

PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İHLALİNİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ÜZERİNE ETKİSİ: ÜNİVERSİTE ÖĞRETİM ELEMANLARI ÜZERİNDE BİR UYGULAMA*

Semiha KILIÇASLAN

İnönü Üniversitesi, Arapgir Meslek Yüksekokulu,
semihaklc34@gmail.com

ÖZET

Psikolojik sözleşme; işgörenlerin zihinlerinde şekillenen ve örgüt ile kendileri arasında var olduğuna inandıkları yükümlülükler ile beklentileri kapsayan ve yazılı olarak ifade edilmeyen üstü kapalı algısal sözleşmelerdir. Örgütün, bireyin psikolojik sözleşmesi içindeki herhangi bir yükümlülüğünü yerine getirmemesi, birey tarafından psikolojik sözleşme ihlali olarak algılanmaktadır. İhlal algısı olumsuz çalışan davranışlarına neden olmaktadır. Bu davranışlardan biri, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını geri çekmeleridir. Örgütsel başarı için gerekli olan örgütsel vatandaşlık davranışı; biçimsel iş tanımlarının ötesine geçen ve örgütün biçimsel ödül sisteminde doğrudan ve açık bir biçimde tanımlanmayan, ancak bir bütün olarak örgütün etkili ve verimli çalışmasına yardımcı olan, gönüllülüğe dayalı bireysel davranışlar olarak tanımlanmaktadır.

Çalışmanın amacı; psikolojik sözleşme ihlallerinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde yordama gücü (etkisi) olup olmadığını belirlemektir. Ayrıca katılımcıların demografik özellikleri (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi, iş tecrübesi, unvan ve görev yaptığı üniversite) ile araştırma değişkenleri arasında anlamlı farklılıklar bulunup bulunmadığını belirlemek ve de ülkemizde eğitim ve öğretim hizmetlerinin kilit aşamalarından olan üniversitelerde farklı bölgelerde görev yapan akademisyenlerin, psikolojik sözleşme ihlali algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışı seviyeleri ile ilgili durum tespiti yapmaktır. Farklı bölgelerde (Ege, İç Anadolu, Doğu Anadolu) yer alan sekiz ayrı üniversitede görev yapan akademik personele anket uygulanmıştır. Psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında; psikolojik sözleşme ihlalinin genel olarak örgütsel vatandaşlık davranışını negatif yönlü ve anlamlı olarak yordama gücüne sahip olduğu görülmüştür. Psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarının etkileşimine bakıldığında ise; özgecilik (altruizm) hariç bütün alt boyutların psikolojik sözleşme ihlalinden negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilendiği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sözleşme, Psikolojik Sözleşme İhlali, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

ABSTRACT

Psychological contract is a perceptual, implicit contract which incorporates expectations, and mentally pictured liabilities believed to be existed between the organization and employee; and are not documented in written form. If the organization does not fulfill one of its

* Bu çalışma; Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, “Psikolojik Sözleşme İhlalinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerine Etkisi: Üniversite Öğretim Elemanları Üzerinde Bir Uygulama” başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.

responsibilities; the worker considers this as breach of this psychological contract. Perception of breach leads to negative employee behaviors. One of those behaviors is that employees withdraw their organizational citizenship behaviors. Organizational citizenship behavior which is essential for organizational success is defined as voluntary individual behaviors that goes beyond formal job descriptions and is not defined directly and clearly within the formal reward system of the organization; yet it helps the organization work efficiently and effectively as a whole.

Purpose of our study is to investigate whether breach of psychological contract has a predictive power (effect) on organizational citizenship behaviors. In addition, it is aimed to determine whether there is a significant difference between demographic specifications (age, sex, marital status, level of education, job experience, title, the university worked in) and research variables; as well as to determine perceptions of Academicians, who work in different universities which are accepted as key points of educational services and located in different regions of Turkey (Aegean, Central Anatolia, Eastern Anatolia), regarding breach of psychological contract; and to identify the degree of their organizational citizenship behavior. The academic personnel who works in 8 different universities located in different regions (Aegean, Central Anatolia, Eastern Anatolia) have been applied a questionnaire. When we look at the relationship between breach of psychological contract, organizational citizenship behavior and their sub-dimensions, it was revealed that breach of psychological contract has a significant, negative predictive power on organizational citizenship behavior. When we look at the interaction between breach of psychological contract and sub-dimensions of organizational citizenship behaviors; we have seen that all sub-dimensions except altruism are significantly and negatively affected by the breach of psychological contract.

Keywords: Psychological Contract, Breach of Psychological Contract, Organizational Citizenship Behavior.

1.GİRİŞ

Küreselleşme, işletmeler arasında yaşanan rekabeti uluslararası boyuta taşıyarak, işletmelerin rakipleri karşısında yaşamını sürdürebilmesini önemli ölçüde zorlaştırmıştır. Örgütlerin, rakipleri karşısında rekabet avantajı yakalayabilmeleri ve bunun sonucunda başarılı olabilmeleri, sahip olduğu insan kaynaklarından ne ölçüde yararlanabildiği ile ilişkili olmaktadır. İşletmelerin başarısında oldukça etkili olan insan kaynaklarının; bilgi, deneyim ve enerjisinden azami ölçüde yararlanmak ise, işletme ile işgören arasında tam bir uyumun varlığını gerekli kılmaktadır. Bu uyumu yakalamak isteyen yöneticiler, çalışanları örgütsel amaçlar doğrultusunda yönlendirirken, aynı zamanda çalışanlarının amaç ve beklentilerini de dikkate almak durumundadırlar. Çalışanların işe alınması sürecinde, işveren ve işgörenin karşılıklı yükümlülüklerinin ne olduğu, kendilerinden ne beklendiği ve karşılığında ne elde edecekleri gibi ayrıntılar yazılı bir sözleşmeyle (biçimsel sözleşme) yasal güvence altına alınmaktadır. Fakat sözleşmede geçen yükümlülükler ve haklar işgören ve işverenin tüm beklentilerine tam anlamıyla yer vermez. Bunun için ayrı bir sözleşmeye ihtiyaç duyulur. Psikolojik sözleşme olarak ifade edilen bu sözleşme türü; işgören ve işveren arasındaki değişimin bir formu olup bu form, işgören ve işveren arasında karşılıklı yükümlülük olduğuna yönelik işgören algısına dayanmaktadır (Shore ve Barksdale, 1998: 731). Psikolojik sözleşmeler, bireyin kendisi ve diğer taraf için oluşturduğu karşılıklı yükümlülüklerle ilgili algı şeklinde ifade edilebilir (Rousseau ve Tijoriwala: 1998: 680). Psikolojik sözleşmenin önemli görülmesinin nedeni; sözleşme içinde yer alan yükümlülüklerin yerine getirilme derecesinin, çalışan tutum ve davranışlarını olumlu ya da olumsuz olarak etkilemesinden dolayıdır. Bu yanıyla psikolojik sözleşmeler, işyerinde çalışan tutum ve davranışlarını açıklayan anahtar belirleyici konumdadır. Psikolojik sözleşme ihlali ise, işgörenlerin örgüte sundukları katkılar karşılığında, örgütün yerine getirmek zorunda olduğu yükümlülükleri karşılamaması ya da bu katkılara cevap vermemesi

anlamına gelmektedir. (Rousseau, 1989: 128). İşgören, işverenin bir ya da birden fazla yükümlülüğünü yerine getirmediğini fark ettiği anda bu duruma çeşitli şekillerde karşılık verme yoluna gidecektir. Yapılan araştırmalar sözleşme ihlalinin; işverene olan güven duygusunda (Robinson, 1996), iş tatmininde (Robinson ve Rousseau, 1994; Özler ve Ünver, 2012), örgütsel bağlılıkta (Coyle-Shapiro ve Kessler, 2000), biçimsel rol ve ekstra rol davranışlarında (Robinson, 1996; Robinson ve Morrison, 1995), örgütsel adalet algısında (Erdem, 2016) ve örgütsel vatandaşlık davranışlarında azalmayla (Zhao vd.,2007) sonuçlanacağını göstermiştir.

Örgütlerin yaşanan değişimle başa çıkabilmeleri, rakipleri karşısında rekabet avantajı yakalayabilmeleri ve bunun sonucunda başarılı olabilmeleri ise, sahip olduğu insan kaynaklarının performansına bağlı olmaktadır. Bu anlamda çalışanların sadece biçimsel iş tanımlarında verilen görevleri yerine getirmeleri, örgütsel başarı için yeterli olmamaktadır. Örgütsel başarı için, biçimsel rollerin ötesine geçen çalışan davranışlarına ihtiyaç vardır. Bu davranışlar ise örgütsel vatandaşlık davranışı adı altında kavramsallaştırılmaktadır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı; örgütün biçimsel ödül sistemi tarafından açıkça ve doğrudan tanımlanmayan, örgütün verimliliğini artıran, isteğe bağlı bireysel bir davranış olarak tanımlanmaktadır. İsteğe bağlı davranış ile kastedilen ve örgütsel vatandaşlık davranışı olarak kabul edilen davranışın, bireyin örgüt ile yaptığı istihdam sözleşmesinin tanımları içinde yer almaması, tamamen bireyin seçimine bağlı olması ve davranış sergilenmediğinde bireyin herhangi bir ceza ile karşılaşmamasıdır (Organ, 1988: 4-5). Biçimsel iş tanımlarının ötesine geçen, emre dayalı olmayan, davranış yerine getirilmediğinde herhangi bir yaptırım olmayan, tamamen bireyin inisiyatifine bağlı olan fakat uzun vadeli örgütsel başarı için fayda sağlayan davranış ve hareketler, biçimsel örgütsel davranışlardan ayırt edilmekte ve örgütsel vatandaşlık davranışı olarak adlandırılmaktadır.

Bu çerçevede araştırmanın amacı; psikolojik sözleşme ihlallerinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde yordama gücü (etkisi) olup olmadığını belirlemektir. Ayrıca katılımcıların demografik özellikleri (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi, iş tecrübesi, unvan ve görev yaptığı üniversite) ile araştırma değişkenleri arasında anlamlı farklılıklar bulunup bulunmadığını belirlemek de çalışmanın amaçları arasında yer almaktadır. Çalışmanın başka bir amacı ise, ülkemizde eğitim ve öğretim hizmetlerinin kilit aşamalarından biri olan üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin farklı bölgelerde görev yapıyor olmalarının psikolojik sözleşme ihlali algılarında ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde farklılığa neden olup olmadığını belirlemektir.

2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Psikolojik Sözleşme Kavramı

Psikolojik sözleşme; işgören ve mensubu olduğu örgüt arasında, karşılıklı yükümlülükler olduğuna yönelik gelişen bireysel inançlar olarak tanımlanmakta ve bu inanç bütünüyle algısal olarak ele alınmaktadır. İşgören tarafından oluşturulan bu algıya göre işveren yükümlülükleri; yüksek ücret, eğitim imkanı ve kariyer fırsatları sunmak olarak sıralanırken, işgörenin yükümlülüklerini ise, tüm zaman ve enerjisi ile teknik yeteneklerini örgüte aktarmak oluşturmaktadır (Kickul, 2001: 289-290).

Örgütsel davranış literatüründe psikolojik sözleşme kavramı ilk defa Argyris'in 1960 yılında yayınlamış olduğu "Örgütsel Davranışı Anlamak" adlı kitapta yer almıştır. Argyris, iki ayrı fabrikada işgören ve işverenlerle yapmış olduğu görüşmelerden sonra, işgören ve işveren arasındaki ilişkiyi

tanımlamak için “Psikolojik İş Sözleşmesi” terimini kullanmıştır. Argyris’e göre yöneticinin işgörene yeterli ücret sağlaması, işbaşında kendi kontrolünü sağlayacak şekilde yalnız bırakması (uzaktan denetim), iş güvencesini garanti etmesi ve gayri resmi kültürlerine (kişisel değerler, inançlar vs.) saygı göstermesi karşılığında, işgörenin de kabul edilebilir seviyede üretime devam etme ve daha az şikâyet etme gibi davranışlarla karşılık vereceğini ifade etmektedir (Argyris, 1960: 96).

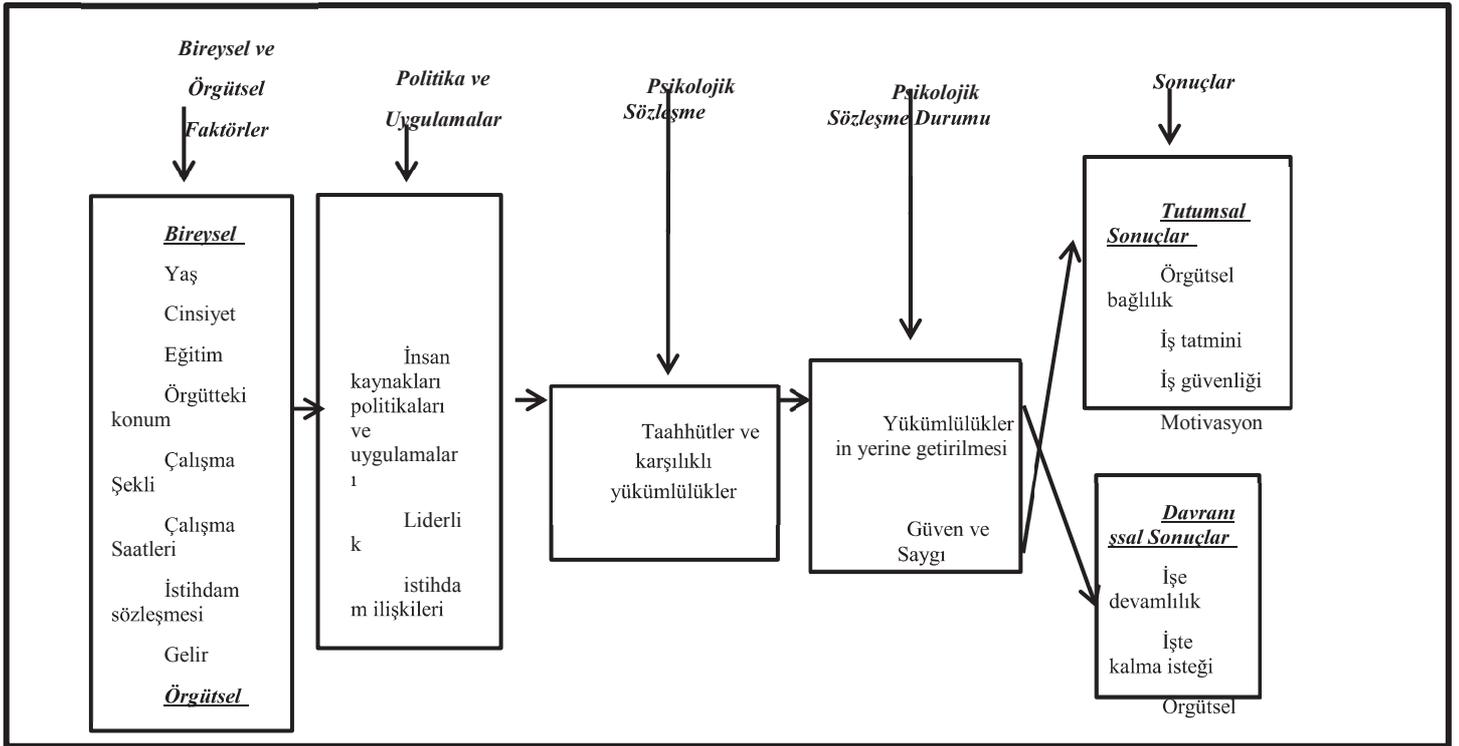
Psikolojik sözleşme, birey ve örgüt arasında gerçekleşen değişim anlaşması ile ilgili algı olarak tanımlanmıştır (Rousseau, 1998: 665). Psikolojik sözleşme, örtülü bir anlaşma olması dolayısıyla biçimsel sözleşmelerden farklı olarak ele alınmaktadır. Levinson (1962) de, psikolojik sözleşmenin tanımını genişleterek “örtülü, taraflar arasında dile getirilmeyen, karşılıklı yükümlülükler içeren sözleşme” ifadesini kullanmıştır (Sels vd., 2004: 462-463). Psikolojik sözleşmeyi biçimsel sözleşmelerden ayıran en önemli özellik; bu konuşulmayan, dile getirilmeyen sözler olmaktadır.

