



Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Kastamonu University Journal of Faculty of Economics and
Administrative Sciences

Aralık 2021 Cilt: 23 Sayı:2
iibfdergi@kastamonu.edu.tr

Başvuru Tarihi / Received: 02.09.2021
Kabul Tarihi / Accepted: 30.12.2021
DOI: iibfdkastamonu.990100

Psikolojik Sözleşme ve Örgütsel Performans İlişkisinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Farklılaştırıcı Rolü: Eğitim ile İlgili Sivil Toplum Kuruluşlarında Araştırma¹

Duygu ÖZCAN SELEOĞLU², İhsan YİĞİT³

Öz

Sivil Toplum Kuruluşları, özel ve kamu sektörlerine göre hem insan hem de maddi kaynaklar bakımından kısıtlı imkânlarla sahiptir. Sivil Toplum Kuruluşları için kıt kaynakların yönetimi ile örgütsel performansa ulaşmak oldukça önemlidir. Bu kıt kaynaklar içerisinde en önemli unsurlarından biri “insan” kaynakları ve bunun doğru şekilde yönetiminin sağlanabilmesidir. Bu sebeple Sivil Toplum Kuruluşları bünyesinde çalışanların sadece iş sözleşmesi ile örgütsel performansa ulaşmalarının mümkün olmadığı düşünülmektedir. Sivil Toplum Kuruluşlarında çalışanlar ile işveren arasındaki psikolojik sözleşmeler iş sözleşmelerini kuvvetlendirici bir rolü bulunduğu düşünülmektedir. Literatür taramasıyla psikolojik sözleşme ve örgütsel performans ilişkisinde örgütsel vatandaşlığın farklılaştırıcı rolü arasındaki ilişkiyi gösteren bir model geliştirilmiştir. Buna ek olarak işçi ve işveren arasında ifade edilmeyen psikolojik sözleşmelerin gerçekleşmesi ile örgütsel performansın artmasında, örgütsel vatandaşlık davranışının farklılaştırıcı rolü olduğu düşünülmektedir. Ayrıca Dolayısıyla bunun Sivil toplum Kuruluşlarının İnsan Kaynakları Yönetimindeki uygulamalarını iyileştirmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonuçları doğrultusunda Sivil Toplum kuruluşunda çalışan kişilerin kariyer gelişimlerinin ve olanaklarının gerçekleştiğini algılaması halinde kuruma faydaları üst düzeyde olabileceği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sözleşme, Örgütsel Performans, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Eğitim ile ilgili Sivil Toplum Kuruluşları

Jel Kodu: D23,P17,L14

On the Differentiator Role of Organizational Citizenship Behavior in the Relationship between Psychological Contract and Organizational Performance of the Employees of Non-Governmental Organizations in the Education

Abstract

Non-Governmental Organizations have limited opportunities in terms of both human and material resources compared to the private and public sectors. For Non-Governmental Organizations, it is very important to achieve organizational performance with the management of scarce resources. One of the most important elements among these scarce resources is human resources and their proper management. For this reason, it is thought that it is not possible for the employees of Non-Governmental Organizations to reach organizational performance only with a job contract. Psychological contracts between employees and employers in Non-Governmental Organizations are thought to have a strengthening role in employment contracts. A model showing the relationship between the differentiating role of organizational citizenship in the relationship between psychological contract and organizational performance has been developed through a literature review. In addition, it is thought that organizational citizenship behavior has a differentiating role in increasing organizational performance with the realization of unexpressed psychological contracts between the employee and the employer. Therefore, it is aimed to improve the practices of Non-Governmental Organizations in Human Resources Management. In line with the results of the research, it is thought that if the people working in the Non-Governmental Organization perceive that their career development and opportunities are realized, the benefits to the institution can be high.

Keywords: Psychological Contract, Organizational Performance, Organizational Citizenship Behavior, Educational Non-Governmental Organizations.

Jel Codes: D23,P17,L14

¹ Bu makale, Duygu Özcan Seleoğlu'na ait “Psikolojik Sözleşme ve Örgütsel Performans İlişkisinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Farklılaştırıcı Rolü: Eğitim ile İlgili Sivil Toplum Kuruluşları Üzerine Araştırma” başlıklı, Marmara Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, 2020 künyeli yayınlanmış yüksek lisans tezinden oluşturulmuştur.

² **Sorumlu Yazar/Corresponding Author:** Yüksek Lisans Öğrencisi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Toplumsal Projeler Yönetimi ve Organizasyonu, İstanbul, Türkiye. **E-posta:** dygzcn.91@gmail.com **Orcid no:** 0000-0001-6294-7686

³ Doç. Dr., Marmara Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, İstanbul, Türkiye. **E-posta:** ihsanyigit@marmara.edu.tr **Orcid no:** 0000-0002-9053-9717

Extended Abstract

Introduction

In this study, research was conducted on the differentiator role of organizational citizenship behavior in the relationship between psychological contract and organizational performance of the employees of Non-Governmental Organizations in the education field in Istanbul. An example of a study that discusses the relationship between the three concepts cannot be found in the local and international literature review carried out between psychological contract, organizational performance and organizational citizenship behavior. Several studies that discuss these concepts pairwise exist. Nevertheless, little to none of these studies were carried out in the scope of Non-Governmental Organizations. For this reason, it is thought that the data of this research data will support other studies. Non-Governmental Organizations have limited opportunities in terms of both human and financial resources in comparison with the private and public sectors. For NGOs, it is very important to realize organizational performance with scarce resource management. For this reason, it is thought that organizational citizenship behavior has a differentiating role in increasing organizational performance with the realization of psychological contracts between employees and employers within NGOs.

The study shows that organizational citizenship behavior has a differentiating role in the Relationship between Psychological Contract and Organizational Performance, and the average ratio is statistically significant.

Method

The study consists of data obtained from the employees of Non-Governmental Organizations in the education field in Istanbul. With the literature review, a model that shows the relationship between the differentiating role of organizational citizenship behavior in the relationship between psychological contract and organizational performance was developed. In order to test the relationships in this model, associations and foundations which operate in the field of education within the confines of Istanbul Province were taken as the basis. Information about the associations was obtained from the website of the General Directorate of Civil Society Relations of the Ministry of Interior of the Republic of Turkey. Information about the foundations was reached from the website of the General Directorate of Foundations of the Republic of Turkey. The data collected was tabled with Office 365 Excel and analyzed with SPSS 20.0 software. The survey form consists of four main sections. In the first part of the questionnaire, there are expressions for determining the demographic characteristics of the participants. In the second part of the questionnaire, there are expressions about psychological contracts. The scale used in this section was used by Millward and Hopkins (1998) as 17 items. In the third part of the questionnaire, there are expressions about organizational citizenship behavior. The scale was developed by Mimaroglu H. (2008) as 4 items. In the fourth part of the questionnaire, there are expressions about organizational performance. This scale was developed by Aboramadan M. (2016) and translated by me (2020) as 30 items. Exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis, reliability, normality, correlation and regression analyzes were used in the study. As a result of factor analysis, expressions that do not fulfill the condition were excluded from the analysis. After excluding expressions that do not fulfill the condition, Cronbach's Alpha coefficient was examined in the reliability analysis for all dimensions. As a result of reliability analysis, expressions that do not fulfill the condition were excluded from the analysis. The findings obtained as a result of the analysis, on an average basis supports the binary relationships in the literature review.

Result and Discussion

As a result of the analysis, it can be stated that the realization of unspecified psychological contracts between the employee and the employer increases the organizational citizenship and performance of the workers.

In addition, healthy communication between NGO managers and employees' created by understanding the expectations and attitudes of the employees' formed by their psychological contracts by the NGO manager creates and increases organizational citizenship and organizational performance environment.

As a result; According to the results obtained from the analysis, it can be said that Organizational Citizenship plays a positive role in the Relationship between Psychological Contract and Organizational Performance. In the outcomes of the research, it can be said that the psychological contract has a positive relationship with the financial and non-financial organizational performance dimensions of the perceived career and in-house expectations. It is thought that if the people working in the non-governmental organization perceive that their career development plan is supported and career opportunities are realized, the benefits to the institution can be at the highest level.

GİRİŞ

Günümüz şartlarında çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı göstermesinde, yüksek örgütsel performans vb. davranışları sergilenmesinde sadece imzaladıkları yazılı sözleşmelerin yeterli olmadığı görülmektedir. İşçilerin performansından en üst düzeyde yararlanmak için işçi ve işveren arasındaki sorumlulukların karşılıklı olarak karşılanmasına bağlıdır. Psikolojik sözleşme, yazılı sözleşmeden bağımsız olarak örtük algısal sözleşmedir. İşverenlerin, kurumlarında çalışan işçileri ile aralarında oluşan psikolojik sözleşme, onların davranışlarına etki etmektedir. Tarafların taleplerinin karşılıklı olarak karşılandığı zaman dengeli bir psikolojik sözleşme oluşur ve bununla birlikte örgütsel vatandaşlık davranışı gelişme eğilimi gösterir. Dolayısıyla psikolojik sözleşme ve örgütsel performans arasında örgütsel vatandaşlığın aracı rolü olduğu öngörülmektedir.

1.PSİKOLOJİK SÖZLEŞME

1980’li yıllara baktığımızda işçi ve işveren arasındaki hiyerarşik, bürokratik yapı daha çok babacan bir yapıda olup, örgütlerde çalışanların mevcut ve gelecekteki pozisyonlarının sağlam bir yapıda olduğu görülmektedir. Çalışanlar örgütsel bağlılık ve kabul edilebilir düzeyde olan performansları karşılığında iş güvencesi, sürekli gelişim olanakları, yıllık ücret artışları, ek haklar, eğitim-gelişimle ödüllendirilirken (Sims,1994:373), işverenler başarılı ve yetenekli çalışanlarını başka örgütlere kaptırmayacakları konusunda güven içindeydiler. “Geleneksel” iş paradigmasında, psikolojik sözleşmeyi oluşturan beklentiler “açık ve net”, örgütler ise, “durağan ve tahmin edilebilir” olarak tanımlanmaktaydı (Sims, 1994:373-382). 80’li yılların sonu ve 90’lı yılların başında geleneksel örgüt yapısında dış baskılardan dolayı değişimler göstermesi sonucunda “geleneksel” olarak ifade edilen paradigma temelden sarsılmıştır (Hiltrop, 1995:286).

Günümüzde örgütler, hızla gelişen teknoloji, küreselleşme, yeni yönetim teknikleri ve rekabetin artması gibi birçok sebeple büyük ölçüde değişime uğramış; bu ve buna benzer sebepler sonucu yapıları daha karmaşık hal almıştır. Örgüt yapısında gerçekleşen değişimler ile uzmanlaşmaya olan ihtiyaç ve talep artmış, çalışanlar hem kendilerine hem de buldukları örgütlere karşı yabancılaşmış ve aidiyetleri azalmıştır. Bu hızlı değişimin ardından sadece örgütler değil çalışanların da değişim sürecine başarılı ve hızlı bir şekilde uyum sağlamaları önemlidir. Örgütsel eğilimlerin değişmesi ile işçi-işveren ilişkileri de önemli ölçüde dönüşüme uğramıştır. Günümüzde yaşanan bu hızlı dönüşüm süreciyle birlikte işçi-işveren beklentileri belirsiz bir hal almıştır. Aynı zamanda oluşan bu belirsizlikler, yazılı sözleşmeler üzerinde önemli ölçüde etkileri olan psikolojik sözleşme ile doldurulmaktadır (McGreevy, 2003:191-195). Küreselleşen bilgi ağıyla birlikte; iç ve dış pazarlarda fırsatları yakalama yarışı, rekabet, örgütü ve insan kaynaklarını önemli ölçüde etkilemektedir. Bu rekabet yarışıyla birlikte yeni örgütlenme şekilleri, beklentilerin karşılanmaması sonucunda oluşan hayal kırıklığı yaşayan, iş güvenliği duygusu önemli ölçüde azalan, örgüte bağlılığı ve aidiyeti düşük olan işçiler meydana gelmiştir (Rousseau, 1994:249).

Psikolojik sözleşme kavramı literatürde ilk olarak 1960 yılında Agrysis’in “Örgütsel Davranışı Anlamak” isimli kitabında dipnotta; ustabaşı ve işçiler arasındaki gayri resmi ilişki ve bu ilişkinin gelişimini açıklamak amacıyla “psikolojik iş sözleşmesi” şeklinde ifade etmiştir (Türker, 2010:2). 1960 yılında Argyris’in iki fabrikada gerçekleştirdiği mülakatlar ve gözlemlerin ardından psikolojik sözleşmenin oluşumu için; işçinin resmi olmayan örgüt normlarına saygı duyduğu

durumlarda, işçinin çalıştığı iş karşılığında aldığı makul ücret ve iş güvencesi sağlandığı takdirde daha yüksek performans gösterdiklerini öne sürmüştür. Argyris, psikolojik sözleşme kavramının işçilerin performansının artması için ilişkilerin önemine değinmiş fakat kavramı tam olarak adlandırmamıştır. Argyris psikolojik sözleşmenin, fabrikalardaki işçiler ve ustabaşları arasında yazılı olmayan fakat performansa dayalı olduğunu fark eden ve iş alanlarında uygulanmasını sağlayan ilk kişidir (Argyris, 1960:21). İlk tanımlarda psikolojik sözleşme, bireylerin beklentilerinin yanında örgütün beklentilerine de yer verilmiştir.

Levinson'nun 1962 yılında gerçekleştirmiş olduğu çalışmada psikolojik sözleşmeyi, örgüt ve çalışanların karşılıklı beklentilerinin toplamından oluşan yazılı olmayan sözleşme olarak tanımlamıştır. Levinson ve Argyris psikolojik sözleşmeyi, ikili ilişkilerin yönetilmesini sağlayan karşılıklı beklentiler şeklinde ifade etmişlerdir (Levinson, 1962:20).

Kotter'e göre psikolojik sözleşmeyi işçi ve işveren arasında üstü kapalı, sözle ifade edilmeyen, birbirlerinden almayı ve vermeyi bekledikleri psikolojik yönlü anlaşma olarak tanımlamıştır (Kotter, 1973:93).

Schein göre psikolojik sözleşme, işçi ve işveren arasındaki etkileşimli ilişkiden kaynaklandığını belirtmiş ve bunların yazılı olmayan karşılıklı beklentiler olarak tanımlamaktadır (Schein,1980:13). İşçi ve işveren arasındaki karşılıklı anlayış, iş güvenliği karşılığında kuruma olan bağlılığın ve sadakatin verileceği şeklinde olmuştur

1989 yılında Rousseau'nun gerçekleştirdiği çalışmada, tanımlamaların bütün olarak değerlendirilmesi ve kavranmasının güç olduğunu ve beklentilerin farklı aktörler çerçevesinden birbirinden ayrı değerlendireceğini belirtmiştir. Rousseau, psikolojik sözleşmeyi işçi perspektifinden ele almış ve işçinin işvereniyle karşılıklı yükümlülükleri şeklinde tanımlamıştır. Başka bir ifade ile Rousseau, çalışanı konunun merkezine oturtan perspektifi ile daha dar bir tanımlama yapmıştır.

Psikolojik sözleşme tanımı, işçi ve işveren hedeflerine göre örgüt içinde ve örgütler arası farklılık gösterebilmektedir (Tetrick, 1994:91). Örneğin bir kurumda işverenin psikolojik sözleşmesi sınırlar ötesi görevlendirmeyi gerektirirken, başka bir birey de bir takım ek ödemeler beklemektedir.

