

ÖZEL HASTANELERDE ÇALIŞANLARIN PSİKOLOJİK SÖZLEŞME ALGISI PERCEPTION OF PSYCHOLOGICAL CONTRACT ON PRIVATE HOSPITAL EMPLOYEES

Dr. Pelin YILIK

Kudret International Hospital, pelinyilik@hotmail.com, orcid.org/0000-0002-4210-3898

Dr. Ömer Faruk AVER

Milli Eğitim Bakanlığı, farukaver@hotmail.com, orcid.org/0000-0003-3135-5130

Semanur BOZKURT TÜRKCAN

Bahçeşehir Üniversitesi, semanurbozkurt86@hotmail.com, orcid.org/0000-0002-8901-9079

Prof. Dr. Zekai ÖZTÜRK

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, zekai.ozturk@hbv.edu.tr, orcid.org/0000-0003-2569-7249
Makale Gönderim-Kabul Tarihi (10.11. 2021-15.12.2021)

Öz

Günümüzde işletmeler ve işletme personeli arasındaki ilişkileri kavrayabilmenin en önemli yollarından birisi psikolojik sözleşmedir. Literatürde birçok tanımı bulunan psikolojik sözleşme kavramı ilk kez 1960 yılında Agryris'in "Örgütsel Davranışı Anlamak" isimli kitabında yer almıştır. Psikolojik sözleşmeyi İşletme ve iş gören arasındaki ilişkiye dair algılanan karşılıklı sözler ve yükümlülükler şeklinde tanımlayabiliriz. Bu çalışmanın amacı işletmelerde işveren ve çalışan arasında var olan psikolojik sözleşmenin, çalışan ve işletme açısından önemi, etkileri ve sonuçlarını araştırmaktır. Çalışmanın uygulama bölümünde özel bir hastanede çalışan doktorlar, hemşireler ve diğer personelin hastane yönetimi ile ilgili psikolojik sözleşme algısı üzerine bir anket çalışması yapılmıştır. Ankete doktor, hemşire ve diğer personelden oluşan toplam 305 kişi katılmıştır. Anket verileri SPSS istatistik programı kullanılarak test edilmiştir. Çalışmada konuyla ilgili kavramsal çerçeve oluşturulurken literatür taraması yapılmış, uygulama kısmında ise özel bir hastanede çalışan personele psikolojik sözleşme algısı ile ilgili anket çalışması uygulanmıştır. Çalışanların gruplandıkları unvanlarına göre psikolojik sözleşme algısına yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Çalışanların psikolojik sözleşme algısı ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamsız bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Hastane, Özel Hastane, Psikolojik Sözleşme.



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 7 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2021 ISSN -2149-6161

Abstract

One of the most important ways to understand the relationship between businessmen and business people is the psychological contract. The concept of psychological contract, which has many definitions in the literature, first appeared in Agryris' book "Understanding Organizational Behavior" in 1960. Psychological contract; We can define it as perceived mutual promises and obligations about the relationship between employer and employee. The purpose of this study is to investigate the effects and consequences of the psychological contract between the employer and the employee. In this study, a survey was conducted on the psychological contract perception of the hospital management of doctors, nurses and other personnel working in a private hospital. A total of 305 people including doctors, nurses and other personnel including participated in the questionnaire. Survey data were tested using SPSS statistical program. While the conceptual framework related to the subject was established in the study, the literature survey was conducted and in the application part, the questionnaire study related to the psychological contract perception was applied to the personnel working in a private hospital. A significant difference was found between the views of the employees on the perception of psychological contract according to the titles they were grouped into. It has been revealed that there is a meaningless relationship between the psychological contract perception of the employees and their burnout levels.

Keywords: Hospital, Private Hospital, Psychological Contract

1. GİRİŞ

Günümüzde sağlık sektörünün büyümesiyle birlikte özel hastanelerin sayısında da büyük artışlar görülmüştür. Özellikle özel hastaneler arasında yaşanan rekabet dolayısıyla her özel hastane, hastalarına en iyi hizmeti sunabilmek adına personel seçiminde oldukça titiz davrandıklarını söyleyebiliriz. İşe alım sürecinde yapılan iş sözleşmesinin yanı sıra, işe alınacak personele işletme tarafından kurum kültürü ve kuralları ile ilgili bilgileri verildiğinde bir tür psikolojik sözleşmenin de yapıldığını söylenebiliriz.

Psikolojik sözleşme genel olarak, işçi ve işveren arasında resmi olmayan ve karşılıklı sorumluluklar ve beklentiler şeklinde tanımlanabilir. 1989 yılından itibaren Denise M. Rosseau psikolojik sözleşme ile ilgili yaptığı çalışmalar ile bu kavramın modern çağın işçi ve işveren ilişkilerine göre revize ederek yeni bir psikolojik sözleşme modeli ortaya koyarak psikolojik sözleşme kavramının daha açık ve anlaşılır hale gelmesinde büyük katkısı olmuştur. 1989 yılından itibaren psikolojik sözleşme ile ilgili araştırma yapan akademisyenler ve araştırmacılar çalışmalarında çalışmasında Rosseau'nun psikolojik sözleşme modeline yer vermektedirler (Aydın, 2016, s.34). Bu çalışmada hastane, özel hastaneler ve psikolojik sözleşme kavramları ile ilgili bilgilere yer verilmiştir. Uygulama kısmında ise özel bir hastanede çalışan personele "Psikolojik Sözleşme Algısı" ile ilgili anket uygulaması yapılmıştır.

Özel Hastane Kavramı

T.C. Sağlık Bakanlığı'nın "Özel Hastaneler Yönetmeliği"nin 5. Maddesinde özel hastaneler tanımı şu şekilde yapılmıştır; "Özel hastaneler, faaliyet alanlarına, hizmet birimlerine, yatak kapasitelerine, teknolojik donanımlarına ve hizmet verilen uzmanlık dallarının nitelik ve sayısına göre, genel hastaneler ve özel dal hastaneleridir". Bu yönetmelikte asgari düzeyde olması gerekenler şu şekildedir; hastane binası, hizmet ve çalışan standartlarına uymak koşuluyla, 7/24 ve kesintisiz ve düzenli bir şekilde, bir ya da daha fazla uzmanlık alanlarında ayakta ve yatarak tedavi ve teşhis hizmeti verirler. Özel hastaneler en az yüz hasta yatağı bulundurmak zorundadır (Öksüz, 2013, s.9).

Sağlık Bakanlığınca A, B, C ve D şeklinde gruplara ayrılan özel hastanelerin kaliteli bir hizmet vermelerine ve yatak kapasitelerine göre puanlandırmaya tabi tutulmaktadır. Girişimciliğin çoğalmasıyla birlikte özel hastane sayılarında da artış yaşanmış ve bu nedenle rekabet artmıştır. Bu rekabet içerisinde özel hastanelerin hizmet kalitesinde de artış yaşanmıştır (Zengin, 2015, s.36). Özel hastanelerin sahip olduğu yatak kapasitelerine, hizmet verdikleri uzmanlık alanlarına ve sahip oldukları teknik donanım ve teçhizatlara göre özel dal ve genel hastaneler şeklinde ayrılmaktadır (Zengin, 2015, s.36). 1967’de tüm hastanelerin toplam yatak sayısı 59 173, 2016 yılında ise bu sayı 217.771’e ulaşmıştır. 50 yıllık süre içerisinde Türkiye’deki toplam yatak sayısında yüzde dört yüz civarında bir artış yaşanmıştır. Özel hastanelerin 1967’de toplam yatak sayısı 3 652 iken; 2016 yılında ise 59 173’e ulaşmıştır (TÜİK, 2017).

Psikolojik Sözleşme Kavramı

Psikolojik sözleşme, çalışanları işletme yönetiminin egemenliği altına girmeye hazırlayan, çalışan sezgisine dayalı olan bir sözleşme türüdür (Demirkasımoğlu, 2012, s.21-22). İşgören ve işletme arasında var olan psikolojik sözleşmede, her iki tarafın ihtiyaçları belirli ölçülerde tatmin edilmesini gerekmektedir. Bir işletmede işe başlayan işgören, işi kabul ettiği andan itibaren yöneticilerinin talimatlarına uygun bir davranmayı kabul etmiştir. Bunun karşılığında ise işgören maaş ve sigorta gibi şeyler isterler (Demirkasımoğlu, 2012, s.23).

Psikolojik sözleşme kavramı ilk kez 1960’ta Agryris’in bir fabrikanın işçileri ve ustabaşları arasında yazılı olmayan fakat işçinin performansına yansıyan birtakım kuralların olduğunu fark etmesiyle başlamıştır. Agryris, ustabaşları ve işçiler arasında resmi olmayan, işçilerin kültürel normlarına saygı gösterip iş güvencesi vermesi koşuluyla; işçilerin de üretimde verimi sağlamaları beklentisine dayanmaktadır (Gemalmaz, 2014, s.16).

Harry Levinson ve arkadaşlarına göre psikolojik sözleşme; “Örgüt ile işgören arasındaki karşılıklı beklentilerin toplamından oluşan, yazılı olmayan ve bireylerin sözsüz kabulüne dayanan karşılıklı, üstü kapalı beklentiler” şeklinde tanımlanmaktadır. Levinson ve arkadaşlarına göre psikolojik sözleşmenin genel özellikleri şu şekildedir; yükümlülükler sözlü olarak değil, geçmiş deneyim ve ilişkilere dayalı gelişmektedir. İşçi ve işveren birbirlerine karşılıklı olarak bağımlıdır ve psikolojik sözleşmeler genel olarak duygusal konuları içermektedir (Gemalmaz, 2014, s.16).

