

**Psikolojik Sözleşme İhlâl Algısının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi:
Sağlık Alanında Çalışan Akademisyenlere Yönelik Bir Araştırma***

Nurullah BERBEROĞLU**

Sezer KORKMAZ***

Geliş Tarihi (Received): 19.08.2022– Kabul Tarihi (Accepted): 21.09.2022

Öz

Kurumlar arası somut farklılıkların giderek azaldığı günümüzde, sürdürülebilir rekabet perspektifinden bakıldığında, kurumlar için insan odaklı unsurların ön plâna çıktığı gözlenmektedir. Çalışanların iş tatmini kavramı önemini uzun yıllarca korumuş, son zamanlarda ise psikolojik sözleşme ihlâli kavramı önem kazanmaya başlamıştır. Toplumların inşası, gelişimi ve değişiminde yükseköğretim ve akademisyenler önemli bir konuma sahiptir. Söz konusu sağlık alanı olunca konunun önemi bir kat daha artmaktadır. Bu çalışmanın amacı sağlık alanında görev yapan akademisyenlerin iş tatmini üzerinde psikolojik sözleşme ihlâl algısının etkisini tespit etmek, organizasyon için önemli bir çıktı olan iş tatmini ve boyutları ile psikolojik sözleşme ihlâl algısı ve boyutları arasındaki ilişkileri ortaya koymaktır. Bu amaçla Ankara ilinde, üniversitelerin tıp ve diş hekimliği hariç sağlık alanında eğitim veren bölümlerinde görev yapan 409 akademisyenin katılımı ile bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Veriler elektronik anket yöntemi ile toplanarak istatistiksel analize tâbi tutulmuş; korelasyon ve regresyon analizi sonuçları özetlenerek sunulmuştur. Regresyon analizi sonuçlarına göre ilişkisel ihlâlin, iş tatmini boyutları üzerinde daha etkili olduğu gözlenmiştir. Elde edilen bulgulara göre çeşitli öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Sağlık, Akademisyen, Psikolojik Sözleşme İhlâl Algısı, İş Tatmini

**The Effect of Perception of Psychological Contract Breach on Job Satisfaction:
A Study on Academicians Working in the Field of Health**

Abstract

Today, the tangible differences between institutions are gradually decreasing. From the perspective of sustainable competition, human-oriented elements gain importance for institutions. The concept of job satisfaction in employees has maintained its importance for many years. Recently, the concept of psychological contract breach has started to gain importance. Higher education and academicians have a very important position in the structuring, development and change of societies. In the field of health, the issue is much more important. The aim of this study is to determine the effect of psychological contract breach perception on job satisfaction of academicians working in the field of health and to reveal the relationships between job satisfaction and its dimensions, an important output for the organization, psychological contract breach perception and its dimensions. For this purpose, a research was carried out with the participation of 409 academicians working in the departments providing education in the field of health, excluding medicine and dentistry, in Ankara. Data were collected by electronic questionnaire method and statistical analysis was performed. The results are summarized as correlation ve regression analysis. According to the results of the regression analysis, relational breach seemed to be more effective on job satisfaction dimensions. According to the findings, various suggestions were given.

Keywords: Health, Academician, Psychological Contract Breach Perception, Job Satisfaction

* Bu çalışma sorumlu yazarın “Sağlık Alanında Çalışan Akademisyenlerde Psikolojik Sözleşme İhlâl Algısı ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi” başlıklı doktora tezinden türetilmiştir.

** Dr., T.C. Sağlık Bakanlığı, Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Mevzuat İşleri Dairesi Başkanlığı, m.nurullahberberoglu@gmail.com, ORCID: 0000-0002-8886-9610.

*** Prof. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, sezer.korkmaz@hbv.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9393-5136.

Giriş

Bilindiği üzere günümüzde işletmeler artık eski alışkanlıklarını bir kenara bırakmış, somut ölçüt, değer ve yaklaşımlardan daha çok soyut kavramlara ve yaklaşımlara önem vermeye başlamıştır (Robbins ve Coulter, 2018: 66-77).

İnsan faktörü, işletmenin önemli bir yeteneğidir. Başkaları vasıtasıyla iş yapan birimler, özellikle de hizmet sektöründe faaliyet gösteriyorlarsa insanı öncelemek zorundadır. İnsanın bu denli önemli hâle gelmesi insan ile ilgili konuların da öneminin ön plana çıkmasına sebep olmuştur. Bu anlamda insanın psikolojik yönü, algılamaları ve bunun iş hayatına yansımaları, netice itibarı ile karşılıklı bir denklemin parçalarını teşkil etmektedir (Ülgen ve Mirze, 2013: 118-120).

İşletme yönetiminde faydalanılan birçok çalışma, teori ve yaklaşım; sosyoloji, psikoloji ve diğer sosyal alanların da ilgi duyduğu konularla kesişmiş, bunun sonucunda ortaya işveren ve işgören arasındaki ilişkinin göstergesi olarak psikolojik sözleşme kavramı çıkmıştır (Rousseau ve diğerleri, 2018).

Ekonomik gelişme imalattan hizmete ve bilgiye dayalı endüstriler şeklinde değişirken (Anderson ve diğerleri, 2001: 137), her geçen gün daha çok rekabetçi duruma dönüşen dünyada, kişilerin psikolojik sözleşmeleri yolu ile kurumlarıyla nasıl ilişki tesis ettiklerinin ve bu ilişkinin iş çıktılarına etkisinin daha derin anlaşılması, yönetim biliminde gitgide daha önemli hâle gelmektedir (Agarwal, 2017: 4). Psikolojik sözleşme ihlâl algısı (PSİA) ise bir problem olarak görülmekte ve sonuçları itibarı ile çalışanı, işletmeyi, işvereni ve bunlarla doğrudan veya dolaylı olarak her kesimi etkileyecek bir boyuta gelebilmektedir. Günümüzde işletmelerin üretmiş oldukları ürünlerin birbirine benzediği bilinmektedir. Küreselleşme, yeniden yapılanma ve küçülme kavramlarının etkisi arttıkça istihdam ilişkileri de etkilenmiş ve bu sebeple psikolojik sözleşme kavramına ilgi de artmıştır (Shapiro ve Kessler, 2000: 903).

Organizasyonların amaçlarını elde etmesindeki önemli unsurlardan biri de beklentileri karşılanmış, iş tatmin seviyesi yüksek olan ve dolayısıyla yüksek performansa sahip çalışanlardır (Artar ve diğerleri, 2019: 1418). Günümüz yöneticilerini oldukça zorlayan ve ilgilerini yöneltmek zorunda oldukları komplike hususlar arasında iş tatmini de vardır. İşletmenin performansını etkilediği için önemli bir kavramdır (Aziri, 2011: 77-78).

İşveren ve işgören arasındaki iş ilişkisinde yasal sözleşme ve psikolojik sözleşme olarak iki sözleşme olduğu, yasal olan sözleşmenin açıkça gözlemlenebilir, ölçülebilir özellik gösterdiği, psikolojik olanın ise görünmese dahi gerçek olduğu ve etkisini hissettirdiği bilinmektedir (Tipples ve diğerleri, 2007: 36).

Psikolojik sözleşme, örgütlerin gelişiminde ve amaçlarına ulaşmalarında oldukça önemlidir (Aydın ve diğerleri, 2008: 253; Bayraktaroğlu ve Mesci, 2010: 447). Bilgi işçileri olarak tanımlanan ve önemli bir konuma sahip olan akademisyenler, insan kaynağının daha nitelikli hâle gelmesinde ve topluma kazandırılmasında önemli rol üstlendiği gibi, toplumun entelektüel seviyesi noktasında da sosyolojik anlamda hayâtî bir yere sahiptirler. Bu sebeple akademisyenlerin iş tatmini dikkate değer bir konudur (Alparslan, 2014: 83).

Araştırmada uluslararası literatürde özellikle 1990'lı yıllardan sonra artan sıklıkta çalışılmaya başlayan fakat ülkemizde çok fazla araştırmanın bulunmadığı PSİA alt boyutları ile iş tatmininin alt boyutları arasındaki ilişkiler temelinde değerlendirmelerin yapılması ve tutumlar arasındaki ilişkilerin ortaya konulması ile bu alana ilgisi olan kişilere fikir vermesi ve literatüre katkı sağlanması amaçlanmıştır.

Literatür incelendiğinde PSİA ile iş tatmini arasındaki ilişkilerin araştırıldığı çalışmaların oldukça az olduğu, akademisyenler ve sağlık alanı özelinde ise çok daha az olduğu gözlenmiştir. Ayrıca yapılan araştırmalara göre PSİA ile iş tatmini arasında negatif yönlü ilişkilerin bulunduğu gözlenmektedir (Bal ve diğerleri, 2008; Cantisano ve diğerleri, 2008; Koyuncu ve Katlav, 2014; Yiğit, 2015; Aslan ve Uyar, 2018; Milanović ve diğerleri, 2018; Bravo ve diğerleri, 2019). Ancak çalışmalarda alt boyutlara fazla inilmediği, genel değerlendirmelerde bulunulduğu görülmüştür.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Psikolojik Sözleşme

Psikolojik sözleşme, istihdam ilişkilerini kavramak için faydalı bir unsur ve günümüzün popüler kavramlarından biridir (Conway ve diğerleri, 2011: 267). Bu kavram, çağdaş dönemde istihdam ilişkilerine yol göstermede önemli rol oynamakta ve gerek yurtiçi gerekse yurtdışı değişen piyasa şartlarında daha çağdaş insan kaynakları yönetimi uygulamalarında yerini almaktadır (Battisti ve diğerleri, 2007: 665; Demirkasımoğlu, 2014: 2). Ayrıca psikolojik sözleşmenin etkili istihdam unsurlarından biri olduğu söylenebilir (De Lange ve diğerleri, 2011: 339).

