

Psikolojik Sözleşme İhlalinin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracı Rolü¹

Doç. Dr. Mehmet Selman KOBANOĞLU^a,

Doç. Dr. Ali BAYRAM^b

^a Samsun Üniversitesi, Denizcilik İşletmeleri Yönetimi, ORCID:0000-0003-0891-6016

^b Samsun Üniversitesi, Denizcilik İşletmeleri Yönetimi, ORCID: 0000-0002-0732-0483

Makale Bilgileri

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Gönderim Tarihi: 30.11.2024

Kabul Tarihi: 10.12.2024

Özet

Bu çalışma psikolojik sözleşme ihlallerinin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisinde örgütsel güvenin aracı rolünün bulunup bulunmadığını ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışmanın örneklemini Kayseri ilinde mobilya sektöründe faaliyet gösteren üretim işletmelerinin beyaz yakalı çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında 404 çalışandan veri elde edilmiş olup çalışma bu veriler üzerinden yürütülmüştür. Psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel özdeşleşmeye etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolünü ortaya koyabilmek amacıyla Hayes (2013) tarafından ileri sürülen ve aracılık analizlerinde kullanılan Process Macro Model 4'ten faydalanılmıştır. Araştırma sonuçları, psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif yönde bir ilişki bulunduğunu ve bu ilişkide örgütsel güvenin aracı rol üstlendiğini ortaya koymaktadır. Araştırma, psikolojik sözleşme bağımsız değişkeni ile, örgütsel özdeşleşme bağımlı ve örgütsel güven aracı değişkenlerinin bir arada ilk kez kullanıldığı bir çalışma olma özelliğiyle literatüre yeni bir içerik kazandırmaktadır.

Anahtar Kelimeler

Psikolojik Sözleşme İhlali,
Örgütsel Özdeşleşme,
Örgütsel Güven,
Aracılık Rolü

JEL

J53

L29

M12

The Mediating Role of Organizational Trust in the Effect of Psychological Contract Breach on Organizational Identification

Abstract

This study aims to examine the mediating role of organizational trust in the relationship between psychological contract violations and organizational identification. The sample of the study consists of white-collar employees working in furniture manufacturing companies in Kayseri province. Data were collected from 404 employees, forming the basis of the analysis. To analyze the mediating role of organizational trust in the relationship between psychological contract breach and organizational identification, Process Macro Model 4, developed by Hayes (2013), was utilized. The findings indicate a negative relationship between psychological contract breach and organizational identification, with organizational trust serving as a mediator. This study contributes to the literature by being the first to simultaneously examine psychological contract as an independent variable, organizational identification as a dependent variable, and organizational trust as a mediator.

Keywords

Psychological Contract Breach,
Organizational Identification,
Organizational Trust,
Mediation

İletişim/Contact

mehmet.kobanoglu@samsun.edu.tr

ali.bayram@samsun.edu.tr

¹ Bu çalışma 31 Ekim-03 Kasım 2024 tarihleri arasında Kastamonu Üniversitesi ev sahipliğinde düzenlenen 11. Örgütsel Davranış Kongresinde sunulan tam metin bildiriden türetilmiştir.

GİRİŞ

İş örgütlerinin küreselleşme, yeniden yapılanma, satın alma ve birleşme gibi dönüşümlerinin sıklıkla yaşandığı günümüz iş dünyasında istihdam ilişkisi de bir dizi değişikliğe uğramış ve bunun bir sonucu olarak psikolojik sözleşmeler çağdaş istihdam ilişkisini tanımlamaya yardımcı olmakta giderek daha önemli hale gelmiştir (Turnley, vd., 2003)

Kâr amacı güden örgütlerde işveren ile çalışan arasında karşılıklı beklentilerin olduğu bilinmekte, işveren etkinlik, verimlilik ve performans gibi karlılığını artırıcı faaliyetlerin yerine getirilmesi, işletmeye ait bilgi ve belgelerin ifşa edilmemesi, örgüt hiyerarşisine tabi olunması ve örgüte sadakatle bağlı kalınması gibi beklentiler içinde iken çalışan da buna karşın tatmin edici bir ücret, insani çalışma koşulları, emeğine değer verilmesi gibi beklentiler içine girmektedir. İstihdam ilişkisinin bir değişim anlayışı üzerine kurulu olduğuna ilişkin ilk düşünceler March ve Simon (1958) tarafından teşvik-katkı modeliyle (inducements-contributions model) tartışılmaya başlanmıştır (Coyle-Shapiro ve Parzefall, 2008). Bu karşılıklı edimlerin bir kısmı her iki tarafın da imzaladığı sözleşmede yer alırken, bir kısmı sözleşmelerde değinilmeyen, hatta kimi zaman mevcut yasaların dahi öngörmediği beklentileri içerebilmektedir. Literatürde bu durumu ilk defa ortaya atan Argyris (1960), “işgören ile ustabaşı arasında kaleme alınmamış bir sözleşme”nin varlığına dikkati çekmiştir.