Schein 1965’te yayınladığı “Örgütsel Psikoloji” kitabında, işletmelerde anlama ve yönetimin davranış şeklinin psikolojik sözleşmede önemine vurgu yapmıştır. Schein özellikle işçi ve işveren beklentilerin karşılıklı uyumun sağlanması üzerinde durmuştur. 1973 yılında Kotter ise psikolojik sözleşmenin uyum ve uyumsuzluğu ya da eşleşen ve eşleşmeyen beklentileri üzerinde durmuştur. Bir diğer deyişle, işletme ve çalışan beklentileri arasındaki tutarlılık ne derece yüksek ise, işçilerin verimlilik ve iş tatmini gibi konularda olumlu tavırları da o derece yüksek olmaktadır (Ayдын, 2016).

Literatürde psikolojik sözleşme kavramının tanımından ziyade psikolojik sözleşmenin çalışan üzerinde iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi konularda ortaya çıkan sonuçları üzerinde ne tür etkileri olduğu araştırılmıştır (Islam, Khan, Khawaja and Ahmad, 2017; Rodwell, Ellershaw and Flower, 2015).

Ayrıca psikolojik sözleşme gönüllülük ilkesine dayalı olduğu ve resmi bir anlaşma olmadığı için, ortaya çıktığı zaman tüm detaylarını ortaya koymanın imkanı bulunmamaktadır. Ancak yine de psikolojik sözleşmenin genel özelliklerden kısaca söz edebiliriz. Bunlar (Dikili ve Bayraktaroglu, 2013, s.207);

- i) Psikolojik sözleşmeler, yazılı olmayan, algılara dayalı olan sözleşmelerdir.
- ii) Psikolojik sözleşmede taraflar yani yönetim-işçi arasında var olan karşılıklı yükümlülüğe dayalı bir ilişki söz konusudur.
- iii) Psikolojik sözleşmeler statik değil; zamana ve şahıslara göre değişkenlik göstermektedir. Psikolojik sözleşmenin yazılı bir anlaşmaya ya da konuşulmaması birkaç nedene bağlıdır. Bunun sebeplerini aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz (Demirkasımoğlu, 2012, s.24):
 - i) Tarafların karşılıklı beklentiler konusunda açık olmamaları ve beklentilerin ne şekilde yerine getirileceğinin bilinmemesi,
 - ii) İşletme ve işgörenlerin birbirlerinin beklentilerini bilememesi,
 - iii) Birtakım beklentilerin tamamen doğal ve temel beklentiler şeklinde görülmeleri,
 - iv) Kültürel kurallar beklentilerin konuşulmasına engel teşkil edilebilir.

1989 yılından itibaren Denise M. Rosseau psikolojik sözleşme ile ilgili yaptığı çalışmalar ile bu kavramın modern çağın işçi ve işveren ilişkilerine göre revize ederek yeni bir psikolojik sözleşme modeli ortaya koyarak psikolojik sözleşme kavramının daha açık ve anlaşılır hale gelmesinde büyük katkısı olmuştur. (Aydın, 2016, s.34);

Günümüzde psikolojik sözleşme kavramı, işletmelerin "personel ne ister?" sorusunu kendine sormasında ve verdiği cevapta yatmaktadır. İşveren çalışanlarından yüksek performans görmek, çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını artırmak, sadakat, maksimum çaba, minimum düzeyde devamsızlık ve yüksek verimlilik almak isterler. Bu nedenle bu isteklere karşı işletmeler personelin ne isteyebileceği sorusunun cevabını aramak zorundadır (Topçu, 2015, s.18). 1989 yılından itibaren Denise M. Rosseau psikolojik sözleşme ile ilgili yaptığı çalışmalar ile bu kavramın modern çağın işçi ve işveren ilişkilerine göre revize ederek yeni bir psikolojik sözleşme modeli ortaya koyarak psikolojik sözleşme kavramının daha açık ve anlaşılır hale gelmesinde büyük katkısı olmuştur (Aydın, 2016, s.34).

Eski yaklaşım daha çok güvenceye dayalı ve temkinli olmak ile ilgiliyken; yeni yaklaşımda ise daha özgürlükçü, bireysel ve sonuç odaklı olduğu görülmektedir. Psikolojik sözleşmeler; işlemsel sözleşme ve ilişkişel sözleşme şeklinde iki ana türü bulunmaktadır. İşlemsel sözleşmeler genelde ekonomik mübadeleye; ilişkişel sözleşmeler ise ekonomik mübadeleden ziyade sosyal ve duygusal öğelerin takasıyla ilgilidir (Aydın, 2016, s.44; Büyükyılmaz ve Çakmak, 2015, s.52).

Psikolojik Sözleşmenin Oluşum Süreci

Rousseau (2001) psikolojik sözleşmenin oluşum sürecini, kişinin yaşantısının erken döneminde ortaya çıkan karşılıklılık ve çok çalışma değerlerini ele almıştır. Psikolojik sözleşmenin temelini kişinin işe alım süreci öncesinde sahip olduğu profesyonel kurallar ve sosyal inançları oluşturmaktadır. Profesyonel kurallarla kişinin önceki çalışma hayatında elde etmiş olduğu deneyimlere bağlı olarak karşı tarafa ne verilmesi gerektiğini ve bunun karşılığında ise karşıdan neyin alınması gerektiği ile ilgili zihnin sahip olduğu inançları içermektedir.

Kişinin bu oluşum sürecinde önemli olan bir diğer unsur ise kişinin takas ilişkisiyle ilgili sosyal inançlarıdır. Bu inançları şu şekilde sıralanabilir; aile, okul, yaşlılar, çalışanlarla yaşanan etkileşimler ve daha önceki tecrübeler sonucunda meydana gelmekte ve bireyin istihdam ilişkisiyle ilgili görüşlerini ifade etmektedir. Psikolojik sözleşme oluşum sürecinden sonra işe alım süreci aşamasıdır. İşveren ve işe alınacak işgören takas ilişkisi içerisinde birbirlerine neler verebileceklerini belirtmektedirler. Rousseau'ya göre bu aşama psikolojik sözleşme oluşum sürecinin kilit noktasıdır (Aydın, 2016, s.49).

Psikolojik Sözleşmenin Örgütler Açısından Önemi

İş sözleşmelerinde yer alan koşulların işçi ve işveren arasında tam olarak anlaşılması, iki taraf için de iyi bir performansla sonuçlanabilmektedir. İş sözleşmesindeki anlaşma maddeleriyle birlikte işgörenin zihninde oluşan psikolojik sözleşmeyi de içermektedir. Yazılı iş sözleşmelerinde içerik her ne kadar kapsamlı olsa da, bireylerin zihnindeki sorumluluklarının tümüne yazılı sözleşmede yer vermenin imkanı yoktur. Bu nedenle psikolojik sözleşme yazılı sözleşmeden doğan bu boşluğu doldurarak işletmeler ve çalışanlar açısından var olan belirsizlikleri azaltmaktadır ya da tamamen belirsizlikleri gidermektedir. Böylece bu yolla belirsizliklerin giderilmesi ve gelecek öngörüsü ile birey iyi bir performans sonucunda istediği sonuçlara ulaşarak daha iyi motive olacaktır (Aydın, 2016, s.65).

Örgütler varlıklarını sürdürülebilmek ve ulaşmak istedikleri misyonu gerçekleştirebilmek için işgörenlerinin örgüt amaçlarına uygun bir şekilde davranmalarını sağlamak zorundadır. Bu nedenle de psikolojik sözleşmenin etkin bir şekilde işlemesi gerekmektedir. Psikolojik sözleşmeyle işgörenler işletmelerine karşı sorumluluklarını açık bir şekilde belirleyebildiği ve işletmenin de buna karşılık olarak nasıl davranması gerektiğini bilmektedir. Kritik derecede önemli olan çıktıların elde edilebilmesinde ise karşılıklı olacak şekilde davranışların düzenlenmesi gerekmektedir. Örneğin; işletme, işgörenlerini hak ettikleri tarzda ödüllendirirse, işgörenler de daha istekli çalışarak ve işletmeye zarar verecek tüm eylemlerde uzak durarak karşılık verecektir. İşgörenin gayretleri karşısında işletmenin psikolojik sözleşmeyi etkin bir şekilde işlemesi de her iki tarafa da karşılıklı fayda sağlayacaktır (Ertuğrul, 2015, s.12).

Psikolojik Sözleşmenin İhlali ve Sonuçları

Psikolojik sözleşmelerde bulunan yükümlülüklerde işveren tarafından meydana gelebilecek herhangi bir ihlal, bireyin işletmeye duyduğu güveni zedeleyerek işten ayrılmak istemesine sebep olabilir. Bundan dolayı işletmeler tarafından bu sözleşmelerin ihlaline neden olan sebepler belirlenerek, bu sebepleri ortadan kaldıracı önlemler alınmalıdır. İşgörenler için yararlı bir psikolojik sözleşmenin bulunması ve sürdürülebilir olması amacıyla altı koşul belirlenmiştir. Bunlar; kariyer sisteminin işleyişinin iyi olması, huzurlu ve sakin bir çalışma ortamı, işin özellikleri, performans sisteminde eşitlik olması, iş verimliliğinin devamı için işletmenin işgörene bireysel destek vermesi, özel hayata saygı şeklinde sıralanmaktadır. Bu koşulların yerine getirilmemesi halinde psikolojik sözleşme süreci olumlu işlemez ve bunun sonucunda psikolojik sözleşme ihlali ortaya çıkar (Ertuğrul, 2015, s.20). Literatürde iki çeşit ihlal söz konusudur. Birincisi, psikolojik sözleşmeye uymama, diğeri ise psikolojik sözleşmenin ihlali algısı şeklindedir (Demirkasımoğlu, 2012, s.57).

