



Psikolojik Sözleşme İhlali ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Demografik Değişkenlerin Düzenleyici Rolü¹

The Role of Perceived Demographic Variables as Moderator in the Link between Psychological Contract Breach and Turnover Intention

Hakan Vahit ERKUTLU, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi İİBF, erkutlu@nevsehir.edu.tr

Bedirhan ELDEN, Kayseri Üniversitesi Suna Yalçın MYO, bedirhanelden@kayseri.edu.tr

Halil Özcan ÖZDEMİR, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO, hoozdemir@ahievran.edu.tr

Öz

Psikolojik sözleşme ihlali ile işten ayrılma niyeti, işletmeler için çok önemli konulardır. Psikolojik sözleşmesi ihlal edilen bireyler, işten ayrılmak isteyebilirler. Bu çalışma psikolojik sözleşme ihlali ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde demografik değişkenlerin düzenleyici rolünü incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışmanın amacını gerçekleştirmek için anket formu ile elde edilen veriler analiz edilmiştir. Bu bağlamda, anketler Türkiye'de vakıf üniversitelerden 412 öğretim görevlisi tarafından tamamlanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, psikolojik sözleşme ihlali ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca, demografik değişkenlerin psikolojik sözleşme ihlali ve işten ayrılma niyeti üzerinde çeşitli etkileri olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik sözleşme ihlali, İşten ayrılma niyeti, Demografik değişkenler

Abstract

Psychological contract breach and turnover intention are crucial issues for organizations. Individuals whose psychological contract is violated may intend to leave from their organizations. This study aims to examine the moderating role of demographic variables in the link between psychological contract breach and turnover intention. Data obtained by means of the questionnaire was analysed in order to realize the aim of the study. In this regard, the questionnaires were completed by 412 academicians from private universities, in Turkey. According to the results, it appeared to be a positive relationship between psychological contract breach and turnover intention. On the contrary, it is determined that demographic variables have various effect on psychological contract breach and turnover intention.

Keywords: Psychological contract breach, Turnover intention, Demographic variables



Giriş

İşletmelerin önemli bir kaynağı olan insan gücü, gün geçtikçe önemini artırmaktadır. Buna bağlı olarak da, bireyi konu edinen ve inceleyen araştırmalar, işletme anabilim dalında artmaktadır. Örgütsel davranış alanına yeni kavramlar eklenmekte, bireyin ve örgütün davranışları incelenmektedir. Psikolojik sözleşme ve ihlali, işten ayrılma niyeti, birey-örgüt uyumu kavramları, birey ve örgütün davranışlarını, tepkilerini anlamamıza yardımcı olmakta ve bize işgörenin davranışlarını açıklamakta yol göstermektedir.

2.Literatür İncelemesi

Psikolojik sözleşme, birey ile örgüt arasında iş ile ilgili yükümlülükler dair inancı ifade etmektedir. İhlali ise bu yükümlülüklerin yerine getirilmemesi sonucu oluşan olumsuz atmosfer olarak açıklanmaktadır (Walker ve Hutton, 2006: 434).

İşgörenler, bireysel nedenlerle, iş ile ilgili koşullardan dolayı veya daha iyi imkânlar sağlayan işletmelere gitmek için gönüllü ayrılabilir, istifa edebilirler (Bingöl, 2006: 517).

İşten ayrılma niyeti oluşan işgören, davranışları ile örgütü olumsuz etkilemekte ve işletmeler için yüksek maliyete neden olan işgücü kayıpları meydana gelmektedir. İşten ayrılma davranışı sonucu meydana gelen maliyetler aşağıdaki gibidir (Sanderson, 2003: 46);

