

**DOI:** 10.30520/tjsosci.868040

**İŞ-AİLE YAŞAM ÇATIŞMASININ İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ  
ETKİSİNDE PSİKOLOJİK SÖZLEŞMENİN ARACI ROLÜ: İSTANBUL İLİNDE  
BİR ARAŞTIRMA<sup>1</sup>**

*THE MEDIATOR ROLE OF PSYCHOLOGICAL CONTRACT IN THE EFFECT OF WORK-  
FAMILY CONFLICT ON TURNOVER INTENTION: A RESEARCH IN ISTANBUL*

Özgen AFŞAR<sup>2</sup>

Cafer Şafak EYEL<sup>3</sup>

**ÖZET**

Bu çalışmada, iş-aile yaşam çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde psikolojik sözleşmenin aracı rolü araştırılmıştır. Bu doğrultuda öncelikle iş-yaşam dengesi, iş-aile yaşam çatışması, psikolojik sözleşme ve işten ayrılma niyetine yönelik ilgili literatür taranmıştır. Sonrasında araştırmanın amacı çerçevesinde hazırlanmış olan anket formu vasıtasıyla, İstanbul ilinde bağımsız denetim sektöründe faaliyette bulunan firmalarda çalışan 208 denetim personeli ile anket çalışması yapılmıştır. Katılımcıların iş-aile yaşam çatışması algılarını ölçmek üzere Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilen 10 maddelik İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği kullanılmıştır. Katılımcıların psikolojik sözleşme algılarını ölçmek üzere Robinson ve Rousseau (1994) tarafından geliştirilen 9 maddelik Psikolojik Sözleşme Ölçeği kullanılmıştır. İşten ayrılma niyetini ölçmek üzere Mobley, Horner ve Hollingsworth (1978) tarafından geliştirilen 3 maddelik İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır. Veri analizinde açıklayıcı faktör analizi, güvenilirlik analizi, regresyon analizi ve aracılık analizi kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi bulunduğu, psikolojik sözleşmenin bu etkide aracılık rolü bulunduğu saptanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İş-Aile Yaşam Çatışması, İş-Yaşam Dengesi, İşten Ayrılma Niyeti, Psikolojik Sözleşme, Bağımsız Denetim Sektörü

**JEL kodları:** D23, J28, M19

<sup>1</sup> Bu çalışma, 2019 yılı Ağustos ayında Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yüksek lisans tez savunmasını yaparak tez sürecini tamamlamış olan Özgen AFŞAR tarafından Dr. Cafer Şafak EYEL danışmanlığında hazırlanmış olan "İş-Aile Yaşam Çatışmasının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sözleşmenin Aracı Rolü: İstanbul İlinde Bir Araştırma" isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

<sup>2</sup> Yüksek Lisans, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, ozgenafsar@hotmail.com; ORCID: 0000-0002-8080-1814

<sup>3</sup> Dr., Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, cafersafak.eyel@ou.bau.edu.tr; ORCID: 0000-0002-2391-6316

**ABSTRACT**

In this study, the mediator role of psychological contract in the effect of work-family conflict on turnover intention was investigated. In this regard, firstly related literature about work-life balance, work-family conflict, psychological contract and turnover intention were reviewed. Then, a survey was conducted with 208 auditors working at independent audit sector in Istanbul city via questionnaire form prepared within the scope of the research aim. In order to measure respondents' work-family conflict perceptions, Work-Family Conflict Scale developed by Netemeyer, Boles and McMurrian (1996) with 10-items was used. In order to measure respondents' psychological contract perceptions, Psychological Contract Scale developed by Robinson and Rousseau (1994) with 9-items was used. In order to measure turnover intention, Turnover Intention Scale developed by Mobley, Horner and Hollingsworth (1978) with 3-items was used. In data analysis, explanatory factor analysis, reliability analysis, regression analysis and mediator analysis were used. According to the findings, it was found that work-family conflict has positive and significant effect on turnover intention, and psychological contract has a mediator role in this effect.

**Keywords:** Work-Family Conflict, Work-Life Balance, Turnover Intention, Psychological Contract, Independent Auditing Sector

**Jel Codes:** D23, J28, M19

**Giriş**

İnsanlar doğdukları günden itibaren aile yaşamı içerisinde bulunurlar. Belli eğitimleri aldıktan ve belli bir yaşa geldikten sonra ise iş yaşamının içine girerler. Dolayısıyla aile yaşamlarındaki rollerin yanı sıra iş yaşamında da birtakım roller edinirler. Bu rollerin arasında bir dengenin kurulmaması durumunda ise iş-aile çatışması ve/veya aile-iş çatışması ortaya çıkabilir. Bu çatışma durumu ise kişinin işinden aldığı doyumun düşmesine ve işten ayrılmaya yönelik bir niyette bulunmasına sebebiyet verebilir. Ayrıca bir işyerinde yazılı olmayan fakat uygulanması gerekli olan kurallar niteliğindeki psikolojik sözleşme de çalışanların işe yönelik doyumunu ile işten ayrılma niyetini etkileyen, ayrıca iş-aile yaşam çatışmasından etkilenen bir faktör olarak görülmektedir. Bu bağlamda, çalışma çerçevesinde İstanbul ilinde bağımsız denetim sektöründe faaliyet göstermekte olan firmaların denetçi çalışanları özelinde iş-aile yaşam çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ile bu etkide psikolojik sözleşmenin aracı rolü araştırılmıştır.

Literatürde iş-aile yaşam çatışması ile işten ayrılma niyeti ve psikolojik sözleşme ile işten ayrılma niyetine yönelik pek çok araştırmaya rastlanmıştır. İş-aile yaşam çatışması ile psikolojik sözleşme ilişkisine yönelik araştırma sayısı ise oldukça sınırlıdır. Bu bağlamda, iş-aile yaşam çatışmasının yanı sıra iş-yaşam dengesinin psikolojik sözleşme ile olan ilişkisine yönelik çalışmaların sonuçları da araştırma kapsamında değerlendirmeye alınmıştır. İş-aile yaşam çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde psikolojik sözleşmenin aracı rolüne ilişkin olarak ise literatürde herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla, bu araştırmada elde edilen bulguların literatüre önemli bir katkıda bulunacağı öngörülmektedir.

**1. Kavramsal Çerçeve****1.1. İş-Aile Yaşam Çatışması**

Bireyler bir ailenin içerisinde doğup büyümektedirler. Yaşamlarının belirli bir döneminin ardından ise iş sahibi olmaktadır. Bu doğrultuda bireyler günlerinin önemli bir bölümünü ya işyerinde ya da aileleriyle geçirirler. Bu sebeple bireylerin yaşamlarına ilişkin beklentileri, işleri veya aileleriyle ilintilidir. Bir bireyden beklenenler, iş çevresiyle aile üyelerinin ondan beklentileriyle ilgilidir. Dolayısıyla iş ile aile hemen tüm bireylerin yaşamlarındaki en önemli

iki unsur niteliğindedir (Fu ve Shaffer, 2001: 502). Turunç ve Çelik (2010: 212) iş-aile yaşam çatışmasının, işgörenlerin aynı anda, çalışmakta olan anne-baba ve eş gibi birden çok role sahip olmaları ile bu rollerin birbiriyle çatışması sebebiyle ortaya çıktığını belirtmektedir. Önderoğlu'na (2010: 18) göre iş veya ailedeki rollerin baskısı arttıkça, iş-aile yaşam çatışması da artış göstermektedir.

Çarıkçı, Çiftçi ve Derya (2010: 55) iş ile aile hayatının gereği şeklinde benimsenmiş olan rollerin uyumsuzluk göstermesinin, işgörenin üzerindeki gerilim durumunun yükselmesine, işgörenin iş-aile yaşam dengesinde bozulmaya ve iş-aile yaşam çatışmasının gerçekleşmesine sebebiyet verdiğinden bahsetmektedir. Jackson, Zedeck ve Summers (1985: 575) iş-aile yaşam çatışmasının çift yönlü bir süreç olduğundan söz etmektedir. Buna göre, işgörenin işiyle ailesine olan bağlılığı, işinde ve ailesinde karşılaştığı problemler, işinden ve ailesinden kaynaklanmakta olan beklentiler, çatışma öncesi ortaya çıkan evreyken, çatışmanın son evresiyse işgörenin iş ve aile hayatından aldığı doyumla ilintilidir. Kılıç ve Sakallı (2013: 213) iş-aile yaşam çatışmasının, roller arası bir çatışma biçimi olduğundan bahsederek, bu çatışma çerçevesinde bir alandaki yükümlülüklerin gerçekleştirilmesiyle ilintili olarak yaşanan baskıların, diğer alandaki yükümlülüklerin gerçekleştirilmesini zorlaştırdığından söz etmektedir.

