



Psikolojik Sözleşme İhlalinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Devam Bağlılığının Aracı Rolü

Coşkun Akça¹

Öz: Bu çalışmanın amacı psikolojik sözleşme ihlalinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde devam bağlılığının aracı etkisini incelemektir. Bu ilişkiler sosyal değişim teorisi ve kaynakların korunması teorisi ilkelerine dayalı olarak oluşturulmuştur. Çalışma verileri, kesitsel araştırma deseninde TR82 bölgesindeki bir ilçe belediyesi çalışanlarından toplanmış ve verilerin analizinde istatistiksel yöntemlerden faydalanılmıştır. Çalışmanın bulguları, psikolojik sözleşme ihlalinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olduğunu ancak devam bağlılığının bu etkiye aracılık etmediği sonucunu göstermektedir. Bu çalışmanın sosyal değişim teorisi ve kaynakların korunması teorisi çerçevesinde literatüre katkıda bulunması ve psikolojik sözleşme ihlaliyle ilgili farkındalığı artırması beklenmektedir. Ayrıca devam bağlılığını artırmak ve yetenekleri elde tutmak için örgütlerin stratejiler geliştirmelerine katkı sağlamayı hedeflemektedir.

Anahtar Sözcükler: Psikolojik Sözleşme İhlali, Devam Bağlılığı, İşten Ayrılma Niyeti

JEL: D71, L24, M10

Geliş : 28 Mayıs 2024
Düzeltilme : 24 Temmuz 2024
Kabul : 20 Ağustos 2024

Tür : Araştırma

The Mediating Role of Continuance Commitment in the Effect of Psychological Contract Breach on Turnover Intention

Abstract: The objective of this study is to investigate the mediating influence of continuance commitment on the effect of psychological contract breach on turnover intention. These relationships were established in accordance with the tenets of social exchange theory and conservation of resources theory. The data for this study were collected from employees of a district municipality in the TR82 region using a cross-sectional research design. The data were analysed using statistical methods. The findings of the study indicate that psychological contract breach exerts an influence on turnover intention; however, continuance commitment does not mediate this effect. This study is anticipated to contribute to the existing literature within the framework of social exchange theory and resource conservation theory, and to raise awareness about psychological contract breach. It also aims to contribute to organizations to develop strategies to increase continuance commitment and retain talent.

Keywords: Psychological Contract Breach, Continuance Commitment, Turnover Intention

JEL: D71, L24, M10

Received : 28 May 2024
Revised : 24 July 2024
Accepted : 20 August 2024

Type : Research

Cite this article as: Akça, C. (2024). Psikolojik sözleşme ihlalinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde devam bağlılığının aracı rolü. *Business and Economics Research Journal*, 15(4), 405-418. <http://dx.doi.org/10.20409/berj.2024.452>

Copyright: © 2024 by the author(s). This is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 (CC BY-NC) International License.

¹ Lecturer, PhD., Kastamonu University, Tosya Vocational School, Department of Accounting and Tax, Kastamonu, Türkiye, coskunakca@kastamonu.edu.tr

1. Giriş

Bilgi ekonomisinin yükselişi, insan sermayesini örgütler için en önemli rekabet avantajı kaynağı haline getirmektedir (Wang vd., 2017). Bu nedenle yetenekli çalışanları işe almak kadar onları elde tutmak da aynı derecede önem taşımaktadır. Ancak örgütler yetenekli çalışanların elde tutulmasına ilişkin çok sayıda zorlukla karşı karşıya kalmaktadır. En önemli sorunlardan biri, çalışanların işten ayrılma niyetlerinin artmasıdır. Yüksek işten ayrılma oranları yalnızca işe alım ve seçme maliyetini artırmakla kalmayıp, aynı zamanda örgütsel morali düşürmesinden ve entelektüel sermayeyi zayıflatmasından dolayı örgütler için ciddi bir endişe kaynağıdır (Araşlı vd., 2019). Bu nedenle işten ayrılma niyetini artıran faktörlerin anlaşılması, çalışanları elde tutmada ve rekabet avantajını sürdürmede etkili stratejiler geliştirmek açısından önem taşımaktadır. Çalışanların işyerinde yaşadıkları deneyimler ve aldıkları geri bildirimler, onların bağlılıklarını ve işyerindeki davranışlarını etkilemektedir. Bu bağlamda psikolojik sözleşme kavramı karşımıza çıkmaktadır.

Günümüz iş dünyasında, işverenlerin ve çalışanların karşılıklı beklentilerini ve taahhütlerini temsil eden psikolojik sözleşme iş ilişkilerinde kritik bir rol oynamaktadır. Psikolojik sözleşme örgüt ve çalışan arasında işle ilgili beklentilerin karşılıklı olarak anlaşıldığı ve güvence altına alındığı bir anlaşma olarak tanımlanmaktadır (Rousseau, 1995). Psikolojik sözleşmenin ihlali bu beklentilerin karşılanmaması durumunda ortaya çıkmakta ve çalışanların iş yerindeki deneyimlerini ve örgüte duydukları güveni derinden etkileyerek çalışanları negatif tutum ve davranışlara yönlendirmektedir. Psikolojik sözleşme ihlali yaşayan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin artabileceği gözlemlenmektedir (Azeem vd., 2020; Hui vd., 2004; Jeswani vd., 2023). Ancak, başka fırsatların yokluğu, ayrılma maliyetinin değerlendirilmesi, ekonomik avantajlar (maaş ve yan haklar) ve sosyal destek gibi çeşitli sebeplerden dolayı çalışanlar işte kalmayı tercih edebilirler. Bu noktada çalışanın işten ayrılma niyetini etkileyen önemli faktörlerden biri de devam bağlılığıdır. Devam bağlılığı diğer bağlılık türlerinden farklı olarak daha rasyonel ve mantıksal bir değerlendirmeyi içermektedir (Meyer ve Allen, 1991). Devam bağlılığı çalışanların örgütte kalmanın faydalarını ve maliyetlerini değerlendirdiği bir süreci kapsamaktadır (Allen ve Meyer, 1990). Çalışanların bağlılıklarının azalması ve işten ayrılma niyetlerinin artması örgütler açısından arzu edilmeyen sonuçlardır. Bu kapsamda psikolojik sözleşme ihlalinin çalışanlar üzerindeki etkilerini anlamak, işgücü yönetimi açısından önem arz etmektedir.

Son yıllarda psikolojik sözleşme ihlali kavramı, karmaşık ve değişen istihdam ilişkilerinin açıklanmasına katkıda bulunan geniş bir teorik model olarak ele alınmaktadır. Psikolojik sözleşme ihlali konusu özellikle örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi ve endüstri ve örgüt psikolojisi gibi alanlarda geniş bir literatüre sahiptir. Psikolojik sözleşme ihlali çalışanların örgüte olan bağlılıklarını (Jeswani vd., 2023; Li vd., 2016; Wang vd., 2017), iş tatminini (Bravo vd., 2019), örgüte olan güvenlerini (Dwiyanı vd., 2018) ve örgütsel adalet algılarını (Tekleab vd., 2005) olumsuz yönde etkileyen önemli bir faktördür. Zhao vd. (2007) psikolojik sözleşme ihlalinin düşük örgütsel vatandaşlık davranışı ve performansa neden olduğunu tespit etmişlerdir. O'Leary-Kelly vd. (2014) psikolojik sözleşme ihlalinin çalışanların iş yeri sapkınlığı gibi olumsuz tutum ve davranışlarını artırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu durum çalışanların motivasyonunu düşürmekte ve işyerinde olumsuz bir atmosfer oluşturmaktadır. Psikolojik sözleşme ihlali algılayan çalışanların işten ayrılma niyetinde artış görülmektedir (Azeem vd., 2020; Baş, 2023; Collins, 2010; Coyle-Shapiro ve Conway, 2005; Jayaweera vd., 2021; Robinson ve Rousseau, 1994; Shore ve Barksdale, 1998). Bununla birlikte mevcut literatürde bazı önemli boşluklar da bulunmaktadır. Psikolojik sözleşme ihlalinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde devam bağlılığının aracı rolü uluslararası literatürde nispeten az çalışılmış olsa da, tespit edilebildiği kadarıyla ulusal literatürde bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu çalışma, psikolojik sözleşme ihlalinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde devam bağlılığının aracı etkisini inceleyerek literatürdeki bu boşluğu gidermeyi amaçlamaktadır.

