

Psikolojik Sözleşme İhlali ve Yabancılaşmanın İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Metal Ürünlerin İmalatı Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma

Hüseyin KARAGÖZ¹

Öz

Araştırmanın amacı, psikolojik sözleşme ihlali ve yabancılaşmanın, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini saptamaktır. Bu bağlamda çalışmada örneklem olarak Karaman ili Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyetlerini sürdüren metal ürünlerin imalatı sektörü çalışanları seçilmiş, ilgili örneklemden 256 çalışana yüz yüze anket uygulanmıştır. Çalışmada veri toplama aracı olarak psikolojik sözleşme ihlali algısı ölçeği (9 soru), yabancılaşma ölçeği (8 soru) ve işten ayrılma niyeti ölçeği (3 soru) kullanılmıştır. İlgili örneklemden toplanan veriler SPSS 27.0 programı vasıtasıyla analize tabi tutulmuştur. Analiz sonucunda basıklık ve çarpıklık değerlerinin istenen aralıkta olduğu görülmüş, dolayısıyla araştırma verilerinin normal dağılım gösterdiği test edildiğinden, verilerin analizinde parametrik testlerden faydalanılmıştır. Araştırma sonuçları ışığında H1 hipotezi reddedilmiş, H2 hipotezi ise kabul görmüştür. Yani, psikolojik sözleşme ihlalinin, işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü etkisi saptanmamıştır. Buna ek olarak yabancılaşmanın, işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü güçlü ilişkisi olduğu belirlenmiştir. Araştırmadan çıkarılabilecek bir diğer sonuç da, psikolojik sözleşme ihlali ve yabancılaşmanın ilgili örneklemden işten ayrılma niyetinin %81,8'ini açıklayabildiğidir. Araştırma bulguları literatürdeki araştırmaları destekler niteliktedir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sözleşme İhlali, Yabancılaşma, İşten Ayrılma Niyeti

On the Intention to Leave Work of Psychological Contract Violation and Alienation: A Study on Employees of the Metal Products Manufacturing Impact Sector

Abstract

The research aims to determine the effect of psychological contract violation and alienation on the intention to leave. In this context, the employees of the manufacturing sector of metal products, who continue their activities in the Organized Industrial Zone of Karaman province, were selected as a sample in the study, and a face-to-face questionnaire was applied to 256 employees in the relevant sample. In the study, the psychological contract violation perception scale (9 questions), alienation scale (8 questions), and turnover intention scale (3 questions) were used as data collection tools. The data collected from the relevant sample were analysed by the SPSS 27 program. As a result of the analysis, it was seen that the kurtosis and skewness values were in the desired range, so since the research data were tested to show normal distribution, parametric tests were used in the analysis of the data. In light of the research results, the H1 hypothesis was rejected, and the H2 hypothesis was accepted. In other words, there was no positive effect of psychological contract violation on turnover intention.

Keywords: Psychological Contract Breach, Alienation, Intention to Leave the Job

Atıf İçin / Please Cite As:

Karagöz, H. (2024). Psikolojik sözleşme ihlali ve yabancılaşmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Metal ürünlerin imalatı sektörü çalışanları üzerinde bir araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(2), 570-582. doi:10.33206/mjss.1353942

Geliş Tarihi / Received Date: 01.09.2023

Kabul Tarihi / Accepted Date: 30.11.2023

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, huseyinkaragoz@kmu.edu.tr,

 ORCID: 0000-0003-4981-8156

Giriş

Dünyadaki teknolojik gelişmeler ve küreselleşme rekabeti artırmıştır. Küreselleşme ile birlikte aynı ürün ya da hizmeti üreten birçok örgüt, rekabette öne çıkabilmek adına politikalar üretmek durumunda kalmıştır. Bu hususta örgütler için en önemli kaynak insan kaynağıdır. Örgütler, insan kaynaklarının niteliğini artırma hususunda önemli adımlar atmak durumundadırlar. Küreselleşme ve artan rekabet, örgütlerin uzun vadeli planlarını sekteye uğratmıştır. Örgütler artık, uzun vadeli plarlardan ziyade, sadeleşme ve durumsallık yaklaşımı çerçevesinde hareket etmeyi tercih eder olmuşlardır. Bu bağlamda örgütler çalışanlarına da uzun vadeli taahhütlerde bulunmayı tercih etmemektedir (Herriot, Pemberton ve Hawtin, 1996, s.181). Örgütlerdeki insan kaynağını yakından ilgilendiren bir kavram olan psikolojik sözleşme, örgütlerde çalışanlara verilen sözlerin yerine getirilmesi, onların motivasyonlarını yükseltmek suretiyle sürdürülebilir rekabette öne çıkabilme imkânını yakalama hususunda önemli görölmektedir. Örgütlerdeki yöneticiler, astlarına verdikleri sözleri yerine getirdiklerinde onlarla pozitif ilişkiler geliştirmiş olurlar (Zagenczyk, Cruz, Cheung, Scott, Kiewitz ve Galloway, 2015, s.854). İş yaşamının önemli olgusu haline gelen psikolojik sözleşmeler, tarafların yani işveren ile çalışanların birbirlerine karşı olan taahhütlerini içeren yazılı olmayan sorumluluklarıdır (Robinson ve Rousseau, 1994, s.38).

Çalışmanın diğer değişkeni olan işten ayrılma niyeti ise Cotton and Tuttle (1986) tarafından “örgüt çalışanlarının mevcut koşullardan memnun olmaması durumunda ortaya koymuş oldukları yıkıcı davranışlar” olarak tanımlanmaktadır. Örgüt çalışanlarının işlerinden aktif ayrılmayı zihinsel anlamda tasarlaması olarak da tanımlanan bu kavram, örgütler adına olumsuz bir durumdur (Hom, Caranikas-Walker, Prussia ve Grifeth, 1992, s.897) Çalışanların işten ayrılma niyetini tetikleyecek birçok sebep olabilir. Bunlardan birkaçı; uzun mesailer, ödöl veya terfi sisteminde görölen hatalar, çalışma ortamındaki rahatsızlıklar, yönetsel problemlerdir. Bunlara ek olarak çalışanlara verilen sözlerin yerine getirilmemesi ya da verilen vaatlerin karşılık bulmaması da çalışanları işten ayrılmaya itebilecektir (Erkutlu ve Elden, 2017).

Yabancılaşma, örgüt çalışanlarının kendilerini yabancı hissetmesi, örgüte ait hissetmemesi, kopuk hissetmesi halidir (Erdoğan, 2023, s.112). Seeman (1959) yabancılaşmanın örgüt çalışanların bireysel sorunları ya da toplumsal sorunlar neticesinde ortaya çıkabildiğini, çalışanın kendisini yalnız dışlanmış ve kopuk hissetmesi neticesinde kendisini her şeyden ve herkesten soyutlaması durumu olduğunu ifade etmiştir. Kendisinin örgüt için bir anlam ifade etmediği algısına kapılan örgüt çalışanının zaman içerisinde durumdan olumsuz etkilendiği bilinmektedir.

Bu bağlamda çalışmanın amacı psikolojik sözleşme ihlali algısının ve yabancılaşmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini tespit etmektir. Çalışmanın birinci bölümünde ilgili değişkenler kavramsal olarak ele alınacak, ardından literatür taraması ile birlikte çalışmanın hipotezleri ortaya konacak ve ilgili örnekleme test edilecektir. Çalışma bulgularının iş dünyasına, örgüt yöneticilerine ve çalışan algılarının doğru yönetilmesine katkı sunabileceği düşünölmektedir.

