

Hastane Çalışanlarının Sosyotropi-Otonomi Kişilik Özellikleri ile Psikolojik Sözleşme Algılamaları

Hospital Employee's Sociotropy-Autonomy Personality Characteristics and Psychological Contract Perceives

Elif DİKMETAŞ YARDAN*
Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Hacer DİKMETAŞ*
Ahmet Yesevi Üniversitesi

Özet

Çalışmanın amacı, hastane çalışanlarının sosyotropi-otonomi kişilik özellikleri ile psikolojik sözleşme algılamalarını ölçmektir. Çalışma Temmuz - Ağustos 2011 tarihleri arasında bir ilçe devlet hastanesinde yapılmıştır. Toplam hastane çalışanı 110'dur. Herhangi bir örneklem seçilmemiştir. Değerlendirilmeye alınan anket sayısı 0,54 (n=59)'tür. Çalışmada iki ayrı anket uygulanmıştır. Birinci ölçek; Beck, Epstein, Harrison ve Emery tarafından geliştirilen sosyotropi-otonomi anketi, ikinci ölçek; Millward ve Hopkins tarafından geliştirilen psikolojik sözleşme anketidir. Veri analizinde tanımlayıcı istatistikler, Mann - Whitney U testi, Kruskal-Wallis testinden faydalanılmıştır. Araştırma sonucunda, çalışanların boyutlara vermiş olduğu değerlerin ortalamaları ve standart sapmaları; sosyotropi $3,40 \pm 0,59$, otonomi $3,60 \pm 0,49$ işlemsel sözleşme $3,55 \pm 0,61$, ilişkisel sözleşme $3,03 \pm 0,72$ 'dir. Bu çalışmada, hastane çalışanlarının otonomi düzeyleri, sosyotropi düzeylerine göre, işlemsel sözleşme algıları da ilişkisel sözleşme algılarına göre daha yüksek bulunmuştur. Çalışanların sosyotropi ve otonomi kişilik düzeyleri ile psikolojik sözleşme algıları arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Sosyotropi, Otonomi, İşlemsel sözleşme, İlişkisel sözleşme

Abstract

This research was made in a state hospital to define the hospital employee's perceives between sociotropy-autonomy and psychological contract. This study was conducted on

* Doç.Dr., Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Y.O.,
elifdikmetas@hotmail.com

* Ahmet Yesevi Üniversitesi, Yönetim ve Organizasyon ABD. Yüksek Lisans Mezunu, hdikmetas@hotmail.com

hospital employees at the public state hospital between July-August 2011. Sampling was not used in this study. This study consisted of 110 hospital employees. 54 % of residents (n=59) responded to all of the questions in these instruments. The Beck, Epstein, Harrison and Emery survey for measuring employees' sociotropy autonomy and Millward and Hopkins for measuring employees' psychological contract were the research instruments employed. In the data analysis, descriptive statistics, Mann-Whitney U and Kruskal-Wallis test were used. At the end of the analyses, it was found that the mean and standard deviation sociotropy level of employees is $3,40 \pm 0,59$; the mean and standard deviation autonomy level of employees is $3,60 \pm 0,49$, the mean and standard deviation transactional contracts level of employees is $3,55 \pm 0,61$ and the mean and standard deviation relational contracts level of employees is $3,03 \pm 0,72$. In this study, sociotropy, autonomy and psychological contract levels of employees vary significantly.