Psikolojik Sözleşme Üzerine Yapılan Çalışmalar

Literatürde psikolojik sözleşme algısı üzerine sağlık, eğitim ve hizmet sektörlerinde çok sayıda araştırma ve tez mevcuttur. Mimaroğlu Özgen ve Özgen (2010)'in, araştırma sonuçlarına göre elde edilen veriler şu şekildedir; İşlemsel psikolojik sözleşmeyle iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmamış, ancak işten ayrılma niyeti ile düşük seviye ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. İlişkisel psikolojik sözleşmeyle iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki orta düzeyde ve pozitif iken; işten ayrılma niyeti arasında ise düşük seviyeli ve negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Karcıoğlu ve Türker (2010)'in, araştırma bulgularında psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılık algı düzeyleri arasında pozitif yönlü ve yüksek seviyede bir ilişki olduğu saptanmıştır. Çalışmada Psikolojik sözleşme uyum algı düzeyleriyle örgütsel bağlılık algı düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiş ve sonuç olarak pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Gemalmaz (2014), araştırması

sonucunda motivasyonel dilin psikolojik sözleşme ile lider üye etkileşimiyle pozitif yönde bir ilişkisi olduğu ve lider üye etkileşiminin de psikolojik sözleşme algısı arasında pozitif yönlü bir ilişki kurduğu görülmüştür. Topçu (2015), araştırmasında örgütsel tutum ve davranışlarda kişiliğin belirleyici bir rolünün bulunduğu ve psikolojik sözleşmenin aracılık rolü olduğu görülmüştür (Topçu, 2015). Ertuğrul (2015)'un, araştırmasında psikolojik sözleşme ihlali olduğu durumlarda banka çalışanlarının örgütsel bağlılığını önemli ölçüde negatif yönde etkilediği görülmektedir. Banka tarafından çalışanlara karşı psikolojik sözleşme ihlali yapıldığı durumlarda, çalışanların bankaya olan bağlılığı azalmaktadır. Aydın (2016)'ın çalışmasında; otel personelinin psikolojik sözleşmede yer alan beklenti ve yükümlülüklerinin işletme tarafından karşılanmadığı, bununla beraber, psikolojik sözleşme algısının çalışanların işe karşı tutumların önemli etkilerinin olduğunu göstermiştir. İşten ayrılma niyeti konusunda ise otel yönetimi personelinin psikolojik sözleşmesinde yer alan beklentilerini ve yükümlülüklerini yerine getirmediği durumlarda personelin işten ayrılma niyetlerinin olabileceğini belirtmişlerdir.

GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Ankara ilinde faaliyette bulunan bir özel hastanede çalışan sağlık personelinin psikolojik sözleşme algısı ile tükenmişlik düzeylerini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda, çalışanların psikolojik sözleşme algısı ortaya konacak ve bu algılamının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışma süresi ve unvan değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığı tespit edilecektir. Bunun yanında çalışmada çalışanların psikolojik sözleşme algısı ile tükenmişlik düzeyi arasında herhangi bir ilişki olup olmadığı ortaya konacaktır. Bu bağlamda, çalışmada Ankara ilindeki özel hastanede çalışan 305 kişinin psikolojik sözleşme algısı ile tükenmişlik düzeyleri belirlenecektir. Araştırmada aşağıdaki hipotezler sistematikle dökülmüş ve doğruluğu araştırılmıştır:

Ana Hipotez: Çalışanların psikolojik sözleşme algısı ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₁: Çalışanların psikolojik sözleşme algısı ile tükenmişlik düzeyine yönelik elde edilen veriler normal dağılıma uygun değildir.

H₂: Çalışanların psikolojik sözleşme algısı ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₃: Çalışanların psikolojik sözleşme algısı ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₄: Çalışanların psikolojik sözleşme algısı ile çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₅: Çalışanların psikolojik sözleşme algısı ile unvanları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₆: Çalışanların tükenmişlik düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₇: Çalışanların tükenmişlik düzeyleri ile çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Araştırmanın Modeli

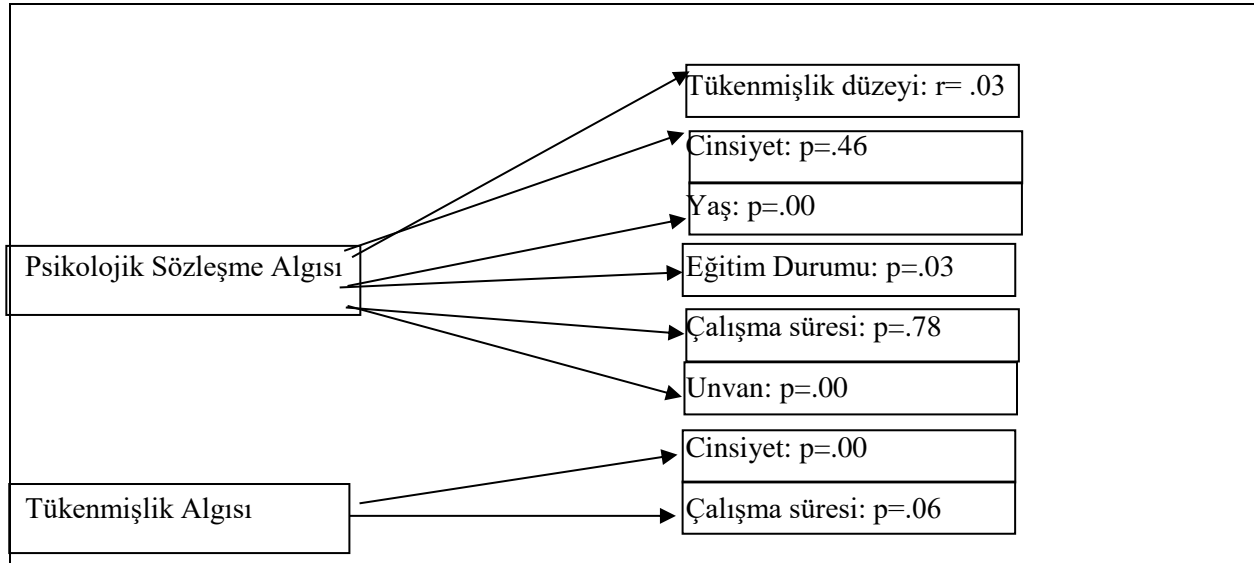
Bu çalışmada betimsel ve ilişkisel bir tarama modeli kullanılmıştır. Bilindiği üzere ilişkisel tarama modellerinde çalışmaya konu olan değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkisi ortaya konur. Bu çalışmada çalışanların psikolojik sözleşme algısı ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin ortaya konması, bu çalışmayı ilişkisel modele yöneltmiştir. Araştırmada çalışanların cinsiyet, yaş, çalışma süresi, eğitim durumu ve unvan özelliklerinin psikolojik sözleşme algısını hangi yönde etkilediği ortaya konmuştur. Bu yönüyle de araştırma betimsel bir tarama modelidir. Psikolojik Sözleşme Algısı ve Tükenmişlik Düzeyi değişkenleri şu şekilde açıklanabilir:

Psikolojik Sözleşme Algısı: Psikolojik sözleşmeler, yazılı olmayan, algılara dayalı olan sözleşmelerdir. Psikolojik sözleşmede taraflar yani yönetim-işçi arasında var olan karşılıklı yükümlülüğe dayalı bir ilişki bulunmaktadır. Statik olmayan psikolojik sözleşmeler zamana ve kişilere göre farklılıklar göstermektedir (Demirkasımoğlu, 2012, s.24)

Tükenmişlik Düzeyi: Profesyonel çalışanların işleri gereğince karşılaştıkları kişilere karşı yaşadıkları duyarsızlaşma, duygusal olarak tükenmişlik hissi taşıdıklarını ve kişisel olarak başarı ve yeterlilik duygularında azalması meydana gelir. Çalışma ortamı, özellikle çevre koşulları gibi kurumla ilgili bazı kişisel özellikler ile ilişkili olarak gelişme gösterir. Tükenmişlik duygusu seviyesi, bu tür sorunların yaşandığı ortamlarda her profesyonelde farklı derecede görülme olasılığı bulunmaktadır (Ulusoy, Biçer ve Karabulut, 2014, s.253).

Bu araştırmada katılımcıların psikolojik sözleşme algısının önemi ortaya konularak bu algının katılımcıların tükenmişlik düzeyi üzerindeki etkisi ortaya konmuştur. Sonrasında ise, psikolojik sözleşme algısının katılımcıların “cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışma süresi ve unvan” özelliklerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği ortaya konmuştur.

