



PSİKOLOJİK SÖZLEŞME ALGISININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ: SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

Mustafa Macit^{1*+}, Hilal Ekim^{2x-}

¹ Dr., Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü

²Çağ Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik Programı

*mustafamacit@ksu.edu.tr (Sorumlu Yazar)

^xhilalekim@cag.edu.tr

⁺ORCID: 0000-0002-5672-5161, ⁻ORCID: 0000-0003-2176-0124

Öz- Bu çalışma sağlık çalışanlarının psikolojik sözleşme konusundaki algılarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini değerlendirmek amacıyla yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda sağlık çalışanı katılımcıların demografik özellikleri, psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılık algıları ile ilgili verilerin elde edilmesine dönük bir anket oluşturulmuştur. Kahramanmaraş ilinde bulunan Kahramanmaraş Necip Fazıl Şehir Hastanesi Yörük Selim Ek Hizmet Binasında görev yapan 145 sağlık çalışanı araştırmaya katkıda bulunmuşlardır. Elde edilen veriler bir istatistik programı ile analiz edilmiştir. Araştırmanın temel bulgusu sağlık çalışanlarının psikolojik sözleşme konusundaki algılarının örgütsel bağlılıklarını pozitif yönlü etkilediğidir. Sonuçlar literatürle karşılaştırılarak değerlendirilmiş, araştırma bulguları çerçevesinde öneriler yapılarak çalışma son bulmuştur.

Anahtar Kelimeler – Sağlık Çalışanları, Psikolojik Sözleşme, Örgütsel Bağlılık.

THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL CONTRACT PERCEPTION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A RESEARCH ON HEALTH EMPLOYEES

Abstract – The aim of this study is to evaluate the effect of health workers' perceptions on psychological contract on organizational commitment. For this purpose, a questionnaire was formed to obtain data on demographic characteristics, psychological contract and organizational commitment perceptions of healthcare professionals. A hundred forty five (145) healthcare professionals working in the Kahramanmaraş Necip Fazıl City Hospital Yörük Selim Supplementary Service Building contributed to the research. The data obtained were analysed with a statistical program. The main finding of the research is that health workers' perceptions of psychological contract positively affect their organizational commitment. The results were evaluated by comparing them with the literature, and the study ended with suggestions within the framework of the research findings.

Keywords – Health Workers, Psychological Contract, Organizational Commitment.

**Bu çalışmanın bir bölümü Hilal Ekim tarafından Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde tamamlanmış olan “Psikolojik Sözleşme Algısının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma” başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

Bu çalışmanın etik olarak uygunluğu Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu tarafından 06.02.2019 tarihli 8 no.lu kararla onaylanmıştır.

1.GİRİŞ

Sağlık sektörü teknolojiadaki ilerlemelerden en fazla etkilenen sektörlerin başında gelmektedir ve bu teknolojik ilerlemeler sağlık hizmetlerinin kalitesinin gelişiminde önemli katkılar sunmaktadır. Ancak teknolojik ilerlemeler başarı için tek başına yeterli değildir. Çünkü sağlık hizmetinin ortaya konmasında teknolojiyi kullanan insan unsuru devreye girmektedir. Dolayısıyla sunulan sağlık hizmetlerinin kalitesi insan unsuru ile çok yakından ilişkilidir. Sağlık hizmetlerinin insan hayatı için taşıdığı önem ve bu hizmetin başarısında insan gücünün oynadığı rol dikkate alındığında ise sağlık sistemlerinin performansının sağlık çalışanlarının performanslarıyla birebir ilişkili olduğu söylenebilir. Diğer bir ifade ile sağlık kurumlarının başarılı olabilmesinde sağlık çalışanlarının etkililik ve verimlilik ilkeleri doğrultusunda çalışmaları son derece önemlidir. Nitekim Dünya Sağlık Örgütü de sağlık hizmetlerinin ancak ve ancak hizmet veren çalışanların etkililikleri oranında etkili olabileceğine dikkat çekmektedir. Dolayısıyla etkili ve verimli bir sağlık sisteminin mevcudiyeti ve devamı için nitelikli, ulaşılabilir, uygun (herkese saygı çerçevesinde hizmet veren, güven sağlayan ve hizmet talebini destekleyen) sağlık çalışanlarının varlığı zorunludur (WHO, 2014: v1).

Sağlık hizmetlerinin sunumunda önemli bir rol oynayan çalışanların görev performanslarını etkileyen farklı faktörler söz konusudur. Örgüte bağlılık duymak ve bu doğrultuda çaba göstermek bu faktörler arasında ilk sıralarda bulunmaktadır (Millward ve Hopkins, 1998: 1530). Çalışanların yüksek düzeyde bir çaba göstermesi beklentilerin karşılanması ile sağlanabilmektedir. İnsanların hayatta en büyük beklentilerinin başında da verilen sözlerin, vaatlerin yerine getirilmesi gelmektedir. Verilen sözlerin vaatlerin yerine getirilmemesi bireylerde hayal kırıklığı doğurmakta, beklentileri karşılanmayan bireylerden de örgütlerde verim alınması pek olası görülmemektedir (Maia ve Bastos, 2015: 252). Bununla birlikte günümüzün artan rekabet koşulları, sürekli değişen çevre, çalışma koşullarındaki değişiklikler, küreselleşen iş dünyasında başarılı olabilmek için örgütlerin temel yetkinliklerinin en önemli unsuru olan insan kaynaklarını etkin ve verimli bir şekilde kullanmalarını zorunlu kılmaktadır. Bunu sağlamanın koşullarından birisi de çalışanların örgüte bağlılık duymalarını sağlamak ve bunu geliştirmek olmaktadır (Çetin, 2010: 1). Bu bağlamda bireylerin örgütlerden beklentilerini ifade eden psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılık konularının günümüz örgütlerinin insan kaynaklarını etkili, etkin ve verimli kullanmaları için özel önem verilen konular olması gerekmektedir (Bal, Kooij ve De Jong, 2013: 545). Psikolojik sözleşme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki Blau'nun (1964) Sosyal Değişim Kuramı ve Adams'ın Eşitlik

kuramlarına dayanmaktadır (Antonaki ve Trivellas, 2014: 355). Sosyal Değişim Kuramına (Blau, 1964: 4) göre bireyler ve gruplar arasındaki sosyal ilişkilerin en önemli özelliği, karşılıklılık esasıdır. Kuramın temel savı yapılan iyilikle karşılık verilmesi gerektiğidir. Böylece iki taraf arasında sosyal bir bağ ortaya çıkmakta ve gelişerek devam etmektedir. Adams'ın eşitlik teorisinde ise kişi işe ve örgüte verdikleri ile aldıklarını sürekli karşılaştırmakta, bunun dengeli olmasını sağlamak yönünde çabalarını artırmakta veya azaltmaktadır. Kişinin girdileri gayreti, eğitimi, işe uygun nitelikleri iken çıktıları ücret, statü, işe olan içsel ilgi gibi unsurlardır. Çalışanın algı dünyasında bu ikisi arasında dengenin olmaması eşitsizliği ifade etmekte, bu durumda kişi kendisini sıkıntıda hissetmekte ve bu sıkıntıyı azaltma yollarını aramaktadır. Buradaki girdi ve çıktı kıyaslamaları tıpkı psikolojik sözleşmede olduğu gibi tamamen bireyin algılaması ile ilgilidir (Lawler III, 1995: 83).