Psikolojik sözleşme ihlalleri; çalışanların, örgütün psikolojik sözleşmeyi oluşturan hükümlerden bir ya da daha fazlasını yerine getirmediğini algılamasıyla ortaya çıkmaktadır (Aselage ve Eisenberger, 2003; Morrison ve Robinson, 1997; Robinson, 1996). Beklentilerini karşılamayan şekilde muamele gören çalışanlar içinde buldukları durumu örgütle olan psikolojik sözleşmelerinin ihlali olarak görmekte ve örgüte karşı olumsuz tepki verme eğilimine girmektedirler (Mitchell ve Daniels, 2003: 244).

Örgütsel özdeşleşme, bireylerin kendilerini belirli bir örgütteki üyelikleri açısından tanımladıkları bir sosyal kimlik oluşturma biçimi olarak tanımlanmaktadır (Mael ve Ashforth, 1995; Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994; Chreim, 2002). Bununla beraber, sosyal kimlik teorisyenleri bireylerin kendilerini kısmen çeşitli gruplara üyeliklerine göre tanımladıklarını ileri sürmekte ve tüm grup üyeliklerinin kişinin kendini tanımlamasına eşit katkıda bulunmadığını ifade etmektedirler. Bir diğer anlatımla, örgütsel özdeşleşmenin, örgütün tanımı ile benlik tanımı arasındaki bilişsel bir bağlantıya atıfta bulunduğunu, bireylerin örgütün ayırt edici ve kalıcı değerlerini ve hedeflerini değerli gördüklerinde ve bunları benlik duygularına dahil ettiklerinde örgütsel özdeşleşmenin daha güçlü olduğunu ileri sürmektedirler (Dukerich, Golden ve Shortell, 2002).

Yönetim açısından bakıldığında, benliğin bir grup üyesi olarak içselleştirilmesi, grup üyeliğinin algısal, tutumsal ve davranışsal etkileri için bir temel sağlamakta ve birey grupla ne kadar çok özdeşleşirse onun tutum ve davranışları bu grup üyeliği tarafından o kadar çok yönetilebilmektedir (Knippenberg ve Schie, 2000).

Örgütsel güven, “örgütsel rollere, ilişkilere, deneyimlere ve karşılıklı bağımlılıklara dayalı olarak bireylerin birden fazla örgüt üyesinin niyet ve davranışları hakkında sahip oldukları olumlu beklentiler” olarak tanımlanmaktadır (Shockley-Zalabak, Ellis ve Winograd, 2000; Joo, Yoon ve

Galbraith, 2023; Mayer, Davis ve Schoorman, 1995). Tanımdan da anlaşılacağı gibi örgütsel güven, geçmişteki olumlu karşılıklı etkileşimden kaynaklanan algılara dayanmaktadır (Vanhalı ve Tzafir, 2021) ve yüksek düzeyde güvene sahip örgütler, düşük düzeyde güvene sahip örgütlere nazaran daha başarılı, uyumlu ve yenilikçi olabileceklerdir (Shockley-Zalabak vd., 2000; Huff ve Kelley, 2003).

Argyris (1964), yönetime duyulan güvenin önemli ölçüde üretkenlikle ilgili sonuçlarla ilişkili olduğunu teorileştirmiştir ve bu nedenle örgütsel güvenin nasıl inşa edileceğinin anlaşılması hem teori hem de pratik anlamda örgütler açısından büyük önem taşımaktadır (Mayer ve Davis, 1999).

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Örgüt yazını doğrultusunda ele alınan psikolojik sözleşme, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven (Schoorman, Mayer ve Davis, 2007) kavramlarının temelindeki varsayım Gouldner'in (1960) karşılıklılık ilkesi (The Norm of Reciprocity) ve Blau'nun (1964) sosyal değişim teorisine dayanmaktadır (Alcover vd., 2016; Restubog vd., 2008; Zagenczyk vd., 2012; Tufan ve Wendt, 2019; Wei ve Si, 2013; Rani vd., 2018; De Ruiter vd., 2016; Nguyen vd., 2016; Li, Liu ve Ali, 2018).