Key Words: Sociotropy, autonomy, transactional contracts, relational contracts

I.GİRİŞ

Beck'in bilişsel kuramına göre kişiliğin sosyotropi ve otonomi olarak iki boyutu vardır. Sosyotropi (sosyal aidiyet), bireyin diğerleri ile pozitif etkileşim gösterebilme özelliğidir (Kaya ve ark., 2006: 2; Ceylan ve ark., 2010: 54). Sosyotropik özelliklere sahip bireylerin mutlu olmaları başka bireylerle olan ilişkilerine bağlıdır (Serinkan ve Barutçu, 2006: 322). Yüksek sosyotropi özellikleri gösteren kişiler, diğer insanlardan onay alma gereksinimi içindedir. Bu kişiler, kendileri için önemli olan kişiler tarafından onaylanmalarını, sevimlerini, sayılmalarını ve önemsenmelerini ister (Kaya ve ark., 2006: 2; Ceylan ve ark., 2010, 54). Kişilerarası ilişkilerde algılanan kayıp veya reddedilme duygusu sosyotropi kişilik özelliği yüksek insanlarda depresyona yol açabilir (Kabakçı, 2001: 273). Otonomi, bireyin bağımsızlığını, kişisel haklarını koruyabilme ve artırabilme özelliğidir. Otonomi, insanın özgür düşünüp karar verme, verdiği kararını eyleme geçirme, bağımsız hareket edebilme yetisine sahip olma olarak da tanımlanabilir. Otonomi kişilik özelliği yüksek olan bireyler, kendi aktivitelerini yönlendirmekten, hedeflerine ulaşmaktan, çevrelerinde olup bitenleri kontrol etmekten ve başarılı olmaktan mutlu olur (Kaya ve ark., 2006: 2; Ceylan ve ark., 2010: 54). Yüksek otonomiye sahip bireyler, kişisel başarı ve başarısızlıklara çok fazla önem verirler. Çevre üzerinde sağladıkları kontrol kaybı ya da algıladıkları başarısızlık otonomi kişilik özelliği yüksek insanlarda depresyona yol açabilir (Kabakçı, 2001: 273). Bireylerarasında sosyal ilişki odaklı ve başarı odaklı şeklinde ayırım tutan Beck, sosyal odaklı kişileri sosyotropik, başarı odaklı kişileri ise otonomik kişilik olarak tanımlamaktadır (Serinkan ve Barutçu, 2006: 322).

Kabakçı, sosyotropik - otonomik ihtiyaçları birbirinden ayırmanın güç olduğunu ifade etmektedir. Çünkü, insan sosyal bir varlıktır. Otonomik özelliklerin kişilerarası bağlamdan kaynaklanması doğaldır. Pek çok otonomik ihtiyaç örneğin, başarılı olma, belirlenen amaçlara ulaşma gibi ihtiyaçlar aslında sosyotropik

ihtiyaçları karşılamak için araçtır. Örneğin, “başarısız olduğum sürece sevilmem”, “mükemmel olmadığım sürece başkaları beni değersiz görür” gibi düşünceler, otonomik ihtiyaçları vurgularken, temelde başkaları tarafından sevilme ve değerli bulunmak sosyotropik ihtiyaçları karşılamak için araçtır. Bu nedenle otonominin kavram olarak sorgulandığı çalışmalara ihtiyaç vardır (2001: 282).

Psikolojik sözleşme, kurumun ve çalışanın karşılıklı yerine getirmeleri gereken yükümlülükleri içeren, bireysel olarak çalışanın algılarına bağlı olan bir kavramdır (Doğan ve Demiral, 2009: 55). Psikolojik sözleşme, iş ilişkisinde yazılı, sözlü, tutumsal ve davranışsal mesajların algılanması ve yorumlanması ile birey ve organizasyonun yükümlülükleriyle ilgili bireyce oluşturulan zihinsel beklentiler kümesidir (Karcioğlu ve Türker, 2010: 121; Zhao ve Chen, 2008: 290). Psikolojik sözleşmeler, kişiye ait olup öznedir. Psikolojik sözleşmeler, çalışanın yetişme şekli, kültürel ve toplumsal değerler ve geçmiş deneyimlerinden etkilenir (Zhao ve Chen, 2008: 290). Psikolojik sözleşme kavramı ilk defa 1960’lı yılların başında Argyris, Price, Munden, Mandl, 1962 yılında Levinson, Solley ve 1965 yılında Schein tarafından vurgulanmıştır (Doğan ve Demiral, 2009: 54, Wellin, 2007: 18,19; Sutton, 2004: 494).