Rousseau (1989) psikolojik sözleşmeyi; “birey ve örgüt arasında karşılıklı değişim anlaşmasının terimleri ve koşulları ile ilgili bireysel inançlar” olarak yeniden tanımlayarak psikolojik sözleşme kavramını genişletmiştir. Rousseau bu tanımıyla, psikolojik sözleşmenin iki önemli unsurunu öne çıkarmıştır. İlk olarak psikolojik sözleşmenin bireysel seviyede olduğu, diğeri ise psikolojik sözleşmenin beklentilerden farklı ele alınarak, taraflar arasında karşılıklı yükümlülükler olduğuna yönelik gelişen bireysel inançlar olduğudur (Shapiro ve Kessler, 2000: 905). Psikolojik sözleşme terimlerinin algısal olduğu, dolayısıyla da yazılı olmadığı için, değişim ilişkisinin diğer tarafı ile paylaşılmasının zorunluluk olmadığı ifade edilmiştir. Bu durum ise, tarafların psikolojik sözleşmenin içeriği ve de sözleşme yükümlülüklerinin ne derece yerine getirildiğine dair farklı algılara sahip olmasına neden olmaktadır. Psikolojik sözleşmenin örtülü bir anlaşma olması, örgütün içindeki eylemler ve olayların birey tarafından yorumlanmasının bir sonucudur. Bu durumda, aynı anda aynı pozisyona başvuran iki çalışanın, farklı psikolojik sözleşme geliştirebilecekleri söylenebilir (Shapiro ve Kessler, 2000: 905). Bireylerin her şeyden önce kişilik özelliklerinin, beklentilerinin, eğitim ve kültürel düzeylerinin birbirlerinden farklı olması, söz konusu iki bireyin aynı örgüt içinde farklı psikolojik sözleşmeler geliştirmelerine neden olabilmektedir.

2.1.1. Psikolojik Sözleşmelerin Oluşum Süreci

İşveren ile işgören arasındaki istihdam ilişkisinin tanımlanmasında oldukça etkili olduğu ifade edilen psikolojik sözleşmenin nasıl oluştuğuna dair sınırlı çalışmalar olmasına karşın, Guest (2007) tarafından geliştirilen “İstihdam İlişkisi İçinde Psikolojik Sözleşme İle İlgili Çerçeve” başlıklı model, konuya açıklık getirmekte ve aşağıdaki gibi ifade edilmektedir

Şekil 1: İstihdam İlişkisi İçinde Psikolojik Sözleşme İle İlgili Çerçeve



Kaynak: Guest.D.E. The Psychological Contract and Good Employment Relations, King's College, London, 2007, <http://www.Irc.ie/documents/symposium04/davidquest.Erişim>: 21.02.2014.

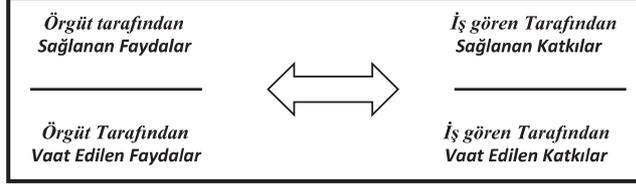
Şekil 1'de de görüldüğü üzere, örgütsel ve bireysel faktörlerin örgüt politika ve uygulamalarını, bunun da çalışanın psikolojik sözleşmesini oluşturmasında etkili olduğu ifade edilmektedir. Bireysel faktörler içinde yer alan bireyin; yaş, eğitim, gelir düzeyi, örgütteki pozisyonu ve örgütsel faktörler içinde yer alan; örgütün faaliyette bulunduğu sektör, mülkiyet yapısı, büyüklüğü gibi faktörlerde insan kaynakları yönetim ve uygulamalarını, çalışma hayatının kalitesini, liderlik tarzı gibi örgüt politika ve uygulamalarını etkilemekte ve tüm bu faktörler ise, çalışanın oluşturacağı psikolojik sözleşme üzerinde etkili olmaktadır. Psikolojik sözleşmeyi oluşturan algılanan yükümlülüklerin karşılanması, istihdam ilişkisinin tarafları olan işgören ve işverenin de bu durumdan pozitif sonuçlar elde etmesine neden olmaktadır. Bu sonuçlar; örgütsel bağlılık, iş tatmini, iş güvenliği ve motivasyon olarak açıklanabilecek tutumsal sonuçlar ile örgütsel vatandaşlık davranışı, işe devamlılık ve işte kalma niyeti gibi davranışsal sonuçlar olarak sıralanabilir. İşgörenin psikolojik sözleşmesi içinde yer alan işverene ait yükümlülüklerin işveren tarafından tam olarak yerine getirilmesi sonucunda söz konusu olumlu çalışan davranışlarının açığa çıkması, Karşılıklılık Kuramına dayandırılmaktadır. Karşılıklılık Kuramı; insanların karşı taraftan elde ettikleri yararları karşılık, onlara olumlu davranışla cevap vereceği temeline dayanır (Gouldner, 1960: 171). Psikolojik sözleşmesi etkin olarak yerine getirilen çalışan da bu duruma karşılık olarak, işverenine olumlu iş davranışlarıyla karşılık verecektir.

2.1.2. Psikolojik Sözleşme İhlali Kavramı ve Şiddet Davranışının Oluşumu

Psikolojik sözleşme ihlali, işgörenlerin örgüte sundukları katkılar karşılığında, örgütün yerine getirmek zorunda olduğu yükümlülükleri karşılamaması ya da bu katkılara cevap vermemesi anlamına gelmektedir (Rousseau, 1989: 128). Diğer bir deyişle sözleşme ihlali, örgütün yükümlülüklerini yerine getirmede başarısız olması demektir.

Psikolojik sözleşme ihlali algısının altında yatan faktör, işgörenin örtülü bir denklem aracılığıyla bunu algılamasıdır. Bu denklem, her iki tarafında vaatlerinin ve sağlanan katkıların çalışan tarafından nasıl algılandığını yansıtmaması bakımından yararlı görülmektedir (Morrison ve Robinson, 1997: 239).

Şekil 2: Psikolojik Sözleşme İhlali Formülü



Kaynak: Morrison ve Robinson, 1997: 240.

Şekil 2'deki eşitlikte, işgören öncelikle örgüt tarafından kendisine verilen sözler karşılığında ne aldığına dikkat eder. Sonra bu oranı, kendisinin örgüte katkı sağlamak için söz verdikleri ile yerine getirdiği katkıları karşılaştırır. Diğer bir ifadeyle karşılaştırma, örgütün verdiği sözleri, yükümlülükleri ne derece iyi yerine getirdiği ile işgörenin kendi yükümlülüklerini ne kadar iyi yerine getirdiği arasındaki karşılaştırmadır. Eşitliğin sol tarafı sağ tarafından küçük algılanırsa, bu durum çalışan tarafından sözleşme ihlali olarak nitelendirilecektir.

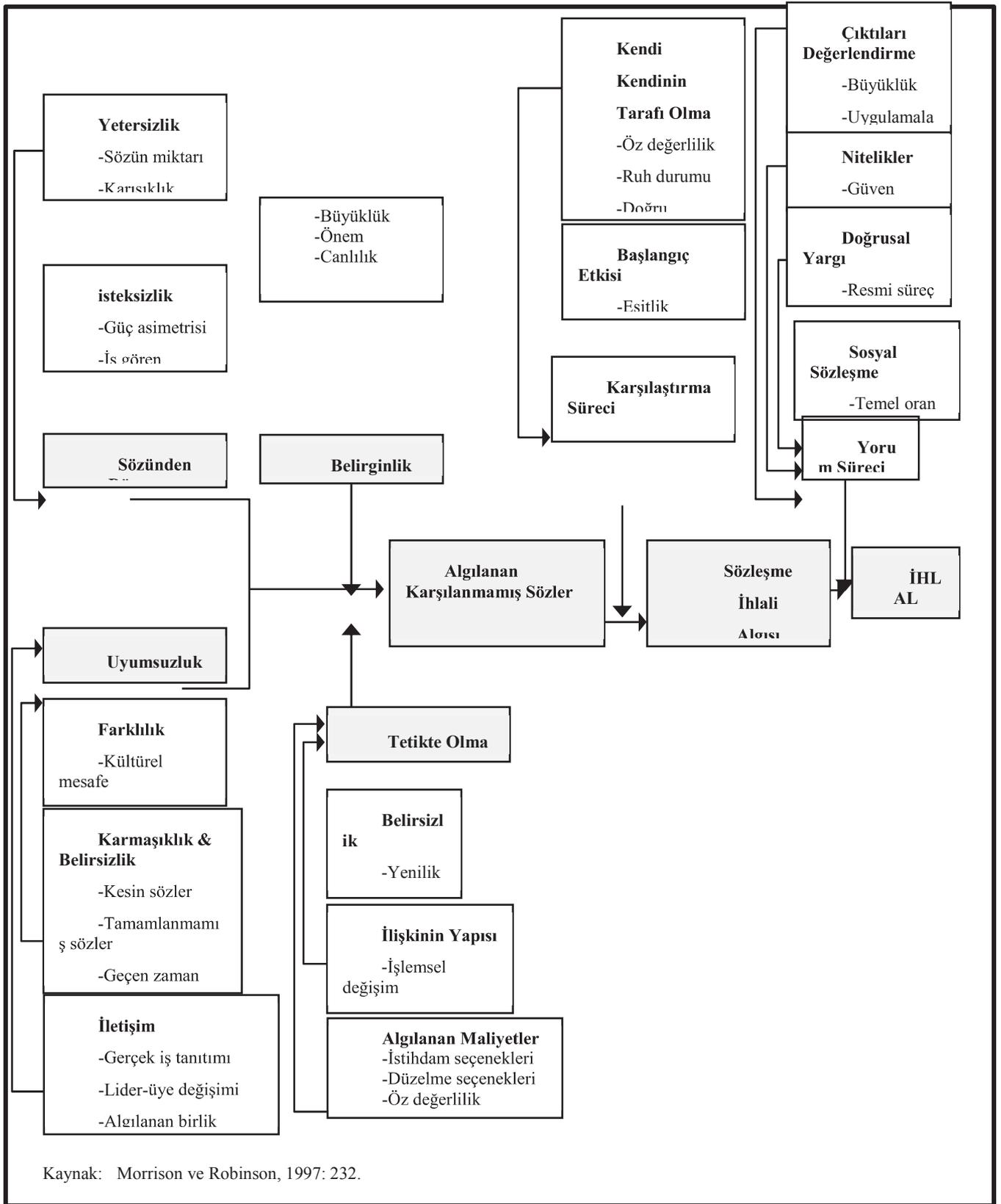
Sözleşme ihlali, işgören ve işveren arasında öncelikle güven duygusunun erozyona uğramasına neden olur (Lo vd., 2003: 1017). Bunun sonucunda ise; öfke, hayal kırıklığı ve aldatılmışlık duygularını içeren önemli bireysel ve örgütsel sonuçlar ortaya çıkabilmektedir (Roehling, 1997: 204). Turnley ve Feldman (2000: 40), işgörenlerin psikolojik sözleşme ihlali karşısında verebilecekleri tepkileri şu şekilde sıralamıştır:

- Psikolojik sözleşme ihlalinin işgörenlerin başka bir firmada çalışmak üzere iş arama çabasını artıracaklarını,
- Psikolojik sözleşme ihlali durumunda, işgörenlerin biçimsel rol ve görevlerinde ihmal davranışının artma olasılığının olacağını,
- Psikolojik sözleşme ihlallerinin, işgörenlerin örgüte olan bağlılık duygusunda azalma yaratacaklarını ileri sürmüşlerdir.

Psikolojik sözleşme literatüründe, ihlal ve şiddet terimleri bazen hatalı olarak birbirinin yerine kullanılmaktadır. Morrison ve Robinson (1997: 230)'da konuya açıklık getirerek psikolojik sözleşme ihlalinin; örgüt tarafından yükümlülüklerin yerine getirilmemesinin işgörenin bilişsel bir değerlendirmesi olarak tanımlamış, psikolojik sözleşme şiddetini ise; psikolojik sözleşme ihlaline, işgören tarafından gösterilen duygusal ve davranışsal tepkiler olarak ifade etmiştir (Zhao vd., 2007: 649). Psikolojik sözleşme şiddetinin; yüksek oranda işgücü devri, güven kaybı, iş tatmininde azalma, düşük örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi güçlü duygusal tepkilere sebep olduğu belirtilmektedir (Anderson ve Schalk, 1998: 644).

Psikolojik sözleşme ihlali ve psikolojik şiddet davranışı arasındaki ilişki Şekil 3'deki gibi gösterilebilir.

Şekil 3: Psikolojik Sözleşme İhlal Süreci



Şekil 3’de, sözleşme ihlaline neden olan iki durumdan söz edilmektedir. Bu iki durum “Sözünden Dönme” ve “Uyumsuzluk” olarak açıklanmaktadır. Sözünden dönme, örgüt yetkilisinin bilinçli bir şekilde işgörenine verdiği sözü yerine getirmemesidir. Uyumsuzluk ise; işgörenin ve örgüt yetkilisinin birbirlerine verdikleri sözler hakkında farklı anlayışlara sahip olmalarından kaynaklanmaktadır. İşgörenin kendisine vaad edilen ya da söz verilenler hakkındaki anlayışı ile işverenin gerçekte işgörenine ne vermesi gerektiği konusundaki anlayışların farklı olmasından kaynaklanan bu çelişki, karşılansız sözler algısına neden olmaktadır. Söz konusu çelişki, her iki tarafında verdiği sözleri ne derece iyi yerine getirdiğine dikkat etmesini sağlayarak, karşılaştırma işlemi için tarafların tetikte beklemesine neden olmaktadır. İşgören, kendisinin söz verdiği şekilde yükümlülüklerini yerine getirdiğini, buna rağmen katkılarının yeteri kadar karşılık bulmadığını düşünürse, bu durumda sözleşme ihlali algısı ortaya çıkacaktır. Algılanan sözleşme ihlali de, sözleşme şiddetine neden olacaktır ki, ihlal ile şiddet arasındaki bağlantı, yorumlama süreciyle yumuşatılabilecektir (Morrison ve Robinson, 1997: 231). İster sözden dönme isterse uyumsuzluk yoluyla olsun, karşılansız yükümlülükler söz konusu olmakta ve bu da işgören tarafından sözleşme ihlali olarak değerlendirilebilmektedir.

