



Psikolojik Sözleşme: Kavramsal Çerçeve ve Bir İçerik Analizi

Psychological Contract: Conceptual Framework And a Content Analysis

Kürşat ÖZDAŞLI¹, Özlem ÇELİKKOL²

Öz

Bu araştırmanın amacı Psikolojik Sözleşme ile ilişkilendirilen konuların niteliğine ilişkin içerik analizi yapmaktır. Bu amaç doğrultusunda- Psikolojik Sözleşme ile ilgili olan tez ve makalelere içerik analizi yapılmıştır. Başlığında psikolojik sözleşme bulunan sosyal bilimlerdeki tüm makale ve tezler değerlemeye alınmıştır. İlgili makale ve tezler; araştırmaların dili, tarihleri ve hangi konularla ilişkilendirdiklerine göre incelenmiştir. Araştırma tarama modelindedir. Araştırmanın amacı doğrultusunda içerik analizi yöntemi kullanılmış, sonuçlar nicelleştirilerek frekans analizine tabi tutulmuştur. Elde edilen bulgular psikolojik sözleşme ile ilişkilendirilen konuların niteliği hakkında bilgi vermiştir. Bulgulara göre örgütsel bağlılık, iletişim ve ihlal gibi konularla psikolojik sözleşmenin ilişkilendirildiği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Çalışma İlişkileri, İçerik analizi, İşçi, İşveren, Psikolojik Sözleşme.

Abstract

The purpose of this research is done content analysis on the nature of the issues associated with the Psychological Contract. For this purpose, thesis and articles which is related to the psychological contract by content analysis. All essays and dissertations in social sciences, has been measured in accordance with the state of the title to go through the psychological contract. Related articles and dissertations, research the language, history and what topics are discussed. The study is research model. For the purpose of study used content analysis method, the results were analyzed by frequency. The findings provided information on the nature of the issues associated with the psychological contract. According to the findings, organizational commitment, communication and violations etc. issues is associated with psychological contract observed.

Keywords: Labor Relations, Content Analysis, Employee, Employer, Psychological Contract.

¹ Doç. Dr., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, kozdasli@mehmetakif.edu.tr

² Doktora öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, ozlemezbay@hotmail.com

Giriş

Günümüzde örgütlerin, küresel rekabet ortamı, değişen paydaş beklentileri ve gelişen uygulamaya dönük teknolojiler gibi nedenlerle sürekli değişim içinde olmaları nedeniyle çalışma ilişkileri değişime uğramıştır. Çalışanlarla, örgütlerde işe başlamadan önce yazılı ya da sözlü bir sözleşme yapılarak, işin ne olduğu, işle ilgili kendisinden nelerin beklendiği ve bu işin karşılığında ne elde edecekleri anlatılmaktadır. Oysaki, çalışanların beklentisi sadece bu sözleşme ile belirtilen hususlardan ibaret değildir. Örgütler de artık tanımlanan görevler dışında çalışanlardan üstün hizmetler beklemekte, performanslarını ve başarılarını en üst seviyelere taşımalarını istemektedirler.

Çalışan ve örgüt arasında algılanan karşılıklı yükümlülükler dayalı olan psikolojik sözleşmelerde hem kişinin hem de örgütün beklentileri bulunmaktadır. Çalışan maaş, ödeme, eğitim, iş güvencesi, kariyer gelişimi gibi konularda beklenti içindeyken; örgüt yani işveren, çalışanın güvenilir ve dürüst olmasını, gerektiğinde kendi görevi olmayan işleri de yapmasını, mesai dışında da çalışmasını beklemektedir. En azından, iş hayatının tümüne hâkim olan paradigmanın neticesinde bu beklentilerin türü ve şiddeti değişebilmektedir.

1980'li yıllardan itibaren üzerinde çok konuşulan ve araştırmalar yapılan bir kavram olan Psikolojik Sözleşme kavramının içeriği ve boyutları konusunda tam uzlaşa sağlanabilmiş değildir. Ayrıca, psikolojik sözleşmenin bağımlı değişken veya bağımsız değişken olarak örgüt içi insan ilişkilerinde nerede durduğu veya durması gerektiği konusu da önem kazanmaktadır. Bu tespit, kavramın daha iyi anlaşılmasının yanı sıra, gelecekte konuya ilişkin araştırma yapacak araştırmacılara da yol gösterecektir.

Çalışmamızda psikolojik sözleşme ile ilgili tanımlamalara yer verildikten sonra, bugüne kadar konuya ilişkin yapılmış çalışmalar üzerinde gerçekleştirdiğimiz içerik analizi ve sonuçları sunulacaktır.

Psikolojik Sözleşme

Psikolojik sözleşme, işgören ile işveren arasındaki birbirlerini algılamaya dayalı bir olgudur. Psikolojik sözleşme, yazında ilk kez Argyris tarafından 1960'ta kullanılmış olmasına rağmen, varlığı her devirde bilinen ancak, dönem dönem çalışma yaşamının koşullarına göre içeriği farklılaşan bir kavramdır. Örneğin, ilk endüstriyel yıllarda, çalışan tarafında işverenin ücretleri tam ve zamanında ödeyeceğine ilişkin bir algılama mevcut iken, işveren tarafında da çalışanın koşulsuz itaat edeceğine dair bir algılama söz konusudur. Ancak, günümüzde bu algılama düzeylerinde değişimler olması doğaldır. Çünkü, 1980'lerin ortası ve 1990'lara kadar işletmeler arası rekabetin yoğunlaşması, tüketici tercihlerinde değişimler, birleşmeler, devralmalar, küçülmeler gibi birçok nedenden dolayı örgütlerin daha müşteri ve çalışan odaklı dönüşümler yaşadığı bir gerçektir. Bu nedenle, psikolojik sözleşmenin içeriğinin daha fazla performans odaklı hale geldiği veya gelmesi gerektiği de düşünülebilir.