Bu çalışma, kaynakların korunması teorisine (Hobfoll, 1989) ve sosyal değişim teorisine (Blau, 1964) dayalı olarak tasarlanmıştır. Bu çalışmanın psikolojik sözleşme ihlali ile işten ayrılma niyeti arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkileri araştırarak literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca, çalışanların psikolojik sözleşme ihlali algılarını ve işten ayrılma niyetlerini azaltmayı amaçlayan stratejilerin geliştirilmesi için işverenlere yönelik pratik öneriler sunması hedeflenmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Psikolojik Sözleşme İhlali

Psikolojik sözleşmeler işverenler ve çalışanlar arasında gelişen bir sosyal değişim biçimidir (Akça, 2021). Çoğu psikolojik sözleşme araştırmasının odak noktası, bir çalışanın sözleşmesinin bileşenlerini ve işverenler tarafından sözleşmelerin yerine getirilmesi veya yerine getirilmemesinin etkilerinin belirlenmesi olmuştur (Robinson ve Rousseau, 1994). Psikolojik sözleşmenin ana teması, çalışanların genellikle tanımlanmış görevlerden çok kendi örgütlerine katkıda bulunmaya mecbur hissetmeleridir. Ayrıca örgütlerin, çalışanlarına hak ettiklerinden daha fazlasını sunmakla yükümlü olmalarıdır (Umar ve Ringim, 2015). Psikolojik sözleşme ihlali bir çalışanın kendisine verilen sözler ile bu sözlerin fiilen yerine getirilmesi arasında bir tutarsızlık algılaması durumunda ortaya çıkmaktadır (Rousseau, 1995). Benzer tanımla psikolojik sözleşme ihlali, örgütün karşılıklı vaatlere ilişkin bir veya daha fazla yükümlülüğü yerine getirmede başarısız olduğuna dair çalışan algısı olarak tanımlanmaktadır (Gakovic ve Tetrick, 2003). Yapılan tanımlamalar değerlendirildiğinde, psikolojik sözleşmenin inançları, beklentileri, karşılıklılığı ve yükümlülükleri içerdiği görülmektedir. Çalışanlar psikolojik bir sözleşmenin yerine getirilmediğini hissettiklerinde işlerinden daha az tatmin olabilirler, eşitsizlik algılayabilirler ve gerçekleştirdikleri ekstra rol davranışlarının miktarını azaltarak davranışlarını değiştirebilirler (Jensen vd., 2009).

2.2. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma günümüzde örgütlerin karşılaştığı en ciddi ve kritik sorunlardan birisidir. İşten ayrılmanın örgütlerin etkinliği ve verimliliği üzerinde olumsuz sonuçları olduğundan dolayı birçok araştırmacı tarafından ilgi görmektedir. İşten ayrılma niyeti bir çalışanın işyerinden gelecek dönemde ayrılacağı yönündeki özne eğilimi yansıtmaktadır (Zhao vd., 2007). İşten ayrılma niyeti, yeni bir örgütte iş aramaya yönelik bilinçli bir arzu olarak tanımlanmaktadır (Tett ve Meyer, 1993). Çalışanları iş yerlerini terk etmeye ve daha iyi ortamlar bulmaya zorlayan bir dizi neden bulunmaktadır. Bu nedenlere örnek olarak; rekabetçi ücret eksikliği, eğitim ve gelişim fırsatlarının bulunmaması veya yetersizliği, iş güvencesinin olmaması, iş yaşam dengesi sağlanmaması, örgüte ait olma duygusunun eksikliği ve yöneticinin/süpervizörün desteğinin olmaması verilebilir (Mengesha, 2019). Bir örgütün çalışanını elinde tutabilmesi için, onlara değer verilmeli ve takdir edilmeli, geri bildirim verilmeli, fırsatlar sunulmalı, iş-yaşam dengesi sağlanmalı ve çalışan ve yöneticiler arasında güven oluşturulmalıdır (Mello, 2011).

2.3. Devam Bağlılığı

Bağlılık, bir kişinin bir örgüte sadakatini gücünü yansıtan bir inançtır (Grusky, 1966). Bağlılık; bireylerin örgütsel değerleri paylaşması, örgütte kalma arzusu ve örgüt adına iş yapma istekliliğinin sonucu bir örgüte bağlanma olarak kavramsallaştırılmaktadır (Mowday vd., 1982). Örgütsel bağlılık, kişinin örgütle olan ilişkisinde sadakat ve özdeşleşmeyi içeren bir kavramdır (Meyer ve Allen, 1984). Bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanlar resmi iş tanımlarının ötesinde çalışmaya isteklidirler (Meyer ve Allen, 1991). Devam bağlılığı, algılanan ayrılma maliyetleri ve algılanan alternatif eksikliği ile ilgilidir (Allen ve Meyer, 1990). Devam bağlılığının gelişmesindeki en önemli unsur kişisel çıkardır (Zin, 2004). Meyer ve Allen (1991) devam bağlılığının örgütten ayrılmayı zorlaştıran herhangi bir şeyden etkilenebileceğini öne sürmüşler ve alternatif istihdam olanakları ve yatırım eksikliği gibi iki öncelik belirlemişlerdir. Araştırmacılara göre devam bağlılığı örgütten ayrılmayla ilgili maliyetlerin farkındalığı anlamına gelmektedir. Allen ve Meyer (1993) çalışanın devam bağlılığını etkileyen altı faktör tespit etmişlerdir. Bu faktörler; (a) mevcut örgütte kazanılan yetenek ve becerileri kaybetme kaygısı, (b) örgüt içinde aldığı eğitimden örgüt dışında yararlanamayacağını düşünmesi, (c) ihtiyaç duyulduğunda başka bir şehre taşınmak istememesi, (d) neredeyse tüm zamanını ve çabasını mevcut iş yerinde geçirmeyi düşünmesi, (e) istifa ettiğinde kıdem tazminatını kaybetme kaygısı ve (f) daha iyi veya eşdeğer bir alternatif bulamama kaygısıdır.

2.4. Değişkenler Arası İlişkiler ve Hipotezlerin Geliştirilmesi

Kaynakların korunması teorisi, bireylerin, sahip oldukları kaynakları koruma eğiliminde olduklarını öne sürmektedir. Bu teoriye göre, bir kişi sahip olduğu kaynaklarının tehdit altında olduğunu hissettiğinde, koruyucu davranışlar sergileme eğilimindedir (Hobfoll, 1989). İşte bu noktada, psikolojik sözleşme ihlali algısının çalışanların işten ayrılma niyetlerini artırarak kaynaklarını koruma çabalarını tetiklemesi mümkün görünmektedir. Psikolojik sözleşme ihlali, örgütün yükümlülüklerini ne ölçüde yerine getiremediğine ilişkin çalışan algıları ve artan işten ayrılma niyeti dahil olmak üzere (Zhao vd., 2007) güçlü duygusal tepkilerle ilişkilendirilmektedir (O'Leary-Kelly vd., 2014). Azeem vd. (2020) çalışmalarında, işten ayrılma niyetinin öncül olarak psikolojik sözleşme ihlalinin rolünü araştırmışlar ve psikolojik sözleşme ihlalinin çalışanların işten ayrılma niyetlerini artırdığı bulgusuna ulaşmışlardır. Collins (2010) çalışmasında, psikolojik sözleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Psikolojik sözleşmelerin yerine getirilmesinin çalışanların işten ayrılma niyetlerinin önemli bir yordayıcısı olduğunu tespit etmiştir. Görgül kanıtlar, psikolojik sözleşme ihlalinin işten ayrılma niyetiyle anlamlı ve pozitif bir şekilde ilişkili olduğunu göstermektedir (Coyle-Shapiro ve Conway, 2005; Robinson ve Rousseau, 1994; Shore ve Barksdale, 1998). Çalışanların beklentileri işverenleri tarafından karşılanmadığında, işten ayrılma niyetlerinin yükseldiği gözlemlenmektedir (Baş, 2023; Tekleab vd., 2005). Bu kapsamda çalışanın yaşadığı ihlal algısına tepki olarak işten ayrılma niyetinin artması beklenerek aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