2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

İş dünyası çalışanlarına yüksek kişisel tatmin sağlayan, aynı zamanda mükemmellik ve etkinliği de göz önünde tutan, yüksek performanslı örgütler oluşturmak için arayışını sürdürmektedir. Böyle bir sonuca erişebilmenin psikososyal yollarından birisi, kişilik ile çalışma hayatı arasındaki içten gelen uyumu sağlayacak en önemli kavramlardan biri olan örgütsel vatandaşlık davranışını (ÖVD) çalışanlarında geliştirebilmektir (Acar, 2006: 1). İnsan kaynakları sahip olduğu yeteneği, davranış kalitesi ve kişiliği ile örgütün işlerliği üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Acquaah, 2004: 118). Ayrıca, örgütlerin sürekli değişen koşullar altında başarılı olmaları için, formal (biçimsel) iş tanımlarıyla sınırlı kalmadan, görevin gerektirdiklerinin ötesinde örgütsel etkililiğe ve gelişmeye katkıda bulunmaya istekli işgörenele olan ihtiyacı giderek artmaktadır (Sezgin, 2005: 318). Biçimsel örgütsel davranışlardan farklı olarak, geleneksel iş davranışlarının ötesine geçen ve emre dayalı olmayan, fakat uzun vadeli örgütsel başarı için fayda sağlayan davranış ve hareketler, biçimsel örgütsel davranışlardan ayırt edilmektedir. Resmi görev tanımlarının ötesine geçen bu tip biçimsel olmayan davranışlar, genel olarak örgütsel vatandaşlık davranışı olarak adlandırılmaktadır (Acar, 2006: 2). Organ (1988: 4), örgütsel vatandaşlık davranışını; örgütün biçimsel ödül sisteminde açıkça ve doğrudan tanımlansız, fakat örgütün bir bütün olarak etkili ve verimli çalışmasına katkıda bulunan, gönüllülüğe dayalı bireysel bir davranış olarak tanımlamıştır. Bu tür davranışlar, iş tanımlarında zorunlu tutulmayan, ihmali halinde ceza gerektirmeyen ya da gerçekleştirildiğinde ödül sisteminde doğrudan ve biçimsel olarak ödüllendirilmeyen, daha çok kişisel tercihe bağlı ve bütün olarak örgütün etkinliğini ve verimliliğini artırmaya dönük davranışlardır (Bolat ve Bolat, 2008: 78). ÖVD; görünmeyen, ölçümü zor ve kişinin kendisinden başka diğerlerinin de performansına katkıda bulunan, gerektiğinde bireyin kendi kazanımlarını bile feda etmesine sebep olabilecek davranışlardır (Smith ve diğerleri, 1983: 654). Örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin tanımların ortak noktası; bu davranışların örgütte isteğe bağlı ve gönüllülük esasına dayalı bir anlayış içinde sergilenen rol fazlası davranışlar olarak görülmesi ve bunların örgütsel etkililiğe katkıda bulunmasıdır (Sezgin, 2005: 319). Organ (1988: 9), örgütsel vatandaşlık davranışının üç temel özelliği olduğunu ileri sürmüştür. Bu özellikler;

- Davranışların kişinin kendi takdir yetkisine bağlı olarak oluşması,
- Davranışların doğrudan ya da dolaylı olarak biçimsel ödül sistemi içine girmemesi,

- Davranışların işletmenin etkin bir şekilde işleyişini desteklemesidir (Atalay, 2010: 29).

Değişimin çok hızlı yaşandığı günümüz şartlarında, örgütlerin rakipleri karşısında ayakta durabilmesinin en önemli koşulunun, örgütün değişimle baş edebilmesi, hatta değişimin önünde yer alarak değişimin öncüsü olması gerektiği söylenebilir. Örgütün değişimin öncüsü olabilmesinin ise, örgüt üyelerinin, örgütün başarısını kendi başarısı gibi görüp iş tanımlarında yer almayan, verilen görevlerin dışına çıkan ve örgütsel vatandaşlık davranışı olarak isimlendirilen bir takım özverili davranışlarda bulunmalarına bağlı olduğu söylenebilir.

2.2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları

Organ (1988) tarafından ifade edilen özgecilik (Altruism), sivil erdem (Civic Virtue), vicdanlılık (Conscientiousness), nezaket (Courtesy) ve centilmenlik (Sportmanship) olarak tanımlanan örgütsel vatandaşlık boyutları, literatürde en geniş kabul gören ÖVD boyutları olarak yer almaktadır (Deluga, 1994: 316). Çalışmamızda da Organ'ın tanımladığı şekliyle ÖVD'nin boyutları açıklanmaya çalışılmaktadır.

2.2.1.1. Özgecilik:

Örgütteki işgörenlerin, özellikle uzman işgörenele (ustabaşılara) ve bununla birlikte diğer işgörenele yardım ederek onların performanslarını artırmaya yönelik ortaya çıkan davranışlar olup, bu tür davranışlar, bireylerin performanslarını geliştirerek grup verimliliğine katkıda bulunmaktadır (Çetin, 2004: 19).

2.2.1.2. Vicdanlılık:

Detaylara odaklanan, güvenilir ve sorumlu kişilik özelliği olarak açıklanabilir (Wood vd., 2004: 105). Organ'ın tanımladığı ikinci boyut olan vicdanlılık, organizasyon üyelerinin kendilerinden beklenen rol gereklilerinin ve asgari rol davranışının ötesinde bir davranış sergilemeye gönüllü olmalarını ifade etmektedir (Allison ve diğerleri, 2001: 283). İşyerinde zamanı boşa geçirmemek, dakik olmak, kurallara uymak gibi davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışının vicdanlılık boyutuna örnek gösterilebilir (Schnake ve Dumler, 2003: 284).

2.2.1.3. Centilmenlik:

İşyerindeki sıkıntılara karşı hoşgörülü olmayı içeren bir kavramdır. İşgörenlerin şikâyet etmeden birçok zahmet ve zorluklara katlanabilmesi olarak ifade edilen bu davranış boyutunda, olumsuzluklara karşı olumlu yaklaşım tercih edilmektedir (Çetin, 2004: 21). Örneğin; bir projeyi tamamlamak için fazla mesai yapmak durumunda kalındığı zaman şikâyet etmekten kaçınmak bu tip davranışın tipik bir örneği kabul edilebilir (Allison ve diğerleri, 2001: 283).

2.2.1.4. Nezaket:

Gelecekte ortaya çıkabilecek problemlere karşı önlem almayı açıklayan bir boyuttur (Deluga, 1994: 317; Organ ve Ryan, 1995: 782). İşle ilgili yaşanabilecek olası problemlere karşı önceden önlem almayı

içeren (Podsakoff ve diğerleri, 1994: 351) ve diğer bireyleri etkileyecek olan bir eyleme başlamadan önce, ilgili kişileri bilgilendirmeye dayalı faaliyetlerdir (Allison ve diğerleri, 2001: 284).

2.2.1.5. Sivil Erdem

ÖVD'nin sivil erdem boyutu Graham (1986) tarafından, "örgütün politik yaşamına sorumlu katılım" olarak tanımlanmıştır. Graham, bu kavramı klasik politika felsefesinden yola çıkarak geliştirmiştir. Bireyin kurum içi e-postalarını okuması, toplantılara katılması, iş dışındaki zamanlarında kurum içi sorunları tartışması, fikirlerini çekinmeden fakat uygun bir tarzda söylemesi şeklindeki davranışlar, ÖVD'nin sivil erdem boyutu içinde yer alabilecek davranışlara örnek olarak gösterilmektedir (Organ, 1988: 12-13).

3.PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İHLALİ VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİLER

İşgörenin örgüte karşı yükümlülüklerini yerine getirmesine rağmen, örgütün bir ya da birden fazla yükümlülüğünü yerine getirmede başarısız olması, işgören tarafından psikolojik sözleşme ihlali olarak algılanmaktadır (Rousseau, 1989: 128). Psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesinin, çalışanların tutum ve davranışları üzerinde olumsuz etki yarattığını gösteren çok sayıda çalışmaya rastlanılmaktadır. Psikolojik sözleşme ihlalleri; iş tamininde (Robinson ve Rousseau, 1994; Robinson ve Morrison, 1995), örgütsel bağlılıkta (Robinson, 1996; Robinson ve Morrison, 1995) ve örgütsel vatandaşlık davranışlarında azalmaya neden olmaktadır (Restubog ve Bordiaw, 2006; Robinson, 1996; Robinson ve Morrison, 1995; Turnley ve Feldman, 2000). Psikolojik sözleşme ihlalinin en çok etkilenen çalışan davranışlarından olan ve çalışmamızın konusunu oluşturan örgütsel vatandaşlık davranışı ise Organ (1988:4) tarafından, örgütün biçimsel ödül sisteminde açıkça ve doğrudan tanımlanmayan, fakat örgütün bir bütün olarak etkili ve verimli çalışmasına katkıda bulunan, gönüllüğe dayalı bireysel bir davranış olarak tanımlanmıştır.

Psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkileri inceleyen çok sayıda araştırma sonuçları bulunmaktadır.

Robinson ve Morrison (1995: 296), istihdam ilişkisinin 18. ayından itibaren örgütlerinin psikolojik sözleşme içinde yer alan yükümlülüklerini yerine getirmediğini algılayan işgörenlerin, örgütsel vatandaşlık davranışlarını azaltma yoluna gittiklerini bulgulamışlardır. Restubog ve arkadaşları (2007: 381), psikolojik sözleşme ihlalinin sonuçlarının bütün çalışan davranışlarıyla negatif ilişkili olduğunu ileri sürmüşlerdir.

Robinson ve Morrison (1995: 291)'a göre örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarından olan sivil erdem davranışı, işgörenin örgütten sağladığı kazanımlar karşısında örgüte sunmuş olduğu bir girdi olarak Organ (1988) tarafından ifade edilmiştir. İşgörenlerin, istihdam ilişkisinin terimlerinin yerine getirilmemesi sonucunda elde ettikleri çıktılardan tatmin olmamaları durumu, örgüte karşı gönüllü davranışlarda bulunma konusunda işgörenleri daha az istekli kılacaktır denilmektedir. Turnley ve arkadaşları (2003: 201), psikolojik sözleşmedeki yükümlülüklerin yerine getirilmesinin, özellikle işgörenlerin örgüte yönelik vatandaşlık davranışları üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğunu ifade etmişlerdir.

Restubog ve Bordia (2006: 573) yapmış oldukları çalışmada, psikolojik sözleşme ihlalinin, örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarından sivil erdem davranışı üzerinde negatif etki yarattığını bulgulamışlardır.

Bir başka araştırma sonucunda ise; psikolojik sözleşme ihlalinin, işten ayrılma niyeti ve biçimsel rol görevlerinde ihmal davranışı ile pozitif ilişkili, örgütsel vatandaşlık davranışı ile negatif ilişkili olduğu bulgulanmıştır. (Turnley ve Feldman, 2000: 33).

Restubog, Bordia ve Tangz (2006: 303-304)'in psikolojik sözleşme ihlalinin çalışanların performansı, duygusal bağlılığı ve sivil erdem davranışları üzerindeki etkilerini inceledikleri çalışmalarında, örgütün psikolojik sözleşme yükümlülüklerini yerine getirmede başarısız olması durumunda, çalışanların moralinin bozulduğu, örgüte olan duygusal bağlılıklarının zayıfladığı ve bu sonucun ise sivil erdem davranışlarının azalmasına öncülük ettiğini belirtmişlerdir.

Jacqueline ve arkadaşlarının araştırmalarında, algılanan işveren yükümlülükleri ile çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri arasında pozitif yönlü ilişki bulgulanmıştır (Jacqueline vd., 2002: 937).

Zhao ve arkadaşlarıda (2007: 662), psikolojik sözleşme ihlalinin işle ilgili tüm çıktılar üzerinde önemli derecede etkili olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmaları sonucunda, psikolojik sözleşme ihlalinin, işten ayrılma niyeti ile pozitif ilişkili olduğunu bulgularken, iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında negatif ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Bunun yanında, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı ve de biçimsel rol görevlerini yerine getirme konusu ile de sözleşme ihlali arasında negatif ilişki olduğunu ifade etmişlerdir.

Mimaroğlu (2008: 159)'da benzer şekilde, psikolojik sözleşmenin personelin tutum ve davranışlarına etkisini incelediği çalışmada, psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde negatif etkisinin olduğu sonucuna ulaşmıştır.

İşçi (2010: 110), psikolojik sözleşme ihlali ile centilmenlik boyutu dışında, örgütsel vatandaşlık davranışının tüm boyutları arasında negatif yönde zayıf ilişki bulgulanmıştır.

Ülkemizde yapılan bir başka araştırmada ise farklı bir sonuca ulaşılmış, çalışanların psikolojik sözleşme ihlali yaşamalarının, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde herhangi bir etki meydana getirmeyeceği sonucuna ulaşılmıştır (Öztürk (2010: 114).

4. UYGULAMA

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı; psikolojik sözleşme ihlallerinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde yordama gücü (etkisi) olup olmadığını belirlemektir. Ayrıca katılımcıların demografik özellikleri (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi, iş tecrübesi, unvan ve görev yaptığı üniversite) ile araştırma değişkenleri (Psikolojik Sözleşme İhlali ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı) arasında anlamlı farklılıklar bulunup bulunmadığını belirlemek ve de ülkemizde eğitim ve öğretim hizmetlerinin kilit aşamalarından olan üniversitelerde farklı bölgelerde görev yapan akademisyenlerin, psikolojik sözleşme ihlali algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışı seviyeleri ile ilgili durum tespiti yapmaktır.

4.2. Araştırma Yöntemi

Araştırmada anket yöntemi kullanılmıştır. Anket yöntemi belirli bir durumu saptama, hipotezleri test etmede sıklıkla kullanılmaktadır. Uygun örnekleme ve uygun şekilde hazırlanmış sorularla yapılan anketler özenli bir şekilde değerlendirildiğinde oldukça güvenilir ve hata payı az olmaktadır (Aziz, 2008: 82).

4.3. Ana kütle ve Örneklem

Araştırmanın anakütlesini TÜİK İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflandırılması 2.düzyeye göre TR-31 (İzmir), TR-72 (Kayseri, Sivas, Yozgat), TRA-1 (Erzurum, Erzincan, Bayburt), TRB-1 (Malatya, Elazığ, Tunceli, Bingöl) ve TRB-2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkari) bölgesinde ve en az 20 yıldır faaliyette bulunan devlet üniversitelerinin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinde görev yapan öğretim üyesi, öğretim görevlisi ve araştırma görevlileri oluşturmaktadır. Araştırmanın ana kütlelerini oluşturan bölgelerde 20 yıldan daha fazla süreden beri faaliyette bulunan üniversiteler; Ege Üniversitesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Erciyes Üniversitesi, Cumhuriyet Üniversitesi, İnönü Üniversitesi, Fırat Üniversitesi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Atatürk Üniversitesi olmak üzere toplam 8 adettir. Bu üniversitelerde görev yapan öğretim üyesi, öğretim görevlisi ve araştırma görevlilerinin tamamına (anakütle=772) elektronik posta yoluyla anketler gönderilmiştir. Gönderilen anketlerden uygun şekilde doldurulmayanlar ayıklandıktan sonra kalan 276 anketin analizlere dahil edilmesi uygun görülmüştür.

4.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, iş tecrübesi (kıdem) unvan ve görev yapılan üniversite gibi demografik faktörlerle birlikte; “Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği” ve “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” kullanılmıştır. Belirlenen ölçekler ön kontrol amacıyla 38 kişilik bir grup üzerinde denenmiş ve soruların yeterince anlaşıldığı tespit edilmiştir.

4.4.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

Araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmek için, Basım ve Şeşen'in (2006), Vey ve Campbell (2004) ve Williams ve Shiao'nun (1999) ölçeklerinden istifade ederek Türkçe'ye uyarladığı ölçek kullanılmıştır. Söz konu ölçek 19 sorudan oluşmaktadır ve 6'lı Likert şeklinde (1. Hiçbir zaman, 2. Nadiren, 3. Ara sıra, 4. Sık sık, 5. Çoğunlukla, 6. Her zaman) hazırlanmıştır. Ölçekte, Organ'ın (1988) çalışmasında belirtildiği şekilde beş alt boyut (centilmenlik, özgecilik, sivil erdem, nezaket, vicdanlılık) bulunmaktadır. Basım ve Şeşen (2006), iki farklı örneklem üzerinde yaptıkları çalışmada ölçeğin ve alt boyutlarının güvenilirlik değerlerinin (Cronbach Alpha) 0,75 ile 0,94 arasında değiştiğini rapor etmişlerdir. Ayrıca Basım ve Şeşen (2006), yaptıkları keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin geçerli olduğunu rapor etmişlerdir.

