

GAZİANTEP'TE FAALİYETTE BULUNAN HALI İMALATI İŞLETMELERİNİN PSİKOLOJİK SÖZLEŞME VE İŞ TATMİNİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

THE EVALUATION OF CARPET MANUFACTURING COMPANIES OPERATING IN GAZİANTEP IN TERMS OF PSYCHOLOGICAL CONTRACT AND JOB SATISFACTION

Yrd. Doç. Dr. Hasan MEMİŞ
Balıkesir Üniversitesi
hasmemis@hotmail.com

Öğr. Gör. Mehmet Selim DİKİCİ
Balıkesir Üniversitesi
msdikici@balikesir.edu.tr

ÖZET

Psikolojik sözleşme ve iş tatmini kavramları örgütler açısından büyük öneme sahip olduğundan birçok araştırmacının ilgisini çekmiş ve önemli çalışmalara konu olmuştur. Bu kavramların temelini de insan (çalışan) faktörü oluşturmaktadır. Çünkü insan, tüm örgütlerin değişen ve gelişen bir ortamda ayakta kalabilmelerini sağlayan sonsuz bir kaynaktır. İnsanların işlerinden tatmin olmaları ve çalıştıkları örgüte sadakatle bağlı olmaları bu örgütün geleceği için büyük önem arz etmektedir.

Bu araştırmada, Gaziantep ilinde faaliyet gösteren halı imalatı işletmeleri bünyesinde çalışan bireylerin psikolojik sözleşme algıları ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişki ele alınmıştır. Bu bağlamda, halı imalatı işletmeleri arasından rastgele seçilen firmalarda çalışan kişilere anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda iş tatmininin psikolojik sözleşme üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğu ortaya konulmuştur. Ayrıca, çalışanların gelir ve medeni durumları ile iş tatminleri arasında anlamlı bir fark tespit edilemezken ($p>0,05$); cinsiyetleri ile iş tatminleri arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sözleşme, İş Tatmini, Gaziantep İli, Halı İmalatı İşletmeleri

ABSTRACT

The terms of psychological contract and job satisfaction have been taken attention and been subjected to important studies because of their importance to the organizations. Human (labor) factor forms the basis of these terms. Because humans are the endless source providing their continuity in changing and developing endorsements for all organizations. Human's satisfactions and the work loyalty of them are great importance for the future of this organization.

In this research, the relationship between work satisfaction levels and psychological contract perception of the individuals working within the carpet manufacturing businesses operating in Gaziantep province had been discussed. In this context, a survey had been applied to the employees working in the companies selected randomly among carpet manufacturing businesses. By the data obtained had been analyzed and tried to reveal the effects on work satisfaction psychological contract. As a result of the research, it was revealed that job satisfaction has a positive and positive effect on the psychological contract. Furthermore, while there was no significant difference between the income and marital status of employees and job satisfaction ($p> 0.05$); significant difference was found between genders and job satisfaction ($p <0.05$).

Keywords: Psychological Contract, Job Satisfaction, Gaziantep Province, Carpet Manufacturing Enterprises

تقييم الإتفاقيه النفسية والإرضاء التجاري لمعامل تصنيع السجاد في مدينة غازي عنتاب

الدكتور. حسن ميميش
جامعة باليق إسير
hasmemis@hotmail.com
الاستاذ. محمد سليم ديكجي
جامعة باليق إسير
msdikici@balikesir.edu.tr

ملخص

وبما أن مفهوم العقد النفسي والرضا الوظيفي لهما أهمية كبيرة من حيث المنظمات، فقد اجتذبت إهتمام العديد من الباحثين وأصبحت موضوع عمل مهم. وأساس هذه المفاهيم هو العامل البشري (العامل). لأن الإنسان هو مورد لا نهاية له يسمح لجميع المنظمات البقاء على قيد الحياة في بيئة متغيرة ونامية. يجب أن يكون الناس راضين عن عملهم ويجب أن تكون مرتبطة مع الولاء وذات أهمية كبيرة بالنسبة لمستقبل المنظمة.

تم في هذا البحث تناقش العلاقة بين تصورات العقد النفسي ومستويات الرضا الوظيفي للأفراد العاملين في مؤسسات تصنيع السجاد العاملة في محافظة غازي عنتاب. وفي هذا السياق، تم تطبيق إستبيان على العاملين من شركات مختارة عشوائيا لتصنيع السجاد. ونتيجة لهذا البحث، فقد تبين أن الرضا الوظيفي كان له أثر هام وإيجابي على العقد النفسي. وعلاوة على ذلك، لم يكن هناك فرق كبير بين الدخل والحالة الزوجية للموظفين والرضا الوظيفي ($p > 0.05$)؛ كان هناك فرق مفهوم بين الجنسين والرضا الوظيفي ($p < 0.05$).

الكلمات المفتاحية: العقد النفسي، الرضا الوظيفي، ولاية غازي عنتاب، معامل تصنيع السجاد

1. GİRİŞ

Bu çalışmada psikolojik sözleşmenin iş tatmini üzerindeki etkilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Günümüzde küreselleşmenin gittikçe yaygınlaştığı, hızlı bir değişimin yaşandığı ve rekabetin arttığı bilinen bir gerçektir. Bu ortamda işletmelerin varlıklarını sürdürebilmeleri için gerekli temel faktörlerden biri de, yeniliklerin takip edilmesi ve bunlara uyum sağlayabilecek örgüt yapılarının oluşturulmasıdır. Özellikle, işletmelere artı değerler sağlayan donanımlı insan unsurunun işletmelere kazandırılması ve işletmelerde tutulması, etkili insan kaynakları politikalarının uygulanması ile mümkün olmaktadır.

Örgütleri başarıya taşıyan en önemli unsurların başında, beklentileri örgüt tarafından karşılanmış ve yüksek iş tatmini düzeyine sahip çalışanlar gelmektedir. Bu nedenle, günümüzde rekabet avantajı elde etmek isteyen örgütler insan faktörüne gereken önemi vermekte ve örgüt yapılarını insan faktörü odaklı dizayn etmektedirler. Böylece, kendisine gereken önemin verildiğine kanaat getiren çalışan, örgüt amaç ve hedeflerini daha fazla sahiplenmekte ve kendisini örgüte daha fazla adayarak örgüte ekstra katkılar sağlamaktadır.