Saygı duyulan ve değer verilen çalışanlar muhtemelen buna sadakat ve duygusal bağlılık ile karşılık vereceklerdir. Bu nedenle örgütlerin çalışanlarına karşı tatmin edici sözleşmeler sunarak, gereklerini yerine getirmeleri onlara değer verdiklerini ve desteklediklerini göstermek anlamına gelecektir. Buna karşılık çalışanların da buna cevabı örgütlerine güçlü duygusal bağlar geliştirmek şeklinde olacaktır. Diğer bir ifade ile eğer çalışanlar örgütün kendi ihtiyaçlarına asgari düzeyde önem verdiğini algıarlarsa örgüte karşı sadakat ve bağlılıkları zayıflayacak ve yaptıkları katkıyı azaltmak doğrultusunda bir karşılık vermek gayreti içerisine girebileceklerdir. Bu bağlamda Sosyal Değişim Teorisi çalışanların psikolojik sözleşme konusundaki algılarının örgütsel bağlılıklarını doğrudan etkileyeceğini ileri sürmektedir (Ng ve Feldman, 2008: 269). Psikolojik sözleşme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki öngörüsü çalışanların örgütün kendilerine sağladığı imkânların karşılığında örgüte karşı bağlılık hislerini geliştirecekleri varsayımına dayanmaktadır. Yine literatürde psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılık kavramlarının değişim ilişkilerinin önemli unsurları oldukları ortaya konulmuştur. Diğer bir ifade ile örgütün psikolojik sözleşmenin gereklerini yerine getirmesi durumunda çalışanların buna karşılığı bağlılıklarını ve örgütün başarısı için gayretlerini artırmak şeklinde olacaktır (Coyle-Shapiro ve Kessler, 2003: 216).

Sağlık hizmetleri fiziksel ve duygusal taleplerin üst düzeyde olduğu, çoğunlukla da standart kurallardan ziyade koşulların zorunlulukları belirlediği görevlerdir. Bu durumda çalışanların görev tanımlarının ötesinde çaba göstermeleri sağlık kurumlarının başarısında önemlidir (Gupta, Agarwal ve Khatri, 2016: 2806). Kavramsal anlamda sözleşmenin en

genel tanımı iki veya daha fazla taraf arasındaki yükümlülükleri kapsayan inançlardır. Sözleşme ile taraflar gelecekte bazı şeyleri yapma, bazı şeyleri de yapmama sorumluluğunu üstlenirler. Yükümlülük yapılması veya yapılmaması gereken eylemlere bağlılık ödevidir. Fakat bu karşılıklı yükümlülük ödevi tartışmaya açıktır. Anlaşma tamamen tarafların değerlendirmeleri ile ilgilidir ve gerçeğin değerlendirmelerdeki gibi olması zorunlu değildir. Diğer bir ifade ile insanlar farklı düşüncelere sahip olsalar da aynı şartlarda anlaşabilirler. Yani anlaşmalar tamamen anlaşma sahiplerinin algı dünyasında mevcuttur ve bunun gerçekten olması da zorunlu değildir (Rousseau ve Parks, 1993: 3). Dolayısıyla bireylerin yaptığı her istihdam sözleşmesinde gerçekte var olan hükümler yanında açıkça ifade edilmeyen ama tarafların düşünce dünyasında kendilerine özgü belirli koşulların oluştuğunu da söylemek mümkündür. Zaten psikolojik sözleşmenin ortaya çıkışı da bireylere özgü bu değerlendirmelerden kaynaklanmaktadır. İlk olarak Argyris (1960) ve Levinson (1962) tarafından istihdamın doğasını açıklamak için kullanılan psikolojik sözleşmenin günümüzdeki kullanımı belirli taahhütleri içeren sözleşmeler hakkında bireyin inançlarını ve yorumlarını ifade etmektedir (Rousseau ve Parks, 1993: 19). Yazında psikolojik sözleşme ile ilgili bazı tanımlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 1. Psikolojik Sözleşme Konusundaki Bazı Tanımlar (Guest,1998: 650-651)

Tanım	Yazarlar
“Birey olarak iş gören ile örgüt arasındaki yazılı olmayan beklentilerdir”	(Schein, 1978).
“Birey ve örgüt arasındaki karşılıklı ilişkide tarafların alacakları ve vereceklerini belirleyen örtülü sözleşmedir”	(Kotter, 1973).
İş sözleşmesine ilişkin örgüt, birey ve ilişkide ima edilen sorumluluklara ilişkin karşılıklı her iki tarafın algılarıdır. Psikolojik sözleşme bu algılara nasıl ulaşıldığını inceleyen bir süreçtir.	(Herriot ve Pemberton, 1995).
“Bireyin kendisi ile odak diğer bir taraf arasındaki karşılıklı değişim anlaşmasının şartları ve hükümleri konusundaki inançlarıdır. Bir tarafın bir katkı karşılığında belirli vaatler verildiği, bunun sonucunda da gelecekte birtakım faydalar ortaya konması yükümlülüğünün ortaya çıktığına inanması durumunda psikolojik sözleşme gerçekleşmiş demektir.	(Rousseau, 1989).

Bu tanımlar dikkate alındığında psikolojik sözleşme, bireyin diğer bir taraf ile arasındaki karşılıklı değişimin şartları ve hükümleri bağlamındaki düşüncelerinin ifadesidir (Rousseau

ve Parks, 1993: 19). Psikolojik sözleşme örgüt tarafından şekillendirilen, birey ve örgüt arasındaki değişim uzlaşısının şartlarını içeren bireysel kanaatlerdir. Psikolojik sözleşme bireyin kendini doğrulaması ve geleceğini şekillendirmesi açısından önemli bir rol oynamaktadır (Rousseau, 1995: 9). Bağlılık farklı şekillerde tanımlansa da iki temel özelliği ifade etmektedir. Bunlardan birincisi davranışla ilgili olarak tutarlı faaliyetler dizisi, ikincisi faaliyetleri doğuran motivasyon unsurudur (Goodine, 1999: 5-6). Bağlılık sözlükte bağlı olma durumu, merbutiyet, birine karşı, sevgi, saygı ile yakınlık duyma ve gösterme, sadakat anlamlarına gelmektedir (TDK Güncel Türkçe Sözlük, 2020). Örgütsel bağlılık işe katılım, sadakat ve örgütün değerlerine inanma bağlamında bireyin örgütle psikolojik bir bağ geliştirmesidir. Örgütsel bağlılık itaat (uyuma), özdeşleşme ve içselleştirmeyi içeren üç aşamalı bir süreçtir. Birey ilk aşamada ücret vb. gibi kazanımları elde etmek amacıyla diğerlerinin etkisini kabullenir. İkinci aşamada birey tatmin duyduğu, kendisinin belirlediği bu ilişkiyi devam ettirmek için yine diğerlerinin etkisini benimsediği özdeşleşme aşamasıdır. Bu aşamada birey örgüt üyeliğinden onur duymaktadır. Son aşama ise bireyin örgütün değerlerinin doğası gereği ödüllendirici ve kişisel değerleri ile uyumlu olduğuna kanaat getirdiği içselleştirme (O'Reilly, 1989: 17-18).