Psikolojik sözleşmeler, iki yönlü bir süreçtir. Çalışanların ve kurumun karşılıklı beklenti ve algılamaları olarak tanımlanan psikolojik sözleşmeler, ilişki zamanı ve niteliğine göre iki şekilde sınıflandırılmaktadır. Bunlar; işlemsel ve ilişkişel sözleşmelerdir. İşlemsel sözleşmeler; kısa dönemli, sadece ekonomik ya da materyale dayalı, kişisel katkının sınırlı olduğu, iyi tanımlanmış koşullara bağlılığın olduğu, esnekliğin fazla olmadığı, varolan becerilerin kullanılmasına dayanan, maddelerin açık ve anlaşılır olduğu sözleşme türüdür. İlişkişel sözleşmeler; uzun dönemli, işveren ve çalışan açısından yatırımın önemli olduğu, yüksek dereceli karşılıklı bağımlılık ve yüksek çıkış engellerinin olduğu, ekonomik değişim kadar duygusal katılımın da önemli olduğu, dinamik ve değişime açık, maddelerinin örtük ve subjektif olduğu sözleşmelerdir (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010: 9; Zhao ve Chen, 2008, 290).

II.GEREÇ VE YÖNTEM

Çalışmanın amacı; hastane çalışanlarının sosyotropi-otonomi kişilik özellikleri ile psikolojik sözleşme algılamalarını ölçmektir.

Çalışma, Temmuz – Ağustos 2011 tarihleri arasında 50 yataklı ilçe devlet hastanesinde yapılmıştır. Toplam hastane çalışan sayısı 110’dur. Herhangi bir örneklem seçilmemiştir. Değerlendirilmeye alınan anket sayısı 59 (0,54)’dur. Çalışmada iki ayrı anket uygulanmıştır.

Çalışmada kullanılan ilk ölçek sosyotropi-otonomi ölçeğidir. Bu ölçek, Beck, Epstein, Harrison ve Emery tarafından geliştirilmiştir. Nesrin H. Şahin, Mustafa Ulusoy ve Nail Şahin tarafından geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ölçek, aynı zamanda Türkiye’de Hilal Aydın’ın “Psikiyatri Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin Kişilik Özellikleri ve Stresle Baş Etme Durumları” adlı Yüksek

Lisans tezinde de kullanılmıştır. Bu çalışmada kullanılan ölçeğin, Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı $\alpha=0,658$ bulunmuştur.

Çalışmada kullanılan ikinci ölçek ise psikolojik sözleşme anketidir. Bu anket, Millward ve Hopkins tarafından (1998) geliştirilmiş olup, 17 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin 10 maddesi psikolojik sözleşmenin işlemsel alt boyutunu, 7 maddesi ise psikolojik sözleşmenin ilişkiyel alt boyutunu ölçmektedir. Ölçek, aynı zamanda Türkiye’de Hande Mimaroglu’nun “Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma” Adlı doktora tezinde de kullanılmıştır. Bu çalışmada kullanılan ölçeğin, Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı $\alpha=0,612$ bulunmuştur.

Her iki çalışmanın Cronbach Alpha toplam güvenilirlik katsayısı $\alpha=0,663$ bulunmuştur.

Çalışmada, çalışanların ifadelerine vermiş olduğu skorlar 5’li likert yöntemi (“1”, “kesinlikle katılmıyorum” - “5”, “kesinlikle katılıyorum”) ile değerlendirilmiştir. Anketlerden elde edilen verilerin analizi ve hipotezlerin test edilmesinde SPSS for Windows programı kullanılmıştır.

Çalışmanın Hipotezleri;

Hipotez 1: Çalışanların cinsiyetlerine göre sosyotropi-otonomi kişilik özellikleri ve psikolojik sözleşme algılamaları anlamlı farklılıklar göstermektedir.

Hipotez 2: Çalışanların yaşlarına göre sosyotropi-otonomi kişilik özellikleri ve psikolojik sözleşme algılamaları anlamlı farklılıklar göstermektedir.

Hipotez 3: Çalışanların medeni durumlarına göre sosyotropi-otonomi kişilik özellikleri ve psikolojik sözleşme algılamaları anlamlı farklılıklar göstermektedir.

Hipotez 4: Çalışanların kurumda çalışma sürelerine göre sosyotropi-otonomi kişilik özellikleri ve psikolojik sözleşme algılamaları anlamlı farklılıklar göstermektedir.

Hipotez 5: Çalışanların aylık gelirlerine göre sosyotropi-otonomi kişilik özellikleri ve psikolojik sözleşme algılamaları anlamlı farklılıklar göstermektedir.