Modern işletmecilik anlayışında örgüt ve çalışan arasında kurulan ilişkilerinin oluşturulmasında psikolojik sözleşme önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü çalışanlar daha işe başvuru aşamasında örgütten birtakım beklentiler içerisine girmektedirler ve bu beklentilerinin yerine getirileceği kanaati bireyde oluştuğu takdirde çalışanlar örgüte dâhil olmaktadır. Benzer şekilde, örgüt de çalışanlarını seçim aşamasında beklentilerini karşılayabileceklerine inandıkları çalışanları örgüte dâhil etmek istemektedir. Bu nedenle; daha, işe alımın ilk aşamasında psikolojik sözleşmeler çalışma ilişkilerine dâhil olmaktadır.

Örgüt ile çalışan arasında oluşturulan psikolojik sözleşme kavramı ile çalışanların dile getirilmemiş beklentileri karşılanmakta ve bu durumdan memnun olan işgören, bünyesinde çalıştığı örgüt içerisinde beklentilerinin karşılandığını düşünmekte, bunun sonucunda da çalışanların işlerinden duydukları tatmin düzeyi artmaktadır. Dolayısıyla, günümüzde psikolojik sözleşmenin iş tatmini üzerindeki etkilerinin araştırılması son derece önemlidir.

Çalışmada, yerli ve yabancı literatür taranarak çeşitli kitap, makale, tez ve bildirilerden yararlanılmış, ayrıca çeşitli firmalarda çalışan kişilerle yapılan anketlerden elde edilen veriler kullanılarak Gaziantep ilinde faaliyet gösteren halı imalatı işletmelerinde psikolojik sözleşmenin iş tatmini üzerindeki etkilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda çeşitli sonuçlara ulaşılmış, bu sonuçlar dikkate alınarak bazı önerilerde bulunulmuştur.

2. PSİKOLOJİK SÖZLEŞME

Psikolojik sözleşme; işletmelerde iş gören ve işveren ile ilgili temel sorunlara çözümler üreten çok önemli bir yaklaşımdır. Psikolojik sözleşmenin iş gören ve işveren arasındaki önemli problemlere köklü çözümler getiren yeni bir öneri, model ve araç olarak öne çıkması bu kavramı kullanmaya yöneltmiştir. Karşılıklı yükümlülüklerin nasıl algılandığı psikolojik sözleşme olarak nitelendirilir ve psikolojik sözleşme bu yükümlülükleri, iş gören algıları açısından inceler (Saylı, 2003).

Psikolojik sözleşme kavramı ilk olarak 1960'lı yılların başında Argyris, daha sonraki yıllarda Levinson ve diğerleri (1962) ve Schein (1978) gibi araştırmacılar tarafından kullanılmıştır (Morrison and Robinson, 1997: 227-228).

Çalışan ve işverenin karşılıklı beklentileri konusundaki algılamalarını ifade eden psikolojik sözleşmenin temeli iş sözleşmelerine dayanmaktadır. Bu sözleşmelerde var olan boşluk ve belirsizlikler, psikolojik sözleşmelerin oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Çalışanlar sözleşmelerde olan bu boşluk ve belirsizlikleri zamanla psikolojik sözleşmelerle doldurmaktadır. Çalışan ve işveren arasında güvene dayalı ilişki psikolojik sözleşmeler aracılığıyla sağlanmaktadır (İyigün ve Çetin, 2012: 16).

Psikolojik sözleşme aracılığı ile çalışanların örgüte karşı yerine getirmeleri gereken yükümlülüklerini açıkça belirlenebildiği ve işletmelerin de bunlara mukabil olarak ne yapması gerektiğinin ortaya koyulması nedeniyle, işletmeler için kritik öneme sahip çıktıkların elde edilmesinde taraflar karşılıklı olarak davranışlarını düzenleyebilmektedir. Örneğin; işletme, iç müşteri olarak adlandırılan çalışanlarına dürüst davranırsa, onların gösterdikleri çabalara saygı duyar ve onları hak ettikleri şekilde ödüllendirirse, çalışanlar da buna karşılık daha fazla çalışarak, çalıştıkları kurumlara zarar verecek faaliyetlerden kaçınarak, bu davranışların fazlasıyla karşılığını vermek zorunda olduklarını hissedeceklerdir. Çalışanların gösterdikleri çabalar karşısında örgütün taahhütlerini yerine getirmesi, yani psikolojik sözleşmenin etkin işlenmesi de tarafların karşılıklı fayda sağlamaları sonucunu doğuracaktır. Ayrıca psikolojik sözleşme ilk olarak şekillendirildikten sonra örgütsel şartlara bağlı olarak değiştirilebilen ve geliştirilebilen yani dinamik yapıya sahip bir sözleşmedir (Sharpe, 2015).

Birey işe girerken, işletmeye sağlayacağı katkılar karşılığında işletmenin de bireyin ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik teşvikleri ve imkânları gerçekleştireceği beklentisi içinde bulunmaktadır. Bu durum sonucunda ise, birey ve işletme arasında "psikolojik sözleşme" ortaya çıkmaktadır. Eğer bu çift taraflı "değer alış-verişi" doğru bir şekilde devam ederse, birey işletmeye karşı olumlu tutum ve davranışlarını sürdürecektir ve yüksek tatmin duygusuyla işe devamsızlık veya işten ayrılma düşüncesi taşımayacaktır. Eğer bu sözleşmeye uyulmaz ve sözleşme ihlal edilirse işletmelerde çalışanlar, işletmeye karşı bazı olumsuz tutum ve davranışlarda bulunabilmektedir (Tükeltürk vd., 2009: 690).

İş sözleşmesinde çalışan ve işverenin sorumluluklarından birçoğuna yazılı bir şekilde yer verilirken, psikolojik sözleşmede ise sorumluluklar genellikle ima edilmekte ve açıkça belirtilmemektedir. İşverenin çalışandan beklentileri, fazla mesai yapmak istemesi, işine bağlı olması, gerektiğinde görevi olmayan işleri de kurum içi transferleri kabul etmesi ve kurum içinde uzun süreler çalışması iken; çalışanın beklentileri ise, yüksek ücret, kurum içi eğitim, hızlı kariyer gelişimi, iş güvencesi ve kişisel problemleri karşısında destek görmektir (Anderson and Schalk, 1998: 641).