Geçmişte araştırmacıların çoğunluğu iş-aile yaşam çatışmasını yalnızca tek yönlü olarak incelemiş ve iş-aile çatışması üzerine yoğunlaşmıştır. Bu doğrultuda çalışmalarda işin aileye bir müdahalesinin olması durumunda ortaya çıkan iş-aile çatışması araştırılmıştır. Bu sebeple iş-aile yaşam çatışmasının diğer yönü olan aile-iş çatışması ise genelde bu çatışma sürecinin daha az incelenmiş olan boyutunu teşkil etmiştir. Zira iş-aile çatışması genel olarak aile danışmanlığı, psikoloji, sosyoloji gibi disiplinlerin çalışma alanı olmuştur. Ancak son yıllarda araştırmacılar, iş-aile yaşam çatışmasının bahsi geçen iki yönünü de dikkate almak suretiyle çalışmalar yapmaya başlamışlardır. Bu noktada, konunun örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi gibi disiplinler tarafından da incelemeye alınmış olmasının önemli katkısı bulunmaktadır. Bu bağlamda, iş-aile yaşam çatışmasının tamamıyla anlaşılabilmesi hususunda iş-aile yaşam çatışmasının her iki boyutunun da dikkate alınması gerekmektedir (Carlson, Kacmar ve Williams, 2000: 249). Bireyin işe ilişkin sorumluluklarının aileyle ilintili ödevlerini gerçekleştirmesini engellemesi durumunda iş-aile çatışması, aileye ilişkin sorumluluklarının işle ilintili ödevlerini gerçekleştirmesini engellemesi halindeyse aile-iş çatışmasının varlığından söz edilmektedir (Frone, Russell ve Cooper, 1992: 66). İş ile aile rol gerekliliklerinin dengelenmesi, dolayısıyla iş-yaşam dengesinin oluşturulması halinde ise, iş-aile çatışması veya aile-iş çatışması ortaya çıkmamaktadır (Yüksel, 2005: 303). İş-aile yaşam çatışmasına ilişkin olarak gerçekleştirilen çalışmalar, iş-aile çatışması ile aile-iş çatışmasının arasında farklılıkların bulunduğunu göstermektedir (Sastry ve Pandey, 1999: 142).

İş-aile çatışması, kişinin işle ilintili olarak üstlenmiş olduğu rolün, ailesine ilişkin olan yükümlülüklerini gerçekleştirmesini engellemesi dolayısıyla ortaya çıkan çatışma ya da işten aileye doğru olan çatışma türüne verilen isimdir (Çağatay, 2012: 55). İşteki rol beklentilerinin bireyin kaynaklarını zorlaması suretiyle aile mesuliyetlerinin yerine getirilememesi durumunda oluşmaktadır (Frone vd. 1992: 723). Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996: 400) iş-aile çatışmasının, işe yönelik faaliyetlerin aile yaşamına karışması olduğunu belirtmektedir.

Aile-iş çatışması, ailenin işe ilişkili vazifelerin gerçekleştirilmesini önlemesinden ötürü ortaya çıkan çatışma ya da aileden işe doğru olan çatışmayı belirtmektedir (Turunç ve Çelik, 2010: 213). Frone vd. (1992: 728-729) çatışmanın yönünün aileden işe doğru olması durumunda aile-iş çatışmasının oluştuğunu belirterek, aile-iş çatışması çerçevesinde ailenin rol beklentilerinin ferdin kaynaklarını zorlaması suretiyle iş gerekliliklerini gerçekleştirilemez hale getirdiğini ifade etmektedir. Netemeyer vd. (1996: 401) aile-iş çatışmasını, ailelerin meydana getirdiği istek ve

beklentilerin, ayrılan zaman ile işe yönelik sorumlulukların gerçekleştirilmesini önlediği bir çatışma biçiminde ifade etmektedir. Yüksel (2005: 304) ferdi aile rolü sorumluluklarının iş performansını düşürmesiyle ortaya çıkan negatif durumunu belirtmekte olan aile-iş çatışmasında, ailenin iş üzerindeki etkilerinin önemli duruma geldiğinden bahsetmekte olup; bu bağlamda ev taşıma, çocuğun hastalanması vb. sebeplerle işe gidemeyen işgörenin muhtemel olarak aile-iş çatışması yaşayacağını ifade etmektedir.

## 1.2. Psikolojik Sözleşme

Küreselleşme eğiliminin sonuçlarından birisi olan çalışan sayılarının yeniden yapılandırılması ve bu çerçevede yapılan azaltma faaliyetleri nedeni ile modern iş ilişkilerinde psikolojik sözleşmeler giderek daha da önemli bir yere sahip olmaktadır. Yapılan bazı araştırmalar psikolojik sözleşmelerin, çalışanlar ve organizasyonlar arasındaki sosyal ilişki koşullarına olan kişisel inanç olarak değerlendirmektedir. Bu ilişkiler, diğer tarafın bir davranışa nasıl bir şekilde yanıt vereceğine olan inancına göre her iki tarafça gerçekleştirilen gönüllü eylemlerden oluşmaktadır (Öztürk, Arıkan ve Doğuç, 2017: 619). Psikolojik sözleşme, çalışanların ve işverenin karşılıklı olarak algılarına dayanan bir kavramdır. Her ne kadar psikolojik sözleşme ilk olarak 1960'ta Argyris tarafından kullanılmış olsa da her dönem için bilinen ancak içeriği çalışma koşullarına göre zaman zaman değişen bir kavramdır. Kavramın ortaya çıktığı yılların başlarında, işverenin tam ve zamanında maaş ödeyeceği, işverenin koşulsuz olarak saygı duyacağı algısı ön plandadır (Özdaşlı ve Çelikkol, 2012: 142).

Psikolojik sözleşme zengin literatüre ve artan ilgiye rağmen, üzerinde fikir birliği olan bir tanıma sahip değildir. Çünkü farklı araştırmacılar psikolojik bir sözleşmenin ne olduğuna ve yapılması gerekenlere dair farklı bakış açılarına sahiptirler. Örneğin, bazı araştırmacılar sadece çalışanların önemini veya her iki tarafın da üstü kapalı yükümlülüklerini vurgularken, diğerleri insanların istihdam beklentilerini anlama gereksinimini ağırlık vermektedir. Farklı bir grup ise karşılık verebilmenin, psikolojik sözleşmenin temel belirleyicisi olduğunu iddia edilmektedir (Topaloğlu ve Arastaman, 2016: 27). Psikolojik bir sözleşmenin, sözlerin yerine getirildiğine inanılıp inanılmadığına dair bireysel bir algıya dayandığı iddia edilmektedir. Bu konuda karşılıklılık normu, bireylerin fayda edindiği müddetçe fayda sağlayacağına inanılan yaklaşımı ifade eder. Sosyal takas normu, bireyin emeğini vermeden önce, kendisi için değerli olan bir unsura sahip olacağına inanmasının ardından emeğini verme ve harekete geçme eylemidir. Bu bağlamda, çalışanların psikolojik sözleşmeye göre yükümlülüklerini yerine getirmelerinin işverenin bu sözleşme kapsamındaki yükümlülüklerini yerine getirme ile bağlantılı olduğu görülmektedir (Koçak ve Burgaz, 2017: 352).

Psikolojik sözleşmeler organizasyonlar ve çalışanlar arasında birileri ile karşılıklı olarak birbirlerinden ne beklediklerini ve başarıların ve başarısızlıkların ortaya nasıl çıkacağını açık bir dil ile ifade etmemiş ve yazıya dökülmüş olan sorumluluk yüklemeyen anlaşmalardır. Başka bir ifade ile bu, organizasyonlar ve bireylerin uygun iş sözleşmeleriyle bir araya gelmeleri ve birbirlerine karşı yükümlülükleri olması gerçeğine dayanarak, bir birey ile bir organizasyon arasındaki yazısız ve sözsüz beklentilerin toplamıdır (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010: 2).

Psikolojik sözleşmeler, resmi onay olmayan sözleşmeler olduğu için dinamikler ve sürekli bir değişim içindedirler. Değişim sürecinde karşılıklı olarak yeni beklentiler yaratılır. Değişim göz önüne alındığında, yeni beklentiler yaratılır veya gelecekteki değişiklikler için eski beklentiler güçlendirilir. Bu noktada değişimi yorumlamak, önem arz etmektedir. Bu süreci bazı algılar bir sıkıntı süreci olarak değerlendirebilirken, bazı algılar bir fırsat süreci olarak değerlendirir. Değişim, insanların istikrar ve güvenlik hissiyatlarını etkiler. Bu durumda, psikolojik sözleşmeler de farklılaşır (Öztürk vd., 2017: 620).

Psikolojik sözleşme taraflarından herhangi birinin, diğer tarafa olan ve sorumlu olduğu yükümlülükleri yerine getirmemesi aslında psikolojik sözleşmenin ihlali olarak değerlendirilir. Taraflardan birinin karşı tarafın ihlalini algılaması sonucunda verdiği reaksiyon, aslında psikolojik sözleşmeye olan algıyı da göstermektedir. Bu açıdan bakıldığında psikolojik sözleşmelerin ihlal edilmesi karşı tarafın duygusal tepkisine ateşleyen ve önem arz eden bir iş yeri olayıdır. Özellikle çalışanın kendi zihnindeki sözleşme ile ilgili ihlal yapıldığını düşünmesi, örgüte olan bağlılığının ve sadakatının azalmasına ve bununla birlikte örgütsel çıkarların da olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır (Aslan ve Uyar, 2018: 5).