Bu çalışma kapsamında ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek için öncelikle Keşfedici Faktör Analizi (KFA) yapılmıştır. KFA öncesinde yapılan Barlett's Sphericity Testinin sonucunda; KMO=0,894>0,6 ve p=0,000<0,001 olduğu görülmüş ve verilerin faktör analizi için uygun olduğu belirlenmiştir (Büyüköztürk, 2006: 126). Varimax yöntemiyle bileşen matrisinin döndürülmesi ile yapılan faktör analizi sonucunda verilerin, önceki çalışmalara benzer şekilde 5 faktöre dağıldığı görülmüştür. Elde edilen faktörlerle toplam varyansın %71,96'sının açıklandığı görülmüş ve ölçeğin yapısal geçerliliğini desteklediği görülmüştür. Anketteki 19 maddenin faktör yüklerinin ise 0,60 ile 0,86 arasında değiştiği belirlenmiştir.

Ampirik araştırmalarda genellikle, kullanılan ölçeğin güvenilirliğini belirlemek amacıyla yapılan testlerde Cronbach alfa katsayısının 0.70'den büyük olması beklenir (Bülbül ve Demirer, 2008). Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin alt boyutları ile birlikte Cronbach alfa katsayılarının $\alpha > 0.70$ olduğundan, güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır (Nunnally, 1978: 245). Güvenilirlik analizinin ayrıntısı Tablo-1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Veri Toplama Araçları	Cronbach alfa (α)	Sonuç
Centilmenlik	0,928	$\alpha > 0,70$ olduğundan güvenilir
Özgecilik	0,845	
Nezaket	0,857	
Sivil erdem	0,792	
Vicdanlılık	0,736	
Ölçeğin Toplam Güvenilirliği	0,912	

4.4.2. Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği

Araştırmada psikolojik sözleşme ihlalini ölçmek için Özkeçeli (2005) ve İşçi'nin (2010) çalışmalarında kullanılan 32 maddelik ölçek kullanılmıştır. Söz konusu ölçekte üç alt boyut (yönetimden destek ve güvenlik, saygı ve dürüstlük, ödüllendirme ve fırsat sunma) bulunmaktadır ve 6'lı Likert şeklinde (1. Hiç önemli değil, 6. Çok önemli) hazırlanmıştır. Ölçekte, İşçi (2010) yaptığı çalışmada, ölçeğin ve alt boyutlarının güvenilirlik değerlerinin (Cronbach Alpha) 0,70'in üzerinde olduğunu rapor etmiştir. Ayrıca İşçi'nin (2006) yaptığı çalışmada faktör analizi sonucunda ölçeğin geçerli olduğu rapor edilmiştir. Ölçekte ihlal puanlarının elde edilmesinde, öncelikle çalışanlara 32 maddelik ölçekteki sorulara verdikleri önem, 1 ile 6 arasında olacak şekilde puanlandırılmış (1 en kötü, 6 en iyi durumu ifade etmektedir) ardından ise yine aynı sorular örgüt tarafından ne ölçüde karşılandığı şeklinde sorulmuştur ve aradaki fark alınarak psikolojik sözleşme ihlal durum ve düzeyi belirlenmiştir. Yapılan bu çalışmada 5'li Likert şeklinde ölçek uygulanmıştır.

Bu çalışma kapsamında ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek için öncelikle Keşfedici Faktör Analizi (KFA) yapılmıştır. KFA öncesinde yapılan Barlett's Sphericity Testinin sonucunda; $KMO=0,949 > 0,6$ ve $p=0,000 < 0,001$ olduğu görülmüş ve verilerin faktör analizi için uygun olduğu belirlenmiştir (Büyüköztürk, 2006: 126). Varimax yöntemiyle bileşen matrisinin döndürülmesi ile yapılan faktör analizi sonucunda 20 ve 28.sorular birden fazla faktör yüklenimine sahip olması nedeniyle çıkarılmış ve netice olarak verilerin, literatürdeki araştırmalarla paralel yönde 3 faktör altında toplandığı gözlenmiştir. Sonuçta faktör analiziyle toplam varyansın %54,30'unun açıklanabildiği görülmüş, ölçeğin yapısal geçerliliğini desteklediği sonucuna varılmıştır. Anketteki kalan 30 maddenin faktör yüklerinin ise 0,41 ile 0,82 arasında olduğu gözlenmiştir.

Ampirik araştırmalarda genellikle kullanılan ölçeğin güvenilirliğini belirlemek amacıyla yapılan testlerde, Cronbach alfa katsayısının 0.70'den büyük olması beklenir (Bülbül ve Demirer, 2008). Bu kapsamda yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin alt boyutları ile birlikte Cronbach alfa katsayılarının $\alpha > 0,70$ olduğundan, güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır (Nunnally, 1978: 245). Güvenilirlik analizinin ayrıntısı Tablo-2'de sunulmuştur.

Tablo 1: Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Veri Toplama Araçları	Cronbach alfa (α)	Sonuç
Yönetimden destek ve güvenlik	0,916	$\alpha > 0,70$ olduğundan güvenilir
Saygı ve dürüstlük	0,910	
Ödüllendirme ve fırsat sunma	0,822	
Ölçeğin Toplam Güvenilirliği	0,953	

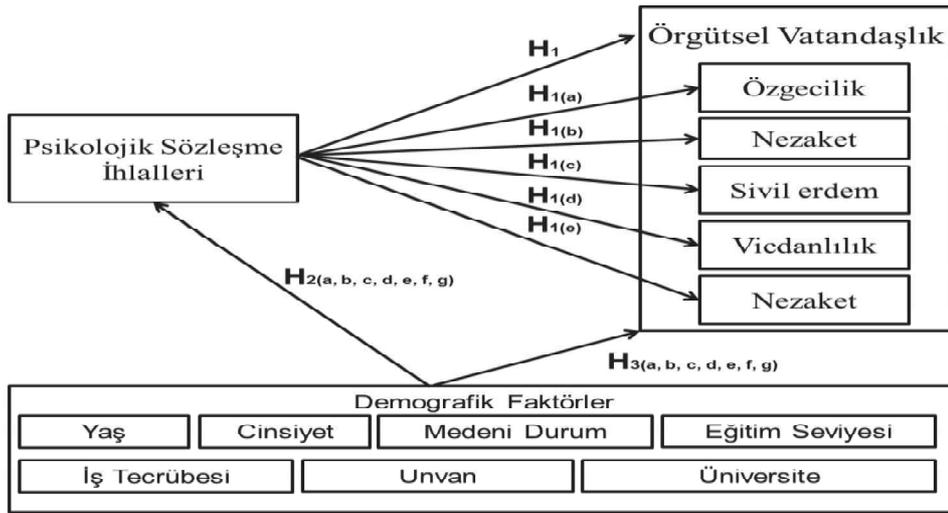
4.4.3. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Ampirik araştırmalarda kullanılan ölçeklerin, araştırma örneklemini kapsamında ele alınan değişkenlerin literatürde belirtilen ana faktör yapılarına uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla yapısal eşitlik modeli ile Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılması literatürde sıklıkla kullanılan yöntemlerden birisidir ve ölçeklerin yapı geçerliliği konusunda daha sağlıklı sonuçlar verdiği ifade edilmektedir (Meydan ve Şeşen, 2011). Amos 20.0 programı kullanılarak DFA yapılmış ve en yüksek olabilirlik (maximum likelihood) metoduyla söz konusu veriler incelenmiştir. Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeğinin DFA'sının yapılması esnasında 10, 13, 25, 26, 29. sorular faktör yapısına uygun olmadığı için ölçekten çıkarılmıştır. Ayrıca DFA'da aynı gizil değişkeni ölçen soru maddelerinin hata terimleri arasında modifikasyon yapılmıştır. Aynı boyutu (faktörü) ölçen hata terimleri arasında modifikasyon yapılması kavramsal açıdan desteklediğinden dolayı araştırma modelinin yapı geçerliliği için sorun teşkil etmeyeceği değerlendirilmektedir (Meydan ve Şeşen, 2011). Ölçekler ile ilgili kullanılan örnekleme ait Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) sonuçları incelendiğinde; örneklere ait χ^2 sınamalarında sırasıyla, $p_1=0,000$; $p_2=0,000 \leq p = 0,01$ olduğundan, modellerin %95 güvenirlilik düzeyinde anlamlı olduğuna karar verilebilir. Örneklerle ait analiz sonuçları incelendiğinde tüm uyum indeks değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu görülmektedir (Schermelleh, Moosbrugger ve Müller, 2003). Örgütsel vatandaşlık ile ilgili örnekleme RMSEA değeri (0,064) hariç tüm indeks değerleri mükemmel uyum eşik değerinden yüksek olduğu görülmektedir. Bu örnekleme ait RMSEA değeri de kabul edilebilir uyum aralığı ($0,05 \leq RMSEA \leq 0,10$) içinde yer almaktadır. Aslında, GFI, AGFI, NFI, NNFI ve CFI indekslerinin 0,90 ve daha fazla, RMSEA değerinin ise 0,10'dan küçük olması, modelin gerçek verilerle uyumu için kabul edilebilir bir kriter olarak değerlendirilmektedir (Becker, Hagenberg, Roessner, Woerner ve Rothenberger, 2004). Ayrıca örneklere ait *CMIN/SD* oranlarının (sırasıyla **2,112**; **1,545**) 0–5 değerleri arasında olması beklenir. Sonuç olarak, uyum indekslerinden elde edilen değerler sonucunda, örneklere uygulanan ölçekler ile ilgili belirlenen yapıların, özgün ve kabul edilebilir bir yapıda olduğu değerlendirilmektedir.

4.5. Araştırma Modeli

Çalışmanın kuramsal çerçevesini oluşturduktan sonra yazında yer alan ampirik araştırmalar ve teorilerin ışığında Şekil 4'de ileri sürülen araştırma hipotezleri doğrultusunda aşağıdaki model geliştirilmiştir.

Şekil 4: Araştırma Modeli



Araştırma modelinden yola çıkılarak oluşturulan hipotezler ise aşağıdaki gibidir.

Tablo 3: Araştırma Hipotezleri

		ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ
1		<i>İşgörenlerin psikolojik sözleşme ihlali algıları, örgütsel vatandaşlık davranışlarını negatif yönde ve anlamlı olarak yordama gücüne sahiptir.</i>
	H1(a)	<i>İşgörenlerin psikolojik sözleşme ihlali algıları özgencilik örgütsel vatandaşlık davranışlarını negatif yönde ve anlamlı olarak yordama gücüne sahiptir.</i>
	H1(b)	<i>İşgörenlerin psikolojik sözleşme ihlali algıları nezaket örgütsel vatandaşlık davranışlarını negatif yönde ve anlamlı olarak yordama gücüne sahiptir.</i>
	H1(c)	<i>İşgörenlerin psikolojik sözleşme ihlali algıları sivil erdem örgütsel vatandaşlık davranışlarını negatif yönde ve anlamlı olarak yordama gücüne sahiptir.</i>
	H1(d)	<i>İşgörenlerin psikolojik sözleşme ihlali algıları vicdanlılık örgütsel vatandaşlık davranışlarını negatif yönde ve anlamlı olarak yordama gücüne sahiptir.</i>
2		<i>İşgörenlerin psikolojik sözleşme ihlali algıları ile demografik faktörler arasında anlamlı farklılıklar vardır.</i>
	H2(a)	<i>İşgörenlerin psikolojik sözleşme ihlali algıları ile yaşları arasında anlamlı farklılıklar vardır.</i>
	H2(b)	<i>İşgörenlerin psikolojik sözleşme ihlali algıları ile cinsiyetleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.</i>
	H2(c)	<i>İşgörenlerin psikolojik sözleşme ihlali algıları ile medeni durumları arasında anlamlı farklılıklar vardır.</i>
	H2(d)	<i>İşgörenlerin psikolojik sözleşme ihlali algıları ile eğitim seviyeleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.</i>
	H2(e)	<i>İşgörenlerin psikolojik sözleşme ihlali algıları ile iş tecrübeleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.</i>
	H2(f)	<i>İşgörenlerin psikolojik sözleşme ihlali algıları ile ünvanları arasında anlamlı farklılıklar vardır.</i>
H2(g)	<i>İşgörenlerin psikolojik sözleşme ihlali algıları ile görev yaptığı üniversiteleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.</i>	
3		<i>İşgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile demografik faktörler arasında anlamlı farklılıklar vardır.</i>
	H3(a)	<i>İşgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile yaşları arasında anlamlı farklılıklar vardır.</i>
	H3(b)	<i>İşgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile cinsiyetleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.</i>
	H3(c)	<i>İşgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile medeni durumları arasında anlamlı farklılıklar vardır.</i>

H3(d)	<i>İşgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile eğitim seviyeleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.</i>
H3(e)	<i>İşgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile iş tecrübeleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.</i>
H3(f)	<i>İşgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile ünvanları arasında anlamlı farklılıklar vardır.</i>
H3(g)	<i>İşgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile görev yaptığı üniversiteleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.</i>

4.6.Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde demografik değişkenlere (faktörlere) ait istatistikî bilgiler, daha sonra da bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiler belirlenmeye çalışılmakta ve hipotezler test edilmektedir. Daha sonra ise, demografik değişkenlerin bağımlı ve bağımsız değişkenlerle aralarında anlamlı farklılıklar olup olmadığı değerlendirilmektedir.

4.6.1. Demografik Faktörler

4.6.1.1. Katılımcıların (Deneklerin) Özellikleri

Katılımcıların 170'i kadın (%61,6), 106'sı erkeklerden (%38,4) oluşmaktadır. Medeni duruma bakıldığında katılımcıların 92'si bekar (%33,4), 184'ünün evli (%66,6) olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların eğitim durumuna bakıldığında; 10 kişi lisans (%3,6), 64 kişi yüksek lisans (%23,2), 202 kişi doktora (%73,2) öğrenimi görmüştür. Katılımcıların; 37'si (%13,4) profesör, 48'i (%17,3) doçent, 60'ı (%21,7) yardımcı doçent, 11'i (%4,0) öğretim görevlisi, 120'si (%43,4) araştırma görevlisi unvanlarına sahiptir. Katılımcıların iş tecrübelerine (kıdem) bakıldığında; 76'sı (%27,5) 5 yıl ve daha az, 74'ü (%26,8) 6-10 yıl, 126'sının (%45,6) 11 yıl ve daha fazla tecrübeye sahip olduğu görülmüştür. Katılımcıların yaşlarına bakıldığında; 6'sı (%2,2) 25 yaş ve daha az, 126'sı (%45,7) 26-35 yaş aralığında, 27'si (%9,8) 36-40 yaş aralığında, 117'sinin (%42,4) ise 41 ve daha fazla yaşa sahip olduğu görülmüştür. Katılımcıların görev yaptıkları üniversitelere bakıldığında; 19'u (%6,8) Ege Üniversitesi, 91'i (%32,9) Dokuz Eylül Üniversitesi, 18'i (%6,5) Erciyes Üniversitesi, 35'i (%12,6) Cumhuriyet Üniversitesi, 21'i (%7,6) Atatürk Üniversitesi, 54'ü (%19,5) İnönü Üniversitesi, 11'i (%3,9) Fırat Üniversitesi, 27'si (%9,7) Yüzüncü Yıl Üniversitesinde görev yapmaktadır.

4.6.2. Değişkenler Arası İlişkiler

Araştırmada kullanılan bağımlı ve bağımsız değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkilerini belirleyerek araştırma hipotezlerinin doğrulanıp doğrulanmadığına bakılmıştır. Değişkenlerin birbiri ile ilgili olan ilişkilerini belirleyebilmek için ilk olarak korelasyon testleri uygulanmıştır. Yapılan korelasyon analizinin ayrıntısı Tablo-4'de gösterilmektedir.