Hipotez 6: Çalışanların çalışma şekillerine göre sosyotropi-otonomi kişilik özellikleri ve psikolojik sözleşme algılamaları anlamlı farklılıklar göstermektedir.

Hipotez 7: Çalışanların görevlerine göre sosyotropi-otonomi kişilik özellikleri ve psikolojik sözleşme algılamaları anlamlı farklılıklar göstermektedir.

Hipotez 8: Çalışanların eğitim durumlarına göre sosyotropi-otonomi kişilik özellikleri ve psikolojik sözleşme algılamaları anlamlı farklılıklar göstermektedir.

Hipotez 9: Çalışanların kadro durumlarına göre sosyotropi-otonomi kişilik özellikleri ve psikolojik sözleşme algılamaları anlamlı farklılıklar göstermektedir.

III.BULGULAR ve TARTIŞMA

Çalışmaya katılanların %49,2'si kadın, %28,8'i bekar, %50,0'ı ≤ 33 yaşında, %11,9'u ilköğretim, %30,5'i lise, %56,1'i üniversite mezunu, %49,2'si sağlık ve yardımcı sağlık hizmetlerinde, %25,4'ü idari hizmetlerde, %25,4'ü diğer işlerde çalışmakta, %69,5'i Devlet Memurları Kanunu (DMK)'na bağlı, %25,4'ü 4/B sözleşmeli kadrolu, %5,1'i şirket personeli olarak çalışmaktadır. Çalışanların %62,5'i ≤ 1500 TL gelir almakta, %37,5'i > 1500 TL gelir almakta, %45,8'i vardiyalı olarak çalışmakta, %53,4'ü sadece gündüzleri çalışmakta, 55,9'u ≤ 7 yıldır bu kurumda çalışmaktadır.

Çalışanların boyutlara vermiş olduğu değerlerin ortalamaları ve standart sapmaları; sosyotropi $3,40 \pm 0,59$, otonomi $3,60 \pm 0,49$, işlemsel $3,55 \pm 0,61$, ilişkisel $3,03 \pm 0,72$ 'dir.

Tablo 1'de çalışanların cinsiyet ve yaş durumlarına göre sosyotropi-otonomi kişilik özellikleri ve psikolojik sözleşme (işlemsel ve ilişkisel) algılamaları hakkındaki görüşleri belirtilmiştir.

Tablo 1. Çalışanların Cinsiyet ve Yaş Durumlarına Göre Sosyotropi-Otonomi Kişilik Özellikleri ve Psikolojik Sözleşme (İşlemsel ve İlişkisel) Algılamaları

Boyutlar	Cinsiyet	n	ort.	s.s.	MWU	p ¹	Yaş	n	ort.	s.s.	MWU	P ¹
Sosyotropi	Kadın	29	3,43	0,41	430,500	0,946	≤ 33	29	3,38	0,41	376,500	0,494
	Erkek	30	3,37	0,73			> 33	29	3,42	0,74		
Otonomi	Kadın	29	3,57	0,51	403,500	0,633	≤ 33	29	3,53	0,46	334,000	0,178
	Erkek	30	3,63	0,49			> 33	29	3,71	0,50		
İşlemsel	Kadın	29	3,61	0,59	418,000	0,795	≤ 33	29	3,68	0,58	334,000	0,176
	Erkek	30	3,50	0,64			> 33	29	3,43	0,64		
İlişkisel	Kadın	29	3,08	0,65	428,000	0,915	≤ 33	29	3,06	0,68	376,000	0,487
	Erkek	30	2,98	0,80			> 33	29	3,01	0,78		

¹ Mann-Whitney U Testi

Tablo 1 incelendiğinde; çalışanların cinsiyet ve yaş durumlarına göre sosyotropi-otonomi kişilik özellikleri ve psikolojik sözleşme algılamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Hipotez 1 ve Hipotez 2 reddedilmiştir.