### **1.3. İşten Ayrılma Niyeti**

Günümüzdeki organizasyonlar, çalışanların pek çok beklentilerini karşılama durumundadırlar. Bu beklentilerin karşılanmama durumunda, çalışanlar şirketten ayrılırlar. Ancak bu süreç kişi şirketten ayrılmadan önce gerçekleşmeye başlar. Ayrılma niyeti olarak ifade edilen bu süreç, bir iş planı ve çalışanların iş veya kurumdan ayrıldığı zamana gitmeyi düşünme düşüncesi olarak tanımlanmaktadır (Yücel ve Koçak, 2018: 684). Literatürde işten ayrılma ile ilgili yapılan çeşitli tanımlar yer almaktadır. Tett ve Meyer (1993: 259) işten ayrılma niyetini, işten ayrılma davranışının en önemli habercisi olarak tanımlamaktadır. Krausz, Koslowsky ve Eiser (1998: 63) işten ayrılma niyetinin iş tatmini gibi motivasyonel bir kavram olduğunu belirtmektedir. Gaertner (1999: 479) işten ayrılma niyetini bir bireyin kendi inisiyatifi ile sosyal bir sistemden çıkma eğilimi şeklinde ifade etmektedir. Rusbelt vd.'ne (1988: 599) göre işten ayrılma niyeti, çalışanların istihdam koşullarından tatminsiz olmaları durumunda gösterdikleri yıkıcı ve aktif bir eylemdir.

İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın işte kalma kararının bir göstergesidir. Öte yandan, bu süreç gönüllü (gönüllü) olarak işten ayrılma veya istemsiz (gönülsüz) olarak işten ayrılma şeklinde farklı açılardan ele alınır. Gönüllü olarak işten ayrılma, bir bireyin organizasyondan ayrılmaya gönüllü olarak kendi özgür iradesi karar verme şeklini ifade ederken, gönülsüz olarak işten ayrılma organizasyon tarafından kişinin iş akdine son verilmesi sürecini ifade etmektedir (Demirbaş ve Haşit, 2016: 141).

Organizasyonların en kıymetli kaynakları çalışanlarıdır. Organizasyonun yönetim tarafından belirlenmiş olan hedeflere ulaşılabilmesi için çalışanlarının önemlerinin ve çalışan ihtiyaçlarının yönetim tarafından da anlaşılması oldukça önem arz etmektedir. Yüksek seviyede olan personel devir oranı, organizasyonlar için bir başarısızlık göstergesi olarak da ele alındığı takdirde arzu edilmeyen bir sonuç doğurucu unsurdur. İş gücü açısından ele alındığında nitelikli olan işgücünün kaybedilmesi kurumun kalite inovasyon rakiplere göre daha iyi bir noktada olma verimlilik ve diğer açısından negatif bir etkidir. Aynı zamanda işten ayrılma süreçlerini yeni çalışanların bulunması, bu aşamada da doğru tercihlerin yapılması alınan yeni çalışanlara sağlıklı bir eğitim sürecinin yaşatılması ve kurumla entegrasyonunun sağlanması yüksek bir maliyet anlamına gelmektedir (Çınar, Karcıoğlu ve Akdaş, 2016: 124).

Organizasyondan kaynaklanan ve çalışanın işyerinden ayrılma düşüncesini etkileyen unsurlardan bazıları; organizasyona olan bağlılık, iş konusundaki tatmin hissiyatı, organizasyon ile özdeşleşme ve benimseme seviyesi, işe dair güvence hissiyatı, organizasyon kültürü ve iklimi, organizasyonda temas kurulan diğer çalışanlar ile olan ilişkiler ve bunlarla birlikte yöneticiler ile olan ilişkiler, iş ile taleplerin ve beklentilerin dengesi, kariyer konusu, ödüllendirme süreçleri, çalışma saatleri, çalışma lokasyonu, çalışılan işin yükü ve çalışılmakta olan işle ilgili ilerleme ve gelişme olanakları kişinin işten ayrılma düşünceni tetikleyen unsurlar olarak sıralanabilir (Aslan ve Etyemez, 2015: 486).

#### 1.4. Önceki Çalışmalar

İş-aile yaşam çatışması ile psikolojik sözleşme arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu ilişkin literatürde sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır (Friedman ve Greenhaus, 2000; Taylor, DelCampo ve Blancero, 2009; Frone, 2002; Azim vd., 2015; Coussey, 2000). Bununla birlikte aşağıda iş-yaşam dengesi ile psikolojik sözleşme ilişkisine yönelik araştırma bulgularına yer verilmiştir. Duran vd. (2019) çalışmalarında, polis memurlarının psikolojik sözleşme ve iş-yaşam dengesinin bir boyutu olan iyi olma hali arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmada halen görevde olan polis memurları ile derinlemesine mülakat yapılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre iyi olma hali ve iş yaşam dengesi psikolojik sözleşme ile doğrudan ilişkilidir. Psikolojik sözleşmede yaşanacak olan olumsuz gelişmeler, bireylerin sadece iş yaşamını değil, günlük yaşamını da olumsuz etkileyen sonuçlar vermektedir. Grigg vd. (2009) çalışmalarında, iş-yaşam dengesi ile psikolojik sözleşme arasındaki ilişkiyi örgütsel göstergeler üzerinden incelemişlerdir. Çalışmada konuyla ilgili yapılan çalışmalar ve literatür araştırmaları incelenmiş, daha sonra kavramsal bazda iş-yaşam dengesi ile psikolojik sözleşme arasındaki ilişki ortaya koyulmuştur. Araştırmada sonuç olarak iş-yaşam dengesindeki yaşanan olumsuzlukların giderilmesinde, psikolojik sözleşmenin etkili rolünün olduğu vurgulanmıştır. Battisti vd. (2007) çalışmalarında, psikolojik sözleşme ile örgüt yaşamındaki kaliteyi iş-yaşam dengesi bağlamında ele almışlardır. Çalışmada toplam 170 çalışan üzerinde anket uygulaması yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre çalışanların psikolojik sözleşmelerinden ileri gelen görev ve sorumluluklarının belirlenmesinde ve bunlara uyulmasında, iş-yaşam dengesinin bir parçası olan örgütsel yaşam kalitesinin etkili ve belirleyici bir rolü vardır. Sturges ve Guest (2004) çalışmalarında, erken kariyer döneminde iş yaşam dengesinin çeşitli değişkenler bakımından incelenmesine yer vermişlerdir. Çalışmada toplam 161 erken kariyere sahip personel üzerinde uygulama yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre gen çalışanlarda psikolojik sözleşme ile iş dışı ve iş yaşamı arasındaki dengenin belirlenmesinde anlamlı bir ilişki vardır.

İş-aile yaşam çatışmasının potansiyel şekilde iş doyumsuzluğuna, işten ayrılma niyetinde yükselmeye, düşük düzeyde örgütsel bağlılığa, işgücü devrinde artışa, iş kazalarında artış görülmesine sebebiyet verdiği öne sürülmektedir (Nohe ve Sonntag, 2014). İşgörenlerin iş-aile çatışması yaşamaları, kendilerine ve aile yaşamlarına olduğu gibi, çalıştıkları örgüte de ciddi maliyetler getirmektedir. İşgörenlerin iş-aile rol taleplerini dengeleme noktasındaki yetersizlikleri iş performansını düşürmekte, işe devamsızlıkları yükseltmekte, yüksek işgücü devrine sebebiyet vermekte, iş doyumsuzluğunu arttırmakta, işe ve örgüte bağlılığı azaltmak suretiyle verimlilikte düşmeye yol açmaktadır (Hammer, Bauer ve Grandey, 2003: 430; Özen ve Uzun, 2005: 135; Namasivayam ve Zhao, 2006: 1221). İş ve aile rollerinin arasında çatışma yaşamakta olan kişi, düşük performans ile düşük iş doyumundan ötürü örgüte yönelik bağlılığını azaltabilecektir; iş doyumsuzluğu ileri seviyeye eriştiğinde işten ayrılmayı düşünmeye başlayacaktır (Karatepe ve Kılıç, 2007: 249). İş hayatının aile hayatını etkilemesi neticesinde beliren iş-aile yaşam çatışmasının neticelerini inceleyen araştırmalar, iş-aile yaşam çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi bulunduğunu saptamıştır (Greenhaus, Parasuraman ve Collins, 2001; Kirchmeyer ve Cohen, 1999). Çarıkçı ve Çelikkol (2009) tarafından hazırlanan çalışmada, çalışanların iş ve aile rollerinin arasında yaşadıkları çatışmaların, örgütsel bağlılıklarıyla işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre, iş-aile yaşam çatışması ile işten ayrılma niyetinin arasında pozitif yönlü bir ilişki mevcutken, iş-aile yaşam çatışması ile örgütsel bağlılık arasında ise negatif yönlü bir ilişki vardır. Dede, Yılmaz ve Karaca-Çakınberk (2014) tarafından yapılan çalışmada bankacılık sektöründe çalışmakta olan kadınların iş-aile yaşam çatışmalarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri incelenmiş ve bu etkide işe tutkunluğun aracı rolü belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmanın sonucunda; iş-aile yaşam çatışmasının, işe tutkunlukla