Tablo 4: Korelasyon Analizi

Değişkenler	Ort.	td. S.	Korelasyon Matrisi												
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1. Örgütsel Vatandaşlık (Toplam)	4,21	0,76	-												
2. Centilmenlik	4,06	1,05	0,75**	-											
3. Özgecilik	5,10	0,82	0,63**	0,38**	-										
4. Nezaket	5,10	0,82	0,63**	0,38**	0,86**	-									
5. Sivil Erdem	3,75	1,05	0,79**	0,59**	0,31**	-									
6. Vicdanlılık	4,06	1,05	0,75**	0,81**	0,38**	0,59**	-								
7. Psikolojik Sözleşme İhlali (Toplam)	3,09	0,72	-0,19**	-0,23**	-0,05	-0,13*	-0,17**	-0,14*	-						
8. Yönetim ve Destek	3,05	0,77	-0,13*	-0,12*	-0,04	-0,04	-0,11	-0,14*	0,92**	-					
9. Saygı ve Fırsat	3,29	0,81	-0,13*	-0,14*	-0,11*	-0,11*	-0,11	-0,16**	-0,86**	-0,70**	-				
10. Ödül ve Fırsat	3,11	0,77	-0,06	-0,12*	-0,08	-0,08	-0,07	-0,06	-0,84**	-0,72**	-0,61**	-			
n=276; ** p<0,01, * p<0,05															

Tablo-4'deki bulgular incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışı ile psikolojik sözleşme ihlali arasında negatif yönlü ve anlamlı (Pear. Corl.=-0,19; p=0,002<0,01) bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca centilmenlik ile psikolojik sözleşme ihlali ve bütün alt boyutlarıyla ile negatif yönlü ve anlamlı (Pear. Corl.=-0,23; -0,12; -0,14; -0,12, p=0,000<0,01; p=0,034<0,05; p=0,013<0,05; p=0,034<0,05), özgecilik ve nezaket ile psikolojik sözleşme ve saygı ve dürüstlük arasında negatif yönlü ve anlamlı (Pear. Corl.=-0,11; p=0,047<0,05), sivil erdem ile psikolojik sözleşme ihlali arasında negatif yönlü ve anlamlı (Pear. Corl.=-0,13; p=0,002<0,01), vicdanlılık ile psikolojik sözleşme ihlali, yönetim ve destek ile saygı ve dürüstlük arasında negatif yönlü ve anlamlı (Pear. Corl.=-0,14; -0,14; -0,16, p=0,02<0,0; p=0,018<0,05; p=0,006<0,01) bir ilişki olduğu görülmektedir. Değişkenler arasındaki ilişkinin birbirini yordama gücünü (nedensellik) belirlemek ve bu yöntemle hipotez testlerini yapabilmek için regresyon analizleri yapılmıştır.

4.6.2.1. Psikolojik Sözleşme İhlali İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi

Psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda elde edilen faktörlere ait faktör skorları regresyon modelinde bağımsız değişken olarak kullanılabilir (Johnson ve Wichern, 2002: 511). Bu kapsamda, Keşfedici Faktör Analizi (KFA) sonucunda elde edilen faktör skorlarının ortalamaları alınarak genel bir psikolojik sözleşme ihlali skoru elde edilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda, Tablo-5'de yer alan modelin istatistiksel olarak % 95 güvenirlilik seviyesinde anlamlı olduğu gözlenmiştir. Sonuç olarak psikolojik sözleşme ihlalinin genel olarak örgütsel vatandaşlık davranışını negatif yönlü ve anlamlı olarak yordama gücüne sahip olduğu görülmüş ve Hipotez-1 kabul edilmiştir [H1(0) yokluk hipotezi reddedilmiştir]. Psikolojik sözleşme ihlali ile alt boyutların etkileşimine bakıldığında özgecilik hariç bütün alt boyutların psikolojik sözleşmeden negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilendiği belirlenmiştir. Bu kapsamda Hipotez-1 (b, c, d, e) kabul edilmiş [H1(0) yokluk hipotezi reddedilmiştir], Hipotez-1(a) reddedilmiştir [H1(0) yokluk hipotezi kabul edilmiştir]. Regresyon analizinin ayrıntıları Tablo-5'de verilmiştir.

Tablo 5: Psikolojik Sözleşme İhlali- Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Regresyon Analizi

Hipotez	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	S.H.	F	P	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken
H1	0,190	0,036	0,033	0,439	10,238	0,002	Psikolojik Sözleşme İhlali	Örgütsel Vatandaşlık
	B	Standart hata		t değeri		Tolerans		VIF
	-0,190	0,046		-3,200		1,000		1,000
Hipotez	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	S.H.	F	P	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken
H1(a)	0,234	0,055	0,051	0,974	15,007	0,000	Psikolojik Sözleşme İhlali	Özgecilik
	B	Standart hata		t değeri		Tolerans		VIF
	-0,234	0,102		-3,977		1,000		1,000
Hipotez	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	S.H.	F	P	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken
H1(b)	0,005	0,000	-0,004	1,001	0,007	0,932	Psikolojik Sözleşme İhlali	Nezakat
	B	Standart hata		t değeri		Tolerans		VIF
	-0,005	0,105		-0,085		1,000		1,000
Hipotez	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	S.H.	F	P	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken
H1(c)	0,131	0,017	0,014	0,993	4,773	0,030	Psikolojik Sözleşme İhlali	Sivil Erdem
	B	Standart hata		t değeri		Tolerans		VIF
	-0,131	0,104		-2,185		1,000		1,000
Hipotez	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	S.H.	F	P	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken
H1(d)	0,177	0,031	0,028	0,986	8,84	0,003	Psikolojik Sözleşme İhlali	Vicdanlılık
	B	Standart hata		t değeri		Tolerans		VIF
	-0,177	0,103		-2,974		1,000		1,000
Hipotez	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	S.H.	F	P	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken
H1(e)	0,140	0,020	0,016	0,992	5,45	0,020	Psikolojik Sözleşme İhlali	Centilmenlik
	B	Standart hata		t değeri		Tolerans		VIF
	-0,140	0,104		-2,335		1,000		1,000

4.6.2.2. Psikolojik Sözleşme İhlali İle Demografik Faktörler Arasındaki Farklılıklar

Çalışmanın bu bölümünde ise çalışanların sahip oldukları demografik özellikleri ile psikolojik sözleşme ihlali arasındaki anlamlı farklılıklar ele alınmakta ve araştırma hipotezleri test edilmektedir.

Katılımcıların yaş aralıkları ile psikolojik sözleşme ihlal algıları arasındaki farklılıkları belirlemek için yapılan ANOVA analizi sonucunda; yaş ile psikolojik sözleşme ihlal algıları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Bu kapsamda Hipotez-2(a) reddedilmiştir [H(0) yokluk hipotezi kabul edilmiştir]. ANOVA ve Post-Hoc test sonuçlarının ayrıntısı Tablo-6'da sunulmaktadır.

Tablo 6: Yaş-Psikolojik Sözleşme İhlali ANOVA ve Post-Hoc Testi

Multiple Comparisons									
Dependent Variable: psikolojik sözleşme ihlali									
	(I) yaş	(J) yaş	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval			
						Lower Bound	Upper Bound		
Tukey HSD	5 yaş ve altı	2							
		6-35	2	,34036	,24030	,490	-,2808	,9615	
		6-40	3	,17464	,25955	,907	-,4963	,8456	
		1+	4	,20965	,24072	,820	-,4126	,8319	
	6-35 yaş	2							
		5-	2	-,34036	,24030	,490	-,9615	,2808	
		6-40	3	-,16572	,12196	,526	-,4810	,1495	
		1+	4	-,13071	,07383	,290	-,3216	,0601	
	6-40 yaş	2							
		5-	2	-,17464	,25955	,907	-,8456	,4963	
		6-35	2	,16572	,12196	,526	-,1495	,4810	
		1+	4	,03501	,12278	,992	-,2824	,3524	
	1 yaş ve daha fazla	2							
		5-	2	-,20965	,24072	,820	-,8319	,4126	
		6-35	2	,13071	,07383	,290	-,0601	,3216	
		6-40	3	-,03501	,12278	,992	-,3524	,2824	

Katılımcıların cinsiyetleri ile psikolojik sözleşme ihlalleri arasında anlamlı farklılıkları belirleyebilmek için t testi uygulanmıştır. Uygulanan t testi neticesinde; katılımcıların psikolojik sözleşme ihlali algılarının cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiş ve Hipotez-2(b) reddedilmiştir [H(0) yokluk hipotezi kabul edilmiştir]. Test sonuçlarının ayrıntısı Tablo-7’de sunulmaktadır.

Tablo 7: Cinsiyet-Psikolojik Sözleşme İhlali t Testi

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Psikolojik Sözleşme ihlali	Varyansların eşit olduğu varsayımı	174	,677	,330	270	,742	,02384	,07231	-,11852	,16621
	Varyansların eşit olmadığı varsayımı			,327	208,926	,744	,02384	,07302	-,12010	,16779

Katılımcıların medeni durumları ile psikolojik sözleşme ihlalleri arasında anlamlı farklılıkları belirleyebilmek için t testi uygulanmıştır. Uygulanan t testi neticesinde; katılımcıların psikolojik sözleşme ihlali algılarının medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiş ve Hipotez-2(c) reddedilmiştir [H(0) yokluk hipotezi kabul edilmiştir]. Test sonuçlarının ayrıntısı Tablo-8’de sunulmaktadır.

Tablo 8: Medeni Durum-Psikolojik Sözleşme İhlali t Testi

		Independent Samples Test									
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
		F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
										Lower	Upper
psikolojik	Varyansların eşit olduğu varsayımı	1,705	,193	-1,451	266	,148	-,10940	,07541	-,25787	,03907	
sözleşme ihlali	Varyansların eşit olmadığı varsayımı			-1,394	148,886	,165	-,10940	,07847	-,26446	,04567	

Katılımcıların eğitim seviyeleri ile psikolojik sözleşme arasındaki farklılıkları tespit etmek amacıyla yapılan ANOVA test sonuçlarına göre; eğitim seviyesi ile psikolojik sözleşme arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Bu kapsamda Hipotez-2(d) reddedilmiştir [H(0) yokluk hipotezi kabul edilmiştir]. ANOVA ve Post-Hoc test sonuçlarının ayrıntısı Tablo-9'da sunulmaktadır.

Tablo 9: Eğitim Seviyesi-Psikolojik Sözleşme İhlali ANOVA ve Post-Hoc Testi

Multiple Comparisons							
Dependent Variable: psikolojik sözleşme ihlali							
	(I) eğitim	(J) eğitim	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	ans	Lisans	,30616	,19614	,264	-,1561	,7684
		Doktora	,24623	,18687	,387	-,1941	,6866
	k.Lisans	Lisans	-,30616	,19614	,264	-,7684	,1561
		Doktora	-,05993	,08274	,749	-,2549	,1351
	Doktora	Lisans	-,24623	,18687	,387	-,6866	,1941
		Yük.Lisans	,05993	,08274	,749	-,1351	,2549

Katılımcıların çalışma süreleri ile psikolojik sözleşme arasındaki farklılıkları tespit etmek amacıyla yapılan ANOVA test sonuçlarına göre; çalışma süresi ile psikolojik sözleşme arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Bu kapsamda Hipotez-2(e) reddedilmiştir [H(0) yokluk hipotezi kabul edilmiştir]. ANOVA ve Post-Hoc test sonuçlarının ayrıntısı Tablo-10'da sunulmaktadır.

Tablo 10: Çalışma Süresi-Psikolojik Sözleşme İhlali ANOVA ve Post-Hoc Testi

Multiple Comparisons							
Dependent Variable: psikolojik sözleşme ihlali							
	(I) çalışmasüre	(J) çalışmasüre	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	5 yıl ve daha az	6-10 yıl	-,05621	,09285	,817	-,2750	,1626
		11 yıl ve daha fazla	,0617	,08289	,741	-,1342	,2565
	6-10 yıl	5 yıl ve daha az	,05621	,09285	,817	-,1626	,2750
		11 yıl ve daha fazla	,11738	,08521	,354	-,0834	,3182
	11 yıl ve daha fazla	15 yıl ve daha az	-,06117	,08289	,741	-,2565	,1342
		6-10 yıl	-,11738	,08521	,354	-,3182	,0834

Katılımcıların ünvanları ile psikolojik sözleşme arasındaki farklılıkları tespit etmek amacıyla yapılan ANOVA test sonuçlarına göre; çalışanların ünvanları ile psikolojik sözleşme arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Bu kapsamda Hipotez-2(f) reddedilmiştir [H(0) yokluk hipotezi kabul edilmiştir]. ANOVA ve Post-Hoc test sonuçlarının ayrıntısı Tablo-11'de sunulmaktadır.

Tablo 11: Ünvan-Psikolojik Sözleşme İhlali ANOVA ve Post-Hoc Testi

Multiple Comparisons							
Dependent Variable: psikolojik sözleşme ihlali							
	(I) unvan	(J) ünvan	Mean Difference (I-J)	td. Error	ig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
HSD	Profesör	Doçent	-,10699	,12722	,918	4564	,2424
		Yrd.Doç.	,06735	,12138	,981	2660	,4007
		Öğ.Gör.	,00067	,18662	1,000	5118	,5132
		Arş.Gör.	,02551	,10885	,999	2734	,3244
	Doçent	Profesör	,10699	,12722	,918	2424	,4564
		Yrd.Doç.	,17434	,11317	,537	1365	,4851
		Öğ.Gör.	,10766	,18139	,976	3905	,6058
		Arş.Gör.	,13250	,09960	,673	1410	,4060
	Yrd.Doç.	Profesör	-,06735	,12138	,981	4007	,2660
		Doçent	-,17434	,11317	,537	4851	,1365
		Öğ.Gör.	-,06668	,17735	,996	5537	,4204
		Arş.Gör.	-,04184	,09204	,991	2946	,2109
	Öğ.Gör.	Profesör	-,00067	,18662	1,000	5132	,5118
		Doçent	-,10766	,18139	,976	6058	,3905
		Yrd.Doç.	,06668	,17735	,996	4204	,5537
		Arş.Gör.	,02484	,16901	1,000	4393	,4890
	Arş.Gör.	Profesör	-,02551	,10885	,999	-,3244	,2734
		Doçent	-,13250	,09960	,673	-,4060	,1410
		Yrd.Doç.	,04184	,09204	,991	-,2109	,2946
		Öğ.Gör.	-,02484	,16901	1,000	-,4890	,4393

Katılımcıların görev yaptığı üniversiteleri ile psikolojik sözleşme arasındaki farklılıkları tespit etmek amacıyla yapılan ANOVA test sonuçlarına göre; çalışanların görev yaptığı üniversiteleri ile psikolojik sözleşme arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür. Buna göre; İnönü Üniversitesi çalışanlarının psikolojik sözleşme ihlali algıları, Atatürk ve Yüzüncü Yıl Üniversitesi çalışanlarına göre anlamlı bir şekilde daha azdır. Ege, Dokuz Eylül, Erciyes ve Cumhuriyet Üniversitesi çalışanlarının psikolojik sözleşme ihlali algıları Yüzüncü Yıl Üniversitesi çalışanlarına göre anlamlı bir şekilde daha azdır. Sonuç olarak yapılan analizler neticesinde Hipotez-2(g) kabul edilmiştir [H(0) yokluk hipotezi reddedilmiştir]. ANOVA ve Post-Hoc test sonuçlarının ayrıntısı Tablo-12’de sunulmaktadır.