Örgütsel bağlılık konusunda yazına önemli katkılar sağlamış olan Meyer ve Allen (1997)'in ifadeleriyle örgüte bağlı bir çalışanın önemi şöyle ifade edilmektedir; “bağlı bir çalışan iyi gününde de kötü gününde de örgüte beraberdir, işine düzenli olarak devam eder, tüm gününü (belki daha fazlasını) örgüt için verir, örgütün varlıklarını korur, amaçlarını paylaşır. Örgüt açısından bakıldığında örgüte bağlı işgücüne sahip olmanın bir avantaj olduğu açıkça görülmektedir (S.3)”

Örgütsel bağlılık konusundaki çalışmalar 1960'lara uzanmaktadır. Örgütsel bağlılıkla ilgili ilk kavramsallaştırma tek boyutlu ve örgütten ayrılmanın maliyetleriyle ilişkilendirilmiştir. Örgütsel bağlılık “faaliyetlerdeki tutarlı devamlılık” olarak tanımlanmıştır. Daha sonra bu kavrama örgüte duygusal bağlılık boyutu eklenmiştir (Wasti, 2005: 291). Fakat konu hakkında en çok kabul gören yaklaşım Meyer ve Allen (1991) tarafından yapılan ve duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutlarını içeren kavramsallaştırma. Duygusal bağlılık çalışanın örgüte duygusal bağlılığını, özdeşleşmesini ve örgütle olmasını ifade etmektedir. Güçlü duygusal bağlılığa sahip çalışanlar örgütte olmak istedikleri için bağlarını sürdürürler. Devam bağlılığı örgütü terk etmenin maliyetleri ile ilgilidir. Devam bağlılığı

sürdürmenin asıl nedeni çalışanın buna ihtiyacı olduğunu değerlendirmesidir. Normatif bağlılıkta ise çalışanın örgütle ilişkisini devam ettirmesinin asıl sebebi örgütle devam etmesinin kendisi için bir yükümlülük olduğu düşüncesinde olmasıdır (Meyer ve Allen, 1991: 67).

Her bir çalışan bu üç psikolojik durumun her birisini farklı derecelerde yaşayabilirler. Örneğin, bazı çalışanlar örgütte kalmaları için kuvvetli bir ihtiyaç ve yine kuvvetli bir sorumluluk duygusu hissedebilirler fakat böyle davranmak istemeyebilirler. Başkaları ne ihtiyaç ne de sorumluluk duymadıkları halde güçlü bir duygusal bağlılık hissedebilirler. Bütün bunların net toplamı kişinin örgüte bağlılığını netice verir. Dolayısı ile bireyin örgüte bağlılığı farklılaşabilen psikolojik durumları yansıtacaktır (Allen ve Meyer, 1990: 4).

Bir kaynağa sahip olmak bir avantaj olduğu kadar belki daha da önemlisi sahip olunan bu kaynaktan uygun şekilde faydalanabilmektedir. Örgütün sahip olduğu insan kaynağının temel yetkinlik anlamında örgütler için rekabet avantajı sağladığının, bunun sürdürülebilir olmasında ise örgütsel bağlılığın öneminin anlaşılması ile birlikte gerek akademisyenlerin gerekse uygulamacıların konuya ilgisinin arttığı görülmektedir (Meyer, Becker ve Van Dick, 2006: 665; Kim, Eisenberger ve Baik, 2016: 558).

2. KONU İLE İLGİLİ YAPILMIŞ ARAŞTIRMALAR

Hassan, Abdul-Rahman ve Abdul Basit (2017: 37) tarafından kamu sektöründe yapılan bir araştırmada psikolojik sözleşme unsurları olan karşılıklı yükümlülükleri yerine getirmenin ve adillik algısının örgütsel bağlılığı anlamlı düzeyde olumlu etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır.

Maia ve Bastos (2015) Brezilya'da üç yıllık bir süreyi kapsayan ve yaklaşık 4000 katılımcının katkıda bulunduğu boylamsal bir çalışmada psikolojik sözleşmenin örgütsel bağlılığı anlamlı düzeyde pozitif olarak etkilediğini belirlemiştir.

Knights ve Kennedy (2005: 64) Avusturalya'da üst düzey kamu çalışanları arasında yaptıkları araştırmada psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve güçlü bir negatif ilişki ($r = -.67$) belirlemiştir. Diğer bir ifade ile psikolojik sözleşmesinin ihlali örgütsel bağlılığı azaltmaktadır.

Coyle-Shapiro ve Kessler (2003) tarafından İngiltere'de 5709 gibi büyük bir örneklem ile kamu sektöründe yapılan araştırmada örgütün psikolojik sözleşmesinin gereklerini yerine

getirmesi ile örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

Hollanda da otel işletmelerinde yapılan bir araştırmada da karşılanmayan psikolojik sözleşme beklentilerinin genç çalışanların örgütsel bağlılığını azalttığı bulgusuna ulaşılmıştır (Lub, Bijvank, Matthijs Bal, Blomme ve Schalk,2012).

Ceseroğlu (2010) konaklama sektöründe yaptığı araştırmada işverenin yükümlülüklerini yerine getirmesinin örgütsel bağlılık üzerine anlamlı ve pozitif etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Çetin'in (2010) Ankara ilinde özel dershanelerde görev yapan 127 öğretmenin katkıda bulunduğu çalışmasının sonuçlarına göre; psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılık algı düzeyleri arasında pozitif yönde ve çok yüksek düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Keman'ın (2012) Edirne ilinde tekstil sektöründe çalışan 385 kişilik örnekleme yaptığı araştırmada psikolojik sözleşme değişkeninin örgütsel bağlılık değişkeni üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif etkisi olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Dönmez'in (2015) Uşak ilinde görev yapan 316 öğretmenin katkıda bulunduğu araştırmasında öğretmenlerin psikolojik sözleşme düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı düzeyde bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir.

Karcıoğlu ve Türker (2010: 133) sağlık çalışanlarında yaptığı bir araştırmada psikolojik sözleşme algı düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında doğru yönlü anlamlı bir ilişkinin varlığı belirlenmiştir. Buna göre psikolojik sözleşme uyum algı düzeyinin artışıyla örgütsel bağlılık düzeyi artarken, psikolojik sözleşme algı düzeyinin azalması durumunda ise örgütsel bağlılık zayıflamaktadır.