Psikolojik sözleşme kavramı üzerinde birçok tanım yapılmakla birlikte tüm kesimlerce ortak bir tanım üzerinde mutabakata varmak henüz mümkün olamamıştır (Agbozo ve diğerleri, 2018: 38; Gerçek, 2018: 194).

Yapılan tüm sözleşmelerde bir anlamda tarafların bakış açısıyla temelde psikolojik bir yön vardır (Rousseau, 1989: 121-123). Bunun için çalışanlar kurumları tarafından kendilerine bir söz verildiğini düşünmektedirler (Bravo ve diğerleri, 2019: 274). Psikolojik sözleşmenin

doğasında var olan sübjektifliksebebiyle, tarafların sözleşmenin içeriği hakkında farklı yorumlara sahip olabileceği akılda tutulmalıdır (Corder ve Ronnie, 2017: 2).

Psikolojik sözleşme, bir çalışan ile onun kurumu arasında bulunan, ilişkilerinde tarafların birbirinden ne almayı ve ne vermeyi belediklerini belirten örtük sözleşme şeklinde ifade edilebilir (Kotter, 1973: 92). Diğer bir tanımlama ise işgören ile kurumu arasındaki yükümlülük rolünü üstlenen vaatler dizisidir (Muresanu, 2017: 405). Tarafların birbirine karşı beklenti içinde olduklarını ve hatta borçlu olduklarını söylemek de mümkündür (Lijo ve Lyngdoh, 2016: 129). Örgütsel psikoloji alanında büyük çapta araştırılan bir konu olup, iki tarafın yükümlülüklerine dair inanç ve beklentilerini içermektedir (Collins ve Beauregard, 2020: 2). Öyle ki çalışan kurumu içindeki fiillerini ve kurumsal kararlara olan tepkisini psikolojik sözleşme aracılığı ile şekillendirir (Hart ve Thompson, 2007: 302). Kurumlar arası rekabette avantaj sağladığı da bilinmektedir (Appiah ve diğerleri, 2016: 23).

Psikolojik sözleşme, temelde işlemsel ve ilişkisel olmak üzere ikiye ayrılmakla birlikte; işlemsel sözleşmelerin kısa dönemli ekonomik değişim temelli olduğu, bu tür sözleşmelerin şartları ve zamanının daha net olarak belirlendiği, çerçevesinin daha net çizildiği; ilişkisel sözleşmelerde ise zaman kavramının daha esnek olduğu, duygusal katılımın da ön plana alındığı, sübjektif, örtük bir nitelik taşıdığı, çalışan ve işverenin karşılıklı bağımlılığının olduğu bilinmektedir (İyigün ve Çetin, 2012: 16; Yiğit, 2015: 122; Başaran, 2017: 245). İşlemsel sözleşmelerin daha çok ekonomik değişim, ilişkisel sözleşmelerin ise daha çok sosyal değişim ile bağlantılı olduğu söylenebilir (Büyükyılmaz ve Çakmak, 2015: 51). Sözleşme türlerinin birbirinden farklı olmalarının yanı sıra bu sözleşmeler birbirlerini dışlamazlar. Bazıları daha baskın ilişkisel veya işlemsel özellik gösterirken, bazıları her ikisinin birleşimi şeklinde gelişir (Philipp ve Lopez, 2013: 305).

1.2. Psikolojik Sözleşme İhlâli

Kavram olarak psikolojik sözleşme ihlâli (PSİ), “kişinin kurumunun, çalışanın psikolojik sözleşmesinde yer alan bir veya daha çok yükümlülüğü, çalışanın katkılarıyla orantılı şekilde yerine getirmediği durum” şeklinde tanımlanabilir (Shapiro ve diğerleri, 2019: 147). Psikolojik sözleşme, ilişkideki iki tarafın ilişkinin başlangıcında vermiş olduğu bir takım vaade dayalı olan ve karşılıklı değişim şartları altındaki iki taraflı anlaşmadır. Bu durum, iş hayatının gelişimi esnasında zamanla dereceli şekilde ayarlanır. Bu dinamik gelişme ve değişim süresince, taraflardan biri karşı tarafın vaatlerini tutmadığını düşünürse PSİA gelişebilir (Cantisano ve diğerleri, 2007: 123).

Sadece verilen vadin yerine getirilmemesi değil aynı zamanda vadin yerine getirilmesi aşamasında gecikme de ihlâl algısına sebep olabilmektedir (Ng ve Feldman, 2009:

1056). Bununla birlikte ihlâl özel bir hadise sonucu ortaya çıkmayabilir, zaman içindeki küçük olayların birikimi şeklinde de oluşması muhtemeldir (Corder ve Ronnie, 2017: 2). Böylece ihlâl algısının zamanla birikim göstererek, daha önceki ihlâl algılarının üzerine başka ihlâl algılarının ilave olması kişileri belli bir eşik seviye üzerine çıkarmakta ve bunun aksine vaatleri tutma durumu ise uyumu artırarak önceki olumsuzlukların etkisini azaltmaktadır (Woodrow ve Guest, 2019: 2). Kurumlar ise kasıtlı veya kasıtsız mükellefiyetlerini yerine getirmeyerek çalışanların PSİA yaşamalarına sebep olabilmektedirler (Memon ve Ghani, 2020: 5).

1.3. İş Tatmini

Latince “satis” kökünden gelen ve dilimizde “tatmin” olarak ifade edilen kelime (Özaydın ve Özdemir, 2014: 253), Türkçe “istenen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama, gönül doygunluğuna erme, doyum” anlamına gelmektedir (TDK, 2021).

Bir kurumda işgörenleri cezbetme ve kurumda tutmada önemli rol oynayan unsurlardan biri de iş tatminidir (Albalawi ve diğerleri, 2019: 311). İş tatmini, kurumun hedeflerine ulaşması bağlamında verimliliğinin artmasına etki ederek kurumsal katma değer oluşumunu temîn eder (Desa ve diğerleri, 2019: 4).

Bu konuda 1969 yılında yapmış olduğu tanımda Locke, iş tatminini “kişinin işinin, iş değerlerine ulaşmasını ya da başarılmasını kolaylaştırdığını değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkan memnuniyet verici duygusal durum” olarak tanımlamıştır (Locke, 1969: 316).

Çalışma hayatındaki önemli unsurlardan biri olan iş tatmini, iş hayatındaki birçok sürecin oluşumu ve gelişimine de yön vermektedir. İş tatmini bireyin çalışma ortamını etkilemekte ve o ortamdan etkilenmekte, bununla birlikte kişinin meslek hayatına yön vermektedir (Cerev, 2018: 92).

Kurumca vaat edilen ve sonrasında elde edilen sonuçlar arasında fark olması durumunun, eşitsizlik hissine ve devamında memnuniyetsizliğe yol açması muhtemeldir (Turnley ve Feldman, 2000: 28).

İş tatminini, iç ve dış tatmin olarak iki boyut altında incelemek mümkündür. İç tatmin; işin kendisi, nasıl yapıldığı, özerklik, kişinin sorumluluk ve başarı durumu, ahlakî değerler, yapılan iş sayesinde tanınma imkânı, kariyer imkânları, ortaya konulan sonuç sonrası takdir edilme durumu, terfî imkânları ve bununla bağlantılı sonuçlar şeklinde özetlenebilecek olan ve işin kendi özellik ve doğasından kaynaklanan boyut ile alakalı unsurlar olup; dış tatmin ise; işyerinde ast/üst ilişkileri, teftiş ile alakalı konular ve bu kapsamda kurulmuş mekanizmalar, üst idarî politika ve uygulamalar, çalışma şartları ve kazanılan ücret gibi unsurlardır (Ercan ve diğerleri, 2019: 102; Köse, 2019: 134; Turhan, 2019: 12).

İşin psikolojik özellikleri ile alakalı olan içsel faktörlerin aksine; çalışma şartları, ücret durumu ve çalışma saatleri vb. dışsal faktörler aslen işin mimarisıyla alakalıdır (Hann ve diğerleri, 2010: 499).

1.4. Psikolojik Sözleşme İhlâl Algısı ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

Psikolojik sözleşme ile iş tatmini örgütsel davranış çalışmalarında yer alan ve aralarında korelasyon olduğuna dair birçok çalışma bulunan kavramlardır. Psikolojik sözleşme ile bu tutumda ihlâl gelişimi sonucu oluşacak negatif duygusal durum sonucunda, PSİA'nın iş tatmininde azalmaya sebep olacağı yorumunu yapmak yanlış olmayacaktır (Memiş ve Dikici, 2017: 5).