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

Sosyal değişim teorisi, çalışan ve örgüt arasındaki yükümlülüklerle ilişkin algıları, ilişkilere karşılıklı yatırımların yapılması ve yükümlülüklerin karşılıklı olarak yerine getirilmesi esasına dayanmaktadır. İstihdam ilişkisinin sosyo-duygusal yönlerini ve dolayısıyla istihdam ilişkisinin algılanan kalitesini yansıtmaktadır (Blau, 1964). Sosyal değişim teorisi bireylerin örgütteki mevcut durumlarını değerlendirdiklerinde, alternatiflerin cazibesini dikkate aldıklarını öne sürmektedir (Thibaut ve Kelley, 1959). Psikolojik sözleşmeler de örgüt ve çalışanlar arasında gelişen bir sosyal değişim biçimidir (Akça, 2021). Sosyal değişim teorisine göre psikolojik sözleşmelerin ihlal edilmesi durumunda kişinin, alternatif bir işin veya örgütün daha çekici olduğunu düşündüğünde mevcut işyerine olan bağlılığını azaltabileceği varsayılmaktadır. Bravo vd. (2019) çalışmalarında psikolojik sözleşme ile iş tatmini, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Psikolojik sözleşme ihlalinin duygusal bağlılığı ve iş tatminini azaltırken, işten ayrılma niyetini artırdığını tespit etmişlerdir. Devam bağlılığı, çalışanların örgüte duyduğu bağlılık ve işe katkılarını sürdürme niyetini ifade etmektedir (Allen ve Meyer, 1990). Psikolojik sözleşme ihlali yaşayan çalışanların devam bağlılıklarının azaldığı gözlemlenmiştir (Lapointe, 2022; Wang vd., 2017). Dolayısıyla psikolojik sözleşme ihlalinin devam bağlılığını azaltacağı düşünüldüğü için aşağıdaki hipotez öne sürülmüştür.

H₂: Psikolojik sözleşme ihlali devam bağlılığını negatif yönde etkiler.

Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların 1970'li yıllarda başladığı görülmektedir. Atchison ve Lefferts'in (1972) çalışması, örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların örgütsel hedeflere ulaşmak için daha fazla çaba harcamaya istekli olduklarını ve daha yüksek hedeflere ulaşmak için örgütte kalma eğiliminde olduklarını göstermiştir. Tett ve Meyer (1993) önceki araştırmaları özetleyerek örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişki olduğu sonucuna varmışlardır. Çalışanların örgütsel bağlılığı ne kadar yüksek olursa, örgüte ne kadar çok zaman, enerji ve duygu yatırırlarsa, örgütten ayrılma olasılıklarının da o kadar az olacağını vurgulamışlardır. Agarwal ve Sajid (2017) özel ve kamu sektörü çalışanlarında devam bağlılığı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Bağlılık düzeyi yüksek çalışanlar potansiyel olarak daha iyi performans ve daha düşük işten ayrılma niyeti sergilemektedir (Li vd., 2020; Wang vd., 2023). Yukarıdaki bilgiler ışığında aşağıdaki hipotez öne sürülmüştür.

H₃: Devam bağlılığı işten ayrılma niyetini negatif yönde etkiler.

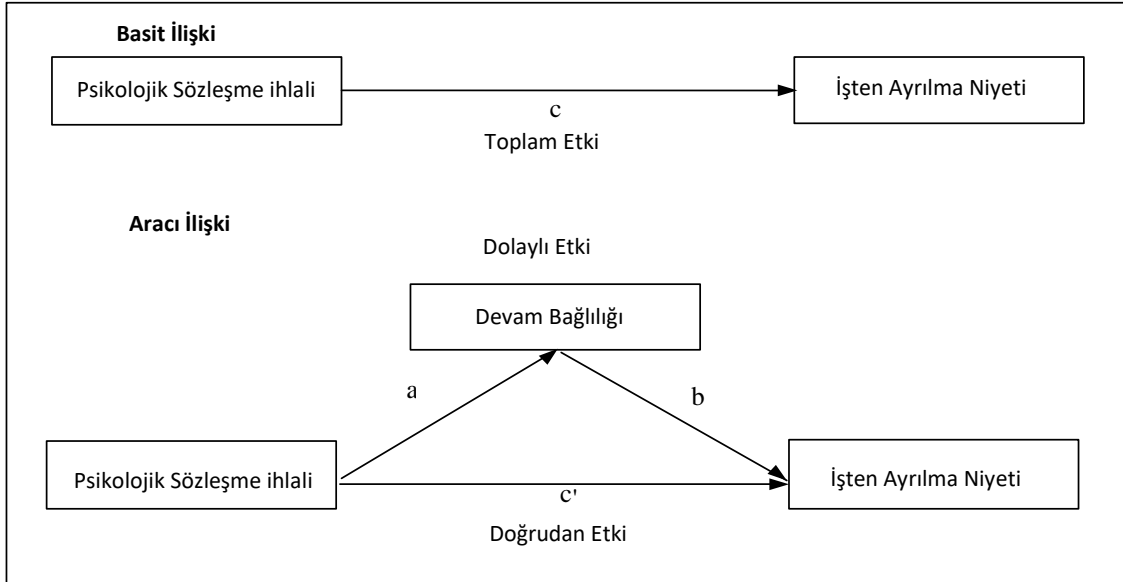
Belirli koşullar altında devam bağlılığı yüksek çalışanların bile işten ayrılma niyetinde olması muhtemeldir. Çalışanlar örgütlerinin kendilerine karşı yükümlülüklerini yerine getirmediğine inandıklarında psikolojik sözleşme ihlali ortaya çıkmaktadır (Rousseau, 1989). Bu nedenle çalışanların psikolojik sözleşmede

bir ihlal algılaması durumunda, çalışanların örgüte olan güveni zedelenmekte ve ileriye yönelik işten ayrılma niyetlerinin etkileneceği düşünülmektedir. Sosyal değişim teorisine uygun olarak çalışanlar, örgütleriyle fayda ve katkılar açısından karşılıklı ve adil bir ilişki sürdürme arzusuyla motive edilmektedirler (Blau, 1964). Ancak psikolojik sözleşmenin ihlali uzun vadeli adil işveren-çalışan ilişkilerine ilişkin varsayımları ve algıları zayıflatmaktadır (Rousseau ve Parks, 1993). Ayrıca örgütün gelecekteki eylem ve davranışlarının tutarlılığı ve öngörülebilirliği konusunda şüpheler ortaya çıkmaktadır (Butler, 1991). Bunun nedeni, bir ihlalin işverenlerin çalışanlarına karşı yükümlülüklerini yerine getirme konusunda başarısızlığa işaret etmesidir. Jeswani vd. (2023) çalışmalarında, psikolojik sözleşme ihlali ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide güven ve örgütsel bağlılığın potansiyel aracılık rolünü incelemişler ve psikolojik sözleşme ihlalinin işten ayrılma niyetini hem doğrudan hem de dolaylı olarak önemli ölçüde etkilediğini ortaya koymuşlardır. Wang vd. (2017) psikolojik sözleşmenin örgütsel bağlılık üzerinde baskın bir etkisi olduğunu ortaya koymuşlar ve örgütsel bağlılığın, psikolojik sözleşme ile işten ayrılma niyeti arasında bir aracı olduğunu tespit etmişlerdir. Dwiyantri vd. (2018) çalışmalarında, örgütsel bağlılık, psikolojik sözleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Yüksek örgütsel bağlılığın ve yerine getirilen psikolojik sözleşmelerin işten ayrılma niyetini azalttığı bulgusuna ulaşmışlardır. Sosyal değişim teorisine, kaynakların korunması teorisine ve görgül kanıtlara dayanılarak, psikolojik sözleşmelerin devam bağlılığı üzerindeki etkisinin bir yandan çok önemli olduğu, diğer yandan devam bağlılığın da çalışanların elde tutulmasını yordamada önemli bir faktör olduğu varsayılmaktadır. Dolayısıyla psikolojik sözleşme ihlalinin çalışanın işten ayrılma niyetini etkileyebileceği, devam bağlılığı gibi aracı değişkenlerin ise bu ilişkiyi dolaylı olarak etkileyeceği tahmin edilmektedir. Bu bilgiler ışığında aşağıdaki hipotez öne sürülmüştür.

