994: 354-355):

- Psikolojik sözleşmedeki beklentiler sözlü olarak konuşulmamaktadır ve algılara dayanmaktadır.
- Psikolojik sözleşmede ortaya çıkan beklentiler geçmiş deneyimler sonucu gelişim göstermektedir.
- Psikolojik sözleşmede varolan tarafların birbirlerine bağımlılıklarıdır.
- Psikolojik sözleşmeler taraflar arasında psikolojik mesafeler doğurmaktadır.
- Psikolojik sözleşmeler dinamik bir yapıya sahiptir.

Şahin (2010: 88) yapmış olduğu çalışmasında yukarıdaki özelliklere ilave olarak psikolojik sözleşmenin şu özelliklerine yer vermiştir:

- Psikolojik sözleşmeler genellikle duygusal ağırlığı bulunan konularla bağlantılıdır.
- Psikolojik sözleşmeler özel algılara dayanır, yani kişinin karşılıklı bir alışveriş ilişkisine dair beklentilerini anlatır.
- Psikolojik sözleşme karşılıklıdır ve bireyin, iki tarafında ilişkiye dönük karşılıklı yükümlülüklerine olan inancını içerir.
- Psikolojik sözleşmenin varolabilmesi için öncelikle, belirli miktarda şahsi özgürlük gerekmektedir. Sözleşmelerin oluşumları ve gerçekleştirilmelerinden bir kazanç elde edilmesi kişisel seçimlere bağlıdır.
- Psikolojik sözleşmenin oluşabilmesi için kritik bir unsur olarak sosyal kararlılık bulunmaktadır. Geleceğe dönük anlaşmalar yapılmadan önce tarafların birbirlerine niyet ve güven bağlamında inançları oluşmalıdır.
- Genel olarak; psikolojik sözleşmeler, sosyal ve bilişsel özelliklere sahip bulunmaktadır.

Psikolojik sözleşmelere işlevsellik kazandırılabilmesi için, birey odaklı açıklanabilir inançlara ilişkin olarak, bireyin yapmakla sorumlu olduklarına ilave olarak, çift taraflı zorunluluklardan doğan ve diğer tarafın borcundan oluşan sorumlulukların yerine getirilmesi gerekmektedir (Rousseau ve Tijoriwala, 1998:680). Psikolojik sözleşmede önemli olan, her bir yöneticinin örgüt içerisinde kontrol altında tuttuğu çalışanı ile psikolojik sözleşmeye işlerlik kazandırarak sorumluluklarını yerine getirmesidir (Dunahee ve Wangler, 1974:525).

Çalışma ortamında oluşturulan sözleşmeler yaygın olarak işlemsel ve ilişkiyel olmak üzere iki biçimde oluşturulmaktadır. İşlemsel sözleşmeler; adil olarak yapılan çalışma sonucu ödenen adil ücret olarak karakterize edilmekte ve sözleşmenin daha çok ekonomik boyutunu ortaya koymaktadır.

Diğer yandan, sözleşmenin diğer türünü oluşturan ilişkisel sözleşmeler ise; hem işçi (işletme-özel yetenekleri, uzun dönem kariyer gelişimine fırsat vermesi açısından vb.) hem de işveren tarafını (kapsamlı çalışma açısından) içeren, açık uçlu bütün ilişkileri kapsayan önemli bir araç olarak görülmektedir (Rousseau ve Wade-Benzoni, 1994:466).

Örgüte yeni giren çalışanlar için örgütsel sosyalizasyon (uyum) süreci çalışanlar adına stresli bir süreç olmaktadır. Bunun nedenleri ise işgörenlerin değişik ve belirgin olmayan yeni bir çevreye girmesi ve bu çevrenin çeşitli belirsizlikler içermesidir. İşe yeni girenler, işe ve örgüte yönelik çeşitli bilgiler kazanmakta ve bu durum örgütlerin çalışanlardan neler beklediklerini belirginleştirerek rollerinin neler olduğunu anlamalarını sağlamaktadır. Bu tür bilgilerin yoğunluk kazanmasıyla çalışma ilişkilerinde iki tarafın gerçekçi beklentileri ortaya çıkmakta ve çalışma sözleşmeleri bu nedenle daha ayrıntılı boyutlar kazanmaktadır. Böylece karşılıklı olarak psikolojik sözleşme ortaya çıkartılmış ve yenilenmiş olmaktadır (Thomas ve Anderson, 1998:748).

İşgörenler çoğunlukla çalıştıkları örgütlerin iki tarafça hazırlanan sözleşmeyi yerine getirmede başarısız olduklarını düşünürler. İşgörenin bu algısı; çalıştığı örgüte olan güvenini, işinden duyacağı tatmini ve örgütteki geleceğini etkilemektedir. Ayrıca bu gibi durumlarda işgörenler de; örgüte olan sorumluluk anlayışında azalma, rutin ve ekstra görevlerde performansın düşmesi gibi negatif etkiler de yaşanmaktadır. Bu negatif etkiler nedeniyle, örgütün psikolojik sözleşmeyi ihlal etme olasılığının artacağı algısını yaratan şartları anlamak önemlidir (Robinson ve Morrison, 2000:525).

Psikolojik sözleşme ihlallerinin ortaya çıkardığı birtakım sonuçlar vardır. Turnley ve Feldman (2000: 27-29), çalışmalarında psikolojik sözleşme ihlallerinin sonuçları ile ilgili beklentilerini aşağıdaki üç başlık altında incelemiştir:

- Psikolojik sözleşme ihlalleri, işgörenin başka bir iş bulma çabasını arttıracaktır.
- Psikolojik sözleşme ihlalleri, işgörenin görev ve sorumluluklarını ihmal etme olasılığını arttıracaktır.
- Psikolojik sözleşme ihlalleri, işgörenin işletmeye bağlılık davranışlarında işgörenin çalışma isteğini azaltan bir unsurdur.

2. İŞ TATMİNİ KAVRAMI

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 (Lu vd., 2005:211).

İş tatmini çalışanlara üretkenlik ve tatmin sağlama gibi pozitif etkiler sağlarken; tatminsizlik durumunda ise, çalışanlar davranışsal açıdan

kendilerini geri çekmekte, işe olan devamsızlıkları artmakta ve bunun sonucunda da örgüt içerisinde negatif ilişkiler ortaya çıkmaktadır (Theodossiou ve Zangelidis, 2009:648).

İş tatmini kavramı, tek bir işgörenin yerine getirdiği işin ve elde ettiklerinin gereksinimleriyle ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü veya örtüşmesine imkan sağladığını fark etmesi sonucunda yaşadığı bir duygu olarak da ifade edilebilmektedir. Bu tanımda dikkati çeken bazı boyutları Barutçugil (2004: 389), yapmış olduğu çalışmasında aşağıdaki şekilde ortaya koymaktadır:

- 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 işgörendenlerin her birisinin önem ve öncelik verdiği değerler arasında farklılıklar bulunmaktadır. Ortaya çıkan bu durum sonucunda, değişik konumlardaki işgörendenler belirli bir durumdan farklı biçimde tatminler elde edebilmektedirler.
- İş tatmini bireyin algılama biçimi ile yakından ilişkilidir. İşgörenin 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
- İşgörendenlerin bireysel özellikleri; yaş ve cinsiyetleri, inanç ve değer yargıları, iş tecrübeleri, yetişme tarzları, aile yapısı ve yaşam standardı gibi sosyal nitelikleri ve işe dönük beklentilerinde farklılaşma yaşandıkça iş tatminini sağlayan iş özellikleri farklılaşmaktadır.

İş tatminini etkileyen birtakım örgütsel faktörler bulunmaktadır. Bu faktörlerin başlıcaları; ücretlendirme, terfi, denetim, ödüllendirme, iş arkadaşları ve iletişime ilişkin faktörlerdir. İşgörendenlerin elde ettikleri ücretler iş tatmininde önemli bir yere sahiptir. Ücretlendirme, yalnızca gereksinimleri karşılamakla kalmamakta; aynı zamanda işgörenin sağladığı katkılarının bir karşılığı da olmaktadır. Yapılan araştırmalar, aldığı ücretten memnun olan işgörendenlerin iş tatmininin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır (Bölükbaşı ve Yıldıztan, 2009:353). Bireyin iş tatminini etkileyen örgütsel faktörlerden birisi de elde edilen terfilerdir. Örgütlerde adil terfi politikalarının uygulanması bireyin iş tatminini artırmakta etkin rol oynamaktadır.

Örgütlerde oluşturulan denetim biçiminin uygulanış şekli de iş tatminini olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedir (Çalışkan, 2005:11). İşgörendenleri sürekli ve sıkı bir şekilde denetlemek kişilere özgürlüklerinin kısıtlandığı hissini vermekte ve bu durum da yönetici-çalışan arasındaki

ilişkileri zayıflatarak iş tatminini olumsuz yönde etkilemektedir. Denetim görevini sürdüren kişi ile işgören arasındaki olumlu ilişkiler ise iş tatminini artırmaktadır.

Örgüt tarafından verilen ödüller, başarı ve tatmini etkileyen önemli bir faktördür. Etkili bir ödüllendirme kişisel tatmin ve iş başarısını etkilerken, düşük başarının örgüt tarafından ödüllendirilmesi de tatminsizliğin yaşanmasına yol açabilmektedir. Burada üzerinde durulması gereken husus, verilen ödüllerin sağlanan başarı ile orantılı olmasının gerekliliğidir. Çalışma ile bağlı olduğu örgütle olan ilişkilerinde, örgüte sağladığı katkıları ve kazanımları arasında bir denge algısı taşıyan bireyin iş tatmin düzeyi yüksek olacaktır (Koç, 2007:69).