İşletme, çalışanlarına karşı görev ve sorumluluklarını mümkün olduğunca yerine getirmeye çalıştığında, bireyin beklentilerini önemli ölçüde karşılama imkânı bulacak; aynı şekilde çalışan birey görev ve sorumluluklarını yerine getirdiğinde işletmenin beklentilerini karşılamış olacaktır.

Sorumluluklarının bilincinde hareket eden taraflar, birbirlerinden beklentilerini yüksek düzeyde karşılamış olacaklar ve psikolojik sözleşmenin sağlıklı işlemlerini sağlayacaklardır (Keser, 2002: 11).

2. İŞ TATMİNİ

İş tatmini kavramı, sanayi devriminden sonra hızla üretime geçilen endüstriyel sektörlerin gerek örgütsel psikoloji alanında gerek eğitim alanında etkisi sürekli irdelenen araştırma konuları arasında bulunmaktadır. İş tatmini, bir kişinin işinden haz almasının ve mutlu olmasının sağladığı bir duygu hali olarak tarif edilmektedir. İşinde tatmin olmayan kişide tatminsizlik hali ortaya çıkar ve iş ile alakalı olumsuz duygular yaşamaya başlar. İşinden dolayı yaşadığı bu olumsuz duygular bireyde bedeni, ruhi ve sosyal uyumsuzluk meydana getirir. Bunun sonucunda kişide işe karşı kayıtsızlık, işten uzaklaşma, işi terk etme isteği, sürekli işten şikâyet etme, mesleği ile ilgili gelecek kaygısı ve umutsuzluk düşünceleri gibi tatminsizlik belirtileri görülebilir (Izgar, 2008: 317-318).

İş tatmini, işten elde edilen maddi çıkarlar ile çalışanın beraberce çalışmaktan haz duyduğu iş arkadaşları ve birlikte ürün ve/veya hizmet sağlamanın sağladığı mutluluktur (Eren, 2010: 202).

İş tatmini, çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluktur. İş tatmini, bireyin yaptığı işin özelliği ile çalışanların istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşen ve çalışanın işinden mutluluk duymasını belirleyen bir olgudur. İş tatmini, kişinin iş hayatındaki çevresinden, örneğin yöneticilerden, işin kendisinden, çalışma grubundan elde etmeye gayret gösterdiği rahatlatıcı bir duygu olarak da kabul edilmektedir (Öcal, 2008). İş tatmini kavramı, genel olarak çalışanların işlerine karşı olan duyguları olarak tanımlanabilir. Bu duygular kişinin icra ettiği işi ile ilgili her türlü işlemde memnun olma durumunu ifade eder. Bu durum, kişinin bireysel özellikleri ile işinin özellikleri arasındaki etkileşiminin bir sonucu olarak ortaya çıkar. Kişisel özellikler; cinsiyet, yaş eğitim düzeyi, beklentileri, kişilerin önceki yaşantıları, mesleki ilgi ve ihtiyaçları gibi değişkenleri kapsamaktadır. Buna karşın işin özellikleri, yapılan işin içeriği, gerektirdiği etkinlikler, ücret ve yönetim politikası, iş koşulları, insan ilişkileri gibi örgütsel ve çevresel etkinlikleri ifade eder.

Çalışmak, sadece belli miktar gelir elde etmenin ötesinde, statü oluşturmak, kimlik duygusu geliştirmek ve saygınlık ögesi olarak insan yaşamı içinde önemli bir yere sahiptir. Çalışan insanlar, yaşamlarının büyük bir bölümünü işyerlerinde geçirmektedirler. Çalışma hayatına atılan bir insan ilk olarak kendi kişilik yapısıyla örgüt içinde yerini alır. Kendi kişilik yapısıyla yapacağı iş ve içinde yer aldığı kurum uyum içinde olduğu takdirde bireyin iş hayatındaki başarısı yükselir. Aksi halde bireyin beklentisi yerine getirilememiş olur. Kişi, iş hayatında üstleneceği rolü benimseyerek sosyalleşme sürecinde çalışma hayatına hazırlıklı olduğu takdirde, örgüt amaçları ile bireysel amaçları arasında bütünlük sağlamak kolay olacaktır. Zira bu süreçte bireye kazandırılan yeni yetenekler, bilgi ve beceriler sadece bireyin çalışma hayatında değil, özel yaşamında da kullanabileceği ve davranışlarını şekillendirebileceği hususlardır. Bu doğrultuda bireyin kişiliğinin gelişimine de katkıda bulunur. Kısaca iş çevresi, bireyin kişilik üzerindeki etkilerini artırmaktadır. Örneğin kariyer elde etmek isteyen bir kişi, iş hayatını işinde ona bu kariyer imkânını sağlayacak fırsatları arayarak ve bu fırsatları değerlendirerek geçirir. Kariyer amacına ulaşabileceği imkânlar işyeri tarafından tanınırsa bu onun işindeki başarısını artırır. Bu çerçevede işletmenin, çalışanların kişisel eğilimlerine, arzu ve ihtiyaçlarına cevap veren motivasyon etmeni olarak kişiliğin oluşmasına etkide bulunduğu kadar, iş alışkanlıkları oluşturarak, hiyerarşik kuralları koyarak kişilik ve davranışlar üzerinde büyük ölçüde katkısı olduğu görülmektedir (Aytaç, 2001).

İş hayatında kişinin iş tatmini düzeyini etkileyen en önemli kurumsal unsurlardan biri ücrettir. Ücret her zaman birincil motivasyon aracı değildir, ancak parasal ödüllendirme yaklaşımı memnuniyetsizlik meydana getirecek nitelikteyse, çalışanları ilgi ve iş tatminiyle motive etme girişimleri başarısız olacaktır. Ücretlendirmeden kaynaklanan tatminsizlik, çalışanların işleri hakkındaki duygularını iki şekilde etkileyebilir (Benligiray, 2007: 16).

- Personelin çalışma arzusu daha yüksek seviyeye çıkabilir,
- Personelin gözünde işin çekiciliği düşebilir.

Daha çok para kazanmayı arzulayan bir çalışanın ücretini arttırabilecek eylemlere yönelmesi olasıdır. Bu eylemler; daha iyi performans göstermek, bir sendikaya katılmak, başka bir iş aramak, şikâyet etmek ya da greve gitmek şeklinde olabilmektedir.