Tablo 12: Üniversite-Psikolojik Sözleşme İhlali ANOVA ve Post-Hoc Testi

Multiple Comparisons								
Dependent Variable: psikolojik sözleşme ihlali								
	(I) üniversite	(J) üniversite	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
						Lower Bound	Upper Bound	
Tukey HSD	İnönü	Fırat	-,21491	,17960	,932	-,7636	,3338	
		Eylül	Dokuz	-,26121	,09326	,099	-,5461	,0237
		Ege	Cumhu	,03468	,14482	1,000	-,4077	,4771
		riyet	Cumhu	-,16952	,11781	,838	-,5295	,1904
		k	Atataür	-,45553*	,13962	,027	-,8821	-,0290
		ü Yıl	Yüzüncü	-,74591*	,12797	,000	-1,1369	-,3550
		Erciyes	Erciyes	-,20057	,14776	,875	-,6520	,2509
	Fırat	İnönü	İnönü	,21491	,17960	,932	-,3338	,7636
		Eylül	Dokuz	-,04631	,17331	1,000	-,5758	,4832
		Ege	Ege	,24959	,20569	,927	-,3788	,8780
		riyet	Cumhu	,04538	,18766	1,000	-,5279	,6187
		k	Atataür	-,24062	,20207	,934	-,8580	,3767
		ü Yıl	Yüzüncü	-,53100	,19420	,117	-1,1243	,0623
		Erciyes	Erciyes	,01434	,20778	1,000	-,6204	,6491
	Dokuz Eylül	İnönü	İnönü	,26121	,09326	,099	-,0237	,5461
		Fırat	Fırat	,04631	,17331	1,000	-,4832	,5758
		Ege	Ege	,29589	,13694	,379	-,1225	,7143
		riyet	Cumhu	,09169	,10799	,990	-,2382	,4216
		k	Atataür	-,19432	,13144	,818	-,5959	,2072
		ü Yıl	Yüzüncü	-,48470*	,11898	,002	-,8482	-,1212
		Erciyes	Erciyes	,06064	,14005	1,000	-,3672	,4885
	Ege	İnönü	İnönü	-,03468	,14482	1,000	-,4771	,4077
		Fırat	Fırat	-,24959	,20569	,927	-,8780	,3788
		Eylül	Dokuz	-,29589	,13694	,379	-,7143	,1225
		riyet	Cumhu	-,20420	,15471	,891	-,6769	,2684
		k	Atataür	-,49021	,17190	,087	-1,0154	,0350
		ü Yıl	Yüzüncü	-,78059*	,16257	,000	-1,2773	-,2839
		Erciyes	Erciyes	-,23525	,17858	,892	-,7808	,3103
	Cumhuriyet	İnönü	İnönü	,16952	,11781	,838	-,1904	,5295
		Fırat	Fırat	-,04538	,18766	1,000	-,6187	,5279
Eylül		Dokuz	-,09169	,10799	,990	-,4216	,2382	
Ege		Ege	,20420	,15471	,891	-,2684	,6769	
k		Atataür	-,28601	,14986	,546	-,7438	,1718	

		Yüzüncü Yıl	-,57639*	,13906	,001	-1,0012	-,1515
		Erciyes	-,03105	,15747	1,000	-,5121	,4500
	Atatürk	İnönü	,45553*	,13962	,027	,0290	,8821
		Fırat	,24062	,20207	,934	-,3767	,8580
		Dokuz Eylül	,19432	,13144	,818	-,2072	,5959
		Ege	,49021	,17190	,087	-,0350	1,0154
		Cumhuriyet	,28601	,14986	,546	-,1718	,7438
		Yüzüncü Yıl	-,29038	,15797	,595	-,7730	,1922
		Erciyes	,25496	,17439	,827	-,2778	,7877
	Yüzüncü Yıl	İnönü	,74591*	,12797	,000	,3550	1,1369
		Fırat	,53100	,19420	,117	-,0623	1,1243
		Dokuz Eylül	,48470*	,11898	,002	,1212	,8482
		Ege	,78059*	,16257	,000	,2839	1,2773
		Cumhuriyet	,57639*	,13906	,001	,1515	1,0012
		Atatürk	,29038	,15797	,595	-,1922	,7730
		Erciyes	,54534*	,16520	,024	,0406	1,0500
	Erciyes	İnönü	,20057	,14776	,875	-,2509	,6520
		Fırat	-,01434	,20778	1,000	-,6491	,6204
		Dokuz Eylül	-,06064	,14005	1,000	-,4885	,3672
		Ege	,23525	,17858	,892	-,3103	,7808
		Cumhuriyet	,03105	,15747	1,000	-,4500	,5121
		Atatürk	-,25496	,17439	,827	-,7877	,2778
		Yüzüncü Yıl	-,54534*	,16520	,024	-1,0500	-,0406

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

4.6.2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Demografik Faktörler Arasındaki Farklılıklar

Çalışmanın bu bölümünde ise çalışanların sahip oldukları demografik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki anlamlı farklılıklar ele alınmakta ve araştırma hipotezleri test edilmektedir.

Katılımcıların yaş aralıkları ile örgütsel vatandaşlık davranışları ile arasındaki farklılıkları tespit etmek amacıyla yapılan ANOVA test sonuçlarına göre; yaş ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Bu kapsamda Hipotez-3(a) reddedilmiştir [H(0) yokluk hipotezi kabul edilmiştir]. ANOVA ve Post-Hoc test sonuçlarının ayrıntısı Tablo-13’de sunulmaktadır.

Tablo 13: Yaş- Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile ANOVA ve Post-Hoc Testi

Multiple Comparisons							
Dependent Variable: örgütsel vatandaşlık davranışı							
	(I) yaş	(J) yaş	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	2 5 yaş ve	2 6-35	-,01331	,18540	1,000	-,4926	,4659

	altı	3		-,05933	,197 78	,991	-,5706	,4519
		6-40	4		-,15742	,186 86	,834	-,6405
	6-35 yaş	2	5-	,01331	,185 40	1,00 0	-,4659	,4926
		3	6-40	-,04601	,087 23	,952	-,2715	,1795
		4	1+	-,14411	,058 38	,067	-,2950	,0068
	6-40 yaş	3	2	,05933	,197 78	,991	-,4519	,5706
		2	6-35	,04601	,087 23	,952	-,1795	,2715
		4	1+	-,09810	,090 29	,698	-,3315	,1353
	1 yaş ve daha fazla	4	2	,15742	,186 86	,834	-,3256	,6405
		2	6-35	,14411	,058 38	,067	-,0068	,2950
		3	6-40	,09810	,090 29	,698	-,1353	,3315

Uygulanan t testi neticesinde; katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışlarının cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiş ve Hipotez-3(b) reddedilmiştir [H(0) yokluk hipotezi kabul edilmiştir. Test sonuçlarının ayrıntısı Tablo-14’de sunulmaktadır.

Tablo 14: Cinsiyet- Örgütsel Vatandaşlık Davranışı t Testi

		Independent Samples Test								
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Varyansların eşit olduğu varsayımı	,003	,956	-,641	270	,522	-,03580	,05588	-,14582	,07422
	Varyansların eşit olmadığı varsayımı			-,636	210,540	,526	-,03580	,05629	-,14677	,07517

Yapılan t testi sonucunda; katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışları medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiş ve Hipotez-3(c) reddedilmiştir [H(0) yokluk hipotezi kabul edilmiştir]. Test sonuçlarının ayrıntısı Tablo-15'de sunulmaktadır.

Tablo 15: Medeni Durum- Örgütsel Vatandaşlık Davranışları t Testi

		Independent Samples Test								
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Varyansların eşit olduğu varsayımı	,450	,503	1,293	270	,197	,07515	,05811	-,03925	,18956
	Varyansların eşit olmadığı varsayımı			1,295	163,118	,197	,07515	,05803	-,03943	,18974

Yapılan ANOVA test sonuçlarına göre; eğitim seviyesi ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Bu kapsamda Hipotez-3(d) reddedilmiştir [H(0) yokluk hipotezi kabul edilmiştir]. ANOVA ve Post-Hoc test sonuçlarının ayrıntısı Tablo-16'da sunulmaktadır.

Tablo 16: Eğitim Seviyesi- Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ANOVA ve Post-Hoc Testi

Multiple Comparisons							
Dependent Variable: örgütsel vatandaşlık davranışı							
	(I) eğitim	(J) eğitim	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	Lisans	Yük.Lisans	,21710	,15150	,325	-,1399	,5741
		Doktora	,10183	,14434	,760	-,2383	,4420
	Yük.Lisans	Lisans	-,21710	,15150	,325	-,5741	,1399
		Doktora	-,11527	,06391	,170	-,2659	,0353
	Doktora	Lisans	-,10183	,14434	,760	-,4420	,2383
		Yük.Lisans	,11527	,06391	,170	-,0353	,2659

ANOVA test sonuçlarına göre; 11 yıl ve daha fazla çalışanların kendilerine göre daha az çalışanlara göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlamlı bir şekilde daha fazla olduğu görülmüştür. Bu kapsamda Hipotez-3(e) kabul edilmiştir [H(0) yokluk hipotezi reddedilmiştir]. ANOVA ve Post-Hoc test sonuçlarının ayrıntısı Tablo-17'de sunulmaktadır.

Tablo 17: Çalışma Süresi-Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ANOVA ve Post-Hoc Testi

Multiple Comparisons							
Dependent Variable: örgütsel vatandaşlık davranışı							
	(I) çalışmasüre	(J) çalışmasüre	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	5 yıl ve daha az	6-10 yıl	-,04989	,07065	,760	-,2164	,1166
		11 yıl ve daha fazla	-,20381*	,06308	,004	-,3525	-,0552
	6-10 yıl	5 yıl ve daha az	,04989	,07065	,760	-,1166	,2164
		11 yıl ve daha fazla	-,15392*	,06484	,048	-,3067	-,0011
	11 yıl ve daha fazla	15 yıl ve daha az	,20381*	,06308	,004	,0552	,3525
		6-10 yıl	,15392*	,06484	,048	,0011	,3067

ANOVA test sonuçlarına göre; çalışanların ünvanları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Bu kapsamda Hipotez-3(f) reddedilmiştir [H(0) yokluk hipotezi kabul edilmiştir]. ANOVA ve Post-Hoc test sonuçlarının ayrıntısı Tablo-18’de sunulmaktadır.

Tablo 18: Ünvan- Örgütsel Vatandaşlık ANOVA ve Post-Hoc Testi

Multiple Comparisons							
Dependent Variable: örgütsel vatandaşlık davranışı							
	(I) ünvan	(J) ünvan	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
HSD Tukey	Profesör	Doçent	,09847	,09800	,853	-,1707	,3676
		Yrd.Doç.	,12726	,09351	,653	-,1295	,3841
		Öğ.Gör.	,19650	,14377	,649	-,1983	,5913
		Arş.Gör.	,18720	,08385	,171	-,0431	,4175
	Doçent	Profesör	-,09847	,09800	,853	-,3676	,1707
		Yrd.Doç.	,02880	,08718	,997	-,2106	,2682
		Öğ.Gör.	,09803	,13973	,956	-,2857	,4818
		Arş.Gör.	,08873	,07673	,776	-,1220	,2994
	Yrd.Doç.	Profesör	-,12726	,09351	,653	-,3841	,1295
		Doçent	-,02880	,08718	,997	-,2682	,2106
		Öğ.Gör.	,06923	,13662	,987	-,3060	,4444
		Arş.Gör.	,05993	,07090	,916	-,1348	,2546
	Öğ.Gör.	Profesör	-,19650	,14377	,649	-,5913	,1983
		Doçent	-,09803	,13973	,956	-,4818	,2857
		Yrd.Doç.	-,06923	,13662	,987	-,4444	,3060
		Arş.Gör.	-,00930	,13020	1,000	-,3669	,3483
	Arş.Gör.	Profesör	-,18720	,08385	,171	-,4175	,0431
		Doçent	-,08873	,07673	,776	-,2994	,1220
		Yrd.Doç.	-,05993	,07090	,916	-,2546	,1348
		Öğ.Gör.	,00930	,13020	1,000	-,3483	,3669

Çalışanların görev yaptığı üniversiteleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı farklılık olmadığı olduğu görülmüştür. Sonuç olarak yapılan analizler neticesinde Hipotez-3(g) reddedilmiştir. ANOVA ve Post-Hoc test sonuçlarının ayrıntısı Tablo-19’da sunulmaktadır.

Tablo 19: Üniversite- Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ANOVA ve Post-Hoc Testi

Multiple Comparisons							
Dependent Variable: örgütsel vatandaşlık davranışı							
	(I) üniversite	(J) üniversite	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	İnönü	Fırat	,20208	,14749	,870	-,2485	,6527
		Dokuz Eylül	,01956	,07659	1,000	-,2144	,2535
		Ege	,14382	,11893	,929	-,2195	,5072
		Cumhuriyet	-,00768	,09676	1,000	-,3033	,2879
		Yüzüncü Yıl	,23869	,10509	,313	-,0824	,5598
		Erciyes	,07345	,12135	,999	-,2973	,4442
	Fırat	İnönü	-,20208	,14749	,870	-,6527	,2485
		Dokuz Eylül	-,18252	,14233	,905	-,6173	,2523
		Ege	-,05826	,16893	1,000	-,5743	,4578
		Cumhuriyet	-,20976	,15412	,874	-,6806	,2611
		Atatürk	-,13991	,16595	,990	-,6469	,3671
		Yüzüncü Yıl	,03661	,15949	1,000	-,4506	,5238
	Dokuz Eylül	Erciyes	-,12863	,17064	,995	-,6499	,3927
		İnönü	-,01956	,07659	1,000	-,2535	,2144
		Fırat	,18252	,14233	,905	-,2523	,6173
		Ege	,12426	,11246	,955	-,2193	,4678
		Cumhuriyet	-,02724	,08868	1,000	-,2982	,2437
		Atatürk	,04261	,10794	1,000	-,2872	,3724
	Ege	Yüzüncü Yıl	,21913	,09771	,330	-,0794	,5176
		Erciyes	,05389	,11502	1,000	-,2975	,4053
		İnönü	-,14382	,11893	,929	-,5072	,2195
		Fırat	,05826	,16893	1,000	-,4578	,5743
		Dokuz Eylül	-,12426	,11246	,955	-,4678	,2193
		Cumhuriyet	-,15150	,12706	,934	-,5397	,2367
	Cumhuriyet	Atatürk	-,08165	,14117	,999	-,5129	,3496
		Yüzüncü Yıl	,09487	,13352	,997	-,3130	,5028
		Erciyes	-,07037	,14666	1,000	-,5184	,3777
		İnönü	,00768	,09676	1,000	-,2879	,3033
		Fırat	,20976	,15412	,874	-,2611	,6806
		Dokuz Eylül	,02724	,08868	1,000	-,2437	,2982
	Atatürk	Ege	,15150	,12706	,934	-,2367	,5397
		Atatürk	,06985	,12307	,999	-,3061	,4458
		Yüzüncü Yıl	,24637	,11421	,381	-,1025	,5953
		Erciyes	,08113	,12932	,998	-,3140	,4762
		İnönü	-,06217	,11467	,999	-,4125	,2881
		Fırat	,13991	,16595	,990	-,3671	,6469
	Yüzüncü Yıl	Dokuz Eylül	-,04261	,10794	1,000	-,3724	,2872
		Ege	,08165	,14117	,999	-,3496	,5129
		Cumhuriyet	-,06985	,12307	,999	-,4458	,3061
		Yüzüncü Yıl	,17652	,12973	,874	-,2198	,5729
		Erciyes	,01128	,14322	1,000	-,4263	,4488
		İnönü	-,23869	,10509	,313	-,5598	,0824
	Erciyes	Fırat	-,03661	,15949	1,000	-,5238	,4506
		Dokuz Eylül	-,21913	,09771	,330	-,5176	,0794
		Ege	-,09487	,13352	,997	-,5028	,3130
		Cumhuriyet	-,24637	,11421	,381	-,5953	,1025
		Atatürk	-,17652	,12973	,874	-,5729	,2198
		Erciyes	-,16524	,13567	,926	-,5797	,2492
Erciyes	İnönü	-,07345	,12135	,999	-,4442	,2973	
	Fırat	,12863	,17064	,995	-,3927	,6499	
	Dokuz Eylül	-,05389	,11502	1,000	-,4053	,2975	
	Ege	,07037	,14666	1,000	-,3777	,5184	
	Cumhuriyet	-,08113	,12932	,998	-,4762	,3140	
	Atatürk	-,01128	,14322	1,000	-,4488	,4263	
		Yüzüncü Yıl	,16524	,13567	,926	-,2492	,5797

Yapılan bu çalışma kapsamında son olarak katılımcılar Batı Anadolu (Ege ve Dokuz Eylül Üniversitesi), Orta Anadolu (Erciyes ve Cumhuriyet Üniversitesi) ve Doğu Anadolu (İnönü, Fırat, Atatürk ve Yüzüncü Yıl Üniversiteleri) şeklinde sınıflandırılarak bölgesel farklılıkların etkileri incelenmiştir. Bu kapsamda belirtilen sınıflandırmayla psikolojik sözleşme ihlalleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları ANOVA analizlerine tabi tutulmuştur. Yapılan analizler neticesinde her iki

araştırma değişkenin de bölgelere göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Analizlerin ayrıntısı Tablo-20 ve Tablo-21’de sunulmaktadır.