Çalışma – ücret ilişki dengesi olarak ifade edilen işlemsel sözleşmeler, çalışanın görev tanımında belirtilen yükümlülükleri yerine getirip sıkı çalışması karşılığında yüksek ücret, kariyer imkânları gibi dönüş almak olarak ifade edilmektedir. Ekonomik mübadele temelli olan işlemsel sözleşmeler, iyi tanımlanmış, kapalı uçlu, kısa dönemli ve örgüte katkı sağlanması durumunda maddi olarak ödüllendirilmeye odaklanmaktadır (Rousseau, 1995:5). Çalışana adil ödeme yapıldığı sürece çalışan kendini yüksek performans göstermeye zorunlu hisseder. İlişkisel sözleşmeler işlemsel sözleşmelerin zıttı olup, sosyal mübadele temelli, açık uçlu, daha uzun bir süreyi kapsamaktadır. Bağlılık, destek, sosyo-duygusal faktörleri barındırmaktadır (Organ, 1998:57) İş güvencesine karşın çalışan bağlılığı ilişkisel psikolojik sözleşme olarak ifade edilmektedir. Mesleki gelişime destek olunan, çalışanın işverenin desteğini yanında ve örgüte bağlı hissetmeleri ilişkisel psikolojik sözleşme ile açıklanmaktadır (Rousseau, 1995:6).

2.ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI

1983 yılında Organ tarafından öne sürülen örgütsel vatandaşlık davranışı tanımı, örgütün ödül sisteminde net bir şekilde tanınmayan fakat örgütün etkin çalışmasını destekleyen davranışlar bütünü olarak ifade eder. Yani, örgütsel vatandaşlık

davranışı işçilerin örgüte bir bütün olarak olumlu katkıları şeklinde özetlenebilir (Arnold, 1986:4).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tanımlarında belirtilmeyen ve yapılmaması durumunda cezai sorumluluk doğurmayan, bireysel tercihler sonucu gösterilen davranışlar olarak ifade edilebilir. Bunu bir örnek ile şu şekilde açıklayabiliriz; bir örgütte çalışan üst düzey bir performans göstermesine rağmen, örgüte yeni katılan çalışanların adaptasyonu veya işlerin öğretilmesi noktasında gerekli özeni göstermekte çekimser durabilir veya örgüte katkı sağlamak adına hiçbir çaba göstermeyebilir. Bahsi geçen çalışan örneğinde kişinin performansı yüksek olsa da örgütsel vatandaşlığının oldukça düşük olduğunu söylenebilir. Aynı örgütte başka bir çalışan örneğini ele alalım; performans olarak yeterli düzeyde ve gerektiği takdirde fazla mesaiye kalıyor, örgüte yeni katılanların oryantasyon sürecine destek olur, örgütün gelişmesi için yenilikleri kuruma entegre etme eğilimindedir, örgütün her faaliyetine katılmaya özen gösteriyordur. Ele aldığımız bu iki örnekten yola çıkarak performans yönünden denk olmalarına karşın ikinci örnekteki çalışanın, örgütsel vatandaşlık davranışının oldukça yüksek olduğunu söyleyebiliriz (Podsakoff, 2000:513).

Katz'a göre örgüt başarısının sağlanması için çalışanlar tarafından dikkate alınması gereken üç nokta vardır. Bunlar; çalışanların işe zamanında gelmeleri, çalışanların görevlerini kendilerinden beklenildiği gibi yapmaları ve örgüt lehine olan sözleşme dışı davranışları gönüllü olarak yapmalarıdır (Çetin, 2003:19). Örgütler çalışanlarından, içten bir şekilde işi aksatmadan çalışmalarını, titiz ve de dakik olmalarını, denetlenmedikleri anlarda da kurallara uymalarını, çalışma arkadaşlarına yardım etmelerini, ek görevler almaktan geri durmamalarını ve tüm bunları gönüllü olarak yapmalarını beklemektedirler ki bu davranışlar da örgütsel vatandaşlık davranışları olarak sıralanmaktadır (Buluç, 2008:579). Örgütsel vatandaşlık davranışları çalışanlar ile birimlerin koordinasyonunu ve örgüt kaynaklarının doğru şekilde kullanılmasını sağlayan davranışlardır (Tokgöz, 2013:64-65).

İlk olarak, 1938 yılında Chester Barnard tarafından biçimsel rollerin ötesindeki davranışlar olarak ortaya konmuş ve bu davranışlara örgütte duyulan ihtiyaç da irdelenmiştir (Öcel, 2009:4). Barnard, örgüt ile ilgili analizlerinde işçilerin gönüllü katılım ve çalışmalarının önemini ortaya koymuştur. Gönüllülük olumlu hareketleri meydana getiren zihinsel yönlendirilişler olarak tanımlanmış ve yetenek, etkinlik, katılım gibi kavramlardan farkı da ortaya konmuştur (Çıtak, 2010:68). Barnard, gönüllülüğün yoğunluğunun ve derecelerinin farklılaşabileceğini vurguladıktan ve açıkladıktan sonra katkıda bulunma gönüllüklerinin farklı olabileceğini ve sabit bir durumun aranmaması gerektiğini ortaya koymuştur (Çıtak, 2010:68-69).

Katz ve Kahn'ın 1966 yılında yayınladıkları "Örgütlerin Sosyal Psikolojisi" adlı kitaplarında örgüte katılma, zamana uyma, verilen görevleri eksiksiz yerine getirme ve rol dışı davranışlara dikkat çekmiş ve biçimsel rollerin etkinliğini biçimsel rollerin sağlayacağını belirtmişlerdir. Biçimsel rol davranışlarının ilerisine geçerek biçimsel olmayan davranışlarla örgütsel uyumun ortaya çıkmasına etkili olduklarını da ortaya koymuşlardır (Çelik, 2007:89). Bütün dünyayı etkisi altına alan, geniş ölçekte ekonomik, politik, sosyal ve teknolojik değişmelerin arttığı 1980'li yıllar; örgütsel vatandaşlık davranışı kavramının ilk olarak kullanıldığı dönemdir (Demirel, 2009:130).

1980'li yıllar, örgütlerin çalışanlarının ihtiyaç ve davranışlarına daha fazla önem vermelerinin gerekliliğini fark ettikleri yıllardır (Basım, 2006, s.84). Örgütsel Vatandaşlık davranışı kavramının kullanımını ilk olarak Dennis Organ ve arkadaşları 1983 yılında yapsa da örgütsel vatandaşlık davranışının kavramsal tanımlaması ilk olarak 1980'li yıllarda

Organ tarafından yapılmıştır. Barnard tarafından yapılan çalışmayı Dennis Organ örgütsel vatandaşlık davranışı için temel olarak kabul etmiş ve Kahn ve Katz'ın ekstra rol davranışı yaklaşım çalışmalarını faydalanmıştır (Bolat, 2008, s.121). Kavram daha sonra Organ tarafından 'iyi asker sendromu' olarak da adlandırılmış ve geliştirilmiştir (Eryürek, 2010:2). Organ örgütsel vatandaşlık davranışını, resmi ödül sisteminde ele alınmayan ve saf dışı bırakılan, ancak bir bütün halinde düşünüldüğünde verimliliği artıran ekstra rol davranışları olarak tanımlar. Organ, bu kavramın tanımlamalarını yapar ve geliştirir, aynı zamanda örgütsel vatandaşlık davranışını beş boyutta inceleyerek derin bir analize tabi tutar. Boyutlar ise; nezaket, özgecilik, sivil erdem, vicdanlılık ve centilmenlik olarak sıralar (Kabataş, 2010:27).

3.ÖRGÜTSEL PERFORMANS

1977 yılında Khandawalla örgütsel performansı, "organizasyonun bütün olarak bir şeyi gerçekleştirmedeki başarısı" şeklinde tanımlamaktadır. Yani örgütsel performans tanımını birey veya grubun performansı veya başarısı olarak değil, örgütte bulunan bütün bireylerin ve grupların ortak başarısı olarak nitelendirir (Özşahin, 2011:43). Örgüt performansı, aynı zamanda çevresel koşulları ve globalleşmenin getirilerini yerine getirmenin ve örgütün stratejik hedeflere ulaşmanın de bir ölçüsüdür (Çolak, 2012:87). Örgütsel performans, örgütün belirlenen amaçlarına yönelik ne kadarına ulaşabildiği, örgütün nerede olduğunun, önceden belirlenmiş amaçlara ve hedeflere ne derece yaklaşıldığının, rakiplere oranla ne derece performans artışı sağlandığının göstergesidir (Cingöz, 2011:146). Örgütsel performans, örgütün diğer örgütlere karşı bünyesinde barındırdığı rekabetçi gücü olarak da değerlendirebiliriz. Örgüt için yaşamsal önemi olan; kaynakların yönetilmesi, kapasitenin artırılması, satın almalar, var olan kaynakların mal ve hizmete dönüştürülmesi gibi işletme performansında liderlerin büyük rol oynadıklarını belirtebiliriz. Çünkü bunlar işletme performansını doğrudan etkileyen büyük önemi bulunan konulardır (Zhu, 2005:39-52). Örgütsel performans, örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesine yönelik pazar paylarında meydana gelen büyüme, satış ve karlılığa ek olarak örgütün genel stratejik amaçlarındaki başarı olarak değerlendirilir (Kaplan, 2014:175-192). Örgütsel performans, bir örgütün stratejisi, bulunduğu sektör içindeki rekabet ortamı, rekabet avantajı ve sürdürülebilirliği için izleyeceği yolların seçimi, uygulanması, değerlendirilmesi ve karar verme süreçlerinin toplamı olarak ifade edebiliriz. Örgütsel performansın ölçümü için "Kimin açısından performans?" sorusunun sorulması gerektiğini belirtmektedir (Khandawalla,1977:571). İşçiler, örgütün toplumdaki imajını ve kendilerine nasıl davranıldığını performans kriteri olarak değerlendirirken; örgüt, karlılık ve büyüme oranlarını performans kriteri olarak değerlendirmektedir. Toplum açısından baktığımızda örgütsel performans, ihtiyaç duyulan mal veya hizmetin etkin üretimiyle ilgiliyken; müşteriler açısından bakıldığında, mal veya hizmetin düzgün bir şekilde zamanında ulaştırılması olarak değerlendirilir (Özşahin, 2011:43). Örgütsel performans; etkililik, yenilik, etkenlik, iş hayatının kalitesi, verimlilik, kalite, sürekli iyileştirme ve karlılık gibi performans boyutlarının maksimum düzeyde birleşimi sonucunda tam olarak etkisini gösterecektir (MacKenzie, 1997:136-137).

Örgütlerin performanslarının ölçümünde iki yöntem kullanılmaktadır; Öznel ve Nesnel Performans ölçekleri. Öznel ölçekler örgütlerin kendi performanslarını diğer kurumlar ile karşılaştırması şeklinde gerçekleştirilirken (Golden, 1992), Nesnel ölçekler kurumların performans boyutunu kesin ölçütleri baz almaktadır (Cronin, 1988:125). Gerçekleştirilmiş çalışmalarda her iki ölçek türü arasında yüksek korelasyon türü olduğun sonucunu göstermektedir (Robinson,1988:43-60).

Nitel Performans, Nitelik kurumun hizmetlerini satın alan müşteri veya bağışçıların istek ve ihtiyaçlarının karşılanmasını öncelikli amaç edinmiş çalışanların isteklerine bağlı çok boyutlu ele alınması gereken soyut bir kavramdır. Nitel örgütsel performans çalışmayla ilgili olmaktan çok stratejik bir konudur (Lai, 2003:1). Global dünyanın değişen rekabet şartlarında kurumlar nitel (finansal olmayan) performans ölçütlerinin de (memnuniyet, kalite, itibar vb.) kullanılmasını zorunlu hale getirmiştir. Örneğin; bir dernek veya vakfın itibarı, güvenilirliği günümüzde bağış yapacak kişi veya kurumlar açısından oldukça önemli kriterlerdir.

Nicel Performans Özel sektör ve kamuda bu nicel performans; kar artışı, kar marjı, satış artışı; pazar payı ve yatırım karı gibi ölçütlerdir. Nicel Örgütsel Performans ölçümü pek çok kişiye bağlıdır ve bir üretim yöneticisinin direkt kontrolünü aşan çok sayıda faktörle ilişkili halindedir (Kathura, 2001:460). Araştırmalar, kurumlardaki ortak etik değerlerin Örgütsel Performansı etkilediğini göstermiştir. Örgütsel başarı, bir örgütün etik standartları kurum çalışanlarınca geniş ölçüde paylaşıldığında gelişir (Hunt, 1989:79-90). Sivil toplum kuruluşlarında bu ölçütler; bireysel bağışlar, kurumsal bağışlar, bağış miktarı, bağışçı kitlesi ve potansiyeli, bunların kurumun toplumsal fayda yaratması noktasında yatırıma dönüştürülmesi gibi kavramlar açısından ele alınmaktadır.

4.PSİKOLOJİK SÖZLEŞME VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ ÖRGÜTSEL PERFORMANSA ETKİSİ

4.1. Psikolojik Sözleşme, Örgütsel Vatandaşlık İlişkisi

1938 yılında Chester Barnard'ın değindiği psikolojik sözleşme tanımına göre, işçilerin sosyal, psikolojik vb. ödülleri elde etmek için örgütsel hedeflere sadakat konusunda ikna edilmesi gerektiği görülmektedir. Değişen şartlar ve incelemelerde işçinin beklentilerinin uzun süreli istihdam ve terfiden çok daha önemli olduğu fark edilmiş. Geniş bir tanıma göre işçi ve işveren arasındaki yazılı anlaşmada belirtilmeyen, konuşulmayan, karşılıklı algı ve beklentilerdir (İşçi, 2010:11). Yani bir işçi işe başlarken örgüt ile gerçekleştirilen yazılı sözleşmenin yanı sıra psikolojik sözleşme de imzalamaktadırlar. Psikolojik sözleşme, duygusal tabanlı karşılıklı beklentilerden oluşan yazılı olmayan sözleşme çeşididir.

Organ'a göre Psikolojik sözleşmenin yapısı örgütsel vatandaşlık davranışı yazını ile iş sözleşmesi yazını arasında bir köprü oluşturmaktadır. Psikolojik sözleşme inançlardan oluşmakta ve bu karşılıklı yükümlülükler dair inançlar ister çalışan tarafından görülsün ister yönetici tarafından görülsün, yönetici ve çalışan ilişkisine saygı olarak bir psikolojik sözleşme oluşturmaktadır. Her iki tarafta bu iş ilişkisinde ortak bir psikolojik sözleşme süreci oluşturur (Mimaroglu, 2008:99).

Psikolojik sözleşmenin ilişkisel boyutu örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişki içindedir. İşçiler ekonomik endişelerden uzak, bütünüyle kuruma duydukları duygusal bağ ile gönüllü olarak örgütsel vatandaşlık davranışı gösterirler. Örgütsel vatandaşlık davranışı psikolojik sözleşmeden kaynaklı, informel bir ilişki sonucunda doğmaktadır. İşçilerin kurumlarına duydukları güven, psikolojik sözleşmenin temelini oluşturmaktadır. Güveni sarsan bütün davranışlar karşılıklı ihanet olarak görülür ve psikolojik sözleşme ihlali olarak değerlendirilir (Çelik, 2007:117).

Psikolojik sözleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin anlaşılması, iş ilişkisi içindeki karşılıklılık aracılığı ile olmaktadır. Psikolojik sözleşme iş ilişkisinin karşılıklılık kısmına değinirken, örgütsel vatandaşlık davranışı

ise bireyin sorumluluğundan fazlasını vermesine değinir. Kısacası psikolojik sözleşmenin sağlıklı olması için karşılıklı beklentilerin karşılandığı zaman oluşur. Bunun doğal sonucu olarak örgütsel vatandaşlık davranışı gelişir, çalışanın kurumda kalması ve işlerini kendinden beklenildiğinden fazlasını gönüllü olarak yerine getirir, kuruma bağlılık ve motivasyonu artar, kuruma üst düzey katkı sağlamayı hedefler. Bu dengenin tam olarak kurulamaması durumunda hem birey hem kurum açısından psikolojik sağlığın bozulması, verimsizlik, işe gelmeme, işten ayrılma niyetinin ortaya çıkması, katkıda azalma gibi durumlar ortaya çıkar (Schein, 1980:45).