İş tatmini, bütüncül bakış açısıyla işe karşı genel bir tutum olarak değerlendirilebilse de iş bölümlere ayrılıp bu bölümler bağımsız olarak değerlendirmeye tabi tutulduğunda kısmî olarak tatminsizlik yaşanan bölümlerin olacağı belirtilmektedir (Köroğlu, 2012: 276). Bu bağlamda iş tatmininin alt boyutları, ilişkili başka tutumların alt boyutları ile değerlendirmeye tâbi tutulabilir.

İş tatmini konusu sağlık sistemleri üzerine yapılan araştırmalarda çoğunlukla üzerinde durulan motivasyonel bir sonuç olup, sağlık kurumunun performansı ve insan gücü devir hızı ile ilişkisi sebebiyle araştırmacılar ve sağlık hizmeti sunan kurumların yöneticileri açısından ilgi kaynağıdır (Bonenberger ve diğerleri, 2014: 2). Araştırmalar, PSİA yükseldikçe işgörenlerin tepkilerinin de o oranda olumsuz olacağına işaret etmektedir (Ng ve Feldman, 2009: 1056). Bunun aksine psikolojik sözleşmelerinin yerine getirildiğini algılayan çalışanların ise yüksek düzeyde iş tatmini bildirdikleri gözlenmiştir (Jong ve diğerleri, 2009: 343). Buna göre sağlık alanında çalışan akademisyenlerde PSİA'nın boyutları ile iş tatmini boyutları arasında aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H1: PSİA'nın otonomi, kontrol ve gelişim olanakları içsel tatmini etkiler.

H2: PSİA'nın akademik gelişim olanakları içsel tatmini etkiler.

H3: PSİA'nın iş özellikleri ve faydaları içsel tatmini etkiler.

H4: PSİA'nın çalışma koşulları içsel tatmini etkiler.

H5: PSİA'nın otonomi, kontrol ve gelişim olanakları dışsal tatmini etkiler.

H6: PSİA'nın akademik gelişim olanakları dışsal tatmini etkiler.

H7: PSİA'nın iş özellikleri ve faydaları dışsal tatmini etkiler.

H8: PSİA'nın çalışma koşulları dışsal tatmini etkiler.

2. Yöntem

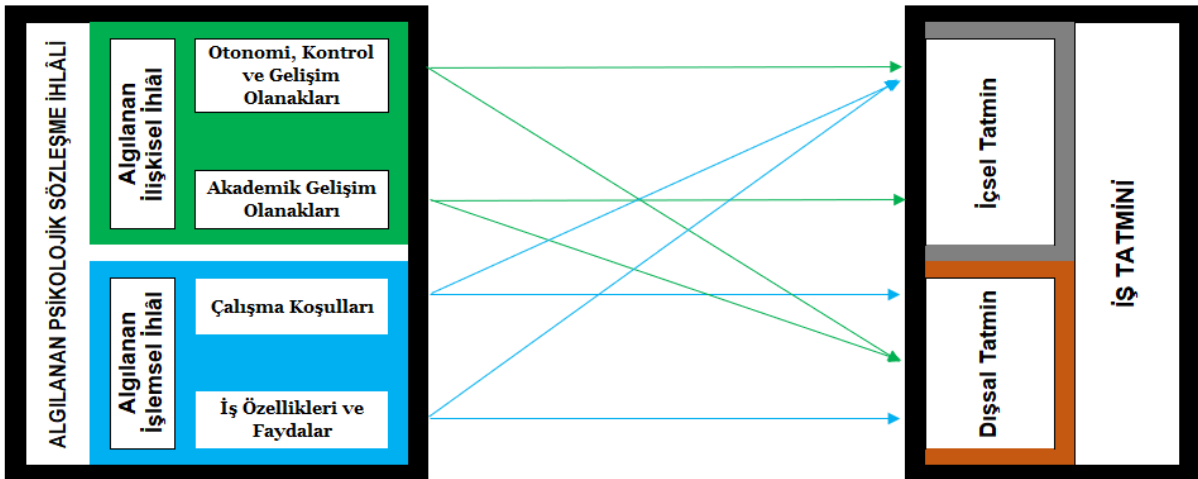
2.1. Evren, Örneklem ve Araştırmanın Modeli

Ankara’da bulunan üniversitelerde sağlık alanında lisans eğitimi veren toplamda 11 üniversitedeki 23 farklı fakültede olmak üzere 1132 akademisyen (282 profesör, 143 doçent, 222 doktor öğretim üyesi, 94 öğretim görevlisi, 391 araştırma görevlisi) araştırmanın evrenini oluşturmakta olup, çalışma şekli ve işleyiş doğası açısından diğer sağlık fakültelerinden farklılık gösterdiği için tıp ve diş hekimliği fakülteleri çalışma kapsamına alınmamıştır. Örneklem seçiminde yansızlık oldukça önemlidir (Karasar, 2020: 150). Örneklem seçme yöntemi ile daha küçük grupla çalışmak yerine tüm evrene ulaşmak hedeflenmiştir. Böylece ortaya çıkacak yanlılığın da önüne geçilmesi amaçlanmıştır. Çalışma için Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Etik Komisyonu’ndan 24.02. 2021 tarihli - 2021/17 sayılı izin alınmıştır.

Literatürde bir kurumda yeni çalışmaya başlayan işgören için kurumsal sosyalizasyon sürecinin yani uyum aşamasının stresli ve zor bir dönem olduğu, bu süreçte psikolojik sözleşmenin de tam olarak oluşmadığı, işe giriş itibarı ile ilk yılda bunlarda uyumsuzluk olsa bile çalışan tarafından çok farkına varılmadığı, bu durumun ilk yıldan sonra hissedilmeye başladığı bildirilmektedir (Kotter, 1973: 93; Özler ve Ünver, 2012: 330). Bu kapsamda kurumunda bir yıldan daha az çalışma sürecinde olan 32 akademisyenin cevabı, araştırma sonucunun daha sağlıklı elde edilebilmesi için çalışma kapsamı dışında tutulmuştur. Tam zamanlı çalışmayan 6 akademisyen de çalışma kapsamı dışında tutulmuştur. Sonuçta 409 akademisyenin cevabı analize alınmıştır.

Çalışma sağlık alanındaki akademisyenler ile sınırlı tutulmuştur. Covid-19 Pandemisi kapsamındaki kısıtlılıklar sebebi ile ülke genelinde çalışma yapmak yerine çalışma Ankara ile sınırlı tutulmuştur. Ayrıca çalışma ankette yer alan sorularla sınırlıdır.

Şekil 1: Araştırmanın modeli



2.2. Veri Toplama Aracı

Araştırmada verilerin toplanması maksadıyla anket yönteminin kullanılması tercih edilmiştir. Anket üç kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısım “Psikolojik Sözleşme İhlâl Algısı” olarak adlandırılmış olup, ilişkisel ve işlemsel PSİA ve boyutlarını değerlendirebilmek amacıyla, Robinson ve Morrison, Kickul ve Lester gibi psikolojik sözleşme alanındaki çalışmalarıyla tanınmış araştırmacılar tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda kullanılan ve Türkçe’ye uyarlaması Ozan Büyükyılmaz (2013) tarafından yapılan “Psikolojik Sözleşme İhlâl Algısı İçerik Ölçeği” kullanılmıştır. İkinci kısım “Minnesota İş Tatmin Ölçeği” olarak adlandırılmış olup, ulusal ve uluslararası literatürde yıllardan beri kullanılagelen geçerliliği ve güvenilirliği ispatlanmış, ülkemizde çevirisi yapılarak birçok kez bilimsel yayınlarda kullanılmış olan “Minnesota İş Tatmini Ölçeği’nin Kısa Formu” kullanılmıştır. Üçüncü kısım araştırmacılar tarafından literatürde yapılan çalışmalar çerçevesinde geliştirilen ve “Demografik Bilgiler” olarak adlandırılan son bölümdür. Burada katılımcılardan yaş, cinsiyet, medenî hâl, çalışılan üniversite türü, unvan, akademisyenlik süresi, yöneticilik görevi, mevcut üniversitede çalışma süresi, çalışma statüsü gibi bilgiler alınmıştır.

Araştırmada veriler anket yöntemi ile elde edilmiştir. Çalışma evrenindeki tüm akademisyenlere anket elektronik ortamda gönderilmiştir. E-posta adreslerinin dolu olması, hatalı olması ya da kullanımda olmaması sebebi ile 58 akademisyene anket ulaştırılamamıştır. Ankete katılım tamamen gönüllülük esasına göre gerçekleşmiş olup, toplamda 447 akademisyenden ankete cevap gelmiştir. Bu kapsamda ankete cevap oranı %41,62 olarak hesap edilmiştir. Çalışma verileri 10.03.2021-10.06.2021 tarihleri arasında elde edilmiştir.

3. Bulgular

Katılımcıların %83,1 ile kadın, %16,9’unun erkek olduğu; %61,9’luk kısmının evli ve %38,1’inin bekâr olduğu gözlenmiştir.