Şekil 1. Psikolojik Sözleşme ve Tükenmişlik Düzeyi Algı Modeli

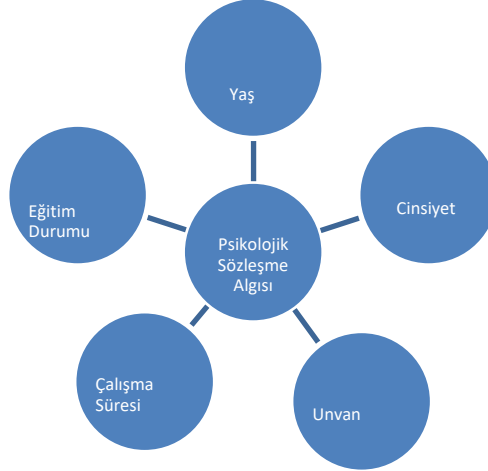


Verilerin Toplanması

Çalışmada, verilerin elde edilmesi noktasında anket yöntemine başvurulmuştur. Anketlerin uygulanmasında ise, yüz yüze anket tekniğinden yararlanılmıştır. Hazırlanan anket formunun birinci bölümünde yer alan demografik bilgiler ile psikolojik sözleşme ve tükenmişlik düzeyi ölçeklerinden faydalanılmıştır. Uygulama sonucunda elde edilen verilerin çözümlenmesinde SPSS 24 paket programından yararlanılmıştır. Toplam 36 sorudan oluşan anket formunda üç bölüm yer almaktadır.

Birinci bölümde yer alan kişisel bilgi formunda ankete katılanların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışma süresi ve unvanları ile ilgili bilgiler yer almaktadır. Toplam 5 sorudan oluşan bu kısmın kullanım amacı, ölçek içerisinde yer alan psikolojik sözleşme algısına göre farklılık oluşturup oluşturmadığının incelenmesidir.

Şekil 2. Psikolojik Sözleşme Algısı



Şekil 2.' den de anlaşılacağı üzere, psikolojik sözleşme algısı üzerinde etkili olan bağımsız değişkenler “cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışma süresi ve unvan” değişkenlerinden oluşmaktadır.

İkinci bölümde yer alan Psikolojik Sözleşme Algısı ölçeği 17 sorudan oluşmaktadır. Toplam 14 sorudan oluşan üçüncü bölümde yer alan Tükenmişlik Düzeyi ölçeği yer almaktadır. Ölçekte ifadeler, kesinlikle katılmıyorumdan kesinlikle katılıyorumda doğru 5’li likert kullanılmıştır. Verilerin 2020 yılı öncesine ait olması nedeniyle etik kurul onayına gereksinim duyulmamıştır.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Ankara ilinde hizmet veren özel bir hastanede çalışanlar oluşturmaktadır. Söz konusu hastanede çalışan kişi sayısı 389’dur. Örneklemi ise, çalışanlar arasından basit tesadüfi örnekleme yöntemi uygulanmıştır. Toplam 305 kişiye anket uygulanmıştır (Yamane, 2001).

Verilerin Analizi

Ölçek ifadelerinin güvenilirliklerinin test edilmesinde Cronbach’s Alpha tekniğine başvurulmuştur (Şencan, 2015: 15). Ölçek ifadelerinin .81’lik düzeyde bir güvenilirliğe; tükenmişlik düzeyi ölçek ifadelerinin ise .88’lik düzeyde bir güvenilirliğe sahip olduğu görülmüştür. Güvenilirlik katsayıları .50’den büyük olduğundan ötürü anketlerin güvenilir olduğu söylenebilir.

Normallik testinde Skewness ve Kurtosis değerlerinin -2 ila +2 aralığında olması beklenmektedir. Bu koşulun yerine geldiği durumlarda verilerin normal dağılıma sahip olduğu varsayılır. Verilerin normal dağılıma uygun olduğu durumda ise, teste ilişkin aşağıdaki hipotezler oluşturulmaktadır.

H₀: Çalışanların psikolojik sözleşme algısı ile tükenmişlik düzeyine yönelik elde edilen veriler normal dağılıma uygundur.

H₁: Hastaların hekim algısının ortaya konmasına yönelik elde edilen veriler normal dağılıma uygun değildir.

Bu hipotezler doğrultusunda yapılan normallik testine ilişkin elde edilen çözümler Tablo 3’de gösterilmiştir.

Tablo 3. Normallik Testi Sonuçları

	İstatistik	Standart Hata	İstatistik	Standart Hata
Medyan	2.47		4.00	
Varyans	.082		.104	
Standart Sapma	.286		.323	
Minimum	2		3	
Maksimum	3		5	
Aralık	2		2	
Çeyrekler Arası Fark	0		0	
Skewness	.144	.140	-.035	.140
Kurtosis	.422	.278	.076	.278

Skewness ve kurtosis değerlerinden de anlaşılacağı üzere, anket uygulaması sonucunda elde edilen verilere yer verilmiştir.

BULGULAR

Araştırma katılımcıların bazı sosyo-demografik özelliklerine ilişkin elde edilen verilerin çözümlemeler Frequencies yöntemi ile gerçekleştirilmiş olup Tablo 4’ de tablolaştırılarak sunulmuştur.

Tablo 4. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Katılımcı Sayısı	Yüzde
Kadın	180	59.0
Erkek	125	41.0
Yaş	Katılımcı Sayısı	Yüzde
20-24 yaş	38	12.5
25-29 yaş	59	19.3
30-34 yaş	60	19.7
35-39 yaş	55	18.0
40-44 yaş	60	19.7
45-49 yaş	25	8.2
50 ve üzeri yaş	8	2.6
Öğrenim Düzeyi	Katılımcı Sayısı	Yüzde
Ortaokul Mezunu	5	1.6
Lise Mezunu	50	16.4
Lisans Mezunu	175	57.4
Yüksek Lisans Mezunu	69	22.6
Doktora Mezunu	6	2.0
Çalışma Süresi	Katılımcı Sayısı	Yüzde
1 yıldan az	153	50.2
1-5 yıl	152	49.8
Unvan	Katılımcı Sayısı	Yüzde
Doktor	80	26.2
Hemşireler	106	34.8
Diğer Çalışanlar	119	39.0
Toplam	305	100.0

Araştırmaya katılanların %59’u kadın, %41’i ise erkektir. Katılımcıların %12.5’i 20-24 yaş; %19.3’ü 25-29 yaş; %19.7’si 30-34 yaş; %18’i 35-39 yaş %19.7’si 40-44 yaş; %8.2’si 45-49 yaş ve %2.6’sı 50

ve üzeri yaş aralığındadır. Katılımcıların %1.6'sı ortaokul, %16.4'ü lise, %57.4'ü lisans, %22.6'sı yüksek lisans ve %2'si doktora mezunudur. Katılımcıların daha çok lisans mezunu olduğu anlaşılmıştır. Katılımcıların %50.2'si 1 yıldan az ve % 49.8'i ise 1-5 yıl arası süredir çalıştığı görülmüştür. Katılımcıların %26.2'si doktor; %34.8'i hemşire ve %39'u ise diğer çalışanlardan olduğu ortaya çıkmıştır

Tablo 5. Psikolojik Sözleşme Algısına Yönelik Elde Edilen Betimsel İstatistikler

İşimi sadece para için yapıyorum	K. Sayısı	Yüzde	Ortalama	S.Sapma
Kesinlikle Katılıyorum	67	22.0	3.11	1.554
Katılıyorum	62	20.3		
Kararsızım	35	11.5		
Katılmıyorum	52	17.0		
Kesinlikle Katılmıyorum	89	29.2		
Kesin olarak belirlenmiş çalışma saatlerinde çalışmayı tercih ederim.	K.Sayısı	Yüzde	Ortalama	S.Sapma
Kesinlikle Katılıyorum	94	30.8	2.10	1.023
Katılıyorum	127	41.6		
Kararsızım	58	19.0		
Katılmıyorum	13	4.3		
Kesinlikle Katılmıyorum	13	4.3		
Bu kurumdaki kıdemimle ve hedefleri başarmak için gösterdiğim çabayla terfi etmeyi umuyorum.	K. Sayısı	Yüzde	Ortalama	S.Sapma
Kesinlikle Katılıyorum	130	42.6	1.58	0.501
Katılıyorum	174	57.0		
Kararsızım	1	.3		
İşe çok fazla odaklanmamak önemlidir.	K. Sayısı	Yüzde	Ortalama	S.Sapma
Kesinlikle Katılıyorum	72	23.6	2.10	0.873
Katılıyorum	151	49.5		
Kararsızım	70	23.0		
Katılmıyorum	3	1.0		
Kesinlikle Katılmıyorum	9	3.0		
Şu an çalıştığım kurumda ilerlemeyi düşünüyorum.	K. Sayısı	Yüzde	Ortalama	S.Sapma
Kesinlikle Katılıyorum	95	31.1	2.13	1.066
Katılıyorum	117	38.4		
Kararsızım	67	22.0		
Katılmıyorum	9	3.0		
Kesinlikle Katılmıyorum	17	5.6		
Her fazla mesai için ödeme yapılması beklentim var.	K. Sayısı	Yüzde	Ortalama	S.Sapma
Kesinlikle Katılıyorum	144	47.2	1.65	0.769
Katılıyorum	138	45.2		
Kararsızım	16	5.2		
Katılmıyorum	1	.3		
Kesinlikle Katılmıyorum	6	2.0		
İşe sadece işimi yapmak için geliyorum.	K. Sayısı	Yüzde	Ortalama	S. Sapma
Kesinlikle Katılıyorum	5	1.6	4.04	1.052
Katılıyorum	34	11.1		
Kararsızım	30	9.8		
Katılmıyorum	110	36.1		
Kesinlikle Katılmıyorum	126	41.3		