Kabakçı'ya göre sosyotropik özellikler, cinsiyet farklılığı gösterebilmektedir. Bayanlar, sosyotropik özellikler geliştirmeye daha çok eğilimlidir (2001: 279). Kalkan ve arkadaşları, sporcuların sosyotropi ve otonomi düzeylerinin cinsiyete göre değişip değişmediğini inceledikleri bir araştırma da bu durumu doğrulamıştır. Araştırma sonucunda bayan sporcuların sosyotropi düzeyleri erkek sporculardan daha yüksek bulunmuş, erkek sporcuların otonomi düzeyleri ise bayan sporculardan yüksek bulunmuştur (2002: 6).

Tablo 2'de çalışanların medeni durum ve kurumda çalışma sürelerine göre sosyotropi-otonomi kişilik özellikleri ve psikolojik sözleşme (işlemsel ve ilişkisel) algılamaları hakkındaki görüşleri belirtilmiştir.

Tablo 2. Çalışanların Medeni Durum ve Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Sosyotropi-Otonomi Kişilik Özellikleri ve Psikolojik Sözleşme (İşlemsel ve İlişkisel) Algılamaları

Boyutlar	Medeni Durum	n	ort.	s.s.	MWU	p ¹	Kurumda Çalışma Süresi	n	ort.	s.s.	MWU	p ¹
Sosyotropi	Bekar	17	3,27	0,47	255,500	0,089	≤7 yıl	33	3,35	0,68	409,500	0,962
	Evli	42	3,45	0,63			>7 yıl	25	3,46	0,46		
Otonomi	Bekar	17	3,46	0,51	269,000	0,141	≤7 yıl	33	3,62	0,49	391,000	0,736
	Evli	42	3,66	0,48			>7 yıl	25	3,58	0,51		
İşlemsel	Bekar	17	3,59	0,76	325,500	0,596	≤7 yıl	33	3,74	0,55	269,500	0,024
	Evli	42	3,54	0,55			>7 yıl	25	3,34	0,62		
İlişkisel	Bekar	17	2,83	0,93	285,500	0,229	≤7 yıl	33	3,05	0,61	398,000	0,819
	Evli	42	3,12	0,61			>7 yıl	25	2,97	0,85		

¹ Mann-Whitney U Testi

Tablo 2 incelendiğinde; çalışanların kurumda çalışma sürelerine göre sadece işlemsel sözleşme algılamaları (MWU: 269,500; p: 0,024) boyutunda

anlamli fark bulunmuştur. Çalışanların medeni durumuna göre sosyotropi-otonomi kişilik özellikleri ve psikolojik sözleşme algılamaları arasında anlamli fark bulunmamıştır. Hipotez 3 reddedilmiş, hipotez 4 kısmen kabul edilmiştir.

Doğan'ın 2009 yılında Adana ili merkez ilçelerinde yaşayan 327 evli bireyle gerçekleştirdiği araştırmada, evli bireylerin sosyotropik-otonomik kişilik özellikleri ile evliliklerinde çatışma yaşama durumları arasında düşük düzeyde anlamli ilişki bulunmuştur. Sosyotropi alt ölçeğinde yer alan onaylanma kaygısı, ayrılık kaygısı, başkalarını memnun etme; otonomi alt ölçeğinde bulunan, kişisel başarı, özgürlük, yalnızlıktan hoşlanma faktörleri ile evlilikte çatışma yaşama sıklığı arasında düşük düzeyde anlamli ilişki bulunmuştur (2010; i).

Tablo 3 'te çalışanların aylık gelir ve çalışma şekline göre sosyotropi-otonomi kişilik özellikleri ve psikolojik sözleşme algılamaları (işlemsel ve ilişkisel) hakkındaki görüşleri belirtilmiştir.

Tablo 3. Çalışanların Aylık Gelir ve Kurumda Çalışma Şekline Göre Sosyotropi-Otonomi Kişilik Özellikleri ve Psikolojik Sözleşme (İşlemsel ve İlişkisel) Algılamaları