İşgören seçme ve yerleştirme ile ilgili maliyetler

*Eğitim masrafları

*İşe alma sürecindeki gereksiz ödenen ücretler

*İşe alma sürecinde oluşabilecek üretim kayıpları

*İşten ayrılacak kişinin kendi birimindeki işi aksatan davranışları

Psikolojik sözleşmesi gerçekleşen bireyler, yani işle ilgili beklentileri ve inançları karşılanan çalışanlar işten ayrılma davranışını düşünmemektedirler. Birçok çalışmada bu iki faktörün birbirleri ile ilişkilendirildikleri gözlemlenmektedir. “Çalışanların psikolojik sözleşme ihlallerinin, işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif bir etkisi bulunmaktadır”. Ayrıca psikolojik sözleşmenin işlemsel boyutu ele alındığında, birey daha çok finansal kazanımlara yönelmekte, uzun vadeli örgütü düşünmemektedir. “Çalışanların işlemsel psikolojik sözleşmelerinin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif etkisi vardır” (Özgen, 2010: 12).

Personel örgüte belirli bir katkıda bulunmaktadır. Buna göre örgütten de en az bulunduğu katkı kadar karşılık beklemektedir. Bu karşılığı aldığı sürece de örgütle ilişkilerini devam ettirme eğilimindedir. Bu durumda psikolojik sözleşme mevcuttur. Eğer birey kuruma verdiği katkılar ile aldığı katkılar arasında uyumsuzluk yaşarsa, işten ayrılmayı tercih edebilecektir. Diğer bir ifade ile psikolojik sözleşme ihlal ediliyorsa işten ayrılma niyeti artacaktır (Barutçugil, 2002).

Literatür araştırması sonucu, bireyin psikolojik sözleşmesinin ihlali, işten ayrılma niyetini tetiklemektedir. Sözleşme ihlali durumunda, birey olumsuz tepkiler vermekte ve işten ayrılmayı düşünmektedir (Nicholson ve Johns, 1985; Robinson ve Rousseau, 1994; Robinson, 1996).

3. Uygulama

3.1 Amaç

Psikolojik sözleşme ihlalleri, işgören ve örgüt üzerinde olumsuz etkilere sahip olması nedeniyle üzerinde durulması gereken bir konudur. Psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesi işgören ile örgütün birbirlerine karşı güven duygusunu zedelemektedir. Psikolojik sözleşme ihlali sonucu



işgörenler, şikayetlerde artış, örgütsel vatandaşlık davranışında azalma, öfke, düşük performans, işten ayrılma davranışı gibi tepkiler gösterebilmektedirler.(Selekler, 2007: 59).

İşgörenlerin sık sık işten ayrılmaları yüksek işgücü devri gibi problemlere neden olmaktadır (Demir ve Tütüncü, 2010: 67). Bu durum işletmede, kalifiye personel kaybı, eğitim, düşük performans gibi maliyetlere neden olacaktır. İşten ayrılma davranışının geri dönüşü olmazken, işten ayrılma niyeti alınacak tedbirlerle önlenabilir (Çelik ve Çıra, 2013: 11).

Bu çalışmada psikolojik sözleşme ihlali ile işten ayrılma niyeti ilişkisi incelenip, işgörenlerin demografik özelliklerinin etkisi incelenmektedir.

3.2 Hipotezler

Hipotez 1. Psikolojik sözleşme ihlali ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 2. Yaş ile Psikolojik sözleşme ihlali arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 3. Kıdem ile Psikolojik sözleşme ihlali arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 4. Mesleki deneyim ile Psikolojik sözleşme ihlali arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 5. Yaş ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 6. Kıdem ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 7. Mesleki deneyim ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 8. Yaş, psikolojik sözleşme ihlali ile işten ayrılma niyeti arasındaki pozitif ilişkide düzenleyici rolü oynayacaktır.

Hipotez 9. Kıdem, psikolojik sözleşme ihlali ile işten ayrılma niyeti arasındaki pozitif ilişkide düzenleyici rolü oynayacaktır.

Hipotez 10. Mesleki deneyim, psikolojik sözleşme ihlali ile işten ayrılma niyeti arasındaki pozitif ilişkide düzenleyici rolü oynayacaktır.

3.3 Örneklem

Türkiye geneli vakıf üniversiteleri akademisyenleri örneklem seçilerek alan araştırması yapılmıştır. Hazırlanan soru formu Türkiye genelinde, vakıf üniversitelerinde 412 akademisyene uygulanmıştır.