Katılımcıların %86,8’inin devlet üniversitesinde, %13,2’sinin vakıf üniversitesinde çalıştığı görülmektedir. Yaşlarına göre; katılımcıların %32,8’inin 30 yaş ve altı, %25,7’sinin 31-35 yaş, %14,4’ünün 36-40 yaş, %8,8’inin 41-45 yaş, %7,1’inin 46-50 yaş aralığında ve %11,2’sinin ise 51 yaş ve üzerindeki olduğu görülmektedir.

Katılımcıların unvanlarına göre %49,4’ünü araştırma görevlileri, %17,6’sını profesörler, %14,9’unu doktor öğretim üyeleri, %9,5’ini doçentler ve %8,6’sını öğretim görevlileri oluşturmaktadır. Akademisyenlik sürelerine göre dağılımlar incelendiğinde ise %36,4’ünün 1-5 yıl, %31,1’inin 6-10 yıl, %12,2’sinin 26 yıl ve üzeri, %10,5’inin 11-15 yıl, %5,4’ünün 16-20 yıl ve %4,4’ünün 21-25 yıl arasındakiler olduğu görülmektedir.

Çalışmaya katılanların %15,2'sinin yöneticilik görevinin olduğu, %84,8'inin ise yöneticilik görevinin bulunmadığı gözlenmektedir. Çalışma kapsamında katılımcıların bütünü tam zamanlı çalışmaktadır. Mevcut üniversitede çalışma sürelerine göre dağılımlar incelendiğinde katılımcıların %46,5'inin 1-5 yıl, %25,9'unun 6-10 yıl, %8,8'inin 11-15 yıl, %8,6'sının 26 yıl ve üzeri, %5,4'ünün 21-25 yıl arasında olduğu ve %4,8'inin ise 16-20 yıl arasında çalışma süresine sahip olduğu görülmektedir.

Çalışmada kullanılan ölçeklere yönelik açıklayıcı faktör analizi (AFA) gerçekleştirilmiştir. PSİA Ölçeği için ölçeğin faktör desenini ortaya koymak amacıyla faktörleştirme yöntemi olarak “temel bileşenler analizi”, döndürme olarak dik döndürme yöntemlerinden ise “varimax” kullanılmıştır (Kickul, 2001: 324). Yapılan AFA sonucu, ölçeğin 12. maddesi faktör yükünün düşük çıkması sebebi ile ölçekten çıkarılmış, geriye kalan 23 madde ise 4 alt boyutta toplanmıştır. Bu faktörler toplam varyansın %63,646'sını açıklamaktadır. Faktör isimlendirmeleri yapılmış ve araştırma modeli bu isimlendirmelere göre yapılandırılmıştır.

PSİA Ölçeğinin alt boyutlarının güvenilirlikleri ayrı ayrı değerlendirildiğinde; güvenilirlik katsayıları “Otonomi, Kontrol ve Gelişim Olanakları Boyutu” için 0,921; “Akademik Gelişim Olanakları Boyutu” için 0,780; “İş Özellikleri ve Faydalar Boyutu” için 0,696; “Çalışma Koşulları Boyutu” için 0,833 ve ölçeğin geneli için 0,947 olduğu olarak hesaplanmıştır.

İş Tatmini Ölçeğinin faktör desenini ortaya koymak amacıyla faktörleştirme yöntemi olarak “temel bileşenler analizi”, döndürme olarak dik döndürme yöntemlerinden ise “varimax” kullanılmıştır. Yapılan AFA kapsamında, ölçeğin 17. maddesi faktör yükünün düşük çıkması sebebi ile ölçekten çıkarılmış, kalan 19 madde iki boyut altında toplanmıştır. Bu faktörler toplam varyansın %56,865'ini açıklamaktadır.

İş Tatmini ölçeğinin alt boyutlarının güvenilirlikleri ayrı ayrı değerlendirildiğinde; güvenilirlik katsayıları içsel boyut için 0,919; dışsal boyut için 0,884 ve ölçeğin geneli için 0,935 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre ölçekler iyi düzeyde güvenilir olarak değerlendirilmiştir (Kılıç, 2016: 48).

Literatüre bakıldığında verilerin normal dağılım gösterip göstermediğinin değerlendirilmesinde -3 ile +3 arasında bulunan basıklık ve çarpıklık değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer aldığı değerlendirilmektedir (Demirağ ve Durmaz, 2019: 707). Çalışmada kullanılan ölçeklerin ve bunların boyutlarının normallik analizi sonuçları Tablo 1’de gösterilmiştir. Verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 3 aralığında bulunması verilerin normal dağılıma sahip olduğuna işaret etmektedir.

Tablo 1: Araştırmada kullanılan ölçeklerin ve boyutlarının normallik analizi sonuçları

	Çarpıklık	Basıklık	Durum
Otonomi, Kontrol ve Gelişim Olanakları Boyutu	0,074	-0,593	Normal
Akademik Gelişim Olanakları Boyutu	-0,239	-0,511	Normal
İş Özellikleri ve Faydalar Boyutu	-0,245	-0,323	Normal
Çalışma Koşulları Boyutu	-0,041	-0,385	Normal
Psikolojik Sözleşme İhlâl Algısı İçerik Ölçeği	-0,095	-0,345	Normal
İçsel Tatmin Boyutu	-0,829	1,004	Normal
Dışsal Tatmin Boyutu	-0,263	-0,533	Normal
Minnesota İş Tatmini Ölçeği	-0,597	0,432	Normal

Çalışmada kullanılan ölçeklerin ve boyutlarının tanımlayıcı istatistik sonuçları Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2: Araştırmada kullanılan ölçeklerin ve boyutlarının tanımlayıcı istatistikleri

	Min	Maks	\bar{X}	ss
Otonomi, Kontrol ve Gelişim Olanakları Boyutu	1,00	5,00	3,10	0,85
Akademik Gelişim Olanakları Boyutu	1,25	5,00	3,46	0,86
İş Özellikleri ve Faydalar Boyutu	1,00	5,00	3,30	0,90
Çalışma Koşulları Boyutu	1,00	5,00	3,16	0,84
Psikolojik Sözleşme İhlâl Algısı İçerik Ölçeği	1,24	5,00	3,21	0,74
İçsel Tatmin Boyutu	1,00	5,00	3,79	0,81
Dışsal Tatmin Boyutu	1,00	5,00	3,26	0,95
Minnesota İş Tatmini Ölçeği	1,00	5,00	3,60	0,79

Çalışmada iki değişken arasında bir ilişki bulunup bulunmadığını tespit etmek, ilişki bulunmakta ise bu ilişkinin gücünü ve hangi yönde olduğunu belirlemek amacı ile Pearson Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır. Korelasyonun büyüklüğü 0,8 ile 1,0 arasında ise “çok güçlü ilişki”, 0,6 ile 0,8 arasında ise “güçlü ilişki”, 0,4 ile 0,6 arasında ise “orta dereceli ilişki”, 0,2 ile 0,4 arasında ise “zayıf ilişki”, 0 ile 0,2 arasında ise “zayıf ilişki ya da ilişki yok” şeklinde ifade edilebilir. Katsayı değerinin işareti ilişkinin yönünü gösterir (Salkind, 2015: 84-88).

Gerçekleştirilen analiz sonucunda; PSİA ölçeği alt boyutlarından otonomi, kontrol ve gelişim olanakları boyutu ile içsel iş tatmini arasında ($r=-0,623$, $p<0,05$), dışsal iş tatmini arasında ($r=-0,711$, $p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Akademik gelişim olanakları alt boyutu ile içsel iş tatmini arasında ($r=-0,461$, $p<0,05$), dışsal iş tatmini arasında ($r=-0,527$, $p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. İş özellikleri ve faydalar alt boyutu ile içsel iş tatmini arasında ($r=-0,528$, $p<0,05$), dışsal iş tatmini arasında ($r=-0,599$, $p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Çalışma koşulları alt boyutu ile içsel iş tatmini arasında ($r=-0,484$,

$p < 0,05$), dışsal iş tatmini arasında ($r = -0,600$, $p < 0,05$) olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Korelasyon analizi sonuçları tablo 3'te özet olarak yer almaktadır.

