



Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi

2019, 2(5):327-346.

DOI:10.26677/TR1010.2019.129

ISSN: 2667-422X Dergi web sayfası:

<https://www.sobibder.org>



ARAŞTIRMA MAKALESİ

Psikolojik Sözleşme İhlalinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Finansal İyiliğin Aracılık Rolünün İncelenmesi

Dr. Öğretim Üyesi Zeynep HATİPOĞLU, Nişantaşı Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İstanbul. e-posta: zynhatipoglu@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9437-610X>

Dr. Öğretim Üyesi Gülbeniz AKDUMAN, Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi, Ulaştırma Hizmetleri, İstanbul. e-posta: gulbeniz@akduman.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3256-982X>

Öz

Araştırmamızda işveren ve işgören arasında yazılı olarak ifade edilemeyen beklentiler ve alı-verileceklerin bütünü olan psikolojik sözleşmenin işgörenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde kişinin finansal açıdan memnuniyetini gösteren finansal iyiliğin aracı rolü incelenmiştir. Araştırmamızda, olasılığa dayalı olmayan ve herkesi örneğe dahil edilebilme imkanı sağladığı için çok yaygın kullanılan kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Kolayda örnekleme yöntemiyle çevrimiçi olarak ulaşılan 225 beyaz yakalı çalışana uygulanan anket formlarının tamamı örnekleme dahil edilmiştir. Araştırma sonucunda psikolojik sözleşme ihlali algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide finansal iyilik halinin aracılık etkisi olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Psikolojik sözleşme ihlali algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki (finansal iyilik hali aracılığıyla) dolaylı etkisi -0,01 düzeyinde olup bu etki istatistiksel olarak anlamlı değildir. Finansal iyilik hali değişkeni, psikolojik sözleşme ihlali algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki negatif yönlü ilişkide anlamlı değişime neden olmamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sözleşme İhlali, İşten Ayrılma Niyeti, Finansal İyilik.

Makale Gönderme Tarihi: 19.04.2019

Makale Kabul Tarihi: 03.06.2019

Önerilen Atıf:

Hatipoğlu, Z. ve Akduman, G. (2019). Psikolojik Sözleşme İhlalinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Finansal İyiliğin Aracılık Rolünün İncelenmesi, *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(5): 327-346.

© 2019 Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi.



RESEARCH PAPER

Investigation of the Intermediary Role of Financial Well-Being in the Effect of Violation of Psychological Contract on Intention to Leave

Dr. Zeynep HATİPOĞLU, Nişantaşı University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, İstanbul. e-mail: zynhatipoglu@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9437-610X>

Dr. Gülbeniz AKDUMAN, Fatih Sultan Mehmet Vakıf University, Transportation Services, İstanbul. e-mail: gulbeniz@akduman.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3256-982X>

Abstract

This study investigates the role of financial well-being—a measure of how satisfied a person is in terms of financial standards—in the relationship between psychological contract, defined as the sum of nuncupative expectations and exchanges between employers and employees, and intention to leave. The most common method of sampling is preferred in our study, because it is not based on probability and allows everyone to be included in the sample. A total of 225 white-collar workers who were accessed online via the convenience sampling method were included in the questionnaire. As a result of the study, it was found that financial well-being did not have any mediating effect in the relationship between the perception of violation of psychological contract and intention to leave. The indirect effect of perception of violation of psychological contract on the intention to quit (via financial well-being) is at -0.01, which is not statistically significant. Financial well-being does not cause a significant change in the negative relationship between the perception of violation of psychological contract and intention to leave.

Keywords: Violation of Psychological Contract, Intention to Leave, Financial Well-Being, Psychological Contract.

Received: 19.04.2019

Accepted: 03.06.2019

Suggested Citation:

Hatipoğlu, Z. and Akduman, G. (2019). Investigation of the Intermediary Role of Financial Well-Being in the Effect of Violation of Psychological Contract on Intention to Leave, *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 2(5): 327-346.

© 2019 Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi.

GİRİŞ

Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre “hukuki sonuç doğurmak amacıyla iki veya daha çok kişinin, kuruluşun karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarıyla gerçekleşen işlem, bağıt, akit, mukavele, kontrat” sözleşme olarak tanımlanmaktadır. Sözleşme kavramı içinde yer alan tarafların sorumlulukları sınırlı rasyonellik nedeniyle her zaman yazılı olarak yer almamaktadır (Üzüm ve Özdemir, 2017: 392).

Finansal iyilik bireyin finansal halinden duyduğu memnuniyet ya da yaşadığı stresi belirten bir kavramdır (Prawitz vd., 2006: 35). Bu nedenle bireysel algılamaya dayalı yani öznedir. Aynı finansal koşullara sahip bir birey kendini finansal açıdan iyi hissederken, diğeri memnuniyetsiz hissedebilir. Bireyin yaşı, cinsiyeti, yaşam ve harcama tarzı gibi özellikler finansal açıdan bulunduğu durumla ilgili yapacağı analizi etkilemektedir (Brüggen vd., 2017). Finansal iyilik bireylerin mutluluğunu, psikolojik ve fiziksel olarak sağlıklarını, çevreleriyle kurdukları sosyal ilişkileri ve hayatlarından aldıkları tüm memnuniyetlerini etkilemektedir (Conger vd., 2000: 543). Buna karşın finansal iyiliği etkileyen en önemli kriterler ise kazanılan gelir ve harcama alışkanlıklarıdır (Tüfekçi, 2015: 36).