İş tatminini etkileyen örgütsel faktörlerden bir diğeri de iş arkadaşlarıdır. İş arkadaşları işgören tatmini bakımından büyük öneme sahiptir. Farklı değerlere, tutumlara ve amaçlara sahip işgörenler arasında çıkabilecek huzursuzluklar bazı gerginliklerin yaşanmasına ve bu durumda örgüt içerisinde çatışma ortamına neden olacaktır. Böyle bir ortam işgörenin stresini artıracak ve böylece işgörenin işinden duyacağı tatmin azalacaktır.

Örgütsel iletişim, örgütün gerçekleştirmek istediği amaçlar doğrultusunda işleyişi sağlamak için, örgütü ortaya çıkaran çeşitli bölüm ya da gruplar veya örgüt ile çevresi arasında, devamlı bilgi ve fikir alışverişine imkan sağlayan toplumsal bir süreçtir. Örgütsel iletişim, örgütü yönetmenin en önemli aracıdır ve planlama, koordine etme, karar verme, güdüleme ve denetim işlevlerinin yerine getirilmesinde önemli rol oynamaktadır (Tutar ve Yılmaz, 2003:172).

Örgütlerde yönetim görevini yerine getiren yöneticiler bireyin işten tatmin sağlamasında önemli bir faktör olmaktadır. Araştırmalar, ücret gibi önemli bir tatmin kaynağının yetersiz olduğu çalışma ortamlarında bile sadece yönetici ve yönetim tarzının başarılı olmasının işgörenlerin iş tatminini artırdığını göstermektedir. Günümüz toplumunda yönetime işgörenleri dahil etmek, onların yerine getirdikleri işlerden keyif almalarını sağlamak ve verimliliklerini artırmak yönetim anlayışının gereği haline gelmiştir. İş süreçlerinde çalışanların fikirlerini almayan, onların meseleleriyle ilgilenmeyen ve iş bilgi düzeyi düşük olan yöneticilerden oluşmuş yönetim sistemi işgörende tatminsizlik duygularının artmasına yol açmaktadır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008:4).

Elde edilen ek faydalar açısından işgörenin işinden tatmin olmasında, işin genel görünümü, çalışana sağladığı sosyal ve ekonomik çıkarlar ile iş ortamı koşulları da etkili faktörlerdendir. Bu faktörler; toplumsal, analiz edilebilir, ölçülebilir ve diğer işlerle karşılaştırılabilir türdendir (Sevimli ve İşcan, 2005:57). Yapılan işin toplum nezdinde itibarlı sayılması bireyin ek faydalar sağlaması açısından önemlidir. Aynı zamanda örgütlerinde işgörenlerden ek faydalar elde etmesi istenen bir durumdur. Bu durum elde edilen ek faydaların birey ve örgüt açısından çift yönlü adaptasyonun bir sonucudur.

Yapılan işin niteliği de bireyin tatmin düzeyini etkilemektedir. İşgörenin işe en kısa sürede adaptasyonu sağlanmak amaçlanıyorsa, yapılan işin niteliğine bağlı olarak çalışma ortamının ve onu etkileyen koşulların iyi bir şekilde seçilmesi ve düzenlenmesi gerekmektedir. Bu yönde girişilecek her türlü çaba örgütün kendisinden çok insanı amaçladığından işgöreni memnun kılacak ve bu sayede iş görenin tatmin olması sağlanacaktır. Kaldı ki, çalışma koşullarının hangi biçimde iyileştirileceği işgörenin istekleri doğrultusunda gerçekleştirilirse düzenlenen bu koşulların etkinliği daha da artacaktır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 173-174).

3. PSİKOLOJİK SÖZLEŞME VE İŞ TATMINİ 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 işgören tarafının örgüte karşı tutum ve davranışlarının yanında, işgörenlerin işlerinden duydukları tatmin düzeylerini de etkilemektedir.

İş tatmini işgörenlerin 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 işgörenler 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 işgörenlerine değer vermesi, onlara kendileri için önemli olduklarını hissettirmesi ve onlar için uygun çalışma koşulları oluşturması gerekmektedir. Psikolojik sözleşme, hem işgörenlerin iş tatminini sağlaması hem de örgütlerin amaçlarına ulaşabilmesine imkan tanınması açısından büyük önem taşımaktadır (Bayraktaroglu ve Mesci, 2010:447).

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. (Özgen ve Özgen, 2010:4).

Psikolojik sözleşme ihlalleri, işgörenlerin iş tatminsizliğini ve yerine getirilmeyen beklentilerini tetikleyerek işgörenlerin iş motivasyonunu da kötü yönde etkilemektedir (Turnley ve Feldman, 2000:27).

Turnley ve Feldman (2000:37), çalışmalarında yapmış olduğu analiz sonucunda psikolojik sözleşme ihlallerinin sonuçlarını; psikolojik sözleşme ihlalleri → işçinin yerine getirilmeyen beklentileri → işgörenin iş tatminsizliği → isteksiz işgören davranışları şeklinde ifade etmiştir. Buradan anlaşılacağı üzere; psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesi durumunda işgörenler işlerinden tatmin olmamaya; işinden tatmin olmayan işgörenler ise zaman içerisinde işinden ve örgütünden soğumaya başlamaktadır.

Diğer yandan, işgörenlerin iş tatminini sağlayan faktörlerin neler olduğu birçok araştırmanın konusu olmuştur. İş tatmini ve psikolojik sözleşme boyutları arasında ilişki varsayımında, iş tatmininin ilişkilerden çok maddi getirilere odaklanan işlemsel psikolojik sözleşme ile pozitif bir ilişkisinin olduğunu ileri sürmek mümkündür (Özgen ve Özgen, 2010:4-5). Özgen ve Özgen (2010:14), yapmış oldukları çalışmalarında işlemsel ve ilişkisel psikolojik sözleşme ve psikolojik sözleşme ihlalinin; iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri açısından sınıflandırılabilceğini ortaya koymuştur. Bu çalışmada; ilişkisel psikolojik sözleşme ile iş tatmini arasında pozitif, psikolojik sözleşme ihlali ile iş tatmini arasında ise negatif bir ilişkinin var olduğu ortaya çıkmıştır.

Bayraktaroğlu ve Mesci (2010:451), yapmış oldukları çalışmalarında, işgörenlerin demografik özelliklerinin, iş tatmini ile psikolojik sözleşmeye ilişkin tutum önermelerinde bir farklılığa yol açıp açmadığını araştırmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular aşağıda sıralanmıştır:

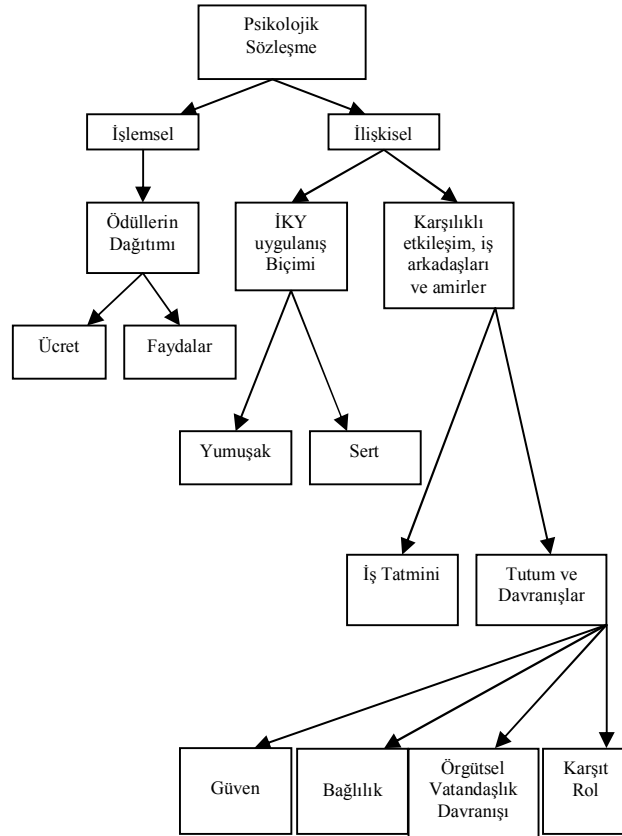
- İşgörenlerin demografik özelliklerinden cinsiyet ile tutum önermeleri arasında farklı kanaatlere sahip oldukları,
- İşgörenlerin demografik özelliklerinden pozisyonları ile tutum önermelerine ilişkin görüşlerinde farklı kanaatlere sahip oldukları,
- İşgörenlerin almış oldukları eğitimleri ile tutum ifadelerine ilişkin görüşlerinde aynı kanaatlere sahip olmadıkları ve,
- İşgörenlerin demografik özelliklerinden kurumda çalışma süresi ile tutum önermelerine ilişkin farklı kanaatlere sahip oldukları tespit edilmiştir.

Yukarıdaki bulgular çerçevesinde; işgörenlerin cinsiyetleri ile iş tatmini ve psikolojik sözleşmeleri arasında farklı tutumlar oluşmaktadır. Bu durum, iş tatminini etkileyen bireysel faktörlerden cinsiyet değişkeninin psikolojik sözleşme üzerinde etkili olduğunun bir göstergesidir. Yine elde edilen bulgular, işgörenlerin iş tatminini etkileyen faktörlerden; örgüt içerisinde bulunulan pozisyon, alınan eğitim ve kurumda çalışma süresi değişkenleri ile psikolojik sözleşmeleri arasında ilişki olduğunu göstermektedir. Ortaya çıkan bu sonuç; işgörenlerin sahip oldukları, iş tatminini etkileyen demografik değişkenlerin işgörenlerin psikolojik sözleşmelerine yönelik kanaatlerinin oluşmasında etkili olduğunu göstermektedir.