Psikolojik sözleşme çalışanın iş sözleşmesindeki bazı inançları ve sözleşmeye ilişkin davranışlarını etkilemektedir. Dolayısıyla kurum tarafından kendinden beklenenleri ne kadar yerine getirdiği psikolojik sözleşme ile ilgili durum ile örgütsel vatandaşlık davranışını da etkileyecektir. Daha farklı bir ifadeyle ise, psikolojik sözleşmenin yerine getirildiği algısı, çalışanda örgütsel vatandaşlık davranışını da pekiştirmektedir. Psikolojik sözleşmenin bu açıdan daha çok kuruma yönelik vatandaşlık davranışını etkilediği düşünülmektedir. Bu da eğer birey psikolojik sözleşmenin ihlalini algılıyorsa bunu örgüte olan katkısını düşürerek cevap vermekte, dolayısıyla azalmış vatandaşlık davranışı göstermektedir (Rousseau, 1989:121- 139).

Psikolojik sözleşmeleri ilişkisel olan işçilerin daha fazla sivil erdem davranışı göstereceklerini ileri sürer. Psikolojik sözleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışları karşılıklı temelli ve sosyal mübadele ilişkisi sonucu ortaya çıkmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı kuramın temelini de psikolojik sözleşmedeki gibi istihdam ilişkilerindeki karşılıklı alma-verme dengesi yani değişim olduğunu düşünürlerse, örgütsel vatandaşlığın geliştiği düşüncesi temeline dayanmaktadır. Bu sebeple bu iki kavram birbirinden ayrı düşünülemez. Araştırmacılar bu bulguyu destekler nitelikte psikolojik sözleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine pozitif etkisine değinmektedir. (Guest ve diğerleri, 1996:96).

Psikolojik sözleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışı ile anlamlı ve pozitif yönlü etkilediği görülmüştür (Turnley, 2003:897).

Başka bir araştırma sonucuna göre ise çalışanların psikolojik sözleşme türünün çalışanın kuruma örgütsel vatandaşlık davranışı sağlayıp sağlamadığını ve ne ölçüde etkileyebileceğine değinmişlerdir. İşçi-işveren arasında ilişkisel psikolojik sözleşme gerçekleştiğinde çalışanlar örgüt kültürüne daha fazla yatırım yaparlar ve bu davranışlarının çalışma arkadaşları ve örgüt ile ilişkilerine fayda sağlayacağını düşünürler. Örgüt kültürü dışında ilişkisel psikolojik sözleşme kişiler arasındaki ilişkiye odaklanır. Rousseau işveren ile güçlü bir ilişkisel psikolojik sözleşme yönelimine sahip olan çalışanların iş yerinde daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyeceğini öne sürdü. Van Dyne da benzer şekilde işverenleri ile ilişkisel psikolojik sözleşme yönelimi olan çalışanların daha güçlü örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediklerini tespit etmişlerdir (Oppenheim, 2008:27).

4.2.Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Performansı İlişkisi

Örgütsel vatandaşlık davranışının hem örgüt hem de örgütsel performans üzerindeki pozitif etkisi 1980’li yıllardan bu yana araştırmacıların dikkatini çekmektedir (Özdevecioğlu, 2003:117). Son zamanlarda örgütsel vatandaşlık davranışının, örgütsel performansı arttıracığı yönünde bir fikir vardır. Organ, Örgütsel vatandaşlık davranışını biçimsel olarak ödül sisteminde dikkate alınmayan, örgütsel fonksiyonların bütün olarak etkinliğini destekleyen, gönüllülüğe dayalı bireysel davranışlar olarak tanımlar. Daha sonra Örgütsel Vatandaşlık Davranışını araştırma konusu yapan araştırmacılar örgütsel

performansı da arttıracığı yönünde ifade etmişlerdir (Gügerçin, 2015:65).

Podsakoff ve MacKenzie, örgütsel vatandaşlık davranışının kurumsal performansı arttırmaya etkin olduğunu belirtmişlerdir. Sosyo-teknik bir sistem olan örgütsel vatandaşlık davranışı örgütte sosyal tarafını “yağlamakta” yani kişiler arasındaki sürtünmeyi azaltmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ne kadar bireysel olarak görülse de ekip üyelerine, yöneticilere, müşterilere ve dolayısıyla kuruma katkı sağlar. Yöneticileri tarafından örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediğinin fark edildiğini düşünen işçiler, örgütte kazançların adil paylaşıldığını düşünecek ve daha fazla vatandaşlık davranışı göstereceklerdir (Gügerçin, 2015:57). Gerçekleştirilen çalışma sonuçlarına göre örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarından centilmenlik ile örgütsel performans arasında olumlu çıktılar olduğunu göstermiştir (Şanal, 2013:24).

Örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel performans ilişkisini irdeleyen çalışmalarda genel olarak pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel performans ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif ilişki olduğunu gösteren çalışmalar da mevcuttur (Podsakoff, 2002:514).

Örgütsel vatandaşlık davranışının tüm boyutlarının bireysel bazda iş performansı ile etkili olduğunu ve duygusal bağlılığın iş performansı üzerinde etkili olduğunu göstermektedir (Çekmecelioğlu, 2007:47-57). Örgütsel vatandaşlık davranışının örgüt ve birey etkinliğini arttırdığını belirtmiştir. Yüksek örgütsel vatandaşlık davranışının yüksek performansı sağladığını bulgulamışlardır (Hassan, 2011:124).

1994 yılında Podsakoff ve Mackenzie Örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel performans ilişkisiyle ilgili iki farklı araştırma içeren çalışma gerçekleştirmiştir. İlk araştırma sonuçlarına göre örgütsel vatandaşlık davranışının yöneticilerin örgütsel performans algıları üzerinde odaklanılmıştır. Araştırma sonucuna göre müdürler çalışanların performanslarını değerlendirirken örgütsel vatandaşlık davranışını dikkate almamışlardır. İkinci çalışmada ise örgütsel vatandaşlık davranışı grup performansı ilişkisine odaklanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem ve centilmenlik boyutları ile örgütsel performans boyutları arasında pozitif yönlü ilişki olduğu, yardım etme davranışı ile örgütsel performans arasındaki ilişkide negatif yönlüdür (Gügerçin, 2015:67). Gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına göre örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel performans ilişkisi için genel geçer sonuçlar ortaya konulamamaktadır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel performans ilişkisiyle ilgili yazında pozitif yönlü bulgular bulunsa da kavramlar arasında fikir birliği bulunmamakta bu sebeple de araştırılmaya değer olduğu sonucuna ulaşılmaktadır (Turnipseed, 2005:15).

4.3. Psikolojik Sözleşme, Örgütsel Performans İlişkisi

İşverenlerin, kurumlarında çalışan işçileri ile aralarında oluşan psikolojik sözleşme, onların davranışlarını etki etmektedir. Tarafların taleplerinin karşılıklı olarak karşılandığı zaman dengeli bir psikolojik sözleşme, oluşur ve bununla birlikte örgütsel vatandaşlık davranışı gelişme eğilimi gösterir. Bu şekilde işçi bulunduğu kuruma fayda sağlamaya devam etmek isteyecek, bağlılık ve motivasyonu artacaktır. Beklentilerin karşılanmama durumunda yani psikolojik sözleşme dengesinin sağlanmadığı durumlarda bireyin işe sağladığı katkıda azalma, verimsizlik, performans düşüşü, işe gelmeme

hatta işten ayrılma gibi olumsuzluklar oluşmaktadır (Ulaş, 2004:76).

1960 yılında Argyris'in iki fabrikada gerçekleştirdiği mülakatlar ve gözlemlerin ardından psikolojik sözleşmenin oluşumu için; işçinin resmi olmayan örgüt normlarına saygı duyduğu durumlarda, işçinin çalıştığı iş karşılığında aldığı makul ücret ve iş güvencesi sağlandığı takdirde daha yüksek performans gösterdiklerini öne sürmüştür. Argyris, psikolojik sözleşme kavramının işçilerin performansının artması için ilişkilerin önemine değinmiş fakat kavramı tam olarak adlandırmamıştır (Mimaroglu, 2008:15).

Psikolojik sözleşmenin ihlal edildiğini düşünen işçilerin performanslarında düşme, kuruma bağlılıklarında azalma, iş değiştirme konusunda cesaretleneceklerdir (Arslan, 2004:67).

Psikolojik sözleşmeler günümüz istihdam ilişkilerinde önemli bir yer tutmaktadır. İşe başlarken gerçekleştirilen bireysel iş sözleşmeleriyle birlikte işe ve işveren ile ilgili zihninde oluşturduğu boyutların incelenmesi ile tutum ve örgütsel performansa katkısını belirlenmesinde önem taşımaktadır. Bu tutumların kavranması, işçi ve işverenin sağlıklı bir iş ilişkisi yürütmeleri açısından oldukça önemlidir (Erkan, 2017:55).

Kurumdaki uygulamaların çalışanlara eşit uygulandığı düşünülüğünde yani eşitlik algısına olumlu karşılık vereceklerdir, bu durumun tersinin oluşması halinde olumsuz tepki verdiklerini, adaletsizlik algısının ortaya çıkması örgüte karşı duyarsızlaşmayı ortaya çıkardığını ifade etmişlerdir. Aynı zamanda etkili liderlerin kurumda oluşan bütün gelişim ve değişimlerden çalışanları haberdar etmeleri, edilmediği takdirde bunun psikolojik sözleşme ihlali sayılacağı ve bu durumdan dolayı örgütsel performansında zarar göreceği belirtilmiştir (Aykanat,2014:77).

Psikolojik sözleşme ihlali söz konusu olduğu durumlarda işçide işten ayrılma niyeti meydana gelir. Psikolojik sözleşmenin ihlal edildiğini düşünen işçinin örgüte olan güveni sarsılmış, yoğun stres içindedir ve son çare olarak işten ayrılma eğiliminde bulunacaktır. Bu durum hem işçinin performansını hem de örgütsel performans verimliliğini olumsuz yönde etkileyecektir (Koçak, 2018:1118).

İşveren vaatlerinin yerine getirilmesi (işlemsel ve ilişkisel psikolojik sözleşme) ile işçi vaatlerinin yerine getirilmesi (işlemsel ve ilişkisel psikolojik sözleşme) arasındaki ilişkiyi çalışan tutumlarında (memnuniyet, bağlılık, motivasyon vb.) gösteren davranışlara psikolojik sözleşme olarak adlandırılır. Karşılıklılık ve sosyal mübadele kavramlarına dayanan bu pazarlığın kendi tarafını tutarsa, bu çalışanları memnun, kararlı ve motive edecek ve böylece pazarlığın kendi taraflarını koruyarak karşılık vereceklerdir. Başka bir ifade de ise çeşitli insan kaynakları uygulamaları (kaynak sağlama, geliştirme, ödüller, terfi vb.) ve örgütsel performans (etkinlik, verimlilik, geliştirme, yenilik, kalite vb.) arasındaki ilişkiyi ifade eder. Yüksek performans insan kaynakları uygulamaları ise psikolojik sözleşme yerine getirilmesi nedeniyle örgütsel performansı etkiler (Katou, 2013:572).

4.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının, Psikolojik Sözleşme ve Örgütsel Performans Arasındaki İlişkide Farklılaştırıcı Rolü

Bir işçinin örgüte bağlılığının artması ve performans yüksekliği için sadece imzalanan iş sözleşmeleri yeterli olmamaktadır. Çalışanın örgüte bağlılığını arttırmada önemli olan şey psikolojik sözleşmelerdir. Psikolojik sözleşmelerin ihlali veya bozulması ile örgütsel bağlılık, örgütsel performans, örgütsel vatandaşlık davranışı zedelenmektedir (Tangz, 2006:299).

İşçinin, iş sözleşmesi dışında psikolojik sözleşme oluşturmama durumunda örgüte faydalı olmamakta, görev bilinci gelişmemekte, motivasyonu düşerek örgütsel performansını etkilemekte, iş tatmini ve bağlılığı gelişmemekte olup günümüzde örgütler için çok önemli olduğu düşünülen örgütsel vatandaşlık davranışının da oluşmadığı öne sürülmektedir (Vos, 2005:41).

Örgütte psikolojik sözleşmenin ihlal edildiğini hissedenen işçi güvensizlik, öfke, adaletsizlik düşüncesi ile kurumdan ayrılma niyetinin artmakta, düşük örgütsel performans sergilemekte, örgütsel vatandaşlık davranışını da olumsuz olarak etkilenmektedir. Bu gibi durumlarda ilişkisel psikolojik sözleşme, işlemsel psikolojik sözleşmeye dönüşebilmektedir (Rousseau, 2004:125).

5. ARAŞTIRMA METODOLOJİ

5.1. Araştırma Amacı

Araştırmanın bu bölümde, araştırmanın tasarlanması, veri toplama yöntemleri ile araştırmaya dâhil olma kriterleriyle ilgili bilgiler bulunmaktadır. Araştırmanın amacı, eğitim ile ilgili Sivil Toplum Kuruluşlarındaki çalışanlara, psikolojik sözleşme ve örgütsel performans ilişkisinde örgütsel vatandaşlığın farklılaştırıcı rolü üzerine etkisini ortaya koymaktır. Bu ana çerçeveye ek olarak İstanbul ilinde bulunan eğitim ile ilgili Sivil Toplum Kuruluşu çalışanlarının demografik özelliklerine göre psikolojik sözleşme, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel performans boyutlarında farklılık olup olmadığını öğrenmek bulunmaktadır. Sivil Toplum Kuruluşları çalışanları üzerinde psikolojik sözleşme, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel performans boyutlarını ortaya koyması açısından bu çalışma önem taşımaktadır. Buna benzer bir çalışmanın Sivil Toplum Kuruluş alanında daha önce gerçekleştirilmemiş olması da çalışmaya önem kazandırmaktadır.

Araştırma, Ocak 2020 – Mart 2020 tarihleri arasında gerçekleştirilmiş olup İstanbul il sınırlarında, çalışma alanı eğitim olan Sivil Toplum Kuruluşu çalışanlarına uygulanmıştır.

5.2. Araştırma Evreni ve Anakütle

Araştırma yapılacak derneklerin listelerine Dernekler Dairesi Başkanlığı'nın internet sitesinden ulaşılmıştır. Derneklerin yerel olması hesaba katılarak çalışma İstanbul ili ile sınırlandırılmış olup eğitim alanında faaliyet gösteren dernekler baz alınmıştır. T.C. İçişleri Bakanlığı Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü internet sitesinden Derneklere İlişkin İstatistikler kısmına girilerek İllere ve Faaliyet Alanlarına Göre Dernekler listelenmiştir. Bu listeye göre, Türkiye'de Eğitim Araştırma Derneklerinin sayısı 6.137 olarak belirlenmiştir. İstanbul'da eğitim amaçlı kurulan derneklerin sayısı ise 600'dür. Eğitim Araştırma Dernekleri kendi içerisinde iki kategoride değerlendirilmiş; Örgün ve Yaygın Eğitim Alanlarında Faaliyet Gösteren Dernekler ile Eğitim Alanında Araştırma Yapan Dernekler olmak üzere isimlendirilmiştir. Bu bağlamda İstanbul'da eğitim amaçlı derneklerden 251'i örgün ve yaygın eğitim alanında faaliyet gösterirken, 349'u Eğitim Alanında Araştırma Yapan Dernekler olarak faaliyet göstermektedirler. Çalışmada yerel derneklerin eğitim faaliyetleri baz alındığından örgün ve yaygın eğitim alanında faaliyet gösteren dernekler evrene dâhil edilmiştir. Örgün ve yaygın eğitim alanında faaliyet gösteren derneklerin (251 dernek) iletişim bilgileri incelendiğinde ise, 251 dernekte; 132 tanesinin telefon numarasına, hepsinin (251 tanesinin) adres bilgisine, 161 tanesinin web adresine ve 81 tanesinin e-posta adresine, ulaşılabilmektedir. Toplamda 251 derneğin, sadece 38'nin (%15); adres, telefon, e-posta adresi 28 ve web

sayfası bilgilerinin tamamına ulaşılabilmektedir. Bunlar yine de teyit edilmeye muhtaç bilgilerdir. Anket online ortamda hazırlandığı ve uygulandığı için derneklerden ancak 81 tanesine gönderilebilmiştir. Covid-19 pandemi süreci sokağa çıkma yasağı sebebiyle kurumlar ile yüz yüze görüşme gerçekleştirilememiştir. Derneklerden 97 tanesinin çeşitli iletişim bilgisi olmasına karşın birçoğunun iletişim bilgilerinden kendilerine ulaşılamamıştır. Telefonla ya da e-posta adresi ile kendilerine ulaşılan bazı dernekler ya geri dönüş yapmamışlar ya da süreci devamlı oyalayarak araştırmanın sonuçsuz kalmasına sebep olmuşlardır. İletişim bilgileri olan bu derneklerden telefon bilgileri olanlar farklı zamanlarda aranmış, e-posta adresi olanlara e-posta atılarak tekrar tekrar hatırlatmalarda bulunulmuştur. Telefon bilgisi olmayıp sadece e-posta adresine ulaşılan derneklere ise yine farklı zamanlarda e-posta atılmış ve geri dönüş yapılması istenmiştir. Tüm bunlara karşın anketlere yanıt vermemişlerdir. Geri dönüş alınma oranının düşük olmasında Covid-19 sebebiyle kısa çalışma modelinde çalışılması, evden çalışılması, kurumların personellerine ücretsiz izin kullandırmaları vb. sebeplerin etkili olduğu düşünülmektedir.