Psikolojik sözleşmeler çalışan ile örgüt arasında yer alan ve karşılıklı olarak yerine getirileceği düşünülen bir değişimi ifade etmekte, bu durum sonucu bir karşılıklılık normu beklentisi içerisinde her iki tarafın da kendisinin yaptığı taahhüt ve katkıların diğerini de yapmış olduğu taahhüt ve katkılara mecbur kaldığını kabul etmektedir (Blau, 1964; Argyris, 1960; Rousseau, 1989; Miles, 2012). Çalışanlar bu alışveriş sonuçlarının kendilerine vaat edilenden daha az olduğunu hissettiklerinde olumsuz tutumlar içine girmekte, işten kendini geri çekmekte ve/veya verimsiz davranışlarda bulunarak eşitliği yeniden sağlama eğilimine girmektedirler (Restubog vd., 2008).

Araştırma kapsamında yürütülen literatür taramasında, çalışmada ele alınan psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel güven kavramlarının bir arada ele alındığı bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bunun yanında, kavramlar üzerinde kısmi olarak yapılan çalışmalarda dayanak olarak gösterilen teoriler doğrultusunda sonuçların alındığı görülmektedir. Örneğin, Zagenczyk ve arkadaşları (2012) psikolojik sözleşme ihlali algısının örgütsel özdeşleşmeyle negatif yönlü bir ilişkide olduğunu bulgulamışlardır. Bir diğer çalışmada, Aqil ve arkadaşları (2023), psikolojik sözleşme ihlallerinin örgütsel güven üzerinde önemli düzeyde olumsuz etkiye sahip olduğunu ve örgütsel güvenin psikolojik sözleşme ihlalleri ile üretkenlik karşıtı çalışma davranışları arasındaki ilişkiye doğrudan aracılık ettiğini gözlemlemişlerdir. Bundan başka, Campbell ve Im (2014) yürüttükleri bir araştırmada örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşmenin pozitif ilişkili olduğunu gözlemlemişlerdir. Ayrıca, ülkemizde kamu personeli üzerinde yapılan bir araştırmada, çalışanların psikolojik sözleşme ihlallerinde örgüte ve yöneticilerine karşı güvenlerinin azaldığı tespit edilmiştir (Cankir, 2016).

Bu kapsamda, araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiler, örgüt literatüründe çalışan ve işveren arasındaki ilişkilere dayanak oluşturan karşılıklılık normu (Gouldner, 1960) ve sosyal değişim teorisi (Blau, 1964) kapsamında ve yazındaki ampirik kanıtlar ekseninde değerlendirilerek, söz konusu ilişkilere yönelik H₁ hipotezi oluşturulmuştur.

H₁: Psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel özdeşleşmeye etkisinde örgütsel güven aracı rol oynamaktadır.

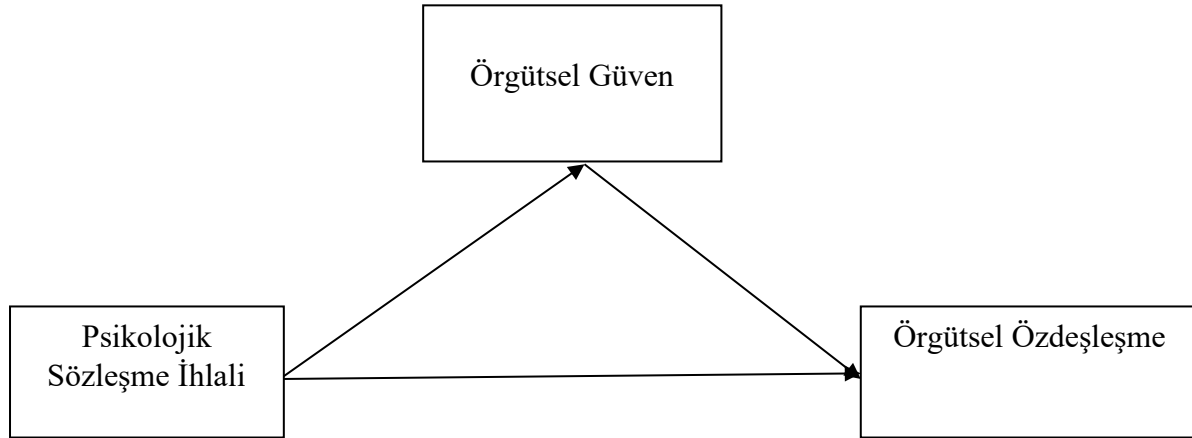
2. YÖNTEM

Bu başlık altında araştırmanın amacı ve modeli, örnekleme, veri toplama sürecine yönelik bilgiler, ölçüm araçları ve bu araçlara ilişkin değerlendirmeler sunulmuştur.