	K. Sayısı	Yüzde	Ortalama	S. Sapma
Şu an çalıştığım kurumda kendimi takımın bir parçası gibi hissediyorum.				
Kesinlikle Katılıyorum	77	25.2	2.34	1.131
Katılıyorum	111	36.4		
Kararsızım	70	23.0		
Katılmıyorum	29	9.5		
Kesinlikle Katılmıyorum	18	5.9		
Çalıştığım kuruma olan sadakatim, sözleşmemdeki koşullarla belirlenmiştir.				
Kesinlikle Katılıyorum	90	29.5	1.71	0.474
Katılıyorum	212	69.5		
Kararsızım	3	1.0		
Çalıştığım kurumun çalışanların emeklerinin karşılığını verdiğini düşünüyorum				
Kesinlikle Katılıyorum	77	25.2	2.43	1.187
Katılıyorum	106	34.8		
Kararsızım	52	17.0		
Katılmıyorum	55	18.0		
Kesinlikle Katılmıyorum	15	4.9		
Sadece işimi yapmamı sağlayacak kadarını yapıyorum.				
Katılıyorum	26	8.5	3.97	0.858
Kararsızım	39	12.8		
Katılmıyorum	159	52.1		
Kesinlikle Katılmıyorum	81	26.6		
Bu kurumun gelecekteki faydalarına %100 katkı sağlamak için hazırım (motive durumdayım)				
Kesinlikle Katılıyorum	53	17.4	2.57	1.242
Katılıyorum	132	43.3		
Kararsızım	50	16.4		
Katılmıyorum	33	10.8		
Kesinlikle Katılmıyorum	37	12.1		
Eğer sıkı/çok çalışırsam, terfi etmek için uygun fırsatım var.				
Kesinlikle Katılıyorum	22	7.2	2.99	1.210
Katılıyorum	110	36.1		
Kararsızım	70	23.0		
Katılmıyorum	55	18.0		
Kesinlikle Katılmıyorum	48	15.7		
Bu organizasyondaki kariyer yolum ayrıntılı bir şekilde planlanmaktadır.				
Kesinlikle Katılıyorum	49	16.1	2.84	1.174
Katılıyorum	65	21.3		
Kararsızım	103	33.8		
Katılmıyorum	62	20.3		
Kesinlikle Katılmıyorum	26	8.5		
İşimin sadece kısa vadeli hedeflerini gerçekleştirmek için çalışıyorum.				
Kesinlikle Katılıyorum	110	36.1	2.03	1.076
Katılıyorum	120	39.3		
Kararsızım	46	15.1		

Katılmıyorum	13	4.3		
Kesinlikle Katılmıyorum	16	5.2		
Çalıştığım kurum için sonuna kadar çalışacağım.	K. Sayısı	Yüzde	Ortalama	S. Sapma
Kesinlikle Katılıyorum	66	21.6	2.38	1.100
Katılıyorum	121	39.7		
Kararsızım	70	23.0		
Katılmıyorum	31	10.2		
Kesinlikle Katılmıyorum	17	5.6		
İş ortamımı benimsediğimi düşünüyorum	K. Sayısı	Yüzde	Ortalama	S. Sapma
Kesinlikle Katılıyorum	101	33,1	2.13	1.138
Katılıyorum	126	41,3		
Kararsızım	33	10,8		
Katılmıyorum	28	9,2		
Kesinlikle Katılmıyorum	17	5,6		
Toplam	305	100,0		

Tablo 5. incelendiğinde katılımcıların psikolojik sözleşme algısına ilişkin görüşlerinin ortaya konması için oluşturulan ölçek ifadelerine katılımcıların tümünün cevap verdiği görülmüştür. Benzer şekilde, Tablo 5’de katılımcıların en yüksek değerli ortalamayı “İşe sadece işimi yapmak için geliyorum.” (*Ort.*=4.04) ifadesi ile sağladığı ortaya çıkmıştır. Yine, psikolojik sözleşme algısına ilişkin görüşler içerisinde en düşük ortalamanın ise, “Bu kurumumdaki kıdemimle ve hedefleri başarmak için gösterdiğim çabayla terfi etmeyi umuyorum.” ifadesine ait olduğu görülmüştür (*Ort.* =1.58).

Tablo 5’de “İşimi sadece para için yapıyorum.” ifadesini katılımcıların % 22’si kesinlikle katılıyorum; %20.3’ü katılıyorum ve %11.5’i kararsızım cevaplarında bulunmuş iken; %17’si katılmıyorum ve %29.2’si kesinlikle katılmıyorum tarzında cevap vermiştir. “Kesin olarak belirlenmiş çalışma saatlerinde çalışmayı tercih ederim.” ifadesine katılımcıların %30.8’inin “kesinlikle katılıyorum” ve %41.6’sının “katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüştür. “Bu kurumdaki kıdemimle ve hedefleri başarmak için gösterdiğim çabayla terfi etmeyi umuyorum.” ifadesine katılımcıların %42.6’sının “kesinlikle katılıyorum” ve %57’sinin “katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüştür. “İşe çok fazla odaklanmamak önemlidir.” ifadesine katılımcıların %23.6’sının “kesinlikle katılıyorum” ve % 49.5’inin “katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüştür. “Şu an çalıştığım kurumda ilerlemeyi düşünüyorum.” ifadesine katılımcıların %31,1’inin “kesinlikle katılıyorum” ve %38.4’ünün “katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüştür. “Her fazla mesai için ödeme yapılması beklentim var.” ifadesine katılımcıların %47.2’sinin “kesinlikle katılıyorum” ve %45.2’sinin “katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüştür. “İşe sadece işimi yapmak için geliyorum.” ifadesine katılımcıların %36.1’inin “katılmıyorum” ve %41.3’ünün “kesinlikle katılmıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüştür. “Şu an çalıştığım kurumda kendimi takımın bir parçası gibi hissediyorum.” ifadesine katılımcıların %25.2’sinin “kesinlikle katılıyorum” ve %36,4’ünün “katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüştür. “Çalıştığım kuruma olan sadakatim, sözleşmemdeki koşullarla belirlenmiştir.” ifadesine katılımcıların %29.51’inin “kesinlikle katılıyorum” ve %69.5’inin “katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüştür. “Çalıştığım kurumun çalışanların emeklerinin karşılığını verdiğini düşünüyorum.” ifadesine katılımcıların %25.2’sinin “kesinlikle katılıyorum” ve %34.8’inin “katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüştür. “Sadece işimi yapmamı sağlayacak kadarını yapıyorum.” ifadesine katılımcıların %26.6’sının “kesinlikle katılmıyorum” ve %52.1’inin “katılmıyorum” şeklinde katılımcıların bu ifadeye katılım sağlamadığı görülmüştür. “Bu kurumun gelecekteki faydalarına %100 katkı sağlamak için hazırım (motive

durumdayım).” ifadesine katılımcıların %17.4’ünün “kesinlikle katılıyorum” ve %43.3’ünün “katılıyorum” şeklinde katılımcıların bu ifadeye yüksek düzeyli bir katılım sağladığı görülmüştür. “Eğer sıkı/çok çalışırsam, terfi etmek için uygun fırsatım var.” ifadesine katılımcıların %7.2’sinin “kesinlikle katılıyorum” ve %36.1’inin “katılıyorum” şeklinde katılımcıların bu ifadeye katılım sağladığı görülmüştür. “Bu organizasyondaki kariyer yolum ayrıntılı bir şekilde planlanmaktadır.” ifadesine katılımcıların %16.1’inin “kesinlikle katılıyorum” ve %21.3’ünün “katılıyorum” şeklinde katılımcıların bu ifadeye katılım sağladığı görülmüştür. “İşimin sadece kısa vadeli hedeflerini gerçekleştirmek için çalışıyorum.” ifadesine katılımcıların %36.1’inin “kesinlikle katılıyorum” ve %39.3’ünün “katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri ve katılımcıların bu ifadeye yüksek düzeyli bir katılım sağladığı görülmüştür. “Çalıştığım kurum için sonuna kadar çalışacağım.” ifadesine katılımcıların %21.6’sının “kesinlikle katılıyorum” ve %39.7’sinin “katılıyorum” şeklinde katılımcıların bu ifadeye yüksek düzeyli bir katılım sağladığı görülmüştür. “İş ortamımı benimsediğimi düşünüyorum.” ifadesine katılımcıların %33.1’inin “kesinlikle katılıyorum” ve %41.3’ünün “katılıyorum” şeklinde katılımcıların bu ifadeye yüksek düzeyli bir katılım sağladığı görülmüştür.