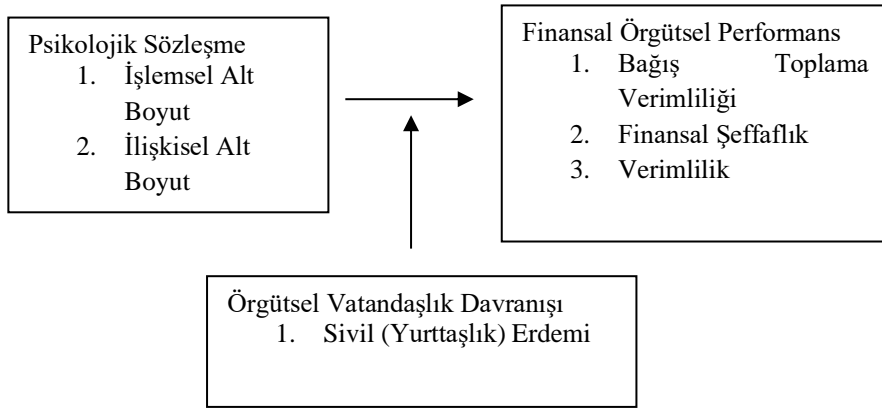
Araştırma yapılacak vakıfların listelerine T.C. Vakıflar Genel Müdürlüğü internet sitesinden ulaşılmıştır. Vakıfların incelenirken, İstanbul ili ile sınırlandırmış olup eğitim alanında faaliyet gösteren vakıflar baz alınmıştır. T.C. Vakıflar Genel Müdürlüğü internet sitesinden sırasıyla Vakıf İşlemleri ana başlığının altında bulunan Vakıf İstatistikleri kısmına girilerek yeni vakıflar tarafından yıl içinde gerçekleşen faaliyetlerin, gider büyüklüğüne göre sektöre göre listelenmiştir. Bu listeye göre, eğitim ana başlığı altında bulunan 1355 vakıf belirlenmiştir. Eğitim alanında faaliyet gösteren vakıfların (1355 vakıf) iletişim bilgileri incelendiğinde ise, 1355 eğitim ile ilgili vakıftan; 255 tanesinin e-posta adresi bulunmamaktadır, 1100 tanesinin e-posta adresleri bulunmakta olup 17 tanesinin e-posta adresi hatalı, eksik veya e-posta bilgisi yerine web sayfası bilgisi bulunmaktadır. 287 e-posta adresi kişilerin şahsi veya 29 kendi iş yerlerine e-posta adresleridir. 63 tanesi kurum içerisinde bulunan herhangi bir departman veya dışarıdan hizmet alınan kurumlara aittir. Bu bilgiler şöyledir; 28 tanesi muhasebe departmanı, 6 tanesi finans departmanı, 19 tanesi hukuk departmanı, 4 tanesi sekreteryaya, 3 tanesi müşavirlik, 3 tanesi de denetim birimlerine aittir. 15 tane vakıf e-posta bilgisinde Darüşşafaka Vakfı çalışanlarına ait e-posta adresleri bulunmaktadır. Tüm bu verilerden sonra online anket iletilen vakıf sayısı 718 tanedir. Vakıflar içinde bu ulaşılan veriler kontrol edilmeye muhtaç bilgilerdir. Anket online ortamda hazırlandığı ve uygulandığı için vakıflardan ancak 718 tanesine gönderilebilmiştir. Covid-19 pandemi süreci sokağa çıkma yasağı sebebiyle kurumlar ile yüz yüze görüşme gerçekleştirilememiştir. Çalışmada ana kütleyi İstanbul'da bulunan Sivil Toplum Kuruluşları oluşturmaktadır. Derneklere ilişkin veriler T.C. İçişleri Bakanlığı Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü internet sitesinden, vakıflar ile ilgili veriler ise T.C. Vakıflar Genel Müdürlüğü internet sitesinden ulaşılmıştır. Kurumların web sayfalarından e-posta adresleri bulunan dernek ve vakıfların toplamı 799 adettir. Dernek ve vakıflarda çalışan sayılarını gösteren bilgiler mevcut olmadığı için ortalama çalışan sayısına ulaşmak için; “dernek kuruluşunda 7 kişi olma şartı” olması dolayısıyla ortalama çalışan sayımızı 7 kişiyi baz alarak hesaplama gerçekleştirilecektir. Online anket ilettiğimiz 81 dernekte ortalama 7 çalışan olduğunu baz alırsak, ortalama 567 kişi çalışmaktadır.

Vakıflar için ise; TÜSEV'in hazırladığı kılavuzuna göre “Yeni Vakıfların Kurucuları gerçek şahıslar veya tüzel kişiler olabilir. Vakıf kurucularının sayısında herhangi bir sınırlama olmayıp bir veya birden fazla kurucu olabilir. Yabancılar, Türkiye’de, hukukî ve fiilî mütakabiliyet esasına göre yeni vakıf kurabilirler.” Bu bilgiye istinaden vakıf organlarını da göz önünde bulundurarak ortalama 10 kişi kişiyi baz alarak hesaplama gerçekleştirilecektir. Online anket ilettiğimiz 718

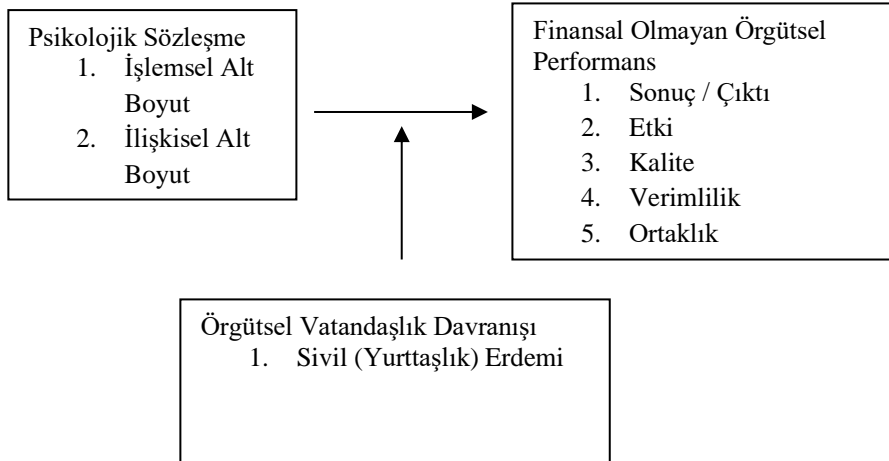
vakıfta ortalama 10 çalışan olduğunu baz alırsak, ortalama 7180 kişi çalışmaktadır. “Genellemem için Gerekli Örneklem Sayısı” başlıklı tabloda 8500 kişilik ana kütleyi temsil eden %95 güvenilirlik sayısı ve evrenin homojen olduğu kabulü için gerekli örneklem sayısı 136’dır (Saruhan Ş. Özdemirci A. 2016:199). Buna göre, toplanan anket sayısı 203 olduğundan örneklemin ana kütleyi temsil edeceği düşünülmektedir.

5.3. Araştırma Modeli

Araştırmada İstanbul’da bulunan eğitim ile ilgili Sivil Toplum Kuruluşu çalışanlarının psikolojik sözleşme ile örgütsel performans üzerindeki etkisi varsayımına dayanarak Şekil 1 ve Şekil 2’de bulunan modeller geliştirilmiş ve buna yönelik hipotezler oluşturulmuştur.



Şekil 1: Psikolojik Sözleşme, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Finansal Örgütsel Performans İlişkisi Modeli



Şekil 2: Psikolojik Sözleşme, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Finansal Olmayan Örgütsel Performans İlişkisi Modeli

Psikolojik Sözleşme, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Performans modeli Şekil 1 ve Şekil 2’deki gibi gösterilmektedir. Şekil 1’deki modele göre psikolojik sözleşme 2 alt boyut, örgütsel vatandaşlık davranışı 1 boyuttan ve finansal örgütsel performans 2 boyuttan oluşmaktadır. Şekil 2’deki modele göre psikolojik sözleşme 2 alt boyut, örgütsel vatandaşlık davranışı 1 boyuttan ve finansal olmayan örgütsel performans 5 boyuttan oluşmaktadır.

5.4. Araştırma Hipotezleri

Araştırmada Şekil 1’deki modele göre “finansal örgütsel performans” bağımlı değişken, “Psikolojik Sözleşme” bağımsız değişken ve “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı” ise farklılaştırıcı değişken olarak belirlenmiş olup, hipotezler bu doğrultuda kurulmuştur. Araştırmada Şekil 2’deki modele göre “finansal olmayan örgütsel performans” bağımlı değişken, “Psikolojik Sözleşme” bağımsız değişken ve “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı” ise farklılaştırıcı değişken olarak belirlenmiş olup, hipotezler bu doğrultuda kurulmuştur. Bu doğrultuda finansal örgütsel performans tablosu için oluşturulan hipotezler:

Ana hipotezler;

H1: Psikolojik sözleşmenin finansal örgütsel performansa etkisi vardır.

H2: Örgütsel vatandaşlık davranışının finansal örgütsel performans üzerinde etkisi vardır. Buna göre oluşan alt hipotezler;

H3: Psikolojik sözleşme ve finansal örgütsel performans ilişkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının farklılaştırıcı rolü vardır. Finansal olmayan performans için oluşturulan hipotezler:

H4: Psikolojik sözleşmenin finansal olmayan örgütsel performansa etkisi vardır. Buna göre oluşan alt hipotezler;

H5: Örgütsel vatandaşlık davranışının finansal olmayan örgütsel performans üzerinde etkisi vardır.

H6: Psikolojik sözleşme ve finansal olmayan örgütsel performans ilişkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının farklılaştırıcı rolü vardır.

6. VERİLERİN ANALİZİ VE BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

6.1. Araştırmaya Ait Demografik Veriler

Araştırmaya katılan ve anketi dolduranların; %55,2’si kadın, %44,3’ü erkek ve %0,5’i belirtmek istemiyorum seçeneğini işaretlemişlerdir. Katılımcılardan %56’sı evli, %40’u bekâr ve diğer seçeneğini işaretleyenler %3’tür. Deneklerin %0,5’i ilköğretim, %0,5’i ortaöğretim, %14,8’i lise, %7,4’ü ön lisans, %52,2’si lisans, %22,7’si ise yüksek lisans ve %2’si doktora mezunudur. Ankete katılanların aldıkları maaş aralıklarını incelediğimizde ise ortaya çıkan sonuç şu şekildedir: %1’i 2000 TL ve altı, %38,9’u 2001 TL - 4000 TL, %25,1’i 4001 TL - 6000 TL, %15’3’ü 6001 TL – 8000 TL, %9,4’ü 8001 TL – 10.000 TL ve %10,3’ü 10.001 TL ve üzeridir. Deneklerin haftalık çalışma incelendiğinde ise; %29,6’sı 45 saat altı, %40,9’u 45 saat ve %29,6’sı 45 saat üzeridir. Ankete katılanların kıdem yılları ise şu şekildedir; %51,7’si 1-5 yıl, %23,6’sı 6-10 yıl, %9,9’u 11-15 yıl, %5,9’u 16-20 yıl ve %8,9’u 20 yıl üzeridir.

6.2. Psikolojik Sözleşme Ölçeği

Bu araştırmada ilk bölümde Millward ve Hopkins (1998) tarafından geliştirilmiş olan ve 2008 yılında Mimaroglu tarafından Türkçe’ye çevirisi yapılarak doktora tezinden kullanılan 17 sorudan oluşan psikolojik sözleşme ölçeği kullanılmıştır. Anket iki boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar 1-10 arasındaki sorular psikolojik sözleşmenin işlemsel alt boyutu, 11-17 arasındaki sorular ise ilişkisel alt boyutunu ölçmektedir. Bu ankette 5’li likert ölçeği olarak yapılandırılmış ve deneklerin algılama düzeylerine göre “1” kesinlikle katılmıyorum, “2” katılmıyorum, “3” kararsızım, “4” katılıyorum, “5” kesinlikle katılıyorum olarak değerlendirmeleri istenmiştir.

6.3. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği (Sivil Erdem Boyutu)

Deneklerin, örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerini ölçmek için Podsakoff ve diğerleri (1990) tarafından oluşturulmuş ve 2008 yılında Mimaroglu tarafından Türkçe'ye çevirisi yapılarak doktora tezinden kullanılan 24 maddelik ölçeğin özgecilik, sportmenlik, vicdanlılık, nezaket ve sivil erdem olmak üzere beş alt boyutu bulunmaktadır. Çalışmada veri toplamayı kolaylaştırmak adına anketin madde sayısını sınırlandırmak amacı ile sadece 4 maddelik sivil erdem boyutu kullanılması tercih edilmiştir. Bu ankette 5'li likert ölçeği olarak yapılandırılmış ve deneklerin algılama düzeylerine göre "1" kesinlikle katılmıyorum, "2" katılmıyorum, "3" kararsızım, "4" katılıyorum, "5" kesinlikle katılıyorum olarak değerlendirilmeleri istenmiştir.

6.4. Örgütsel Performans Ölçeği

Mohammed Aboramadan (2016) tarafından geliştirilmiş olan 30 sorudan oluşan örgütsel performans ölçeği, Türkçe tercüme sürecinin ardından araştırmada kullanılmıştır. Bu boyutlar 1-10 arasındaki sorular örgütsel performansın finansal alt boyutunu, 11-30 arasındaki sorular ise örgütsel performansın finansal olmayan alt boyutunu ölçmektedir. Bu ankette 5'li likert ölçeği olarak yapılandırılmış ve deneklerin algılama düzeylerine göre "1" kesinlikle katılmıyorum, "2" katılmıyorum, "3" kararsızım, "4" katılıyorum, "5" kesinlikle katılıyorum olarak değerlendirilmeleri istenmiştir.