2.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Çalışmanın temel amacı, psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracı rol oynayıp oynamadığını ortaya koyabilmektir. Bu doğrultuda çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden yararlanılmış olup, ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Model aracılığıyla araştırmanın yürütüleceği evreni temsil eden bir örneklemden faydalanılarak değişkenler arasındaki ilişkilerin ortaya konulması ve örneklem üzerinden genellemeye ulaşabilmesi amaçlanmaktadır (Karasar, 2011).

Çalışma kapsamında ele alınan psikolojik sözleşme ihlali bağımsız değişkeninin örgütsel özdeşleşme bağımlı değişkeni üzerindeki etkisi ve bu etkide örgütsel güvenin aracılık rolü çerçevesinde oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’de görüldüğü gibidir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

2.2. Örneklem

Araştırmanın örneklemini Kayseri’de mobilya üretimi sektöründe faaliyet göstermekte olan büyük ölçekli işletmelerin beyaz yakalı çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında yer alan katılımcılara kolayda örnekleme yöntemi ile anket uygulanmış, 404 adet veri elde edilmiştir. Demografik özellikleri itibarıyla katılımcılara ilişkin dağılımlar incelendiğinde erkeklerin (309 gözlem) sayısının kadınlardan (95) fazla olduğu görülmüştür. Yaşları açısından katılımcıların dağılımına bakıldığında ise büyük çoğunluğun 30 yaş üzerinde olduğu (%59,3) ve medeni durumları itibarı ile çoğunluğun bekar olduğu (288 gözlem) tespit edilmiştir. Katılımcıların 253’ünün lisans ve üzeri düzeyde eğitim aldıkları görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Süreci

Çalışmada değişenler arası ilişkileri incelemek amacıyla anket tekniği kullanılmıştır. Veriler 10.05.2024-01.07.2024 tarihleri arasında çevrimiçi yollarla elde edilmiştir. Araştırma kapsamında toplam 437 adet anket verisine ulaşılmış, ancak 33'ü değerlendirmeye uygun olmadığından araştırmaya dahil edilmemiştir.

2.4. Ölçekler

Araştırma kapsamında kullanılacak verilerin elde edilebilmesi için 23 ifade ve 4 demografik değişkenden oluşan bir anket formu oluşturulmuştur. Katılımcıların kendilerine yöneltilen ifadelere katılım dereceleri 7'li Likert formatında cevaplandırmaları istenmiştir. Dereceleme "1- kesinlikle katılıyorum" ve "7- kesinlikle katılmıyorum" şeklinde kodlanarak veri girişi sağlanmıştır.

2.4.1. Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği

Deneklerin psikolojik sözleşme ihlali algılarının ölçümlenebilmesi amacıyla Robinson ve Rousseau tarafından 1994 yılında dokuz ifade ile geliştirilen ölçekten yararlanılmıştır. Yapılan analiz sonucu ölçeğe ilişkin Cronbach' alpha katsayısını ,921 olduğu gözlemlenmiştir.

2.4.2. Örgütsel Güven Ölçeği

Çalışanların örgütlerine duydukları güvenin ölçülebilmesi amacıyla Gabarro ve Athos (1976) tarafından geliştirilen ve yedi ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğe ilişkin Cronbach' alpha katsayısı ,940 olarak bulgulanmıştır.

2.4.3. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Örgütsel özdeşleşme düzeyinin ölçümü amacıyla Van Dick, Wagner, Stellmacher ve Christ'in (2004) geliştirdiği ve yedi ifadeden oluşan ölçek kullanılmış olup ölçeğe ilişkin Cronbach' alpha katsayısı ,887 olarak bulunmuştur. Çalışmada kullanılan ölçeklere ilişkin bilgiler Tablo 1'de verilmektedir.