Tablo 20: Psikolojik Sözleşme İhlalinin Bölgelere Göre Farklılık Analizi

Multiple Comparisons							
Dependent Variable: psikolojik sözleşme ihlali							
	(I) bölge	(J) bölge	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
HSD	Batı Anadolu	Orta Anadolu	,03004	,09663	,948	-,1977	,2577
		Doğu Anadolu	-,07370	,07740	,608	-,2561	,1087
	Orta Anadolu	Batı Anadolu	-,03004	,09663	,948	-,2577	,1977
		Doğu Anadolu	-,10374	,09621	,528	-,3305	,1230
	Doğu Anadolu	Batı Anadolu	,07370	,07740	,608	-,1087	,2561
		Orta Anadolu	,10374	,09621	,528	-,1230	,3305

Tablo 21: Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Bölgelere Göre Farklılık Analizi

Multiple Comparisons							
Dependent Variable: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı							
	(I) bölge	(J) bölge	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
HSD	Batı Anadolu	Orta Anadolu	-,02115	,07491	,957	-,1977	,1554
		Doğu Anadolu	,04723	,06000	,711	-,0942	,1886
	Orta Anadolu	Batı Anadolu	,02115	,07491	,957	-,1554	,1977
		Doğu Anadolu	,06839	,07458	,630	-,1074	,2441
	Doğu Anadolu	Batı Anadolu	-,04723	,06000	,711	-,1886	,0942
		Orta Anadolu	-,06839	,07458	,630	-,2441	,1074

SONUÇ

Araştırmanın amacı; psikolojik sözleşme ihlallerinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde yordama gücü (etkisi) olup olmadığını belirlemektir. Ayrıca katılımcıların demografik özellikleri (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi, iş tecrübesi, unvan ve görev yaptığı üniversite) ile araştırma değişkenleri arasında anlamlı farklılıklar bulunup bulunmadığını belirlemek de çalışmanın amaçları arasında yer almaktadır. Araştırmanın başka bir amacı ise, ülkemizde eğitim ve öğretim hizmetlerinin kilit aşamalarından biri olan üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin farklı bölgelerde görev yapıyor olmalarının psikolojik sözleşme ihlali algılarında ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde farklılığa neden olup olmadığını belirlemektir.

Araştırmadan elde edilen bulgular değerlendirildiğinde; psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında; psikolojik sözleşme ihlalinin genel olarak örgütsel vatandaşlık davranışını negatif yönlü ve anlamlı olarak yordama gücüne sahip olduğu görülmüştür. Psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarının etkileşimine bakıldığında ise; özgecilik hariç bütün alt boyutların psikolojik sözleşme ihlalinin negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilendiği belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlar yazındaki çalışmalarla paralellik göstermekte; Restubog ve Bordiaw (2006), Robinson (1996), Robinson ve Morrison (1995), Turnley ve Feldman (2000) ve Mimaroglu (2008)’nin çalışmalarıyla örtüşmektedir. Benzer şekilde İşçi (2010)’daki çalışmasında, psikolojik sözleşme ihlalinin, centilmenlik boyutu dışında diğer

boyutlarla negatif yönde ve zayıf ilişkili olduğunu bulgulamıştır. Bu sonuçlardan farklı olarak ise Öztürk (2010) araştırmasında, çalışanların psikolojik sözleşme ihlali yaşamalarının, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde herhangi bir etki meydana getirmeyeceği sonucuna ulaşmıştır. Şüphesiz bu araştırma kapsamında ortaya konan bulguların, genel bir kabul görebilmesi için çok daha fazla sayıda araştırma ile desteklenmesi gerektiği düşünülmektedir.

Elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda; psikolojik sözleşme ihlal algısının örgütsel vatandaşlık davranışını ve özgecilik dışında diğer alt boyutlarını olumsuz yönde etkilemesinde, karşılıklılık normu teorisinin etkili olduğu söylenebilir. Daha öncede ifade edildiği gibi söz konusu teori, karşılıklılık temeline dayanır ve bireylerin başkalarından fayda sağlamaları karşılığında onlar için yararlı olabilecek davranışlarda bulunacağını ileri sürmektedir. Çalışanın psikolojik sözleşmesi içinde geçen işverene ait yükümlülüklerin (terfi olanakları, rekaabetçi ücretler, adil davranış, performans dayalı ücret gibi) işveren tarafından karşılanması halinde, diğer bir ifadeyle psikolojik sözleşmenin etkin işlemesi durumunda çalışanlar, işverenine ve örgütüne karşı kendilerinden talep edilen davranışı gösterecektir. Yerine getirilmeyen yükümlülükler ise sözleşmenin ihlal edildiği algısına yol açacak ve çalışanlarda kırgınlık, öfke, hayal kırıklığı gibi duyguların oluşmasına neden olacaktır. Bu duygulara sahip çalışan ise, örgütün etkinliğine ve verimliliğine katkı sağlayan, biçimsel rol görevlerini aşan, ekstra performans göstermesini sağlayan örgütsel vatandaşlık davranışlarını yerine getirmekte istekli olmayacaktır. Araştırmanın sonuçları içinde yer alan örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarından özgecilik boyutunun bu değerlendirmenin dışında kalması ise, “özgecilik” olarak ele alınan “başkalarına yardım etme, zor anında destek olma” tarzında davranışların, hem iş hem de toplumsal ahlak anlayışında, geleneksel olarak önemli bir yere sahip olmasından ileri geldiği söylenebilir.

Çalışanların sahip oldukları demografik özellikler ile psikolojik sözleşme ihlal alguları arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığına yönelik araştırma sonuçlarına göre ise, aşağıda belirtilen bulgulara ulaşılmıştır:

Katılımcıların yaş aralıkları ile psikolojik sözleşme ihlal algısı arasındaki farklılıkları belirlemek için yapılan ANOVA analizi sonucunda; yaş ile psikolojik sözleşme ihlal algısı arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Mimaroğlu (2008), Yiğit (2015), Aykanat (2014), Çetinkaya (2014), Aslan ve Boylu (2014)'nin çalışmalarında da benzer şekilde, çalışanların psikolojik sözleşme ihlal alguları ile yaş arasında anlamlı farklılığın bulunmadığı görülmüştür. Dikili (2012)'nin çalışmasında ise farklı bir sonuca ulaşılmış; çalışanların yaş değişkenine göre algıladıkları psikolojik sözleşme ihlali düzeylerinde anlamlı farklılık bulunduğu ve de psikolojik sözleşme ihlali algısının yaşla birlikte artacağı ifade edilmiştir.

Katılımcıların psikolojik sözleşme ihlali algılarının cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu sonuçlar; Aykanat (2014), Çetinkaya (2014), Aslan ve Boylu (2014)'nin çalışanların psikolojik sözleşme ihlali alguları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmadığını gösteren sonuçlarıyla aynı doğrultudadır. Bununla birlikte yazında farklı sonuçlar da elde edilmiştir. Tükeltürk vd. (2012) ve Dikili (2012), kadın işgörenlerin algıladıkları psikolojik sözleşme ihlali düzeylerinin, erkek işgörelere göre anlamlı biçimde daha yüksek olduğunu ifade etmişlerdir.

Katılımcıların psikolojik sözleşme ihlali algılarının medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Medeni durum ve psikolojik sözleşme ihlal algısı konusunda ise, Mimaroğlu (2008), Dikili (2012), Aykanat (2014), Çetinkaya (2014)'nin çalışanların psikolojik

sözleşme ihlal algılarının, medeni durum için farklılık göstermediği yönündeki araştırma bulguları, araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Katılımcıların eğitim seviyesi ile psikolojik sözleşme ihlali algıları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Mimaroglu (2008) araştırmasında psikolojik sözleşme ihlal algılarının eğitim seviyesine göre farklılaştığını bulgularken, Dikili (2012), Aykanat (2014), Çetinkaya (2014), Aslan ve Boylu (2014)'nın elde ettiği çalışanların psikolojik sözleşme ihlali algı düzeylerinin, eğitim ile anlamlı bir farklılık göstermediği bulgusu çalışmamız sonuçlarıyla örtüşmektedir.

Katılımcıların kıdemleri ile psikolojik sözleşme ihlali algıları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Mimaroglu (2008), Yiğit (2015), Aykanat (2014), Çetinkaya (2014) da araştırmalarında, psikolojik sözleşme ihlal algılarının çalışma süresine göre farklılık göstermediğini bulgulararak, araştırma sonuçlarıyla aynı sonucu elde etmişlerdir. Dikili (2012) ise araştırmasında, kıdem arttıkça ihlal algısında artacağı sonucuna ulaşmıştır.

Katılımcıların ünvanları ile psikolojik sözleşme ihlali algıları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Ünvan ile psikolojik sözleşme ihlali arasındaki ilişkiye ilgili yazında rastlanamaması nedeniyle, araştırmada elde edilen sonuçların yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Katılımcıların görev yaptığı üniversiteleri ile psikolojik sözleşme ihlali algısı arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür. Buna göre; İnönü Üniversitesi çalışanlarının psikolojik sözleşme ihlali algıları, Atatürk ve Yüzüncü Yıl Üniversitesi çalışanlarına göre anlamlı bir şekilde daha azdır. Ege, Dokuz Eylül, Erciyes ve Cumhuriyet Üniversitesi çalışanlarının psikolojik sözleşme ihlali algıları Yüzüncü Yıl Üniversitesi çalışanlarına göre anlamlı bir şekilde daha azdır. Elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde Batı ve İç Anadolu'da görev yapan öğretim elemanlarının Doğu Anadolu Bölgesinde görev yapan meslektaşlarına göre psikolojik sözleşme ihlali algı düzeylerinin daha düşük olduğu söylenebilir. Bu sonuca, Doğu Anadolu Bölgesindeki üniversitelerin olanaklarının, batı bölgelerine göre daha sınırlı olmasının yol açmış olabileceği söylenebilir.

Bireylerin, işverenler tarafından kendilerine verildiğini düşündükleri vaatlerin yerine getirilmemesi konusunda algıladıkları psikolojik sözleşme ihlalinin; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim, çalışma süresi ve ünvan gibi demografik değişkenlere göre değişmemesi; araştırılan demografik değişkenlerin çalışanların psikolojik sözleşme ihlal algısında etkili olmadığını göstermektedir. Elde edilen bilgiler ışığında çalışanların psikolojik sözleşmenin etkin işlemesine her koşulda önem verdikleri söylenebilir. Bu kapsamda çalışanların enerjilerini, zamanlarını, yeteneklerini örgüte sundukları bir katkı olarak gördükleri, bunun karşılığında ise kendilerine verilen sözlerin yerine getirilmesini bekledikleri söylenebilir.

Çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında farklılıklarla ilgili olarak aşağıda belirtilen bulgulara ulaşılmıştır:

Katılımcıların yaşları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. William, Pitre ve Zainuba (2002), William ve Shiaw (1999), Güven (2006), Gençtürk (2005), Kendiriligil (2006), Mimaroglu (2008), Yeşiltaş ve Keleş (2010) ve Eryürek (2010) tarafından yapılmış olan çalışmalar incelendiğinde, örgütsel vatandaşlık davranışı ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirtilmiş olup, bu bilgiler araştırma sonucunu destekler niteliktedir.

Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışlarının, cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu anlamda sonuçlar, William ve Shiaw (1999), William, Pitre ve Zainuba (2002), Thompson ve Werner (1997), Gençtürk (2005), Kendiriligil (2006) ve Mimaroglu (2008)

tarafından yapılan çalışmalarla elde edilen cinsiyet değişkeniyle örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir fark olmadığına yönelik sonuçlarla desteklenmektedir.

Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışlarının medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Mimaroglu (2008) çalışmasında, örgütsel vatandaşlık düzeylerinin medeni durum ile anlamlı düzeyde farklılık göstermediğini, Bolat vd. (2009) ise, demografik değişkenlerden medeni durumun, örgütsel vatandaşlık davranışı ve boyutları üzerinde etkili olan önemli bir değişken olduğunu ifade etmişlerdir. Organ ve Lingl (1995)'de benzer şekilde, evli işgörenlerin tüm boyutlarda daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdiğini ifade etmektedir. Elde ettiğimiz bulgular, söz konusu araştırmalarla farklı sonuca işaret etmektedir. Çalışmamızda bireylerin evli ya da bekar oluşu, örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerinde anlamlı bir fark oluşturmamaktadır.

Katılımcıların eğitim seviyesi ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. William ve Shiaw (1999), Thompson ve Werner (1997), Güven (2006) ve Gençtürk (2005) tarafından yapılan araştırmalarda, çalışanların almış oldukları eğitim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki belirleyememişlerdir. Keleş (2009: 85) ise, çalışanların eğitim derecesi yükseldikçe, sivil erdem boyutundaki örgütsel vatandaşlık davranışlarının gösterilme sıklıklarında artış olduğunu ifade etmiştir.

Araştırmanın, kıdem ile ilgili sonuçları arasında; 11 yıl ve daha fazla çalışan katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışlarının, çalışma süresi kendilerine göre daha az olan katılımcılara göre anlamlı bir şekilde daha fazla olduğu görülmüştür. Stamper ve Dyne (2001), örgütte geçirilen süre ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarından özgecilik ve sivil erdem arasında anlamlı bir ilişki olduğunu çalışmasında belirtmiştir. Köse, Kartal, Kayalı (2003), kurumda çalışılan süre ile sadece örgütsel vatandaşlık davranışının vicdanlılık boyutu arasında aynı yönde ve kuvvetli ilişki olduğunu ifade etmişlerdir. Elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde, örgütte çalışma süresi arttıkça çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerinde artış olduğu bulgusu, işgörenlerin örgütte çalıştıkları süreyi bir yatırım aracı olarak gördükleri ve yıllar geçtikçe örgüte olan bağlılıklarının arttığı düşünüldüğünde, çalışma süresi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki pozitif yönlü ilişkinin beklenen bir durum olduğu düşünülebilir.

Araştırmada katılımcıların ünvanları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Ünvan ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi konusu literatürde fazla yer almamasına rağmen Wanxian ve Weieu (2007), örgütte daha yüksek bir pozisyona sahip olan çalışanların, örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha sık sergilediklerini ifade etmiştir (Yeşiltaş ve Keleş, 2010:117).

Katılımcıların görev yaptığı üniversiteleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür. Farklı bölgelerde görev yapan üniversitelerde çalışan akademik personelin örgütsel vatandaşlık davranışını ne ölçüde gösterdiğine yönelik araştırma bulgusuna yazında rastlanılmamış olması nedeniyle araştırma sonuçlarının bu konuya katkı sağlayacağı umulmaktadır.

Araştırma kapsamında son olarak; bölgesel farklılıkların; (Batı Anadolu ;Ege ve Dokuz Eylül Üniversitesi, Orta Anadolu; Erciyes ve Cumhuriyet Üniversitesi, Doğu Anadolu; İnönü, Fırat, Atatürk ve Yüzüncü Yıl Üniversiteleri) katılımcıların psikolojik sözleşme ihlal algılamaları ve örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemeleri üzerindeki etkileri incelenmiştir. Bu kapsamda belirtilen sınıflandırmayla psikolojik sözleşme ihlalleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları ANOVA analizlerine tabi tutulmuştur. Yapılan analizler neticesinde her iki araştırma değişkeninin bölgelere göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Akademisyenlerin psikolojik sözleşme ihlal algılarında ve örgütsel

vatandaşlık davranışlarında, bölgesel farklılıkların ayırt edici bir özellik taşımadığının görülmesi; akademisyenlerin mesleki değerlerinin ve beklentilerinin çalıştıkları kurumdan ve görev yaptıkları üniversitenin bulunduğu bölgeden etkilenmemesiyle açıklanabilir.