6.5. Örgütsel Performans Ölçeğinin Tercüme Süreci

Araştırmada online anket yöntemi ile veri toplamak için kullanılan örgütsel performans ölçeği, önceden yurt dışında gerçekleştirilen çalışmalarda geçerliliği test edilmiş ve kullanılmıştır. Dolayısıyla bu araştırma için Türkçe'ye tercüme edilmiş haliyle uygulama gerçekleştirilme ihtiyacı doğmuştur. Tercüme sürecinden önce, ölçeği oluşturup, geçerliliğini ortaya koyan araştırmacılar ile e-posta yolu ile iletişime geçilerek Türkçe'ye tercüme sürecine geçilmiştir. Araştırmada kullanılan 30 maddelik örgütsel performans ölçeği "Back Translation Method" ile tercüme edilmiştir. Tercüme sürecindeki her bir madde için, yabancı dil bilgisi geçerliliği kabul gören sınavlar ile belgelenmiş 3'ü İngilizce öğretmeni, 1 kişisi hem yabancı uyruklu hem İngilizce öğretmeni olan toplamda 4 kişi tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Orijinal metin (İngilizce) halinden yapılan 4 farklı tercüme için, 30 madden için alanında uzman iki akademisyen tarafından en uygun bulunanlar tek bir ölçek listesi haline getirilmiştir. Türkçeye çevirisi uygun bulunan maddelerin yer aldığı liste 2 Türkçe öğretmeni tarafından dil bilgisi ve anlatım yönünden incelenmiştir. Daha sonra son halini alan maddeler için 4 kişi tarafından, birbirlerinden bağımsız olarak tekrar İngilizce'ye tercüme edilmiştir. Birbirine anlamca denkliği onaylanan çeviriler uygun bulunan maddeler ile Sivil Toplum Kuruluşunda çalışanlardan oluşan 15 kişilik bir grup ile pilot bir çalışma ile çevirilerin anlaşılabilirliği kontrol edilmiştir. Uygunluğu tespit edilen maddelerin Türkçe çevirileri ankette kullanılmıştır.

7. VERİLERİN ANALİZİ VE BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

7.1. Faktör Analizi

Bu araştırmada, psikolojik sözleşme, örgütsel performans ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeklerinin faktör analizleri yapılmıştır.

0,60'ın altındaki değerlerin geçerliliğini yitirmiş olarak görüldüğü, 0,60-0,70 arasındaki değerlerin geçerli kabul edildiği, 0,70-0,80 arasındaki değerlerin orta derecede geçerli olduğu, 0,80-0,90 arasındaki değerlerin iyi derecede geçerli

sayıldığı, 0,90-1 arasındaki değerlerin ise mükemmel bir geçerliliğe sahip olduğu KMO (Kaiser-Mayer Olkin) kat sayısı ve Bartlett küresellik testi sonuçlarına göre (Altındağ, 2011, s.93);

Psikolojik sözleşme için KMO değeri 0,767 ve örgütsel vatandaşlık davranışı için KMO değeri 0,757, finansal örgütsel performans için KMO değeri 0,831 ve finansal olmayan örgütsel performans için KMO değeri 0,922'a ulaşılmıştır. Aşağıda bulunan Tablo 1'de KMO ve Bartlett's Test Sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 1: KMO ve Bartlett's Test Sonuçları

KMO ve Bartlett's Test	Psikolojik Sözleşme	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Finansal Örgütsel Performans	Finansal Olmayan Örgütsel Performans
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	0,767	0,757	0,831	0,922
Approx. Chi-Square	994,645	222,879	695,102	2581,767
Bartlett's Test of Sphericity	435 .000	6 0	45 .000	190 .000

Psikolojik sözleşme, KMO değeri 0,70-0,80 arasında olduğundan; psikolojik sözleşme ölçeği maddeleri orta derecede geçerli ve anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. Bartlett testi sig. değeri 0,000 çıktığından yani 0,05 in altında olduğu için psikolojik sözleşme ölçeği verilerinin faktör analizine uygun olduğunu söyleyebiliriz.

Örgütsel vatandaşlık davranışı, KMO değeri 0,70-0,80 arasında olduğundan; örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği maddeleri orta derecede geçerli ve anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. Bartlett testi sig. değeri 0,000 çıktığından yani 0,05 in altında olduğu için örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği verilerinin faktör analizine uygun olduğunu söyleyebiliriz.

Finansal örgütsel performans, KMO değeri 0,80-0,90 arasında olduğundan; finansal örgütsel performans ölçeği maddeleri iyi derecede geçerli sayıldığı ve anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. Bartlett testi sig. değeri 0,000 çıktığından yani 0,05 in altında olduğu için örgütsel performans ölçeği verilerinin faktör analizine uygun olduğunu söyleyebiliriz.

Finansal olmayan örgütsel performans, KMO değeri 0,90-1 arasında olduğundan; finansal olmayan örgütsel performans ölçeği maddeleri mükemmel bir geçerliliğe sahip ve anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. Bartlett testi sig. değeri 0,000 çıktığından yani 0,05 in altında olduğu için örgütsel performans ölçeği verilerinin faktör analizine uygun olduğunu söyleyebiliriz.

7.2. Psikolojik Sözleşme Faktör Analizi

Gerçekleştirilen ilk faktör analizi sonucunda açıklayıcılık oranı %55 ve 4 faktör çıkmıştır. Ancak kontrol sonucunda görülmüştür ki 3.,4. ve 17. sorularının hangi faktör altında olduğu anlaşılmadığından bu sorular çıkartılmış ve faktör analizi tekrarlanmıştır. İkinci faktör analizi sonucunda 4 faktör çıkmıştır ve açıklayıcılık oranı yükselerek %60 olmuştur. İkinci faktör analizi sonucunda 10. sorunun hangi faktöre ait olduğu belli olmadığı için bu soru çıkartılmış ve faktör analizi tekrarlanmıştır. Üçüncü faktör analizi sonucunda açıklayıcılık oranı %63'e yükselmiş olup, 4 faktörden oluştuğu gözlemlenmiştir. Oluşan faktörler şu şekildedir; 1.faktör: 9-13-14-15-16, 2.faktör: 1-5-6-7, 3.faktör: 11-12 ve 4.faktör: 2-8 sorularına ulaşılmıştır.

Ardından güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiş ve 5. sorunun güvenilirliği bozduğu görülmüştür. 5.soru atılarak, güvenilirlik testi tekrarlanmıştır. Tekrarlanan güvenilirlik testinden sonra 2.sorunun güvenilirliği bozduğu görülmüş ve çıkartılmıştır. Güvenilirlik testi üçüncü kere tekrarlanmış ve 1.sorunun güvenilirliği bozduğu görülmüş ve çıkartılmıştır. Güvenilirlik testi sonucunda 6-7-8-9-11-12-13-14-15 ve 16. sorularına ulaşılmıştır.

En son tekrarlanan faktör analizi sonucunda açıklayıcılık oranı %66,616'a yükselmiş ve 3 faktörden oluştuğu gözlemlenmiştir. Oluşan faktörler; 1.faktör: 9-13-14-15-16, 2.faktör: 11-12 ve 3.faktör: 6-7 maddeleri şeklindedir. Her bir ifadenin güvenilirliği Cronbach's Alpha ile değerlendirilmiştir. Psikolojik sözleşme, açıklayıcılık oranı % 66,616 ve ölçeğin tamamının güvenilirlik analizi sonucu 0,631 ulaşılmıştır.

Faktör analizi sonucunda 3 faktör çıkmıştır. Bunun sonucunda her bir faktör için güvenilirlik analizi detayları; 1. faktör için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda güvenilirliği 0,744, 2.faktör için güvenilirlik değeri 0,791, 3. faktör için güvenilirlik değeri 0,784 çıkmıştır ve bu değerler faktörlerin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 2: Psikolojik Sözleşme Faktör Analizi Sonuçları

İfade No	İfade Adı	Güvenilirlik (Cronbach's Alpha Değeri)		
9	Çalıştığım kurumda kariyer planım açık bir şekilde belirlenmiştir.	0,636	0,206	0,125
13	Bu kurumda kendimi takımın bir parçası gibi hissediyorum.	0,539	0,27	-0,243
14	Bu kurumun, çalışanların emeklerinin karşılığını verdiğini düşünüyorum.	0,833	-0,188	-0,036
15	Sıkı çalıştığım takdirde bu kurumda terfi edebilme imkânım vardır.	0,717	0,201	0,024
16	Bu kurumda sonuna kadar çalışırım.	0,727	-0,017	-0,151
11	Hizmet sürem ve hedeflere ulaşmak için gösterdiğim çaba karşılığında bu kurumda yükselmeyi bekliyorum.	-0,051	0,918	0,023
12	Bu kurumda ilerlemeyi bekliyorum.	0,287	0,854	0,009
6	Bu kuruma bağlılığım sözleşmemde yer alan maddelerle sınırlıdır.	-0,069	0,06	0,899
7	Sadece işimin gereklerini yerine getiriyorum.	-0,026	-0,03	0,893

Ölçekten Çıkarılan Sorular

1	Bu işi sadece para için yapıyorum.
2	Net olarak belirlenmiş iş saatleri içinde çalışmayı tercih ederim.
3	Kurumumda her şeye karışmamak önemlidir.
4	Fazla mesai için ek ücret almayı bekliyorum.
5	Kuruma sadece işimi yapmak için geliyorum.
8	Gelecekte alacağım hak ve menfaatler (emeklilik, sağlık güvencesi vb.) karşılığında bu kuruma %100 katkıda bulunmaya hazırım.
10	Sadece kısa dönemli iş hedeflerine ulaşmak için çalışıyorum.
17	Çalıştığım kurumda her şeye fazlasıyla karışırım.

Tablo 2'de; faktörler, çıkarılan ifadeler, faktörlerin alfa değerleri, ortalama, standart sapma ve ifadelerin açıklayıcılık düzeyi belirtilmektedir:

7.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Faktör Analizi

Örgütsel Vatandaşlık davranışı için gerçekleştirilen ilk faktör analizi sonucunda KMO sonucuna bakılmış ve faktör analizi için uygun olduğu görülmüştür. Daha sonra anti-image 0,500 üzerinde çıkmıştır. Ve tüm sorular tek faktör altında toplandığı görülmüştür ve açıklayıcılık oranı % 60,755 oranındadır. Ardından güvenilirlik testi yapılmış, Cronbach's Alpha değeri 0,778 olarak bulunmuştur.

Tablo 3: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Faktör Analizi Sonuçları

İfade No	İfade Adı	Güvenilirlik (Cronbach's Alpha Değeri)
18	Çalıştığım kurumdaki değişiklikleri takip ederim.	0,735
19	Önemli ancak katılımı zorunlu olmayan toplantılara katılırım.	0,79
20	Kurum imajını iyileştirmeye yarayan ancak katılımı zorunlu olmayan etkinliklere katılırım.	0,817
21	Kurum içi ilanlar, memolar vb. yayınları takip etmeye çalışırım.	0,774
Ölçekten Çıkarılan Sorular		
Çıkarılan Soru Yok		

Tablo 3' te; faktörler, çıkarılan ifadeler, faktörlerin alfa değerleri, ortalama, standart sapma ve ifadelerin açıklayıcılık düzeyi belirtilmektedir.

7.4. Finansal Örgütsel Performans Faktör Analizi

Finansal örgütsel performans için gerçekleştirilen ilk faktör analizi sonucunda KMO ve Barlett's test sonuçlarına bakılmış olup faktör analizine uygun olduğu anlaşılmıştır. Daha sonra anti-image değerine bakılmış ve 0,500 üzerinde olduğundan sorun olmadığı anlaşılmıştır. Daha sonra 2 faktör çıktığı gözlenmiştir. Buna göre 1.faktör: 5-6-7-8-9-10 ve 2.föktörde ise 1-2-3-4 sorular çıkmıştır. Bunun sonucunda her bir faktör için güvenilirlik analizine geçilmiştir. İlk faktör için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ilk faktörün güvenilirliği 0,824 çıkmıştır ve bu değer bu faktörün güvenilir olduğunu göstermektedir. Daha sonra ikinci faktör için güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiş ve 0,729 değerinde ulaşılmış olup kabul edilebilir değerde olduğu görülmüştür. Toplam açıklayıcılık oranı % 55,489'dir.

Tablo 4'te faktörler, çıkarılan ifadeler, faktörlerin alfa değerleri, ortalama, standart sapma ve ifadelerin açıklayıcılık düzeyi belirtilmektedir:

Tablo 4: Finansal Örgütsel Performans Faktör Analizi Sonuçları

İfade No	İfade Adı	Güvenilirlik (Cronbach's Alpha Değeri)
5	Kurumum muhasebe ve mali raporlama konularında uluslararası standartlara uygun hareket eder.	0,812 0,018
6	Kurumum, finansal kayıtları doğru ve güncel olarak sunar.	0,802 0,155
7	Kurumum, nitelikli bağımsız müşavirler tarafından denetlenen yıllık finansal raporlarımı beyan eder.	0,752 0,14
8	Kurumum talepte bulunan bağışçılarına doğru ve zamanında hazırlanmış finansal raporları sunar.	0,608 0,382

9	Kurumum, kendi projelerini arzulan sonuçlara ulaşabilmesi için yeterli finansal kaynaklar ile destekler.	0,532	0,336
10	Kurumum faaliyetlerin ve projelerin giderlerini takip ederek bütçenin denk olmasını sağlar.	0,615	0,401
1	Kurumum etkili bağış toplamak için teklifler yapar.	0,100	0,827
2	Kurumum, var olan kaynaklarını daha fazla kaynak oluşturmak için kullanır.	0,198	0,626
3	Kurumumun kaynak yaratma önerileri, bağışçılar tarafından büyük oranda olumlu karşılık görür.	0,169	0,831
4	Kurumum, kaynak yaratma giderlerini olabildiğince azaltır.	0,186	0,554

Ölçekten Çıkarılan Sorular

Çıkarılan Soru Yok

7.5. Finansal Olmayan Örgütsel Performans Faktör Analizi

Finansal olmayan örgütsel performans için gerçekleştirilen ilk faktör analizi sonucunda 4 faktör çıkmıştır. 1.faktör: 1-2-3-6-7-8-9-10-11-12-13, 2.faktör: 17-18-19-20, 3.faktör: 14-15-16 ve 4.faktör: 4-5 ulaşılmıştır. Bunun sonucunda her bir faktör için güvenilirlik analizine geçilmiştir. 1. faktör için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda güvenilirliği 0,933, 2.faktör için güvenilirlik değeri 0,845, 3. faktör için güvenilirlik değeri 0,857 ve 4. faktör için güvenilirlik değeri ise 0,735 çıkmıştır ve bu değerler faktörlerin güvenilir olduğunu göstermektedir. Toplam açıklayıcılık oranı % 68,944'dir.