Tablo 3: Elde edilen korelasyon ilişkisi bulguları

	1	2	3	4	5	6	7	8
1- Otonomi, Kontrol ve Gelişim Olanakları	1,000	0,724	0,602	0,671	0,942	-0,623	-0,711	-0,719
p	-	0,000*	0,000*	0,000*	0,000*	0,000*	0,000*	0,000*
2- Akademik Gelişim Olanakları		1,000	0,540	0,594	0,826	-0,461	-0,527	-0,532
p		-	0,000*	0,000*	0,000*	0,000*	0,000*	0,000*
3- İş Özellikleri ve Faydalar			1,000	0,556	0,746	-0,528	-0,599	-0,608
p			-	0,000*	0,000*	0,000*	0,000*	0,000*
4- Çalışma Koşulları				1,000	0,823	-0,484	-0,600	-0,579
p				-	0,000*	0,000*	0,000*	0,000*
5- PSİA					1,000	-0,637	-0,736	-0,739
p					-	0,000*	0,000*	0,000*
6- İçsel İş Tatmini						1,000	0,669	0,944
p						-	0,000*	0,000*
7- Dışsal İş Tatmini							1,000	0,876
p							-	0,000*
8- Genel İş Tatmini								1,000
p								-

Çalışmada PSİA ölçeğinin alt boyutlarının içsel iş tatmini üzerindeki etkisini incelemek üzere çoklu doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucuna göre, F değerine karşılık gelen anlamlılık seviyesine bakıldığında oluşturulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($F = 75,456$; $p < 0,05$). Bağımsız değişkene ait beta katsayı değeri, t değeri ve anlamlılık seviyesi incelendiğinde; otonomi, kontrol ve gelişim olanakları boyutu ($t = -7,548$, $p < 0,05$) ile iş özellikleri ve faydalar boyutunun ($t = -4,703$; $p < 0,05$) içsel iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Otonomi, kontrol ve gelişim olanakları boyutundaki 1 birimlik artış içsel iş tatmini üzerinde 0,450'lik ($\beta = -0,450$), iş özellikleri ve faydalar alt boyutundaki 1 birimlik artış içsel iş tatmini üzerinde 0,208'lik ($\beta = -0,208$) azalışa sebep olmaktadır. İçsel iş tatmini üzerindeki değişimin %42,8'inin açıklandığı görülmektedir ($R^2 = 0,428$). Akademik gelişim olanakları ile çalışma koşulları boyutunun içsel iş tatmini boyutu üzerine olan etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > 0,05$). Kurulan modelde otokorelasyon sorunu yoktur. Durbin Watson değeri 1,5 ile 2,5 arasındadır ($DW = 2,009$).

Çalışmada PSİA ölçeğinin alt boyutlarının dışsal iş tatmini üzerindeki etkisini incelemek üzere çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre, F değerine karşılık gelen anlamlılık seviyesine bakıldığında oluşturulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($F=131,899$; $p<0,05$). Bağımsız değişkene ait beta katsayı değeri, t değeri ve anlamlılık seviyesi incelendiğinde; otonomi, kontrol ve gelişim olanakları boyutunun ($t=-9,175$; $p<0,05$), iş özellikleri ve faydalar boyutunun ($t=-5,582$; $p<0,05$) ve çalışma koşulları boyutunun ($t=-3,675$, $p<0,05$) dışsal iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir. Otonomi, kontrol ve gelişim olanakları alt boyutundaki 1 birimlik artış dışsal iş tatmini üzerinde 0,559'luk ($\beta=-0,559$), iş özellikleri ve faydalar alt boyutundaki 1 birimlik artış dışsal iş tatmini üzerinde 0,252'lik ($\beta=-0,252$) ve çalışma koşulları boyutundaki 1 birimlik artış dışsal iş tatmini üzerinde 0,192'lik ($\beta=-0,192$) azalışa sebep olmaktadır. Dışsal iş tatmini üzerindeki değişimin %55,6'sının açıklandığı görülmektedir ($R^2=0,556$). Akademik gelişim olanakları dışsal iş tatmini boyutu üzerine olan etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$). Kurulan modelde otokorelasyon sorunu yoktur. Durbin Watson değeri 1,5 ile 2,5 arasındadır ($DW=2,063$). Özet olarak PSİA ölçeğinin alt boyutlarının, iş tatmini ölçeğinin içsel ve dışsal tatmin boyutları üzerine olan etkisi Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4: PSİA boyutları ile iş tatmini boyutları arasındaki ilişkide çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	SH	Beta	t	p	Tolerans	VIF	F	Model (p)	R ²	Durbin Watson
İçsel İş Tatmini	Sabit	5,936	0,142	-	41,870	0,000	-	-				
	Otonomi, Kontrol ve Gelişim Olanakları	-0,450	0,060	-0,473	-7,548	0,000*	0,361	2,768				
	Akademik Gelişim Olanakları	0,042	0,053	0,045	0,802	0,423	0,445	2,248	75,456	0,000*	0,428	2,009
	İş Özellikleri ve Faydalar	-0,208	0,044	-0,232	-4,703	0,000*	0,584	1,714				
	Çalışma Koşulları	-0,063	0,051	-0,065	-1,224	0,222	0,499	2,005				
Dışsal İş Tatmini	Sabit	6,193	0,145	-	42,779	0,000	-	-				
	Otonomi, Kontrol ve Gelişim Olanakları	-0,559	0,061	-0,500	-9,175	0,000*	0,361	2,768				
	Akademik Gelişim Olanakları	0,073	0,054	0,066	1,347	0,179	0,445	2,248	131,899	0,000*	0,556	2,063
	İş Özellikleri ve Faydalar	-0,252	0,045	-0,239	-5,582	0,000*	0,584	1,714				
	Çalışma Koşulları	-0,192	0,052	-0,170	-3,675	0,000*	0,499	2,005				

* $p < 0,05$

Gerçekleştirilen regresyon analizine yönelik hipotez testi sonuçları tablo 5 ile özetlenmiştir.

Tablo 5: Regresyon analizine yönelik hipotez testi sonuçları

H1	PSİA'nın otonomi, kontrol ve gelişim olanakları içsel tatmini etkiler.	Kabul
H2	PSİA'nın akademik gelişim olanakları içsel tatmini etkiler.	Red
H3	PSİA'nın iş özellikleri ve faydaları içsel tatmini etkiler.	Kabul
H4	PSİA'nın çalışma koşulları içsel tatmini etkiler.	Red
H5	PSİA'nın otonomi, kontrol ve gelişim olanakları dışsal tatmini etkiler.	Kabul
H6	PSİA'nın akademik gelişim olanakları dışsal tatmini etkiler.	Red
H7	PSİA'nın iş özellikleri ve faydaları dışsal tatmini etkiler.	Kabul
H8	PSİA'nın çalışma koşulları dışsal tatmini etkiler.	Kabul

4. Tartışma

Son zamanlarda araştırmacılar yükseköğrenim alanına yönelmişler ve buradan bilgi edinmenin yollarını aramışlardır. Bunun altında elde edinilen bilginin o ülkedeki sosyal ve ekonomik gelişmişlik düzeyine önemli ölçüde katkı sağlayacağı düşüncesi bulunmaktadır (Khan ve diğerleri, 2018: 1). Ayrıca yükseköğretim kurumları ve bu kurumlarda çalışan akademisyenlerin iş tatmini son derece önemli ve araştırmaya değer bir mesele olarak karşımıza çıkmakta, yükseköğretimdeki kalite ve başarılı bir eğitim sisteminin temel unsuru ise akademisyenlerin iş tatmininin sağlanmasından geçmektedir (Mustapha ve Ghee, 2013: 12; Filiz, 2014: 794). Bununla birlikte PSİA durumunun özellikle akademisyenler açısından her zaman çok ciddi maliyetlerinin olduğu ve gözden kaçırılmaması gereken bir konu olduğu unutulmamalıdır (Tipples ve diğerleri, 2007). Fakat literatürde az sayıda kurum tarafından iş tatmininin dikkate alındığı, özellikle de akademisyenler ve onların çalıştıkları kurumlar arasındaki psikolojik sözleşme süreç ve etkileşimleriyle ilgili araştırmaların oldukça sınırlı olduğu da bildirilmektedir (Skoko ve O'Neill, 2008: 61; Shen, 2010: 576; Toker, 2011: 156; Wang ve Hsieh, 2014: 58).

Çalışanın elde etmeyi umduğu ile kazanımı arasında ciddi bir fark bulunmuyorsa tatmin sağlanmış demektir. Dolayısıyla literatürdeki iş tatmini ile PSİA arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar; bu iki unsur arasında negatif yönlü ilişki bulunduğunu ifade etmektedir. Yani PSİA düzeyi arttıkça iş tatmin düzeyi azalmaktadır. Bunun tersi de doğrudur (Mimaroğlu Özgen ve Özgen, 2010: 4; Mutlucan, 2019: 5-6).

Çalışmada PSİA ile iş tatmini arasında alt boyutlar temelinde negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Bu ilişkilerin genel anlamda PSİA ile iş tatmini arasında güçlü düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Literatürde PSİA ile iş tatmini arasındaki ilişkiler kapsamında gerçekleştirilen çalışmalara bakıldığında gerek yurt içinde gerekse yurtdışında yapılan çalışmalarla çalışma bulguları arasında uyumlu sonuçların olduğu gözlenmiştir.

Araştırmalar, PSİA yükseldikçe işgörenlerin tepkilerinin de o oranda olumsuz olacağına işaret etmektedir (Ng ve Feldman, 2009: 1056). Hollanda’da gerçekleştirilen ve sağlık, eğitim, imalat gibi farklı alanları içeren çalışma örnekleme ile gerçekleştirilen bir araştırmada, psikolojik sözleşmelerinin yerine getirildiğini algılayan katılımcıların yüksek düzeyde iş tatmini bildirdikleri gözlenmiştir (Jong ve diğerleri, 2009: 343).