Yine aynı çalışmada, ilişki ölçütleri kullanılarak yapılan analiz sonucuna göre, psikolojik sözleşmenin ilişki boyutunun iş tatminsizliğine etki ettiği sonucuna varılmıştır. Aralarındaki ilişki katsayıları da psikolojik sözleşmenin ilişki boyutu ile iş tatminsizliği arasında pozitif bir ilişkinin varlığını göstermektedir. Diğer taraftan, işlemsel sözleşme boyutu ile iş tatmini ve iş tatminsizliği boyutları arasında negatif yönlü bir ilişkinin varlığı söz konusu iken, ilişki sözleşme boyutu ile iş tatmini ve iş tatminsizliği boyutları arasında ise pozitif yönde bir korelasyon olduğu ortaya konulmuştur (Bayraktaroğlu ve Mesci, 2010:451).

Psikolojik sözleşmenin işlemsel boyutlarının ihlal edilmesi (örneğin; ücret, terfi ve elde edilen faydalarda yaşanan ihlal) işgörende iş tatmininin azalması sonucunu doğururken, ilişki zorunlulukların ihlal edilmesi (bağlılık ve destek olmanın ihlali gibi) daha çok örgüte olan bağlanma duygusunu azaltıcı etki yapmaktadır (Knights ve Kennedy, 2005:60). Aşağıda Şekil 1’de, psikolojik sözleşmenin boyutları ile ilişkili olarak ortaya çıkan davranış şekilleri ortaya konulmaktadır:

Şekil 1: Psikolojik Sözleşmenin Boyutları İle İlişkili Ortaya Çıkan Davranış Biçimleri



Kaynak: Nelson vd., 2006:21.

Yukarıdaki şekil; psikolojik sözleşme ile ilişkili olarak ortaya çıkan durumları ifade etmektedir. Şekle göre, psikolojik sözleşmenin ilişkisel boyutu insan kaynakları uygulama biçimini, örgüt içerisinde iş arkadaşları ve amirlerle oluşturulan karşılıklı olumlu etkileşim ile çalışanın tutum ve davranışlarını olumlu yönde etkilemekte ve böylece iş tatmini oluşmaktadır. Olumlu yönde gelişen tutum ve davranışlar sonucunda ise; örgüte duyulan güven ve bağlılık ile birlikte örgütsel vatandaşlık davranışı örgüt içerisinde belirginleşmektedir. Bunun yanısıra, psikolojik sözleşmenin işlemsel boyutunun daha çok sözleşmenin mali yanını oluşturması nedeniyle, psikolojik sözleşmenin işlemsel boyutu geliştikçe işgörenlere birtakım ödüller dağıtılmakta ve bunun sonucunda işgörenler ücret ve çeşitli faydalar elde etmektedir.

Nelson ve diğerleri (2006:20) yapmış oldukları çalışmalarında psikolojik sözleşmeyi işlemsel ve ilişkisel sözleşmeler olmak üzere iki temel kategoride sınıflandırmışlardır. Şekil 1’de de görüldüğü üzere, psikolojik sözleşmenin ilişkisel boyutunun bir sonucu olarak ortaya çıkan, işgörenin örgütün diğer bireyleri ile kurduğu karşılıklı etkileşim ile iş arkadaşları ve amirleriyle birlikte uyumun sağlanması sonucunda işgörenin işinden duyduğu tatmin artmaktadır.

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 işgörenin lehine dönüştürülebilmesi için işgörenin örgütte tutulması sağlanmalıdır. İş ilişkilerindeki tutum ve davranışlarda yaşanan değişikliklerde, psikolojik sözleşme terimlerinin yerine getirilmesi ve motivasyon sağlayıcı faktörler en önemli konular olacaktır (Türker, 2010:72).

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

Çalışmanın bu bölümünde, Yüksek Öğretim Kurumu’na bağlı devlet üniversitelerinde görev yapan akademik personelin sahip olduğu psikolojik sözleşme düzeyinin iş tatmini üzerindeki etkisi 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

Geleceklerini etkileyen insan unsurundan en etkili biçimde yararlanabilmesi için, günümüz örgütlerinin uygulamalarında psikolojik sözleşme kavramına işlerlik kazandırılması adeta bir zorunluluktur. Bu örgütlerden biri olan devlet üniversitelerinde bulunan akademik personelin başarısı için de, işinden tatmin olması çok önemlidir. İşgörenlerin işlerinde tatmin olmasını sağlayan faktörlerden birisi de psikolojik sözleşmedir. Bu araştırmanın temel amacı, devlet üniversitelerinde görev alan her düzeydeki

akademik personelin psikolojik sözleşmelerinin iş tatmin düzeyleri üzerindeki etkisini ortaya koymaktır.

4.2. Araştırmanın Kapsam ve Sınırları

Yapılan bu araştırma, Yüksek Öğretim Kurumu'na bağlı devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim üyesi ve öğretim elemanı unvanına sahip akademik personeli içermektedir. Araştırmada, zaman ve maliyet kısıtları nedeniyle bütün bölgelerdeki üniversitelere ulaşılamamış; yalnızca tesadüfi olarak seçilen İç Anadolu, Akdeniz, Ege ve Karadeniz bölgelerinde bulunan devlet üniversitelerinde görev yapan akademik personelin bir kısmı örnekleme dahil edilmiştir. Araştırma, özellikle bu üniversitelerde görev alan akademik personelin görevlerindeki psikolojik sözleşmeye dair tutumları ile iş tatmin düzeyleri konusundaki değerlendirmelerini tespit etmeye yöneliktir.

4.3. Araştırmanın Hipotezleri

Hipotez 1: Akademik personelin psikolojik sözleşme konusunda sahip oldukları olumlu değerlendirmeler, iş tatmin düzeyleri üzerinde olumlu etkide bulunmaktadır.

Hipotez 2: Akademik personelin psikolojik sözleşme konusunda sahip oldukları olumlu değerlendirmeler, iş tatmininin ücretlendirme boyutuna ilişkin değerlendirmeleri üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.

Hipotez 3: Akademik personelin psikolojik sözleşme konusunda sahip oldukları olumlu değerlendirmeler, iş tatmininin terfi boyutuna ilişkin değerlendirmeleri üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.

Hipotez 4: Akademik personelin psikolojik sözleşme konusunda sahip oldukları olumlu değerlendirmeler, iş tatmininin denetim boyutuna ilişkin değerlendirmeleri üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.

Hipotez 5: Akademik personelin psikolojik sözleşme konusunda sahip oldukları olumlu değerlendirmeler, iş tatmininin elde edilen ek faydalar boyutuna ilişkin değerlendirmeleri üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.

Hipotez 6: Akademik personelin psikolojik sözleşme konusunda sahip oldukları olumlu değerlendirmeler, iş tatmininin ödüllendirme boyutuna ilişkin değerlendirmeleri üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.

Hipotez 7: Akademik personelin psikolojik sözleşme konusunda sahip oldukları olumlu değerlendirmeler, iş tatmininin iş arkadaşları boyutuna ilişkin değerlendirmeleri üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.

Hipotez 8: Akademik personelin psikolojik sözleşme konusunda sahip oldukları olumlu değerlendirmeler, yapılan işin niteliğine ilişkin tatmin düzeyleri üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.

Hipotez 9: Akademik personelin psikolojik sözleşme konusunda sahip oldukları olumlu değerlendirmeler, iletişime ilişkin tatmin düzeyleri üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.

4.4. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın bu bölümünü, araştırmanın evreni, örneklemin seçimi, verilerin toplanmasında izlenen yöntemle ilgili bilgiler ve verilerin analizi oluşturmaktadır.

4.4.1. Evren ve Örneklem Seçimi

Araştırmanın evrenini Yüksek Öğretim Kurumu'na bağlı devlet üniversitelerinin her düzeyinde yer alan akademik personel oluşturmaktadır. Yapılan alan örneklemesinden tesadüfi olarak seçilen İç Anadolu, Akdeniz, Ege ve Karadeniz bölgelerindeki devlet üniversitelerinin bir kısmında görev alan akademik personele hazırlanan anket çalışması uygulanmıştır.

Tüm devlet üniversitelerinde görev alan her düzeydeki akademik personel sayısı resmi kurumlar tarafından yapılan en son araştırmanın resmi sonuçlarına göre 87.605 olarak belirlenmiştir (<http://yogm.meb.gov.tr/devletogretimeleman.htm>, 2010). Sayılan bölgelerde görev alan her düzeydeki akademik personele toplamda 301 adet anket elden dağıtılarak uygulanmıştır. Bu anketlere 183 akademik personel cevap vermiştir. Eksik doldurulması nedeniyle dağıtılan anketlerin 4 tanesi değerlendirmeye alınmamıştır. Sonuç olarak değerlendirilmeye alınan anket sayısı 179'dur. Anketlerin geri dönüşüm oranı %61'dir. Mevcut veriler ışığında, araştırmanın örneklem sayısı ana kütleyi temsil etme yeteneğine sahiptir ve bu açıdan örneklem sayısı yeterli bulunmaktadır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 48-50).

4.4.2. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplamak amacıyla anket uygulamasından yararlanılmıştır. Bu doğrultuda hazırlanan anket formu üç ana bölüme ayrılmıştır. Anketin birinci bölümünde çalışanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular, ikinci bölümünde akademik personelin psikolojik sözleşmeye dair tutumlarını ölçmeyi hedefleyen sorular, anketin üçüncü bölümünde ise akademik personelin iş tatmini düzeylerini ölçmeye yönelik sorular yer almaktadır.