Psikolojik Sözleşme İhlali

Psikolojik sözleşmeler, İş Kanunu’nda tanımlanan ancak iş sözleşmelerinde yer almayan boşluklardan oluşmaktadır (Erdoğan, 2015, s.5). Rousseau (1989) psikolojik sözleşmeyi “kişinin, kendisi ve örgütü arasındaki mübadele ilişkisinin koşullarına dair örgüt tarafından biçimlendirilen kişisel inanç sistemi” şeklinde tanımlamıştır. İş hayatında örgüt çalışanlarının davranışlarını oluşturmada önemli bir parametre olarak sayılabilecek psikolojik sözleşme, çalışanların ve işverenin algılarını, taahhüt ya da beklentilerini, inançlarını kapsayan ve somut olmayan bir yapıdır (Esmer ve Özdaşlı, 2018, s.5). Psikolojik sözleşmenin taraflar arasındaki iş ilişkisinin konusuyla ilgili olduğu bilinmektedir. Kavram, sosyal değişim teorisine dayanmaktadır. İş sözleşmesinin taraflarını oluşturan işveren ve çalışanlar arasındaki değişimi konu alan psikolojik sözleşmenin karşılıklılık prensibine dayandığı görölmektedir (Cassar, 2001). Bu kavram ilk olarak 1938 yılında Chester Barnard tarafından ortaya atılmıştır. Chester Barnard’ a göre psikolojik sözleşme “çalışanların sosyal, psikolojik ve daha farklı kazançlar sağlamak için kurumsal hedeflere sadakat hususunda ikna edilmesi gerektiği” olarak tanımlanmıştır (Lynne ve Cropley, 2003). Kavramın öncülerinden sayılan Argyris (1960) ise psikolojik sözleşmeyi “iş gören ve işveren arasında, birbirlerinin normlarına saygılı olmaya yönelik, örtük ve kâğıt üstünde yazılı olmayan anlaşma” şeklinde tanımlamaktadır (Smithson ve Lewis, 2004). Rousseau (1989) ise psikolojik sözleşmeyi işveren ile çalışanlar arasındaki yazılı olmayan beklentiler olarak tanımlamıştır. Buna göre işveren ile çalışanlar arasındaki beklentilerin tamamı iş sözleşmesinde yer almayabilir. Yazılı olmayan karşılıklı beklentileri konu alan psikolojik sözleşmenin ihlal edilmeye müsait olduğu görölmektedir. Çünkü tarafların beklentilerinin ya da arzularının değişime uğrayabileceği, zaman içerisinde değişebilecek bu beklentilerin gerçekteşmemesi

durumunda ise bu psikolojik sözleşmenin ihlalden bahsetmek mümkün olabileceği görülmektedir (Örücü ve Bayramov, 2022, s.51).

Shore ve Tetrick (1994) bu ihlali “çalışanın, psikolojik sözleşmenin temel şartlarına yönelik sorumlulukların yerine getirilmediği şeklinde örgütten elde ettiği bilgi sonucunda ortaya çıkan tepkisel süreç” olarak nitelemişlerdir. Öte yandan Robinson ve Rousseau (1994)’ a göre psikolojik sözleşme ihlali çalışanın ya da işverenin birbirlerine verdikleri sözlerin, belirtilen sorumlulukların yerine getirilmemesi ya da eksik getirilmesi durumunda ortaya çıkan algı değişimi söz konusudur. Psikolojik sözleşme ihlali kişilere, taraflar arasındaki ilişkilere ve dış faktörlere göre değişiklik gösterebilmektedir. Bu hususta tarafların davranışlar karşısındaki algıları önemlidir. Yani yaşı olgun kimselerde iş hususunda önemli kriter işin sürekliliği iken, daha genç bireylerde önemli faktör terfi, yükselme olabilecektir. Dolayısıyla psikolojik sözleşme ihlali her birey için farklı algılar barındırabilir. Örgüt çalışanları kendilerine verilen sözlerin yerine getirilmemesi durumunda ihlal algısına kapılabilmektedir (Kickul ve Laster, 2001). Doğal olarak her çalışan, işine başlamadan önce kendisine verilen vaatlerin gerçekleştirilmesi beklentisine girmektedir. Bu beklentilerin karşılanmadığı durumlarda psikolojik sözleşme ihlali ortaya çıkmakta, bu durum ise olumsuz birçok davranışın ortaya çıkabilmesine zemin hazırlamaktadır. Bu olumsuz davranışlar arasında performans düşüklüğü, işe devamsızlık, hatta işten ayrılma niyeti sayılabilecektir (Morrison ve Robinson, 1997, s.230).

Yabancılaşma

Yabancılaşma, örgüt çalışanının mevcut işine ya da örgütüne duyduğu kopukluğu ifade etmektedir. Yabancılaşan bireylerin işlerinde kontrolü kaybettikleri, kendilerini ifade etme hususunda yetersiz kaldıkları görülmektedir (Jiang, Chen, Sun ve Li, 2019, s.1670). Banai, Reisel ve Probst (2004)’ e göre bireyi yabancılaşmaya iten faktörler arasında örgüt koşulları önemli bir yere sahiptir. Örgütteki iş ve ilişki ortamlarındaki kopukluk, dışlama gibi durumların varlığı bireyin yabancılaşmasında önemli etkenler olarak sayılabilmektedir (Banai vd., 2004, s.377).

Yabancılaşma kavramı köken itibarıyla Marx’a dayandırılmaktadır. Marx, çalışanların iş süreçlerine hâkim olmadıklarını, mevcut işlerini önemsemediklerini ve bunlar sonucunda da işlerine yabancılaştıklarını iddia etmektedir (Li ve Chen, 2018). Fedi, Pucci, Tartaglia ve Rollero (2016) de örgüt çalışanlarının mevcut işlerini benimsemedikleri, işlerine odaklanmadıkları durumlarda yabancılaşmanın arttığını ifade etmişlerdir. Yaptıkları işlerde mutlu olmayan, kariyer anlamında tatmin olmayan ve bir biçimde umduğunu bulamayan çalışanların zamanla yabancılaştıkları görülmektedir (Aiken ve Hage, 1966, s.497).

Seeman (1967) toplumların modernleşmesiyle birlikte bireylerin tatmin olmadıkları işlerde çalışması zorunlu hale gelmiştir. İş seçme hususunda çok seçeneği olmayan bireylerin kendilerini sevmedikleri bir işe adanmaları neticesinde ortaya çıkabilecek yabancılaşmanın, örgütsel ortamla da ilgisi vardır. Örgütte yaşananların tamamı çalışanın isteği veya beklentileri dışında gerçekleşmektedir. Aynı zamanda yaptıkları işle ilgili verilen yetkilerin nitelik gerektirmeyen hususlardan oluşması da yabancılaşmayı tetikleyen etmenlerdendir (Greenberg ve Grunberg, 1995, s.85). Bunlara ek olarak çalışanların beklentilerinin önemsenmemesi, kişiye tanımlanmış görev ile kişiden beklenenler arasında tutarlılığın bulunmaması veya örgüt çalışanlarının gereğinden fazla çalıştırılması neticesinde bireyin özel yaşamına vakit ayıramaması gibi hususlar da yabancılaşmayı beraberinde getirebilmektedir (Tozoğlu ve Uçar, 2022, s.1940). Bireyi yabancılaşmaya iten birçok faktörden söz edilebilecektir. Bunlardan birkaçı; örgütte yapılan işin bireye uygun olup olmaması, üretim sürecinde çalışanın inisiyatif sahibi olup olmaması, yönetim süreçlerinin çalışan lehine olup olmaması, iş ortamında harcanan vaktin gereğinden fazla olması, bireyin beklentilerinin karşılanıp karşılanmaması olarak sayılabilecektir (Mahmud, 1993). Bunların yanında bireyin örgütteki işini sıkıcı bulması, çalışma koşullarının düzgün olmaması, yapılan işin zorluğu ve bireyin yaptığı iş konusunda fikir beyan edebilecek bir yapının oluşturulmamış olması da örgütte yabancılaşmayı artırabilecek etmenlerdendir (Tozoğlu ve Uçar, 2022, s.1940).