İşgörenler aldıkları ücrete göz önünde bulundurarak yönetimin kendileri hakkında ne düşündüğünü tahmin ederler. İş gören açısından iyi bir ücret, işverenin kendisinden memnuniyetini, düşük ücret ise

memnuniyetsizliğini ifade eden birer göstergedir. İş görenin ücretin yanında elde ettiği ek gelirler de önem taşımakla birlikte çalışan için bunlar ücret kadar önemli değildir (Özkalp ve Kirel, 2000: 131).

3. PSİKOLOJİK SÖZLEŞME VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ

Psikolojik sözleşme ve iş tatmini arasında pozitif bir ilişkinin var olduğunu ileri sürmek mümkündür. Sözleşme ve sözleşme ihlalinin ters ilişkili olmasından hareket ederek, psikolojik sözleşme ihlalinin düşük iş tatminine yol açacağı söylenebilir. Psikolojik sözleşme ihlali ve iş tatmini arasındaki ilişkileri inceleyen çoğu araştırmacı da psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesinin iş tatminsizliğine yol açtığını ileri sürmüştür (Özgen ve Özgen, 2010: 4).

Psikolojik sözleşme ihlalleri, işçilerin iş tatminsizliğini ve yerine getirilmeyen beklentilerini tetikleyerek işçilerin iş motivasyonunu olumsuz yönde etkilemektedir. Psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesi sonucu işgörenlerin iş tatminsizliği açığa çıkmakta ve bu durum işgörenin davranışlarını isteksizleştirmektedir. Bu durumda yapılan ihlal işgören tatminsizliğine neden olmaktadır (Turnley and Feldman, 2000: 37).

İş tatmininin düzeyi üzerinde etkili olan altı neden; ücret, işin kendisi, terfi imkânları, yönetim, çalışma grubu ve çalışma şartlarıdır. Bunların içinde ücret ve işin kendisi en çok iş tatminini sağlayan kaynaklar olurken; terfi imkânları ve yönetim orta dereceli, çalışma grubu ve çalışma şartları ise görece iş tatminine daha az etkisi olan faktörlerdir. Bundan hareketle iş tatmini ve psikolojik sözleşmenin boyutları arasında ilişki varsayımında, iş tatmininin, psikolojik sözleşmenin ilişkilerden çok maddi getirilere odaklanan işlemsel boyutu ile pozitif bir ilişkisinin olduğu ileri sürülebilir (Özgen ve Özgen, 2010: 4).

Araştırmacılar, yapmış oldukları çalışmalarında psikolojik sözleşmenin işlemsel boyutu, psikolojik sözleşmenin ilişkisel boyutu ve psikolojik sözleşme ihlalinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri açısından sınıflandırılabileceğini ortaya koymuştur. Bununla birlikte, psikolojik sözleşmenin ilişkisel boyutu ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişkinin bulunduğu, psikolojik sözleşme ihlali ile iş tatmini arasında da negatif bir ilişkinin mevcut olduğu yapılan araştırmada ortaya konulmuştur (Özgen ve Özgen, 2010: 4).

İşletmelerin devamlılıklarını sürdürebilmeleri için en iyi, en kapasiteli işgörenleri işletmeye katabilmeleri, işgörenlerin iş tatminini arttırmak için de bireysel gelişimleri konusunda imkânlar sağlayabilmeleri gerekmektedir. İşletmeler, insan sermayesinin önemini anlaşılması bakımından insan kaynakları stratejilerini ve uygulamalarını psikolojik sözleşme ışığında ele alıp kavramaya çalışmalıdırlar. İşgörenlerini ciddiye almayan, beklentilerini, duygu ve düşüncelerini, tutum ve davranışlarını anlama konusunda gayret göstermeyen, onların geleceklerini tanımlı hale getirecek kariyer planlamaları sunamayan, mevcut iş potansiyellerini açığa çıkarmak için araçlar geliştiremeyen ve uygulamalarıyla bu konudaki içtenliğini ispat edemeyen örgütlerin uzun vadede kalıcı olmaları söz konusu olmayabilir. Belirtilen bu nedenlerden dolayı işletmeler, işgörenlerin beklentilerini karşılamayı ve kendi faaliyetleri doğrultusunda devam etmede maksimum düzeyde verim sağlamaya çalışmaları gerekmektedir.

4. İŞLETMELERDE PSİKOLOJİK SÖZLEŞMENİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ: GAZİANTEP HALICILIK SEKTÖRÜ ÜZERİNE BİR UYGULAMA

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırma, Gaziantep ilinde faaliyet gösteren halı imalatı işletmelerinde istihdam edilen kişiler için, psikolojik sözleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisinin belirlenmesini amaçlamaktadır.

Birleşmiş Milletler Comtrade verilerine göre, Türkiye'nin 2011 yılında parça dokuma makine halısı ihracatı 1.208.336 dolardır. Bu rakam 2013 yılsonu verilerine göre 1.789.522 dolara yükselmiş, 2011 ve 2013 yılları arasında dünya parça dokuma makine halısı ihracatı %48 büyüme göstermiştir. Ayrıca, dünyadaki parça dokuma makine halısı ihracatının %63,9'u Türkiye tarafından gerçekleştirilmektedir (www.gaib.org.tr, 2014).

2014 yılsonu verilerine göre Türkiye'nin makine halısı ihracatı 2.354.635 dolara yükselmiştir. Türkiye'nin halı ihracatındaki ilk 5 ülke ve bu ülkelerin yüzdelik payları Suudi Arabistan %15, ABD %11, Irak %8, Almanya %5, Libya %5 şeklindedir (www.tim.org, 2015).

2014 Aralık ayı Türkiye İhracatçılar Meclisi verilerine göre Gaziantep ilinin 2014 yılı ihracatı 1.605.593 dolardır. Bu rakam, Türkiye'nin halı ihracatının %68'inin Gaziantep ili tarafından gerçekleştirildiğini göstermektedir (www.tim.org, 2015).