Tablo 1. Ölçeklere İlişkin Bilgiler

Ölçek	Geliştiren	İfade Sayısı	Cronbach'Alpha Katsayısı
Psikolojik Sözleşme İhlali	Robinson ve Rousseau (1994)	9	,921
Örgütsel Güven	Gabarro ve Athos (1976)	7	,940
Örgütsel Özdeşleşme	Van Dick ve diğ. (2004)	7	,887

Tablo 1 incelendiğinde, güvenilirlik katsayılarından hareketle verilerin güvenilir oldukları görülmektedir. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için değişkenlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiş olup verilerin normalite varsayımını karşıladıkları belirlenmiştir.

3. BULGULAR

Araştırmadan elde edilen veriler arasındaki dolaylı ve dolaysız ilişkiler SPSS paket programı ve Hayes (2013) tarafından geliştirilmiş olan Process Macro (Model 4) aracılığı ile test edilmiştir. Bu doğrultuda veri toplama araçlarına ilişkin geçerlilikler ile değişkenlere ait korelasyon ve regresyon sonuçları paylaşılmıştır.

3.1. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklere ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 2'de görülmektedir.

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İndeksler	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Psikolojik Sözleşme İhlali	Örgütsel Güven	Örgütsel Özdeşleşme
CFI	,970≤CFI≤1,000	,950≤CFI≤,970	,983	,996	,994
HOELTER	≥200	75≤HOELTER≤200	149	323	546
IFI	,950≤IFI≤1,000	,900≤IFI≤,950	,983	,996	,994
NFI	,950≤NFI≤1,000	,900≤NFI≤,950	,979	,993	,980
RFI	,900<RFI≤1,000	,850<RFI≤,900	,957	,980	,962
RMSEA	,000≤RMSEA≤,050	,050≤RMSEA≤,080	,071	,061	,033
TLI	,95≤TLI≤1,000	,900≤TLI≤,950	,967	,988	,988
χ^2/df	,000 ≤ χ^2/df ≤ 2,000	2 ≤ χ^2/df ≤ 3	2,742	2,511	1,432

Kaynak: Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. (2008). Structural equation modelling: guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.

Tablo 2'de araştırmada yer alan değişkenlere ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları görülmektedir. Tüm değişkenler için uyum iyiliği indeksleri kabul edilebilir sınırlar içindedir. Böylece değişkenlerle ilgili yapıların analizde kullanılan ampirik verilerle tutarlı ve uygun olduğu anlaşılmaktadır. Elde edilen güvenilirlik ve geçerlilik değerleri, verilerin analizlerin yapılabilmesi için gerekli şartları sağladığını göstermektedir.

3.2. Araştırma değişkenlerine ilişkin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Araştırma değişkenlerine ilişkin ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri Tablo 3'te görüldüğü gibidir. Değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları incelendiğinde psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel özdeşleşme arasında ,412 düzeyinde; örgütsel güven arasında ,387 düzeyinde negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel güven arasında ise ,565 düzeyinde pozitif ve anlamlı ilişkinin varlığı ortaya konulmuştur.

Tablo 3. Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

	Ortalama	Std. Sapma	1	2	3
Psikolojik Sözleşme İhlali	3,6914	1,80758	1		
Örgütsel Güven	4,1128	1,59878	-,387**	1	
Örgütsel Özdeşleşme	4,2050	1,22220	-,412**	,565**	1

* p<0.05 - **p<0.01

3.3. Araştırma Modelinin Test Edilmesi

Psikolojik sözleşme ihlalinin (PSİ) örgütsel özdeşleşmeye (ÖÖ) etkisinde örgütsel güvenin (ÖG) aracılık rolünü ortaya koyabilmek amacıyla Hayes (2013) tarafından aracılık analizlerinde kullanılan Model 4'ten faydalanılmıştır. Aracılık analizi, araştırmacıların bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini hangi yolla uyguladığını belirlemelerine olanak tanıyarak sürecin incelenmesine katkıda bulunan bir analiz türüdür (Kobanoğlu, 2023). Analiz sonuçları Tablo 4'te görüldüğü gibidir.

Tablo 4. Aracılık Analizi Sonuçları

	Etkileşim 1			Etkileşim 2			Etkileşim 3		
	ÖÖ			ÖG			ÖÖ		
	<i>b</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>b</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>b</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Sabit	5,234	41,453	,000	5,375	32,152	,000	3,273	15,646	,000
PSİ	-,279	-9,070	,000	-,342	-8,406	,000	-,154	-5,270	,000
ÖG							,365	11,044	,000
R ²		,170			,149			,364	
F		82,268			70,660			114,496	

Tablo 4 incelendiğinde aracılık ilişkisinde yer alan tüm yolların anlamlı olduğundan ve psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde beta katsayısının örgütsel güven değişkeni analize dahil edildiğinde azaldığı görüldüğünden dolayı psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracı rol oynadığı tespit edilmiştir.