Yabancılaşma kavramını yönetim alanında teorik ve ampirik olarak çalışan Seeman (1959)’a göre yabancılaşma beş boyutta gerçekleşebilmektedir. Birinci boyut olarak kabul gören güçsüzlük; çalışanın ortaya koymuş olduğu çıktılar üzerindeki tasarrufunu yitirmesi olarak tanımlanmıştır (Seeman, 1959, s.784). İkinci boyut olan anlamsızlık; çalışanın yetki alanı içerisinde kalan konularda karar verememesi durumudur (Seeman, 1959). Üçüncü boyut kuralsızlıktır. Bu durum örgütteki iş süreçlerinin işletilmesinde dikkat edilmesi gerekli kuralların imha edilmesidir (Seeman, 1959). Dördüncü boyut olan topluma yabancılaşma, bireyin toplumdan kopmasını ifade ederken, beşinci ve son boyut kendine yabancılaşmadır. Bu durumda

ise birey kendi benliğini yitirmektedir. Bu durum ise amaçsız yaşamayı ve kendini değersizleştirmesini beraberinde getirmektedir (Roberts, 1987).

İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti bireyin kazanç elde ettiği mevcut işinden başka bir örgüte geçme isteği olarak tanımlanmaktadır (Bartlett, 1999, s.70). Meyer ve Allen (1991)'e göre bireyin bilinçli ve istekli şekilde alternatif iş ya da örgütler araması olarak nitelediği işten ayrılma niyeti, bireyin işiyle ilgili rahatsızlıkları, taleplerinin yerine getirilmemesi, terfi, ücret veya herhangi bir başka sebepten ötürü işinden haz almaması neticesinde ortaya çıkmaktadır. Mobley (1977) bu niyeti, bireylerin örgütsel bağlılıkları ile de ilişkilendirmiştir. Örgüte daha az bağlılık duyan çalışanların olası işten ayrılma niyetlerini daha az baskılayabildikleri düşünölmektedir. Mobley (1982) işten ayrılma niyetini “bir örgütte çalışan bireyin yakın bir gelecekte mevcut işinden ayrılması ile ilgili bir algıya sahip olması” şeklinde tanımlamıştır. Mobley (1977)'e göre örgüt çalışanı devamlı olarak mevcut işini zihninde değerlemektedir. Burada iki durum söz konusudur. Birinci durumda örgüt çalışanı mevcut durumundan hoşnuttur, ikinci durumda ise birey, işinden belli hususlardan ötürü rahatsızdır. Bu rahatsızlığı zihinde yer etmiş birey, kendisi için daha iyi olabileceğini düşünödüğü alternatifler aramaya başlar. Eğer, alternatif bulabiliyorsa, işten ayrılma niyeti baskın çıkabilecektir. Bartlett (1999) işten ayrılma niyetini örgüt çalışanlarının mevcut işlerinden bilinçli biçimde ayrılma isteği olarak tanımlarken; Rusbult, Farrell, Rogers ve Mainous (1988) örgüt çalışanlarının herhangi bir sebepten ötürü memnuniyetsizliklerinden kaynaklanan bir davranış olarak nitelemişlerdir. İşten ayrılma niyeti neresinden bakılırsa bakılsın negatif bir örgütsel davranıştır ve örgütler açısından olumsuz etkileri söz konusudur. Örgütlerin en önemli kaynaklarından sayılan insan kaynağının sürekli yenilenmesi, yani işgücü devir hızının yüksek olması örgütler açısından ciddi bir maliyet kaynağıdır (Raziq ve Maulabakhsh, 2015).

Günümüz artan rekabet ve gelişen teknoloji dünyasında örgütlerin içi rekabet açısından zorlaşmaktadır. Aynı ürün ya da hizmetin birçok örgüt tarafından üretilmesi örgütlerin diğerlerinden farklı olmasını zorunlu kılmaktadır. Burada ise en önemli faktör insan kaynağıdır. Nitelikli insan kaynağı ile diğerlerinden farklı olabilen örgütlerin daha başarılı oldukları görölmektedir. Bu bağlamda örgütlerin nitelikli elemanları istihdam etmesi, işgücü devir hızlarını olabildiğince azaltması, verimliliklerini artırmaları ve işten ayrılmaları azaltmaları son derece önemlidir. Bu nedenle sürdürülebilir rekabet avantajını elde etmek isteyen örgütlerin yetişmiş insan kaynaklarını elde tutmanın yollarını aramaları hayati görölmektedir (Carnevale, 2005; Dawley, Houghton ve Bucklew, 2010; Kinter ve Katı, 2022).

İşten ayrılma niyetinin birçok sebebi bulunmaktadır. Her bir çalışan için farklı yorumlansa da genel olarak işten ayrılmayı tetikleyen sebepler arasında; terfi ve ödüllendirme sistemi, örgütün ücret politikaları, örgütteki yönetim anlayışı, çalışana verilen değer, çalışana verilen sözlerin yerine getirilmesi, çalışanın örgütüne duyduğu aidiyet duygusu ve örgüt içi ve örgüt dışı iletişim sayılabilmektedir. Hangi sebepten ötürü olursa olsun bireyin örgütten ayrılma niyeti ve ardından gelebilecek olası ayrılık, örgütler açısından önemli bir maliyet kalemidir. Çünkü yeni bir çalışanın örgüte alınması, oryantasyon sürecini olumlu tamamlaması ve işinde uzmanlaşması örgütler açısından masraflı bir süreçtir (DeConinck ve Bachmann, 2005; Samadi, Bagheri, Sadighi ve Yarmohammadi, 2020). Bunlardan ötürü örgütlerin çalışanların memnuniyeti hususunda hassasiyet göstermeleri, rekabet avantajı açısından önem arz etmektedir (Dawley, Houghton ve Bucklew, 2010).

Hipotez Geliştirme

Çalışmanın bu bölümünde ilgili değerkenlerin birbirleriyle olan ilişkileri literatür taraması yoluyla ortaya konmuş, çalışma hipotezleri oluşturulmuştur.

Psikolojik Sözleşme İhlali ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

İlgili iki değerken arasındaki ilişki sosyal mübadele teorisi ile açıklanmaktadır. Psikolojik sözleşmede çalışan için verilen sözlerin tutulmadığı durumlarda çalışanlar buna davranışsal tepki gösterebilmekte, hatta işten ayrılmayı düşünebilmektedirler (Turnley ve Feldman, 1999). Örgüt alışanı kendisine verilen sözler ile gerçekleşenler arasında fark hissettiğinde sosyal mübadeledeki dengesizliği fark etmekte ve bu dengesizliği ortadan kaldıracak ya da azaltacak adına da kurumu adına daha az katkı sunmaya başlamakta, hatta bu dengesizliği yok edemiyorsa örgütten ayrılmayı düşünmektedir (Robinson, 1996). Chin ve Hung (2013) alışmalarında ilgili iki değerkenin birbirini pozitif yönde etkilediklerini saptamışlardır. Malik ve Khalid (2016) ise çalışmalarında psikolojik sözleşme ihlali, işten ayrılma niyeti ve işe adanmışlık değerkenlerini konu almış, psikolojik sözleşme ihlali ile işe adanmışlık arasında ve işe adanmışlık ile işten ayrılma niyeti

arasında negatif etki tespit etmişlerdir. Buna ek olarak işe adanmışlık, psikolojik sözleşme ihlali ile çalışanların işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye kısmen aracılık etmektedir. Araştırma, Lahor'daki 302 banka çalışanı üzerinde uygulanmıştır. Aykan (2014) ise Kayseri Organize Sanayi Bölgesi'nde imalat sanayinde faaliyet gösteren 5 işletmenin 500 çalışanı üzerinde uyguladığı anket çalışması sonucunda psikolojik sözleşme ihlalinin işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediğini tespit etmiştir. Said, Ali, Ali ve Chen (2021) ise araştırmalarında psikolojik sözleşme ihlalinin, işten ayrılma niyetine doğrudan etki etmediğini bulgulamışlardır. Santhanam, Dyaram ve Ziegler (2017) ise araştırmalarında psikolojik sözleşme ihlalinin, işten ayrılma niyetini artırdığını bulgulamışlardır. Araştırmanın örneklemini otel çalışanları oluşturmaktadır. Benzer biçimde Hartmann ve Rutherford, 2015; Robinson ve Rousseau, 1994 da ilgili iki değişken arasında pozitif korelasyon tespit etmişlerdir.