3.4 Ölçekler

Psikolojik sözleşme ihlali ölçeği; Robinson ve Rousseau tarafından 1994'de geliştirilmiş 9 maddelik psikolojik sözleşme ihlali ölçeği kullanılmıştır. Cronbach's alpha 0,92 olarak tespit edilmiştir.

Örneğin; Çalıştığım üniversite, kişisel eğitimim ve gelişimim ile ilgili sözlerini yerine getirmiştir.

İşten ayrılma niyeti ölçeği; Cammann ve diğerlerinin 1983'de geliştirdiği, 3 maddelik işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. Cronbach's alpha 0,91 olarak tespit edilmiştir.

Örneğin; Önümüzdeki yıl muhtemelen farklı bir üniversitede çalışmak için iş arıyor olacağım.

Demografik değişkenleri ölçmek amacıyla, soru formunun son bölümünde katılımcılardan cinsiyet, medeni hal, yaş, mesleki deneyim süresi, mevcut üniversitelerindeki deneyim süresi, akademik unvanlarının ne olduğunu işaretlemeleri istenmiştir.



4. Bulgular ve Yorumlar

Hipotez 1 doğrusal regresyon analizi ile test edilmiştir (Table 1).Tabloya göre psikolojik sözleşme ihlai ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır ($\beta = 0.901$, $p < .001$). Bulgular hipotez 1'i desteklemektedir.

Tablo. 1 İşten Ayrılma Niyeti Bağımlı Değişkenli Regresyon Analizi

	Beta	Tolerans	VIF
PSİ	,901**	1,000	1,000
F	409,901**		
R2	,499		
Durbin Watson	1,925		

* $p < .05$, ** $p < .01$

Hipotez 2, hipotez 3, hipotez 4 doğrusal regresyon analizi ile test edilmiştir (Table 2). Bulgular hipotez 1 ve hipotez 2'yi desteklemektedir, fakat hipotez 4 desteklenmemektedir.

Tablo. 2 PSİ Bağımlı Değişkenli Regresyon Analizi

	Beta	Tolerans	VIF
Yaş	-,243**	,535	1,870
Mesleki Deneyim	-,009	,405	2,471
Kıdem	,160*	,636	1,573
F	11,475**		
R2	,071		
Durbin Watson	1,875		

* $p < .05$, ** $p < .01$

Hipotez 5, hipotez 6, hipotez 7 doğrusal regresyon analizi ile test edilmiştir (Table 2). Bulgular hipotez 5 ve hipotez 6'yı desteklemektedir, fakat hipotez 7 desteklenmemektedir.



Tablo. 3 İşten Ayrılma Niyeti Bağımlı Değişkenli Regresyon Analizi

	Beta	Tolerans	VIF
Yaş	-,260**	,535	1,870
Mesleki Deneyim	-,056	,405	2,471
Kıdem	,148*	,636	1,573
F	9,380**		
R2	,058		
Durbin Watson	1,955		

* p <.05, ** p <.01

Hipotez 8, hipotez 9, hipotez 10'u test etmek amacıyla düzenleyici değişkenli çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Öncelikle düzenleyici değişkenin etkisini bulmak için değişkenler merkezleştirilmiştir. İşten ayrılma niyeti bağımlı değişkenli regresyon analizine ilk etapta psikolojik sözleşme ihlali regresyon analizine sokulmuştur. Daha sonraki adımda demografik değişkenler dahil edilmiş, son aşamada ise demografik değişken ile psikolojik sözleşme ihlalinin çarpımı etkileşim terimleri regresyon analizine tabi tutulmuştur.