negatif yönlü ve anlamlı, işten ayrılma niyetiyle pozitif yönlü ve anlamlı ilişkileri bulunduğu saptanmış, bununla birlikte işe tutkunluğun iş-aile yaşam çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde kısmi aracılık rolünün bulunduğu tespit edilmiştir. Demir-Harputluoğlu ve Dönmez-Polat (2017) tarafından gerçekleştirilen çalışmada otel çalışanları özelinde işe tutkunluk ve iş-aile yaşam çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Elde edilen sonuca göre, işe tutkunluğun işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü etkisi bulunduğu, iş-aile yaşam çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Psikolojik sözleşme ile işten ayrılma niyeti ilişkisine dair de literatürde çeşitli çalışmalara rastlamak mümkündür. Nam (2018) çalışmasında, işgörenlerin statüleri (beyaz ve mavi yakalı) bağlamında psikolojik sözleşmeleri ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemiştir. Elde edilen sonuçlara göre mavi yakalı işgörenlerin iş tatmininin psikolojik sözleşmenin işlemsel boyutuyla orta düzeyli ve pozitif ilişkisi ortaya çıkarken ilişki boyutuyla istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Beyaz yakalı işgörenlerin ilişki boyutuyla psikolojik sözleşme algıları ile iş tatmini arasında yüksek düzeyli ve pozitif bir ilişki, işlemsel psikolojik sözleşme algıları ile orta düzeyli ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Bunun yanında mavi ve beyaz yakalı işgörenlerin psikolojik sözleşme algılarında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir. Aslan ve Uyar (2018) çalışmalarında, psikolojik sözleşme ihlalinin kişilere hissettirdiklerinin, örgütsel özdeşleşme, iş tatmini (iç iş tatmini-dış iş tatmini) ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışmada Türkiye’deki İç Anadolu ve Akdeniz bölgesinden 4 ildeki 4 hastanede 300 sağlık çalışanına anket uygulaması ile yapılmıştır. Çalışmanın sonucunda “algılanan psikolojik sözleşme ihlali” ile “örgütsel özdeşleşme” arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca “algılanan psikolojik sözleşme ihlalinin hissettirdikleri” ile “dış iş tatmini”, “iç iş tatmini” ve “işten ayrılma niyeti” arasında da negatif ilişki bulunmuştur. Üzüm ve Özdemir (2017) çalışmalarında, demografik değişkenlerin psikolojik sözleşme ile işten ayrılma niyeti ve kariyer yönetimi üzerine olan ilişkisini incelemiştir. Çalışmada 321 banka çalışanı üzerinde anket uygulaması yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre işten ayrılma niyeti ve psikolojik sözleşme, çalışanların demografik ve kişisel özelliklerine istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bağlıdır. Aydın (2016) çalışmasında, otel personelinin psikolojik sözleşme algılarının işgörenlerin iş tatmini, duygusal bağlılık, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti tutumları üzerindeki etkilerini incelemiştir. Çalışmada Antalya ilinde bulunan 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan 440 personel üzerinde anket uygulaması yapılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre psikolojik sözleşme algısının personelin işe yönelik tutumları üzerinde önemli etkilerinin olduğu ve işten ayrılma niyetini etkilediği bildirilmiştir. Büyükyılmaz ve Çakmak (2014) çalışmalarında, psikolojik sözleşmelerin iki türü olan ilişki boyutuyla işlemsel sözleşmelerde algılanan ihlal, işten ayrılma niyeti ve algılanan örgütsel destek üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışmada 570 akademik personel üzerinde anket uygulaması yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre ilişki boyutuyla psikolojik sözleşmede algılanan ihlal, işten ayrılma niyetini artırıcı ve algılanan örgütsel desteği azaltıcı bir etkisinin bulunduğu ortaya koyulmuştur. Yine araştırmada işlemsel psikolojik sözleşme algılanan ihlal personelin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı, ancak sadece işlemsel sözleşmenin faydalar boyutunun algılanan ihlal, algılanan örgütsel desteği azaltıcı bir etkisinin bulunduğu bulunmuştur. Koyuncu ve Katlav (2014) çalışmalarında, psikolojik sözleşme ve psikolojik sözleşme ihlal algılarının iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini incelemiştir. Çalışmada 228 otel çalışanı üzerinde anket uygulaması yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre psikolojik sözleşme algısı ve boyutlarının iş tatmini üzerinde etkili olduğu ve ilişki boyutuyla psikolojik sözleşme algısı ile psikolojik sözleşme ihlal algısının da işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olduğu ortaya koyulmuştur. Özgen ve Özgen (2010)

çalışmalarında, psikolojik sözleşme ve alt boyutları ile psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel davranış, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti tutumları üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Çalışmada 457 tıbbi satış personeli üzerinde uygulama yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre ilişkisel psikolojik sözleşmelerin iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla arasında pozitif korelasyon vardır. Yine işlemsel psikolojik sözleşmelerin ise işten ayrılma niyeti ile pozitif yönde ilişki içerisinde olduğu bulunmuştur.

## **2. Yöntem**

### **2.1. Evren ve Örneklem**

Araştırmanın evrenini, bağımsız denetim sektöründe çalışmakta olan denetim personeli oluşturmaktadır. Çalışma evreni olarak, İstanbul'da faaliyet göstermekte olan bağımsız denetim firmalarının denetim departmanları bünyesinde çalışmakta olan personel seçilmiştir. Araştırmada bu kapsamda, basit tesadüfi örnekleme tekniği kullanılmış ve gönüllülük usulü ile araştırmaya katılım sağlanmıştır. Bu doğrultuda 220 katılımcıya ulaşılmış, ancak 208 kişiden anket formu aracılığıyla ilgili veriler toplanmıştır. Faktör analizinde güvenilir faktörler elde etmek üzere 200 kişilik örneklem grubunun yeterli olacağı literatürde ifade edilmektedir (Büyüköztürk, 2002: 480). Bu nedenle, 208 kişilik örneklem grubunun anket formuna vermiş olduğu yanıtlar üzerinden ilgili analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında katılımcılardan 10 Mayıs 2019 ile 20 Haziran 2019 tarihleri arasında anket formu vasıtasıyla gerekli veriler toplanmıştır.

Katılımcıların cinsiyete göre 124'ü erkek, 84'ü kadındır. Yaş grubu açısından 67 kişi 18-30 yaş arasında, 86 kişi 31-40 yaş arasında, 55 kişi 41 ve üzeri yaş grubundadır. Eğitim durumu bakımından büyük çoğunluk en az lisans mezunudur. Aylık kişisel gelire göre çoğunluk 2.501 TL - 10.000 TL arasında aylık kişisel gelire sahiptir. Medeni durum açısından çoğunluk evlidir. Mesleki deneyim bakımından çoğunluk 6 yıldan fazla mesleki deneyime sahiptir. Çalıştıkları pozisyon açısından 31 kişi asistan, 83 kişi uzman, 64 kişi yönetici, 23 kişi müdür, 7 kişi direktör olarak çalışmaktadır. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulguların detayları Tablo 1'de gösterilmiştir.



**Tablo 1:** Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Cinsiyet	n	Yüzde	Medeni Durum	n	Yüzde
Kadın	84	40,40%	Bekar	86	41,30%
Erkek	124	59,60%	Evli	122	58,70%
Yaş Grubu	n	Yüzde	Mesleki Deneyim	n	Yüzde
18-30	67	32,20%	3 yıldan az	27	13,00%
31-40	86	41,30%	3-6 yıl	46	22,10%
41 ve üzeri	55	26,50%	6 yıldan fazla	135	64,90%
Eğitim Durumu	n	Yüzde	Pozisyon	n	Yüzde
Lise	47	22,60%	Asistan	31	14,90%
Lisans	97	46,60%	<b>Uzman</b>	<b>83</b>	<b>39,90%</b>
Lisansüstü	64	30,80%	Yönetici	64	30,80%
Aylık Kişisel Gelir	n	Yüzde	Müdür	23	11,00%
2.500 TL ve altında	26	12,50%	Direktör	7	3,40%
<b>2.501-5.000 TL</b>	<b>74</b>	<b>35,50%</b>			
5.001-10.000 TL	80	38,50%			
10.000 TL'den fazla	28	13,50%			

## 2.2. Model ve Hipotezler

Şekil 1'de araştırma modeli yansıtılmıştır. Modelde İş-Aile Yaşam Çatışması bağımsız değişken, İşten Ayrılma Niyeti bağımlı değişken, Psikolojik Sözleşme ise aracı değişkendir. Araştırma çerçevesinde belirlenmiş olan ana hipotezler şu şekildedir:

H1: İş-aile yaşam çatışması işten ayrılma niyetini anlamlı olarak etkilemektedir.