Tablo 5. Örgütsel Güvenin Aracılık Analizine İlişkin Bootstrap Analizi Sonuçları

	Katsayı	Standart Hata	LLCI	ULCI
Toplam Etki	-,2787	,0307	-,3391	-,2183
Doğrudan Etki	-,1540	,0292	-,2114	-,0965
Dolaylı Etki	-,1247	,0202	-,1654	-,0870

Aracılık sonuçlarını ortaya koyan bootstrap analizi sonuçları incelendiğinde LLCI ve ULCI değerlerinin sıfır dışında olduğundan dolayı örgütsel güvenin psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel özdeşleşme arasındaki aracılık rolü doğrulanmıştır.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Psikolojik sözleşme kavramı iş örgütlerinde son yıllarda etik politikaların geliştirilmeye çalışması ile daha önem kazanır hale gelmiştir. Psikolojik sözleşmeler karşı taraftan asgari düzeydeki anlayışı, etik davranışı, güven zedeleyici unsurlardan arınmış bir ilişkiyi temsil ettiğinden yalnız işveren ve çalışan arasındaki ilişkide değil, satıcı ile alıcı arasındaki ilişkide hatta nikah sözleşmesi tarafları olan karı koca tarafından da beklenilir hale gelmiştir. Bu çalışma karşılıklılık normu ve sosyal değişim teorisi doğrultusunda, istihdam ilişkilerinde psikolojik sözleşme ihlallerinin çalışanların örgütle özdeşleşmesine nasıl bir etkide bulunduğu ve söz konusu etkide örgüte olan güvenin aracı bir rolünün olup olmadığını ortaya koymak amacıyla yürütülmüştür. Örgütler bilindiği üzere amaç ve hedeflerini insan kaynakları aracılığıyla gerçekleştirmektedir ve bu kaynağın içinde bulunduğu duruma ilişkin algısı motivasyonunu, örgüte ve amaçlarına olan bağlılığını etkilemektedir. Bu araştırma, yapılan literatür taraması sonucu aralarında ilişki aranan üç değişkenin birlikte ele alındığı başka bir çalışmaya rastlanmadığından özgün olarak kabul edilmekte, psikolojik sözleşme ihlallerinin sonuçlarından biri olarak kabul edilen örgütsel özdeşleşme konusuna odaklandığından mevcut literatüre katkı sağlamaktadır.

Araştırmanın bulguları psikolojik sözleşme ihlallerinin örgütsel özdeşleşmeyi negatif yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. Bir başka ifade ile, çalışanın örgüt ile olan ilişkisinde iş mukavelesinde yer almayan örtük fakat rasyonel beklentilerin karşılanmadığını ya da ihlal edildiğini düşünen bir bireyin örgüt değerlerini ve hedeflerini benlik duygusuna dahil etme konusunda istekli davranmayabileceğini ve kendi kimliğinin örgüt ile özdeşleşmesi önünde engel oluşturabileceğini söyleyebilmek mümkündür.

Örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşme arasında da pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin varlığı, araştırma sonucunda elde edilen bir diğer önemli bulgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Teori ve literatür ışığında beklendiği üzere, örgüte olan güven çalışanların örgüt ile özdeşleşmelerine pozitif yönde katkıda bulunmaktadır.

Aracılık etkisi incelendiğinde ise, psikolojik sözleşme ihlallerinin örgütsel özdeşleşme ile olan ilişkisinde örgütsel güvenin aracılık rolü oynadığı görülmektedir. Buna göre psikolojik sözleşme ihlali algısı içinde olan çalışanın örgütle olan özdeşleşmesine örgüte duyduğu güvenin aracılık ettiği söylenebilir.

Bu çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. İlk olarak çalışma Kayseri ilinde faaliyet gösteren mobilya üretim işletmeleri beyaz yakalı çalışanları üzerinde uygulanmıştır, gelecekteki çalışmalar daha geniş bir coğrafya ile farklı sektörleri de içinde barındırabilir. Bu şekilde sektörler arası kıyaslamalar da yapılabilmesi mümkün olacaktır. İkinci kısıt verilerin kesitsel olarak toplanması nedensel çıkarım yapılmasının önünde engel oluşturmaktadır, boylamsal yürütülecek yeni çalışmalar yapılarak değişkenler arası ilişkilerin dinamiklerinin tespiti mümkün kılınabilir.