Ayrıca Güneydoğu Anadolu İhracatçı Birlikleri'nin 2014 yılı Temmuz ayı verilerine göre, 188 halı İmalatı işletmesinin 166 tanesi Gaziantep'te faaliyet göstermekte ve bu sektördeki 26.485 personelin, 22.357'si Gaziantep halı imalatı işletmeleri bünyesinde çalışmaktadır (www.gaib.org.tr, 2014). Yani ülkemizde halı imalatı sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin yaklaşık olarak %88'i Gaziantep ilinde bulunmakta ve bu sektörde çalışanların %84'ü Gaziantep ilinde faaliyetlerine devam eden bu işletmeler bünyesinde istihdam edilmektedir. Bu bağlamda dünya halı imalatı sektöründe ülkemiz, ülkemizde ise Gaziantep ili oldukça önemlidir. Bu nedenle çalışmamızın uygulama kısmını teşkil eden anket çalışması, Gaziantep ilindeki halı imalatı işletmelerindeki çalışanlara uygulanmıştır.

4.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Yapılan bu araştırma, Gaziantep ili halı imalatı işletmeleri bünyesinde çalışan kişileri kapsamaktadır. Zaman ve maliyet kısıtları nedeniyle halı imalatı işletmelerinde çalışanların tamamına ulaşılamamış; tesadüfi örnekleme yöntemlerinden birisi olan basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen işletmeler bünyesinde çalışan kişiler örnekleme dâhil edilmiştir.

4.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın evrenini, Gaziantep ili sınırları içerisinde yer alan halı imalatı işletmeleri bünyesinde çalışan kişiler oluşturmaktadır. Yapılan alan örneklemesinden tesadüfi olarak seçilen işletmelerde çalışan kişilere hazırlanan anket çalışması uygulanmıştır.

Gaziantep ili halı imalatı işletmeleri bünyesinde çalışan kişi sayısı Güneydoğu Anadolu İhracatçı Birliği tarafından 2014 Temmuz ayında yapılan araştırmanın sonuçlarına göre 22.357 olarak belirlenmiştir (www.gaib.org.tr, 2014). Gaziantep ili sınırları içerisinde faaliyetlerini sürdüren halı imalatı işletmeleri arasından tesadüfi olarak seçilen halı imalatı işletmelerinde çalışan kişilere toplamda 397 adet anket dağıtılmıştır. Bu anketlere 363 çalışan cevap vermiştir. Cevap verilen anketlerin 43 tanesi eksik doldurulduğu için değerlendirmeye alınmamış, dolayısıyla 320 anket değerlendirilmiştir.

Araştırmada veri toplamak amacıyla anket uygulamasından yararlanılmıştır. Bu doğrultuda hazırlanan anket formu üç ana bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde çalışanların demografik özelliklerini tespit etmeye yönelik sorular, ikinci bölümünde çalışanların psikolojik sözleşme eğilimlerini ölçmeyi hedefleyen sorular, anketin üçüncü bölümünde ise çalışanların iş tatmin düzeylerini ölçmeye yönelik sorular yer almaktadır.

Elde edilen geçerli anketler öncelikle istatistik paket programı olan SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 20'ye veri olarak girilmiş ve daha sonra hipotezler çerçevesinde gerekli analizler yapılmıştır.

4.4. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacına uygun olarak geliştirilmiş hipotezler aşağıdaki gibidir.

H₁:Çalışanların psikolojik sözleşme konusunda sahip oldukları değerlendirmeler ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂:Çalışanların iş tatminine ilişkin değerlendirmeleri çalışanların cinsiyetlerinden etkilenmektedir.

H₃:Çalışanların gelir düzeyi arttıkça iş tatminine ilişkin değerlendirmeleri daha olumlu bir durumda olmaktadır.

H₄:Çalışanların iş tatminine ilişkin değerlendirmeleri çalışanların medeni durumlarından etkilenmektedir.

5. BULGULAR

5.1. Çalışanlara Ait Demografik Bulgular

Çalışanlara ait demografik bilgilere ilişkin veriler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin dağılımları

Demografik Özellikler	Kategori	Frekans	Yüzde
Eğitim	İlköğretim	86	26,9
	Lise	121	37,8
	Lisans	92	28,8
	Lisansüstü	21	6,5
		320	100
Cinsiyet	Erkek	274	85,6
	Kadın	46	14,4
		320	100
Medeni Durum	Bekâr	76	23,7
	Evli	244	76,3
	Toplam	320	100

Tablo 1’de çalışanların demografik özelliklerinden eğitim, cinsiyet ve medeni durumlarına göre dağılımları gösterilmiştir. Eğitim durumu ele alındığında toplam çalışanın %26,9’u ilköğretim, %37,8’i lise, %28,8’i lisans ve %6,5’i lisansüstü mezundur. Çalışanların cinsiyete göre dağılımları ise, çalışanların %85,6’sı erkek, %14,4’ü ise kadındır. Çalışanların medeni durumlarına göre dağılımları incelendiğinde ise, çalışanların %23,7’si bekâr, %76,3’ü ise evlidir.

5.2. Araştırmanın Değişkenlerine Yönelik Keşfedici Faktör Analizi

Kullanılan ölçeğin geçerliliğini tespit etmek amacıyla keşfedici faktör analizine, güvenilirliğini tespit etmek için ise Cronbach’ın alfa katsayısına bakılmıştır. Araştırmanın psikolojik sözleşme ve iş tatmini değişkenlerine ilişkin değerler Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Araştırmanın değişkenlerine ait geçerlilik ve güvenilirlik değerleri

Değişkenler	Faktör yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans(%)	Cronbach Alfa (α)	KMO	p
PSİKOLOJİK SÖZLEŞME						
İş1	0,727	2,323	61,549	0,832	0,781	0,001
İş2	0,705					
İş3	0,709					
İş4	0,707					
İliş1	0,872	3,934	71,042	0,799	0,808	0,001
İliş2	0,867					
İliş3	0,719					
İliş4	0,741					
İŞ TATMİNİ						
İstat1	0,794	2,075	77,540	0,891	0,756	0,001
İstat2	0,819					
İstat3	0,744					
İstat4	0,715					
İstat5	0,719					

Tablo 2 irdelendiğinde, psikolojik sözleşme değişkeninin işlemsel boyutuna ilişkin faktör analizinin yapılabilmesi için gerekli olan KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) örneklem yeterlilik katsayısı 0,781, Barlett

küresellik testinin p değeri ise 0,001 ($p < 0,05$) olarak elde edilmiştir. Psikolojik sözleşme değişkeninin ilişkisel boyutuna ilişkin faktör analizinin yapılabilmesi için gerekli olan KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) örneklem yeterlilik katsayısı 0,808, Barlet küresellik testinin p değeri ise 0,001 ($p < 0,05$) olarak elde edilmiştir. İş tatmini değişkenine ilişkin faktör analizinin yapılabilmesi için gerekli olan KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) örneklem yeterlilik katsayısı 0,756'dır. Barlet küresellik testinin p değeri ise 0,001 ($p < 0,05$) olarak belirlenmiştir. Açıklanan varyans açısından da hem Psikolojik sözleşme değişkeninin İşlemsel boyutu (%61,549), hem İlişkisel boyutu (71,042); hem de iş tatmini (%77,540) için değerlerin iyi denilebilecek ölçütlerde olduğu görülmektedir.