1980'lerden bu yana, gittikçe büyüyen rekabet ortamı ve hızla artan teknolojik gelişmeler, her seviyede çalışanlar arasındaki iş ilişkilerini değiştirerek organizasyonları yeniden yapılanmak zorunda bırakmıştır. Bu değişiklikler, yönetim bilimleri içinde istihdam ilişkilerine ve psikolojik sözleşmelere ilişkin çalışmalara da ilgiyi artırmıştır (Chen vd., 2008,s.527; Restubog vd., 2008, s.1377). Araştırmalar, psikolojik sözleşmenin çağdaş iş ilişkisini tanımlamak ve anlamak için oluştuğunu göstermektedir. Psikolojik sözleşmeler, bireyler ve işletmeler arasında mübadele anlaşmasının koşullarını kabul eden bireylerin inançlarına dayanır. Bireylerin, katkılarına karşılık olarak organizasyonun kesin söz verdiği şeylere inandığı zaman ortaya çıkar (Vos ve Meganck, 2009, s.47).

Psikolojik sözleşmeye ilişkin ilk araştırmalar, işçi ve işverenlerin karşılıklı beklentilerine odaklanmışlardır (Kickul, 2001, s.291). Kotter (1973, s.93)'e göre psikolojik sözleşme "kişi ve içinde bulunduğu örgüt arasında sözle ifade edilmeyen, kapalı, tarafların iş ilişkileri içerisinde birbirlerine vermeyi ve birbirlerinden almayı bekledikleri psikolojik yönü bulunan anlaşmadır".

Restubog vd. (2008, s. 1377), psikolojik sözleşmeye çalışanın zihinsel bir modeli olarak bakmışlardır. Onlara göre psikolojik sözleşme esas olarak çalışanın rollerini gerçekleştirmek için işletmeler tarafından ortaya konulan, karşılıklı yükümlülüklerin ve vaatlerin yerine getirilmesini sağlayan çalışanın zihnindeki bir modeldir. French vd. (2011, s. 95)'e göre psikolojik sözleşme insanoğlunun algısal kafa yapısına ilişkin en güzel örneklerden biridir. İnsanlar (hepimiz), diğer insanları kendi algısal dünyamızı referans alarak idrak etme eğilimi içerisindeyizdir. Dolayısıyla; çalışanlar işverenin kendilerinden ne beklediğini ve kendilerine ne vaat ettiğini kendi düşünce dünyalarına göre belirleyeceklerdir.

"Psikolojik sözleşme, bir birey ve onun işverenin birbirlerinden ne bekledikleri hakkındaki inançların birleşmesini ifade eder. Bu çalışan ve işveren arasında mevcut olan sözlü olmayan beklentilerinin karşılıklı setidir." (Schein, 1980, s.65). Bu tanımlama ile Schein, psikolojik sözleşmenin sadece çalışanın zihninde değil; hem çalışanın hem de işverenin zihninde ayrı ayrı oluştuğunu ifade etmektedir. Rousseau (1989, s.124) bu beklentileri bir bütün olarak anlamının zor olduğunu belirtmiştir. Bu yüzden, Rousseau, merkezi öge olarak bireyi ele alıp psikolojik sözleşmeyi daha dar şekilde tanımlamıştır: "Psikolojik sözleşmeler, bireyler ve onların organizasyonlarının arasında bireylerin inançlarına dair yapılan anlaşmanın kabul koşulları ve şartları olarak tanımlanır."(Ven, 2007, s.2). Bu tanımlama ile Rousseau, bireyin beklentileri neticesinde ortaya çıkan şartların bazılarının organizasyon tarafından kabul edilmesi sonucunda psikolojik sözleşmenin oluştuğunu ileri sürmektedir.

Walker ve Hutton (2006, s. 434) psikolojik sözleşmeye daha farklı bir pencereden bakarak; "örgütün ve çalışanın karşılıklı olarak yerine getirmeleri gereken yükümlülükleri içeren, ancak bireysel olarak çalışanın algılarına bağlı olan bir kavram" şeklinde tanımlamışlardır. Onlara göre, her iki tarafın da yükümlülükleri söz konusu iken esas olan çalışanın bu yükümlülüklerle ilişkin algılamalarıdır. Morris ve Fieldman (1996, s. 989) ise, psikolojik sözleşmenin karşılıklılık esasına göre tanımlanması gerektiği düşüncesiyle; "Örgüt içinde yöneticiler ve işgörenler arasındaki eylemleri ve performans düzeyleri ile

ilgili beklentileri, karşılıklı güven, işbirliği ve gönüllülüğe dayalı olarak gerçekleştirmeleri” şeklinde bir tanımlama yapmışlardır.