Literatür incelemesi sonucunda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H1: Psikolojik sözleşme ihlali işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemektedir.

Yabancılaşma ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Kurtulmuş ve Yiğit (2016) çalışmalarında yabancılaşmanın işten ayrılma niyeti üzerine etkisini Diyarbakır Merkez İlçelerindeki Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenler üzerinde çalışmış, iki değişken arasında anlamlı ilişki tespit etmişlerdir. Ayaydın (2020) çalışmasında ilgili iki değişken arasında ilişki tespit etmiştir. Araştırma Gümüşhane ve Trabzon'da çalışan 194 birey üzerinde uygulanmıştır. Öte yandan Kaynak ve Çiçek (2021) araştırmalarında işe yabancılaşmanın, işte var olmama ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini incelemiş, işe yabancılaşmanın işten ayrılma niyeti ve işte var olmama üzerinde pozitif etkilerini bulgulamışlardır. Kasap (2019) da çalışmasında liderlik tarzı ve işe yabancılaşmanın işten ayrılma üzerindeki etkisini konu almış, her iki değişkenin de işten ayrılma üzerinde etkisi olduğunu bulgulamıştır. İlgili araştırma İstanbul'daki bir özel hastanede gerçekleştirilmiştir. Serinkan ve Mengüloğlu (2023) araştırmalarında yabancılaşmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini konu almış, işe yabancılaşmanın, işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediğini bulgulamışlardır. İlgili uygulama Denizli'deki iki alışveriş merkezinde çalışan personeller üzerinde gerçekleştirilmiştir. Nadi ve Shojaee (2019) da çalışmalarında benzer biçimde yabancılaşmanın, işten ayrılma niyetini artırdığını tespit etmişlerdir. Taboli (2015) ise araştırmasında Kerman'daki üniversite çalışanları arasında işten ayrılma niyetlerinin yordayıcıları olarak tükenmişlik, işe bağlılık ve işe yabancılaşma değişkenlerini konu almış; sonuç olarak işe bağlılığın, işten ayrılma niyetiyle negatif ilişkili olduğunu, tükenmişlik ve işe yabancılaşmanın ise işten ayrılma niyetiyle pozitif ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Bu çalışmalara ek olarak Zhao, He, Xu ve Hu (2022); Çiftçi (2021); Nawafleh ve Qerba (2021) de araştırmalarında literatür ile benzer sonuçlara ulaşmışlardır.

Bu bağlamda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H2: Yabancılaşma işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemektedir.

Yöntem

Bu bölümde çalışmanın amacı, evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve verilerin analizi başlıklarına yer verilmiştir.

Çalışmanın Amacı, Evren ve Örnekleme

Çalışmanın amacı, psikolojik sözleşme ihlali ve yabancılaşmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemektir. Çalışmanın örneklemini, Karaman ili Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren metal ürünleri imalatı ile istihgal eden işletme çalışanları oluşturmaktadır. Karaman Organize Sanayi Bölgesi'nden alınan bilgiye göre ilgili sektörde toplam çalışan sayısı 282'dir. Yani araştırma evrenini 282 kişi oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan çalışan sayısı ise 256'dır. Bu araştırma Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'nun (Tarih: 07.08.2023; Karar No: 13-2023/202) kararı ile uygun bulunmuştur.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak, Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı Ölçeği, Yabancılaşma Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır.

Psikolojik sözleşme ihlali algısı ölçeği, Robinson ve Morrison (2000) tarafından geliştirilmiş, Salha, Cinnioğlu ve Yazıt (2016) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. İlgili ölçek 9 önermeden ve tek boyuttan oluşmaktadır.

Yabancılaşma ölçeği, Hirschfeld, Field ve Bedeian (2000) tarafından geliştirilmiş, Kanten ve Ülker (2013) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. İlgili ölçek 8 önermeden oluşmaktadır.

İşten ayrılma niyeti ölçeği ise Mobley (1977) tarafından geliştirilmiş, Örucü ve Özafşarlıoğlu (2013) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. İlgili ölçek ise 3 önerme ve tek boyuttan oluşmaktadır. Buna ek olarak bu çalışmada Yılmaz (2018)'in çalışmasında kullandığı işten ayrılma niyeti ölçeğinden yararlanılmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerden elde edilen veriler bilgisayar ortamına girilerek SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 27.00 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Eksik ve hatalı olduğu tespit edilen veriler analizlere dâhil edilmemiştir. Veriler değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel yöntemlerden (sayı, yüzde, frekans, ortalama, standart sapma) yararlanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesine parametrik test yöntemlerinin uygulanabilmesi için örneklemin normal dağılım göstermesi gerektiği varsayılmıştır (Kalaycı, 2010). Elde edilen puanlar için dağılımların normalliğini değerlendirmek amacıyla verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Araştırmada kullanılan değerkenlerin normal dağılıma sahip olup olmadığını belirlemek için skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerlerine bakılmıştır. George ve Mallery (2003) çarpıklık ve basıklık ölçüsünün -2 ile +2 aralığında değerler alması durumunda normal dağılım göstereceğini belirtmiştir.

Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde demografik bulgulara ve çoklu regresyon analizi bulgularına yer verilmiş, ilgili bulgular yorumlanmıştır.

Demografik Bulgular

Aşağıda betimleyici istatistikler bağlamında Tablo 1'de katılımcılara ait demografik veriler yer almaktadır:

Tablo 1: Demografik Bulgular

<i>Değerken</i>		<i>Frekans</i>	<i>Yüzde</i>	<i>Kümülatif Yüzde</i>
Cinsiyet	Kadın	86	40,6	40,6
	Erkek	126	59,4	100
	Toplam	212	100	
Yaş	18-23	43	20,3	20,3
	24-29	81	38,2	58,5
	30-35	47	22,2	80,7
	36-41	28	13,2	93,9
	42 ve üzeri	13	6,1	100
	Toplam	212	100	
Medeni Durum	Evli	86	40,6	40,6
	Bekar	126	59,4	100
	Toplam	212	100	
Eğitim Durumu	İlkokul	16	7,5	7,5
	Lise	48	22,6	30,2
	Ön lisans	79	37,3	67,5
	Lisans	59	27,8	95,3
	Lisansüstü	10	4,7	100
	Toplam	212	100	
Çalışma Yılı	1-3 yıl	66	31,1	31,1
	4-6 yıl	87	41	72,2
	7-10 yıl	52	24,5	96,7
	11 yıl ve üzeri	7	3,3	100
	Toplam	212	100	
Pozisyon	Çalışan	93	43,9	43,9
	Alt düzey yönetici	60	28,3	72,2
	Orta düzey yönetici	42	19,8	92
	Üst düzey yönetici	17	8	100
	Toplam	212	100	

KARAGÖZ

Psikolojik Sözleşme İhlali ve Yabancılaşmanın İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Metal Ürünlerin İmalatı Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma

Katılımcılardan 86'sı kadın, 126'sı ise erkektir. 18-23 yaş 43 kişi, 24-29 yaş 81 kişi, 30-35 yaş 47 kişi, 36-41 yaş 28 kişi, 42 ve üzeri 13 kişidir. 86 kişi evli, 126 kişi bekârdır. Katılımcılardan ilkokul mezunu 16 kişi, lise mezunu 48 kişi, ön lisans mezunu 79 kişi, lisans mezunu 59 kişi ve lisansüstü 10 kişidir. Çalışma yılı grubunda 1-3 yıl 66 kişi, 4-6 yıl 87 kişi, 7-10 yıl 52 kişi, 11 yıl ve üzeri 7 kişidir. Pozisyon grubunda çalışan 93 kişi, alt düzey yönetici 60 kişi, orta düzey yönetici 42 kişi, üst düzey yönetici 17 kişidir. Aşağıda tabloda ölçek maddelerinin ortalama ve standart sapma değerleri görülmektedir:

Tablo 2: Ölçek Maddelerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçek Maddeleri	Min.	Max.	Ort.	S.S
PS1	1,00	5,00	3,6038	1,24054
PS2	1,00	5,00	3,5991	1,32228
PS3	1,00	5,00	3,5849	1,27586
PS4	1,00	5,00	3,6038	1,28188
PS5	1,00	5,00	3,6038	1,23672
PS6	1,00	5,00	3,5991	1,24854
PS7	1,00	5,00	3,5708	1,28782
PS8	1,00	5,00	3,6179	1,25069
PS9	1,00	5,00	3,6368	1,29350
IA1	1,00	5,00	3,6792	1,41788
IA2	1,00	5,00	3,1604	1,50913
IA3	1,00	5,00	3,4340	1,42103
YAB1	1,00	5,00	3,6132	1,25113
YAB2	1,00	5,00	3,6651	1,23385
YAB3	1,00	5,00	3,6038	1,22903
YAB4	1,00	5,00	3,5755	1,22338
YAB5	1,00	5,00	3,5236	1,18618
YAB6	1,00	5,00	3,4575	1,16550
YAB7	1,00	5,00	3,2217	1,28532
YAB8	1,00	5,00	3,5849	1,16723

NOT: PS->Psikolojik Sözleşme İhlali; IA->İşten Ayrılma Niyeti; YAB->Yabancılaşma

Araştırmada kullanılan ölçeklerin basıklık ve çarpıklık değerleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. Normallığın sağlanmasıyla birlikte, verilerin analizinde parametrik yöntemlerin kullanılması tercih edilmiştir. Ayrıca güvenilirlik analizi bağlamında cronbach alfa değerleri irdelenmiştir. Psikolojik sözleşme ihlali ve yabancılaşmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemek amacıyla çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

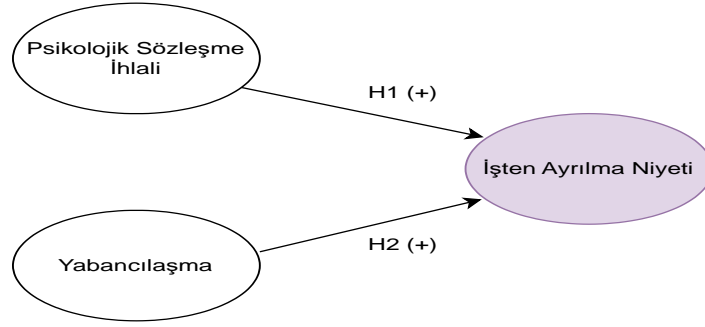
Tablo 3: Değişkenlerin Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

Değişken	Çarpıklık	Basıklık
Psikolojik Sözleşme İhlali	-,804	-,919
İşten Ayrılma Niyeti	-,608	-1,122
Yabancılaşma	-,819	-,989

Ölçeğin güvenilirlik analizi için hesaplanan (Cronbach's Alpha) iç tutarlılık değerleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. Cronbach's Alpha güvenilirlik değerleri 0,6 değerinden büyükse ölçek oldukça güvenilir olarak değerlendirilebilir (Akgül ve Çevik, 2003).

Çoklu Regresyon Analizi

Çok değişkenli doğrusal regresyon analizinin uygulanma aşamasında öncelikle değişkenler arasında çoklu bağıntı olup olmadığı Durbin-Watson (D-W) ve VIF testine bakılarak tespit edilmiştir. D-W değeri 1,903 olup DU ve 4-DU değerleri arasındadır ve otokolerasyon yoktur (Uysal ve Günay, 2001). VIF değerleri ise psikolojik sözleşme ihlali (9,436), yabancılaşma (9,436) için $1 < VIF < 10$ arasında yer aldığından çoklu bağıntı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. (Gujarati, 2009). Aşağıda şekil 1'de araştırma modeli sunulmuştur:



Şekil 1: Araştırma Modeli

Tablo 4: Psikolojik Sözleşme İhlali, Yabancılaşma ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Çok Değişkenli Regresyon Matrisi

	<i>B</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>VIF</i>
(Sabit)	-,398	,131		-3,036	,003	
Psikolojik Sözleşme İhlali	,169	,106	,151	1,587	,114	9,436
Yabancılaşma	,910	,114	,759	7,969	,000	9,436

Bağımlı Değişken: İşten ayrılma niyeti / N=212, R=0,904, R²=0,818, F=470,009, p<0,001

Tablo 4'te (i) psikolojik sözleşme ihlali, (ii) yabancılaşma ile işten ayrılma niyeti arasındaki çoklu regresyon katsayıları sunulmuştur. (i) psikolojik sözleşme ihlali, (ii) yabancılaşma puanları birlikte işten ayrılma niyeti puanını yordama gücü istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur [F(2, 209)=470,009, p<0,001]. Psikolojik sözleşme ihlalinin, işten ayrılma niyetine etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir ($\beta=0,151$, $p>0,05$). Yabancılaşmanın ise işten ayrılma niyetinde pozitif yönde güçlü etkisi ($\beta=0,759$, $p<0,001$) olduğu görülmektedir. İncelenen iki bağımsız değişkenin birlikte işten ayrılma niyeti puanındaki değişimin %81,8'ini [R=,904, R²=0,818] açıklayabildiği saptanmıştır.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada psikolojik sözleşme ihlali ve yabancılaşmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu tespit yapılırken SPSS 27 programı kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesi sürecinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemlerden faydalanılmıştır. Bu süreçte parametrik test yöntemlerinin uygulanabilmesi için ilgili örneklemin normal dağılım göstermesi gerekmektedir. Verilerin normal dağılıp dağılmadığının test edilebilmesi için verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmış, ilgili değerlerin -2 ile +2 arasında olduğu görüldüğünden, örneklemin normal dağıldığı test edilmiştir. Bu sebeple, araştırmada parametrik test yönteminin kullanılması uygun bulunmuştur. Bu bağlamda, psikolojik sözleşme ihlali ile yabancılaşmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin test edilebilmesi amacıyla çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen analiz neticesinde psikolojik sözleşme ihlali ve yabancılaşma puanlarının işten ayrılma niyeti puanını yordama gücü istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bunun yanında psikolojik sözleşme ihlalinin, işten ayrılma niyetine etkisi anlamlı değildir. Yani bu bağlamda H1: "Psikolojik sözleşme ihlali işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemektedir" hipotezi reddedilmiştir. Öte yandan yabancılaşmanın, işten ayrılma niyetine pozitif yönde güçlü etkisi bulgulanmıştır. Dolayısıyla, H2: "Yabancılaşma işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemektedir" hipotezi kabul edilmiştir. Buna ek olarak, araştırmanın konusunu oluşturan iki bağımsız değişkenin birlikte işten ayrılma niyetini puanlarındaki değişimin %81,8'ini [R=,904, R²=0,818] açıklayabildiği tespit edilmiştir. Yani, ilgili örneklemdaki çalışanların işten ayrılma niyetlerinin %81,8'i psikolojik sözleşme ihlali ve yabancılaşma ile açıklanabilmektedir. Bu değer, oldukça yüksek görülmektedir. Buradan hareketle, psikolojik sözleşme ihlalinin, işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif etkisi tespit edilemez iken, yabancılaşmanın, işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif etkisi saptanmıştır. Ancak her iki bağımsız değişken analize dâhil edildiğinde, işten ayrılma niyetinin %81,8'ini açıklama gücüne sahip olmaktadır.