Boyutlar	Aylık Gelir (TL)	n	ort.	s.s.	MWU	p ¹	Çalışma Şekli	n	ort.	s.s.	MWU	p ¹
Sosyotropi	≤1500	35	3,29	0,68	242,500	0,034	Vardiya	27	3,37	0,42	356,500	0,334
	>1500	21	3,59	0,39			Sadece Gündüz	31	3,42	0,72		
Otonomi	≤1500	35	3,57	0,52	312,500	0,352	Vardiya	27	3,54	0,55	353,000	0,307
	>1500	21	3,69	0,45			Sadece Gündüz	31	3,67	0,44		
İşlemsel	≤1500	35	3,5	0,69	317,500	0,396	Vardiya	27	3,57	0,60	411,500	0,913
	>1500	21	3,67	0,49			Sadece Gündüz	31	3,55	0,64		
İlişkisel	≤1500	35	2,98	0,76	338,500	0,622	Vardiya	27	2,99	0,66	342,500	0,234
	>1500	21	3,15	0,70			Sadece Gündüz	31	3,07	0,8		

¹ Mann-Whitney U Testi

Tablo 3 incelendiğinde; çalışanların aylık gelirine göre sadece sosyotropi kişilik özellikleri (MWU: 242,500; p: 0,034) boyutunda anlamlı fark bulunmuştur. Çalışanların kurumda çalışma şekline göre sosyotropi-otonomi kişilik özellikleri ve psikolojik sözleşme algılamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Hipotez 5 kısmen kabul, hipotez 6 reddedilmiştir.

Tablo 4'te çalışanların görevi, eğitim ve kadro durumuna göre sosyotropi-otonomi kişilik özellikleri ve psikolojik sözleşme (işlemsel ve ilişkisel) algılamaları hakkındaki görüşleri belirtilmiştir.

Tablo 4. Çalışanların Görevi, Eğitim ve Kadro Durumuna Göre Sosyotropi-Otonomi Kişilik Özellikleri ve Psikolojik Sözleşme (İşlemsel ve İlişkisel) Algılamaları

Boyutlar	Görevi	Sosyotropi				Eğitim Durumu				Kadro Durumu							
		n	ort.	s.s.	p ¹	n	ort.	s.s.	p ¹	n	ort.	s.s.	p ¹				
Sosyotropi	Sağlık ve Yardımcı Sağlık Hiz.	29	3,65	0,55	0,147	İlköğretim	7	2,99	1,19	0,062	DMK	41	3,37	0,45	0,084		
	İdari Hiz.	15	3,70	0,51			Lise	18	3,33			0,45	Sözleşmeli	15		3,61	0,37
	Diğer	15	3,23	0,73			Üniversite	32	3,55			0,43	Şirket	3		2,70	1,99
Otonomi	Sağlık ve Yardımcı Sağlık Hiz.	29	3,15	0,61	0,248	İlköğretim	7	3,63	0,43	0,282	DMK	41	3,57	0,54	0,189		
	İdari Hiz.	15	3,10	0,52			Lise	18	3,5			0,53	Sözleşmeli	15		3,61	0,35
	Diğer	15	2,72	1,01			Üniversite	32	3,7			0,46	Şirket	3		4,05	0,19
İşlemsel	Sağlık ve Yardımcı Sağlık Hiz.	29	3,45	0,43	0,494	İlköğretim	7	3,31	0,52	0,067	DMK	41	3,48	0,60	0,294		
	İdari Hiz.	15	3,20	0,92			Lise	18	3,34			0,71	Sözleşmeli	15		3,69	0,57
	Diğer	15	3,49	0,41			Üniversite	32	3,73			0,55	Şirket	3		3,97	0,85
İlişkisel	Sağlık ve Yardımcı Sağlık Hiz.	29	3,60	0,48	0,712	İlköğretim	7	3,2	0,52	0,088	DMK	41	3,01	0,76	0,623		
	İdari Hiz.	15	3,69	0,55			Lise	18	2,69			0,84	Sözleşmeli	15		3,02	0,67
	Diğer	15	3,53	0,48			Üniversite	32	3,21			0,64	Şirket	3		3,29	0,57

¹Kruskal-Wallis Testi

Tablo 4 incelendiğinde; çalışanların görevi, eğitim ve kadro durumuna göre sosyotropi-otonomi kişilik özellikleri ve psikolojik sözleşme algılamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Hipotez 7 ve 8 ve 9 reddedilmiştir. Bu çalışmada, çalışanların görevleri ile ilgili herhangi bir anlamlı fark bulunmamışken, Bedel'in yaptığı bir çalışmada da sosyotropi ve otonomi yönelimlerinin her ikisi de

öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumlarla da anlamlı düzeyde ilişki bulunmamıştır (2008: 31).