Tablo 6. Tükenmişlik Düzeyine Yönelik Elde Edilen Betimsel İstatistikler

İşimden soğuduğumu hissediyorum	Katılımcı Sayısı	Yüzde	Ortalama	S.Sapma
Kesinlikle Katılıyorum	7	2.3	4.11	0.972
Katılıyorum	6	2.0		
Kararsızım	68	22.3		
Katılmıyorum	88	28.9		
Kesinlikle Katılmıyorum	136	44.6		
İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum	Katılımcı Sayısı	Yüzde	Ortalama	S.Sapma
Kesinlikle Katılıyorum	4	1.3	4.04	0.938
Katılıyorum	10	3.3		
Kararsızım	74	24.3		
Katılmıyorum	99	32.5		
Kesinlikle Katılmıyorum	118	38.7		
Kendimi hayattan dışlanmış hissediyorum	Katılımcı Sayısı	Yüzde	Ortalama	S.Sapma
Kesinlikle Katılıyorum	1	.3	4.21	0.863
Katılıyorum	1	.3		
Kararsızım	79	25.9		
Katılmıyorum	76	24.9		
Kesinlikle Katılmıyorum	148	48.5		
Kendimi değersiz hissediyorum	Katılımcı Sayısı	Yüzde	Ortalama	S.Sapma
Katılıyorum	6	2.0	4.30	0.727
Kararsızım	30	9.8		
Katılmıyorum	134	43.9		
Kesinlikle Katılmıyorum	135	44.3		
Kendimi üzgün hissediyorum	Katılımcı Sayısı	Yüzde	Ortalama	S.Sapma
Kesinlikle Katılıyorum	5	1.6	4.27	0.770
Kararsızım	30	9.8		
Katılmıyorum	142	46.6		
Kesinlikle Katılmıyorum	128	42.0		
Kendimi duygusal olarak bitkin hissediyorum	Katılımcı Sayısı	Yüzde	Ortalama	S.Sapma
Katılıyorum	1	.3	4.07	0.783
Kararsızım	80	26.2		

	Katılmıyorum	120	39.3		
	Kesinlikle Katılmıyorum	104	34.1		
Kendimi duygusal olarak tükenmiş hissediyorum	Katılımcı Sayısı		Yüzde	Ortalama	S.Sapma
	Kararsızım	96	31.5	3.95	0.764
	Katılmıyorum	127	41.6		
	Kesinlikle Katılmıyorum	82	26.9		
Kendimi endişeli(kaygılı) hissediyorum	Katılımcı Sayısı		Yüzde	Ortalama	S.Sapma
	Kararsızım	66	21.6	4.21	0.775
	Katılmıyorum	109	35.7		
	Kesinlikle Katılmıyorum	130	42.6		
	Toplam	305	100.0		
Kendimi "kapana kısılmış" gibi hissediyorum	Katılımcı Sayısı		Yüzde	Ortalama	S.Sapma
	Kesinlikle Katılıyorum	5	1.6	4.38	0.752
	Kararsızım	20	6.6		
	Katılmıyorum	128	42.0		
	Kesinlikle Katılmıyorum	152	49.8		
Geleceğe yönelik olarak umutluyumdur	Katılımcı Sayısı		Yüzde	Ortalama	S.Sapma
	Kesinlikle Katılıyorum	58	19.0	3.11	1.478
	Katılıyorum	77	25.2		
	Kararsızım	9	3.0		
	Katılmıyorum	95	31.1		
	Kesinlikle Katılmıyorum	66	21.6		
Hastalıklara karşı oldukça hassasımdır	Katılımcı Sayısı		Yüzde	Ortalama	S.Sapma
	Kesinlikle Katılıyorum	42	13.8	3.61	1.382
	Katılıyorum	26	8.5		
	Kararsızım	44	14.4		
	Katılmıyorum	91	29.8		
	Kesinlikle Katılmıyorum	102	33.4		
Kendimi fiziksel olarak yorgun hissediyorum	Katılımcı Sayısı		Yüzde	Ortalama	S.Sapma
	Kesinlikle Katılıyorum	20	6.6	3.81	1.137
	Katılıyorum	25	8.2		
	Kararsızım	36	11.8		
	Katılmıyorum	136	44.6		
	Kesinlikle Katılmıyorum	88	28.9		
Kendimi fiziksel olarak güçsüz hissediyorum	Katılımcı Sayısı		Yüzde	Ortalama	S.Sapma
	Kesinlikle Katılıyorum	5	1.6	4.14	0.906
	Katılıyorum	13	4.3		
	Kararsızım	37	12.1		
	Katılmıyorum	128	42.0		
	Kesinlikle Katılmıyorum	122	40.0		
Kendimi fiziksel olarak yıpranmış hissediyorum	Katılımcı Sayısı		Yüzde	Ortalama	S.Sapma
	Kesinlikle Katılıyorum	9	3.0	3.90	0.990
	Katılıyorum	17	5.6		
	Kararsızım	61	20.0		
	Katılmıyorum	127	41.6		
	Kesinlikle Katılmıyorum	91	29.8		
	Toplam	305	100.0		

Tablo 6. incelendiğinde katılımcıların tükenmişlik düzeyine ilişkin görüşlerinin ortaya konması için oluşturulan ölçek ifadelerine katılımcıların tümünün cevap verdiği görülmüştür. Katılımcıların en yüksek değerli ortalamayı “Kendimi “kapana kısılmış” gibi hissediyorum.” (Ort.=4.38) ifadesi ile sağladığı ortaya çıkmıştır. Yine, tükenmişlik düzeyine ilişkin görüşler içerisinde en düşük ortalamanın ise, “Geleceğe yönelik olarak umutluymdur.” ifadesine ait olduğu görülmüştür (Ort. =3.11).

“İşimden soğuduğumu hissediyorum” ifadesini katılımcıların 1-5 arası olacak şekilde ve “olumlu değerlendirmeden olumsuz değerlendirmeye” olacak şekilde sıralaması istenmiştir. Buna göre katılımcıların söz konusu ifadeye %44.6’sının “kesinlikle katılmıyorum” ve %28.9’unun “katılmıyorum” şeklinde katılımcıların bu ifadeye katılım sağlamadığı görülmüştür. “İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.” ifadesine katılımcıların %38.7’sinin “kesinlikle katılmıyorum” ve %32.5’inin “katılmıyorum” şeklinde katılımcıların bu ifadeye katılım sağlamadığı görülmüştür. “Kendimi hayattan dışlanmış hissediyorum” ifadesine katılımcıların %48.5’inin “kesinlikle katılmıyorum” ve %24.9’unun “katılmıyorum” şeklinde katılımcıların bu ifadeye katılım sağlamadığı görülmüştür. “Kendimi değersiz hissediyorum” ifadesine katılımcıların %44.3’ünün “kesinlikle katılmıyorum” ve %43.9’unun “katılmıyorum” şeklinde katılımcıların bu ifadeye katılım sağlamadığı görülmüştür. “Kendimi üzgün hissediyorum.” ifadesine katılımcıların %42’sinin “kesinlikle katılmıyorum” ve %46.6’sının “katılmıyorum” şeklinde katılımcıların bu ifadeye katılım sağlamadığı görülmüştür. “Kendimi duygusal olarak bitkin hissediyorum.” ifadesine katılımcıların %34.1’inin “kesinlikle katılmıyorum” ve %39.3’ünün “katılmıyorum” şeklinde katılımcıların bu ifadeye katılım sağlamadığı görülmüştür. “Kendimi duygusal olarak tükenmiş hissediyorum” ifadesine katılımcıların %26.9’unun “kesinlikle katılmıyorum” ve %41.6’sının “katılmıyorum” şeklinde katılımcıların bu ifadeye katılım sağlamadığı görülmüştür. “Kendimi endişeli(kaygılı) hissediyorum.” ifadesine katılımcıların %42.6’sının “kesinlikle katılmıyorum” ve %35.7’sinin “katılmıyorum” şeklinde katılımcıların bu ifadeye katılım sağlamadığı görülmüştür. “Kendimi “kapana kısılmış” gibi hissediyorum.” ifadesine katılımcıların %49.8’inin “kesinlikle katılmıyorum” ve %42’sinin “katılmıyorum” şeklinde katılımcıların bu ifadeye katılım sağlamadığı görülmüştür. “Geleceğe yönelik olarak umutluymdur.” ifadesine katılımcıların % 21.6’sının “kesinlikle katılmıyorum” ve % 31.1’inin “katılmıyorum” şeklinde katılımcıların bu ifadeye katılım sağlamadığı görülmüştür. “Hastalıklara karşı oldukça hassasımdır.” ifadesine katılımcıların %33.4’ünün “kesinlikle katılmıyorum” ve %29.8’inin “katılmıyorum” şeklinde katılımcıların bu ifadeye katılım sağlamadığı görülmüştür. “Kendimi fiziksel olarak yorgun hissediyorum.” ifadesine katılımcıların %28.9’unun “kesinlikle katılmıyorum” ve %44.6’sının “katılmıyorum” şeklinde katılımcıların büyük bir çoğunluğunun kendilerini fiziksel açıdan yorgun hissetmedikleri söylenebilir. “Kendimi fiziksel olarak güçsüz hissediyorum.” ifadesine katılımcıların %40’ının “kesinlikle katılmıyorum” ve % 42’sinin “katılmıyorum” şeklinde katılımcıların büyük bir çoğunluğunun kendilerini fiziksel açıdan güçsüz hissetmedikleri anlaşılabilir. “Kendimi fiziksel olarak yıpranmış hissediyorum.” ifadesine katılımcıların %29.8’inin “kesinlikle katılmıyorum” ve %41.6’sının “katılmıyorum” şeklinde katılımcıların çoğunun kendilerini fiziksel açıdan oldukça iyi hissettiği ifade edilebilir.

Araştırma Hipotezleri

Araştırmanın bu kısmında, psikolojik sözleşme algısının tespitine yönelik katılımcı görüşleri ile “cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışma süresi ve unvan” değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının sonuçlarına yer verilmiştir. Buna göre aştırmaya katılanların psikolojik sözleşme algısının ortaya konmasında iki seçenekli sorular için Bağımsız Örneklem T-Testi; ikiden fazla seçeneğe sahip

sorularla tek yönlü varyans (Anova) analizi ile çözümlenmiş iken, psikolojik sözleşme algısı ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkinin düzeyi ise Korelasyon analizi ile çözümlenmiştir.