Sürekliliğe vurgu yapan başka bir tanımlamada psikolojik sözleşme; “Bir organizasyonun her bir üyesi ve çeşitli yöneticileri arasında her zaman var olan ve yazılı olmayan beklentiler” (Thompson ve Hart, 2006, s.230) olarak tanımlanmıştır. Bu tanım Rousseau ve Wade-Benzoni tarafından abartılı bulunmuştur. Onlara göre, psikolojik sözleşmede beklentilerin ötesinde, çalışanların kendileri ve diğerleri arasında güvene dayalı ve kabul edilen verilmiş sözlere dayalı bireylerin inançları önem kazanmaktadır. Bu durum organizasyon ile ilgili olarak, çalışan, müşteri, yönetici ve/veya tüm organizasyonu kapsar. Psikolojik sözleşmeler insanların sözlerini ve taahhütlerini nasıl yorumladığını açıklarken, aynı zamanda da iş ilişkisinde işveren ve çalışanın özel koşulları olduğunu kabul eden farklı görüşlere sahip olması söz konusudur (Armstrong, 2006, s.252). Newstrom ve Davis (2002, s. 79-80)’e göre de psikolojik sözleşme dinamik bir kavramdır. Çünkü ‘mücadele teorisi’ üzerine oturan bu kavram, çalışanın niyet edilmiş katkıları ve beklediği kazançları ile işverenin beklediği kazançları ile teklif ettiği ödülleri takas etmeyi içermektedir. Sıklıkla, süreç içerisinde her iki grup da, karşılıklı ilişkinin fayda-maliyet analizini yapar. Böylece, işçi niyet ettiği katkıyı ve beklediği kazancı; işveren de beklediği kazancı ve taahhüt ettiği ödülü yeni duruma göre günceller.

Psikolojik sözleşmenin tanınmasının yanı sıra tanımlamalarda bahsi geçen ihtiyaçlar ya da beklentilerin nasıl oluştuğu konusuna da değinilmiştir. Turnley ve Feldman (1999, s.898)’a göre, bireyler psikolojik sözleşmeyi oluşturan beklentileri, örgüt temsilcileri ile yaptıkları görüşmeler ve örgüt kültürüne ilişkin algılamalar olmak üzere iki farklı kaynaktan elde etmektedirler. Dolayısıyla çalışanlar örgütle ilk temasta, örgütü temsil eden insanlarla gerçekleştirdikleri iletişim dışında zaman içerisinde örgütün kültürü ile ilgili algılamaları ile de psikolojik sözleşmelerini şekillendirmektedirler. Bu durum, psikolojik sözleşmenin durağan değil dinamik bir yapıya sahip olduğunun da ifadesidir.

Psikolojik sözleşme çalışanların işverenlerine ve işverenlerin de çalışanlarına ne borçlu oldukları konusundaki karşılıklı algılamaları ifade etmektedir. Karşılıklı beklentiler ve beklentilerin karşılama derecelerine bağlı olarak psikolojik sözleşmeler iş anlaşmalarının esasını oluşturmaktadır. Psikolojik sözleşmenin kavramsal olarak iyi anlaşılmasında, sahip olduğu bazı boyutları da göz önünde tutmak gerekmektedir. Bu boyutlar; somutluk-soyutluk, darlık-genişlik, kısa dönemlilik-uzun dönemlilik, sabitlik-esneklik, eşit-eşit olmayan arasında ve bireysel düzeyde-kolektif düzeyde olmak üzere kendisini gösterebilmektedir. Psikolojik sözleşmenin somutluğu ya da soyutluğu; çalışanın sözleşmeyi kesin, açıkça ve üçüncü şahıslarca gözlemlenecek şekilde belirleyip belirlemediği ile ilgilidir. Psikolojik sözleşmenin darlığı ya da genişliği; işverenin algısının sadece çalışanın iş yaşamı üzerine olması ya da çalışanın özel yaşamını da dikkate almasına bağlıdır. Sabitlik ya da değişkenlik ise, psikolojik sözleşmenin güncellenmesinin zorluğunu ifade eder. Zaman dilimi açısından kısıllığı ya da uzunluğu; istihdam ilişkisinin algılanan süresini anlatır. Psikolojik sözleşmedeki, eşitliğin ya da eşitsizliğin, çalışanın hiyerarşik otoriteyi kabul eden ya da etmeyen tavırlar sergilemesiyle ilişkisi olduğu

söylenbilir. Psikolojik sözleşmede bireysel ya da grup düzeyinde, çalışanın sözleşmeyi kendisiyle ilgili ya da tüm çalışanlarla ilgili olarak algılaması söz konusudur. (Şahin, 2010, s. 85-87).

İlgili yazında, psikolojik sözleşmenin kendi içerisinde boyutlandırıldığı yani, türlere ayrıldığı da görülmektedir. Macneil (aktaran, Rousseau, 1990, s. 391), psikolojik sözleşmenin işlemsel (transactional) ve ilişkisel (relational) olmak üzere iki türünün olduğunu iddia etmektedir. İşlemsel sözleşmeler devamlılık ikramiyesi, performans dayalı ücretler gibi her iki taraf açısından para ile ifade edilen özel değişimlerle ilgilidir. İlişkisel sözleşmeler ise, bir ilişkinin kurulması ve sürdürülmesi ile ilgili açık-uçlu parasal ya da parasal olmayan değişimlerdir. Örneğin, çalışan çok çalışmayı, bağlılığı veya gizliliği taahhüt ederken; işverenin eğitim ve kariyer ilerleme imkânları taahhüt etmesi gibi.