Tablo 5: Finansal Olmayan Örgütsel Performans Faktör Analizi Sonuçları

İfade No	İfade Adı	Güvenilirlik (Cronbach's Alpha Değeri)			
1	Kurumumun faaliyetleri, hedef kitlenin gelişimini sağlama noktasında olumlu sonuçlar verir.	0,538	0,374	0,094	0,519
2	Kurumumun faaliyetleri birbiriyle ilişkili çok sayıda konuya aynı anda olumlu etki eder.	0,517	0,44	0,019	0,463
3	Kurumum yaptığı faaliyetlerle hedef kitlesini memnun eder.	0,553	0,359	0,028	0,510
6	Kurumum, faaliyetlerinde planlanan çıktılarını elde etmek için doğru becerilere sahip, deneyimli personeli işe alır.	0,658	0,35	0,187	0,175
7	Kurumumun, faaliyetlerin hedeflerine ulaşması için belirlenen takvime göre hareket eder.	0,706	0,128	0,212	0,298
8	Kurumumun faaliyetleri, belirlenmiş ürün ve hizmetleri sunar.	0,761	0,072	0,105	0,080
9	Kurumumun faaliyetleri, genel hedeflere ulaşma noktasında katkı sağlar.	0,809	0,157	0,161	0,241
10	Kurumumun faaliyetleri, toplum üzerinde başarılı doğrudan etkilere sahiptir.	0,743	0,336	0,088	0,166
11	Kurumumun faaliyetleri, toplum üzerinde başarılı dolaylı etkilere sahiptir.	0,66	0,366	0,050	0,073
12	Kurumumun faaliyetleri sonucunda uzun vadeli etkiler yaratmakta ya da sosyal, ekonomik ve teknolojik düzeyde başarılı olur.	0,601	0,408	0,246	0,221
13	Kurumum, faaliyetlerinde ortak akla dayalı iş birliğini benimsemektedir.	0,566	0,503	-0,012	0,117
17	Kurumum, faaliyetlerin tamamlanmasında kalite sistemlerine ve standartlarına uygun hareket eder.	0,274	0,742	0,098	0,186
18	Kurumum, yenilikçi hizmetler ve projeler sunmaktadır.	0,357	0,727	0,142	0,238
19	Kurumumun paydaşları, kurum bünyesindeki faaliyetlerden memnundurlar.	0,28	0,727	0,199	0,122
20	Kurumumun, toplumla güçlü ilişkileri vardır.	0,131	0,7	0,251	0,136
14	Kurumum, bünyesindeki faaliyetler için kendisine yerel ortaklar bulabilir.	0,208	0,063	0,835	0,058
15	Kurumum, bünyesindeki faaliyetler için uluslararası ortaklar bulabilir.	0,14	0,327	0,810	0,030

16	Kurumum, bünyesindeki faaliyetler için özel sektörden ortaklar bulabilir.	0,053	0,133	0,877	0,123
4	Kurumumun faaliyetleri, gönüllülerin gelişimine olumlu katkılar sağlar.	0,138	0,293	-0,032	0,821
5	Kurumum, finansal olmayan kaynaklarını çıktılara çevirmek için uygun faaliyetler gerçekleştirir.	0,306	0,031	0,343	0,756

Ölçekten Çıkarılan Sorular

Çıkarılan Soru Yok

Tablo 5'te; faktörler, çıkarılan ifadeler, faktörlerin alfa değerleri, ortalama, standart sapma ve ifadelerin açıklayıcılık düzeyi belirtilmektedir.

7.6. Güvenilirlik Analizi

Araştırmanın güvenilirliği ile tüm ölçekler Cronbach's Alpha tekniği ile test edilmiş olup ilgili Tablo 6'da gösterilmektedir.

Psikolojik sözleşme ölçeğinde; ilk faktör analizi sonucunda 3., 4. ve 17. sorularının hangi faktör altında olduğu anlaşılmadığından bu sorular çıkartılmış ve faktör analizi tekrarlanmıştır. İkinci faktör analizi sonucunda 10. sorunun hangi faktöre ait olduğu belli olmadığı için bu soru çıkartılmış ve faktör analizi tekrarlanmıştır.

Ardından güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiş ve 5. sorunun güvenilirliği bozduğu görülmüştür. 5.soru atılarak, güvenilirlik testi tekrarlanmıştır. Tekrarlanan güvenilirlik testinden sonra 2.sorunun güvenilirliği bozduğu görülmüş ve çıkartılmıştır. Güvenilirlik testi üçüncü kere tekrarlanmış ve 1.sorunun güvenilirliği bozduğu görülmüş ve çıkartılmıştır. Güvenilirlik testi sonucunda 6-7-8-9-11-12-13-14-15 ve 16. sorularına ulaşılmıştır.

En son tekrarlanan faktör analizi sonucunda açıklayıcılık oranı %66,616'a yükselmiş ve 3 faktörden oluştuğu gözlemlenmiştir. Ölçeğin tamamının güvenilirlik analizi sonucu 0,631 ulaşılmıştır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği için gerçekleştirilen faktör analizi sonucunda bütün soruların tek faktör altında toplandığı görülmüştür. Ardından gerçekleştirilen güvenilirlik testi ile Cronbach's Alpha değerinin 0,778 olduğu görülmüştür.

Finansal örgütsel performans ölçeğinde 2 faktör çıktığı gözlenmiş olup bunun sonucunda her bir faktör için güvenilirlik analizine geçilmiştir. İlk faktör için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ilk faktörün güvenilirliği 0,824 çıkmıştır ve bu değer bu faktörün güvenilir olduğunu göstermektedir. Daha sonra ikinci faktör için güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiş ve 0,729 değerinde ulaşılmış olup kabul edilebilir değerde olduğu görülmüştür.

Finansal olmayan performans ölçeğinde ilk faktör analizi sonucunda 4 faktör çıkmıştır. Bunun sonucunda her bir faktör için güvenilirlik analizine geçilmiştir. 1. faktör için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda güvenilirliği 0,933, 2.faktör için güvenilirlik değeri 0,845, 3. faktör için güvenilirlik değeri 0,857 ve 4. faktör için güvenilirlik değeri ise 0,735 çıkmıştır ve bu değerler faktörlerin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Analizler sonucunda Cronbach's Alpha değerlerinin 0,70'in üzerinde olması, araştırmanın güvenilirliğiyle ilgili

tatmin edici değerlere sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 6: Kullanılan Ölçeklere İlişkin Cronbach's Alpha Değerleri

Envanterler	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Cronbach's Alpha Değeri
Psikolojik Sözleşme ve Boyutları	Algılanan Kariyer	0,744
	Kurum içi Beklentiler	0,791
	Bağlılık	0,784
Örgütsel Vatandaşlık ve Boyutları	Örgütsel Vatandaşlık	0,778
Finansal Örgütsel Performans ve Boyutları	Finansal Şeffaflık	0,824
	Kaynak Geliştirme	0,729
	Kurum içi Faaliyet	0,933
Finansal Olmayan Örgütsel Performans ve Boyutları	Yenilik-Kalite	0,845
	Ortaklar	0,857
	Verimlilik	0,735

7.7. Korelasyon Analizi

Korelasyon katsayısı; -1 ile +1 arasında bir değer almakta olup bu değer (-) eksi olması karşılaştırılan faktörler arasındaki ilişkinin negatif/ ters yönlü olduğunu ifade eder. Pozitif (+) olması durumunda karşılaştırılan faktörler arasındaki ilişkinin pozitif/ doğru yönde olduğunu ifade eder. Karşılaştırılan faktörler arasındaki korelasyon değerinin sıfır (0) olmasını durumunda ilişkinin olmadığını ifade eder (Can ve diğerleri, 2016).

0-0,3 arasındaki değerler için faktörler arasındaki ilişkinin zayıf olduğunu, 0,3-0,7 arasındaki değerler için, faktörler arasındaki ilişkinin orta düzey olduğunu, 0,7-1 arasındaki değerler için faktörler arasındaki ilişki düzeyinin yüksek olduğu söylenebilir.

İstatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını tablonun ikinci satırında yer alan Sig. değerinin 0,05 değerinden küçük olması durumunda, faktörler arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu söylenebilir. Tablo-7'da; (**) simgesi olan değerlerin ($p < 0,01$), %99 güvenilir olduğunu; (*) simgesi olan değerlerin ise ($p < 0,05$), %95 güvenilir değerleri ifade etmektedir. Korelasyon tablosunun son satırında göreceğiniz 203 değeri bu çalışma için toplanan anket sayısını ifade etmektedir.

Tablo 7: Psikolojik Sözleşme, Örgütsel Vatandaşlık, Finansal Örgütsel Performans ve Finansal Olmayan Örgütsel Performans Faktörleri Arasındaki Korelasyon Analizi

	Finansal Şeffaflık	Kaynak Geliştirme	Algılanan Kariyer	Kurum İçi Beklentiler	Bağlılık	Örgütsel Vatandaşlık	Kurum İçi Faaliyet	Yenilik-Kalite	Ortaklar	Verimlilik
Finansal Şeffaflık	1									
Kaynak Geliştirme	0,487 (**)	1								
Algılanan Kariyer	0,250 (**)	0,225 (**)	1							
	0,000	0,001								
	0,000									

Kurum İçi Beklentiler	0,137 0,051	0,126 0,072	0,237 (**) 0,001	1						
Bağlılık	-0,086 0,223	-0,031 0,661	-0,116 0,101	0,021 0,762	1					
Örgütsel Vatandaşlık	0,267 (**) 0,000	0,282 (**) 0,000	0,340 (**) 0,000	0,165 (*) 0,018	-0,245 (**) 0,000	1				
Kurum İçi Faaliyet	0,535 (**) 0,000	0,433 (**) 0,000	0,394 (**) 0,000	0,080 0,263	-0,117 0,100	0,390 (**) 0,000	1			
Yenilik-Kalite	0,559 (**) 0,000	0,445 (**) 0,000	0,296 (**) 0,000	0,027 0,700	-0,069 0,326	0,237 (**) 0,001	0,706 (**) 0,000	1		
Ortaklar	0,355 (**) 0,000	0,391 (**) 0,000	0,125 0,075	0,235 (**) 0,001	-0,087 0,215	0,143 (*) 0,042	0,373 (**) 0,000	0,417 (**) 0,000	1	
Verimlilik	0,413 (**) 0,000 203	0,410 (**) 0,000 203	0,340 (**) 0,000 203	0,154 (*) 0,028 203	-0,035 0,618 203	0,359 (**) 0,000 203	0,584 (**) 0,000 203	0,475 (**) 0,000 203	0,290 (**) 0,000 203	1

N: 203, *p<0.05, **p<0.01

Korelasyon analizi sonucu çıkan bütün faktörlerin birbiriyle olan ilişkilerini gösteren değerler Tablo-8'de görülmektedir. Bu değerleri incelediğimizde;

Finansal örgütsel performansın finansal şeffaflık boyutu ile kaynak geliştirme boyutu ilişkisinde, orta seviyede, %99 anlamlılık düzeyinde, pozitif bir ilişki vardır ($r=,487$, $p<0,01$). Sonuç olarak, Finansal örgütsel performansın finansal şeffaflık boyutu arttıkça kaynak geliştirme boyutu da artış göstermektedir. $Sig=0,000<0,05$ olduğu için finansal şeffaflık boyutu ile kaynak geliştirme boyutu ilişkisinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

8. REGRESYON ANALİZLERİ

8.1. Psikolojik Sözleşmede Algılanan Kariyerin, Finansal Örgütsel Performansta Finansal Şeffaflık Boyutuna Etkisi

Tablo 8: Psikolojik Sözleşmede Algılanan Kariyerin, Finansal Örgütsel Performansta Finansal Şeffaflık Boyutuna Etkisini Gösteren Regresyon Analizi

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F
	.250(a)	.062	.058	13.389
	B	Beta	T	Sig
(Sabit)	3.676		20.210	.000
Psikolojik Sözleşmede	.184	.250	3.659	.000
Algılanan Kariyer				

Bağımlı Değişken: Finansal Örgütsel Performansın Finansal Şeffaflık Boyutu

Hipotez: Psikolojik sözleşmede algılanan kariyerin, finansal örgütsel performansta finansal şeffaflık boyutuna etkisi

vardır.

Tablo 2’de psikolojik sözleşmede algılanan kariyerin, finansal örgütsel performansta finansal şeffaflık boyutuna etkisi açıklamak için yapılan regresyon analiz sonuçları gösterilmektedir.

Bağımsız değişkenimiz psikolojik sözleşmenin algılanan kariyer boyutunun, bağımlı değişken olan finansal örgütsel performansın finansal şeffaflık boyutuna pozitif etkisi bulunmaktadır ve istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ifade eder ($p=,000<0,05$ olduğundan anlamlıdır).

Finansal örgütsel performansın finansal şeffaflık boyutunun %6,2’si, psikolojik sözleşmede algılanan kariyer algısı tarafından açıklanmaktadır ($R=0,250$, $R^2=0,062$). Ve araştırma modeli; “(finansal örgütsel performans finansal şeffaflık düzeyi)= $3,676+0,184*$ (psikolojik sözleşme algılanan kariyer algısı)” biçimindedir.

Bu bulgulara göre, hipotezimiz kabul edilmiştir.

8.2.Psikolojik Sözleşmede Algılanan Kariyerin, Finansal Örgütsel Performansta Kaynak Geliştirme Boyutuna Etkisi

Tablo 9: Psikolojik Sözleşmede Algılanan Kariyerin, Finansal Örgütsel Performansta Kaynak Geliştirme Boyutuna Etkisini Gösteren Regresyon Analizi

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F
	.225(a)	.051	.046	10.762
	B	Beta	T	Sig
(Sabit)	2.879		11.490	.000
Psikolojik Sözleşmede	.227	.225	3.281	.001

Algılanan Kariyer

Bağımlı Değişken: Finansal Örgütsel Performansın Kaynak Geliştirme Boyutu

Hipotez: Psikolojik sözleşmede algılanan kariyerin, finansal örgütsel performansta kaynak geliştirme boyutuna etkisi vardır.

Tablo 9’da psikolojik sözleşmede algılanan kariyerin, finansal örgütsel performansta kaynak geliştirme boyutuna etkisi açıklamak için yapılan regresyon analiz sonuçları gösterilmektedir.

Bağımsız değişken olan psikolojik sözleşme algılanan kariyer boyutunun, bağımlı değişken olan finansal örgütsel performansın kaynak geliştirme boyutuna pozitif yönlü etkisi bulunmaktadır ve istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ifade eder ($p=,001<0,05$ olduğundan anlamlıdır).

Finansal örgütsel performansın kaynak geliştirme boyutunun %5,1’ni, psikolojik sözleşmede algılanan kariyer algısı tarafından açıklanmaktadır ($R=0,225$, $R^2=0,051$). Ve araştırma modeli; “(finansal örgütsel performans kaynak geliştirme düzeyi)= $2,879+ 0,227*$ (psikolojik sözleşme algılanan kariyer algısı)” biçimindedir.

Bu bulgulara göre, hipotezimiz kabul edilmiştir.

8.3.Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sivil Erdem Boyutunun, Finansal Örgütsel Performansın Finansal Şeffaflık Boyutuna Etkisi

Tablo 10: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sivil Erdem Boyutunun Finansal Örgütsel Performansın Finansal Şeffaflık Boyutuna Etkisini Gösteren Regresyon Analizi

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F
	.267(a)	.071	.067	15.466
	B	Beta	T	Sig
(Sabit)	3.386		11.490	.000
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	.226	.267	3.933	.000
Sivil Erdem				

Bağımlı Değişken: Finansal Örgütsel Performansın Finansal Şeffaflık Boyutuna

Hipotez: Örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem boyutunun, finansal örgütsel performansta finansal şeffaflık boyutuna etkisi vardır.

Tablo 10'da örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem boyutunun, finansal örgütsel performansta finansal şeffaflık boyutuna etkisi açıklamak için yapılan regresyon analiz sonuçları gösterilmektedir.

Bağımsız değişken olan örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem boyutunun, bağımlı değişken olan finansal örgütsel performansın finansal şeffaflık boyutuna pozitif yönlü etkisi bulunmaktadır ve istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ifade eder ($p=,000<0,05$ olduğundan anlamlıdır).

Finansal örgütsel performansın finansal şeffaflık boyutunun %7,1'i, örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem boyutu tarafından açıklanmaktadır ($R=0,267$, $R^2=0,071$). Ve araştırma modeli; “(finansal örgütsel performans finansal şeffaflık düzeyi)=3,386+ .226* (örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem düzeyi)” biçimindedir.

Bu bulgulara göre, hipotezimiz kabul edilmiştir.

8.4.Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sivil Erdem Boyutunun, Finansal Örgütsel Performansın Kaynak Geliştirme Boyutuna Etkisi

Tablo 11: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sivil Erdem Boyutunun Finansal Örgütsel Performansın Kaynak Geliştirme Boyutuna Etkisini Gösteren Regresyon Analizi

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F
	.282(a)	.079	.075	17.343
	B	Beta	T	Sig
(Sabit)	2.325		11.490	.000
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	.327	.282	4.164	.000
Sivil Erdem				

Bağımlı Değişken: Finansal Örgütsel Performansın Kaynak Geliştirme Boyutu

Hipotez: Örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem boyutunun finansal örgütsel performansta kaynak geliştirme boyutuna etkisi vardır.

Tablo 11’de örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem boyutunun, finansal örgütsel performansta kaynak geliştirme boyutuna etkisi açıklamak için yapılan regresyon analiz sonuçları gösterilmektedir.