Psikolojik sözleşme ölçeği, Millward ve Hopkins (1998) tarafından geliştirilmiş ölçek olup Türkçe'ye çevrilmiştir. Bu ölçek psikolojik sözleşmenin işlemsel ve ilişkisel boyutları olmak üzere iki temel bölüme ayrılmıştır. Toplam 32 sorudan oluşan ölçeğin 20 sorusu psikolojik sözleşmenin işlemsel boyutunu, 12 sorusu ise psikolojik sözleşmenin ilişkisel boyutunu ölçmeyi amaçlamakta ve ölçek olarak 7'li Likert ölçeği kullanılmıştır.

İş tatmini ölçeği, Spector (1985) tarafından geliştirilen ölçek olup Türkçe'ye çevrilerek kullanılmıştır. Toplam 32 sorudan oluşan ölçekte iş tatmini ile ilgili düşünceleri belirleyen ve her biri dört sorudan oluşan sekiz boyuta ilişkin soru bulunmaktadır. Bu boyutlar; ücretlendirme, terfi, denetim, elde edilen ek faydalar, ödüllendirme, iş arkadaşları, işin niteliği ve iletişim biçimine ilişkin düşünceleri ölçmeyi amaçlamaktadır. Anketin iş tatmini ile ilgili yargıların belirlenmesi amacıyla oluşturulmuş olan iş tatmini soruları,

ölçeğin orjinal halinin bozulmamasının amaçlanması nedeniyle; kararsızlığı ölçmeyen bir ölçek türüne sahip olması, diğer bir deyişle katılımcıların ölçeklere katılım düzeylerinin ölçülmesinin istenmesi nedeniyle ölçek olarak 6'lı Likert ölçeği kullanılmıştır.

4.4.3. Verilerin Analizi

Elde edilen geçerli anketler öncelikle istatistik paket programı olan SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 16'ya veri olarak girilmiş ve daha sonra hipotezler çerçevesinde çoklu regresyon analizleri yapılmıştır.

4.5. Araştırma Bulguları ve Değerlendirme

Bu kısımda, yapılan anketle ilgili; güvenilirlik analizleri, demografik bulgular ve çoklu regresyon 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 (Tablo 2 ve Tablo 3). Tablo 2'de görüldüğü üzere, ankette 32 soru ile ölçülen psikolojik sözleşme ölçeğinin bütününe ilişkin Cronbach Alfa değeri "0,81", psikolojik sözleşme ölçeğinin 20 soru ile ölçülen işlemsel boyutunun güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alfa değeri "0,68", 12 soru ile ölçülen ilişkisel boyutun Cronbach Alfa değeri ise "0,82" olarak bulunmuştur.

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

Psikolojik Sözleşme ve Boyutları	Soru Sayısı	Cronbach Alfa Değeri
Psikolojik Sözleşme	32	0.81
Psikolojik Sözleşme (İşlemsel boyut)	20	0.68
Psikolojik Sözleşme (İlişkisel boyut)	12	0.82

Tablo 3'deki güvenilirlik analizi sonuçları ise, 32 sorudan oluşan iş tatmini ölçeğinin Cronbach Alfa değerinin "0,92"olarak ortaya çıktığını göstermektedir. İş tatmininin alt boyutlarının güvenilirlik katsayısı değerleri ise sırasıyla; ücretlendirme boyutu için 0.72, terfi boyutu için 0.71, denetim boyutu için 0.86, elde edilen ek faydalar boyutu için 0.60, ödüllendirme boyutu için 0.79, iş arkadaşları boyutu için 0.76, işin niteliği boyutu için 0.66 ve iletişim boyutu için 0.55'tir.

Tablo 3: İş Tatmini Ölçeği ve Boyutlarına İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

İş Tatmini ve Boyutları	Soru Sayısı	Cronbach Alfa Değeri
İş Tatmini	32	0,92
İş Tatmini(Ücretlendirme)	4	0,72
İş Tatmini (Terfi)	4	0,71
İş Tatmini (Denetim)	4	0,86
İş Tatmini (Elde Edilen Ek Faydalar)	4	0,60
İş Tatmini (Ödüllendirme)	4	0,79
İş Tatmini (İş Arkadaşları)	4	0,76
İş Tatmini (İşin Niteliği)	4	0,66
İş Tatmini (İletişim)	4	0,55

Bu bulgular ışığında söz konusu katsayılar incelendiğinde anket formunun içsel tutarlılığının kabul edilebilir düzeyde olduğunu söylemek mümkündür.

4.5.2. Demografik Bulgular

Bu kısımda demografik bulgular başlığı altında anketi cevaplayan örneklem cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, unvan, yaş, iş yaşamındaki çalışma süreleri ve gelirleri ile ilgili konuların analizi yapılacaktır. Bu doğrultuda ankete katılanlardan elde edilen bilgilere göre;

- İşgörenlerin demografik özelliklerinden cinsiyet ile tutum önermeleri arasında farklı kanaatlere sahip oldukları,
- Araştırmaya katılanların yaklaşık %30'u kadınlardan, %70'si ise erkeklerden oluşmaktadır.
- Katılımcıların %42,5'i bekar, %55,9'u evli ve %1,6'sı dul ya da boşanmıştır.
- Araştırmaya katılanların eğitim durumları incelendiğinde, %11.2'si lisans, %31.3'ü yüksek lisans ve %56.4'ü doktora eğitimine sahip bulunmaktadır. Araştırmaya katılanların eğitim düzeylerinin yüksek olması araştırmanın sonuçlarının güvenilirliği açısından önemli bir göstergedir.
- Katılımcıların %0.6'sı Profesör Dr., %9.5'i Doçent Dr., %14'ü Yardımcı Doçent Dr., %12.8'i Okutman, %38'i Araştırma Görevlisi, %22.3'ü Öğretim Görevlisi ve %1.1'i Uzman unvanına sahiptir.

- Araştırmaya katılanların yaş ortalamalarının 33 olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç bize katılımcıların iş yaşamlarında tecrübeli olduklarını göstermektedir. Ayrıca katılımcıların yaş aralığı 23 ile 57 yaş aralığında değişmektedir.
- Araştırmaya katılanların mesleki çalışma süreleri ortalama 7.05 yıldır. Araştırmaya katılan akademisyenlerin buldukları üniversitede görev alma süreleri ise ortalama 5.08 yıldır.
- Araştırmaya katılanların %2.8'lik kısmının 1000-1500 TL, %64.8'ü 1501-2000 TL, %16.2'si 2001-2500 TL, %9.5'i 2501-3000 TL, %6.1'lik kısmı ise 3000 TL üzeri gelire sahiptir.

4.5.3. Hipotezlere Dayalı Bulgular

Hipotezlerin test edilmesi amacıyla anket çalışması sonucunda elde edilen veriler SPSS 16 programı kullanılarak değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Bu değerlendirmede çoklu regresyon analizi kullanılmıştır.