H4: Psikolojik sözleşme ihlalinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde devam bağlılığı aracılık rolüne sahiptir.

Şekil 1'de psikolojik sözleşme ihlali, devam bağlılığı ve işten ayrılma niyeti arasında öngörülen ilişkilerin hipotezlerle birlikte sunulduğu araştırma modeli gösterilmektedir. Bu model psikolojik sözleşme ihlalinin doğrudan işten ayrılma niyetini nasıl etkilediğini, devam bağlılığının bu ilişkideki potansiyel aracı rolünü ve her iki değişkenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini test etmektedir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



3. Araştırma Metodolojisi

Bu nicel çalışmada, bir popülasyonun niteliklerindeki farklılıkları belirlemeyi amaçlayan bir ilişkisel araştırma tasarımı kullanılmıştır. İlişkisel çalışmalarda birden fazla değişken arasındaki ilişkiler, etkilemeye yönelik herhangi bir girişimde bulunulmadan incelenmektedir (Cohen vd., 2007; Fraenkel vd., 2012; Lau,

2017). İlişkisel araştırma aynı zamanda betimleyici bir araştırma şekli olarak da adlandırılabilir, çünkü değişkenler arasındaki mevcut bir ilişkiyi betimlemektedir. Bununla birlikte bu ilişkiyi betimleme şekli, diğer türdeki çalışmalarda bulunan betimlemelerden oldukça farklıdır. Bir ilişkisel çalışma, birbirleriyle ilişkili olan iki veya daha fazla nicel değişkenin derecesini açıklamakta ve bunu bir korelasyon katsayısı kullanarak yapmaktadır (Fraenkel vd., 2012). Verilerin analizinde SPSS 23 ve AMOS 22 paket programları kullanılmıştır. Bu kapsamda, öncelikle faktör analizi ve güvenilirlik analizi sonuçlarına ve ölçeklere ilişkin tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla yapısal eşitlik modeli ve bootstrap yöntemi kullanılarak değişkenler arasındaki doğrudan, dolaylı ve toplam etkiler ortaya konulmuştur.

3.1. Evren ve Örneklem

TR82 bölgesindeki (Kastamonu, Çankırı ve Sinop) bir ilçe belediyesi çalışanları, bu çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Bu bölgenin tercih edilme nedeni, bölgenin ekonomik ve sosyal olarak gelişmekte olan bölgelerinden biri olması ve araştırma değişkenleri ile ilgili sınırlı sayıda araştırmanın bulunmasıdır. İnsan kaynakları yöneticisinden elde edilen bilgiye göre belediyenin toplam 249 çalışanı bulunmaktadır. Çalışmada örnekleme gidilmemiş olup, evrenin tamamına yüz yüze anket uygulanmıştır. Eksik ve/veya hatalı kodlanan anketler çıkarıldıktan sonra toplamda 240 anket değerlendirmeye alınmıştır. Çalışmanın verileri 2024 yılının Ocak ayında toplanmıştır. Çalışmada kullanılan ölçek, Kastamonu Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 07.12.2023 tarih ve 36 nolu karar sayılı yazısı ile etik açıdan uygun görülmüştür.

Katılımcıların demografik bilgileri incelendiğinde, %3,3'ünün kadın (8 kişi), %96,7'sinin erkek (232 kişi) olduğu görülmektedir. Medeni durumları itibarıyla %56,7'si evli, %43,3'ü bekârdır. Katılımcıların %32,1'inin 20-29 yaş arası, %23,8'inin 30-39 yaş arası, %27,1'inin 40-49 yaş arası ve %17'sinin 50 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir. Eğitim durumları itibarıyla ise %3,3'ü ilköğretim, %36,7'si lise, %43,3'ü ön lisans, %12,5'i lisans ve %4,2'si ise yüksek lisans eğitim derecesine sahiptir. Kurumlarındaki çalışma sürelerine bakıldığında, çalışanların %32,9'unun beş yıldan az, %15,4'ünün 6-10 yıl arası, %19,6'sinin 11-15 yıl arası, %11,7'sinin 16-20 yıl arası ve %20,4'ünün ise 21 yıl ve üzerinde çalıştığı görülmektedir.

3.2. Veri Toplama Aracı

Çalışma verilerinin toplanmasında "psikolojik sözleşme ihlali ölçeği", "devam bağlılığı ölçeği" ve "işten ayrılma niyeti ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeklerdeki her madde beşli Likert tipinde puanlanmıştır.

Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği: Katılımcıların psikolojik sözleşme ihlaline ilişkin algılarını tespit etmek amacıyla Robinson ve Morrison (2000) tarafından geliştirilen ve sıklıkla kullanılan beş maddeli ölçek kullanılmıştır. Robinson ve Morrison'un (2000) çalışmasında ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0,92 olarak hesaplanmıştır. Aslan ve Uyar (2018) tarafından ölçek Türkçeye uyarlanmıştır. "Katkılarım karşılığında bana verilen sözlerin hepsi yerine getirilmedi." ve "Sözleşmemde üzerime düşen görevleri yapmış olmama rağmen, bana verilen sözlerin çoğu tutulmadı." ölçekte yer alan ifadelerden bazılarıdır.

Devam Bağlılığı Ölçeği: Katılımcıların devam bağlılığı düzeylerini tespit etmek amacıyla Meyer vd. (1993) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarından olan devam bağlılığına ilişkin altı ifadeden yararlanılmıştır. Meyer vd. (1993) çalışmalarında Cronbach alfa katsayısını 0,79 olarak bulmuşlardır. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması Wasti (2000) tarafından yapılmıştır. "İstesem bile şu anda bu kurumdan ayrılmak benim için çok zor olur." ve "Bu kurumdan ayrılmayı göze alamayacak kadar az alternatifim olduğunu düşünüyorum." ölçekte yer alan ifadeler örnek olarak verilebilir.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Katılımcıların işten ayrılma niyetlerini ölçmek için Mobley vd. (1978) tarafından geliştirilen üç ifade ve tek boyuttan oluşan ölçekten faydalanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması Örucü ve Özafşarlıoğlu (2013) tarafından gerçekleştirilmiş olup, Cronbach alfa katsayısı 0,90 olarak bulunmuştur. "Aktif bir şekilde başka şirketler de iş arıyorum." ve "Çoğu kez mevcut işimi bırakmayı düşünüyorum." ölçekte yer alan ifadeler örnek olarak gösterilebilir.

4. Bulgular

Çalışmada kullanılan ölçeklerinin yapısal geçerliliğini test edebilmek için faktör analizlerinden yararlanılmıştır. Çalışmada kullanılan ölçüm araçlarının keşifsel faktör analizinde, varimax rotasyonlu temel bileşenler yöntemi uygulanmış ve faktör yükleri 0,50'nin üzerinde olan maddeler ile öz değerleri 1'in üzerinde olan faktörler temel alınmıştır (Hair vd., 2010). Çalışma ölçeklerinin keşifsel faktör analiziyle (KFA) elde edilen faktör yapısı, doğrulayıcı faktör analiziyle (DFA) tekrar test edilmiştir. Ölçeklerin güvenilirliklerini değerlendirmek için Cronbach alfa testi kullanılmıştır. Tablo 1'de ölçeklere ilişkin KFA sonuçları sunulmaktadır.