Sonuç olarak örgütlerin başarılı olabilmeleri, çalışanların sadece iş tanımlarında yer alan görevleri yerine getirmeleriyle mümkün olamamaktadır. Bununla birlikte işgörenlerin, işle ilgili sorun yaşayan arkadaşlarına yardımcı olma (özgecilik), asgari rol gerekliliklerinin ötesinde davranış sergilemeye gönüllü olma (vicdanlılık), işle ilgili sıkıntı yaratan durumlara karşı hoşgörülü olma (centilmenlik), gelecekte ortaya çıkabilecek zor durumlara karşı önlem almayı içeren ve diğerlerini bu konu hakkında bilgilendirmeyi ilke kabul eden davranış tarzına sahip olma (nezaket) ve kurumun sürekli gelişimine katkı sağlayan faaliyetlerde bulunma (sivil erdem) boyutlarında özetlenebilecek, örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerine ihtiyaç vardır. Çalışanların bu tarz davranışlarda bulunmaları ise, psikolojik sözleşmelerinde yer alan işverene ait algıladıkları yükümlülüklerin, işveren tarafından eksiksiz olarak yerine getirilmesine bağlı görünmektedir. Psikolojik sözleşmenin güven temeline dayanmasından dolayı, sözleşme ihlali algısına duygusal ve davranışsal tepki olarak tanımlanan psikolojik şiddetin; yüksek oranda işgücü devri, güven kaybı, iş tatmininde azalma, düşük örgütsel bağlılık ve düşük örgütsel vatandaşlık davranışı gibi güçlü duygusal tepkilere sebep olduğu belirtilmektedir (Anderson ve Schalk, 1998: 644). Bu nedenle yöneticilerin, çalışanlarının psikolojik sözleşmelerinin içeriğinden, oluşumundan ve gelişiminden sürekli olarak haberdar olmaları gerekmektedir. Bu ise, yöneticiler ve çalışanlar arasında sıkı ve düzenli bir iletişimin varlığını gerekli kılmaktadır. Bu anlamda yöneticiler; çalışanları ile düzenli iletişim kurmalı, onlara verilen açık ya da örtülü sözler hakkında dikkatli davranmalı ve değişen şartlar karşısında verilen sözlerin neden yerine getirilemediğine dair gerekli açıklamalarda bulunmalıdırlar. Yöneticiler tarafından yapılan açıklamalar çalışanlar tarafından tatmin edici bulunursa, bu durum kısmende olsa psikolojik sözleşme ihlaline verilen tepkiyi azaltabilecektir. Bu tepkiler söz konusu açıklamalarla yumuşatılamazsa, örgütün etkinlik ve verimliliğinin bu durumdan zarar göreceği aşikârdır. İşgörenin işten ayrılma niyeti ve iş doyumunu gibi tutum ve davranışlarını etkileyen unsurlar, işgörenin işinin ve görevinin gereklerini yerine getirmesini, ekstra rol davranışı sergilemesini, işine ve örgüte olan bağlılığını etkileyebilmektedir. Bu nedenle örgütün, işgörenlerinin psikolojik sözleşmelerinin gerektirdiği yükümlülükleri yerine getirme konusunda gerekli özeni göstermesi gerektiği söylenebilir.

Yapılan bu çalışmanın da hiç şüphesiz bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. İlk olarak, çalışma yalnızca akademik personel üzerinde gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla farklı devlet kurumlarında ve özel sektör işletmelerinde uygulanacak benzer çalışmalar, farklı sonuçların ortaya çıkmasını sağlayabilir. Ayrıca analizde kullanılan veriler devlet üniversitelerinde görev yapmakta olan akademik personelden elde edilmiş olup, çalışmada devlet üniversiteleri ile özel üniversiteler ayrımına gidilmemiştir.

Yapılan bu çalışmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda gelecekte yapılacak çalışmalar için aşağıdaki önerilerin dikkate alınmasının önemli olduğu söylenebilir.

- Psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin, üniversitede görevli akademik ve idari personel arasında karşılaştırmalı olarak incelenmesi,
- Psikolojik sözleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin, kamu ve vakıf üniversitelerinde karşılaştırılmalı olarak incelenmesi,
- Psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide farklı değişkenlerin aracılık etkisinin incelenmesi,

- Son olarak psikolojik sözleşme ihlalinin, çalışanların farklı tutum ve davranışları (iş doyumunu, örgütsel bağlılık, örgütsel adalet vb.) üzerine olan etkisinin incelenmesinin ise, ilgili yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Acar, A.Z. (2006). Örgütsel Yurttaşlık Davranışı: Kavramsal Gelişimi İle Kişisel ve Örgütsel Etkileri. Doğu Üniversitesi Dergisi. 7(1): 1-14.
- Acquaah, M. (2004). Human Factor Theory, Organizational Citizenship Behaviors: An Integration of Theoretical Constructs And Suggestions For Measuring The Human Factor. Review Of Human Factor Studies. 10 (1): 118-151
- Allison, B.J., Voss, R.S. ve Dryer, S. (2001). Student Of Classroom and Career Success: The Rol of Organizational Citizenship Behavior. Journal of Education for Bısness. May/June: 282-288.
- 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. USA: The Dorsey Press.
- Arslan, F.K. , Boylu, Y. (2014). Örgütsel Sinizm ve Psikolojik Sözleşme İhlali Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Journal of Recreation and Tourism Research, 1(2): 33-45.
- Atalay, C.G. (2010). Personel Güçlendirme ve Örgütsel Vatandaşlık Bağlamında İnsan Kaynakları Yönetimi. Ankara: Detay Yayıncılık.,
- Aykanat, Z. (2014). Psikolojik Sözleşmenin İhlal Algısında Örgütsel Adaletin Etkisi ve Etik Liderin Aracı Değişken Olarak Rolü: Kalkınma Ajanslarında Uygulama. Doktora Tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- AZİZ, A. (2008). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri ve Teknikleri. Ankara: Nobel Yayınları.
- Basım, H.N. ve Şeşen H. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ve Karşılaştırma Çalışması. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi. 61(4): 83-101
- Bolat, O.İ.ve Bolat, T. (2008). Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 11(19): 75-94.
- Bolat, İ., O., Bolat, T., Aytemiz, S., O.(2009). Güçlendirici Lider Davranışları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Sosyal Mübadele Kuramından Hareketle incelenmesi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 12(21): 215-239.
- Bülbül, H. ve Demirer, Ö. (2008). Hizmet Kalitesi Ölçüm Modelleri SERVQUAL ve SERPERF'in Karşılaştırmalı Analizi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 20: 181-198
- Büyüköztürk, Ş. (2006), Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Çetin, M.Ö. (2004). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çetinkaya, F.F. (2014). Hizmet İşletmelerinde Psikolojik Sözleşme İhlalleri ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Kapadokya Bölgesi 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Doktora Tezi. Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Deluga, R.J. (1994). Supervisor Trust Building, Leader- Member Exchange and Organizational Citizenship Behaviour. Journal of Occupational and Organizational Psychology. 67: 315-326.
- Dikili, A. (2012). Psikolojik Sözleşme İle İş Tatmini İlişkisi: Bir Örnek Olay Çalışması. Doktora Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdem, H. (2016). Özel Banka Çalışanlarında Psikolojik Sözleşme İhlalleri İle Örgütsel Adalet Etkileşimi: Elazığ İlinde Bir Araştırma. İşletme Araştırmaları Dergisi. 8(1): 1-18
- Eryürek, H.E. (2010). Demografik Değişkenlere Göre Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Manisa: Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gençtürk, O., C. (2005). Algılanan Sosyal Desteğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi Bir Vaka Çalışması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gouldner.A.W. (1960). The Norm Of Reciprocity: A Preliminary Statement. American Sociological Review. 25 (2): 160-178.
- Guest, David E.. The Psychological Contract and Good Employment Relations, King's College, London, 2007, <http://www.lrc.ie/documents/symposium04/davidguest.ppt#257,1> (Erisim Tarihi: 14.06.2015).

- Güven, M. (2006). Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Bilimler Enstitüsü.
- İşçi, E. (2010). Psikolojik Sözleşme İhlalinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Güvenin Rolü. Doktora Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Jacqueline A.M. ve Shapiro, C. (2002). A Psychological Contract Perspective on Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Organizational Behavior*. 23: 927-946.
- Johnson, R.A. ve Wichern, D.W. (2002). *Applied Multivaried Statistical Analysis*, 5th Ed. USA: Pearson Education Int
- Keleş, Y. (2009). İşgörenlerin Eğitim Düzeylerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kendirliç, S. (2006). Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sergilemeleri Eğilimleri Üzerinde Kültürün Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kickul, J. (2001). When Organizations Break Their Promises: Employee Reactions to Unfair Processes and Treatment. *Journal of Business Ethics*. 29: 289-307.
- Köse, S., Kartal, B. ve Kayalı, N. (2003). Örgütsel vatandaşlık Davranışı ve Tutuma İlişkin Faktörlerle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*. 20: 1-19.
- Lo, S. ve Aryee, S. (2003). Psychological Contract Breach in a Chinese Context: An Integrative Approach. *Journal of Management Studies*. 40(4): 1005-1020.
- Meydan C. ve H., Şeşen H. (2011). Yapısal Eşitlik Modellemesi Amos Uygulamaları, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Mimaroglu, H. (2008). Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma. Doktora Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Morrison, E.W. ve Robinson, S.L. (1997). When Employees Feel Betrayed: A Model of How Psychological Contract Violation Develops. *Academy of Management Review*. 22(1): 226-256
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.Organ,
- Organ, D.W. (1988). *Organizational Citizenship behavior: The Good Soldier Syndrome*. USA: Lexington Books.
- Organ, D.W. ve Ryan, K. (1995). A Meta Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior. *Personnel Psychology*. 48: 775-802.
- Organ, D.W. & Lingl, A. (1995) Personality, satisfaction and organizational citizenship behavior. *The Journal of Social Psychology*, 135(3): 339-350.
- Özkeçeli, B.Ç. (2005). The Effect of Communication in The Reduction of Perception of Violation in Psychological Contract. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özler, D. Ve Ünver, E. (2012). Psikolojik Sözleşmenin İş Tatmini Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi. İİBF Dergisi*. 17(2): 325-351.
- Öztürk, S.Ö. (2010). Psikolojik Sözleşmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkileri. Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Podsakoff, P.M. ve Mackenzie, S.B. (1994). Organizational Citizenship Behaviors Ans Sales Unit Effectiveness. *Journal of Marketing Research*. 31: 351-363.
- Restubog, S.L.D., Bordiaw, P. ve Tangz, R. L. (2006). Effects of Psychological Contract Breach on Performance of IT Employees: The Mediating Role of Affective Commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 79: 299-306
- Restubog, L.D., Bordia, P. ve Tang, R.L. (2007). Behavioural Outcomes of Psychological Contract Breach in a Non-Western Culture: The Moderating Role of Equity Sensitivity. *British Journal of Management*. 18: 376-386.
- Restubog, S. D. L. ve Bordiaw, P. (2006). Workplace Familism and Psychological Contract Breach in the Philippines. *Applied Psychology An International Review*. 55: 563-585.
- Robinson, S.L. ve Morrison, E.W. (1995). Psychological Contracts and OCB: The Effect of Unfulfilled Obligations on Civic Virtue Behavior. *Journal of Organizational Behavior*. 16: 289-298.
- Robinson, S.L. ve Morrison, E.W. (1995). Psychological Contracts and OCB: The Effect of Unfulfilled Obligations on Civic Virtue Behavior. *Journal of Organizational Behavior*. 16: 289-298
- Robinson, S.L.(1996). Trust and Breach of The Psychological Contract. *Administrative Science Quarterly*. 41: 574-599.
- Robinson, S.L. ve Rousseau, D.M. (1994). Violating The Psychological Contract: Not The Exception But The Norm. *Journal of Organizational Behavior*. 15(3): 245-259.

- Roehling, M.V. (1997). The Origins and Early Development of The Psychological Contract Construct. *Journal of Management History*. 3(2): 204-217.
- Rousseau, D.M. (1989). Psychological and Implied Contracts in Organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. 2(2): 121-139.
- Rousseau, D.M. (1998). The 'problem' of the Psychological Contract Considered. *Journal of Organizational Behavior*. 19: 665-671.
- Rousseau, D.M. ve Tijoriwala, S.A. (1998). Assessing Psychological Contracts: Issues, Alternatives and Measures. *Journal of Organizational Behavior*. 19: 679-695.
- Schnake, M. E. Ve Dumler, M.P. (2003). Levels of Measurement and Analysis Issues In Organizational Citizenship Behaviour Research. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 76: 283-301.
- Schermelleh, E., Karin, M., Helfried, M. H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*. 8(2): 23-74.
- Sels, L., Janssens, M. ve Brande, I.V. (2004). Assessing The Nature of Psychological Contracts : A Validation of Six Dimensions. *Journal of Organizational Behavior*. 25: 461-488.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 25(1): 317-339.
- 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.
- Shore, L.M. ve Barksdale, K. (1998). Examining Degree of Balance and Level of Obligation in The Employment Relationship: A Social Exchange Approach. *Journal of Organizational Behavior*. 19: 731-744
- Smith, C.A., Organ, D.W. ve Near, J.P. (1983). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. *Journal of Applied Psychology*. 68(4): 653-663
- Stamper, C., L., Dyne, L., V. (2001). Work Status and Organizational Citizenship Behavior: A Field Study of Restaurant Employee. *Journal of Organizational Behavior*, 22: 517-536
- Tompson, H., B., Werner, J., M. (1997). The Impact of Role Conflict/Facilitation on Core and Discretionary Behaviors: Testing a Mediated Model. *Journal of Management*. 23(4): 583-601
- Turnley, W.H. ve Feldman, D. (2000). Re-Examining the Effects of Psychological Contract Violations: Unmet Expectations and Job Dissatisfaction as Mediators. *Journal of Organizational Behavior*. 21: 25-42.
- Turnley, W., H., Bolino, M. C., Lester, Scott W., Bloodgood, J. M. (2003). The Impact of Psychological Contract Fulfillment on the Performance of In-role and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Management*. 29: 187-206
- Tükeltürk, Ş., Perçin, N. ve Güzel , B. (2012). Psikolojik Kontrat İhlal Algısı ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. 10(20): 93-110.
- Vey, M. A. ve Campbell, J. P. (2004). In-Role or Extra-Role Organizational Citizenship Behavior: Which Are We Measuring. *Human Performance*. 17(1): 119-135.
- Wanxian, Li ve Wan Weiwei. (2007). A Demographic Study on Citizenship Behavior as in-role Orientation. *Personality and Individual Differences*. 42: 225-234.
- Williams, S., Shiaw, W. T. (1999). Mood and Organizational Citizenship Behavior: The Effects of Positive Affect on Employee OCB Intentions. *The Journal of Psychology*, 133(6): 656- 668.
- Williams, S., Pitre, R., Zainuba, M. (2002). Justice and Organizational Citizenship Behavior Intentions: Fair Rewards Versus Fair Treatment. *The Journal of Social Psychology*. 142(1): 33-44.
- Wood, J., W., J., Zeffane, R.M., Chapman, J. Froomholtz, M. ve Morrison, V. (2004). *Organizational Behaviour : A Global Perspective*. Australia: Wiley.
- Yeşiltaş, M. ve Keleş, Y. (2010). Otel İşletmesi İşgörenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 36: 113-132.
- 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*. 1(43): 119-144
- Zhao, H., Wayne, S.J., Glibkowski, B.C., Bravo, J. (2007). The Impact of Psychological Contract Breach on Work-Related Outcomes: A Meta -Analysis. *Personnel Psychology*. 60: 647-680.