Bağımsız değişken olarak psikolojik sözleşmenin işlemsel ve ilişkisel boyutları, bağımlı değişken olarak ise önce iş tatmini ölçeğinin tümü ve daha sonra iş tatmininin sekiz boyutunun kullanıldığı çoklu regresyon analizi bulgularına bu kısımda değinilecektir. Bu doğrultuda; aşağıdaki Tablo 4, akademik personelin psikolojik sözleşme ve iş tatmini boyutları arasında yapılan regresyon analizi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 4: Psikolojik Sözleşme ve İş Tatmini Boyutları Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken	Beta	P(T Değerinin)	R ²	F	P(F Değerinin)																																																																			
İşlemsel- İlişkisel	İş Tatmini	0,616	0,000	0,443	47,632	0,000																																																																			
		0,698	0,000				İşlemsel- İlişkisel	Ücretlendirme	0,487	0,038	0,119	10,171	0,000	0,414	0,005	İşlemsel- İlişkisel	Terfi	0,736	0,000	0,320	34,383	0,000	0,580	0,003	İşlemsel- İlişkisel	Denetim	0,447	0,081	0,268	26,302	0,000	0,927	0,000	İşlemsel- İlişkisel	Elde Edilen Ek Faydalar	0,418	0,063	0,131	10,657	0,000	0,482	0,001	İşlemsel- İlişkisel	Ödüllendirme	0,649	0,004	0,316	33,489	0,000	0,811	0,000	İşlemsel- İlişkisel	İş Arkadaşları	0,444	0,042	0,207	19,344	0,000	0,648	0,000	İşlemsel- İlişkisel	İşin Niteliği	0,541	0,001	0,167	14,622	0,000	0,245	0,014	İşlemsel-İlişkisel	İletişim	0,698	0,000
İşlemsel- İlişkisel	Ücretlendirme	0,487	0,038	0,119	10,171	0,000																																																																			
		0,414	0,005				İşlemsel- İlişkisel	Terfi	0,736	0,000	0,320	34,383	0,000	0,580	0,003	İşlemsel- İlişkisel	Denetim	0,447	0,081	0,268	26,302	0,000	0,927	0,000	İşlemsel- İlişkisel	Elde Edilen Ek Faydalar	0,418	0,063	0,131	10,657	0,000	0,482	0,001	İşlemsel- İlişkisel	Ödüllendirme	0,649	0,004	0,316	33,489	0,000	0,811	0,000	İşlemsel- İlişkisel	İş Arkadaşları	0,444	0,042	0,207	19,344	0,000	0,648	0,000	İşlemsel- İlişkisel	İşin Niteliği	0,541	0,001	0,167	14,622	0,000	0,245	0,014	İşlemsel-İlişkisel	İletişim	0,698	0,000	0,339	37,656	0,000	0,612	0,000				
İşlemsel- İlişkisel	Terfi	0,736	0,000	0,320	34,383	0,000																																																																			
		0,580	0,003				İşlemsel- İlişkisel	Denetim	0,447	0,081	0,268	26,302	0,000	0,927	0,000	İşlemsel- İlişkisel	Elde Edilen Ek Faydalar	0,418	0,063	0,131	10,657	0,000	0,482	0,001	İşlemsel- İlişkisel	Ödüllendirme	0,649	0,004	0,316	33,489	0,000	0,811	0,000	İşlemsel- İlişkisel	İş Arkadaşları	0,444	0,042	0,207	19,344	0,000	0,648	0,000	İşlemsel- İlişkisel	İşin Niteliği	0,541	0,001	0,167	14,622	0,000	0,245	0,014	İşlemsel-İlişkisel	İletişim	0,698	0,000	0,339	37,656	0,000	0,612	0,000													
İşlemsel- İlişkisel	Denetim	0,447	0,081	0,268	26,302	0,000																																																																			
		0,927	0,000				İşlemsel- İlişkisel	Elde Edilen Ek Faydalar	0,418	0,063	0,131	10,657	0,000	0,482	0,001	İşlemsel- İlişkisel	Ödüllendirme	0,649	0,004	0,316	33,489	0,000	0,811	0,000	İşlemsel- İlişkisel	İş Arkadaşları	0,444	0,042	0,207	19,344	0,000	0,648	0,000	İşlemsel- İlişkisel	İşin Niteliği	0,541	0,001	0,167	14,622	0,000	0,245	0,014	İşlemsel-İlişkisel	İletişim	0,698	0,000	0,339	37,656	0,000	0,612	0,000																						
İşlemsel- İlişkisel	Elde Edilen Ek Faydalar	0,418	0,063	0,131	10,657	0,000																																																																			
		0,482	0,001				İşlemsel- İlişkisel	Ödüllendirme	0,649	0,004	0,316	33,489	0,000	0,811	0,000	İşlemsel- İlişkisel	İş Arkadaşları	0,444	0,042	0,207	19,344	0,000	0,648	0,000	İşlemsel- İlişkisel	İşin Niteliği	0,541	0,001	0,167	14,622	0,000	0,245	0,014	İşlemsel-İlişkisel	İletişim	0,698	0,000	0,339	37,656	0,000	0,612	0,000																															
İşlemsel- İlişkisel	Ödüllendirme	0,649	0,004	0,316	33,489	0,000																																																																			
		0,811	0,000				İşlemsel- İlişkisel	İş Arkadaşları	0,444	0,042	0,207	19,344	0,000	0,648	0,000	İşlemsel- İlişkisel	İşin Niteliği	0,541	0,001	0,167	14,622	0,000	0,245	0,014	İşlemsel-İlişkisel	İletişim	0,698	0,000	0,339	37,656	0,000	0,612	0,000																																								
İşlemsel- İlişkisel	İş Arkadaşları	0,444	0,042	0,207	19,344	0,000																																																																			
		0,648	0,000				İşlemsel- İlişkisel	İşin Niteliği	0,541	0,001	0,167	14,622	0,000	0,245	0,014	İşlemsel-İlişkisel	İletişim	0,698	0,000	0,339	37,656	0,000	0,612	0,000																																																	
İşlemsel- İlişkisel	İşin Niteliği	0,541	0,001	0,167	14,622	0,000																																																																			
		0,245	0,014				İşlemsel-İlişkisel	İletişim	0,698	0,000	0,339	37,656	0,000	0,612	0,000																																																										
İşlemsel-İlişkisel	İletişim	0,698	0,000	0,339	37,656	0,000																																																																			
		0,612	0,000																																																																						

Psikolojik sözleşmenin işlemsel ve ilişkisel boyutlarının bağımsız, iş tatmininin bağımlı değişken olarak kullanıldığı regresyon analizi sonuçlarına göre bağımlı değişkenin açıklanma düzeyi istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2=0.443$, $F=47.632$, $p=0.000$). Bu iki bağımsız değişkenin bağımlı

değişikendeki değişimin yaklaşık %44'ünü açıkladığını söylemek mümkündür. Akademik personelin psikolojik sözleşmenin işlemsel (Beta=0.616, p=0.000) ve ilişkisel (Beta=0.698, p=0.000) boyutları ile ilgili değerlendirmeleri olumlu yönde arttıkça sahip oldukları iş tatmin düzeylerinin de artacağı ortaya konulmaktadır. Bu sonuçlara göre, daha önce ortaya konulan Hipotez 1 kabul edilmektedir. Bu durumun nedeninin; akademik personelin psikolojik sözleşme sonucu oluşan beklentilerinin kurum tarafından karşılanma derecesinin akademik personelin iş tatmin düzeyini etkilemesi olduğu düşünülebilir.

Bağımsız değişkenler olarak psikolojik sözleşmenin boyutlarından olan işlemsel ve ilişkisel boyutların bağımlı değişken olarak iş tatmininin ücretlendirme boyutunu açıklama düzeyi (F=10.171, p= 0.000) istatistiksel olarak anlamlıdır. Bağımsız değişkenler olan işlemsel ve ilişkisel boyutların bağımlı değişken olan ücretlendirme üzerinde yaklaşık %12 gibi (R²=0.119) bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Buna göre; akademik personelin psikolojik sözleşme konusunda sahip oldukları olumlu değerlendirmelerin iş tatmininin ücretlendirme boyutuna ilişkin değerlendirmeleri üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu belirten Hipotez 2 kabul edilmektedir. Bu hipotezin kabul edilmesinin nedeni olarak; psikolojik sözleşmenin birtakım ekonomik yükümlülükler içermesi ve akademik personelin yaptığı çalışmalar karşılığında bulunduğu kurumdan ücret alması gösterilebilir. Yapılan çoklu regresyon analizi sonucuna göre; anlamlılık düzeyleri dikkate alındığında psikolojik sözleşmenin ilişkisel boyutunun işlemsel boyutuna oranla iş tatmininin ücretlendirme boyutu üzerinde daha etkili olduğu gözlenmiştir. İlişkisel boyutun daha uzun süreli ve sınırlandırılmamış sözleşme yapısını içermesi ve akademik personelin yükselme gibi kurumda uzun yıllar kalmayı gerektiren bir iş alanında çalışma zorunlulukları; akademik personelin ücretlendirme ile ilgili iş tatmin düzeylerinin de uzun dönemli ve kariyerde yükselmeye yönelik bir algıyla değerlendirildiğini göstermektedir.

Psikolojik sözleşmenin işlemsel ve ilişkisel boyutlarının bağımsız değişken, iş tatmininin terfi etme boyutununun bağımlı değişken olarak kullanıldığı regresyon analizi sonuçlarına göre; bağımlı değişkenin açıklanma düzeyi istatistiksel olarak anlamlıdır (F=34.383, p=0.000). Bu iki bağımsız değişkenin bağımlı değişkendeki değişimin %32'sini (R²=0.320) açıklama gücüne sahip olduğunu söylemek mümkündür. Akademisyenlerin psikolojik sözleşmenin işlemsel (Beta=0.736, p=0.000) ve ilişkisel (Beta=0.580, p=0.003) boyutları konularında sahip oldukları olumlu değerlendirmelerinin iş tatmininin terfi boyutundaki tutumlarını da olumlu yönde etkileyeceği sonucuna ulaşılmaktadır. Elde edilen bulgular doğrultusunda Hipotez 3 gerekli istatistiksel desteği bulmakta ve kabul edilmektedir. Akademik personelin psikolojik sözleşmeleri hakkındaki kanaatleri ve algıları olumlu hale geldikçe terfi hususundaki değerlendirmeleri de olumlu yönde değişmektedir. Bu sonuç, akademik personelin hem terfi şartlarının belirlenmiş olmasını hem de akademik yükselmenin zamana yayılmış olmasını içselleştirdikleri şeklinde yorumlanabilir. Akademik personel, işlemsel şekilde terfilerin sınırlarının çizilmesini olumlu görünürken, ilişkisel

şekliyle de işyerindeki yardımlaşma, ilişkiler ve kurallardan arındırılmış, destekleyici bir ortamı terfi bağlamında önemli görebilmektedir.

Tablo 4; psikolojik sözleşmenin boyutlarının bağımsız değişken, iş tatmini boyutlarından denetimin bağımlı değişken olarak kullanıldığı çoklu regresyon analizi bulgularını göstermektedir. Elde edilen bulgulara göre bağımsız değişkenlerden ilişkisel boyutun iş tatmininin denetim boyutunu açıklama düzeyinin istatistiksel açıdan anlamlı ($F=26.302$, $p=0.000$) olduğu görülmektedir. Buna göre, bağımsız değişkenlerden psikolojik sözleşmenin ilişkisel boyutunun ($Beta=0.927$, $p=0.000$) bağımlı değişken olan iş tatmininin denetim boyutunu açıklama düzeyinin %26.8 ($R^2=0.268$) olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu bulguya göre Hipotez 4 kısmen kabul edilmektedir. Akademik personelden elde edilen bulgular doğrultusunda; psikolojik sözleşmenin yalnızca ilişkisel boyutunun iş tatmininin denetim boyutunu etkilemesi nedeniyle bu hipotez kısmen kabul görmektedir. Akademik personelin iş tatmininin denetim boyutuna ilişkin bağlı buldukları amirleriyle geliştirdikleri diyalog düzeylerinin veya akademik personelin bulunduğu kurumda görev alan amirleriyle olan kişisel yakınlık veya amirlerin kendisine yönelik adil davranmadıkları hakkında bir fikir oluşmasının, psikolojik sözleşmenin ilişkisel türünün iş tatmininin denetim boyutunu etkilediği söylenebilir. Buna karşın; psikolojik sözleşmenin işlemsel boyutunun iş tatmininin denetim boyutunu etkilememesinin nedeni olarak da, denetim boyutunun ekonomik bir değerlendirme kriterinin (biçiminin) olmaması (denetimin ekonomik bir değer içermemesi) ve denetim boyutunun akademik personele ekonomik açıdan bir yarar sağlamaması nedeniyle, psikolojik sözleşmenin işlemsel boyutunun değil de ilişkisel boyutunun denetim boyutunu etkilediğini söylemek mümkündür.