H1a: İş-aile çatışması işten ayrılma niyetini anlamlı olarak etkilemektedir.

H1b: Aile-iş çatışması işten ayrılma niyetini anlamlı olarak etkilemektedir.

H2: İş-aile yaşam çatışması psikolojik sözleşmeyi anlamlı olarak etkilemektedir.

H2a: İş-aile çatışması psikolojik sözleşmeyi anlamlı olarak etkilemektedir.

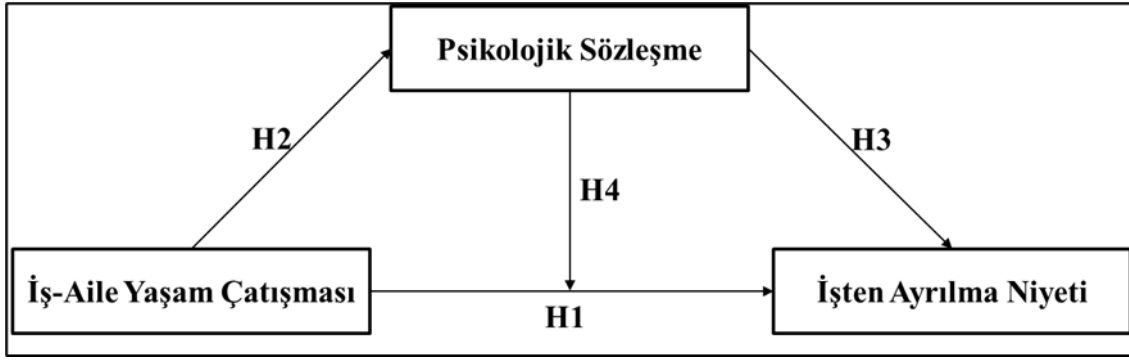
H2b: Aile-iş çatışması psikolojik sözleşmeyi anlamlı olarak etkilemektedir.

H3: Psikolojik sözleşme işten ayrılma niyetini etkilemektedir.

H4: İş-aile yaşam çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde psikolojik sözleşmenin aracı rolü vardır.

H4a: İş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde psikolojik sözleşmenin aracı rolü vardır.

H4b: Aile-iş çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde psikolojik sözleşmenin aracı rolü vardır.



Şekil 1: Araştırma modeli

### 2.3. Veri Toplama Araçları ve Verilerin Analizi

Verilerin toplanması noktasında anket tekniğinden faydalanılmış ve bizzat araştırmacının kendisi tarafından katılımcılarla yüz yüze görüşülerek araştırma için gerekli olan veriler elde edilmiştir. Uygulanan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Bunlar; Kişisel Bilgi Formu, İş-Aile Yaşam Çatışması, Psikolojik Sözleşme ve İşten Ayrılma Niyeti şeklindedir.

Birinci bölüm olan Kişisel Bilgi Formu'nda katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik olarak 14 soru yöneltilmiştir. Bu bağlamda katılımcıların cinsiyetleri, yaş grupları, eğitim durumları, aylık kişisel gelirleri, medeni durumları, mesleki deneyimleri, mesleği isteyerek seçip seçmedikleri, mesleği sevip sevmedikleri, başka bir mesleğe geçmeyi isteyip istemedikleri, işle ilgili yenilikleri takip edip etmedikleri, işlerinde kariyer imkânının ne düzeyde olduğu, daha önce sektör değiştirip değiştirmedikleri, daha önce iş değiştirip değiştirmedikleri ve işyerindeki pozisyonları araştırılmıştır.

İkinci bölümde İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği bulunmaktadır. Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilmiş olan ölçek 10 maddeden ve iki boyuttan meydana gelmektedir. Bu boyutlar İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışması şeklindedir. Her iki boyut da beşer maddeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan maddeler 5'li Likert Sistemi ile ölçülmektedir. Araştırma kapsamında katılımcıların İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği ve alt boyutları için verdikleri yanıtlar değerlendirildiğinde, İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği'nin ortalaması  $\bar{x}=2,9029$  ile ortalamanın altında, İş-Aile Çatışması boyutunun ortalaması  $\bar{x}=3,1096$  ile ortalamanın üzerinde, Aile-İş Çatışması Ölçeği'nin ortalaması ise  $\bar{x}=2,6962$  ile ortalamanın altında çıkmıştır. İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği üzerinde yapılan faktör analizinde KMO değerinin 0,908 şeklinde saptanması örneklem büyüklüğünün faktör analizi oldukça yeterli olduğunu, Bartlett Küresellek Testi sonucunda sigma değerinin (0,000) 0,05'ten küçük olması ise İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği'nin faktör analizi gerçekleştirilmesi hususunda uygun olduğunu göstermektedir. Faktör analizinin sonucunda ölçeğin orijinal ölçekle uyumlu olarak, İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışması şeklinde iki faktörlü bir yapıda bulunduğu tespit edilmiştir. İş-Aile Çatışması faktörü ölçeğin %42,98'ini; Aile-İş Çatışması faktörü ölçeğin %42,30'unu açıklamaktadır. Toplam açıklanan varyans ise %85,282'dir. İş-Aile Çatışması faktörünün güvenilirliği 0,958 ile oldukça yüksek, Aile-İş Çatışması faktörünün güvenilirliği 0,955 ile oldukça yüksek, yine İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği'nin güvenilirliği 0,949 ile oldukça yüksek olarak saptanmıştır.

Üçüncü bölümde Psikolojik Sözleşme Ölçeği yer almaktadır. Robinson ve Rousseau (1994) tarafından geliştirilip, Aykanat (2014) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan ölçek 9 maddeden oluşmaktadır ve tek boyutlu yapıya sahiptir. Ölçekte yer alan maddeler 5'li Likert Sistemi ile ölçülmektedir. Araştırma kapsamında katılımcıların Psikolojik Sözleşme Ölçeği için verdikleri

yanıtlar değerlendirildiğinde, Psikolojik Sözleşme Ölçeği'nin ortalaması  $\bar{x}=2,8851$  ile ortalamanın altında çıkmıştır. Psikolojik Sözleşme Ölçeği üzerinde yapılan faktör analizinde KMO değerinin 0,925 şeklinde tespit edilmesi faktör analizinin gerçekleştirilmesi hususunda örneklem büyüklüğünün oldukça yeterli olduğunu, Bartlett Küresellik Testi neticesinde sigma değerinin (0,000) 0,05'ten küçük olması ise Psikolojik Sözleşme Ölçeği'nin faktör analizi gerçekleştirilmesi hususunda uygun olduğunu göstermektedir. Faktör analizinin sonucunda, ölçeğin orijinal ölçekle uyumlu olarak tek faktörlü bir yapıda bulunduğu tespit edilmiştir. Bu faktör Psikolojik Sözleşme Ölçeği'nin %74,758'ini açıklamaktadır. Ölçeğin güvenilirliği ise 0,957 ile oldukça yüksek olarak saptanmıştır.

Dördüncü bölümde İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği bulunmaktadır. Mobley, Horner ve Hollingsworth (1978) tarafından geliştirilmiş olan ölçek 3 maddeden oluşmaktadır ve tek boyutlu yapıya sahiptir. Ölçekte yer alan maddeler 5'li Likert Sistemi ile ölçülmektedir. Araştırma kapsamında katılımcıların İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği için verdikleri yanıtlar değerlendirildiğinde, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nin ortalaması  $\bar{x}=2,7949$  ile ortalamanın altında çıkmıştır. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği üzerinde yapılan faktör analizinde KMO değerinin 0,751 şeklinde tespit edilmesi faktör analizinin gerçekleştirilmesi hususunda örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu, Bartlett Küresellik Testi neticesinde sigma değerinin (0,000) 0,05'ten küçük olması İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nin faktör analizi gerçekleştirilmesi hususunda uygun olduğunu göstermektedir. Faktör analizinin sonucunda ölçeğin orijinal ölçekle uyumlu olarak tek faktörlü bir yapıda bulunduğu tespit edilmiştir. Bu faktör, ölçeğin %86,765'ini açıklamaktadır. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nin güvenilirliği ise 0,923 ile oldukça yüksek olarak saptanmıştır.

Araştırmada veri analizi için SPSS-22 bilgisayar programı kullanılmıştır. SPSS programı vasıtasıyla frekans analizleri, tanımlayıcı analizler, faktör analizi, güvenilirlik analizi, regresyon analizi ve aracılık analizi gerçekleştirilmiştir.