Nitel ve nicel stratejik yöntemler kullanılarak gerçekleştirilen akademisyenler üzerindeki “karma yöntem tasarımı” şeklindeki bir araştırmada kurumlarının vâdettiklerini yerine getirmediğini algılayan akademisyenlerin bu tutumları, düşük düzeyde bir iş tatmini ile ilişkilendirilmiştir (Skoko ve O’Neill, 2008: 63). Başka bir çalışmada ilişkisel psikolojik sözleşme ile iş tatmini arasında, işlemsel psikolojik sözleşmeye kıyasla daha yüksek bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir (Koyuncu ve Katlav, 2014: 16). Yine eğitim düzeyi nispeten yüksek işgücü olarak nitelenen çalışanlarda ilişkisel psikolojik sözleşmenin daha önemli olduğu belirtilmiştir (Özyılmaz Misican ve Bedir, 2017: 242). Raja ve arkadaşları (2011) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise PSİA-iş tatmini ilişkisinin işlemsel sözleşmelere kıyasla ilişkisel sözleşmelerde daha güçlü olduğu ifade edilmiştir. Tabassum ve Ghosh (2021) tarafından yapılan araştırmada da ilişkisel psikolojik sözleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisinin önemi vurgulanmıştır.

Çalışmanın sonuçlarına göre algılanan ilişkisel ihlâlin, işlemsel ihlâl kıyasla iş tatmini üzerinde daha fazla etkisinin olduğunu göstermektedir. Çalışmada PSİA ile iş tatmini arasındaki ilişkilerin anlamlı olduğu, PSİA’nın bazı boyutlarının iş tatmini ve boyutları üzerindeki değişimde açıklayıcı etkilerinin olduğu ve bu iki kavram arasında negatif yönlü ilişkilerin bulunduğu tespit edilmiştir. Literatürde gerçekleştirilen başka çalışmalarda da benzer bulgulara rastlanmıştır (Yiğit, 2015; Fidan, 2021: 184).

5. Sonuç ve Öneriler

Çalışmada PSİA ölçeğinin boyutlarından otonomi, kontrol ve gelişim olanakları boyutu ile iş özellikleri ve faydalar boyutunun içsel iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Bununla birlikte ilişkisel psikolojik sözleşme ihlâl algısının etkisi

daha fazla gözlenmiştir. Çalışmada PSİA ölçeğinin boyutlarından otonomi, kontrol ve gelişim olanakları boyutunun, iş özellikleri ve faydalar boyutunun ve çalışma koşulları boyutunun dışsal iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisinin olduğu görülmüştür. İlişkisel özellikteki otonomi, kontrol ve gelişim olanakları boyutunun dışsal iş tatmini üzerinde daha etkili olduğu görülmektedir.

Psikolojik sözleşmede algılanan ilişkisel ihlâlin, işlemsel ihlâle kıyasla iş tatmini üzerinde daha fazla etkisinin olduğu, bu bağlamda kurum ve yöneticilerin çalışanlarının ilişkisel PSİA'na daha çok dikkat etmelerinin faydalı olacağı, akademisyenlere yönelik özellikle; otonomi ve kontrol, karar verme, takdir edilme ve destek, iyi tanımlanmış sorumluluk sağlama gibi konular açısından kurum ve yöneticilerce önem verilmesinin faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

Eğitim kurumlarının başarısı, daha az PSİ algılayan, daha çok iş tatmini yaşayan akademisyenler ile artacağından, bu anlamda kurumun rekabet gücünde önemli bir yer tutan insan unsuru etkin olarak değerlendirilmeli, ihlâl algısını azaltmaya, iş tatminini artırmaya yönelik yönetsel faaliyetlere hız kazandırmaya gayret gösterilmelidir.

Ulaşılan sonuçların uzun vâdede geçerli olup olmadığını noktasında longitudinal (boylamsal) çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Yine longitudinal çalışmalarla psikolojik sözleşme tipleri ve ihlâl algısının nasıl geliştiği/değiştiğini inceleyen araştırmalar planlanabilir. Çalışmanın genellenebilirliği kısıtlı olmakla birlikte daha genellenebilir çalışmalar için yol gösterici niteliktedir. Bu sebeple benzer çalışmalar daha geniş örneklem gruplarında gerçekleştirilebilir.

Kaynakça

Agarwal, U. A. (2017). "Linking Psychological Contract Breach, Innovative Work Behaviour and Collectivism: A Moderated Mediation Model", *International Journal of Innovation Management*, 21 (7), (1750056), 1-31.

Agbozo, G. K. Bonnah, E. A. Hoedoafia, M. A. ve Atakorah, Y. B. (2018). "The Role Psychological Contract Plays in Organizational Behaviour: A Case Study of a Public University in Ghana", *European Scientific Journal*, 14 (23), 34-56.

Albalawi, A. S. Naughton, S. Elayan, M. B. ve Sleimi, M. T. (2019). "Perceived Organizational Support, Alternative Job Opportunity, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intention: A Moderated-mediated Model", *Organizacija*, 52 (4), 310-324.

Alparslan, A. M. (2014). "Öğretim Elemanlarının İşlerinden Tatmin, Üniversitelerinden Memnun ve Gönüllü Olmalarındaki Öncüller: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde Bir Araştırma", *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6 (11), 82-101.

Anderson, N. Ones, D. S. Sinangil, H. K. ve Viswesvaran, C. (2001). "Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology Volume 2: Organizational Psychology." 2001. London, 25-46, 133-141.

Appiah, F. A. Akwetea, B. E. ve Bamfo, B. A. (2016). "The Effects of Psychological Contract on Job Satisfaction and Competitive Advantage", *International Journal of Arts & Sciences*, 09 (02), 17-40.

Artar, M. Adıgüzel, Z. ve Erdil, O. (2019). "Örgütlerde Yöneticiye Duyulan Güvenin, Psikolojik Sözleşme İhlali, Örgütsel Dışlanma ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11 (3), 1417-1432.

Aslan, Ş. ve Uyar, S. (2018). "Psikolojik Sözleşme İhlali ile Hissettirdiklerinin Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri", *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33 (1), 1-38.

Aydın, İ. Yılmaz, K. Memduhoğlu, H. B. Oğuz, E. ve Güngör, S. (2008). "Academic and Non-Academic Staff's Psychological Contract in Turkey", *Higher Education Quarterly*, 62 (3), 252-272.

Aziri, B. (2011). "Job Satisfaction: A Literature Review", *Management Research And Practice*, 3 (4), 77-86.

Bal, P. M. Lange, A. H. D. Jansen, P. G. W. ve Van Der Velde, M. E. G. (2008). "Psychological Contract Breach And Job Attitudes: A Meta-Analysis of Age As a Moderator", *Journal of Vocational Behavior*, 72, 143-158.

Başaran, R. (2017). "Örgütsel Tutum ve Davranışların İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: İlişkisel Psikolojik Sözleşmelerin Aracılık Rolü", *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12, 239-270.

Battisti, M. Fraccaroli, F. Fasol, R. ve Depolo, M. (2007). "Psychological Contract and Quality of Organizational Life: An Empirical Study on Workers at a Rest Home", *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 62 (4), 664-689.

Bayraktaroğlu, S. ve Mesci, M. (2010). "Örgütlerde Psikolojik Sözleşme ile İş Tatmini Arasındaki İlişki: Bir Devlet Üniversitesi Örneği", *9. Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiriler Kitabı*, 447-452.

Bonenberger, M. Aikins, M. Akweongo, P. ve Wyss, K. (2014). "The Effects of Health Worker Motivation and Job Satisfaction on Turnover Intention in Ghana: A Cross-Sectional Study", *Human Resources for Health*, 12 (43), 1-12.

Bravo, G. A. Won, D. ve Chiu, W. (2019). "Psychological Contract, Job Satisfaction, Commitment, And Turnover Intention: Exploring the Moderating Role of Psychological Contract Breach in National Collegiate Athletic Association Coaches", *International Journal of Sports Science & Coaching*, 14 (3) 273-284.

Büyükıılmaz, O. (2013). “Akademik Personel Açısından Psikolojik Sözleşme İhlali ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Analizi”, Doktora Tezi, Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.

Büyükıılmaz, O. ve 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), 48-71.

Cantisano, G. T. J. Domínguez, F. M. ve Depolo, M. (2008). “Psychological Contract Breach and Outcomes: Combining Meta-Analysis and Structural Equation Models”, *Psicothema*, 20 (3), 487-496.

Cantisano, G. T. J. Domínguez, F. M. ve García, J. L. C. (2007). “Social Comparison and Perceived Breach of Psychological Contract: Their Effects on Burnout in a Multigroup Analysis”, *The Spanish Journal of Psychology*, 10 (1), 122-130.

Cerev, G. (2018). “İş Güvenliği Uzmanlarının Genel, İçsel ve Dışsal İş Tatmin Düzeylerinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16 (32), 91-112.

Collins, A. ve Beauregard, A. (2020). “The Effect of Breaches of the Psychological Contract on the Job Satisfaction and Wellbeing of Doctors in Ireland: A Quantitative Study”, *Human Resources for Health*, doi: 10.1186/s12960-020-00534-3, 1-8.

Conway, N. Guest, D. ve Trenberth, L. (2011). “Testing The Differential Effects of Changes in Psychological Contract Breach And Fulfillment”, *Journal of Vocational Behavior*, 79, 267-276.

Corder, E. ve Ronnie, L. (2017). “The Role of the Psychological Contract in The Motivation of Nurses”, *Leadership in Health Services*, 31 (1), doi: 10.1108/LHS-02-2017-0008, 1-15.