Literatür incelendiğinde Tokmak (2020) çalışmasında işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki testini konu almış, ilgili iki değişken arasında pozitif korelasyon bulgulanmıştır. Benzer biçimde Elibol ve Sever (2022) de 300 çalışan ile yürüttüğü araştırmada iki değişken arasında anlamlı ilişki tespit etmiştir. Türe ve Akkoç (2021) çalışmalarında lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde yabancılaşmanın aracı rol üstlendiğini ortaya koymuşlardır. Ek olarak Tummers, Bekkers, van Thiel ve Steijn (2015) de işe yabancılaşmanın, işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. Gözükara, Mercanlı, Capuk ve Yıldırım (2017) araştırmalarında işe yabancılaşmanın işten

ayrılma niyeti ile yalnızlık arasındaki ilişkiye tam aracılık ettiğini bulmuşlardır. Öte yandan Suarhana ve Riana (2016) araştırmalarında psikolojik sözleşme ihlalinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını ortaya koymuşlardır. Paille ve Dufour (2013) ise araştırmalarında psikolojik sözleşme ihlali algısı taşıyan çalışanların işlerinden ayrılma hususunda daha istekli olabilecekleri sonucuna varmışlardır. Guchait, Cho ve Meurs (2015) de araştırmalarında psikolojik sözleşme ihlalinin direkt olarak işten ayrılma niyetini etkilemediği sonucuna ulaşmışlardır. Dolayısıyla çalışma bulguları literatürdeki çalışma sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Araştırma kapsamında yabancılaşmanın, işten ayrılma niyeti üzerinde güçlü etkisi görüldüğünden, yöneticilerin, çalışanların işlerine yabancılaşmasına neden olabilecek; çalışan ile kuruluş arasındaki ilişkilerin zayıflaması, çalışanların yeteneklerini örgütün faydası adına kullanmaması, çalışanın mevcut işinden soğuması ve kuruma olan aidiyetinin azalması (Froom, 1991) gibi hususlarda özverili davranması önemli görülmektedir. Bu bağlamda örgüt yöneticileri, çalışanları ile kuracağı bağları güçlendirmeli, onlar ile iletişim kanallarını açık tutmalı, görüş veya önerilerinin kıymetli olduğunu kendilerine hissettirmelidir. Bu sayede kendilerini kuruluşun birer paydaşı olarak hissedecek çalışanların yabancılaşma seviyelerinin azalabileceği düşünülmektedir. Buna ek olarak ilgili çalışmadaki bağımsız değişkenler birlikte düşünüldüğünde çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde önemli ölçüde pay sahibi olduğu görülmektedir.

Ek olarak, ilgili araştırma üretim sektöründe yapılmıştır. Benzer araştırmaların farklı sektörlerde uygulanması, olası farklı sonuçları ortaya çıkarabileceğinden, gelecek araştırmacılar için önerilebilecektir. Öte yandan, negatif bir örgütsel davranış olarak nitelenebilecek işten ayrılma niyetini tetikleyen diğer değişkenlerin araştırılması gelecek araştırmalar için faydalı olabilecektir. İlgili değişkenlerin ilişki testini konu alan diğer araştırmaların mavi ve beyaz yakalı ayrımı gözetilmek suretiyle farklı örneklerde test edilmesi de literatür açısından fayda düşünülmektedir.

Çalışmanın sınırlılıkları da söz konusudur. Araştırmanın üretim sektöründe uygulanması, örgüt yöneticileri tarafından kısa da olsa iş kesintisi olarak algılanabilmekte, bu durum, araştırmanın yüz yüze uygulanmasını zorlaştırmaktadır. Bu durumda anket yoluyla veri toplanırken, ilgili anket çalışması, çalışanlara farklı üretim aşamalarında farklı zamanlarda uygulanmış, bu durum ise anket verilerinin toplanma süresini uzatmıştır. Buna ek olarak çalışmaya katılım sağlayan çalışanların bir kısmının yönetici pozisyonunda görev alıyor olması, psikolojik sözleşme ihlali hususundaki cevapların samimiyetini etkileyebilecektir. Bu husus da çalışmanın bir diğer kısıtı olarak sayılabilir.

Etik Beyan

“Psikolojik Sözleşme İhlali ve Yabancılaşmanın İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Metal Ürünlerin İmalatı Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel kurallara, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış ve bu çalışma herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiştir. Gerekli olan etik kurul izinleri Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'nun 07.08.2023 tarih ve 13-2023/202 sayılı toplantısında alınmıştır.

Çatışma Beyanı

Çalışmada herhangi bir çıkar çatışması söz konusu değildir.

Kaynakça

- Aiken, M. ve Hage, J. (1966). Organizational Alienation: A Comparative Analysis, *American Sociological Review*, 31(4), 497-507.
- Akgül, A. ve Çevik, O. (2003). *İstatistiksel Analiz Teknikleri SPSS'te İşletme Yönetimi Uygulamaları*. Ankara: Emek Ofset.
- Argyris, C. (1960). *Understanding Organizational Behaviour*. Homewood, IL: The Dorsey Press.
- Ayaydın, Ç.İ. (2012). İşyerinde Psikolojik Şiddetin İş Tatmini, İşe Yabancılaşma Ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (9), 143-176.
- Aykan, E. (2014). Effects Of Perceived Psychological Contract Breach on Turnover Intention: Intermediary Role of Loneliness Perception of Employees. *Procedia-Social and Behavioural Sciences*, 150, 413-419.
- Banai, M., Reisel, W.D. ve Probst, T. (2004). A Managerial and Personal Control Model: Predictions of Work Alienation and Organizational Commitment in Hungary, *Journal of International Management*, 10, 375-392.
- Bartlett, K. R. (1999). *The Relationship Between Training and Organizational Commitment In The Health Care Field*. Amerika: ProQuest Dissertations Publishing.