Üç farklı hastanede 582 hemşire üzerinde gerçekleştirilmiş bir çalışmada hemşirelerin eğitim düzeyi arttıkça otonomi düzeyinin yükseldiği bulunmuştur (Karagözoğlu ve Kangallı, 2009: 1085). Çam ve Engin'de psikiyatri hemşireleri üzerinde yaptığı çalışmada, farkındalığı artırmaya yönelik olarak geliştirilen eğitim programının, hemşirelerin bireysel performans standartlarını oluşturan özetkililik yeterlilik algısı ve otonomik kişilik özelliklerinin artırıcı etkisi olduğunu bulmuştur (2006: 82).

Lub ve arkadaşları tarafından otel yöneticileri üzerine yapılan çalışmada, otel yöneticilerinin çalışanların motivasyonunu artırmak için çalışanların ihtiyaçlarını karşılamak ve olumlu iş atmosferi geliştirmek gerektiği bulunmuştur (2011: 109).

IV. SONUÇ ve ÖNERİLER

Çalışmanın amacı, hastane çalışanlarının sosyotropi-otonomi kişilik özellikleri ile psikolojik sözleşme algılamalarını ölçmektir. Çalışanların boyutlara vermiş olduğu değerlerin ortalamaları ve standart sapmaları; sosyotropi $3,40\pm 0,59$, otonomi $3,60\pm 0,49$, işlemsel $3,55\pm 0,61$, ilişkisel $3,03\pm 0,72$ 'dir. Genel olarak çalışanların otonomi düzeyleri, sosyotropi düzeylerine göre, işlemsel sözleşme algıları da ilişkisel sözleşme algılarına göre daha yüksek bulunmuştur. Sağlık çalışanlarının özgüveni, kendi başlarına karar alabilme ve aldıkları kararları uygulayabilme yetenekleri yüksek bulunmuştur.

Çalışanların, cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışma şekli, görevi, eğitim durumu, kadro durumuna göre sosyotropi-otonomi kişilik ve psikolojik sözleşme algılamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Kurumda ≤ 7 yıl çalışanlar, > 7 yıl çalışanlara göre işlemsel alt boyutuna daha fazla katılmaktadır. Kurumda mesleki kıdem süresi az olan çalışanlar, maddi imkanlara daha fazla önem vermektedir. Mesleki kıdem süresi az olan çalışanların kuruma bağlılığını artırıcı çalışmalar yapılmalıdır. ≤ 1500 TL aylık geliri olanlar, > 1500 TL aylık geliri olanlara göre sosyotropi boyutuna daha az katılmaktadır. Gelir düzeyi arttıkça çalışanların başkaları tarafından sayılma ve önemsenme gibi duyguları artmaktadır. Gelir düzeyi düşük çalışanların özgüvenleri artırılmalıdır.

Birçok yazar 21. yy'da kariyer yönetimlerinin kişilerin kendi sorumluluğunda olduğunu, kurumlarda ortak sorumluluklardan çok bireysel sorumluluğa doğru gidildiğini, kuruma bağlılıktan ziyade mesleki bağlılığın

arttığını düşünmektedir. Çalışanların profesyonel gelişim ve tatmin gibi ihtiyaçlarını karşılamada kurum çalışanlarına yardımcı olunmalıdır (George, 2009: 97; Hiltrop, 1996: 39). Çalışanların hedefleri ile kurumun hedefleri arasında uyum sağlanmalıdır. Çalışanların gelişimine destek olunarak, nitelikli çalışanlara terfi gibi imkanlar sağlanılarak kuruma bağlılığı artırılmalıdır.

Sosyotropi ve otonomi birbirinden ayrılması güç olan kavramlardır. Bu nedenle çalışanlara sosyotropi ve otonomi kişilik özelliklerinin geliştirilmesine yönelik hizmet içi eğitim programları düzenlenilmeli ve çalışanların kişisel ve mesleki yeterlilikleri artırılarak içsel ve dışsal güçlendirmeye gidilmelidir.