Erdoğan'ın (2015) konaklama işletmeleri çalışanları üzerine yaptığı bir çalışmada psikolojik sözleşme ihlali algısı örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu üzerinde düşük de olsa anlamlı ve negatif etkiye sahip olduğu, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutu üzerinde ise etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir.

Sönmez (2017) örneklemini öğretmenlerin oluşturduğu çalışmada psikolojik sözleşme ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü doğrusal bir ilişkiye ulaşılmıştır.

Tambay (2018) iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile örgütsel bağlılık arasında psikolojik sözleşme alt boyutlarından ilişkisel psikolojik sözleşmenin pozitif yönlü anlamlı etkisi olduğunu belirlemiştir.

Aslan ve Uyar (2018) sağlık çalışanlarının örneklemine oluşturduğu bir araştırmada algılanan psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel özdeşleşmeyi azalttığı bulgusuna ulaşmışlardır. Buna karşın Akmaz ve Erbaşı (2017) turizm sektöründe yaptıkları bir çalışmada psikolojik sözleşme ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığını tespit etmişlerdir. Her iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya koyan bu son çalışmaya karşın gerek yerli gerekse yabancı yazındaki araştırmaların önemli bir kısmı bu iki değişken arasında doğru yönlü pozitif ve anlamlı bir ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır. Ayrıca kavramların teorik olarak incelendiği bölümde de bu iki değişken arasında anlamlı ilişkilerin beklenebileceği iddiasına yer verilmiştir. Bu bilgiler dikkate alınarak araştırma değişkenleri bağlamında aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H1: Sağlık çalışanlarının psikolojik sözleşme konusundaki algıları örgütsel bağlılıklarını pozitif yönde etkilemektedir.

H2: Sağlık çalışanlarının psikolojik sözleşme konusundaki algıları duygusal bağlılıklarını pozitif yönde etkilemektedir.

H3: Sağlık çalışanlarının psikolojik sözleşme konusundaki algıları devam bağlılıklarını pozitif yönde etkilemektedir.

H4: Sağlık çalışanlarının psikolojik sözleşme konusundaki algıları normatif bağlılıklarını pozitif yönde etkilemektedir.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı, sağlık çalışanlarının psikolojik sözleşme konusundaki algılarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini değerlendirmek ve değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemektir. Tanımlayıcı ve kesitsel tipteki bu araştırma tarama modeli ile gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma ile bir şekilde bütün çalışanların kendi düşünce dünyalarında varlığı muhakkak diyebileceğimiz psikolojik sözleşme algısının örgütlerin başarısında önemli bir işlevi olan örgütsel bağlılık ile ilişkisinin ortaya konulması ile bu alanda hem literatüre hem de çalışma hayatına katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evreni, Kahramanmaraş ilinde bulunan Kahramanmaraş Necip Fazıl Şehir Hastanesi Yörük Selim Ek Hizmet Binasında görev yapan 234 sağlık çalışanından

oluşmaktadır. Araştırma evreninin tamamına ulaşmanın zorluğundan dolayı örneklem alma yoluna gidilmiştir. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. %95 güven aralığında bu evren büyüklüğüne göre örneklem büyüklüğü, örneklem büyüklüğü formülü kullanılarak 145 olarak belirlenmiştir. Araştırmanın örnekleme 145 sağlık çalışanından oluşmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri anket yöntemi ile elde edilmiştir. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerine yönelik 8 ifade, ikinci bölümde psikolojik sözleşmeye yönelik 32 madde ve son olarak üçüncü bölümde sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık seviyelerini ölçmeye yönelik 22 madde bulunmaktadır.

Psikolojik sözleşme ölçeği, Millward ve Hopkins (1998) tarafından geliştirilmiş olup daha önce Türkçe'ye uyarlanmıştır. Bu çalışmada Ünver (2011: 98-99)'in "Psikolojik Sözleşmenin İş Tatmini Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Uygulama" isimli çalışmasında yararlandığı versiyon kullanılmıştır. Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen ve Wasti tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Bu çalışmada Tokmak (2018: 71)'in "Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Kamu ve Özel Sektör Çalışanları Örneğinde Araştırılması" isimli çalışmasında yararlandığı versiyon kullanılmıştır. Söz konusu ölçekte örgütsel bağlılığın duygusal, normatif ve devam bağlılığı alt boyutlarını ölçmeye yönelik 3 alt boyuta ait 22 ifade yer almaktadır.

Her iki ölçek 5'li Likert tipi şeklinde düzenlenmiş olup, cevaplar Kesinlikle Katılmıyorum ile Kesinlikle Katılıyorum arasında derecelendirilmiştir.

3.4. Verilerin Analizi

Anket yöntemi ile toplanan veriler bilgisayar ortamında istatistik paket programı olan SPSS24 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Öncelikle araştırmada kullanılan ölçeklerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için normallik testi uygulanmış, normallik dağılım durumları çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 2 aralığında yer aldıkları tespit edilmiştir. George ve Mallery (2010)'a göre çarpıklık ve basıklık ölçülerinin $+2$ ile -2 arasında bir değer normal dağılıma uygun olduğu varsayımına göre parametrik istatistik tekniklerinin uygulanmasına karar verilmiştir. "Psikolojik Sözleşme Ölçeği" ve "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" güvenirlilik analizine tabi tutulmuş ve Cronbach Alfa

katsayılarına ulaşılmıştır. Normallik analizi ile çarpıklık ve basıklık değerlerine ulaşılmıştır. Bu değerlere Tablo 2’de yer verilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçekler oldukça güvenilir ve yüksek derecede güvenilir olarak bulunmuştur (Akgül ve Çevik, 2003: 436).

Katılımcıların demografik özellikleri belirlendikten sonra ölçeklerden aldıkları ortalama puanları verilmiştir. Daha sonra psikolojik sözleşmenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini incelemek amacı ile oluşturulan hipotezler basit regresyon analizi yönteminden yararlanılarak test edilmiştir. Analizde güven aralığı %95 (anlamlılık düzeyi 0.05 p<0.05) olarak belirlenmiştir.

Tablo 2. Psikolojik Sözleşme ve Örgütsel Bağlılık Ölçekleri Normal Dağılım İstatistik Sonuçları ile Cronbach Alfa Değerleri

Ölçeğin Adı	Skewness	Kurtosis	Cronbach Alfa
Psikolojik Sözleşme (Genel)	-0,656	0,898	0,801
Örgütsel Bağlılık (Genel)	-0,168	-0,678	0,944
Duygusal Bağlılık	-0,405	-0,711	0,942
Devam Bağlılığı	-0,320	-0,355	0,830
Normatif Bağlılık	-0,075	-0,753	0,899

3.5. Etik İzin

Anketleri uygulayabilmek için Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu’ndan 06.02.2019 tarih ve E.5789 sayılı etik kurul izni ve araştırmanın yapıldığı kurumdan yazılı izinler alınmıştır. Alınan izinlerden sonra sağlık çalışanları ile bire bir görüşme yolu ile gönüllülük esas alınarak anketler uygulanmıştır.