Tablo 1. Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları

| Değişkenler | Faktör Yük Aralığı | Özdeğer | Toplam Açıklanan Varyans (%) | KMO Ölçüsü | Bartlett Testi | p |
|----------------------------|--------------------|---------|------------------------------|------------|----------------|-------|
| Psikolojik Sözleşme İhlali | 714-936 | 3,674 | 73,478 | 0,866 | 880,949 | 0,000 |
| Devam Bağlılığı | 683-873 | 4,041 | 67,348 | 0,872 | 899,351 | 0,000 |
| İşten Ayrılma Niyeti | 900-930 | 2,502 | 83,408 | 0,744 | 449,770 | 0,000 |

KFA sonucunda tek boyut ve beş maddeden oluşan psikolojik sözleşme ihlali ölçeğinin, tek boyuttan meydana geldiği ve toplam varyansın %73,478'ini açıkladığı görülmüştür. Maddelerin faktör yüklerinin 0,71-0,93 arasında değerler aldığı tespit edilmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterlilik oranı %86,6 olarak hesaplanmıştır ve Bartlett testi anlamlı bulunmuştur ($\chi^2= 880,949$, $p=0,000$). Devam bağlılığı ölçeğine yönelik yapılan KFA sonucunda ölçeğin altı ifade ve tek boyutlu olduğu ve toplam varyansın %67,348'ini açıkladığı tespit edilmiştir. Maddelerin faktör yükleri 0,68-0,87 arasında değerler almaktadır. KMO örneklem yeterlilik oranı %87,2 olarak hesaplanmış olup, Bartlett testinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($\chi^2= 889,351$, $p=0,000$). İşten ayrılma niyeti ölçeğine ilişkin KFA sonucuna göre ölçek üç ifade ve tek boyuttan oluşmakta ve toplam varyansın %67,348'ini açıklamaktadır. Maddelerin faktör yüklerinin 0,90-0,93 arasında değerler aldığı görülmektedir. KMO örneklem yeterlilik oranı %74,4 olarak hesaplanmış olup, Bartlett testi anlamlıdır ($\chi^2= 449,770$, $p=0,000$). KFA sonucuna göre örneklem sayısının faktör analizi yapmak için yeterli olduğu söylenebilir. Keşifsel faktör analizinden sonra örneklem grubunun doğruluğunun teyit etmek için tüm ölçekler doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Ölçeklere ilişkin tespit edilen doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

| İndeksler | Mükemmel Uyum | Kabul Edilebilir Uyum | Psikolojik Sözleşme İhlali | Devam Bağlılığı | İşten Ayrılma Niyeti |
|-------------|------------------------|-----------------------|----------------------------|-----------------|----------------------|
| CFI | 0,970≤CFI≤1,000 | 0,950≤CFI≤0,970 | 0,993 | 0,988 | 1,000 |
| GFI | 0,950≤GFI≤1,000 | 0,900≤GFI≤0,950 | 0,983 | 0,976 | 0,997 |
| AGFI | 0,900≤AGFI≤1,000 | 0,850≤AGFI≤0,900 | 0,997 | 0,916 | 0,984 |
| IFI | 0,950≤IFI≤1,000 | 0,900≤IFI≤0,950 | 0,993 | 0,988 | 1,000 |
| NFI | 0,950≤NFI≤1,000 | 0,900≤NFI≤0,950 | 0,988 | 0,982 | 0,997 |
| RFI | 0,900≤RFI≤1,000 | 0,850≤RFI≤0,900 | 0,976 | 0,954 | 0,992 |
| RMSEA | 0,000≤RMSEA≤0,050 | 0,050≤RMSEA≤0,080 | 0,070 | 0,075 | 0,000 |
| TLI | 0,950≤TLI≤1,000 | 0,900≤TLI≤0,950 | 0,987 | 0,978 | 1,000 |
| χ^2/df | 0,000 ≤ χ^2/df ≤2 | 2 < χ^2/df ≤ 3 | 2,164 | 2,797 | 0,759 |

Kaynak: Hooper vd. (2008).

Yapılan DFA sonucunda psikolojik sözleşme ihlali ölçeğine ait uyum indeks değerlerinin mükemmel uyum kriterlerini karşıladığı söylenebilir. Ölçeğin Cronbach alfa değerinin 0,908 olarak hesaplanmıştır. Devam bağlılığı ölçeğine ait uyum indeks değerlerinin mükemmel uyum ve kabul edilebilir değerler aldığı sonucuna ulaşılmıştır. Ölçeğin Cronbach alfa değeri 0,900 olarak tespit edilmiştir. İşten ayrılma niyeti ölçeğine ait uyum indeks değerlerinin mükemmel uyum kriterlerini sağladığı görülmüştür. Ölçeğin Cronbach alfa değeri 0,898 olarak hesaplanmıştır. Sonuç olarak tüm ölçeklerin tek faktörlü yapısının doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulandığı görülmektedir ve faktör yapılarının geçerli bir model olduğu söylenebilir. Tablo 3'te değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri, standart sapmaları, ortalamaları ve korelasyonları sunulmaktadır.

Tablo 3. Ölçek Puanlarına Ait Betimsel İstatistikler

| | N | X | S.S. | Çarpıklık | Basıklık | 1 | 2 | 3 |
|-----------------------------------|-----|--------|---------|-----------|----------|----------|----------|---|
| Psikolojik Sözleşme İhlali | 240 | 1,9350 | 0,71431 | 0,423 | -0,650 | 1 | | |
| Devam Bağlılığı | 240 | 3,4701 | 0,95696 | -0,273 | -0,895 | -0,385** | 1 | |
| İşten Ayrılma Niyeti | 240 | 1,7417 | 0,66592 | 1,398 | 2,564 | 0,539** | -0,172** | 1 |

**p<0,01, N=Örneklem sayısı, X=ortalama, S.S.= Standart Sapma

Verilerin normal dağılıp dağılmadığını test etmek için normallik testi gerçekleştirilmiştir. Normallik testi verilerin dağılımının istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde değerlendirilmesine yardımcı olmaktadır. Sonuçlar çarpıklık ve basıklık değerlerinin -3 ile +3 arasında olduğunu göstermektedir. Bu durumda verilerin normal dağıldığı söylenebilir (Kline, 2016). Ölçeklere ilişkin ortalama değerleri incelendiğinde çalışanların psikolojik sözleşme ihlali algısının (X=1,9350) ve işten ayrılma niyetlerinin (X=1,7417) düşük olduğu ve orta düzeyde devam bağlılığı (X=3,4701) sergiledikleri görülmektedir. Hipotezlerin testi öncesinde çalışmadaki tüm değişkenler birbirleriyle olan korelasyonları açısından değerlendirilmiştir. Korelasyon analizine göre tüm değişkenler birbirleriyle anlamlı (p<0,01) ilişki içerisindedir. Korelasyon analizi sonucunda psikolojik sözleşme ihlali ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif (r=0,539, p<0,01) yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik sözleşme ihlali ile devam bağlılığı arasındaki ilişki incelendiğinde ise aralarında negatif (r=-0,385, p<0,01) yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca devam bağlılığı ve işten ayrılma niyeti arasında da negatif (r=-0,172, p<0,01) yönde bir ilişki olduğu görülmüştür.

Çalışmada söz konusu değişkenler arasındaki doğrudan, dolaylı ve toplam etkileri tespit etmek amacıyla yapısal eşitlik modeli ile analizler yapılmıştır. Aracılık etkisine ilişkin hipotezi test etmek amacıyla Hayes (2018) tarafından geliştirilen bootstrap yöntemi kullanılarak yol analizi gerçekleştirilmiştir. Modelde psikolojik sözleşme ihlalinin devam bağlılığı üzerindeki etkisi a yolu, devam bağlılığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ise b yolu ile sembolize edilmiştir. Aracı değişken olan devam bağlılığı ile psikolojik sözleşme ihlalinin aynı anda modele dâhil edilmesiyle, psikolojik sözleşme ihlalinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi ise c' yolu ile gösterilmiştir. Aracılık etkisinin veya dolaylı etkinin (a.b) belirlenmesinin güven aralığı değerlerine dayandığına dikkat etmek önemlidir. Dolaylı etkinin alt ve üst sınırları için güven aralığı değerleri sıfır (0) içermiyorsa bu durum anlamlı bir dolaylı etkiyi gösterir ve aracılık etkisinin varlığını doğrular (Hayes, 2018).