Ana Hipotez: Çalışanların psikolojik sözleşme algısı ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 7. Çalışanların Psikolojik Sözleşme Algısı ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları

		Psikolojik Sözleşme Algısı	Tükenmişlik Düzeyi
Psikolojik Sözleşme Algısı	R	1	.03
	P		.64
Katılımcı Sayısı		305	305
Tükenmişlik Düzeyi	R	.03	1
	P	.64	
Katılımcı Sayısı		305	305

Tablo 7’de görüldüğü üzere Pearson Correlation (r) katsayısı 0,03 değerindedir. Bu değer, çalışanların psikolojik sözleşme algısı ile tükenmişlik düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Yine elde edilen sonuçlardan da görüleceği üzere, korelasyon katsayısının anlamlılık (p değeri) düzeyi de 0,64 olduğundan ötürü, korelasyon katsayısının anlamsız olduğu görülmüştür. Sonuç olarak, çalışanların psikolojik sözleşme algısı ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamsız bir ilişki olduğu ifade edilebilir. Bu durumda önceden oluşturulan ana hipotez reddedilmiştir.

H₁: Çalışanların psikolojik sözleşme algısı ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 8. Cinsiyet Değişkenine Göre Katılımcıların Psikolojik Sözleşme Algısına Yönelik Görüşlerinde Anlamlı Bir Farkın Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

	Cinsiyet	Katılımcı Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	F	P
Psikolojik Sözleşme Algısı	Kadın	180	2.47	.310	5.85	.46
	Erkek	125	2.49	.247		

Tablo 8’te, çalışanların gruplandıkları cinsiyetlerine göre psikolojik sözleşme algısına yönelik görüşleri karşılaştırıldığında, kadınlarda 2.47, erkeklerde ise 2.49 şeklindedir.

Katılımcıların psikolojik sözleşme algısına yönelik görüşlerinin anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını test etmek amacıyla bağımsız gruplar için t-testi kullanılmıştır. Analiz sonucunda cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($F(5.852)$, $p=0.46$). Bu nedenle, oluşturulan H₁ hipotezi red edilmiştir.

H₂: Çalışanların psikolojik sözleşme algısı ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 9. Yaş Değişkenine Göre Katılımcıların Psikolojik Sözleşme Algısına Yönelik Görüşlerinde Anlamlı Bir Farkın Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

	Katılımcı Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	F	P	df
20-24 yaş	38	2.53	.282	5.02	.00	Gruplar arası: 6
25-29 yaş	59	2.55	.292			
30-34 yaş	60	2.51	.287			
35-39 yaş	55	2.45	.243			

40-44 yaş	60	2.33	.276	3	Grup içi:298
45-49 yaş	25	2.49	.222		
50 ve üzeri yaş	8	2.70	.355		
Toplam	305	2.48	.286		

Tablo 9.'da çalışanların gruplandıkları yaşa göre psikolojik sözleşme algısına yönelik görüşleri karşılaştırıldığında, 20-24 yaş gruplarında 2.53, 25-29 yaş gruplarında 2.55, 30-34 yaş gruplarında 2.51, 35-39 yaş gruplarında 2.45, 40-44 yaş gruplarında 2.33, 45-49 yaş gruplarında 2.49 ve 50 ve üzeri yaş gruplarında 2.70'dir. Yine ankete katılanların psikolojik sözleşme algısına yönelik görüşlerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla bağımsız gruplar için tek yönlü varyans (Anova) analizi kullanılmıştır. Analiz sonucunda yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F(5.023)$; $p=.00$). Bu nedenle oluşturulan H_2 hipotezi kabul edilmiştir.

Ortaya çıkan bu farklılığın, hangi gruplar arasında oluştuğunu tespit etmek amacı ile Post Hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmış olup Tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10. Yaşa Düzeyine Göre Katılımcıların Psikolojik Sözleşme Algısına Yönelik Görüşlerinin Scheffe Testi Karşılaştırma Sonuçları

Yaş	Sınıf Değişkenleri	Ortalamalar Farkı	P
40-44 yaş	25-29 yaş	-.225	.004
	30-34 yaş	-.179	.050
	50 ve üzeri yaş	-.371	.048

Yaş değişkenine göre, çalışanların psikolojik sözleşme algısına yönelik görüşlerinin Scheffe test sonuçları incelendiğinde, 40-44 yaş aralığında olan çalışanların psikolojik sözleşme algısına yönelik görüşleri ile 25-29; 30-34 ve 50 ve üzeri yaş aralığında olan çalışanların psikolojik sözleşme algısına yönelik görüşleri arasında fark olduğu görülmüştür.

H_3 : Çalışanların psikolojik sözleşme algısı ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 11. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Katılımcıların Psikolojik Sözleşme Algısına Yönelik Görüşlerinde Anlamlı Bir Farkın Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

	Katılımcı Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	F	P	df
Ortaokul Mezunu	5	2.26	.423	2.724	.03	Gruplar arası: 6 Grup içi:298
Lise Mezunu	50	2.50	.327			
Lisans Mezunu	175	2.51	.279			
Yüksek Lisans Mezunu	69	2.40	.254			
Doktora Mezunu	6	2.48	.126			
Toplam	305	2.48	.286			

Tablo 11'de çalışanların gruplandıkları eğitim durumuna göre psikolojik sözleşme algısına yönelik görüşleri karşılaştırıldığında, ortaokul mezunlarında 2.26, Lise Mezunlarında 2.50, Lisans Mezunlarında 2.51, Yüksek Lisans Mezunlarında 2.40, Doktora Mezunlarında ise 2.48'dir. Yine ankete katılanların psikolojik sözleşme algısına yönelik görüşlerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla bağımsız gruplar için tek yönlü varyans (Anova) analizi kullanılmıştır. Analiz sonucunda eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F(2.724)$; $p=.03$). Bu nedenle oluşturulan H_3 hipotezi kabul edilmiştir.

Ortaya çıkan bu farklılığın, hangi gruplar arasında oluştuğunu tespit etmek amacı ile Post Hoc testlerinden **Tukey HSD** testi kullanılmış olup Tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 12. Eğitim Durumuna Göre Katılımcıların Psikolojik Sözleşme Algısına Yönelik Görüşlerinin Tukey HSD Testi Karşılaştırma Sonuçları

Öğrenim Düzeyi	Sınıf Değişkenleri	Ortalamalar Farkı	P
Lisans Mezunu	Yüksek Lisans Mezunu	.111*	.047

Eğitim durumu değişkenine göre, çalışanların psikolojik sözleşme algısına yönelik görüşlerinin **Tukey HSD** test sonuçları incelendiğinde, lisans mezunu çalışanların psikolojik sözleşme algısına yönelik görüşleri ile yüksek lisans mezunu olan çalışanların psikolojik sözleşme algısına yönelik görüşleri arasında fark olduğu görülmüştür.

H₄: Çalışanların psikolojik sözleşme algısı ile çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 13. Çalışma Süresi Değişkenine Göre Katılımcıların Psikolojik Sözleşme Algısına Yönelik Görüşlerinde Anlamlı Bir Farkın Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

	Çalışma Süresi	Katılımcı Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	F	P
Psikolojik Sözleşme Algısı	1 yıldan az	153	2.48	.279	1.240	.78
	1-5 yıl	152	2.47	.293		

Tablo 13’de, çalışanların gruplandıkları çalışma sürelerine göre psikolojik sözleşme algısına yönelik görüşleri karşılaştırıldığında, 1 yıldan az süreli çalışanlarda 2.48, 1-5 yıl süreli çalışanlarda ise 2.47’dir. Katılımcıların psikolojik sözleşme algısına yönelik görüşlerinin anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını test etmek amacıyla bağımsız gruplar için t-testi kullanılmıştır. Analiz sonucunda çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($F(1.240)$, $p=0.78$). Bu nedenle, oluşturulan H₄ hipotezi reddedilmiştir.

H₅: Çalışanların psikolojik sözleşme algısı ile unvanları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 14. Unvan Değişkenine Göre Katılımcıların Psikolojik Sözleşme Algısına Yönelik Görüşlerinde Anlamlı Bir Farkın Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

	Katılımcı Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	F	P	df
Doktor	80	2.38	.190	15.227	.00	Gruplar arası: 2 Grup içi:302
Hemşireler	106	2.59	.313			
Diğer Çalışanlar	119	2.44	.282			
Toplam	305	2.48	.286			

Tablo 14’de, çalışanların gruplandıkları unvanlarına göre psikolojik sözleşme algısına yönelik görüşleri karşılaştırıldığında, doktorlarda 2.38, hemşirelerde 2.59 ve diğer çalışanlarda ise 2.44’tür. Yine ankete katılanların psikolojik sözleşme algısına yönelik görüşlerinin anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını test etmek amacıyla bağımsız gruplar için tek yönlü varyans (Anova) analizi kullanılmıştır. Analiz sonucunda unvan değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F(2.724)$; $p=.03$). Bu nedenle oluşturulan H₅ hipotezi kabul edilmiştir. Ortaya çıkan bu farklılığın, hangi gruplar arasında oluştuğunu tespit etmek amacı ile Post Hoc testlerinden **Tukey HSD** testi kullanılmış olup Tablo 15’de sunulmuştur.

Tablo 15. Unvana Göre Katılımcıların Psikolojik Sözleşme Algısına Yönelik Görüşlerinin Tukey HSD Testi Karşılaştırma Sonuçları

Unvan	Sınıf Değişkenleri	Ortalamalar Farkı	P
Hemşireler	Doktor	,211*	,000
	Diğer Çalışanlar	,148*	,000

Unvan değişkenine göre, çalışanların psikolojik sözleşme algısına yönelik görüşlerinin **Tukey HSD** test sonuçları incelendiğinde, hemşirelerin psikolojik sözleşme algısına yönelik görüşleri ile doktor ve diğer çalışanların psikolojik sözleşme algısına yönelik görüşleri arasında fark olduğu görülmüştür.