4. BULGULAR

Bu bölümde, araştırmanın verilerinden elde edilen bulgulara ilişkin tablolara yer verilmiştir.

Katılımcıların demografik özelliklerine ait bilgileri Tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo 3. Katılımcıların Demografik bilgileri

Cinsiyet	Sayı	Yüzde	Eğitim Durumu	Sayı	Yüzde	Toplam Mesleki Çalışma Yılı	Sayı	Yüzde

Kadın	94	64,8	Lise	19	13,1	0-5	39	26,9
Erkek	51	35,2	Ön lisans	51	35,2	6-10	38	26,2
Medeni Durumu	Sayı	Yüzde	Lisans+ Lisansüstü	75	51,7	11 ve üzeri	68	46,9
Evli	94	64,8	Statü	Sayı	Yüzde	Aylık Gelir	Sayı	Yüzde
Bekar	51	35,2	Tıbbi Sekreter	27	18,6	1.800-2.800	37	25,5
Yaş	Sayı	Yüzde	Sağlık Teknisyeni	38	26,2	2.801-3.800	47	32,4
18-29	41	28,3	Hemşire	80	55,2	3.801 ve üzeri	61	42,1
30-41	71	49,0	Bu Kurumdaki Çalışma Yılı	Sayı	Yüzde			
42 ve üzeri	33	22,8	0-5	61	42,1			
			6-10	50	34,5	Toplam	Sayı	Yüzde
			11 ve üzeri	34	23,4		145	100

Katılımcıların cinsiyet ve medeni durumuna bakıldığında; %64,8’inin (N=94) kadın, %35,2’sinin (N=51) erkek olduğu, %64,8’inin (N=94) evli, %35,2’sinin (N=51) bekâr olduğu görülmektedir. Katılımcıların %28,3’nün (N=41) 18-29, %49’unun (N=71) 30-41 ve %22,8’inin (N= 33) 42 ve üzeri yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Ankete katılan sağlık çalışanlarının eğitim durumunu incelendiğinde; %13,1’inin (N=19) lise, %35,2’sinin (N=51) ön lisans, %51,7’sinin (N=75) lisans / lisansüstü mezunu olduğu saptanmıştır. Statü dağılımına bakıldığında; %18,6’sının (N=27) tıbbi sekreter, %26,2’sinin (N=38) sağlık teknisyeni, %55,2’sinin (N=80) hemşire olduğu saptanmıştır.

Katılımcıların kurumdaki çalışma yılı değerlendirildiğinde %42,1’inin (N=61) 0-5 yıl, %34,5’inin (N=50) 6-10 yıl ve %23,4’ünün (N=34) 11 yıl ve üzeri görev yaptığı saptanmıştır. Katılımcıların toplam mesleki çalışma yılı %26,9’unun (N=39) 0-5 yıl, %26,2’sinin (N=38) 6-10 yıl ve %46,9’unun (N= 68) 11 yıl ve üzeri çalıştığı görülmektedir. Katılımcıların aylık gelir dağılımına bakıldığında %25,5’inin (N=37) 1.8002.800 TL, %32,4’ünün (N=47) 2.801-3.800 TL ve %42,1’inin (N=61) 3.801 TL ve üzeri olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının psikolojik sözleşme ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutları ile birlikte aldıkları puanlar Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların Psikolojik Sözleşme ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerinin Alt Boyutları İle Birlikte Aldıkları Ortalama Puanlar

Örgütsel	Duygusal	Devam	Normatif

	Psikolojik Sözleşme	Bağlılık	Bağlılık Alt Boyutu	Bağlılık Alt Boyutu	Bağlılık Alt Boyutu
Ortalama	3,12	3,48	3,55	3,49	3,41
Standart Sapma	0,48	0,87	1,09	0,92	0,99

Buna göre araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının psikolojik sözleşme algısı ortalaması ($\bar{X}=3,12\pm 0,48$)'dir ve orta düzeydedir. Örgütsel bağlılık ölçeği genel ortalaması ($\bar{X}=3,48\pm 0,87485$)'dir ve yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Yine katılımcıların örgütsel bağlılık alt boyutlarının ortalama değer aralıklarının yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. En yüksek ortalamanın duygusal bağlılık boyutuna ($\bar{X}=3,55\pm 1,091$), daha sonra devam bağlılığı boyutuna ($\bar{X}=3,49\pm 0,92$) ve normatif bağlılık boyutuna ($\bar{X}=3,41\pm 0,99$) ait olduğu görülmektedir.

Psikolojik sözleşme ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon analizi Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5. Psikolojik Sözleşme ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Analizi

		Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Psikolojik Sözleşme	R	,502**	,514**	,315**	,446**
	p	,000	,000	,000	,000
	n	145	145	145	145

**p<0,01

Psikolojik sözleşme ile örgütsel bağlılık ($r:0,502$; $p: 0,000$) ve duygusal bağlılık ($r:0,514$; $p:0,000$) arasında orta düzeyde ($0,50 < r < 0,69$) pozitif yönlü ($r>0$) ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Psikolojik sözleşme ile devam bağlılığı ($r:0,315$; $p: 0,000$) ve normatif bağlılık ($r:0,446$; $p: 0,000$) arasında zayıf düzeyde ($0,26 < r < 0,49$) pozitif yönlü ($r>0$) ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Araştırmanın hipotezlerini test etmek için yapılan analizlere ilişkin bulgular aşağıdaki tablolarda yer almaktadır.

Tablo 6. Psikolojik Sözleşmenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Bulguları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken		
	Örgütsel Bağlılık		
	B	T	R ²
Psikolojik Sözleşme	0,502*	6,942	0,252

*p<0,001

Araştırmanın H1 hipotezine göre sağlık çalışanlarının psikolojik sözleşme konusundaki algıları örgütsel bağlılıklarını pozitif yönde etkilemektedir. Bu hipotezi değerlendirmek için yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda R² değeri 0,252'dir ve istatistiksel olarak

anlamlıdır ($R^2=0,252$, $F=15,715$, $p < 0,000$). Tablo 6'daki analiz sonuçlarına göre psikolojik sözleşme değişkeninin örgütsel bağlılık değişkenindeki değişimin %25,2'sini açıkladığı görülmektedir. Psikolojik sözleşmenin β değeri 0,502 olup bu değer 0,000 p değeri ile anlamlılık seviyesindedir. β değerinin pozitif yönde olması bu etkinin olumlu yönde olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlara göre H1 hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo 7. Psikolojik Sözleşmenin Duygusal Bağlılık Üzerine Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Bulguları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken		
	Duygusal Bağlılık		
	B	T	R ²
Psikolojik Sözleşme	0,315*	7,169	0,264