Tablo 4’de psikolojik sözleşmenin işlemsel ve ilişkisel boyutlarının bağımsız değişken, iş tatmini boyutlarından elde edilen ek faydaların bağımlı değişken olarak kullanıldığı çoklu regresyon analizi bulguları görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre, bağımsız değişken olarak değerlendirilen psikolojik sözleşmenin ilişkisel boyutunun iş tatmininin elde edilen ek faydalar boyutunu açıklama düzeyinin istatistiksel olarak anlamlı ($F=10.657$, $p=0.000$) olduğu sonucu ortaya konulmuştur. Saptanan bu bulguya göre, bağımsız değişkenlerden psikolojik sözleşmenin ilişkisel boyutunun ($Beta=0.482$, $p=0.000$) bağımlı değişken olan iş tatmininin elde edilen ek faydalar boyutunu açıklama düzeyi %13.1 ($R^2=0.131$) olmaktadır. Elde edilen bulgulara göre Hipotez 5 kısmen kabul edilmektedir. Yine, iş tatmininin elde edilen ek faydalar boyutunu psikolojik sözleşmenin yalnızca ilişkisel boyutunu etkilemesi nedeniyle bu hipotez kısmen kabul edilmektedir. Akademik personelin psikolojik sözleşmesinin ilişkisel türünün, elde edilen ek faydalar boyutuna etkisinin ise; yöneticiler ve iş arkadaşlarıyla zaman içerisinde geliştirdikleri ilişkilerin ve geleceğe yönelik olumlu beklentiler sonucu elde edebilecekleri ek ders, çeşitli yayın ödülleri veya yurtdışı görevlendirmeleri konusundaki beklentileri ile ilgili olduğunu söylemek mümkündür. Elde edilen ek faydalar boyutunun psikolojik sözleşmenin işlemsel boyutunu etkilememesinin nedeni olarak da; akademik

personelin çalıştığı kurumda ek faydaları uzun vadede elde edebileceği düşüncesine sahip olması gösterilebilir. Ayrıca, akademik personelin kurum içerisinde yukarıda sayılan ödülleri (yayın ödülleri, yurtdışı görevlendirme ödülleri vb.) elde edebileceği düşüncesi ekonomik bir araç olmaktan ziyade akademik personelin kariyerini geliştirici nitelikte olması nedeniyle psikolojik sözleşmenin işlemsel boyutunun iş tatmininin elde edilen ek faydalar boyutuna etki etmediği söylenebilir.

Psikolojik sözleşmenin boyutlarından olan işlemsel ve ilişkisel boyutların bağımsız, iş tatmininin ödüllendirme boyutunun ise bağımlı değişken olarak kullanıldığı çoklu regresyon analizi modeli istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=33.489$, $p=0.000$). Bağımsız değişkenler olan işlemsel ($Beta= 0.649$, $p=0.004$) ve ilişkisel ($Beta=0.811$, $p=0.000$) boyutların, bağımlı değişken olan iş tatmininin ödüllendirme boyutunu açıklama düzeyi yaklaşık olarak %32'dir ($R^2=0.316$). Bu bulgulara göre Hipotez 6 kabul edilmektedir. Yani, psikolojik sözleşme boyutları hakkındaki olumlu değerlendirmeler, akademik personelin iş tatmininin ödüllendirme uygulamalarına ilişkin olumlu bir etki oluşturmaktadır. Elde edilen bulgulara göre, iş tatmininin ödüllendirme boyutunun hem ilişkisel hem de işlemsel psikolojik sözleşmelerden etkilendiğini söylemek mümkündür. İşlemsel psikolojik sözleşme kapsamında, önceden belirlenmiş yurtdışı yayın ödülleri gibi uygulamalar, iş tatmininin ödüllendirme boyutu için önemli görülebilecekken; ilişkisel tür kapsamında zamanla gelişecek ilişkiler sonucu daha fazla ek dersin alınması ve çeşitli idari görevlere getirilme gibi uygulamaların ödüllendirmeye ilişkin iş tatmin düzeylerini etkilemiş olabileceği düşünülmektedir.

Psikolojik sözleşmenin işlemsel ve ilişkisel boyutlarının bağımsız, iş tatmininin iş arkadaşları boyutunun ise bağımlı değişken olarak kullanıldığı çoklu regresyon analizi modeli istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=19.344$, $p=0.000$). Bağımsız değişkenlerden işlemsel ($Beta=0.444$, $p=0.042$) ve ilişkisel ($Beta=0.648$, $p=0.000$) boyutların, bağımlı değişken olan iş tatmininin iş arkadaşları boyutunu açıklama düzeyi yaklaşık olarak %21'dir ($R^2=0.207$). Bu bulgular doğrultusunda Hipotez 7 kabul edilmektedir. Buna göre, psikolojik sözleşme boyutları hakkındaki pozitif değerlendirmeler akademik personelin iş tatmininin iş arkadaşlarıyla ilgili boyutu üzerinde olumlu bir etkiye neden olmaktadır. Analiz sonuçlarına göre ilişkisel psikolojik sözleşmenin işlemsel olana göre iş tatmininin iş arkadaşlarından tatmin boyutu üzerinde daha etkili olduğu görülmektedir. İş içerisinde zamanla gelişecek ilişkileri, aile ortamında çalışma duygusu ve takım çalışması gibi tutumları içeren ilişkisel boyutun iş arkadaşlarına yönelik tatmin düzeyini daha fazla etkilemesi anlamlı bir sonuçtur.

Tablo 4'den elde edilen bulgular sonucunda, analize giren bağımsız değişkenlerden psikolojik sözleşmenin işlemsel ve ilişkisel boyutları, analize bağımlı değişken olarak giren yapılan işin niteliği boyutunu açıklama düzeyi istatistiksel açıdan anlamlıdır ($F=14.622$, $p=0.000$). Bağımsız değişkenlerden işlemsel ($Beta=0.541$, $p=0.001$) ve ilişkisel ($Beta=0.245$, $p=0.014$) boyutların, bağımlı değişken olan iş tatmininin yapılan işin niteliği boyutunu

açıklama düzeyi yaklaşık olarak %17'dir ($R^2=0.167$). Bu sonuçlara göre Hipotez 8 kabul edilmektedir. Akademik personelin kurum içerisinde yerine getirdikleri işleri nitelikli bulmaları nedeniyle; psikolojik sözleşmenin iş tatmininin yapılan işin niteliği boyutunu etkilediği söylenebilir. İşin niteliğine ilişkin tatmin düzeyi hem ilişkisel hem de işlemsel boyuttan etkilenmektedir. İşlemsel tür biçimsel yapısıyla sözleşmenin kurallarının yerine getirilmesi sonucu elde edilecek başarı, işin niteliğine ilişkin olumlu duygular oluşturacaktır. İlişkisel tür ise kişinin başarı ve kendini geliştirme duygusunu içerdiği için işin niteliğinden tatminin önemsenmesi sonucunu doğuracaktır.

Son olarak; Tablo 4'den elde edilen bulgular sonucunda, psikolojik sözleşmenin işlemsel ve ilişkisel boyutlarının bağımsız, iş tatmininin iletişim boyutunun bağımlı değişken olarak kullanıldığı regresyon analizi sonuçlarına göre bağımlı değişkenin açıklanma düzeyi ($F=37.656$, $p=0.000$) istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu iki bağımsız değişken bağımlı değişkendeki değişimin yaklaşık %34'ünü ($R^2=0.339$) açıklamaktadır. Akademik personelin psikolojik sözleşmenin işlemsel ($Beta=0.698$, $p=0.000$) ve ilişkisel ($Beta=0.612$, $p=0.000$) boyutları kapsamındaki değerlendirmeleri olumlu yönde arttıkça iletişim konusundaki tutumlarının da olumlu yönde değişeceği ortaya çıkmaktadır. Elde edilen bulgular doğrultusunda Hipotez 9 kabul edilmektedir. Daha somut biçimde, iş tatmininin iletişim boyutunun hem işlemsel hem de ilişkisel psikolojik sözleşmeden etkilendiğini söylemek mümkündür. Bu durum işlemsel açıdan akademik personelin bulunduğu kurumda toplantıların (bölüm toplantıları vb.) önceden belirlenmiş olması veya belirlenmiş saatler içerisinde çalışılmasına ilişkin uygulamaların iletişime ilişkin değerlendirmeleri üzerinde yarattığı bir etki olarak nitelendirilebilir. İletişime ilişkin değerlendirmelerin ilişkisel tür kapsamında değerlendirilmesi ise, akademik personelin kendisini bulunduğu kurumda takımın bir parçası gibi hissetmesi veya bulunduğu kurumdaki kariyer gelişimine ilişkin sahip olduğu beklentinin etkin bir iletişim yapısıyla mümkün olabileceğine ilişkin değerlendirmelerinin yansımaları olarak ifade edilebilir.