Bu kapsamda analizler AMOS 22 istatistik paket programı kullanılarak bootstrap yöntemiyle %95 güven aralığında 5000 yeniden örneklem seçeneğinde iki farklı birbirinden bağımsız yol analizi ile gerçekleştirilmiştir. Birincisinde psikolojik sözleşme ihlalinin işten ayrılma niyeti üzerine toplam etkisini gösteren c yolu, ikincisinde ise a, b ve c' yolları test edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4. Psikolojik Sözleşme İhlalinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Devam Bağlılığının Aracı Rolü

| Tahmin Değişkenleri | Sonuç Değişkenleri | | | |
|--------------------------------------|--------------------|-------|----------------------|-------|
| | Devam Bağlılığı | | İşten Ayrılma Niyeti | |
| | β | SH | β | SH |
| Psikolojik sözleşme ihlali (c yolu) | - | - | ,406*** | 0,040 |
| r^2 | - | - | 0,40 | |
| Psikolojik sözleşme ihlali (a yolu) | -0,476*** | 0,086 | - | - |
| r^2 | 0,137 | | - | - |
| Psikolojik sözleşme ihlali (c' yolu) | - | - | 0,413*** | 0,044 |
| Devam Bağlılığı (b yolu) | - | - | -0,103** | 0,035 |
| r^2 | - | - | 0,39 | |
| Dolaylı Etki | - | - | -0,006 | |
| Alt ve üst güven aralığı değerleri | - | - | (-0,048)-(-0,027) | |

p<0,01, * p<0,001. Sunulan tüm etkiler standardize edilmemiş katsayılarıdır. SH=Standart Hata.

Tablo 4'te basit etki modeli psikolojik sözleşme ihlalinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini test etmek için oluşturulmuştur. Modelin uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir uyum ve iyi uyum sınırları içerisindedir ($\chi^2/df=2,242$; CFI=0,986; NFI=0,975; GFI=0,962; AGFI=0,920; TLI=0,977; RMSEA=0,078). Bu modele göre psikolojik sözleşme ihlalinin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif etkisi ($\beta=0,406$, $p<0,001$) bulunmaktadır. Psikolojik sözleşme ihlalinin devam bağlılığı üzerinde negatif etkisi ($\beta=-0,476$, $p<0,001$) vardır. Devam bağlılığının ise işten ayrılma niyeti üzerine negatif etkisi ($\beta=-0,103$, $p<0,01$) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre H_1 , H_2 , H_3 hipotezleri kabul edilmiştir.

Aracılık etki modeli psikolojik sözleşme ihlalinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde devam bağlılığının aracı rol oynayıp oynamadığını test etmek amacıyla kurulmuştur. Güven aralığı değerleri sıfır (0) değerini kapsamasından dolayı psikolojik sözleşme ihlalinin işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinin istatistiksel olarak anlamsız olduğu görülmektedir. Psikolojik sözleşme ihlalinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde devam bağlılığının aracılık etkisi yoktur. Bu nedenle H_4 hipotezi reddedilmiştir.

5. Tartışma

Bu çalışmanın amacı psikolojik sözleşme ihlali ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide devam bağlılığının aracılık rolünü araştırmaktır. Bu çalışma araştırmacının bilgisi dâhilinde psikolojik sözleşme ihlalinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde devam bağlılığının aracı rolünü inceleyen ulusal literatürdeki ilk çalışma olma özelliğini taşımaktadır. Bu bağlamda çalışmada ortaya konulan modelin literatürdeki boşluğu dolduracağı söylenebilir.

Çalışmada kaynakların korunması teorisine dayanarak psikolojik sözleşme ihlalinin işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği öne sürülmüştür. Çalışma bulgusu çalışanların psikolojik sözleşme ihlali algısı arttıkça, işten ayrılma niyetlerinin de arttığını göstermektedir. Elde edilen bu bulgu ve diğer çalışmaların bulguları (Azeem vd., 2020; Baş, 2023; Collins, 2010; O'Leary-Kelly vd., 2014; Coyle-Shapiro ve Conway, 2005; Jayaweera vd., 2021; Robinson ve Rousseau, 1994; Shore ve Barksdale, 1998; Tekleab vd., 2005; Zhao vd., 2007) H_1 hipotezini desteklemektedir. Bu bulgu iş yerindeki psikolojik sözleşme ihlalinin çalışanların işten ayrılma niyetlerini doğrudan etkileyebileceğini göstermektedir. Bu sonuçlar kaynakların korunma teorisi çerçevesinde açıklanabilir. Psikolojik sözleşme ihlali algısı çalışanların sahip oldukları kaynakları (örneğin, iş güvencesi, adalet duygusu) tehdit edebilir ve bu durumda işten ayrılma niyetlerini artırarak alternatif iş seçeneklerine yönelmelerine neden olabilir. Bu örneklem ile sınırlı olmak koşuluyla bu sonuçlar işverenlerin ve yöneticilerin iş yerindeki psikolojik sözleşme ihlali konusunu dikkate almalarının önemli olduğunu göstermektedir.

Sosyal değişim teorisine (Blau, 1964) dayanılarak psikolojik sözleşme ihlalinin devam bağlılığını negatif yönde etkilediği varsayılmıştır. Çalışmada elde edilen bulguya göre psikolojik sözleşme ihlali devam bağlılığını olumsuz yönde etkilemekte ve H_2 hipotezi desteklenmektedir. Bu bulgu çalışanların psikolojik

sözleşme ihlali algısı arttığında, devam bağlılığının azaldığını göstermektedir ve literatürde yer alan diğer çalışmaların (Lapointe, 2022; Wang vd., 2017) sonuçlarıyla uyumludur. Bu bulgu sosyal değişim teorisine dayanan beklentilerle tutarlıdır. Sosyal değişim teorisi bireylerin örgütteki mevcut durumlarını değerlendirdiklerinde, alternatif işlerin cazibesini dikkate aldıklarını öne sürmektedir. Psikolojik sözleşme ihlali çalışanların iş yerindeki güvenlerini, eşitlik algılarını ve bağlılıklarını azaltarak çalışanların alternatif işlere ve/veya sektörlere yönelme eğilimini artırabilmektedir. Bu kapsamda çalışanlar mevcut iş veya örgütün sunmuş olduğu avantajları ve dezavantajları değerlendirirken, alternatif bir iş veya örgütün cazibesini de göz önünde bulundurmaktadırlar. Örgütler devam bağlılığını artırmak ve işgücü sürekliliğini sağlamak için psikolojik sözleşmelerin ihlal edilmemesine özen göstermelidirler.

Çalışmanın önemli bir diğer bulgusuna göre, devam bağlılığı işten ayrılma niyetini negatif olarak etkilemekte ve H₃ hipotezi desteklenmektedir. Bu bulgu daha yüksek düzeydeki devam bağlılığın daha düşük işten ayrılma niyetleriyle ilişkili olduğu anlamına gelmektedir ve bu bulgu önceki araştırmaların bulgularıyla uyum göstermektedir (Agarwal ve Sajid, 2017; Atchison ve Lefferts, 1972; Li vd., 2020; Tett ve Meyer, 1993; Wang vd., 2023). Çalışmada elde edilen sonuç ile çalışanların devam bağlılıkları arttıkça işlerine devam etme eğilimlerinin de artacağı varsayılmaktadır. Artan devam bağlılığının yeni iş bulma ve işten ayrılma niyetindeki azalışa katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Yew (2011) çalışanlar ne kadar bağlı olursa, ekstra performans ve yenilikçilik gibi rol davranışlarının da o kadar fazla gerçekleştirildiğini ileri sürmüştür. Örgütler devam bağlılığını artırma stratejileri geliştirerek yeteneklerin örgütte kalmasını sağlayabilir ve rekabetçi konumlarını sürdürebilirler.