Rousseau (1995), sözleşmeleri temelde yazılı ve yazılı olmayan sözleşmeler şeklinde 2'ye ayırmıştır. Yazılı olmayan sözleşmeleri bireysel düzeyde "Psikolojik Sözleşmeler," toplumsal düzeyde de "Kural Oluşturan (Normative) Sözleşmeler"; gizlilik ve açıklık açılarından ise, "Örtülü (İma edilen)" ve "Sosyal" sözleşmeler olarak dörtlü bir sınıflandırmaya tabi tutmuştur. Rousseau (1995, s. 98), çağdaş psikolojik sözleşmeleri bir matris üzerinde; matrisin sol kısmında zaman boyutu açısından kısa dönem-uzun dönem; üst kısmında ise performans şartlarının belirlenmiş olup olmaması açısından tayin edilmiş-tayin edilmemiş olmak üzere dört sınıfta göstermiştir. Yapmış olduğu matrise göre psikolojik sözleşmeler işlemsel, geçici, dengeli ve ilişkisel olmak üzere dört adettir. İşlemsel sözleşmeler, parasal faktörlerin önemli olduğu kısa dönemli sözleşmelerdir. İlişkisel sözleşmeler, parasal olmayan (manevi) unsurların önemli olduğu uzun dönemli sözleşmelerdir. Dengeli sözleşmeler, uzun dönemli ama parasal unsurların önem kazandığı, performans gereklerinin yerine getirilmesine dayalı sözleşmelerdir. Geçici sözleşmeler ise kısa dönemli, performans gerekleri ile ilgili olmayan sözleşmelerdir.

Çalışmada bundan sonraki aşamada kavramsal boyutlarını irdelediğimiz psikolojik sözleşme ile ilgili olarak yapmış olduğumuz içerik analizi sunulacaktır.

Araştırma

Yöntem

Araştırmada kullanılan yöntem "içerik analizi"dir. İçerik Analizi, bir metindeki değişkenleri ölçmek amacıyla, sistematik, tarafsız ve sayısal olarak yapılan bir analizi ifade etmektedir (Wimmer ve Dominick, 2000, s.135-136). İçerik analizi, metinden sonuçlar çıkarmak için gerçekleştirilen bir dizi usulü içeren bir araştırma yöntemidir. Elde edilmek istenen sonuçlar mesajın kendisi ile ilgili olabildiği gibi, mesajı gönderen veya mesajın muhatapları ile de ilgili olabilir. İçerik analizi birçok amaç doğrultusunda kullanılabilir (Weber, 1990, s. 9).

Kaynaklarda yer alan metinler üzerinde içerik analizi yapabilmek için metinleri kodlamamız ya da yönetebileceğimiz seviyelerde kategorilere veya parçalara ayırmamız gerekmektedir. Bahsi geçen kodlama; kelimeler, kelimelerin anlamları, cümleler veya temalar yani konular şeklinde olabilir. Bu

kodlama gerçekleştirildikten sonraki süreçte 1. Temasal Analiz; 2. Semantik Analiz ve 3. Ağ Analizi olmak üzere üç çeşit içerik analizinden biri kullanılabilir (Leblebici ve Kılıç, 2004, s. 7).

Bu çalışmada kullanılan içerik analizi türü temasal analizdir. Tema, bir tartışmanın ya da dokümanın konusu olarak ifade edilebilir. Bu türde öncelikle incelenmesi düşünülen metinlerdeki temalar anlaşılmaya çalışılmaktadır. Bir metinle ilgili temasal analiz genellikle biçimsel kalıplara sıkıştırılmamakla birlikte, temasal analiz kapsamında bir metinde herhangi bir konunun var olup olmadığı incelenebileceği gibi, var olan temanın yoğunluğu da ölçülebilir. Temasal analiz ile yapılabileceklerden bir tanesi de, kelime ve kelime birimlerini sınıflamaktır. Standartlaştırılmış kelime birimleri her doküman içinde her sınıflama için ayrı ayrı sayılabilir (Leblebici ve Kılıç, 2004, s. 34-39).

Psikolojik Sözleşme kavramıyla ilgili yapılan çalışmalar tez ve makale olarak ikiye ayrılarak incelenmiştir. Kodlamalar yapılarak frekans değerleri elde edilmiştir. Bu doğrultuda aşağıdaki işlemler yapılmıştır:

- 1-Tüm kontrol değişkenlerinin belirlenmesi: Makalelerin yayınladığı tarih
- 2-Tüm biçimsel değişkenlerin belirlenmesi: Makalelerin başlıkları
- 3-İçerik ile ilgili tüm değişkenlerin belirlenmesi

Araştırmanın Amacı, Evren ve Örneklemi

Bu araştırmanın amacı Psikolojik Sözleşme kavramı ile ilişkilendirilen konuların niteliğine ilişkin içerik analizi yapmaktır. Bu amaç doğrultusunda ilgili makale ve tezler; araştırmaların dili, tarihleri ve hangi konularla ilişkilendirdikleri açılarından incelenmiştir. Bu çalışma, psikolojik sözleşme konusunda yapılmış olan yayınlara yönelik bir içerik analizi örneği olması ve çalışmada elde edilen bulgular, bu konudaki yayınlar konusunda araştırmacılara bilgi sağlanması bakımından önemlidir.