De Lange, A. H. Bal, P. M. Der Heijden, B. I. J. M. De Jong, N. ve Schaufeli, W. B. (2011). “When I’m 64: Psychological Contract Breach, Work Motivation and The Moderating Roles of Future Time Perspective and Regulatory Focus”, *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 25 (4), 338-354.

Demirağ, B. ve Durmaz, Y. (2019). “Algılanan Hizmet Kalitesinin Algılanan Değer ve Tutumsal Marka Sadakati Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: 5 Yıldızlı Sayfiye ve Şehir Otelleri Örneği”, *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 11 (18), 693-726.

Demirkasimoğlu, N. (2014). “Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşme Algıları ve İş Çevresine Uyum Düzeyleri”, *Eurasian Journal of Educational Research*, 56, 1-24.

Desa, N. M. Razak, A. A. ve Jabar, N. D. A. (2019). “Communication and Job Satisfaction among Workers in the Department of Trade Union Affairs in the Northern State of Malaysia”, *European Scientific Journal*, 15 (28), 1-14.

Ercan, A. Kazançoğlu, İ. ve Küçükaltan, B. (2019). “İş Stresi, İş Tatmini, Örgütsel Kıvanç ve İşten Ayrılma Niyeti Etkileşiminin İş Performansı ile İlişkisi”, *Special Issue on Business and Organization Research*, 14 (Special Issue), 101-114.

Fidan, T. (2021). "Üniversite İdari Personelinin Psikolojik Sözleşme Algısının İş Doyumlarına Etkisi: Kamu Hizmeti Güdüsünün Aracı Rolü", Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 54 (1), 175-203.

Filiz, Z. (2014). "An Analysis of the Levels of Job Satisfaction and Life Satisfaction of the Academic Staff, Social Indicators Research: An International and Interdisciplinary Journal for Quality-of-Life Measurement," Springer, 116 (3), 793-808.

Gerçek, M. (2018). "Yöneticiler İçin Psikolojik Sözleşme Ölçeği: Bir Ölçek Geliştirme, Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması", Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 18 (4), 193-212.

Hann, M. Reeves, D. ve Sibbald, B. (2010). "Relationships Between Job Satisfaction, Intentions to Leave Family Practice and Actually Leaving Among Family Physicians in England", European Journal of Public Health, 21 (4), 499-503.

Hart, D. W. ve Thompson, J. A. (2007). "Untangling Employee Loyalty: A Psychological Contract Perspective", Business Ethics Quarterly, 17 (2), 297-323.

İyigün, N. Ö. ve Çetin, C. (2012). "Psikolojik Kontratın Örgütsel Sapma Üzerindeki Etkisi ve İlaç Sektöründe Bir Araştırma", Öneri Dergisi, 10 (37), 15-29.

Jong, J. D. Schalk, R. ve Cuyper, N. D. (2009). "Balanced versus Unbalanced Psychological Contracts in Temporary and Permanent Employment: Associations with Employee Attitudes", Management and Organization Review, 5 (3), 329-351.

Karasar, N. (2020). "Bilimsel İrade Algı Çerçevesi ile Bilimsel Araştırma Yöntemi". Ankara. 2020. 10, 150.

Khan, H. S. D. Zhiqiang, M. Sadick, M. A. ve Musah, A. A. I. (2018). "Investigating the Role of Psychological Contract Breach, Political Skill and Work Ethic on Perceived Politics and Job Attitudes Relationships: A Case of Higher Education in Pakistan", Sustainability, 10, doi:10.3390/su10124737, 1-21.

Kılıç, S. (2016). "İstatistikî İfadeyle...", Journal of Mood Disorders, 6 (1), 47-48.

Kickul, J. (2001). "Promises Made, Promises Broken: An Exploration of Employee Attraction and Retention Practices in Small Business", Journal of Small Business Management, 39(4), 320-335.

Kotter, J. P. (1973). "The Psychological Contract: Managing the Joining-Up Process", Spring, 15 (3), 91-99.

Koyuncu, M. ve Katlav, E. Ö. (2014). "Otel İşletmelerinde Psikolojik Sözleşme İhlalinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi", Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi, 11 (2), 6-27.

Köroğlu, Ö. (2012). "İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri ile Genel İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma", Doğu Üniversitesi Dergisi, 13 (2) 275-289.

- Köse, E. (2019). “Çalışanların İş Tatmini Algıları İle İş Motivasyonu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Araştırılması”, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4 (1), 131-148.
- Lijo, K. J. ve Lyngdoh, W. S. (2016). “Psychological Contract and Job Satisfaction among HR Professionals in Start-up Service Sector”, The International Journal of Indian Psychology, 3 (2), 129-136.
- Locke, E. A. (1969). “What is Job Satisfaction?”, Organizational Behavior and Human Performance, 4, 309-336.
- Memiş, H. ve Dikici, M. S. (2017). “Gaziantep'te Faaliyette Bulunan Halı İmalatı İşletmelerinin Psikolojik Sözleşme ve İş Tatmini Açısından Değerlendirilmesi”, ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi, 4 (9), 1-13.
- Memon, K. R. ve Ghani, B. (2020). “The Relationship Between Psychological Contract and Voice Behavior - A Social Exchange Perspective”, Asian Journal of Business Ethics, doi: 10.1007/s13520-020-00109-4, 1-18.
- Milanović, S. Đokić, M. ve Đorđević, B. (2018). “The Influence of Psychological Contract Breach on Job Satisfaction”, Facta Universitatis Series Economics and Organization, 15 (3), 203-215.
- Mimaroğlu Özgen, H. ve Özgen, H. (2010). “Psikolojik Sözleşme ve Boyutlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma”, Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19 (1), 1-19.
- Muresanu, D. (2017). “Theoretical Approach of the Measure of the Psychological Contract of Employees”, The Annals of the University of Oradea. Economic Sciences, 1(2), 405-409.
- Mustapha, N. ve Ghee, W. Y. (2013). “Examining Faculty Workload as Antecedent of Job Satisfaction among Academic Staff of Higher Public Education in Kelantan, Malaysia”, Business and Management Horizons, 1 (1), 10-16.
- Mutlucan, N. Ç. (2019). “Örgütsel Değişim Sırasında Ortaya Çıkan Psikolojik Sözleşme İhlalinin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Otantik Liderliğin Rolü Üzerine Kuramsal Bir Çalışma”, Beykoz Akademi Dergisi, 7 (2), 1-16.
- Ng, T. W. H. ve Feldman, D. C. (2009). “Age, Work Experience, and the Psychological Contract”, Journal of Organizational Behavior, 30, 1053-1075.
- Özaydın, M. M. ve Özdemir, Ö. (2014). “Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği”, İşletme Araştırmaları Dergisi, 6 (1), 251-281.
- Özler, D. E. ve Ünver, E. (2012). “Psikolojik Sözleşmenin İş Tatmini Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17 (2), 325-351.

Özyılmaz Misican, D. ve Bedir, E. (2017). "Çalışma Hayatında Yaşanan Değişimin Ortaya Çıkardığı R Kuşağının Psikolojik Sözleşme Algısı", Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19 (1), 242-273.

Philipp, B. L. U. ve Lopez, P. D. J. (2013). "The Moderating Role of Ethical Leadership: Investigating Relationships Among Employee Psychological Contracts, Commitment, and Citizenship Behavior", Journal of Leadership & Organizational Studies, 20 (3), 304-315.

Raja, U. Johns, G. ve Bilgrami, S. (2011). "Negative Consequences of Felt Violations: The Deeper the Relationship, the Stronger the Reaction", Applied Psychology: An International Review, 60 (3), 397-420.

Robbins, S. P. ve Coulter, M. (2018). "Management". 2018. London. 14. Baskı. 66-77, 594-595.

Rousseau, D. M. (1989). "Psychological and Implied Contracts in Organizations", Employee Responsibilities and Rights Journal, 2 (2), 121-139.

Rousseau, D. M. Hansen, S. D. ve Tomprou, M. (2018). "A Dynamic Phase Model of Psychological Contract Processes", Journal of Organizational Behavior, 1-18.

Salkind, N. (2015). "İstatistikten Nefret Edenler İçin İstatistik". (Çeviri Editörü: Çuhadaroğlu, A). Ankara. 2015. 84-88.

Shapiro, J. A. M. C. Costa, S. P. Doden, W. ve Chang, C. (2019). "Psychological Contracts: Past, Present, and Future", Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 6, 145-169.

Shapiro, J. C. ve Kessler, I. (2000). "Consequences of the Psychological Contract for the Employment Relationship: A Large Scale Survey", Journal of Management Studies, 37 (7), 903-930.

Shen, J. (2010). "University Academics' Psychological Contracts And Their Fulfilment", Journal of Management Development, 29 (6), 575-591.

Skoko, B. K. ve O'Neill, G. (2008). "University Academics' Psychological Contracts in Australia: a Mixed Method Research Approach", The Electronic Journal of Business Research Methods, 6 (1), 61-72.

Tabassum, F. ve Ghosh, N. (2021). "Reinventing employee morale during Covid Pandemic: Study of psychological contract and job satisfaction of healthcare professionals" International Journal of Financial, Accounting, and Management, 3 (3), 259-274.