### 3. Bulgular

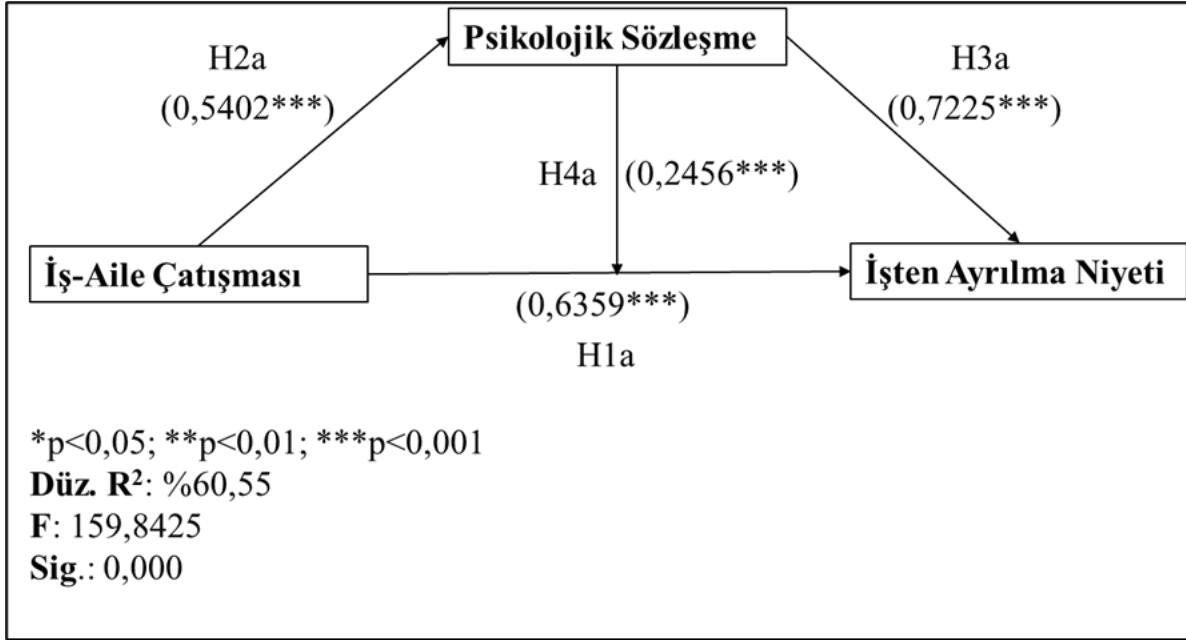
Çalışmanın bu kısmında, araştırma modeli çerçevesinde belirlenmiş olan hipotezlerin test edilmesi neticesinde ortaya çıkan bulgulara yer verilmiştir. Model kapsamındaki bu hipotezleri test etmek regresyon ve aracılık analizleri yapılmıştır.

İş-aile yaşam çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde psikolojik sözleşmenin aracı rolü bulunup bulunmadığını tespit etmek üzere Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilmiş olan 4 aşamalı regresyon modelinden faydalanılmıştır. Bu bağlamda, Preacher ve Hayes (2008) tarafından geliştirilen SPSS modellemesi kullanılmıştır. Bu modelleme çerçevesinde; bağımsız değişkenin, bağımlı değişkenle aracı değişken üzerinde etkisinin olması gereklidir. Bunun yanı sıra aracı değişkenin bağımsız değişken ile beraber regresyon analizine dâhil edilmesi durumunda, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki regresyon katsayısının düşmesi, aracı değişkenin de bağımlı değişken üzerindeki anlamlı etkisinin devam etmesi gerekmektedir (Preacher ve Hayes 2008).

İş-Aile Yaşam Çatışması'nın İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışması şeklinde iki faktörü bulunduğundan, her bir faktörün işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde psikolojik sözleşmenin aracı rolünü belirlemek üzere ayrı ayrı analizler gerçekleştirilmiştir.

İlk olarak iş-aile çatışmasının, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde psikolojik sözleşmenin aracı rolü incelenmiştir. Analiz bulguları Şekil 2'de sunulmuştur. Gerçekleştirilen analiz neticesinde; düzeltilmiş  $R^2$  değeri %60,55; F değeri 159,8425; p değeri (0,000) olarak tespit edilmiştir. Bu bulguya göre, regresyon modeli %95 güvenilirlik seviyesinde istatistiksel açıdan anlamlıdır. Analizin ilk adımında, bağımsız değişken olan iş-aile çatışmasının, bağımlı

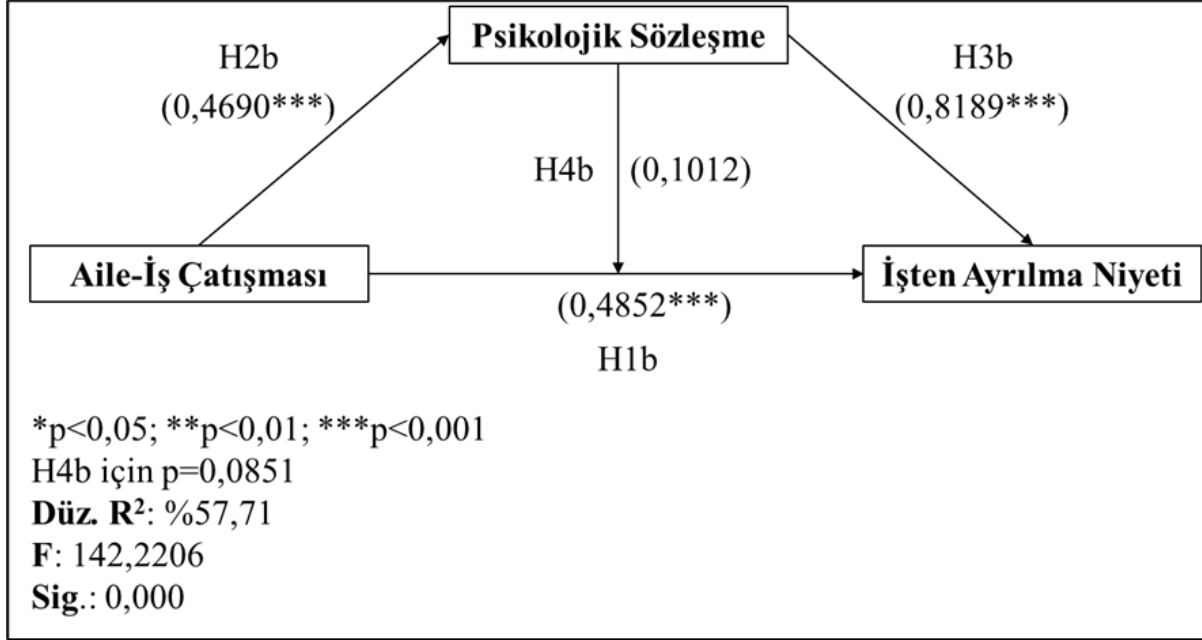
değişken olan işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelenmiş ve iş-aile çatışmasının ( $\beta=0,6359$ ;  $p<0,001$ ) bağımlı değişken üzerinde etkisi bulunduğu tespit edilmiştir. Buna göre, H1a hipotezi kabul edilmiştir. İkinci adımda, bağımsız değişken olan iş-aile çatışmasının, aracı değişken olan psikolojik sözleşme üzerindeki etkisi incelenmiş ve bağımsız değişkenin psikolojik sözleşmeyi ( $\beta=0,5402$ ;  $p<0,001$ ) anlamlı olarak etkilediği saptanmıştır. Buna göre, H2a hipotezi kabul edilmiştir. Bununla beraber; aracı değişken olan psikolojik sözleşmenin bağımlı değişken olan işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelenmiş ve psikolojik sözleşmenin ( $\beta=0,7225$ ;  $p<0,001$ ) bağımlı değişken üzerinde etkisi bulunduğu tespit edilmiştir. Buna göre, H3 hipotezi kabul edilmiştir. Üçüncü adımda, psikolojik sözleşme aracı değişken olarak, bağımsız değişkenle beraber analize dahil edildiğinde, bağımsız değişken olan iş-aile çatışmasının ( $\beta=0,2456$ ;  $p<0,001$ ) bağımlı değişken üzerindeki etkisinde bir azalma görülmüştür. Elde edilen sigma değeri ( $p<0,05$ ) olduğundan, aracı değişkenin, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinde kısmi bir aracılık rolü bulunduğu bulgusu elde edilmiştir. Bu bağlamda, H4a hipotezi kabul edilmiştir.