Kurum yöneticileri, toplumun kültürel yapısını dikkate alarak çalışanların psikolojik sözleşmelerini, sosyotropik-otonomik kişilik özelliklerinin de etkilediğini unutmamalıdır. Çalışanların psikolojik sözleşme algılamaları ile ilgili olumsuzlukları, kurum yöneticileri iletişim kurarak önlemelidir.

Sağlık çalışanlarının kişilik özelliklerine bağlı olarak örgütsel davranış çalışmaları artırılmalıdır.

Kaynakça

Aydın H., (2007). *Psikiyatri kliniklerinde çalışan hemşirelerin kişilik özellikleri ve stresle baş etme durumları*. Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Bedel, E. F., (2008). Okul Öncesi öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları ve bazı kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 4 (1), 31-48.

Ceylan, M., Tekin A., Özdağ S. ve Ceylan Ö., (2010). Uçurtma ve rüzgar sörfü yapan bireylerin bazı kişilik özelliklerinin karşılaştırılması. *Türkiye Kickboks Federasyonu Spor Bilimleri Dergisi*, 2(2), 52-66.

Cihangiroğlu, N. ve Şahin B., (2010). Organizasyonlarda önemli bir fenomen: psikolojik sözleşme, *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(11), 1-16.

Çam, O. ve Engin, E. (2006). Psikiyatri kliniğinde çalışan hemşirelerde farkındalık eğitiminin bireysel performans standartlarına etkisi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 7, 82-91.

Doğan, H., (2010). *Evli bireylerin sosyotropik-otonomik kişilik özellikleriyle evliliklerinde çatışma yaşama durumları arasındaki ilişki*. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Doğan S. ve Demiral Ö., (2009). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirme ve psikolojik sözleşmenin etkisine ilişkin bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32 (48), 47-80.

George C., (2009). *Psychological contract: managing and developing professional groups*. McGraw-Hill Education, Open University Press, First published, New York.

Hiltrop J. M., (1996). Managing the changing psychological contract, employee relations. *Employee Relations*, 18 (1), 36-49.

Kabakçı, E., (2001). Üniversite öğrencilerinde sosyotropik/otonomik kişilik özellikleri, yaşam olayları ve depresif belirtiler. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 12 (4), 273-282.

Kalkan M., Tutkun E. ve Kishalı Necip F., (2002). Sporcuların sosyotropi ve otonomi düzeylerinde cinsiyetin rolü. *Atatürk Üniversitesi, Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(3), 5-7.

Karagözoğlu, Ş. ve Kangallı, P., (2004). Hemşirelerin otonomi düzeyleri: otonomiyi etkileyen bazı profesyonel-kurumsal faktörler. *Türkiye Klinikleri*, 77, 1085-1097.

Karcioğlu F. ve Türker E., (2010). Psikolojik sözleşme ile örgütsel bağlılık ilişkisi: sağlık çalışanları üzerine bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24 (2), 121-140.

Kaya N., Aştı T., Acaroğlu R., Kaya H. ve Şendir M., (2006). Hemşire öğrencilerin sosyotropik-otonomik kişilik özellikleri ve ilişkili faktörlerin incelenmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi, Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 10 (3), 1-11.

Lub X. D., Biomme R. J. ve Bal P. M., (2011). Psychological contract and organizational citizenship behavior: a new deal for new generations?. *Advances in Hospitality and Leisure*, 7, 109-130.

Mimaroğlu, H., (2008). *Psikolojik sözleşmenin personelin tutum ve davranışlarına etkileri: tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir araştırma*. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Serinkan C. ve Barutçu E., (2006). Pamukkale üniversitesi İİBF öğrencilerinin kariyer planları ve sosyotropi-otonomi kişilik özelliklerine ilişkin bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi VIII (2)*, 317-339.

Sutton G. and Griffin M. A., (2004). Integrating expectations, experiences, and psychological contract violations: a longitudinal study of new professionals. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77 (4), 493-514.

Wellin, M., (2007). *Managing the psychological contract: using the personal deal to increase business performance*. Gower Publishing Limited, England.

Zhao J. and Chen L., (2008). Individualism, collectivism, selected personality traits, and psychological contract in employment: a comparative study. *Management Research News*, 31 (4), 289-304.