Analizlere dâhil edilen bağımlı ve bağımsız değişkenlere ait skorlar ortalama değerler alınarak hesaplanmıştır. Araştırmada çoklu regresyon analizi ve bağımsız örneklem t-testi analizi vasıtasıyla değerlendirmeye alınan hipotezler şu şekilde sıralanmaktadır.

Hipotez 1: Çalışanların psikolojik sözleşme konusunda sahip oldukları değerlendirmeler ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 3. Psikolojik sözleşme boyutları ve iş tatminine ilişkin regresyon analizi bulguları

Model	Değişkenler	B	Standart Hata	t	Olasılık Değeri	R ²	Hipotez Sonuçları
Psikolojik Sözleşme → İş Tatmini	İşlemsel	0,563	6,174	14,540	0,001*	0,340	H₁:Kabul
	İlişkisel	0,969	0,107	11,265	0,001*		

*Anlamlılık düzeyi: 0,05

Psikolojik sözleşmenin işlemsel ve ilişkisel boyutlarının bağımsız, iş tatmininin bağımlı değişken olarak kullanıldığı regresyon analizi sonuçlarına göre bağımlı değişkenin açıklanma düzeyi istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2=0,340$, $p=0,001$). Bu iki bağımsız değişkenin bağımlı değişkendeki değişimin yaklaşık %34'ünü açıkladığını söylemek mümkündür. Çalışanların psikolojik sözleşmenin işlemsel (Beta=0,563, $p=0,001$) ve ilişkisel (Beta=0,969, $p=0,001$) boyutları ile ilgili değerlendirmeleri olumlu yönde arttıkça sahip oldukları iş tatmin düzeylerinin de artacağını ortaya koymaktadır (Tablo 3). Bu sonuçlara göre, daha önce ortaya konulan Hipotez 1 kabul edilmektedir. Bu durumun nedeni olarak; çalışanların psikolojik sözleşme sonucu oluşan beklentilerinin kurum tarafından karşılanma derecesinin çalışanların iş tatmin düzeyini etkilediği gösterilebilir.

Hipotez 2: Çalışanların iş tatminine ilişkin değerlendirmeleri çalışanların cinsiyetlerinden etkilenmektedir.

Tablo 4. Çalışanların cinsiyetleri ile iş tatmini düzeylerine ilişkin bağımsız örneklem t-testi analizi

Değişken	Cinsiyet	İstatistik Sonuçları			T-Testi Sonuçları				Hipotez Sonuçları
		N	\bar{X}	σ	F	t	df	p	
İş Tatmini	Kadın	46	126,543	21,137	0,177	3,627	318	0,001*	H₂:Kabul
	Erkek	274	112,583	24,617					

*Anlamlılık düzeyi: 0,05

Tablo 4'de, araştırmaya katılan çalışanların cinsiyetleri ile iş tatminlerine ilişkin t-testi analizi sonuçları görülmektedir. Araştırmaya katılan kadın çalışanların (A.O.=126,543) ile erkek çalışanların (A.O.=112,583) iş tatminleri konusundaki değerlendirmelerinin aritmetik ortalamaları ile standart sapmaları yakın değerlere sahip değildir. T-testi sonucuna göre, çalışanların cinsiyet ile iş tatminleri bakımından anlamlı bir farklılık gözlenmektedir ($t=3,627$, $p=0,001$). Buna göre Hipotez 2 kabul edilmektedir.

Hipotez 3: Çalışanların gelir düzeyi arttıkça iş tatminine ilişkin değerlendirmeleri daha olumlu bir durumda olmaktadır.

Tablo 5. Çalışanların gelir durumu ile iş tatmini düzeylerine ilişkin bağımsız örneklem t-testi analizi

Değişken	Gelir Durumu	İstatistik Sonuçları			T-Testi Sonuçları				Hipotez Sonuçları
		N	\bar{X}	σ	F	t	df	p	
İş Tatmini	750-1500	198	113,707	27,667	6,942	-0,818	318	0,414*	<i>H₃:Red</i>
	1501 TL ve üzeri	122	116,024	18,633					

*Anlamlılık düzeyi: 0,05

Aylık gelirleri 1500 TL'ye kadar (A.O.=113,707) olan çalışanlar ile 1501 TL ve üzeri (A.O.=116,024) gelir elde eden çalışanların iş tatmini konusundaki değerlendirmelerinin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları arasında %95 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bağımsız örneklem t-testi sonucuna göre, aylık 1500 TL'ye kadar gelir elde eden çalışanlar ile 1501 TL ve üzeri gelir elde eden çalışanlar arasında iş tatmini konusuna yaklaşımları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (t=-0,818, p=0,414). Buna göre aylık 1501 TL ve üzeri gelir elde eden çalışanların, 1500 TL'ye kadar gelire sahip çalışanlara kıyasla daha yüksek iş tatminine sahip olduğu söylenememektedir (Tablo 5). Bu sonuçlara göre Hipotez 3 reddedilmektedir.

Hipotez 4: Çalışanların iş tatminine ilişkin değerlendirmeleri çalışanların medeni durumlarından etkilenmektedir.

Tablo 5. Çalışanların medeni durumları ile iş tatmini düzeylerine ilişkin bağımsız örneklem t-testi analizi

Değişken	Medeni Durumu	İstatistik Sonuçları			T-Testi Sonuçları				Hipotez Sonuçları
		N	\bar{X}	σ	F	t	df	p	
İş Tatmini	Bekâr	67	113,932	24,386	0,009	0,130	301	0,896*	<i>H₄:Red</i>
	Evli	253	113,467	24,633					

*Anlamlılık düzeyi: 0,05

Tablo 4'te, araştırmaya katılan çalışanların medeni durumları ile iş tatminlerine ilişkin t-testi analizi sonuçları görülmektedir. Bekâr (A.O.=113,932) çalışanlar ile evli (A.O.=113,467) çalışanların iş tatmini konusundaki değerlendirmelerinin aritmetik ortalamaları ile standart sapmaları yakın değerlere sahiptir. Bağımsız örneklem t-testi sonucuna anket uygulanan çalışanların medeni durumları ile iş tatminleri bakımından istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (t=0,130, p=0,896). Analiz sonuçlarına göre Hipotez 4 reddedilmektedir.