TDK. (2021). "Türk Dil Kurumu Sözlükleri", <https://sozluk.gov.tr>, Erişim: 17 Haziran 2021.

Tipples, R. Skoko, B. K. ve O'Neill, G. (2007). "University Academics Psychological Contracts in Australia and New Zealand", New Zealand Journal of Employment Relations, 32 (2), 33-52.

Toker, B. (2011). "2011,"Job satisfaction of academic staff: an empirical study on Turkey", Quality Assurance in Education, 19 (2), 156-169.

Turhan, Ö. (2019). “Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Depresyonun Aracılık Rolü”, *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (5), 9-21.

Turnley, W. H. ve Feldman, D. C. (2000). “Re-examining the Effects of Psychological Contract Violations: Unmet Expectations and Job Dissatisfaction as Mediators”, *Journal of Organizational Behavior*, 21, 25-42.

Ülgen, H. ve Mirze, K. (2013). “İşletmelerde Stratejik Yönetim”. İstanbul. 2013. 118-120.

Wang, Y. D. ve Hsieh, H. H. (2014). “Employees' reactions to psychological contract breach: A moderated mediation analysis”, *Journal of Vocational Behavior*, 85, 57-66.

Woodrow, C. ve Guest, D. E. (2019). “Pathways Through Organizational Socialization: A Longitudinal Qualitative Study Based on The Psychological Contract”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, doi:10.1111/joop.12285, 1-24.

Yiğit, İ. (2015). “Psikolojik Sözleşme İhlal Algısı ve İş Tatmini İlişkisi: İstanbul Avrupa Yakası Endüstri Meslek Lisesi Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma”, *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 11 (43), 119-144.

**The Effect of Perception of Psychological Contract Breach on Job Satisfaction: A Study
on Academicians Working in the Field of Health
(Extended Abstract)**

Introduction

Today, the tangible differences between institutions are gradually decreasing. From the perspective of sustainable competition, human-oriented elements gain importance for institutions. As it is known, businesses have started to give importance to abstract concepts and approaches rather than concrete criteria, values and approaches (Robbins and Coulter, 2018: 66-77). The human factor is an important capability of the business. The psychological aspect of man, his perceptions and its reflections on business life ultimately form parts of a mutual equation (Ülgen and Mirze, 2013: 118-120). The concept of psychological contract as an indicator of the relationship between employer and employee has been popular recently (Rousseau et al., 2018). It should not be forgotten that the perception of psychological contract breach has very serious costs especially for academicians and is an important issue (Tipples et al., 2007).

The concept of job satisfaction in employees has maintained its importance for many years. Recently, the concept of psychological contract breach has started to gain importance. Higher education and academicians have a very important position in the structuring, development and change of societies. In the field of health, the issue is much more important. The aim of this

study is to determine the effect of psychological contract breach perception on job satisfaction of academicians working in the field of health and to reveal the relationships between job satisfaction and its dimensions, an important output for the organization, psychological contract breach perception and its dimensions.

Job satisfaction is among the complicated issues that challenge today's managers and have to direct their attention. It is an important concept as it affects the performance of the business (Aziri, 2011: 77-78).

In the research, making evaluations on the basis of the relations between psychological contract breach perception sub-dimensions and the sub-dimensions of job satisfaction, which started to be studied with increasing frequency in the international literature especially after the 1990s, but there is not much research in our country. According to the findings, various suggestions were given.

Materials and Methods

1132 academicians giving undergraduate education in the field of health at universities in Ankara constitute the universe of the research. As a sample selection method, it was aimed to reach the whole universe instead of working with a smaller group.

Data were collected by electronic questionnaire method and statistical analysis was performed. 409 academicians working in the departments providing education in the field of health, excluding medicine and dentistry, responded to the survey. The results are summarized as correlation ve regression analysis.

The study was limited to academicians in the field of health. Due to the limitations within the scope of the Covid-19 Pandemic, the study was limited to Ankara instead of working throughout the country.

In the study, it was preferred to use the survey method in order to collect data. The survey consists of three parts:

Part 1. Perception of Psychological Contract Breach Content Scale.

Part 2. Short Form of the Minnesota Job Satisfaction Scale.

Section 3. Demographic Information.

The data in the study were obtained by electronic questionnaire method. The questionnaire was sent electronically to all academicians in the research. In this context, 409 academicians answered and the response rate of academicians to the survey was calculated as % 41.62. Study data were obtained between 10.03.2021 and 10.06.2021.

Results

The fact that the skewness and kurtosis values of the data are in the range of ± 3 indicates that the data have a normal distribution.

In the study, Pearson Correlation Coefficient was used to determine whether there is a relationship between two variables, and if there is, to determine the strength of this relationship and in what direction (Salkind, 2015: 84-88).

As a result of the analysis carried out; A statistically significant and negative relationship was found between the sub-dimensions of the psychological contract breach perception scale and the sub-dimensions of job satisfaction.

According to the results of the regression analysis, relational breach seemed to be more effective on job satisfaction dimensions.

In the study, multiple linear regression analysis was performed to examine the effect of the sub-dimensions of the psychological contract breach perception scale on internal job satisfaction. According to the results of the analysis, it is seen that the model is statistically significant ($F=75,456$; $p<0.05$).

When the beta coefficient value, t value and significance level of the independent variable are examined; autonomy, control and development opportunities dimension ($t=-7.548$, $p<0.05$) and job characteristics and benefits dimension ($t=-4.703$; $p<0.05$) have a statistically significant effect on internal job satisfaction. One-unit increase in autonomy, control and development opportunities dimension causes a 0.450 ($\beta=-0.450$) decrease in internal job satisfaction, and one-unit increase in job characteristics and benefits sub-dimension causes a 0.208 ($\beta=-0.208$) decrease in internal job satisfaction.

In the study, multiple linear regression analysis was performed to examine the effect of sub-dimensions of the psychological contract breach perception scale on external job satisfaction. According to the results of the analysis, when the significance level corresponding to the F value is considered, it is seen that the model created is statistically significant ($F=131.899$; $p<0.05$).

When the beta coefficient value, t value and significance level of the independent variable are examined; autonomy, control and development opportunities dimension ($t=-9.175$; $p<0.05$), job characteristics and benefits dimension ($t=-5.582$; $p<0.05$) and working conditions dimension ($t=-3.675$, $p<0,05$) has a statistically significant effect on external job satisfaction. One-unit increase in the autonomy, control and development opportunities sub-dimension causes a 0.559

($\beta=-0.559$) decrease in external job satisfaction, one-unit increase in job characteristics and benefits sub-dimension leads to a 0.252 ($\beta=-0.252$) decrease in external job satisfaction and one-unit increase in working conditions dimension causes a 0.192 ($\beta=-0.192$) decrease on external job satisfaction.

The results of the study show that perceived relational breach has a greater impact on job satisfaction than transactional breach. In the study, it was determined that the relations between the perception of psychological contract breach and job satisfaction were significant, some dimensions of the psychological contract breach perception had explanatory effects on the change in job satisfaction and its dimensions, and there were negative relations between these two concepts.

Conclusion

In the study, it was observed that the dimensions of autonomy, control and development opportunities, and the dimensions of job characteristics and benefits, which are among the dimensions of the psychological contract breach perception scale, have a statistically significant effect on internal job satisfaction. However, the effect of the perception of relational psychological contract breach was observed more. In the study, it was seen that the dimensions of autonomy, control and development opportunities, job characteristics and benefits, and working conditions, which are among the dimensions of the psychological contract breach perception scale, have a statistically significant effect on external job satisfaction. It is seen that the autonomy, control and development opportunities dimension with relational characteristics are more effective on external job satisfaction. In particular, for academicians; It is considered that it would be beneficial for institutions and managers to attach importance to issues such as autonomy and control, decision making, appreciation and support, and providing well-defined responsibility.

Longitudinal studies are needed to determine whether the obtained results are valid in the long term. In addition, studies examining the psychological contract types and how the perception of breach develops can be planned with longitudinal studies.

Although the generalizability of the study is limited, it is a guide for more generalizable studies. For this reason, similar studies can be carried out in larger sample groups.

Reference

- Aziri, B. (2011). "Job Satisfaction: A Literature Review", *Management Research And Practice*, 3 (4), 77-86.
- Robbins, S. P. ve Coulter, M. (2018). "Management". 2018. London. 14. Baskı. 66-77, 594-595.

Rousseau, D. M. Hansen, S. D. ve Tomprou, M. (2018). "A Dynamic Phase Model of Psychological Contract Processes", Journal of Organizational Behavior, 1-18.

Salkind, N. (2015). "İstatistikten Nefret Edenler İçin İstatistik". (Çeviri Editörü: Çuhadaroğlu, A). Ankara. 2015. 84-88.

Tipples, R. Skoko, B. K. ve O'neill, G. (2007). "University Academics Psychological Contracts in Australia and New Zealand", New Zealand Journal of Employment Relations, 32 (2), 33-52.

Ülgen, H. ve Mirze, K. (2013). "İşletmelerde Stratejik Yönetim". İstanbul. 2013. 118-120.