KAYNAKÇA

- Alcover, C.-M., Rico, R., Turnley, W. H., & Bolino, M.C. (2016). Understanding the changing nature of psychological contracts in 21st century organizations. *Organizational Psychology Review*, 7(1), 4–35. <https://doi.org/10.1177/2041386616628333>
- Aqil, M., Tjahjono, H. K., Muafi, & Prajogo, W. (2023). The impact of psychological contract breach on counterproductive work behavior mediated by organizational trust and work engagement in state civil apparatus. *Calitatea: Acces la Succes*, 24(194), 213-225. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.194.25>
- Argyris, C. (1960). *Understanding organizational behavior*. Homewood.
- Argyris, C. (1964). *Integrating the individual and organization*. Wiley.
- Aselage, J., & Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 491-509. <https://doi.org/10.1002/job.211>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley.
- Campbell, J. W., & Im, T. (2014). Identification and trust in public organizations: A communicative approach. *Public Management Review*, 17(8), 1065–1084. <https://doi.org/10.1080/14719037.2014.881531>
- Cankir, B. (2016, Mayıs). Psikolojik sözleşme ihlalinin örgüte olan güven üzerindeki etkisi. *Global Business Research Congress (GBRC)*. Istanbul, Türkiye. <https://doi.org/10.17261/Pressacademia.2016118676>
- Chreim, S. (2002). Influencing organizational identification during major change: A communication-based perspective. *Human Relations*, 55(9), 1117–1137. <https://doi.org/10.1177/0018726702055009022>
- Coyle-Shapiro J.A-M. & Parzefall, M-R. (2008). Psychological contract. J. Barling & C. L Cooper (Ed.) *The SAGE handbook of Organizational Behavior* içinde (s. 17-34). Sage Publishing Incorporation.
- De Ruiter, M., Lub, X., Jansma, E., & Blomme, R. J. (2016). Psychological contract fulfillment and expatriate intrinsic career success: the mediating role of identification with the multinational corporation. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(8), 1426-1453. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1244099>
- Dukerich, J. M., Golden, B. R., & Shortell, S. M. (2002). Beauty is in the eye of the beholder: The impact of organizational identification, identity, and image on the cooperative behaviors of physicians. *Administrative Science Quarterly*, 47(3), 507. <https://doi.org/10.2307/3094849>
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239. <https://doi.org/10.2307/2393235>

- Flaherty, K.E., Pappas, J.M. (2000). The role of trust in salesperson- sales manager relationships. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 20(4), 271–278. <https://doi.org/10.1080/08853134.2000.10754247>
- Gabarro, J. J., & Athos, J. (1976). *Interpersonal relations and communications*. Prentice Hall.
- Gouldner, A. W. (1960) The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161-178. <https://doi.org/10.2307/2092623>
- Hayes, A. F. (2013). *Mediation, moderation, and conditional process analysis. Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford Press.
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60. <https://doi.org/10.21427/D7CF7R>
- Huff, L., & Kelley, L. (2003). Levels of organizational trust in individualist versus collectivist societies: A seven-nation study. *Organization Science*, 14(1), 81–90. <https://doi.org/10.1287/orsc.14.1.81.12807>
- Joo, B.-K.(B)., Yoon, S. K., & Galbraith, D. (2023). The effects of organizational trust and empowering leadership on group conflict: psychological safety as a mediator. *Organization Management Journal*, 20(1), 4-16. <https://doi.org/10.1108/OMJ-07-2021-1308>
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Nobel Yayınları.
- Knippenberg, D., & Schie, E.C.M. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(2), 137–147. <https://doi.org/10.1348/096317900166949>
- Kobanoğlu, M. S. (2023). Algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık aracılığıyla iş tatminine etkisinde işyeri arkadaşlığının düzenleyici rolü. *EKEV Akademi Dergisi*, (93), 308-329. <https://doi.org/10.17753/sosekev.1243866>
- Li, J., Liu, X., & Ali, F. (2018). Work-related attitudes and behaviors: Empirical evidence from a casino destination. *Journal of Destination Marketing & Management*, 9, 175–183. <https://doi.org/10.1016/j.jdmm.2018.01.004>
- Mael, F.A., & Ashforth, B.E. (1995). Loyal from day one: Biodata, Organizational identification, and turnover among newcomers. *Personnel Psychology*, 48(2), 309–333. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01759.x>
- Mayer, R. C., & Davis, J. H. (1999). The effect of the performance appraisal system on trust for management: A field quasi-experiment. *Journal of Applied Psychology*, 84(1), 123–136. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.1.123>
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3) 709–734. <https://doi.org/10.2307/258792>