*p<0,001

Araştırmanın H2 hipotezi sağlık çalışanlarının psikolojik sözleşme konusundaki algıları duygusal bağlılıklarını pozitif yönde etkilemektedir şeklindedir. Bu hipotezi test etmek için yapılan Tablo 7'deki regresyon analizi sonucunda ($R^2=0,264$, $F=51,399$, $p < 0,000$) değerleri modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Duygusal bağlılığın yaklaşık % 26,4'ünün psikolojik sözleşme ile açıklandığını söylemek mümkündür. Psikolojik sözleşmenin β değeri 0,514 olup bu değer 0,000 p değeri ile anlamlılık seviyesindedir. β değerinin pozitif yönde olması bu etkinin olumlu yönde olduğunu göstermektedir ve buna göre H2 hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo 8. Psikolojik Sözleşmenin Devam Bağlılığı Üzerine Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Bulguları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken		
	Devam Bağlılığı		
	B	T	R ²
Psikolojik Sözleşme	0,514*	3,964	0,099

*p<0,001

Araştırmanın H3 hipotezi sağlık çalışanlarının psikolojik sözleşme konusundaki algılarının devam bağlılıklarını pozitif yönde etkilediğini ileri sürmektedir. Bu hipotezin ispatlanması için yapılan Tablo 8'deki regresyon analizi sonucunda ($R^2=0,099$, $F=15,715$, $p < 0,000$) değerleri modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Psikolojik sözleşme değişkeninin devam bağlılığı değişkenindeki değişimin %9,9'unu açıkladığı görülmektedir. Psikolojik sözleşmenin β değeri 0,315 olup bu değer 0,000 p değeri ile anlamlılık seviyesindedir. β değerinin pozitif yönde olması bu etkinin olumlu yönde olduğunu göstermektedir ve buna göre H3 hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo 9. Psikolojik Sözleşmenin Normatif Bağlılık Üzerine Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Bulguları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken		
	Normatif Bağlılık		
	B	T	R ²
Psikolojik Sözleşme	0,446*	5,967	0,199

*p<0,001

Araştırmanın H4 hipotezi sağlık çalışanlarının psikolojik sözleşme konusundaki algılarının normatif bağlılıklarını pozitif yönde etkilediğini ifade etmektedir. Bu hipotezin desteklenmesi için yapılan Tablo 9'daki regresyon analizi sonucunda elde edilen ($R^2=0,199$, $F=35,600$, $p<0,000$) değerleri modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Psikolojik sözleşme değişkeninin normatif bağlılık değişkenindeki değişimin %19,9'unu açıkladığı görülmektedir. Psikolojik sözleşmenin β değeri 0,446 olup bu değer 0,000 p değeri ile anlamlılık seviyesindedir. β değerinin pozitif yönde olması bu etkinin olumlu yönde olduğunu göstermektedir ve buna göre H4 hipotezi kabul edilmiştir.

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma sağlık çalışanlarında psikolojik sözleşme algısının örgütsel bağlılık ve alt boyutları üzerindeki etkisini değerlendirmek amacı ile yapılmıştır. Ankete katılan sağlık çalışanlarının psikolojik sözleşme ölçeği puan ortalamasının orta düzeyde yer aldığı görülmektedir. Dönmez (2015: 68)'in ortaokullarda görev yapan öğretmenlere uyguladığı araştırmada da psikolojik sözleşme ölçeği puan ortalaması orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu bulgunun orta düzeyde olması katılımcıların psikolojik sözleşme konusunda beklentilerinin önemli ölçüde karşılandığını göstermekle birlikte bu konuda hala karşılanması gereken birtakım beklentilerinin olduğu düşüncesini kuvvetlendirmektedir. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamasının yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Boyutları açısından değerlendirdiğimizde de puan ortalamaları sırası ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık şeklinde orta düzey üzerinde bulunmuştur. En düşük ortalama değer normatif bağlılık boyutudur. Çankaya vd (2018: 442)'nin sağlık çalışanları üzerinde yaptığı araştırmalarında ortalama değerler sırası ile devam bağlılığı boyutu, duygusal bağlılık boyutu ve normatif bağlılık boyutu olduğu saptanmıştır. Normatif bağlılığın en düşük ortalama değerde olduğu gözlemlenmiştir. Bu bulgunun literatür ile uyumlu olduğu söylenebilir.

Psikolojik sözleşme algısının örgütsel bağlılık ve alt boyutları üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla regresyon analizi uygulanmıştır. Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre örgütsel bağlılığın açıklanma düzeyi istatistiksel olarak anlamlıdır ve psikolojik sözleşme konusundaki algıların katılımcıların örgütsel bağlılığını olumlu yönde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Sağlık çalışanlarının psikolojik sözleşme konusundaki algılarının örgütsel bağlılık alt boyutları olan duygusal, devam ve normatif bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan regresyon

analizi sonuçları incelendiğinde ise; sağlık çalışanlarının psikolojik sözleşme konusundaki algılarının örgütsel bağlılığın alt boyutlarının tamamını istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Çalışmanın ilk bölümlerinde verilen bir çok çalışmada da psikolojik sözleşmenin hem bir bütün olarak örgütsel bağlılığı hem de alt boyutlarını olumlu olarak etkilediği görülmektedir (Demiral, 2008: 158; Ceseroğlu, 2010: 102; Karcıoğlu ve Türker, 2010:133; Çetin, 2010: 101; Keman, 2012:83-84; Sönmez, 2017: 72; Coyle-Shapiro ve Kessler, 2003:213; Hassan, Abdul-Rahman ve Abdul Basit, 2017:37; Maia ve Bastos, 2015:17).

Bu çalışmanın amacı, sağlık çalışanlarının psikolojik sözleşme konusundaki algılarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini değerlendirmek ve değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemektir. Yasal sözleşmeden ziyade çalışanın algı dünyasında oluşan psikolojik sözleşme her geçen gün daha fazla önem kazanmaktadır. Sağlık hizmetleri gibi sunulan hizmetlerin insan hayatını doğrudan etkilediği bir alanda, her ne kadar teknoloji gelişirse gelişsin, insan unsurunun özel bir önem arz ettiği göz ardı edilemez bir gerçektir. Dolayısıyla bu alanda çalışanların hem hizmet verdikleri insanlara hem de çalıştıkları kurumlarına katkılarını daha üst düzeye çıkarmak hedeflenmelidir.

Çalışanlarının kurumlarına katkılarını artırmanın muhakkak ki çok farklı yöntemleri vardır. Bu çalışmanın bulguları çalışanların psikolojik sözleşme konusundaki beklentilerinin karşılanmasının onların örgütsel bağlılıklarını hem genel anlamda hem de alt boyutlar düzeyinde artıracığı dolayısıyla kurumlarına katkılarını yükseltebileceği yönündedir. Bu çalışmada psikolojik sözleşme ölçeği ortalamaları orta düzeyde çıkmıştır. Bu bulgunun orta düzeyde olması katılımcıların psikolojik sözleşme konusunda beklentilerinin önemli ölçüde karşılandığını bununla birlikte bu konuda hala birtakım iyileştirmeler yapılması gerektiği ifade edilebilir. Yine bu çalışmada örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamalarının yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum katılımcı sağlık çalışanlarının örgütlerine bağlılık duydukları ve başarısı için gayret gösterdikleri düşüncesine kuvvet vermektedir. Dolayısıyla bu bağlılığın azalmasını engelleyebilecek uygulamalardan kaçınılarak, artırmaya dönük çalışmalar yapılması önerilebilir.