- Carnevale, T. (2005). The Coming Labor and Skills Shortage. *Training & Development*, 59(1), 37-41.
- Cassar, V. (2001). Violating Psychological Contract Terms Amongst Maltese Public Service Employees: Occurrence and Relationships. *Journal of Managerial Psychology*, 16(3), 194-208.
- Chin, P. L. ve Hung, M. L. (2013). Psychological Contract Breach and Turnover Intention: The Moderating Roles of Adversity Quotient and Gender. *Social Behaviour and Personality: An International Journal*, 41(5), 843-859.
- Cotton, J.L. ve Tuttle, J.M. (1986). Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research. *Academy of Management Review*, 11(1), 55-70.
- Çiftçi, D. (2021). Emotional Exhaustion as A Mediator Among Workplace Loneliness, Work Alienation and Turnover Intention. *International Journal of Organization Theory & Behaviour*, 24(2), 93-106.
- Dawley, D., Houghton, J. D. ve Bucklew, N. S. (2010). Perceived Organizational Support and Turnover Intention: The Mediating Effects of Personal Sacrifice and Job Fit. *The Journal of Social Psychology*, 150(3), 238-257.
- DeConinck, J. ve Bachmann, D. (2005). An Analysis of Turnover Among Retail Buyers. *Journal of Business Research*, 58(7), 874-882.
- Elibol, G. ve Sever, E. (2022). Örgütsel Kronizmin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde, İşe Yabancılaşmanın Aracı Rolü. *İktisat İşletme ve Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 1(1), 18-38.
- Erdoğan M. (2015). *Psikolojik Sözleşme İhlali Algısının Örgütsel Sınızm Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama* (Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Erdoğan, S. U. (2023). Yönetim Alanındaki İşe Yabancılaşma Makalelerinin Bibliyometrik Analizi. *Kadirli Uygulamalı Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1), 111-139.
- Erkutlu, H. V. ve Elden, B. (2017). *Psikolojik Sözleşme İhlali Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Birey-Örgüt Uyumunun Düzenleyici Rolü* (Yüksek Lisans Tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Nevşehir.
- Esmer, Y. ve Özdaşlı, K. (2018). *Akademik Yönetimde Psikolojik Sözleşme İhlali, Etik Liderlik Ve Prosoyial Davranışlar*. Ankara: Çizgi Kitabevi.
- Fedi, A., Pucci, L., Tartaglia, S. ve Rollero, C. (2016). Correlates of Work-Alienation and Positive Job Attitudes in High- and Low-Status Workers. *Career Development International*, 21(7), 713-725.
- Fromm, E. (1991). *Freud Düşüncesinin Büyüklüğü ve Sınırlığı*. (Çev. A.Ardoğan), (3. Bsm). İstanbul: Arıtan Yayınevi.
- George, D. ve Mallery, P. (2003). *SPSS For Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 4th Edition, Boston: Allyn & Bacon, USA.
- Gozukara, I., Mercanlı, A., Capuk, S. ve Yıldırım, O. (2017). Impact Of Turnover Intention on Loneliness and The Mediating Effect of Work Alienation. *Business Management and Strategy*, 8(1), 18-38.
- Greenberg, E. S. ve Grunberg, L. (1995). Work Alienation and Problem Alcohol Behaviour. *Journal of Health and Social Behaviour*, 36(1), 83-102.
- Guchait, P., Cho, S. ve Meurs, J. A. (2015). Psychological Contracts, Perceived Organizational and Supervisor Support: Investigating The Impact On Intent to Leave Among Hospitality Employees in India. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 14(3), 290-315.
- Gujarati, D. N. (2009). *Basic Econometrics*. Tata McGraw-Hill Education.
- Hartmann, N. N. ve Rutherford, B. N. (2015). Psychological Contract Breach's Antecedents and Outcomes in Salespeople: The Roles of Psychological Climate, Job Attitudes, And Turnover Intention. *Industrial Marketing Management*, 51, 158-170.
- Herriot, P., Pemberton, C. ve Hawtin, E. (1996). The Career Attitudes and Intentions of Managers in The Finance Sector. *British Journal of Management*, 7(2), 181-190.
- Hirschfeld, R. R., Feild, H. S. ve Bedeian, A. G. (2000). Work Alienation as An Individual-Difference Construct for Predicting Workplace Adjustment: A Test in Two Samples 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(9), 1880-1902.
- Hom, P.W., Caranikas-Walker, F., Prussia, G.E. ve Grifeth, R.W. (1992). A Meta-Analytical Structural Equations Analysis of a Model of Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 77, 890-909.
- Jiang, H., Chen, Y., Sun, P. ve Li, C. (2019). Authoritarian Leadership and Employees' Unsafe Behaviours: The Mediating Roles of Organizational Cynicism and Work Alienation. *Current Psychology*, 38(6), 1668-1678.
- Kalaycı, Ş. (2010). *Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım A.Ş.
- Kanten, P ve Er Ülker, F. (2013). *Yönetim Tarzının Üretkenlik Karşılı İş Davranışlarına Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracılık Rolü*. 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. (624-629). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kasap, N. (2019). *Liderlik Tarzı Ve İşe Yabancılaşmanın İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi* (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kaynak, İ. ve Çiçek, B. (2021). İşe Yabancılaşmanın İşte Var Olamama Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Babacan Liderliğin Rolü. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(22), 568-593.
- Kickul, J. ve Lester, S. (2001). Broken Promises: Equity Sensitivity as A Moderator Between Psychological Contract Breach And Employee Attitudes And Behaviour. *Journal of Business and Psychology*, 16(2), 191-217.
- Kinter, O. ve Katı, Y. (2022). The Mediation Effect of Job Stress and Burnout on the Relationship between Workload and Turnover Intention: An Application in the Healthcare Sector. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 23(4), 852-863.

- Kurtulmuş, M. ve Yiğit, B. (2016). İşe Yabancılaşmanın Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 860-871.
- Li, S. ve Chen, Y. (2018). The Relationship between Psychological Contract Breach and Employees 'Counterproductive Work Behaviours: The Mediating Effect of Organizational Cynicism and Work Alienation, *Frontiers in Psychology*, 9, 1-13.
- Lynne, J. P. ve Cropley, M. (2003). The Psychological Contract of National Health Service Nurses. *Journal of Nursing Management*, 11(2), 108.
- Mahmud, Z. K. (1993). *Work Alienation and Training: A Study of Florida Correctional Officers and Correctional Officer Sergeants*. (Doctoral Dissertation). The Florida State University, ABD.
- Malik, S. Z. ve Khalid, N. (2016). Psychological Contract Breach, Work Engagement and Turnover Intention. *Pakistan Economic and Social Review*, 54(1), 37-54.
- Meyer, J.P. ve Allen N.J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate Linkages in the Relationship between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate Linkages in The Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee Turnover: Causes, Consequences and Control*. MA: Addison-Wesley.
- 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.
- Nadi, M. ve Shojaee, M. (2019). Relationship Between Perception of Bullying in The Workplace, Job Self-Alienation, Organizational Support to Leave Work and The Role of Mediator of Forced Citizenship Behaviour. *Journal Of Applied Sociology*, 30(1), 167-188.
- Nawafleh, S. H., Alkhalayleh ve Qerba, M. K. F. (2021). Impact Of Work Alienation Feelings on Turnover Intention in The Aqaba Special Economic Zone Authority Located in Jordan. *Journal of Social Sciences (COES&RJ-JSS)*, 10(2), 179-193.
- Örücü, E. ve Bayramov, S. (2022). Örgütlerde İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler Olarak; Psikolojik Sözleşme İhlali Ve Ücret Tatmini. *Journal of Management and Economics Research*, 20(1), 47-66.
- Örücü, E. ve Özafşarhoğlu, S. (2013). Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde Bir Uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10 (23), 335-358.
- Paillé, P. ve Dufour, M. É. (2013). Employee Responses to Psychological Contract Breach and Violation: Intentions to Leave the Job, Employer or Profession. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 29(1), 205-216.
- Raziq, A. ve Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725.
- Roberts, B. R. (1987). A Confirmatory Factor-Analytic Model of Alienation. *Social Psychology Quarterly*, 50(4), 346-351.
- Robinson, S. L. ve Rousseau, D. M. (1994). Violating The Psychological Contract: Not the Exception but The Norm. *Journal Of Organizational Behaviour*, 15(3), 245-259.
- Robinson, S. ve Rousseau, D. (1994). Violating the Psychological Contract: Not the Exception but the Norm. *Journal of Organizational Behaviour*, 15(3), 245-259.
- Robinson, S.L. ve Morrison, E.W. (2000). The Development of Psychological Contract Breach and Violation: A Longitudinal Study. *Journal of Organizational Behaviour*, 21, 525-546.
- Robinson, S.L. ve Rousseau, D.M. (1994). Violating The Psychological Contract: Not the Exception but The Norm. *Journal Of Organizational Behaviour*, 15 (3), 245-259.
- Rousseau D. M. (1989). Psychological And Implied Contracts in Organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 128.
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G. ve Mainous III., A. G. (1988). Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: An Integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(3), 599-627.
- Said, H., Ali, L., Ali, F. ve Chen, X. (2021). COVID-19 And Unpaid Leave: Impacts of Psychological Contract Breach on Organizational Distrust and Turnover Intention: Mediating Role of Emotional Exhaustion. *Tourism Management Perspectives*, 39, 100854.
- Salha, H., Cinnioğlu, H. ve Yazıt, H. (2016). Psikolojik Sözleşme İhlal Algısının Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Yiyecek İçecek İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. 17. Ulusal Turizm Kongresi, Muğla'da Sunulan Bildiri.
- Samadi, L., Bagheri, M. S., Sadighi, F. ve Yarmohammadi, L. (2020). An Investigation into EFL Instructors' Intention to Leave and Burnout: Exploring the Mediating Role of Job Satisfaction. *Cogent Education*, 7(1), 1781430.
- Santhanam, N., TJ, K., Dyaram, L. ve Ziegler, H. (2017). Impact Of Human Resource Management Practices on Employee Turnover Intentions: Moderating Role of Psychological Contract Breach. *Journal of Indian Business Research*, 9(3), 212-228.
- Seeman, M. (1967). On The Personal Consequences of Alienation in Work. *American Sociological Review*, 32(2), 273-285.
- Seeman, M. (1959). On The Meaning of Alienation. *American Sociological Review*, 24, 783-791.
- Seeman, M. (1959). On The Meaning of Alienation. *American Sociological Review*, 783-791.