Araştırma tarama modelindedir. Tarama modeli, geçmişte ve halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan yaklaşımdır. Araştırmanın evrenini sosyal bilimlerdeki Türkçe ve İngilizce dillerinde yazılmış olan makale ve tezler oluşturmuştur. Buna göre, aşağıdaki veri tabanlarından araştırma kapsamına giren, başlığında psikolojik sözleşme veya psikolojik kontrat geçen makale ve tez sayıları aşağıdaki gibidir:

Yükseköğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezi Veri Tabanı: 21 tez

ProQuest Central Veri Tabanı: 138 tez

Google Akademik Veri Tabanı: 1935 makale

Jstor Veri Tabanı: 929 makale

Emerald Veri Tabanı: 1257 makale

Science Direct Veri Tabanı: 53 makale

Asos Index Veri Tabanı: 4 makale

Bu sayılara baktığımızda araştırmamız kapsamında evrenin 159 adet tez ve 4270 adet makaleden oluştuğu görülmektedir. Bu evren dahilinde ne kadar örneklem alacağımıza gelince; Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004: s.182)'in hesaplamalarının yer aldığı aşağıdaki tabloya bakarak 65 adet tez ve 92 adet makale örneklem olarak yeterli görülmüştür.

Tablo 1. $\alpha= 0.05$ İçin Örneklem Büyüklükleri

Evren Büyük- lüğü	±0.10 örnekleme hatası (d)		
	p=0.5 q=0.5	p=0.5 q=0.5	p=0.5 q=0.5
100	49	49	49
500	81	81	81
750	85	85	85
1000	88	88	88
2500	93	93	93
5000	94	94	94
10000	95	95	95
25000	96	96	96
50000	96	96	96
100000	96	96	96
1000000	96	96	96
100 milyon	96	96	96

Örneklem sayısı belirlendikten sonra veri tabanlarında yer alan başlığında psikolojik sözleşme ya da psikolojik kontrat kavramı geçen makale ve tezlerden “kolayda örnekleme” yöntemiyle üzerinde çalışma yapılacak olan tez ve makaleler belirlenmiştir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Verilerin toplanmasında ulusal ve uluslar arası yayınlardan elde edilen bilgiler ışığında Psikolojik sözleşme konusunda yapılmış yayınlarla sınırlı tutulmuştur. Araştırmanın amacı doğrultusunda içerik analizi yöntemi kullanılmış, sonuçlar nicelleştirilerek frekans analizine tabi tutulmuştur.

Bulgular

Araştırmada, Psikolojik Sözleşme kavramıyla ilgili tez ve makaleler yayımlandıkları dile, tarihe, başlıklarına ve içeriklerine göre incelenmiş ve aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır:

Psikolojik sözleşme ile ilgili yazılan tezler incelendiğinde İngilizce tezlerin sayısının çoğunlukta olduğu gözlenmiştir. Tezlerin % 23,10'u Türkçe tezler, % 76,90'ını İngilizce tezler oluşturmaktadır. Araştırma sayılarına bakıldığında; ülkemizde psikolojik sözleşme kavramının tez başlıklarında henüz yeni bir kavram olduğu iddia edilebilir.

Tablo 2. Psikolojik Sözleşme Kavramının Tez Başlıklarında Kullanma Sayılarına Göre Dağılımı

TEZ	Dağılım	Yüzde	Geçerli	Birikimli
			Yüzde	Yüzde
TÜRKÇE	15	23,1	23,1	23,1
İNGİLİZCE	50	76,9	76,9	100,0
Toplam	65	100,0	100,0	

Tablo 3. Psikolojik Sözleşme Kavramının Makale Başlıklarında Kullanma Sayılarına Göre Dağılımı

MAKALE	Dağılım	Yüzde	Geçerli	Birikimli
			Yüzde	Yüzde
TÜRKÇE	10	10,9	10,9	10,9
İNGİLİZCE	82	89,1	89,1	100,0
Toplam	92	100,0	100,0	

Psikolojik sözleşme ile ilgili yazılan makaleler incelendiğinde İngilizce makalelerin sayısının Türkçe makalelerden çok olduğu gözlenmiştir. Makalelerin % 10,90'ı Türkçe, % 89,10'u İngilizcedir. Araştırma sayılarına bakıldığında; psikolojik sözleşme kavramıyla ilgili Türkçe yapılan çalışmaların İngilizce yazılanlara göre sayısının az olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Psikolojik Sözleşme Kavramının Tez Başlıklardaki Tarihlerle Göre Dağılımı

TEZ-YIL	Dağılım	Yüzde	Geçerli	Birikimli
			Yüzde	Yüzde
1995-2000	4	6,2	6,2	6,2
2001-2005	15	23,1	23,1	29,2
2006-2010	33	50,8	50,8	80,0
2011-SONRASI	13	20,0	20,0	100,0
Toplam	65	100,0	100,0	

Başlıklarında Psikolojik sözleşme kavramı yer alan tezlere bakıldığında tezlerin en çok 2006-2010 yılları arasında yazıldığı görülmektedir. 1995-2000 yılları arasında %6,20, 2001-2005 yılları arasında % 23,10, 2006-2010 yılları arasında % 50,80 ve 2011 yılından sonra %20 oranında tez yazılmıştır.