Tablo. 4 İşten Ayrılma Niyeti Bağımlı Düzenleyici Regresyon Analizi

	Beta	Beta	Beta	Tolerans	VIF
Step 1					
PSİ	,901**			1,000	1,000
Step 2					
Yaş		-,045**		,509	1,966
Mesleki Deneyim		-,048		,405	2,471
Kıdem		,007		,627	1,594
Step 3					
YAŞ*PSİ			-,064*	,517	1,933
MD*PSİ			-,056	,395	2,529
KIDEM*PSİ			,039	,582	1,718
R2	,499			,500	,500
Durbin Watson	1,929				

* p <.05, ** p <.01

Bulgular hipotez 8'i desteklemektedir, fakat hipotez 9 ve hipotez 10 için anlamlı ilişkiler bulunamamıştır.

5. Sonuç

Bu çalışma işten ayrılma sorunu ile ilgilenen örgütlerin, işgörenlerinin psikolojik sözleşmelerinin gerçekleşmesine dikkat etmelerini tavsiye etmektedir. Psikolojik sözleşmesi gerçekleşen bireylerin, iş ile ilgili taahhütleri artmakta, performansları artmaktadır. İşverenler,



çalışanlarının psikolojik sözleşmelerini gerçekleştirmedikçe, nitelikli işgücü kaybıyla karşı karşıya kalmaktadır.

Araştırma bulgularından hareketle;

1. Psikolojik sözleşme ihlali işten ayrılma niyetini desteklemektedir. Bu sonuç literatürdeki çalışmalarla benzerlik göstermektedir.
2. Demografik değişkenlerden yaş arttıkça, bireyin psikolojik sözleşme ihlali algısı ve işten ayrılma niyeti azalmaktadır. Bu literatürdeki çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Demografik değişkenlerden kıdem arttıkça, işten ayrılma niyeti ve psikolojik sözleşme ihlali algısı artmaktadır. Buradan çıkarılacak sonuç, akademisyenler vakıf üniversitelerini birer basamak olarak görebilmektedir. Psikolojik sözleşmeleri ihlal edilmese bile, hali hazırda işten ayrılma niyetleri bulunabilir.
3. Çalışmada yaş faktörü, psikolojik sözleşme ihlali ile işten ayrılma niyeti arasındaki pozitif ilişkide negatif yönlü düzenleyici bir etki göstermektedir. İşgörenin yaşı arttıkça, bu pozitif ilişki azalabilir ve işgören işten ayrılma davranışından vazgeçebilir.

Bireyin demografik özellikleri işgören seçiminde değerlendirmeye alınabilir. Bu kişiler örgütsel amaçlara uygun kişiler olarak seçilmelidir. Bireyin yaşı, kıdemi ve mesleki tecrübesi uygun değilse, işten ayrılabilir. Beklenmeyen işgücü kaybı örgüte zarar verir. Daha entegre uygulamalar seçilebilir.



Kaynakça

- Barutçugil İ (2004) Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi (Kariyer Yayıncılık, İstanbul).
- Bingöl, D.,(2006) İnsan Kaynakları Yönetimi,6.b., Arıkan Yayın, İstanbul
- Çelik, M. Çıra, A., (2013) Örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde aşırı iş yükünün aracılık rolü. *Ege Akademik Bakış*, 13(1), 11-20.
- Demir, M. Tütüncü, Ö., (2010) "Ağırlama İşletmelerinde Örgütsel Sapma ile İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki" *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 21(1):64-74.
- Özgen HM (2010) Psikolojik sözleşme ve boyutlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma, Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19 (1): 1-19.
- Robinson SL (1996) Trust and Breach of the Psychological Contract (Administrative Science Quarterly).
- Robinson SL, Rousseau DM (1994) Violating the psychological contract: not the exception but the norm, *Journal Of Organizational Behavior*, 15 (3): 245-259.
- Sanderson, P.A., (2003) "The Relationships Between Empowerment and Turnover Intentions in a Structured Environment", Regent University, School of Leadership Studies
- Selekler, Z.O.,(2007) Öğretmenlerde Örgütsel Adalet Ve Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri ABD
- Walker, A. Hutton, D., (2006) "The Application of the Psychological Contract to Workplace Safety", *Journal of Safety Research*, Vol. 37 No. 5, s.433-441.