Yapılan analizler sonucunda sağlık çalışanlarının psikolojik sözleşme konusundaki algılarının örgütsel bağlılıklarını pozitif yönde etkilemekte olduğu belirlenmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeği boyutları açısından değerlendirildiğinde katılımcıların psikolojik sözleşme konusundaki algılarının

duygusal, devam ve normatif bağılıklarını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre psikolojik sözleşme örgütsel bağlılığı pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir. Diğer bir ifade ile psikolojik sözleşme konusundaki beklentilerin karşılanması örgütsel bağlılığı da artırmaktadır. Dolayısı ile sağlık kurumlarının, sağlık çalışanlarının psikolojik sözleşme ve örgütsel bağılıklarını arttırmaya yönelik tutum içerisinde olması, sağlık çalışanlarının hem psikolojik sözleşme konusundaki algılarının hem de örgütsel bağlılık düzeylerinin artmasına katkı sağlayabilir. Kurum yöneticileri ile çalışanların sürekli iletişim içerisinde olmaları birbirlerine karşı olan beklentilerinin iyi bir biçimde anlaşılmasını sağlayabilir. Bu iletişim çalışanların algı dünyalarında var olan psikolojik sözleşme konusundaki beklentileri konusundaki tereddütlerin giderilmesine, psikolojik sözleşmenin her iki taraf açısından daha net ve açık bir biçimde şekillenmesine katkı sağlayabilir. Bu da her iki tarafın davranışlarına yön vererek hem bireylerin performansları hem de kurumların performanslarına olumlu yansıtacağı ifade edilebilir.

Hastanelerde psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılık konularına yönelik etkinlik, seminer veya organizasyonların yapılması, çalışanların psikolojik sözleşme konusundaki algıları ve örgütsel bağılıkları konularında olumlu gelişimlere zemin hazırlayabilir. Yönetici ve çalışan arasında beklentilerin ve yükümlülüklerin açıkça konuşulabildiği bir ortamın oluşturulması önerilebilir. Genel olarak diğer araştırmalarda olduğu gibi bu araştırmanın da bazı kısıtları bulunmaktadır. Araştırmanın Kahramanmaraş ilinde bulunan bir kamu hastanesinde belirli bir zaman aralığında yapılmış olması, ilgili hastanenin sağlık çalışanları ve çalışmada kullanılan ölçekler açısından kısıtları olduğu kabul edilmelidir. Bununla birlikte çalışmanın ölçeklerinin çalışmanın amacını belirlemek için yeterli olduğu ve katılımcıların bu ölçeklere samimi bir şekilde katkıda buldukları da varsayılmaktadır. Çalışma sonuçlarının genellenebilmesi için Kahramanmaraş ve farklı illerdeki hem kamu hem de özel sektöre ait hastanelerde benzer araştırmalar yapılması önerilebilir. Bu araştırmanın insan kaynaklarını etkili ve verimli kullanmanın temel bir yetkinlik olarak değerlendirileceği sağlık sektöründe hem uygulamacılara hem de bu konuda alanda çalışma yapacak araştırmacılara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akgül, A.; Çevik, O. (2003), İstatistiksel Analiz Teknikleri SPSS'te İşletme Yönetimi Uygulamaları, Emek Ofset, Ankara.
- Akmaz, A.; Erbaşı, A. (2017), "Psikolojik Kontrat ile Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven İlişkisi: Mersin İlindeki 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama", AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17:4, 125-154.
- Allen, N. J.; Meyer, J. P. (1990), "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization", *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Antonaki, X.; Trivellas, P. (2014), "Psychological Contract Breach and Organizational Commitment in the Greek Banking Sector: The Mediation Effect of Job Satisfaction", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 148, 354-361.
- Aslan, Ş.; Uyar, S. (2018), "Psikolojik Sözleşme İhlali ile Hissettirdiklerinin Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri", *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33:1, 1-38.
- Bal P. M., Kooij, D. T. A. M.; Jong, S. (2013), "How Do Developmental and Accommodative HRM Enhance Employee Engagement and Commitment? The Role of Psychological Contract and SOC Strategies.", *Journal of Management Studies*, 50:4, 545-572, June 2013 doi: 10.1111/joms.12028.
- Blau, P.M. (1964), *Exchange and Power in Social Life*, NY: John Wiley and Sons, Inc.
- Ceseroğlu, C.M. (2010), "Örgütlerde İşgören İlişkileri Açısından Psikolojik Kontrat ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği", Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale.
- Coyle-Shapiro, J. A. M.; Kessler, Ian. (2003), "The Employment Relationship in the U.K. Public Sector: A Psychological Contract Perspective", *Journal of Public Administration Research and Theory*, 13:2, 213-230.
- Çankaya, S.; Gürdal, O.; Tunç, T.; Orhan, H. (2018), "Eğitim-Araştırma Hastanelerinde Çalışanların İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi: Ordu İli Örneği", *Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 25:4, 436-449.
- Çetin, E. (2010), "Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Psikolojik Sözleşmenin Rolüne İlişkin Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.
- Demiral, Ö. (2008), "Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirme ve Psikolojik Sözleşmenin Etkisine İlişkin Bir Araştırma.", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde.
- Dönmez, N. (2015), "Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşme Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki", Yüksek Lisans Tezi, Uşak.
- Erdoğan, M. (2015), "Psikolojik Sözleşme İhlali Algısının Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama", Doktora Tezi, Erzurum.
- George, D.; Mallery, M. (2010), *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*, 17.0 update (10a ed.), Boston: Pearson.
- Goodine, Laura Ann (1999), "An Analysis of Personal Project Commitment.", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kanada.
- Guest, D. E. (1998), "Is the psychological contract worth taking seriously.", *Journal of Organizational Behavior*, 19, 649-664.
- Gupta, V.; Agarwal, U. A.; Khatri, N. (2016), "The relationships between perceived organizational support, affective commitment, psychological contract breach, organizational citizenship behaviour and work engagement.", *Journal of Advanced Nursing* 72:11, 2806-2817. doi: 10.1111/jan.13043.
- Hassan, Z.; Abdulrahman, A.; Abdul Basit. (2017), "The impact of psychological contract on organizational commitment: a study on public sector of Maldives", *Journal of Human Resource Management*, 20: 2, 30-40.
- Karacıoğlu, F.; Türker, E. (2010), "Psikolojik Sözleşme İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24:2, 121-140.
- Keman, G. (2012), "Psikolojik Sözleşmenin Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, Edirne.
- Kim, K. Y., Eisenberger, R., & Baik, K. (2016). Perceived organizational support and affective organizational commitment: Moderating influence of perceived organizational competence, *Journal of Organizational Behavior*, 37, 558-583.
- Knights, J. A.; Kennedy, B. J. (2005), "Psychological Contract Violation: Impacts on Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Australian Senior Public Servants", *Applied HRM Research*, 10: 2, 57-72.
- Lawler III, E. E. (1995), "Foundations of Job Satisfaction. İçinde Barry M. Staw Psychological Dimensions of Organizational Behaviour", New Jersey, Prentice Hall, 79-96.
- Lub, X.; Bijvank, M. N.; Bal, P. M.; Blomme, R.; Schalk, R. (2012), "Different or alike? Exploring the psychological contract and commitment of different generations of hospitality workers.", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 24: 4, 553-573.
- Maia, L. G.; Bastos, A. V.B. (2015), "Organizational Commitment, Psychological Contract Fulfillment and Job Performance: A Longitudinal Quantitative Study", *Brazilian Administration Review*, 12:3, 250-267.
- Meyer, J. P.; Allen, N. J. (1991), "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resource Management Review*, 1: 1, 61-89.
- Meyer, J.; Allen, N. (1997), *Commitment in the Workplace: Theory, Research, And Application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Meyer, J. P.; Becker, T. E.; Van Dick, R. (2006), "Social Identities and Commitments at Work: Toward an Integrative Model", *Journal of Organizational Behavior*, 27:5, 665-683. <http://dx.doi.org/10.1002/job.383>
- Millward, L. J.; Hopkins, L. J. (1998), "Psychological Contracts, Organizational and Job Commitment", *Journal of Applied Social Psychology*, 28:16, 1530-1556.
- Ng, T. W. H.; Feldman, D. C. (2008), "Can you get a better deal elsewhere? The effects of psychological contract replicability on organizational commitment over time", *Journal of Vocational Behavior*, 73, 268-277.
- O'Reilly, C. (1989), "Corporations, Culture, and Commitment: Motivation and Social Control in Organizations", *California Management Review*, 31:4, 9-25. <https://doi.org/10.2307/41166580>.
- Rousseau, D. M. (1989), "Psychological and implied contracts in organizations", *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2:2, 121-39.
- Rousseau, D. M. (1995), *Psychological Contracts Organizations Understanding Written and Unwritten Agreements*, Sage, California, ABD.
- Rousseau, D. M.; Parks, J. M. (1993), "The Contracts of Individuals and Organizations", *Research in Organizational Behavior*, 15, 1-43.
- Sönmez, B. (2017), "Psikolojik Sözleşme ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarında Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Tambay, A. (2018), "İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Psikolojik Sözleşmenin Aracılık Rolü: Çimento Sektöründe Bir Araştırma", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya.
- Tokmak, M. (2018), "Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Kamu ve Özel Sektör Çalışanları Örneğinde Araştırılması", Doktora Tezi, Aydın.
- Türk Dil Kurumu Sözlük Güncel Türkçe Sözlük, <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 10.01.2020).
- Ünver, E. (2011), "Psikolojik Sözleşmenin İş Tatmini Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.
- Wasti, S. A. (2005), "Commitment profiles: Combinations of Organizational Commitment Forms And Job Outcomes", *Journal of Vocational Behavior*, 67, 290-308.
- World Health Organization (2014), *A universal truth: no health without a workforce*. World Health Organization.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction and Research Questions & Purpose:

The aim of this study is to evaluate the effect of health workers' perceptions on psychological contract on organizational commitment because the success of health institutions healthcare professionals work is extremely important. There are different factors that affect the task performance of healthcare professionals. Being committed to the organization and making efforts in this direction are among the first of these factors (Millward ve Hopkins, 1998: 1530). Today's increasing competition conditions, ever-changing environment, changes in working conditions, require organizations to use human resources, which are the most important element of their core competencies, effectively and efficiently in order to be successful in the globalized business world. In this context, the issues of psychological contract and organizational commitment should be of special importance for the organizations of today to use human resources effectively, effectively and efficiently (Bal, Kooij ve De Jong, 2013: 545).

Literature Review:

Conceptually, the most general definition of the contract is beliefs that include obligations between two or more parties. Psychological contract is the expression of an individual's thoughts in terms of the terms and conditions of mutual exchange with another party. Psychological contracts are individual opinions that are shaped by the organization and include the conditions for the exchange agreement between the individual and the organization (Rousseau ve Parks, 1993: 3). Organizational commitment is a psychological link between the individual and the organization in the context of participation in work, loyalty and belief in the values of the organization (Meyer ve Allen, 1991: 67).

An important part of the researches in the literature, as cited in the article (Maia ve Bastos 2015:17; Hassan, Abdul-Rahman ve Abdul Basit ,2017: 37), reveals the existence of a positive and meaningful relationship between psychological contracts and organizational commitment. In addition, in the section where the concepts are analysed theoretically, the claim that meaningful relationships can be expected between these two variables is included. Taking this information into consideration, it was hypothesized the perceptions of healthcare professionals about the psychological contract affect their organizational commitment and its subdimension positively.

Methodology:

Before performing the research, necessary permissions were taken from The University Social Sciences Ethics Committee and the Hospital Administration. Millward and Hopkins's (1998) the psychological contract scale and the Organizational Commitment Scale by Allen and Meyer (1990) were used as data collection tools. The study conducted in a state hospital in Kahramanmaraş. 145 healthcare professionals voluntarily contributed to the research. The data were analysed using a statistical program. The scales used in the study were found to be quite reliable and highly reliable.

Considering the gender and marital status of the participants; 64.8% (N = 94) are women, 35.2% (N = 51) are men, 64.8% (N = 94) are married, 35.2% (N = 51) is single. It is seen that 28.3% (N = 41) of the participants are between the ages of 18-29, 49% (N = 71) are between 30-41 and 22.8% (N = 33) are over the age of 42. The average score of the psychological contract scale of the healthcare professionals contributing to the study was at a medium level. It was found that the average score of the organizational commitment scale of the healthcare professionals participating in the research was high.

Regression analysis was applied to determine the effect of perception of psychological contract on organizational commitment and subdimensions in line with the determined hypotheses. In terms of the results of the regression analysis, the level of disclosure of organizational commitment was statistically significant and it was found that perceptions of the participants about the psychological contract positively affect the organizational commitment.

Regarding the results of the regression analysis conducted to determine the effects of the perceptions of the healthcare professionals on the psychological contract on the affective, continuance and normative commitment, which are the sub-dimensions of organizational commitment; It has been determined that perceptions of healthcare professionals about psychological contract affect all sub-dimensions of organizational commitment in a statistically significant and positive way.

The findings of this study showed that meeting the expectations of the employees regarding the psychological contract will increase their organizational commitment both at the general level and at the level of sub-dimensions, thus increasing their contribution to their organizations. It is thought that this research will contribute to both practitioners and researchers in the health sector, where using human resources effectively and efficiently will be considered as a core competence.