SONUÇ

Günümüz işletmeleri için vazgeçilmez kavramlardan olan değişim ve rekabet edebilirlik olgularına işlerlik kazandırılması, öncelikle bu kavramlara uyum sağlayabilecek insan kaynakları uygulamaları ile mümkün olmaktadır. İşini iyi yapan, gerekli bilgi ve donanıma sahip, kendisini sürekli değişen koşullara adapte edebilen işgörenlerin; işletmelere kazandırılması ve elde tutulması bu işletmelerin amaçlarına ulaşması bakımından adeta bir zorunluluk haline gelmiştir. Bu kapsamda, günümüz modern işletmeciliğinin güncel konularından olan psikolojik sözleşme kavramının özünü mevcut çalışma ilişkilerinden doğan, çalışan ile işveren arasında oluşan karşılıklı beklentilerin yerine getirilmesi oluşturmaktadır.

Psikolojik sözleşmeler bireyden bireye değişiklik gösteren dinamik bir yapıya sahiptir. Çalışanın beklentileri işletme tarafından karşılandığı takdirde çalışanlar buldukları kurumları hedeflerine ulaştırma çabası içerisine girmekte ve performansı beklentilerinin karşılanması ile doğru orantılı biçimde değişiklik göstermektedir. Bununla birlikte psikolojik sözleşmenin değişebilir bir yapıya sahip olması, beklentilerde oluşacak değişimlerin karşılanabilmesi açısından tarafların birbirleriyle açık ve sürekli etkileşim içerisinde bulunmalarını gerekli kılmaktadır.

Psikolojik sözleşmenin genel türlerini oluşturan işlemsel ve ilişkisel sözleşme kapsamında, örgütler hem çalışanların yerine getirmiş olduğu görevleri sonucu işleme dayalı beklentilerini karşılamalı hem de çalışanlar ile iyi ilişkiler geliştirmelidir. Buna karşılık işgören de; örgüte karşı işlemsel sorumluluklarını yerine getirmenin yanısıra örgüt yöneticileri ve çalışanlarıyla ilişkisel özellikleri geliştirerek örgüte ekstra katkılar sağlamalıdır. Bunun sonucunda, işgören ve işveren tarafları arasında örgüt içi ahenk sağlanmakta ve örgütsel bütünlük oluşturulmaktadır.

Örgüt ve işgören tarafının karşılıklı olarak yerine getirmesi gereken yükümlülükleri ifade eden ve genellikle işgörenin algılarına bağlı olarak oluşan psikolojik sözleşmeler; işgören açısından örgüte duyulan güveni ve işgörenin örgüte bağlılığını artırmaktadır. Bu nedenle; psikolojik sözleşmelerde yaşanan ihlal, işgörenin örgüte yönelik güvenini azaltmakta ve işgörenin örgütten uzaklaşmasına neden olmaktadır. Benzer şekilde, işgören tarafının psikolojik sözleşmeyi ihlal etmesi durumunda ise; işveren tarafı işgörenin beklentilerini ve gereksinimlerini karşılamamakta, hatta işgörenin örgütten uzaklaşması için işgörene çeşitli baskılar (mobbing vb.) yapılmakta, bu durumdan da örgüt açık bir şekilde zarar görmektedir.

İşgörenlerin yerine getirdikleri görevleri sonucu duydukları olumlu hisler olarak ifade edilen iş tatmini kavramı şüphesiz ki çalışanların işlerine dönük kanaatlerinin belirlenmesinde de önemli bir role sahiptir. İşletmeler varlıklarını sürdürebilmek için, en iyi becerilerle donanmış işgörenleri bünyelerine dahil etmeli, onların mesleki ve bireysel yeteneklerini geliştirmelerine imkan sağlayarak iş tatminlerini sağlamalıdır. Bu nedenle, işletmeler tarafından tasarlanan insan kaynakları stratejilerine uygulamada işlerlik kazandırılmalı ve taraflar arasında oluşturulan psikolojik sözleşmeler bu uygulamalara dahil edilmelidir. Oluşturulan psikolojik sözleşmeler aracılığıyla işgörenin beklentileri karşılanmalı ve bu doğrultuda işgörenin işinden duyduğu tatmin düzeyi artırılmaya çalışılmalıdır.

Çalışma kapsamında, yukarıda belirtilen psikolojik sözleşme ve iş tatmini konuları çerçevesinde; akademik personelin psikolojik sözleşme konusunda sahip oldukları olumlu değerlendirmelerin iş tatmin düzeylerine olumlu etkide bulunacağı temel varsayımından hareket edilerek dizayn edilen bu çalışmada yapılan analizlerle çeşitli bulgulara ulaşılmıştır. Bu kapsamda yapılan çoklu regresyon analizinde genel olarak ortaya çıkan sonuç, akademik personelin psikolojik sözleşmeye dair tutumları ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin varlığıdır. Ortaya çıkan bu sonuç literatürdeki diğer çalışmalarla da paralellik göstermektedir. Psikolojik

sözleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkileri inceleyen birçok araştırmacı (Robinson vd., 1994; Robinson ve Rousseau, 1994; Robinson, 1996; Bayraktaroğlu ve Mesci, 2010; Özgen ve Özgen, 2010) psikolojik sözleşmenin iş tatmininin oluşumunda büyük rol oynadığını saptamıştır. Elde edilen bu sonuç, araştırmanın literatür kısmında belirtildiği üzere genel olarak teoriyle uyumlu bir yönelimi ifade etmektedir. Araştırmada ortaya çıkan bulgulara göre akademik personel bağlamında psikolojik sözleşme boyutlarının (işlemsel ve ilişkisel) iş tatmin düzeyindeki değişimi açıklama oranı oldukça yüksektir.

Bunun yanı sıra; yapılan çoklu regresyon analizleri sonucunda, psikolojik sözleşmenin işlemsel ve ilişkisel boyutlarının her ikisinin de iş tatmininin ücretlendirme, terfi, ödüllendirme, iş arkadaşları, yapılan işin niteliği ve iletişim boyutları üzerinde; psikolojik sözleşmenin yalnızca ilişkisel boyutunun ise iş tatmininin denetim ve elde edilen ek fayda boyutları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Buna göre, akademik personelin psikolojik sözleşmeye dair tutumlarına ilişkin olumlu kanaatleri arttıkça; iş tatmininin ücretlendirme boyutu hakkındaki değerlendirmeleri, terfiye ilişkin beklentileri, denetime ilişkin değerlendirmeleri ve elde edilen ek faydalara ilişkin görüşleri olumlu hale gelmekte, bunun yanı sıra; ödüllendirmeye, iş arkadaşlarına, işin niteliğine ve iletişime yönelik tatmin düzeyleri de olumlu yönde değişmektedir.

Psikolojik sözleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisinin incelenmesinden oluşan bu araştırmanın sonuçları, özel sektör ve kamu sektöründe faaliyet gösteren diğer kurumlar için de önemli ipuçları sağlamaktadır. Yapılan araştırma zaman ve maddi kısıtlar nedeniyle yalnızca kamu üniversitelerinde görevli akademik personel üzerine uygulanmıştır. Konu ile ilgili bundan sonra yapılacak çalışmalarda kamu ve vakıf üniversitelerinde görevli akademik personelin iş tatmini-psikolojik sözleşme bağlamında karşılıklı olarak değerlendirilmesi ve birbiriyle kıyaslanması şeklinde yapılmasında yarar vardır. Ayrıca, yine çeşitli kısıtlar (zaman ve maliyet) nedeniyle bu çalışmanın kamu sektörünün yalnızca bir alanında uygulandığının belirtilmesi yararlı olacaktır. Bu nedenle, bundan sonra yapılacak çalışmaların diğer alanlarda uygulanması çeşitli sonuçlara ulaşılabilmesine imkan sağlayacaktır. Bununla birlikte, bundan sonra yapılacak çalışmaların kamu sektörü dışında özel sektörde de uygulanması değişimin ve rekabetin daha fazla yaşandığı özel sektöre ait birtakım bulgulara ulaşılmasını da sağlayacaktır.