H₆: Çalışanların tükenmişlik düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 16. Cinsiyet Değişkenine Göre Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerine Yönelik Görüşlerinde Anlamlı Bir Farkın Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

	Cinsiyet	Katılımcı Sayısı	Ortalama	S.Sapma	F	P
Psikolojik Sözleşme Algısı	Kadın	180	3.97	,349	7.647	.00
	Erkek	125	4.07	,273		

Tablo 16'de, çalışanların gruplandıkları cinsiyetlerine göre tükenmişlik düzeylerine yönelik görüşleri karşılaştırıldığında, kadınlarda 3.97, erkeklerde ise 4.07 şeklindedir. Katılımcıların tükenmişlik düzeylerine yönelik görüşlerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla bağımsız gruplar için t-testi kullanılmıştır. Analiz sonucunda cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F(7.647), p=.00$). Bu nedenle, oluşturulan H₆ hipotezi kabul edilmiştir.

H₇: Çalışanların tükenmişlik düzeyleri ile çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 17. Çalışma Süresi Değişkenine Göre Katılımcıların Tükenmişlik Düzeylerine Yönelik Görüşlerinde Anlamlı Bir Farkın Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

	Çalışma Süresi	Katılımcı Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	F	P
Psikolojik Sözleşme Algısı	1 yıldan az	153	3.97	,297	.002	.06
	1-5 yıl	152	4.04	,345		

Tablo 17.'te, çalışanların gruplandıkları çalışma sürelerine göre tükenmişlik düzeylerine yönelik görüşleri karşılaştırıldığında, 1 yıldan az süreli çalışanlarda 3.97, 1-5 yıl süreli çalışanlarda ise 4.04'dür. Katılımcıların tükenmişlik düzeylerine yönelik görüşlerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla bağımsız gruplar için t-testi kullanılmıştır. Analiz sonucunda çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($F(.002), p=0.06$). Bu nedenle, oluşturulan H₇ hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 18. Hipotezlerin Değerlendirilmesi

Ana Hipotez: Çalışanların psikolojik sözleşme algısı ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.	RED
H ₁ : Çalışanların psikolojik sözleşme algısı ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	RED
H ₂ : Çalışanların psikolojik sözleşme algısı ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	KABUL
H ₃ : Çalışanların psikolojik sözleşme algısı ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	KABUL
H ₄ : Çalışanların psikolojik sözleşme algısı ile çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık	RED

vardır.	
H ₅ : Çalışanların psikolojik sözleşme algısı ile unvanları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	KABUL
H ₆ : Çalışanların tükenmişlik düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	KABUL
H ₇ : Çalışanların tükenmişlik düzeyleri ile çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık vardır.	RED

SONUÇ

Bu araştırma, Ankara ilinde hizmet veren özel bir hastanede çalışanların psikolojik sözleşme algısı ile tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada çalışanların psikolojik sözleşme algısı ile tükenmişlik düzeylerinin ortaya konmasında cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışma süresi ve unvan değişkenleri göz önüne alınmıştır. Bu doğrultuda oluşturulan hipotezlerin 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel açıdan farklılığının olup olmadığı tespit edilmiştir. Bu tespit ikili değişkenler için Bağımsızlık Örneklem T-Testi ile ikiden fazla değişkenler için Tek Yönlü Varyans (ANOVA) analizi ile gerçekleştirilmiştir. Anova testi sonucu ortaya çıkan gruplar arası farklılaşmanın düzeyi Post Hoc test yöntemlerinden biri olan Tukey HSD ve Scheffe testleri ile çözümlenmiştir. Çalışanların gruplandıkları cinsiyetlerine göre psikolojik sözleşme algısına yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Çalışanların gruplandıkları cinsiyetlerine göre tükenmişlik düzeylerine yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Çalışanların gruplandıkları çalışma süresine göre tükenmişlik düzeylerine yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Çalışanların gruplandıkları yaşa göre psikolojik sözleşme algısına yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ortaya çıkan bu farklılığın, hangi gruplar arasında oluştuğunu tespit etmek amacı ile Post Hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Buna göre, 40-44 yaş aralığında olan çalışanların psikolojik sözleşme algısına yönelik görüşleri ile 25-29; 30-34 ve 50 ve üzeri yaş aralığında olan çalışanların psikolojik sözleşme algısına yönelik görüşleri arasında fark olduğu görülmüştür. Çalışanların gruplandıkları eğitim durumuna göre psikolojik sözleşme algısına yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ortaya çıkan bu farklılığın, hangi gruplar arasında oluştuğunu tespit etmek amacı ile Post Hoc testlerinden Tukey HSD testi kullanılmıştır. Buna göre, lisans mezunu çalışanların psikolojik sözleşme algısına yönelik görüşleri ile yüksek lisans mezunu olan çalışanların psikolojik sözleşme algısına yönelik görüşleri arasında fark olduğu görülmüştür. Çalışanların gruplandıkları çalışma sürelerine göre psikolojik sözleşme algısına yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Çalışanların gruplandıkları unvanlarına göre psikolojik sözleşme algısına yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ortaya çıkan bu farklılığın, hangi gruplar arasında oluştuğunu tespit etmek amacı ile Post Hoc testlerinden Tukey HSD testi kullanılmıştır. Buna göre, hemşirelerin psikolojik sözleşme algısına yönelik görüşleri ile doktor ve diğer çalışanların psikolojik sözleşme algısına yönelik görüşleri arasında fark olduğu görülmüştür. Bu çalışmada çalışanların psikolojik sözleşme algısı ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin ortaya konmasında korelasyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda; çalışanların psikolojik sözleşme algısı ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamsız bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Çıkar Çatışması: Çalışma kapsamında herhangi bir kurum veya kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Ulusoy, H., Biçer, E. B., & Karabulut, N. (2014, Ocak). *Hastane Yöneticilerinde Tükenmişlik Düzeyi*. Mayıs 25, 2018 tarihinde https://www.researchgate.net/publication/259783513_Hastane_Yoneticilerinde_Tukenmislik_Duzeyi adresinden alındı
- Aydın, R. (2016). Otel İşletmelerinde Psikolojik Sözleşmeler ve İşgörenlerin işe Yönelik Tutumları: Antalya 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. T.C. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Yayımlanmamış Doktora Tezi .
- Büyükyılmaz , O., & Çakmak, A. F. (2015). Psikolojik Sözleşme İhlal Algısının Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan Akademisyenler Kapsamında Karşılaştırmalı Analizi. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1).
- Demirkasımoğlu, N. (2012). Kamu ve Özel İlköğretim Okulu Sınıf Öğretmenlerinin Psikolojik Sözleşme Algıları ve İş Çevresine Uyum Düzeyleri ile İlişki. Ankara, İ DOKTORA PROGRAMI: T.C. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Teftişi Doktora Programı Yayımlanmamış Doktora Tezi.
- Dikili, A., & Bayraktaroğlu, S. (2013). Psikolojik Sözleşme İle İş Tatmini İlişkinine Yönelik Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2).
- Ertuğrul, A. (2015). Psikolojik Sözleşme İhlali Algısının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. T.C. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Gemalmaz, N. (2014). İlkokul Yöneticilerinin Kullandıkları Motivasyonel Dilin Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşme ve Lider Üye Etkileşimine Algıları Üzerindeki Etkisi. T.C. Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- George, D., & Mallery, M. (2010). SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson.
- Islam, T., Khan, M. M., Khawaja, F. N., Ahmad, Z. (2017). Nurses' Reciprocation of Perceived Organizational Support: the Moderating Role of Psychological Contract Breach . *International Journal of Human Rights in Healthcare*, 10(2), pp. 123-131
- Karcıoğlu, F., & Türker, E. (2010). Psikolojik Sözleşme ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(2).
- Mimaroğlu Özgen, H., & Özgen, H. (2010). Psikolojik Sözleşme Boyutlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerine Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1).
- Öksüz, S. (2013). Özel Hastanelerin Karşılaştığı Finansal Sorunların Tespiti ve Çözüm Önerileri. Çankırı: T.C. Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Rodwell, J., Ellershaw, J., Flower, R. (2015). Fulfill Psychological Contract Promises to Manage In-Demand Employees. *Personnel Review*, Vol. 44 (5), 689-701



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 7 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2021 ISSN -2149-6161

- Şencan, H. (2015). *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik* (Birinci baskı b.). Akara: Seçkin Yayıncılık.
- Topçu, M. K. (2015, Ankara). Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Psikolojik Sözleşme Algısının Rolü. Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Savunma Yönetimi Anabilim Dalı.
- TÜİK (2017). *Sağlık İstatistikleri*. Türkiye İstatistik Kurumu. Mayıs 23, 2018 tarihinde http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1095 adresinden alındı
- Yamane, T. (2001). *Temel Örnekleme Yöntemler*. (A. Esin, M. A. Bakır, C. Aydın, & E. Gürbüzsels, Çev.) İstanbul: Litaratür Yayınları.
- Zengin, H. (2015). Özel Sağlık Sigortalarının Özel Hastanelerde Hizmet Sunumuna Etkisi ve Hastaneye Yararları. İstanbul: T.C. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetim Bilim Dalı Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.