Tablo 5. Psikolojik Sözleşme Kavramının Makale Başlıklardaki Tarihlerle Göre Dağılımı

MAKALE-YIL	Dağılım	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
1995 VE ÖNCESİ	2	2,2	2,2	2,2
1995-2000	4	4,3	4,3	6,5
2001-2005	15	16,3	16,3	22,8
2006-2010	31	33,7	33,7	56,5
2011 VE SONRASI	40	43,5	43,5	100,0
Toplam	92	100,0	100,0	

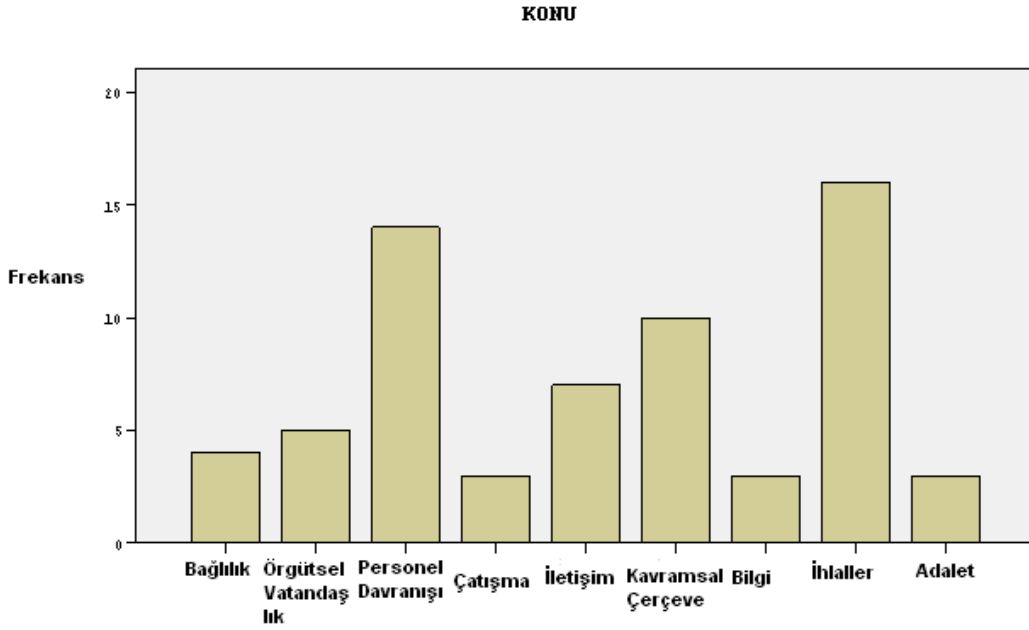
İncelenen makalelere bakıldığında 1995 ve önceki yıllarda psikolojik sözleşme kavramının ancak 2 makalenin başlığında kullanıldığı gözlenmiştir. 2011 yılından sonra kavramın sıkça makale başlıklarında kullanıldığı görülmüştür. Makalelerin %2,20 si 1995 yılından önce, 1995-2000 yılları arasında % 4,30, 2001-2005 yılları arasında % 16,30, 2006-2010 yılları arasında, % 33,70 ve 2011 ve sonrasında ise 43,50 si makale başlığında psikolojik sözleşme kavramını kullanmıştır.

Tablo 6. Tez Başlıklarında Psikolojik Sözleşme Kavramının Hangi Konularla İlişkilendirildiğine Dair Dağılımlar

	Dağılım	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
BAĞLILIK	4	6,2	6,2	6,2
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK	5	7,7	7,7	13,8
PERSONEL DAVRANIŞI	14	21,5	21,5	35,4
ÇATIŞMA	3	4,6	4,6	40,0
İLETİŞİM	7	10,8	10,8	50,8
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	10	15,4	15,4	66,2
BİLGİ	3	4,6	4,6	70,8
İHLAL	16	24,6	24,6	95,4
ADALET	3	4,6	4,6	100,0
Toplam	65	100,0	100,0	

İncelenen 65 tez içerisinde psikolojik sözleşmenin hangi konularla ilişkilendirildiği araştırılmış ve daha çok tezlerin psikolojik sözleşme ihlali, personel davranışları ve tanımı üzerinde durulmuştur. Tez konuları içinde örgütsel bağlılığın % 6,2, örgütsel vatandaşlığın %7,7, personel davranışlarının %21,50, çatışmanın % 4,6, iletişimin %10,8, tanımın % 15,4, bilgi (teknolojilerinin) %4,6, psikolojik sözleşme ihlallerinin %24,6, örgütsel adaletin ise %4,6 olduğu gözlenmiştir.

Şekil 1. Tez Başlıklarında Psikolojik Sözleşme Kavramının Hangi Konularla İlişkilendirildiğine Dair Frekanslar



Çalışmanın sonraki aşamasında başlığında psikolojik sözleşme geçen makalelerin hangi temalarla ilişkilendirildiğine ilişkin inceleme yapılmıştır.