Bağımsız değişken olan örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem boyutunun, bağımlı değişken olan finansal örgütsel performansın kaynak geliştirme boyutuna pozitif yönlü etkisi bulunmaktadır ve istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ifade eder ($p=,000<0,05$ olduğundan anlamlıdır).

Finansal örgütsel performansın kaynak geliştirme boyutunun %7,9’u, örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem boyutu tarafından açıklanmaktadır ($R=0,282$, $R^2 =0,079$). Ve araştırma modeli; “(finansal örgütsel performans kaynak geliştirme düzeyi)=2.325+ .327* (örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem düzeyi)” biçimindedir.

Bu bulgulara göre, hipotezimiz kabul edilmiştir.

8.5.Psikolojik Sözleşme ve Finansal Örgütsel Performans İlişkisinde Örgütsel Vatandaşlığın Farklılaştırıcı Rolü Ara Değişken Analizi

Tablo 12: Psikolojik Sözleşme, Finansal Örgütsel Performans İlişkisinde Örgütsel Vatandaşlık Boyutuna Etkisini Gösteren Regresyon Analizi

	B	T	R ²	Düz. R ²	F	P
Bağımsız Değişkenler						
	3,461	15,801				0,000
Psikolojik Sözleşme			0,030	0,026	6,303	
	0,176	2,511				0,013
Bağımsız Değişkenler						
	2,468	8,168				0,000
Psikolojik Sözleşme			0,122	0,113	13,848	0,033
	0,144	2,146				
Örgütsel Vatandaşlık	0,264	4,558				0,000

Bağımlı değişken “Finansal Örgütsel Performans”, $p<0,05$

Hipotez: Psikolojik Sözleşme ve Finansal Örgütsel Performans İlişkisinde Örgütsel Vatandaşlığın Aracı Rolü bulunmaktadır.

İlk aşamada hiyerarşik regresyon analizinde Psikolojik Sözleşme değişkeni modelde gösterilmektedir. Psikolojik sözleşme modelde tek olarak bulunduğu, Finansal Örgütsel Performansın % 3’ünü açıklamaktadır.

İkinci aşamada ise Örgütsel Vatandaşlık eklenmesi ile model anlamlı hale gelmiştir ($R^2=0,030$; $\Delta R^2=9,2$; $p=0,033$). Modele Örgütsel Vatandaşlık eklenmesi ile %9,2’lik bir değişim olduğu gözlenmiştir.

Yukarıdaki bulgulara göre, hipotezimiz desteklenmektedir.

8.6. Psikolojik Sözleşmede Algılanan Kariyerin, Finansal Olmayan Örgütsel Performansta Kurum İçi Faaliyet Boyutuna Etkisi Vardır

Tablo 13: Psikolojik Sözleşmede Algılanan Kariyerin, Finansal Olmayan Örgütsel Performansta Kurum İçi Faaliyet Boyutuna Etkisini Gösteren Regresyon Analizi

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F
	.394(a)	.155	.151	35.928
	B	Beta	T	Sig
(Sabit)	3.098		16.581	.000
Psikolojik Sözleşmede Algılanan Kariyer	.309	.394	5.994	.000

Bağımlı Değişken: Finansal Olmayan Örgütsel Performansın Kurum İçi Faaliyet Boyutu

Hipotez: Psikolojik sözleşmede algılanan kariyerin, finansal olmayan örgütsel performansta kurum içi faaliyet boyutuna pozitif etkisi vardır.

Tablo 13'te psikolojik sözleşmede algılanan kariyerin, finansal olmayan örgütsel performansta kurum içi faaliyet boyutuna etkisini göstermek için gerçekleştirilen regresyon analiz sonuçları gösterilmektedir.

Bağımsız değişken olan psikolojik sözleşme algılanan kariyer boyutunun, bağımlı değişken olan finansal olmayan örgütsel performansın finansal kurum içi faaliyet boyutuna pozitif yönlü etkisi bulunmaktadır ve istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ifade eder ($p=,000 < 0,05$ olduğundan anlamlıdır).

Finansal olmayan örgütsel performansın kurum içi faaliyet boyutunun %15,5'ni, psikolojik sözleşmede algılanan kariyer algısı tarafından açıklanmaktadır ($R=0,394$, $R^2=0,155$). Ve araştırma modeli; “(finansal olmayan örgütsel performans kurum içi faaliyet düzeyi) = $3098 + 0,309 * (\text{psikolojik sözleşme algılanan kariyer algısı})$ ” biçimindedir.

Bu bulgulara göre, hipotezimiz kabul edilmiştir.

8.7. Psikolojik Sözleşmenin Algılanan Kariyer boyutunun, Finansal Olmayan Örgütsel Performansta Yenilik-Kalite Boyutuna Pozitif Etkisi Vardır

Tablo 14: Psikolojik Sözleşmede Algılanan Kariyer, Finansal Olmayan Örgütsel Performansta Yenilik-Kalite Boyutuna Etkisini Gösteren Regresyon Analizi

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F
	.296(a)	.088	.083	19.316
	B	Beta	T	Sig
(Sabit)	3.400		17.073	.000
Psikolojik Sözleşmede Algılanan Kariyer	.242	.296	4.395	.000

Bağımlı Değişken: Finansal Olmayan Örgütsel Performansın Yenilik-Kalite Boyutu

Hipotez: Psikolojik sözleşmede algılanan kariyerin, finansal olmayan örgütsel performansta yenilik-kalite boyutuna pozitif etkisi vardır.

Tablo 14'te psikolojik sözleşmede algılanan kariyerin, finansal olmayan örgütsel performansta yenilik-kalite boyutuna etkisini göstermek için gerçekleştirilen regresyon analiz sonuçları gösterilmektedir.

Bağımsız değişken olan psikolojik sözleşme algılanan kariyerin, bağımlı değişken olan finansal olmayan örgütsel performansın finansal yenilik-kalite boyutuna pozitif yönlü etkisi bulunmaktadır ve istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ifade eder ($p=,000<0,05$ olduğundan anlamlıdır).

Finansal olmayan örgütsel performansın yenilik-kalite boyutunun %8,8'ni, psikolojik sözleşmede algılanan kariyer tarafından açıklanmaktadır ($R=0,296$, $R^2 =0,088$). Ve araştırma modeli; “(finansal olmayan örgütsel performans yenilik-kalite düzeyi) =3,400+,242* (psikolojik sözleşme algılanan kariyer algısı)” biçimindedir.

Bu bulgulara göre, hipotezimiz kabul edilmiştir.

8.8.Psikolojik Sözleşmede Algılanan Kariyer, Finansal Olmayan Örgütsel Performansta Verimlilik Boyutuna Etkisi

Tablo 15: Psikolojik Sözleşmede Algılanan Kariyer, Finansal Olmayan Örgütsel Performansta Verimlilik Boyutuna Etkisini Gösteren Regresyon Analizi

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F
	.340(a)	.116	.111	26.249
	B	Beta	T	Sig
(Sabit)	2.835		12.215	.000
Psikolojik Sözleşmede Algılanan Kariyer	.329	.340	5.123	.000

Bağımlı Değişken: Finansal Olmayan Örgütsel Performansın Verimlilik Boyutu

Hipotez: Psikolojik sözleşmede algılanan kariyer, finansal olmayan örgütsel performansta verimlilik boyutuna etkisi vardır.

Tablo 15'te psikolojik sözleşmede algılanan kariyer, finansal olmayan örgütsel performansta verimlilik boyutuna etkisini göstermek için gerçekleştirilen regresyon analiz sonuçları gösterilmektedir.

Bağımsız değişken olan psikolojik sözleşme algılanan kariyer boyutunun, bağımlı değişken olan finansal olmayan örgütsel performansın finansal verimlilik boyutuna pozitif yönlü etkisi bulunmaktadır ve istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ifade eder ($p=,000<0,05$ olduğundan anlamlıdır).

Finansal olmayan örgütsel performansın verimlilik boyutunun %11,6'sını, psikolojik sözleşmede algılanan kariyer tarafından açıklanmaktadır ($R=0,340$, $R^2 =0,116$). Ve araştırma modeli; “(finansal olmayan örgütsel performans verimlilik düzeyi) =2835+,329* (psikolojik sözleşme algılanan kariyer algısı)” biçimindedir.

Bu bulgulara göre, hipotezimiz kabul edilmiştir.

8.9. Psikolojik Sözleşmede Kurum İçi Beklentiler, Finansal Olmayan Örgütsel Performansta Ortaklar Boyutuna Etkisi

Tablo 16: Psikolojik Sözleşmede Kurum İçi Beklentiler, Finansal Olmayan Örgütsel Performansta Ortaklar Boyutuna Etkisini Gösteren Regresyon Analizi

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F
	.235(a)	.055	.051	11.795
	B	Beta	T	Sig
(Sabit)	3.479		17,378	.000
Psikolojik Sözleşmede Kurum İçi Beklentiler	.182	.235	3,434	.001

Bağımlı Değişken: Finansal Olmayan Örgütsel Performansın Ortaklar Boyutu

Hipotez: Psikolojik sözleşmede kurum içi beklentiler, finansal olmayan örgütsel performansta ortaklar boyutuna etkisi vardır.

Tablo 16'da psikolojik sözleşmede kurum içi beklentiler, finansal olmayan örgütsel performansta ortaklar boyutuna etkisini göstermek için gerçekleştirilen regresyon analiz sonuçları gösterilmektedir.

Bağımsız değişken olan psikolojik sözleşme kurum içi beklentiler, bağımlı değişken olan finansal olmayan örgütsel performansın finansal ortaklar boyutuna pozitif yönlü etkisi bulunmaktadır ve istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ifade eder ($p=,001 < 0,05$ olduğundan anlamlıdır).

Finansal olmayan örgütsel performansın ortaklar boyutunun %5,5'ni, psikolojik sözleşmede kurum içi beklentiler tarafından açıklanmaktadır ($R=0,235$, $R^2 = 0,055$). Ve araştırma modeli; “(finansal olmayan örgütsel performans ortaklar düzeyi) = $3479 + ,182 * (\text{psikolojik sözleşme kurum içi beklentiler algısı})$ ” biçimindedir.

Bu bulgulara göre, hipotezimiz kabul edilmiştir.

8.10. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sivil Erdem Boyutunun, Finansal Olmayan Örgütsel Performansta Kurum İçi Faaliyet Boyutuna Etkisi

Tablo 17: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sivil Erdem Boyutunun Finansal Olmayan Örgütsel Performansın Kurum İçi Faaliyet Boyutuna Etkisini Gösteren Regresyon Analizi

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F
	.390(a)	.152	.147	35.072
	B	Beta	T	Sig
(Sabit)	2.743		11.080	.000
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sivil Erdem	.348	.390	5.922	.000

Bağımlı Değişken: Finansal Olmayan Örgütsel Performansın Kurum İçi Faaliyet Boyutuna

Hipotez: Örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem boyutunun, finansal olmayan örgütsel performansta kurum içi faaliyet boyutuna etkisi vardır.

Tablo 17’de örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem boyutunun, finansal olmayan örgütsel performansın kurum içi faaliyet boyutuna etkisi açıklamak için yapılan regresyon analiz sonuçları gösterilmektedir.

Bağımsız değişken olan örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem boyutunun, bağımlı değişken olan finansal olmayan örgütsel performansın kurum içi faaliyet boyutuna pozitif yönlü etkisi bulunmaktadır ve istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ifade eder ($p=,000<0,05$ olduğundan anlamlıdır).

Finansal olmayan örgütsel performansın kurum içi faaliyet boyutunun %15,2’si, örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem boyutu tarafından açıklanmaktadır ($R=0,390$, $R^2 =0,152$). Ve araştırma modeli; “(finansal olmayan örgütsel performans kurum içi faaliyet düzeyi)=2.743+ .348* (örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem düzeyi)” biçimindedir.

Bu bulgulara göre, hipotezimiz kabul edilmiştir.

8.11.Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sivil Erdem Boyutunun, Finansal Olmayan Örgütsel Performansta Yenilik-Kalite Boyutuna Etkisi

Tablo 18: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sivil Erdem Boyutunun Finansal Olmayan Örgütsel Performansın Yenilik-Kalite Boyutuna Etkisini Gösteren Regresyon Analizi

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F
	.237(a)	.056	.051	11.953
	B	Beta	T	Sig
(Sabit)	3.328		12.286	.000
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı				
Sivil Erdem	.223	.237	3.457	.001

Bağımlı Değişken: Finansal Olmayan Örgütsel Performansın Yenilik-Kalite Boyutuna

Hipotez: Örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem boyutunun, finansal olmayan örgütsel performansta yenilik-kalite boyutuna etkisi vardır.

Tablo 18’de örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem boyutunun, finansal olmayan örgütsel performansın yenilik-kalite boyutuna etkisi açıklamak için yapılan regresyon analiz sonuçları gösterilmektedir.

Bağımsız değişken olan örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem boyutunun, bağımlı değişken olan finansal olmayan örgütsel performansın yenilik-kalite boyutuna pozitif yönlü etkisi bulunmaktadır ve istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ifade eder ($p=,001<0,05$ olduğundan anlamlıdır).

Finansal olmayan örgütsel performansın yenilik-kalite boyutunun %5,6’sı, örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem

boyutu tarafından açıklanmaktadır ($R=0,237$, $R^2=0,056$). Ve araştırma modeli; “(finansal olmayan örgütsel performans yenilik-kalite düzeyi)= $3,328 + .223 * (\text{örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem düzeyi})$ ” biçimindedir.

Bu bulgulara göre, hipotezimiz kabul edilmiştir.

8.12. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sivil Erdem Boyutunun, Finansal Olmayan Örgütsel Performansta Ortaklar Boyutuna Etkisi

Tablo 19: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sivil Erdem Boyutunun Finansal Olmayan Örgütsel Performansın Ortaklar Boyutuna Etkisini Gösteren Regresyon Analizi

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F
	.143(a)	.020	.016	4.182
	B	Beta	T	Sig
(Sabit)	3.422		9.699	.000
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sivil Erdem	.172	.143	2.045	.042

Bağımlı Değişken: Finansal Olmayan Örgütsel Performansın Ortaklar Boyutuna

Hipotez: Örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem boyutunun, finansal olmayan örgütsel performansta ortaklar boyutuna etkisi vardır.

Tablo 19’da örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem boyutunun, finansal olmayan örgütsel performansta ortaklar boyutuna etkisi açıklamak için yapılan regresyon analiz sonuçları gösterilmektedir.

Bağımsız değişken olan örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem boyutunun, bağımlı değişken olan finansal örgütsel performansın ortaklar boyutuna pozitif yönlü etkisi bulunmaktadır ve istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ifade eder ($p=.042 < 0,05$ olduğundan anlamlıdır).

Finansal olmayan örgütsel performansın boyutunun % 2’si, örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem boyutu tarafından açıklanmaktadır ($R=0,143$, $R^2=0,020$). Ve araştırma modeli; “(finansal olmayan örgütsel performans ortaklar düzeyi)= $3,422 + .172 * (\text{örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem düzeyi})$ ” biçimindedir.

Bu bulgulara göre, hipotezimiz kabul edilmiştir.

8.13. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sivil Erdem Boyutunun, Finansal Olmayan Örgütsel Performansta Verimlilik Boyutuna Etkisi

Tablo 20: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sivil Erdem Boyutunun Finansal Olmayan Örgütsel Performansın Verimlilik Boyutuna Etkisini Gösteren Regresyon Analizi

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F
	.359(a)	.129	.125	29.770
	B	Beta	T	Sig
(Sabit)	2.336		7.583	.000
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sivil Erdem	.400	.359	5.456	.000

Bağımlı Değişken: Finansal Olmayan Örgütsel Performansın Verimlilik Boyutuna

Hipotez: Örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem boyutunun, finansal olmayan örgütsel performansta verimlilik boyutuna etkisi vardır.