Aracılık modeline ilişkin çalışma bulguları, devam bağlılığının psikolojik sözleşme ihlali ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide beklenen aracı rolü üstlenmediğini ortaya koymuştur. Bu nedenle H₄ hipotezi reddedilmiştir. Çalışma bulgusu Jeswani vd.'nin (2023) çalışmasıyla benzer sonuç göstermektedir. Öncelikle, bu sonuç devam bağlılığının çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltmadaki potansiyel rolünü sorgulamaktadır. Literatürdeki diğer çalışmadan elde edilen bilgiler ile çalışma bulgusu bütünleştirildiğinde psikolojik sözleşme ihlali, devam bağlılığı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin karmaşık olduğu ve çeşitli bireysel ve bağlamsal faktörlerden etkilendiği açıktır. Bu durumun altında yatan nedenlerin anlaşılması için, gelecekteki araştırmacıların farklı örneklem gruplarıyla daha fazla çalışmalar yapması önerilmektedir. Ayrıca, devam bağlılığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin belirlenmesindeki metodolojik farklılıkların da göz önünde bulundurulması gerekebilir. Bu bağlamda iş dünyasındaki uygulayıcılara ve insan kaynakları yöneticilerine, çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltma stratejileri geliştirirken, sadece devam bağlılığına odaklanmanın yeterli olmayabileceği söylenebilir.

6. Sonuç ve Öneriler

Psikolojik sözleşme ihlali algılayan çalışanlar örgüt adına ekstra çaba harcama konusunda daha az isteklidirler ve örgütlerinin çalışanı olarak kalma istekleri daha düşük olabilmektedir (De Hauw ve De Vos, 2010). İhlalin bir sonucu olarak işten ayrılma yalnızca tatmin edici olmayan istihdam ilişkisini koparmakla kalmamakta, aynı zamanda örgütü de cezalandırmaktadır, çünkü işe alma, seçme ve eğitim maliyetleri şeklinde pozisyonları yeniden doldurmak için gerekli olan önemli miktarda zaman ve sermaye nedeniyle işten ayrılmanın genellikle işverenler için yüksek maliyetlerle sonuçlanması muhtemel görünmektedir. Bu çalışmada psikolojik sözleşme ihlalinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde devam bağlılığının aracı rolü incelenmiştir. Çalışanların işten ayrılma niyetlerini ve örgütlerine olan bağlılıklarını daha iyi anlamak için önemli bir temel oluşturmaktadır. Bu çalışmanın iş dünyasındaki insan kaynakları yönetimi ve örgütlerin, çalışanlarını elde tutma stratejileri geliştirmelerinde fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu çalışma psikolojik sözleşme ihlali, işten ayrılma niyeti ve devam bağlılığı konularının bir araya getirildiği nadir çalışmalardan biridir. Psikolojik sözleşme ihlali, işten ayrılma niyetleri ve devam bağlılığı konularının sosyal değişim teorisi ve kaynakların korunması teorisi ile birlikte ele alındığı bu çalışma, işverenlere ve örgütlere daha etkili stratejiler geliştirme konusunda rehberlik ederek, işgücü sürekliliği ve çalışan bağlılığına fayda sağlama açısından öneme sahiptir. Ayrıca örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi alanında teorik ve akademik katkılar sunacağı düşünülmektedir. Öncelikle, sosyal değişim teorisi ve

kaynakların korunma teorisi gibi kuramların işgücü yönetimi alanındaki uygulanabilirliğini ve etkililiğini göstererek bu teorilerin pratikteki değerini vurgulamaktadır.

Bu çalışmanın bulguları örgütün çalışanları ile saygı, güven ve karşılıklı yükümlülükler dayalı iyi ilişkiler geliştirmesi durumunda, çalışanların işten ayrılma niyetlerinin azaltılabileceğini ve bağlılıklarının artabileceğini göstermiştir. Çalışma sonuçları işverenlerin ve örgütlerin, çalışanlarının psikolojik sözleşme ihlali algısını azaltma veya yönetme stratejileri geliştirmek için alternatif yaklaşımların gerekliliğini vurgulamaktadır. Bu bağlamda liderlik tarzları, örgütsel adalet ve iş tatmini gibi diğer faktörlerin de çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerini daha fazla incelemek önemlidir. Bu şekilde örgütler çalışan sadakatini artırma ve işgücü sürekliliğini sağlama konusunda daha etkili stratejiler geliştirebilirler. İşverenler çalışanların psikolojik sözleşme ihlali algılarını ve işten ayrılma niyetlerini azaltmak için güvenilirlik, adalet ve şeffaflık gibi temel işyeri politikalarını güçlendirebilirler. Çalışanların psikolojik sözleşme ihlali algısı hakkında geri bildirim verme ve bu konudaki endişelerini dile getirme mekanizmaları oluşturulabilir. Bu durum işverenlerin çalışanların memnuniyetsizliklerini ve endişelerini hızlı bir şekilde ele almalarına ve işten ayrılma niyetlerini azaltmalarına yardımcı olabilir.

Bu çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. İlk olarak bu çalışma kesitsel bir tasarıma sahiptir. Boylamsal tasarımlar kullanarak yapılacak çalışmalar bu çalışmada elde edilen bulguların doğrulanmasını sağlayabilir. İkinci olarak veriler öznel değerlendirmeler ve tek bir veri toplama aracı kullanılarak toplanmıştır. Bu durum sonuçların genelleştirilebilirliğini sınırlamaktadır. Gelecekteki çalışmalar farklı veri toplama yöntemleri ve ölçümleri kullanarak bu sınırlılıkları ele alabilir. Son olarak iş güvencesine sahip çalışanların, iş güvencesine sahip olmayan çalışanlara göre psikolojik sözleşme ihlali algısı, devam bağlılığı ve işten ayrılma niyetlerinde farklılık görülebilir. Bu nedenle kamu ve özel sektör çalışanları karşılaştırılarak bu konular iş güvencesi algısı ile birlikte incelenebilir.

Beyan ve Açıklamalar (Declarations and Disclosures)

Yazarların Etik Sorumlulukları (Ethical Responsibilities of Authors): Bu çalışmanın yazarı, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduğunu kabul etmektedir.

Etik Kurul Onayı (Ethical Approval): Çalışmada kullanılan ölçek, Kastamonu Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 07.12.2023 tarih ve 36 nolu karar sayılı yazısı ile etik açıdan uygun görülmüştür.

Çıkar Çatışması (Conflicts of Interest): Yazar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir.

Finansal Destek (Funding): Yazar, çalışmanın hazırlanması ve/veya yayınlanması sürecinde herhangi bir finansal destek almamıştır.

Yazar Katkı Oranı (Author Contributions): Yazar; kavramlaştırma ve çalışma dizaynı, verilerin toplanması, verilerin analizi ve sonuçların yorumlanması, çalışmanın ilk/taslak halinin yazılması, çalışmanın gözden geçirilmesi ve düzenlenmesi/düzeltilmesi aşamalarından tek başına sorumlu olduğunu beyan etmektedir.

İntihal Denetimi (Plagiarism Checking): Bu çalışma, intihal tarama programı kullanılarak intihal taramasından geçirilmiştir.

Kaynaklar

- Agarwal, P., & Sajid, S. M. (2017). A study of job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention among public and private sector employees. *Journal of Management Research*, 17(3), 123-136.
- Akça, C. (2021). Psikolojik sözleşme ihlalinin performans üzerine etkisinde sinizmin aracı rolü. H. Cömertoğlu (Ed.), *Al Farabi 10th International Conference On Social Sciences* (ss. 57-65). IKSAD Publishing House.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). Organizational commitment: Evidence of career stage effects? *Journal of Business Research*, 26(1), 49-61. [https://doi.org/10.1016/0148-2963\(93\)90042-N](https://doi.org/10.1016/0148-2963(93)90042-N)