Araştırmacıların yapmış oldukları çalışmalar sonucu elde ettikleri bulgular doğrultusunda, işgörenlerin demografik özelliklerinin, iş tatmini ile psikolojik sözleşmeye ilişkin tutumlarında bir farklılığa yol açıp açmadığını araştırmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular ise şunlardır (Bayraktaroğlu ve Mesci, 2010: 450-451):

• İşgörenlerin psikolojik sözleşmeye ilişkin tutumları demografik özelliklerden birisi olan cinsiyetten etkilenmektedir.

- İşgörenlerin psikolojik sözleşmeye ilişkin tutumları çalışanların pozisyonlarından etkilenmektedir.
- İşgörenlerin psikolojik sözleşmeye ilişkin tutumları çalışanların eğitim durumlarından etkilenmektedir.
- İşgörenlerin psikolojik sözleşmeye ilişkin tutumları çalışanların kurumda çalışma sürelerinden etkilenmektedir.

Yukarıdaki bulgular çerçevesinde; işgörenlerin cinsiyetleri ile iş tatmini ve psikolojik sözleşmeleri arasında farklı tutumlar oluşmaktadır. Bu durum, iş tatminini etkileyen bireysel faktörlerden cinsiyet değişkeninin psikolojik sözleşme üzerinde etkili olduğunun bir göstergesidir. Yine elde edilen bulgular, işgörenlerin iş tatminini etkileyen faktörlerden; örgüt içerisinde bulunulan pozisyon, alınan eğitim ve kurumda çalışma süresi değişkenleri ile psikolojik sözleşmeleri arasında ilişki olduğunu göstermektedir. Ortaya çıkan bu sonuç; işgörenlerin sahip oldukları, iş tatminini etkileyen demografik değişkenlerin işgörenlerin psikolojik sözleşmelerine yönelik kanaatlerinin oluşmasında etkili olduğunu göstermektedir.

Yine aynı çalışmada, yapılan regresyon analizi sonucuna göre iş tatminsizliğinin psikolojik sözleşmenin ilişkisel boyutundan bağımsız olmadığına (psikolojik sözleşmenin ilişkisel boyutunun iş tatminsizliği ile ilişkili olduğuna) karar verilmiştir. Aralarındaki ilişki katsayıları da psikolojik sözleşmenin ilişkisel boyutu ile iş tatminsizliği arasında doğru yönlü (pozitif) bir ilişkinin mevcut olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan, psikolojik sözleşmenin işlemsel boyutu ile iş tatmini ve iş tatminsizliği boyutları arasında negatif yönlü bir ilişkinin varlığı söz konusu iken, psikolojik sözleşmenin ilişkisel boyutu ile iş tatmini ve iş tatminsizliği boyutları arasında ise pozitif yönde bir korelasyon olduğu ortaya konulmuştur (Bayraktaroğlu ve Mesci, 2010: 450-451).

6. SONUÇ

Bu çalışma Gaziantep ilinde faaliyet gösteren hali imalatı bünyelerinde çalışan işgörenlerin psikolojik sözleşme konusunda sahip oldukları olumlu değerlendirmelerin iş tatmini düzeylerine olumlu etkide bulunacağı temel varsayımından hareket edilerek dizayn edilmiş ve yapılan analizlerle çeşitli bulgulara ulaşılmıştır.

Bu kapsamda yapılan basit regresyon analizi ile genel olarak ortaya çıkan sonuç, çalışanların psikolojik sözleşme eğilimi ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğudur. Bu sonuç literatürdeki diğer çalışmalarla da paralellik göstermektedir. Psikolojik sözleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkileri inceleyen birçok araştırmacı da psikolojik sözleşmenin iş tatmininin oluşumunda önemli bir rol oynadığını saptamıştır (Robinson vd., 1994; Robinson ve Rousseau, 1994; Robinson, 1996; Bayraktaroğlu ve Mesci, 2010; Özgen ve Özgen, 2010). Elde edilen bu sonuç, genel olarak teoriyle uyumlu bir yönelimi ifade etmektedir. Araştırmada ortaya çıkan bulgulara göre psikolojik sözleşme boyutlarının (işlemsel ve ilişkisel) iş tatmini düzeyindeki değişimi açıklama oranı oldukça yüksektir.

Bunun yanı sıra; yapılan çoklu regresyon analizleri sonucunda, psikolojik sözleşmenin işlemsel ve ilişkisel boyutlarının her ikisinin de iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmaktadır..

Elde edilen bulgular doğrultusunda, çalışanların psikolojik sözleşme ve iş tatminine ilişkin değerlendirmelerinin cinsiyetlerinden etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Konuyla ilgili literatüre bakıldığında, iş tatmin düzeyi ile cinsiyet arasında ilişki olduğuna yönelik tam bir görüş birliğine varılamamıştır. Bu çalışma bulguları, iş tatmini düzeyinin cinsiyetten etkilendiğini ve bayanların iş tatmini düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Araştırma bulguları sonucunda elde edilen bir diğer sonuç, çalışanların gelir durumu ile psikolojik sözleşmeye ve iş tatminlerine ilişkin değerlendirmeleriyle ilgilidir. Buna göre, yapılan bağımsız örneklem t-testi analizi sonuçları bize çalışanların gelir düzeyi arttıkça psikolojik sözleşme ve iş tatmini düzeylerine ilişkin değerlendirmelerinin ücretten etkilenmediğini göstermektedir. Ortaya çıkan bu sonuç literatür kısmında değinilen, gelir düzeyinde yaşanan artış iş tatmin düzeyinde artışa neden olmaktadır görüşünü doğrulamamaktadır. Bunun nedeni ise rastgele seçilen örnek külenin paradan ziyade iş arkadaşlığına, iş ortamındaki huzura önem vermesi olabilir.

Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre aşağıdaki öneriler sıralanabilir;

• Yapılan araştırma zaman ve maddi kısıtlar nedeniyle yalnızca Gaziantep ili halı imalatı işletmeleri çalışanları üzerine uygulanmıştır. Konu ile ilgili bundan sonra yapılacak çalışmaların kamu sektöründe çalışanların iş tatmini- psikolojik sözleşme bağlamında karşılıklı olarak değerlendirilmesi ve birbiriyle kıyaslanması şeklinde yapılmasında yarar vardır.

• Ayrıca, yine çeşitli kısıtlar (zaman ve maliyet) nedeniyle bu çalışmanın özel sektörünün yalnızca bir alanında uygulandığının belirtilmesi yararlı olacaktır. Bu nedenle, bundan sonra yapılacak çalışmaların diğer alanlarda uygulanması çeşitli sonuçlara ulaşılabilmesine imkân sağlayacaktır.

• Örgütlerin çalışan seçimlerinde karşılıklı beklentiler açık bir şekilde ortaya konulmalı, karşılıklı beklentiler zaman zaman yeniden gündeme alınmalı ve hem çalışan hem de işletmelerin geleceklere önceden açık bir biçimde tasarlanmalıdır. Bu yönüyle yeni bir kavram olan psikolojik sözleşme kavramı özel sektör ve kamu kurumlarındaki yöneticiler tarafından insan kaynakları politikalarına dâhil edilip uygulama planları geliştirilmelidir.

• Elde edilen bulgular bize göstermektedir ki; hem ulusal hem de uluslararası yazında önemi gittikçe artan psikolojik sözleşme kavramının doğurduğu sonuçlar örgütler tarafından iyi analiz edilmeli ve çalışanlara bakış açıları geliştirilirken psikolojik sözleşmeler mutlaka örgütlerce göz önünde bulundurulmalıdır. Aksi takdirde, çalışanın kendi duygu ve düşüncesinde tasarladığı ve karşılanmasını umduğu beklentileri karşılanmayacaktır. Bu durum, çalışanın hayal kırıklıkları yaşamasına neden olacak ve belli bir zamandan sonra çalışanda kendini işe verememe sorununu doğuracak, hatta bunun da ötesinde çalışan bulunduğu örgütten kısa sürede uzaklaşmanın yollarını arayacaktır. Bu nedenle; çalışanların beklentileri örgüt tarafından karşılanmalı, çalışanlar sürekli olarak örgüt tarafından güçlendirilmeli ve çalışanların kendilerini gerçekleştirebilmelerine yönelik imkânlar örgüt tarafından sağlanmalıdır. Bu sayede; çalışan yaptığı işten keyif alacak, görev ve sorumluluklarının farkına varacak ve bulunduğu örgütün üyesi olmaktan mutlu olacaktır.

KAYNAKLAR

- Anderson, N. ve Schalk, R. (1998). "The Psychological Contract in Retrospect and Prospect". Journal of Organizational Behavior, 19, 637-647.
- Argyris, C. (1960), Understanding Organizational Behavior, 3. Baskı, Dorsey Pres, Homewood, Illinois.
- Aytaç, S. (2001). "Örgütsel Davranış Açısından Kişiliğin Önemi", Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 1(3).
- Bayraktaroğlu, S. ve Mesci, M. (2010), "Örgütlerde Psikolojik Sözleşme İle İş Tatmini Arasındaki İlişki: Bir Devlet Üniversitesi Örneği", 9. Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildirileri, 6-8 Mayıs, Zonguldak.
- Benligiray, S. (2007). *Ücret Yönetimi*. İstanbul: Betaş Basım Yayım Dağıtım.
- Eren, E. (2010). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Güneydoğu Anadolu Halı İhracatçıları Birliği, (2014), "Makine Halısı Sektör Envanteri", Gaziantep.
- Izgar, H. (2008). "Okul Yöneticilerinde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık", Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi, 25: 317-318.
- İyigün, N.Ö. ve Çetin, C. (2012). "Psikolojik Kontratın Örgütsel Sapma Üzerindeki Etkisi ve İlaç Sektöründe Bir Araştırma", Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 10(37): 15-29.
- Keser, A. (2002). "Çalışma Yaşamında Farklı Bir Yaklaşım: Psikolojik Akit." Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi, 5(17): 9-13.
- Levinson, H. H. J. Mandl, K. J. Munden, C. R. Price and C. M. Solley, *Men, Management, and Mental Health*, Harvard University Press, Cambridge, 1962.
- Morrison, E.W. ve Robinson, S. (1997), "When Employees Feel Betrayed: A Model of How Psychological Contract Violation Develops.", *Academy of Management Review*, 22(1):227-228.
- Öcal, Ö. (2008). *İş-Aile Çatışması, İş Tatmini Ve Yaşam Tatmini İlişkisini Belirlemeye Yönelik Tekstil İşletmesi Çalışanlarında Bir Araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Özgen, Mimaroglu, H. ve Özgen, H. (2010). "Psikolojik Sözleşme ve Boyutlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma." *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1):1-19.
- Özkalp, E. ve Kırel, Ç. (2000). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Saylı, H. (2003). *Örgütsel Değişimde Psikolojik Sözleşme İhlalleri Ve Bir Uygulama Örneği*. Doktora tezi, Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Schein, E.H. (1978), *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*, Addison-Wesley, Reading, MA.

- Sharpe, A. (2015), “*The Psychological Contract in a Changing Work Environment*”, http://www.researchgate.net/publication/242599996_The_psychological_contract_in_a_changing_work_environment (Erişim Tarihi: 03.02.2015).
- TİM, (2015), “*İhracat İthalat Rakamları*” <http://www.tim.org.tr/tr/ihracat-ihracat-rakamlari-tablolar.html> (Erişim Tarihi: 03.04.2015).
- Turnley, H.W. ve Feldman, C.D. (2000). “ReExamining The Effects of Psychological Contract Violations: Unmet Expectations and Job Dissatisfaction As Mediator.” *Journal of Organizational Behavior*, 21(1):25-42.
- Tükeltürk, Ş.A., Perçin, N.Ş. ve Güzel, B. (2009), “Örgütlerde Psikolojik Kontrat İhlalleri ve Sinizm İlişkisi: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma”, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 21-23 Mayıs, Eskişehir.
- Weiers, R. (2008). *Introduction to Business Statistics*, South Western Cenage Learning, 7th. Edition.