- Serinkan, C. ve Mengüloğlu, M. A. (2023). Yabancılaşmanın İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Zekânın Aracılık Rolü: AVM Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 14(37), 1-23.
- Shore, L. M. ve Tetrick, L. E. (1994). The Psychological Contract as an Explanatory Framework in the Employment Relationship, *Trends in Organizational Behaviour*. (L. C. Carl ve D. M. Rousseau, Dü) *John Wiley ve Sons* (1), 91-109.
- Smithson, J. ve Lewis, S. (2004). The Psychological Contract and Work-Family. *Organization Management Journal*, 1(1), 70-80.
- Suarthana, J. H. P. ve Riana, I. G. (2016). The Effect of Psychological Contract Breach and Workload on Intention to Leave: Mediating Role of Job Stress. *Procedia-Social and Behavioural Sciences*, 219, 717-723.
- Taboli, H. (2015). Burnout, Work Engagement, Work Alienation as Predictors of Turnover Intentions Among Universities Employees in Kerman. *Life Science Journal*, 12(9), 67-74.
- Tokmak, M. (2020). Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İşe Yabancılaşması Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 429-439.
- Tozoğlu, B. ve Uçar, Ö. (2022). Duygusal Emek ve Örgütsel Sinizmin İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi: Kuşadası'nda Faaliyet Gösteren Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma (The Effect of Emotional Labor and Organizational Cynicism on Work Alienation: A Study on Four- and Five-Star Hotel Business Employees Operating in Kuşadası). *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 10(3), 1937-1961.
- Tummers, L., Bekkers, V., van Thiel, S. ve Steijn, B. (2015). The Effects of Work Alienation and Policy Alienation on Behavior of Public Employees. *Administration & Society*, 47(5), 596-617.
- Türe, A. ve Akkoç, İ. (2021). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Lider Üye Etkileşiminin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracılık Rolü. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 24(1), 93-108.
- Uysal, M. ve Günay, S. (2001). Durbin-Watson Ölçütüne Göre Kararsızlık Bölgesinde Bulunan Negatif Otokorelasyon İçin Bazı Testler. *Anadolu University Journal of Science and Technology*, 2(2), 277-284.
- Yılmaz, B. (2018). *Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Adaletin İşten Ayrılma Niyetine Etkileri Üzerine Bir Araştırma: Elektrik Sektöründe Bir Uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Zagenczyk, T. J., Cruz, K. S., Cheung, J. H., Scott, K. L., Kiewitz, C. ve Galloway, B. (2015). The Moderating Effect of Power Distance on Employee Responses to Psychological Contract Breach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 853-865.
- Zhao, J., He, Y., Xu, J. ve Hu, S. (2022). The Study of Nurse's Work Alienation and Its Influence on Turnover Intention. *Yangtze Medicine*, 6(3), 57-65.

EXTENDED ABSTRACT

The research aims to reveal the effect of psychological contract violation and alienation on the intention to leave. In this context, the employees of companies engaged in the manufacture of metal products, which continue their activities in the Organized Industrial Zone of Karaman province, were selected as a sample in the research. According to the information received from the Karaman Organized Industrial Zone, the total number of individuals working in the relevant sector as of 2022 is 282. In other words, the study population consists of 282 people. However, the number of employees included in the research is 256. The research representing the relevant sample was carried out through a face-to-face survey. In the research, the psychological contract violation perception scale, alienation scale and turnover intention scale were used as data collection tools. The psychological contract perception scale consists of 9 questions and one dimension; the alienation scale consists of 8 questions and one dimension, and finally, the scale of intention to leave the job consists of 3 questions and one dimension. SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 27.00 program was used in the analysis of the research data. Questionnaires that were found to be incomplete or incorrect in the collected data were not included in the study. While evaluating the data, descriptive statistical methods (number, percentage, frequency, mean, standard deviation) were used. It was assumed that the sample should show a normal distribution to apply parametric test methods to the evaluation of the data (Kalaycı, 2010). To evaluate the normality of the distributions for the obtained scores, the skewness and kurtosis values of the data were examined. To determine whether the variables used in the study had a normal distribution, skewness and kurtosis values were examined. George and Mallery (2003) stated that if the skewness and kurtosis measure take values between -2 and +2, it will show a normal distribution. It was seen that the relevant data for the study were under the normal distribution ranges. With the provision of normality, the use of parametric methods was preferred in the analysis of the data. In addition, Cronbach's alpha values were examined in the context of reliability analysis. Multiple regression analysis was conducted to examine the effect of psychological contract breach and alienation on turnover intention. During the application of multivariate linear regression analysis, first of all, whether there was a multicollinearity between the variables was determined by looking at the Durbin-Watson (D-W) and VIF tests. The D-W value is 1.903 and it is between DU and 4-DU values and there is no autocorrelation (Uysal and Günay, 2001). Since VIF values were between

1<VIF<10 for psychological contract violation (9,436) and alienation (9,436), it was concluded that there was no multicollinearity. When the literature was searched for the research, Chin and Hung (2013), Malik and Khalid (2016), Aykan (2014), Said, Ali, Ali and Chen (2021), Santhanam, Dyaram and Ziegler (2017), Hartmann and Rutherford (2015) Robinson and Rousseau's (1994) findings are parallel to the findings of the research in determining the relationship between psychological contract violation and intention to leave. In this context, hypothesis H1: "Violation of psychological contract positively affects the intention to leave the job" has been developed. On the other hand, Kurtulmuş and Yiğit (2016), Ayaydın (2020), Kaynak and Çiçek (2021), Kasap (2019), Serinkan and Mengüloğlu (2023), Nadi and Shojaee (2019), Taboli, which are about the relationship between alienation and turnover intention. (2015), Zhao, He, Xu and Hu (2022), Farmer (2021), and Nawafleh and Qerba (2021) have also reached results that are in line with the research findings. From this point of view, the hypothesis of H2: "Alienation positively affects the intention to leave the job" was developed. When the multiple regression coefficients between psychological contract violation, alienation and intention to leave the job are examined, according to the results of the analysis; psychological contract violation, alienation scores and the predictive power of the intention to quit job score were found to be statistically significant [F (2, 209) =470,009, p<0,001]. The effect of psychological contract violation on intention to leave was not statistically significant ($\beta=0,151$, $p>0,05$). It is seen that alienation has a strong positive effect ($\beta=0.759$, $p<0.001$) on turnover intention. It was determined that the two independent variables examined together could explain 81.8% [R=.904, R2=0.818] of the change in the turnover intention score. In other words, for the research, hypothesis H1: "Violation of psychological contract positively affects the intention to leave the job" was rejected, and hypothesis of H2: "Alienation positively affects the intention to leave the job" was accepted.