Tablo 20’de örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem boyutunun, finansal olmayan örgütsel performansta verimlilik boyutuna etkisi açıklamak için yapılan regresyon analiz sonuçları gösterilmektedir.

Bağımsız değişken olan örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem boyutunun, bağımlı değişken olan finansal örgütsel performansın verimlilik boyutuna pozitif yönlü etkisi bulunmaktadır ve istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ifade eder ($p=,000<0,05$ olduğundan anlamlıdır).

Finansal olmayan örgütsel performansın boyutunun %12,9’u, örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem boyutu tarafından açıklanmaktadır ($R=0,359$, $R^2=0,129$). Ve araştırma modeli; “(finansal olmayan örgütsel performans verimlilik düzeyi)=2.336+ .400* (örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem düzeyi)” biçimindedir.

Bu bulgulara göre, hipotezimiz kabul edilmiştir.

8.14.Psikolojik Sözleşme ve Finansal Olmayan Örgütsel Performans İlişkisinde Örgütsel Vatandaşlığın Farklılaştırıcı Rolü Ara Değişken Analizi

Tablo 21: Psikolojik Sözleşme, Finansal Olmayan Örgütsel Performans İlişkisinde Örgütsel Vatandaşlık Boyutuna Etkisini Gösteren Regresyon Analizi

	B	T	R ²	Düz. R ²	F	P
Bağımsız Değişkenler						
	3,559	17,365				0,000
Psikolojik Sözleşme			0,041	0,036	8,347	
	0,189	2,889				0,004
Bağımsız Değişkenler						
	2,540	9,116				0,000
Psikolojik Sözleşme			0,153	0,144	17,564	0,011
	0,159	2,563				
Örgütsel Vatandaşlık	0,269	5,072				0,000

* Bağımlı değişken “Finansal Olmayan Örgütsel Performans”, $p<0,05$

Hipotez: Psikolojik Sözleşme ve Finansal Olmayan Örgütsel Performans İlişkisinde Örgütsel Vatandaşlığın Farklılaştırıcı Rolü Ara Değişken Analizi

İlk aşamada hiyerarşik regresyon analizinde Psikolojik Sözleşme değişkeni modelde bulunmaktadır. Psikolojik sözleşme modelde tek başına bulunduğu Finansal Olmayan Örgütsel Performansın %4,1’ni açıkladığı görülmektedir.

İkinci aşamada, Örgütsel Vatandaşlık eklenmesi ile modelin anlamlı olduğu görülmüştür ($R^2=0,041$; $\Delta R^2=11,2$; $p=0,011$). Örgütsel Vatandaşlık modele eklendiğinde %11,2’lik bir değişimin ortaya çıktığı gözlenmektedir.

Yukarıdaki bulgulara göre, hipotezimiz desteklendiği görülmektedir.

SONUÇ

Yapılan analizler sonucunda, işçi ve işveren arasında ifade edilmeyen psikolojik sözleşmelerin gerçekleşmesi işçilerin örgütsel vatandaşlığı ve performansını arttırdığı ifade edilebilir. Ayrıca Sivil Toplum Kuruluşları yöneticilerinin, çalışanlarına adil ve eşit yaklaşımda bulunması, karşılıklı olarak psikolojik sözleşmelerin beklenti ve tutumlarının algılanması ile sağlıklı iletişimin gerçekleşmesi, örgütsel vatandaşlığı ve örgütsel performans ortamını oluşturduğu ve arttırdığı söylenebilir.

Sonuç olarak; analizlerden elde edilen sonuçlar, Psikolojik Sözleşme ve Örgütsel Performans İlişkisinde, Örgütsel Vatandaşlığın pozitif rol oynadığı söylenebilir.

Araştırma çıktılarında ağırlıklı olarak psikolojik sözleşmenin algılanan kariyer ve kurum içi beklentilerinin finansal ve finansal olmayan örgütsel performans boyutları ile pozitif yönlü ilişkiler içinde olduğu söylenebilir. Sivil Toplum kuruluşunda çalışan kişilerin kariyer gelişimlerinin ve olanaklarının gerçekleştiğini algılaması halinde kuruma faydaları üst düzeyde olabileceği düşünülmektedir.

İşçiler kariyer gelişiminin desteklendiğini ve gerçekleştiğini algıladığı takdirde kurumdaki finansal raporların oluşturulması, sunulması konusunda daha şeffaf olabilecekleri söylenebilir. İşçiler kariyer gelişiminin desteklendiğini ve gerçekleştiğini algıladığı takdirde kurumun kaynak bulmasına ve kaynak geliştirmesine katkı sağlayacakları söylenebilir. İşçiler kariyer gelişiminin desteklendiğini ve gerçekleştiğini algıladığı takdirde kurum içinde gerçekleşen tüm etkinliklere gönüllü olarak katılım sağlayacağı düşünülmektedir. İşçiler kariyer gelişiminin desteklendiğini ve gerçekleştiğini algıladığı takdirde kuruma yenilik- kalite ile fayda sağlayabilecekleri söylenebilir. Kariyer gelişiminin desteklenmesi ile motive olan işçi kurumuna yeni uygulamalar, teknolojik gelişmeler vb. fayda yaratmaya destek olabileceği düşünülmektedir. İşçiler kariyer gelişiminin desteklendiğini ve gerçekleştiğini algıladığı takdirde kurumda verimli olarak çalışacağı düşünülmektedir.

İnsan Kaynakları yönetiminin Sivil Toplum Kuruluşlarında diğer sektörlere oranla daha zorlu olduğu söylenebilir. Sivil toplum kuruluşlarında insan ve maddi kaynakların azlığı ve diğer tüm kaynakların kısıtlılığı ile çalışanların sadece iş sözleşmeleri örgütsel vatandaşlık davranışı oluşturmaları veya geliştirmeleri, örgütsel performansa ulaşmalarının zor olduğu düşünülmektedir. Bu sebeple Sivil Toplum Kuruluşlarında psikolojik sözleşmelerin insan kaynakları veya kurum yöneticileri tarafından belirlenmesi, belirlenen beklentiler doğrultusunda stratejiler veya çeşitli uygulamalar oluşturulması ve iyi yönetilmesi gerektiği söylenebilir. Araştırma sonuçları doğrultusunda Sivil Toplum Kuruluşları çalışanları kariyer beklentilerinin algılanması ve bunların verilmesi ile kurumda sergileyecekleri örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin yüksek olacağı düşünülmektedir.

Araştırma sonuçlarında gördüğümüz üzere Sivil Toplum Kuruluşu çalışanlarının maddi beklentilerden ziyade kurumdan beklediği kariyer gelişiminin algılanması ve bu algılanan kariyer sürecinin gelişimi için kişiye imkânların tanınmasının oldukça faydalı olacağı düşünülmektedir. Burada kurum kendi çalışanın gelişimini destekleyerek aslında profesyonel çalışan ihtiyacını karşılayıp, verim elde edebilir. İşçi açısından bakıldığında da karşılanan beklentileri dolayısıyla kişi hem duygusal tatmin yaşayacak hem de kurumun her türlü gelişimine fayda sağlamaya yönelik etkin ve verimli davranışlar geliştireceği düşünülebilir. Buradan anlaşılan kazan-kazan bir ilişki olacaktır.

Gelecekte yapılacak çalışmalar açısından araştırma daha geniş örneklem ve sağlıklı bir ortamda yeniden çalışılabilir. Araştırmanın Covid-19 pandemi zaman dilimine ait veriler üzerinden değerlendirildiği dikkate alınması gerekmektedir. Bu araştırma sadece İstanbul ilinde bulunan eğitim alanındaki Sivil Toplum Kuruluşları çalışanlarına yapıldığı için farklı illerde benzer örneklem üzerinde veya İstanbul ilinde farklı sektörlerde yapılmasında fayda bulunmaktadır. Ayrıca bu araştırma Covid-19 pandemi zaman dilimine içerisinde yapıldığı için cevap aranan sorular ve ileri sürülen hipotezler dikkate alındığında farklı veri toplama metotları ve daha sağlıklı ortamlarda gerçekleştirilmesinin daha uygun bir yaklaşım olduğu söylenebilir. Çalışmada elde edilen sonuçlar doğrultusunda araştırmacılara ve uygulamacılara yönelik aşağıdaki önerilerde bulunulabilir;

- Araştırmaya katılanlar İstanbul'da eğitim ile ilgili Sivil Toplum Kuruluşu çalışanları olması dolayısıyla psikolojik sözleşme ve örgütsel performans ilişkisinde örgütsel vatandaşlığın farklılaştırıcı rolü olduğu sonucuna ulaştık. İleride gerçekleştirilecek çalışmaların Sivil Toplum Kuruluşlarının farklı alanlarında, kamu veya özel sektör çalışanları ile gerçekleştirmesinin literatüre katkı sağlayacağı kanısındayız.
- Nicel olarak gerçekleştirdiğimiz araştırmamızı, nitel bir araştırma tekniği ile araştırılıp çalışanların konu hakkındaki yorumlarına başvurulabilir.
- Örgütlerdeki insan kaynakları uygulamalarının, psikolojik sözleşme ve örgütsel performans ilişkisinde örgütsel vatandaşlığa etkileri gelecekte yapılacak çalışmalar için araştırma konusu olabilir.
- Psikolojik sözleşme, örgütsel performans, örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde içsel motivasyonun rolü gelecekte yapılacak çalışmalar için araştırma konusu olabilir.
- Gönüllü çalışanlar açısından psikolojik sözleşme, örgütsel performans, örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi araştırma konusu olabilir.

ETİK BEYAN VE AÇIKLAMALAR

Etik Kurul Onay Bilgileri Beyanı

Çalışma için Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırma Etik Kurulu'ndan 2021/13-07 tarih ve sayılı başvuru ile gerekli izin alınmıştır.

Yazar Katkı Oranı Beyanı

Yazarlar tüm çalışmalarını birlikte yürütmüştür.

Çıkar Çatışması Beyanı

Yazarlar arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Argyris, C. (1960). *Understanding Organizational Behavior*. London: Tavistock Publications.
- Arnold, J. (1986). *Organizational Behavior*. New York: McGrawHill International Edition Management Series.
- Aykanat, Z. (2014). *Psikolojik Sözleşmenin İhlali Algısında Örgütsel Adaletin Etkisi ve Etik Liderin Aracı Değişken Olarak Rolü: Kalkınma Ajanslarında Uygulama* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Basım, H. N. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 61(4), 83-101.
- Buluç, B. (2008). Ortaöğretim Okullarında Örgütsel Sağlık ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(4), 571-602.
- Bolat, T. (2008). *Dönüşümcü Liderlik Personel Güçlendirme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Cingöz, A. (2011). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Örgütsel Performans ve İç Girişimcilik Üzerindeki Etkileri: Kayseri İmalat Sanayinde Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Çelik, M. (2007). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Bir Uygulama* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Çekmecelioglu, H. G. (2007). İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı Üzerindeki Etkileri: Bir Araştırma. *Öneri Dergisi*, 7(28), 47-57.
- Çetin, M. (2003). Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 0(17), 39-54.
- Çıtak, Z. (2010). *Motivasyon ve İş Tatmininin Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Etkisi Üzerine Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Çolak, E. (2012). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarıyla Örgütsel Performans Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 85-114.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Farklı Sektörlere Yönelik Bir Araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(1), 129-145.
- Erkan, M. (2017). *Örgüt İklimi ile Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişkide Psikolojik Sözleşmenin Aracılık Etkisi: Adıyaman Üniversitesi Örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adıyaman.
- Eryürek, H. E. (2010). *Demografik Değişkenlere Göre Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Gügerçin, U. (2015). *Bireyin Etik Yaklaşımı İle Kurumsal Değerlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Görev Performansı Üzerindeki Etkisi: Adana İlindeki Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma* (Doktora Tezi). Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Hassan, M. (2011). *Örgütsel Güvenin, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hiltrop, J. M. (1995). The Changing Psychological Contract: The Human Resource Challenge of the 1990s, *European Management Journal*, 13(3), 286-294.
- İşçi, E. (2010). *Psikolojik Sözleşme İhlalinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Güvenin Rolü* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kabataş A. (2010). *Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi ve Bir*

- Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Kaplan, M. (2014). Kurumsal Yetkinliklerin Örgütsel Performans Üzerindeki Etkileri: Üretim Firmaları Üzerine Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 40, 175-192.
- Katou, A. A. (2013). The Link between HR Practices, Psychological Contract Fulfilment, and Organisational Performance in Greece: An Economic Crisis Perspective. *Journal of Industrial Engineering and Management (JIEM)*, 6(2), 568-594.
- Khandawalla, P. N. (1977). *The Design of Organizations*. New York: Harcourt Brace Javanovichinc.
- Koçak, H. (2018). *İşletme Araştırma Dergisi, Psikolojik Sözleşme İhlalleri ile Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırması* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kotter, J. (1973). The Psychological Contract: Managing the Joining-up Process. *California Management Review*, 15(9), 91- 99.
- Lai, K. H. (2003). Effects of Quality Management and Marketing on Organizational Performance. *Journal of Business Research*, 58(4), 446-456.
- Levinson, H. (1998). *Management and Mental Health*. US: Harvard University Press.
- Mackenzie, S. B. (1997). Impact of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Performance: A Review and Suggestions for Future Research. *Human Performance*, 10(2), 131-151.
- McGreevy, M. (2003). The Changing Nature of Work. *Industrial and Commercial Training*, 35(5), 191- 195.
- Mimaroğlu, H. (2008). *Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerine Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Oppenheim, R. T. (2008). The Impact of Psychological Contracts on Organizational Citizenship Behavior. *San Francisco State University*.
- Organ, D. W. (1990). The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior. *Research in Organizational Behavior*, 43- 72.
- Öcel, H. (2009). *Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık ve Üretim Karşıtı İş Davranışlarının Nedenlerine İlişkin Bir Model Önerisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri Ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 0(20), 117-135.
- Özşahin, M. ve Zehir, C. (2011). Yüksek Performanslı İşletmelerde Liderlik, Girişim Odaklılık ve Örgütsel Performans İlişkisi, *Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 115-140.
- Podsakoff, P.M. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Robinson, R. (1988). Planned Patterns of Behavior and Their Relationship to Business Unit Performance. *Strategic Management Journal*, 9(1), 43-60.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and Implied Contracts in Organizations. *Employee Rights and Responsibilities*, 2(2), 121-139.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*. London: Sage Publications.
- Rousseau, D. M. (2004). Psychological Contracts in the Workplace: Understanding the Ties That Motivate. *Academy of Management Executive*, 18(1), 120-127.
- Schein, E. H. (1980). *Organizational Psychology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall
- Sims, R. R. (1994). Human Resource Management's Role in Clarifying the New Psychological Contract. *Human*

Resource Management, 33(3), 373- 382.

- Tangz, R. L. (2006). Effects of Psychological Contract Breach on Performance of IT Employees: The Mediating Role of Affective Commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(2), 299- 306.
- Shore, L. M. ve Tetrick, L. E. (1994). The Psychological Contract as an Explanatory Framework in The Employment Relationship. *Trends in Organizational Behavior*, 1(91), 91-110.
- Turnipseed, D. L. (2005). Are Good Soldiers Good? Exploring the Link between Organization Citizenship Behavior and Personal Ethics. *Journal of Business Research*, 55(1), 1-15.
- Turnley, W.H. ve Feldman, D.C. (1999). The Impact of Psychological Violations on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect, *Human Relations*, 52(7), 895- 922.
- Türker, E. (2010). Psikolojik Sözleşme ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(2), 121-140.
- Vos, A. (2005). Making Sense of a New Employment Relationship: Psychological Contract-Related Information Seeking and the Role of Work Values and Locus of Control. *International Journal of Selection and Assessment*, 13(1), 41-52.
- Zhu, W. (2005). Ceo Transformational Leadership and Organizational Outcomes: The Mediating Role Of Human-Capital-Enhancing Human Resource Management. *The Leadership Quarterly*, 16(1), 39-52.