- Miles, J. A. (2012). *Management and organizational theory: A jossey-bass reader*. John Wiley & Sons Inc.
- Mitchell, T. R., & Daniels, D. (2003). Motivation. Irwing B. Weiner (Ed.) *Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology Volume 12* içinde (s. 225-254) John Wiley & Sons Inc.
- Morrison, E. W., & Robinson, S.L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22(1), 226-256. <https://doi.org/10.2307/259230>
- Rani, H., Arain, G. A., Kumar, A., & Shaikh, I. R. (2018). Interplay between trust and distrust in the workplace: examining the effect of psychological contract breach on organizational disidentification. *Journal of Asia Business Studies*, 12(1), 1–16. <https://doi.org/10.1108/jabs-02-2015-0022>
- Restubog, S. L. D., Hornsey, M. J., Bordia, P., & Esposito, S. R. (2008). Effects of psychological contract breach on organizational citizenship behaviour: Insights from the group value model. *Journal of Management Studies*, 45(8), 1377–1400. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2008.00792.x>
- Robinson, S. L. (1996). Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly*, 41(4), 574–599. <https://doi.org/10.2307/2393868>
- Robinson, S. L. & Rousseau, D. M. (1994). Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 245- 259. <https://doi.org/10.1002/job.4030150306>
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Rights and Responsibilities Journal*, 2, 121–139. <https://doi.org/10.1007/BF01384942>
- Schoorman, F. D., Mayer, R. C., & Davis, J. H. (2007). An integrative model of organizational trust: Past, present, and future. *Academy of Management Review*, 32(2), 344–354. <https://doi.org/10.5465/amr.2007.24348410>
- Shockley-Zalabak, P., Ellis, K., & Winograd, G. (2000). Organizational trust: What it means, why it matters. *Organizational Development Journal*, 1(4), 35-48.
- Tufan, P., & Wendt, H. (2019). Organizational identification as a mediator for the effects of psychological contract breaches on organizational citizenship behavior: Insights from the perspective of ethnic minority employees. *European Management Journal*. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.07.001>
- Turnley, W.H., Bolino, M.C., Lester, S.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(2), 187–206. <https://doi.org/10.1177/014920630302900204>
- Van Dick, R., Van Knippenberg, D., Kerschreiter, R., Hertel, G., & Wieseke, J. (2008). Interactive effects of work group and organizational identification on job satisfaction and extra-role

- behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 388-399. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.11.009>
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J., & Christ, O. (2004). The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(2), 171–191. <https://doi.org/10.1348/096317904774202135>
- Vanhala, M., & Tzafrir, S. S. (2021). *Organisational trust and performance in different contexts*. Knowledge and Process Management. <https://doi.org/10.1002/kpm.1681>
- Wei, F., & Si, S. (2013). Psychological contract breach, negative reciprocity, and abusive supervision: The mediated effect of organizational identification. *Management and Organization Review*, 9(03), 541–561. <https://doi.org/10.1111/more.12029>
- Zagenczyk, T. J., Cruz, K. S., Woodard, A. M., Walker, J. C., Few, W. T., Kiazad, K., & Raja, M. (2012). The moderating effect of Machiavellianism on the psychological contract breach–organizational identification/disidentification relationships. *Journal of Business and Psychology*, 28(3), 287-299. <https://doi.org/10.1007/s10869-012-9278-1>

Çıkar Çatışması Beyanı

Araştırmanın yürütülmesi ve/veya makalenin hazırlanması hususunda herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Finansman Beyanı

Bu araştırmanın yürütülmesi ve/veya makalenin hazırlanması için herhangi bir mali destek alınmamıştır.

Etik Beyanı

Araştırma etik standartlara uygun olarak yapılmıştır.

Yazar Katkı Beyanı

Yazar Adı	Katkı oranı
Mehmet Selman KOBANOĞLU	% 50
Ali BAYRAM	% 50
Toplam	%100