Sonuç olarak, bu araştırma üniversitelerde görev alan akademik personelin psikolojik sözleşmesinin iş tatmini üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik oluşturulmuştur. Elde edilen bulgular doğrultusunda, akademik personelin psikolojik sözleşmeye dair tutumlarının iş tatminlerini önemli biçimde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, araştırmada oluşturulan hipotezler çerçevesinde psikolojik sözleşmenin işlemsel ve ilişkisel boyutunun iş tatmininin boyutları üzerindeki etkisi incelenmiş ve

çeşitli değerlendirmelerde bulunulmuştur. Elde edilen bulgular; hem ulusal hem de uluslararası yazında önemi gittikçe artan psikolojik sözleşme kavramının doğurduğu sonuçların örgütler tarafından iyi analiz edilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Psikolojik sözleşmelerin çalışanın kendi duygu ve düşüncesinde tasarladığı ve karşılanmasını umduğu beklentilerini karşılaması gerekmektedir. Aksi bir durum, çalışanın duygu dünyasında hayal kırıklıkları yaşamasına, belli bir zaman diliminin ardından kendini işe verememesine, hatta bunun da ötesinde bulunduğu örgütten kısa sürede uzaklaşmasına neden olacaktır. Bu nedenle; örgütlerin çalışanların beklentilerini karşılaması, güçlendirilmesi ve kendilerini gerçekleştirebilmelerine yönelik her türlü imkanın sağlanması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

1. ANDERSON, Neil and SCHALK, Rene, (1998) “The Psychological Contract in Retrospect and Prospect”, **Journal of Organizational Behavior**, Vol: 19, Special Issue: The Psychological Contract At Work, pp: 637-647.
2. ARSLAN, H., Bader ve ULAŞ, Dilber, (2004), “İstihdamın Korunması ve İşten Çıkarılanlara Uygulanan Yardımlar”, **Ege Akademik Bakış Dergisi**, C: 4, Sa: 1-2, Ocak- Temmuz, ss: 102-114.
3. BARUTÇUGİL, İsmet, (2004), **Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi**, Kariyer Yayınevi, İstanbul.
4. BAYRAKTAROĞLU, Serkan, MESCI, Muammer, (2010), “Örgütlerde Psikolojik Sözleşme İle İş Tatmini Arasındaki İlişki: Bir Devlet Üniversitesi Örneği”, **9. Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiriler**, 6-8 Mayıs, Zonguldak, ss: 447-452.
5. BOZKURT, Öznur, BOZKURT, İlhan, (2008), “İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, C: 9, Sa: 1, ss: 1-18.
6. BÖLÜKBAŞI, Gül Ayşe, YILDIRTAN, Çakmur Dina, (2009), “Yerel Yönetimlerde İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Alan Araştırması”, **Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, C: 27, Sa: 2, ss: 345-366.
7. CHANG, Cheng-Ping, HSU, Po-Chiun, (2009), “The Psychological Contract of The Temporary Employee In The Public Sector In Taiwan”, **Social Behavior and Personality ProQuest Psychology Journals**, Vol: 37, No: 6; pp: 721-728.
8. ÇALIŞKAN, Zekeriya, (2005), “İş Tatmini: Malatya’da Sağlık Kuruluşları Üzerinde Bir Deneme”, **DAUM Dergisi**, C: 4, Sa: 1, Ekim, ss: 9-18.

9. DUNAHEE, Michael, H., WANGLER, Lawrence, A., (1974), "The Psychological Contract: A Conceptual Structure for Management/Employee Relations", **Personnel Journal**, Vol. 53, No: 7, (pre-1986); Jul., pp: 517-524.
10. <http://yogm.meb.gov.tr/devletogretimeleman.htm>
(Erişim Tarihi: 31.10.2010).
11. GENÇ, Nurullah, KOCASARAÇ, Sertan ve DOĞAN, Müslüm, (2008), "Psikolojik Sözleşme İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma", **16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, 16-18 Mayıs, İstanbul, ss: 837-845.
12. HERRIOT, P. and PEMBERTON, C., (1995), *New Deals: The Revolution in Managerial Careers*, Wiley, Chichester. İçinde: GUEST, David, E., (1998), "Is The Psychological Contract Worth Taking Seriously?", **Journal of Organizational Behavior**, Vol: 19, Special Issue: The Psychological Contract at Work, pp: 649-664.
13. KNIGHTS, Anna, Janice, KENNEDY, Jean, Barbara, (2005), "Psychological Contract Violation: Impacts on Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Australian Senior Public Servants", **Applied H.R.M. Research**, Vol: 10, No: 2, pp: 57-72.
14. KOÇ, Ahmet, (2007), "Örgütlerde Ödüllendirme Sistemlerinin İş Tatmini İle İlişisine Yönelik Bir Araştırma", **Dumlupınar Üniversitesi SBE**, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.
15. LU, Hong, WHILE, E. Alison, BARRIBALL, K. Louise, (2005), "Job Satisfaction Among Nurses: A Literature Review", **International Journal of Nursing Studies**, Vol: 42, pp: 211-227.
16. MAO, Huiyuan, LIU, Xin, GE, Hua, (2008), "Evading Tactics of Psychological Contract Violations", **Asian Social Science**, Vol. 4, No. 11, Nov., pp: 26-29.
17. MILLWARD, Lynne, J., HOPKINS, Lee, J., (1998), "Psychological Contracts, Organizational and Job Commitment", **Journal of Applied Psychology**, Vol: 28, No: 16, pp: 1530-1556.
18. MİMAROĞLU, Hande, (2008), "Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma", **Çukurova Üniversitesi SBE**, Doktora Tezi, Adana.
19. MORRISON, E., David, (1994), "Psychological Contracts and Change", **Human Resource Management**, Vol. 33, No. 3, (1986-1998); Fall, pp: 353-372.
20. NELSON, Lindsay, TONKS, Graeme, WEYMOUTH, Joshua, (2006), "The Psychological Contract and Job Satisfaction: Experiences of a Group of Casual Workers", **Research and Practice in Human Resource Management**, Vol:14, Issue: 2, pp:18-33.

21. ÖZGEN, Mimaroğlu, Hande, ÖZGEN, Hüseyin, (2010), “Psikolojik Sözleşme ve Boyutlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma”, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C: 19, Sa: 1, ss: 1-19.
22. ROBINSON, L., Sandra, (1996), “Trust and Breach of The Psychological Contract”, **Administrative Science Quarterly**, Vol: 41, No: 4, Dec., pp: 574-599.
23. ROBINSON, L., Sandra, KRAATZ, Matthew, S., ROUSSEAU, Denise, M., (1994), “Changing Obligations and The Psychological Contract: A Longitudinal Study”, **Academy of Management Journal**, Vol: 37, No: 1, Feb., pp: 137-152.
24. ROBINSON, L., Sandra, ROUSSEAU, M. Denise, (1994), “Violating The Psychological Contract: Not The Exception but The Norm”, **Journal of Organizational Behavior**, Vol: 15, No: 3, May., pp: 245-259.
25. ROBINSON, L., Sandra, MORRISON, Wolfe, Elizabeth, (2000), “The Development of Psychological Contract Breach and Violation: A Longitudinal Study”, **Journal of Organizational Behavior**, Vol: 21, No: 5, Aug., pp: 525-546.
26. ROUSSEAU, M. Denise, TIJORIWALA, A. Snehal, (1998), “Assessing Psychological Contracts: Issues, Alternatives and Measures”, **Journal of Organizational Behavior**, Vol: 19, Special Issue: The Psychological Contract at Work, pp: 679-695.
27. ROUSSEAU, Denise, M., WADE-BENZONI, Kimberly, A., (1994), “Linking Strategy and Human Resource Practices: How Employee and Customer Contracts Are Created”, **Human Resource Management**, Vol: 33, No: 3, (1986-1998); Fall; pp: 463-489.
28. SABUNCUOĞLU, Zeyyat, TÜZ, Melek, (2001), **Örgütsel Psikoloji**, Ezgi Kitabevi, Bursa.
29. SAYLI, Halil, (2002), “Örgütsel Değişimde Psikolojik Sözleşme İhlalleri ve Bir Uygulama Örneği”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi SBE**, Doktora Tezi, Afyon.
30. SEVİMLİ, Figen, İŞCAN, Faruk, Ömer, (2005), “Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu”, **Ege Akademik Bakış Dergisi**, C:5, Sa: 1, ss: 55-64.
31. SPECTOR, E., Paul, (1985), “Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey”, **American Journal of Community Psychology**, Vol.: 13, No: 6, pp: 693-713.
32. ŞAHİN, DİL, Meltem, (2010), Psikolojik Sözleşme, (Editör: N.Derya Ergun Özler) **Örgütsel Davranışta Güncel Konular**, Ekin Yayınevi, Bursa.

33. THEODOSSIOU, I., ZANGELIDIS, A., (2009), "Career Prospects and Tenure-Job Satisfaction Profiles: Evidence From Panel Data", **The Journal of Socio-Economics**, Vol: 38, pp: 648-657.
34. THOMAS, C. David, AU, Kevin, RAVLIN, C. Elizabeth, (2003), "Cultural Variation and The Psychological Contract", **Journal of Organizational Behavior**, Vol: 24, No. 5, Special Issue: Employment Relationships: Exchanges between Employees and Employers, Aug, pp. 451-471.
35. THOMAS, Helena D. C., ANDERSON, Neil, (1998), "Changes in Newcomers' Psychological Contracts during Organizational Socialization: A Study of Recruits Entering the British Army", **Journal of Organizational Behavior**, Vol: 19, Special Issue: The Psychological Contract At Work, pp: 745- 767.
36. TURNLEY, H., William, FELDMAN, C., Daniel, (2000), "Re-Examining The Effects of Psychological Contract Violations: Unmet Expectations and Job Dissatisfaction As Mediators", **Journal of Organizational Behavior**, Vol: 21, No: 1, Feb., pp: 25-42.
37. TUTAR, Hasan, YILMAZ, M., Kemal, (2003), **Genel İletişim Kavramlar ve Modeller**, 4. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
38. TÜKELTÜRK, Şule Aydın, PERÇİN, Nilüfer Şahin, GÜZEL, Berrin, (2009), "Örgütlerde Psikolojik Kontrat İhlalleri ve Sinizm İlişkisi: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma", **17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, 21-23 Mayıs, Eskişehir, ss: 688-692.
39. TÜRKER, Erkan, (2010), "Psikolojik Sözleşme ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama", **Atatürk Üniversitesi SBE**, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.
40. YAZICIOĞLU, Yahşi ve ERDOĞAN, Samiye, (2004), **SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, Detay Yayıncılık, Ankara.
41. ZHAO, Hao, WAYNE, J. Sandy, GLIBKOWSKI, C. Brian, BRAVO, Jesus, (2007), "The Impact of Psychological Contract Breach on Work-Related Outcomes: A Meta-Analysis", **Personnel Psychology**; Vol: 60, No: 3, Autumn, pp: 647-680.