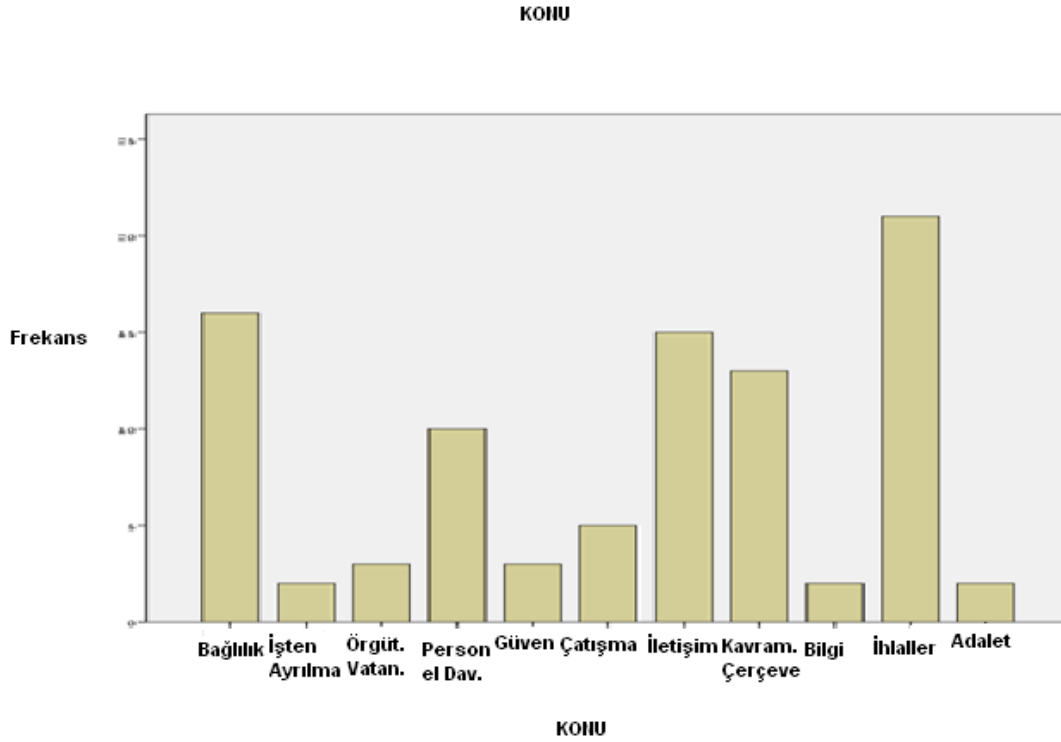
Tablo 6. Psikolojik Sözleşme Kavramının Makalelerde Hangi Konularla İlişkilendirildiğine Dair Frekanslar

	Dağılım	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
BAĞLILIK	16	17,4	17,4	17,4
İŞTEN AYRILMA	2	2,2	2,2	19,6
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK	3	3,3	3,3	22,8
PERSONEL DAVRANIŞI	10	10,9	10,9	33,7
GÜVEN	3	3,3	3,3	37,0

CATIŞMA	5	5,4	5,4	42,4
İLETİŞİM	15	16,3	16,3	58,7
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	13	14,1	14,1	72,8
BİLGİ	2	2,2	2,2	75,0
İHLAL	21	22,8	22,8	97,8
ADALET	2	2,2	2,2	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Psikolojik sözleşmenin 92 makale başlığında kullanıldığı gözlenmiştir. Bu makalelerin hangi konularla ilişkilendirildiği araştırılmış ve makale konuları içinde örgütsel bağlılığın % 17,4, işten ayrılmanın %2,2, örgütsel vatandaşlığın % 3,3, personel davranışlarının %10,90, güvenin %3,3, çatışmanın % 5,4, iletişimin % 16,3, tanımın % 14,1, bilgi(teknolojilerinin) % 2,2, psikolojik sözleşme ihlallerinin %22,8, örgütsel adaletin ise % 2,2 olduğu gözlenmiştir.

Şekil 2. Makale Başlıklarında Psikolojik Sözleşme Kavramının Hangi Konularla İlişkilendirildiğine Dair Frekanslar



Çalışmalar onbir bölümde incelenmiştir. Bu bölümler belirlenirken çalışma başlıklarında geçen kavramlar ele alınmıştır. Şekil 1' e göre tezlerde en çok psikolojik sözleşme ihlallerinin, ikinci olarak personel davranışlarının ilişkilendirmesi dikkati çekmektedir. Makalelerde ise psikolojik sözleşmenin ilişkilendirildiği temalarda en çok psikolojik sözleşme ihlali ve hemen ardından örgütsel bağlılık gelmektedir.

Sonuç ve Öneriler

Son yıllarda artan kıyasıya rekabet ortamı ve teknolojik gelişme ve değişimler, her düzeyde çalışanlar arasındaki iş ilişkilerini değiştirerek organizasyonları yeniden yapılandırmak zorunda bırakmıştır. Bu değişiklikler, yönetim bilimleri içinde istihdam ilişkilerine ve psikolojik sözleşmelere ilişkin çalışmalara ilgiyi artırmıştır.

Psikolojik sözleşmeler, bireyler ve organizasyonları arasında mübadele anlaşmasının koşullarını kabul eden bireylerin inançlarına dayanır ve onların organizasyonunun katkılarını karşılık olarak kesin söz verdiği inandığı zaman ortaya çıkar.

Bu araştırmada, psikolojik sözleşme kavramının hangi konularla ilişkilendirildiği araştırılmıştır. İlgili makale ve tezler; araştırmaların dili, tarihleri ve hangi konularla ilişkilendirdiklerine göre incelenmiştir. Araştırma tarama modelinde yapılmış olup; içerik analizi yöntemi kullanılmış, sonuçlar nicelleştirilerek frekans analizine tabi tutulmuştur.

Elde edilen bulgularda, psikolojik sözleşme kavramı hakkında yapılan çalışmaların 2005 yılından sonra arttığı görülmüştür. Türkçe yazılan araştırmaların da İngilizce yayınlanan makale ve tezlere göre çoğunlukta olduğu saptanmıştır. Tez ve makaleler araştırıldığında başlıklarda psikolojik sözleşme ile rastlanan konuların psikolojik sözleşme ihlalleri, personel davranışları ve örgütsel bağlılık gibi konular olduğu açıkça gözükmektedir.