**Şekil 2:** İş-Aile Çatışmasının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sözleşmenin Aracı Rolüne İlişkin Test Sonuçları

İkinci olarak aile-iş çatışmasının, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde psikolojik sözleşmenin aracı rolü incelenmiştir. Analiz bulguları Şekil 3'te sunulmuştur. Gerçekleştirilen analiz neticesinde; düzeltilmiş  $R^2$  değeri %57,71; F değeri 142,2206; p değeri (0,000) olarak tespit edilmiştir. Bu bulguya göre, regresyon modeli %95 güvenilirlik seviyesinde istatistiksel açıdan anlamlıdır. Analizin ilk adımında, bağımsız değişken olan aile-iş çatışmasının, bağımlı değişken olan işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelenmiş ve aile-iş çatışmasının ( $\beta=0,4852$ ;  $p<0,001$ ) bağımlı değişken üzerinde etkisi bulunduğu tespit edilmiştir. Buna göre, H1b hipotezi kabul edilmiştir. İkinci adımda, bağımsız değişken olan aile-iş çatışmasının, aracı değişken olan psikolojik sözleşme üzerindeki etkisi incelenmiş ve bağımsız değişkenin psikolojik sözleşmeyi ( $\beta=0,4690$ ;  $p<0,001$ ) anlamlı olarak etkilediği saptanmıştır. Buna göre, H2b hipotezi kabul edilmiştir. Bununla beraber; aracı değişken olan psikolojik sözleşmenin bağımlı değişken olan işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelenmiş ve psikolojik sözleşmenin ( $\beta=0,8189$ ;  $p<0,001$ ) bağımlı değişken üzerinde etkisi bulunduğu tespit edilmiştir. Buna göre, H3 hipotezi kabul edilmiştir. Üçüncü adımda, psikolojik sözleşme aracı değişken

olarak, bağımsız değişkenle beraber analize dâhil edildiğinde, bağımsız değişken olan aile-iş çatışmasının ( $\beta=0,1012$ ;  $p=0,0851$ ) bağımlı değişken üzerindeki etkisinde önemli bir azalma görülmüştür. Elde edilen sigma ( $p=0,0851$ ) değeri ( $p>0,05$ ) olduğundan, aracı değişkenin, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinde tam aracılık rolü bulunduğu bulgusu elde edilmiştir. Bu bağlamda, H4b hipotezi kabul edilmiştir.



**Şekil 3:** Aile-İş Çatışmasının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sözleşmenin Aracı Rolüne İlişkin Test Sonuçları

İş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde psikolojik sözleşmenin aracı rolüne ilişkin olarak gerçekleştirilen hipotez testleri neticesinde; “H1: İş-aile yaşam çatışması işten ayrılma niyetini etkilemektedir.”, “H2: İş-aile yaşam çatışması psikolojik sözleşmeyi etkilemektedir.”, “H3: Psikolojik sözleşme işten ayrılma niyetini etkilemektedir.” ve “H4: İş-aile yaşam çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde psikolojik sözleşmenin aracı rolü vardır.” hipotezleri desteklenmiştir.

#### 4. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışma çerçevesinde, iş-aile yaşam çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde, psikolojik sözleşmenin aracılık rolü incelenmiştir. Bu bağlamda araştırmada denetim sektöründe faaliyette bulunan 208 denetim çalışanı ile anket çalışması yapılmıştır.

İş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde psikolojik sözleşmenin aracı rolüne ilişkin model için üç aşamalı regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analizin ilk adımında iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi bulunduğu saptanmıştır. İkinci adımda iş-aile çatışmasının psikolojik sözleşme üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi olduğu, ayrıca psikolojik sözleşmenin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Üçüncü adımda ise, psikolojik sözleşmenin, iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine ilişkin modele dâhil olması sonucunda etki düzeyinin azaldığı görüldüğünden, psikolojik sözleşmenin modelde kısmi aracılık rolü olduğu belirlenmiştir.

Aile-iş çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde psikolojik sözleşmenin aracı rolüne ilişkin ikinci model için de üç aşamalı regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analizin ilk

adımında aile-iş çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi bulunduğu saptanmıştır. İkinci adımda aile-iş çatışmasının psikolojik sözleşme üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi olduğu, ayrıca psikolojik sözleşmenin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Üçüncü adımda ise, psikolojik sözleşmenin, aile-iş çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine ilişkin modele dâhil olması sonucunda etki düzeyinin önemli ölçüde azaldığı görüldüğünden, psikolojik sözleşmenin modelde tam aracılık rolü olduğu belirlenmiştir.

Elde edilen bu bulgulara göre, iş-aile yaşam çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır. Elde edilen bu bulgu literatürdeki önceki çalışmaların bulgularını desteklemektedir (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009; Karatepe ve Kılıç, 2007; Demir-Harputluoğlu ve Dönmez-Polat, 2017; Dede, Yılmaz ve Karaca-Çakınberk, 2014; Greenhaus, Parasuraman ve Collins, 2001; Kirchmeyer ve Cohen, 1999). Ayrıca iş-aile yaşam çatışması psikolojik sözleşmeyi anlamlı ve pozitif yönlü olarak etkilemektedir. Elde edilen bu bulgu literatürdeki önceki çalışmaların bulgularını desteklemektedir (Duran vd., 2019; Battisti vd., 2007; Sturges ve Guest, 2004; Friedman ve Greenhaus, 2000; Taylor vd., 2009; Frone, 2002; Azim vd., 2015; Coussey, 2000). Bununla birlikte, psikolojik sözleşmenin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi bulunmaktadır. Elde edilen bu bulgu literatürdeki önceki çalışmaların bulgularını desteklemektedir (Aslan ve Uyar, 2018; Aydın, 2016; Büyükyılmaz ve Çakmak, 2014; Koyuncu ve Katlav, 2014; Özgen ve Özgen, 2010). Bunun yanı sıra, iş-aile yaşam çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde psikolojik sözleşmenin aracı rolü mevcuttur.

Sonuç olarak, çalışma kapsamında elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, bağımsız denetim sektöründe çalışmakta olan denetim görevlileri özelinde iş-aile yaşam çatışmasının işten ayrılma niyetini etkilediği, bu etkide psikolojik sözleşmenin aracı rolü bulunduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, çalışma kapsamında elde edilen bulgular, literatürde önceden yapılmış olan araştırmaların bulgularını desteklemekte olup, elde edilen bu bulguların ileride gerçekleştirilecek çalışmalar ile bağımsız denetim sektöründe faaliyet gösteren firmalar açısından yarar sağlayacağı öngörülmektedir. Yapılan bu çalışmanın bağımsız denetim sektörü özelinde gerçekleştirilmiş olması ve psikolojik sözleşmenin rolünü ortaya koyması bakımından çalışma literatüre önemli bir katkıda bulunacaktır. Bağımsız denetim firmaları genel olarak kurumsal ve yapılan işin net olduğu, ancak çok yoğun şekilde çalışılmakta olan kuruluşlardır. Bu nedenle, bağımsız denetim firmalarında çalışanlarda zaman zaman iş-yaşam dengesinin kurulamadığı ve iş-aile yaşam çatışmasının yoğun olduğu dönemler olabilmektedir. İş ile ailesi arasında bir çatışma durumu ile karşı karşıya kalan kişilerde ise haliyle işinden tatmin alamama ve işten ayrılmayı düşünme durumu söz konusu olabilmektedir. Ancak bu noktada, bağımsız denetim firmasında çalışan kişi ile işvereni arasındaki psikolojik sözleşmenin önem arz eden bir rolü olduğundan söz edilebilir. Zira bu psikolojik sözleşmeye her iki tarafın uyması durumunda, firmada çalışmakta olan kişi her ne kadar iş-aile yaşam çatışmasına maruz kalsa da iş yerinde kendisine verilen işlerin, yüklenen rollerin ve işverenin vaatlerinin doğru ve etkin şekilde gerçekleşmesi neticesinde işten ayrılma düşüncesine kapılmayabilecektir. Bu doğrultuda, bağımsız denetim firmalarında işveren ile çalışan arasında oluşturulan psikolojik sözleşmedeki vaatlere dikkat edilmesi ve bu sözleşmenin ihlal edilmemesi gerektiğinden bahsedilebilir. Ayrıca bu firmalarda çalışan kişilerin iş-aile yaşam çatışmalarının en az düzeye indirilmesi ve iş-yaşam dengelerini kurabilmeleri noktasında, özellikle esnek çalışma düzenlemelerine gidilmesi ve çalışanların aileleri ile harcayacakları vakti verimli şekilde geçirmeleri hususunda onlara çeşitli olanaklar sağlanması önerisi yapılabilir.

Bu araştırma yalnızca İstanbul ilinde bağımsız denetim sektöründe faaliyet gösteren firmaların denetim personeli üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma belli bir zaman diliminde gerçekleştirildiğinden, araştırmada elde edilen bulgular Türkiye çapında genellenememektedir. Dolayısıyla bir genellemenin yapılabilmesi için İstanbul ilinde değişik zamanlarda benzer araştırmaların yapılması, ayrıca farklı iller veya bölgelerde de benzer çalışmaların gerçekleştirilmesi gereklidir.

İş-aile yaşam çatışması, özellikle de aile-iş çatışması hakkında literatürde az sayıda çalışma bulunduğundan, farklı sektörlerde iş-aile yaşam çatışmasının iş doyumu, işten ayrılma niyeti, yaşam doyumu, örgütsel bağlılık gibi kavramlarla olan ilişkileri hususunda araştırmalar gerçekleştirilerek hem literatüre katkıda bulunulması hem de sektörel bazda çıkarımlar yapılarak çalışanların verimliliklerinin arttırılmasına yönelik öneriler yapılabilir.