- Arasli, H., Arici, H. E., & Çakmakoğlu Arici, N. (2019). Workplace favouritism, psychological contract violation and turnover intention: Moderating roles of authentic leadership and job insecurity climate. *German Journal of Human Resource Management*, 33(3), 197-222. <https://doi.org/10.1177/2397002219839896>
- Aslan, Ş., & Uyar, S. (2018). Psikolojik sözleşme ihlali ile hissettirdiklerinin örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(1), 1-38. <https://doi.org/10.24988/deuibf.2018331491>
- Atchison, T. J., & Lefferts, E. A. (1972). The prediction of turnover using Herzberg's job satisfaction technique. *Personnel Psychology*, 25(1), 53-64. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1972.tb01090.x>
- Azeem, M. U., Bajwa, S. U., Shahzad, K., & Aslam, H. (2020). Psychological contract violation and turnover intention: The role of job dissatisfaction and work disengagement. *Employee Relations*, 42(6), 1291-1308. <https://doi.org/10.1108/ER-09-2019-0372>
- Baş, M. (2023). Psikolojik sözleşme ihlalinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde yöneticiye güvenin aracılık rolü. *İzmir İktisat Dergisi*, 38(1), 125-141. <https://doi.org/10.24988/ije.1095087>
- Blau, P.M. (1964). Justice in social exchange. *Sociological Inquiry*, 34, 193-206. <https://doi.org/10.1111/j.1475-682X.1964.tb00583.x>
- Bravo, G. A., Won, D., & Chiu, W. (2019). Psychological contract, job satisfaction, commitment, and turnover intention: Exploring the moderating role of psychological contract breach in National Collegiate Athletic Association coaches. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 14(3), 273-284. <https://doi.org/10.1177/1747954119848420>
- Butler, J. K. (1991). Toward understanding and measuring conditions of trust: Evolution of a conditions of trust inventory. *Journal of Management*, 17(3), 643-663. <https://doi.org/10.1177/014920639101700307>
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research methods in education* (6th ed.). Routledge/Taylor & Francis Group.
- Collins, M. D. (2010). The effect of psychological contract fulfillment on manager turnover intentions and its role as a mediator in a casual, limited-service restaurant environment. *International Journal of Hospitality Management*, 29(4), 736-742. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2010.03.005>
- Coyle-Shapiro, J. A-M., & Conway, N. (2005). Exchange relationships: Examining psychological contracts and perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 774-781. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.4.774>
- De Hauw, S., & De Vos, A. (2010). Millennials' career perspective and psychological contract expectations: Does the recession lead to lowered expectations? *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 293-302. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9162-9>
- Dwiyanti, R., Hamzah, H., & Abas, N. (2018). The correlation between organizational commitment, psychological contract and turnover intention of sales clerks at retail companies in Purwokerto. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 8th UPI-UPSİ International Conference (UPI-UPSİ 2018) (pp. 194-197). Atlantis Press.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education* (8th Ed.). McGraw-Hill.
- Gakovic, A., & Tetrick, L. E. (2003). Psychological contract breach as a source of strain for employees. *Journal of Business and Psychology*, 18(2), 235-246. <https://doi.org/10.1023/A:1027301232116>
- Grusky, O. (1966). Career mobility and organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 10(4), 488-503. <https://doi.org/10.2307/2391572>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th Ed.). Pearson.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (Second Ed.). Guilford Publications.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- 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.
- Hui, C., Lee, C., & Rousseau, D. M. (2004). Psychological contract and organizational citizenship behavior in China: Investigating generalizability and instrumentality. *Journal of Applied Psychology*, 89(2), 311-321. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.2.311>

- Jayaweera, A. T., Bal, P. M., Chudzikowski ve K. de Jong, S. B. (2021). Moderating effects of national culture on the psychological contract breach and outcome relationship: A meta-analysis. *Journal of the Cross Cultural and Strategic Management*, 28(3), 574-599. <https://doi.org/10.1108/CCSM-07-2020-0137>
- Jensen, J. M., Opland, R. A., & Ryan, A. M. (2010). Psychological contracts and counterproductive work behaviors: Employee responses to transactional and relational breach. *Journal of Business and Psychology*, 25(4), 555-568. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9148-7>
- Jeswani, S., Satpathy, D., Chavez, F., & Sharma, D. K. (2023). psychological contract violation and turnover intention: Do trust and organizational commitment matter? *FIB Business Review*, 23197145231194146.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). Guilford Press.
- Lapointe, É., Vandenberghe, C. & Fan, S.X. (2022). Psychological contract breach and organizational cynicism and commitment among self-initiated expatriates vs. host country nationals in the Chinese and Malaysian transnational education sector. *Asia Pacific Journal of Management*, 39, 319-342. <https://doi.org/10.1007/s10490-020-09729-7>
- Lau, F. (2017). Methods for correlational studies. In F. Lau, & C. Kuziemsky (Eds.). *Handbook of eHealth evaluation: An evidence-based approach*. Victoria (BC): University of Victoria.
- Li, J. J., Wong, I. A., & Kim, W. G. (2016). Effects of psychological contract breach on attitudes and performance: The moderating role of competitive climate. *International Journal of Hospitality Management*, 55, 1-10.
- Li, N., Zhang, L. C., Xiao, G. Q., Chen, Z. J., & Lu, Q. (2020). Effects of organizational commitment, job satisfaction and workplace violence on turnover intention of emergency nurses: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Practice*, 26(6), e12854. <https://doi.org/10.1111/ijn.12854>
- Mello, J. A (2011). *Strategic human resource management* (3rd Ed.). OH: South-Western Cengage Learning.
- Mengesha, N. (2019). *The effects of staff retention strategies on employees' organizational commitment in the private banks in Ethiopia: Evidence from Abyssinia Bank* [Unpublished master's thesis]. College of Business and Economics Department of Public Administration and Development Management.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-378. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.3.372>
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1(1), 61-89. [http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Mobley, W. H., Horner, S. O. & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. (1982). *Organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.
- O'Leary -Kelly, A. M., Henderson, K. E., Anand, V., & Ashforth, B. (2014). Psychological contracts in a nontraditional industry: Exploring the implications for psychological contract development. *Group and Organization Management*, 39(3), 326-360. <https://doi.org/10.1177/1059601114525851>
- Örücü, E., & Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: Güney Afrika cumhuriyetinde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358.
- Robinson, S. L., & Morrison, E. W. (2000). The development of psychological contract breach and violation: A longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 21(5), 525-546. [https://doi.org/10.1002/1099-1379\(200008\)21:5<525::AID-JOB40>3.0.CO;2-T](https://doi.org/10.1002/1099-1379(200008)21:5<525::AID-JOB40>3.0.CO;2-T)
- Robinson, S. L., & Rousseau, D. M. (1994). Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior*, 15(3), 245-259. <https://doi.org/10.1002/job.4030150306>
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121-139. <https://doi.org/10.1007/BF01384942>
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231594>
- Rousseau, D. M., & Parks, I. M. (1993). The contracts of individuals and organizations. *Research in Organizational Behavior*, 15, 1-43.

- Shore, L. M., & Barksdale, K. (1998). Examining degree of balance and level of obligation in the employment relationship: A social exchange approach. *Journal of Organizational Behavior*, 19(Spec Issue), 731-744. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(1998\)19:1+<731::AID-JOB969>3.0.CO;2-P](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(1998)19:1+<731::AID-JOB969>3.0.CO;2-P)
- Tekleab, A. G., Takeuchi, R., & Taylor, M. S. (2005). Extending the chain of relationships among organizational justice, social exchange, and employee reactions: The role of contract violations. *Academy of Management Journal*, 48, 146-157. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2005.15993162>
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46, 259-293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Thibaut, J. W., & Kelley, H. H. (1959). *The social psychology of groups*. John Wiley.
- Umar, S. & Ringim, K. (2015). psychological contract and employee turnover intention among Nigerian employees in private organizations. MIC 2015: Managing Sustainable Growth; Proceedings of the Joint International Conference, (pp. 219-229). Portorož, Slovenia, University of Primorska, Faculty of Management Koper.
- Wang, T., Abrantes, A. C. M., & Liu, Y. (2023). Intensive care units nurses' burnout, organizational commitment, turnover intention and hospital workplace violence: A cross-sectional study. *Nursing Open*, 10, 1102-1115. <https://doi.org/10.1002/nop2.1378>
- Wang, Y. F., Li, Z. Y., Wang, Y., & Gao, F. (2017) Psychological contract and turnover intention: The mediating role of organizational commitment. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 5, 21-35. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2017.51003>
- Wasti, S. A. (2000). Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik analizi. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi (ss. 401-410).
- Yew, L. T. (2011). Understanding the antecedents of affective organizational commitment and turnover intention of academics in Malaysia: The organizational support theory perspectives. *African Journal of Business Management*, 5(7), 2551-2562. <https://doi.org/10.5897/AJBM10.284>
- 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(3), 647-680. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00087.x>
- Zin, R. M. (2004). Perception of professional engineers toward quality of work life and organizational commitment. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 6(3), 323-334. <https://doi.org/10.22146/gamaijb.5553>