Sonuç olarak, bulgulara göre örgütsel bağlılık, iletişim ve ihlal gibi konularla psikolojik sözleşmenin ilişkilendirildiği görülmüştür. Mikro düzeyde düşünüldüğünde, psikolojik sözleşmenin iş tatmini, sadakat, motivasyon ve performans ilişkileri üzerindeki etkileri çalışmalara konu olabilir ya da daha önce çalışma yapılmış konuların eksik yönleri tamamlanabilir.

Makro düzeyde düşünüldüğünde ise, psikolojik sözleşme ile ilgili olarak yapılan araştırmalarda eksik bırakılan alanlardan birinin de “mukayeseli kültür araştırmaları” olduğu söylenebilir. Bu nedenle ülkeler ve kültürler arasında psikolojik sözleşme algılamaları, içeriği ve boyutları ile ilgili farklılıklar açısından araştırmalar yazına çok ciddi katkılar sağlayacaktır.

Kaynaklar

- Armstrong, M. (2006). *Handbook Of Human Resource Management Practise*, London: Kogan Page.
- Chen, Z. X., Tsui, A. S. Ve Zhong, L. (2008). Reactions To Psychological Contract Breach: A Dual Perspective," *Journal Of Organizational Behavior*, 29, 527-548.
- French, R., Rayner, C., Rees, G, Rumbles, S., Schermerhorn, J. Jr, Hunt, J. & Osborn, R., (2001). *Organizational Behaviour*, 2nd Edition, John Wiley & Sons, West Sussex.
- Kickul, J. (2001). When Organizations Break Their Promises: Employee Reactions to Unfair Processes and Treatment, *Journal Of Business Ethics*, 29, 289-307.
- Kotter, J. (1973). The psychological contract: managing the joining-up process, *California Management Review*, 15(9): 91- 99.
- Leblebici, Doğan N. ve Kılıç, Mustafa, (2004). Giriş, *İçerik Analizi*, Ankara: Hacettepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Yayınları, 7-9.
- Leblebici, Doğan N. ve Kılıç, Mustafa, (2004). İçerik Analizi Araştırmasının Genel Tasarım Süreci, *İçerik Analizi*, Ankara: Hacettepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Yayınları, 23-56.
- Morris, J.A. & Fieldman, D.C. (1996). The Dimension Antecedent and Consequences of Emotional Labor, *Academy Of Management Review*, 21(4): 986-1010.
- Newstrom, John W. & Davis, Keith, (2002). *Organizational Behaviour (human behaviour at work)*, 11th Edition, Irwin: Mc-Graw Hill Inc.
- Restubog, S. L. D., Hornsey, M. J., Bordia, P. Ve Esposito, S. R. (2008). Effects Of Psychological Contract Breach On Organizational Citizenship Behaviour: Insights From The Group Value Model, *Journal Of Management Studies*, 45(8): 1377-1400.
- Rousseau, D.M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations, *Employee Rights and Responsibilities Journal*, 2: 121-139.
- Rousseau, D.M. (1990). New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychological contracts, *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 11, 389-400.
- Rousseau, D.M. (1995). *Psychological Contracts in Organizations*, Sage Publications, California.
- Şahin, Meltem Dil, (2010). Psikolojik Sözleşme, *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, Ed.Derya Ergun ÖZLER, Ekin Yayınları, 81-100.
- Schein, E H (1980). *Organisational Psychology*. Englewood Cliffs, NJ: PrenticeHall.
- Thompson, J. A. Ve Hart, D. W. (2006). Psychological Contracts: A Nano-Level Perspective On Social Contract Theory, *Journal Of Business Ethics*, 68: 238.
- Turnley W. H., Feldman D. C. (1999). The Impact of Psychological Violations on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect, *Human Relations*, 52 (7): 895-922.
- Ven, C. V. D. (2007). The Psychological Contract: A Big Deal" Nato Research And Tecnology Organisation, Final Report Of Research Task Group HFM 107, October 2007. <http://www.internationalmta.org/Documents/2004/2004024P.pdf>.
- Vos, A. D., Ve Meganck, A. (2009). What HR Managers Do Versus What Employees Value, Exploring Both Parties' Views On Retention Management From A Psychological Contract Perspective, *Personel Review*, 38 (1) : 45-60.

Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Detay Yayıncılık, Ankara.

Walker, A. ve Hutton, D. M. (2006). The Application of the Psychological Contract to Workplace Safety, *Journal of Safety Research*, 37(5) : 433-441.

Weber, Philip W., (1990). *Basic Content Analysis*, 2nd Edition, California: Sage Publications.

Wimmer, R. D. ve Dominick, J. R. (2000). *Mass Media Research: An Introduction*, Belmont: Wadsworth Publishing Company

<http://tez2.yok.gov.tr/> (01.10.2012)

<http://asosindex.com/> (01.10.2012)

<http://www.proquest.com/en-US/catalogs/databases/detail/proquestcentral.shtml> (01.10.2012)

<http://scholar.google.com.tr/> (01.10.2012)

<http://www.jstor.org/> (01.10.2012)

<http://www.emeraldinsight.com/> (01.10.2012)

<http://www.sciencedirect.com/> (01.10.2012)