### Kaynakça

- Aslan, Z., ve Etyemez, S. (2015). İşgörenlerin tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Hatay'daki otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(3), 482-507.
- Aslan, Ş., ve Uyar, S. (2018). Psikolojik sözleşme ihlali ve hissettirdiklerinin örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(1), 1-38.
- Aydın, R. (2016). *Otel işletmelerinde psikolojik sözleşmeler ve işgörenlerin işe yönelik tutumları üzerindeki etkisi: Antalya 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma*. Yayımlanmamış doktora tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Aykanat, Z. (2014). *Psikolojik sözleşmenin ihlali algısında örgütsel adaletin etkisi ve etik liderin aracı değişken olarak rolü: Kalkınma ajanslarında uygulama*. Yayımlanmamış doktora tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Azim, A. M. M., Ahmad, A., Omar, Z., & Silong, A. D. (2015). Does psychological contract on work-family benefits improve employee commitment?. *Asian Social Science*, 11(13), 71-83.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Battisti, M., Fraccaroli, F., Fasol, R., & Depolo, M. (2007). Psychological contract and quality of organizational life: An empirical study on workers at a rest home. *Relations Industrielles*, 62(4), 663-689.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (32), 470-483.
- Büyükyılmaz, O., ve Çakmak, A. F. (2014). İlişkisel ve işlemsel psikolojik sözleşmede algılanan ihlalin işten ayrılma niyeti ve algılanan örgütsel destek üzerindeki etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 14(2), 583-596.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J., 2000. Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, (56), 249-276.
- Cihangiroğlu, N., ve Şahin, B. (2010). Organizasyonlarda önemli bir fenomen: Psikolojik sözleşme. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(11), 1-16.

Coussey, M. (2000). *Getting the right work-life balance*. London: Chartered Institute of Personnel Directors.

Çağatay, A. (2012). *İş-aile çatışmasının çalışanların iş performanslarına etkisinin belirlenmesi: Ankara'daki özel eğitim kurumlarında bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Çarıkçı, H., ve Çelikkol, Ö. (2009). İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (9), 153-170.

Çarıkçı, İ. H., Çiftçi, M., ve Derya, S. (2010). İş-aile yaşam çatışması: Türkiye'deki kadın yöneticiler üzerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 2(2), 53-65.

Çınar, O., Karcıoğlu, F., ve Akdaş, K. (2016). İş yaşamında iş tatmini, örgütsel özdeşleme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Erzurum'da bir kamu kurumu örneği. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 121-136.

Dede, N. P., Yılmaz, G., ve Karaca-Çakınberk, A. (2014). İş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde işe tutkunluğun aracılık etkisi. *Tunceli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(5), 121-142.

Demir-Harputluoğlu, D., ve Dönmez-Polat, D. (2017). İşe tutkunluk ve iş-aile-iş çatışmasının işten ayrılma niyetine etkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama. *SOBİDER Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(13), 435-450.

Demirbaş, B., ve Haşit, G. (2016). İş yerinde yalnızlık ve işten ayrılma niyetine etkisi: Akademisyenler üzerine bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), 137-158.

Duran, F., Woodhams, J., & Bishopp, D. (2019). An interview study of the experiences of police officers in regard to psychological contract and wellbeing. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 34(2), 184-198.

Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2000). *Work and family-allies or enemies? What happens when business professionals confront life choices*. New York: Oxford University Press.

Frone, M. R. (2002). Work-family balance, J. C. Quick, & L. E. Tetrick (Ed.), in *Handbook of occupational health psychology*, 143-162. Washington: American Psychological Association.

Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.

Fu, C. K., & Shaffer, M. A. (2001). The tug of work and family. *Personnel Review*, 30(5), 502-522.

Gaertner, S. (1999). Structural determinants of job satisfaction and organizational commitment in turnover models. *Human Resource Management Review*, 9(4), 479-493.

Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Collins, K. M. (2001). Career involvement and family involvement as moderators of relationships between work-family conflict and withdrawal from a profession. *Journal of Occupational Health Psychology*, (6), 91-100.

Grigg, K., Mayson, S., & Bardoel, A. (2009). *The work-life balance psychological contract: Making sense of organisational signals*. ANZAM 2009, 1-19.



- Hammer, L. B., Bauer, T. N., & Grandey, A. A. (2003). Work-family conflict and work related withdrawal behaviours. *Journal of Business and Psychology*, 17(3), 419-436.
- Jackson, S. E., Zedeck, S., & Summers, E. (1985). Family life disruptions: Effects of job-induced structural and emotional interference. *Academy of Management Journal*, 28(3), 574-586.
- Karatepe, O. M., & Kılıç, H. (2007). Relationships of supervisor support and conflicts in the work-family interface with the selected job outcomes of frontline employees. *Tourism Management*, (28), 238-252.
- Kılıç, R., ve Sakallı, S. Ö. (2013). Örgütlerde stres kaynaklarının çalışanların iş-aile çatışması üzerine etkisi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3), 208-237.
- Kirchmeyer, C., & Cohen, A. (1999). Different strategies for managing the work/non-work interface: A test for unique pathways to work outcomes. *Work & Stress*, (13), 59-73.
- Koçak, S., ve Burgaz, B. (2017). Ortaöğretim kurumlarındaki psikolojik sözleşme üzerinde güçlendirici liderlik davranışlarının rolü. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 42(191), 351-369.
- Koyuncu, M., ve Katlav, E. Ö. (2014). Otel işletmelerinde psikolojik sözleşme ihlalinin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 11(2), 6-27.
- Krausz, M., Koslowsky, M., & Eiser, A. (1998). Distal and proximal influences on turnover intentions and satisfaction: Support for a withdrawal progression theory. *Journal of Vocational Behavior*, 52(1), 59-71.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414.
- Nam, S. (2018). Psikolojik sözleşme ve iş tatmini ilişkisi üzerine bir araştırma. *International European Journal of Managerial Research*, 2(3), 43-60.
- Namasivayam, K., & Zhao, X. (2006). An investigation of the moderating effects of organizational commitment on the relationships between work family conflict and job satisfaction among hospitality employees in India. *Tourism Management*, (28), 1212-1223.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & Mcmurrin, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Nohe, C., & Sonntag, K. (2014). Work-family conflict, social support and turnover intentions: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 1-12.
- Önderoğlu, S. (2010). *Örgütsel adalet algısı, iş aile çatışması ve algılanan örgütsel destek arasındaki bağlantılar*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özdaşlı, K., ve Çelikkol, Ö. (2013). Psikolojik sözleşme: Kavramsal çerçeve ve bir içerik analizi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(7), 141-154.
- Özen, S., ve Uzun, T. (2005). İşyerinde çalışanın yaşadığı çatışmanın azaltılmasında örgütün ve ailenin rolü: Polis memurlarına yönelik bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(3), 128-147.
- Özgen, H. M., ve Özgen, H. (2010). Psikolojik sözleşme ve boyutlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkileri. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1), 1-19.

Öztürk, Z., Arıkan, G., ve Doğuç, E. (2017). Sağlık çalışanlarının psikolojik sözleşmeleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 4(12), 617-632.

Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, (40), 879-891.

Robinson, S. L., & Rousseau, D. M. (1994). Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior*, 15(3), 245-259.

Rusbult, C. E., Dan, F., Glen, R., & Arch, M. G. (1988). Impact of variables on exit, voice, loyalty and neglect: An integrative model of responses to declining job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(3), 599-627.

Sastry, N., & Pandey, S. (1999). *Women employees and human resource management*. London: Sangam Books Ltd.

Sturges, J., & Guest, D. (2004). Working to live or living to work? Work/life balance early in the career. *Human Resource Management Journal*, 14(4), 5-20.

Taylor, B. L., DelCampo, R. G., & Blancero, D. M. (2009). Work-family conflict facilitation and the role of workplace support for U.S. Hispanic professionals. *Journal of Organizational Behavior*, 30(5), 643-664.

Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta - analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.

Topaloğlu, H., ve Arastaman, G. (2016). Örgütlerde psikolojik sözleşme üzerine kuramsal bir değerlendirme. *Ihlara Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 25-36.

Turunç, Ö., ve Çelik, M. (2010). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: Savunma sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 209-232.

Üzüm, B., ve Özdemir, Y. (2017). Demografik değişkenlerin psikolojik sözleşme ile işten ayrılma niyeti ve kariyer yönetimi üzerine etkisi (Bir banka örneği). *International Journal of Academic Value Studies*, 3(16), 391-403.

Yücel, İ., ve Koçak, D. (2018). İş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tükenmişliğin aracılık etkisi: Sağlık sektöründe bir çalışma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(2), 297-321.

Yüksel, İ. (2005). İş-aile çatışmasının kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 301-314.