Kavram olarak ilk kez Porter ve Steers (1973) tarafından iş tatminsizliği üzerine yapılmış çalışmalarda kullanılan işten ayrılma niyeti; bireyin çalıştığı örgütten ayrılmaya bilinçli olarak karar vermesi, bu durumu sürekli düşünmesi ve istemesidir (Tett ve Meyer, 1993; Büyükyılmaz ve Çakmak, 2014:585). Çalışanın işten ayrılma niyetinin aktif davranışa dönüşmesi bir süreçtir. Bu süreç piyasa koşulları, iş olanaklarının varlığı gibi dışsal faktörlerden; ücret düzeyi, örgütün benimsediği değerler, performans ve kariyer yönetimi sistemleri gibi içsel faktörlerden ve çalışanın kişiliği, yaşı, eğitim ve deneyim düzeyi gibi bireysel faktörlerden etkilenmektedir (Tanrıverdi vd., 2018:116).

İşveren ve işgören arasında yazılı olarak ifade edilemeyen beklentiler ve alıp-verileceklerin bütünü olarak psikolojik sözleşme ihlali işgören tarafından beklentiler gerçekleşmediğinde oluşmaktadır. İşletmesinden beklediğini alamayan işgören mutsuz olmakta hatta işten ayrılma yönünde niyete girmektedir. İşte bu aşamada içinde bulunduğu finansal durumdan memnun olup olmadığını işten ayrılma kararını etkileyen bir değişken olabilir. Bu bağlamda araştırmamızın amacı psikolojik sözleşmenin işgörenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde kişinin finansal açıdan memnuniyetini gösteren finansal iyiliğin aracı rolünün incelenmesidir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Psikolojik Sözleşme

Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre “hukuki sonuç doğurmak amacıyla iki veya daha çok kişinin, kuruluşun karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarıyla gerçekleşen işlem, bağıt, akit, mukavele, kontrat” sözleşme olarak tanımlanmaktadır. Sözleşme kavramı içinde yer alan tarafların sorumlulukları sınırlı rasyonellik nedeniyle her zaman yazılı olarak yer almamaktadır (Üzüm ve Özdemir, 2017: 392). Bireyler işyerinde yaşadıkları deneyimler, çalışma arkadaşları ve yöneticilerinin tutum ve davranışlarının sonucunda bireysel boyutta psikolojik sözleşme adı verilen bir algı oluştururlar (Shore ve Tetrick, 1994: 91). İlgili alan yazında psikolojik sözleşme kavramını ilk tanımlayan kişi Argyris (1960), “Tarafların birbirlerinin normlarına saygı duyacaklarına yönelik verdikleri örtük ve yazılı olmayan taahhüt” olarak ifade etmiştir. Bu tanımlamadan sonra farklı araştırmacılar tarafından yapılan tanımlamalar ilgili alan yazında yerini bulmuştur (Argyris, 1960). Levinson vd., (1962), işgören ve işletmenin beklentilerinin toplamını psikolojik sözleşme olarak tanımlamıştır. Kotter (1973), işgören ve işletme arasındaki

iş ilişkisinde birbirlerinden beklentilerini içeren örtülü ve yazılı olmayan anlaşmayı psikolojik sözleşme olarak tanımlamıştır. Schein (1980), işgören ve işletme arasındaki yazılı olmayan beklentilerin toplamını psikolojik sözleşme olarak tanımlamıştır. Rousseau (1989), işgören ve işletmenin içinde buldukları koşullara karşı inançlarının toplamını psikolojik sözleşme olarak tanımlamıştır. Freese ve Schalk (1995) psikolojik sözleşmeyi işgörenin kurumuna olan sorumlulukları ve kurumun işgörene ait sorumluluklarını kapsayan öznel bir algı olarak tanımlamıştır. Robinson (1996) psikolojik sözleşmenin işgörenin kurumundan alacağına ve vereceğine yönelik algıları çerçevesinde tanımlanan bir kavram olduğunu savunmuştur.

İlgili alan yazında yer alan tanımlar incelendiğinde psikolojik sözleşme “işveren ve işgören arasında yazılı olarak ifade edilemeyen beklentiler ve alıp-verileceklerin bütünü” olarak tanımlanabilir. Beklentilerin hem işgören hem de işveren tarafından açık ve net olarak ifade edilememesi veya bilinmemesi, doğal beklentilerin dile getirilmemesi, bağlayıcı kurallar ve normlar, beklentilerin her iki tarafta da yaratacağı hayal kırıklığı kaygısı nedeniyle psikolojik sözleşme yazılı olarak ifade edilememektedir (Aytaç, 1997). Psikolojik sözleşmelerde söz konusu olan beklentilerin karşılanıp karşılanmama durumuna göre yazılı veya sözlü anlaşmaların temeli oluşmaktadır (Hall ve Moss, 1998: 23). İşgören ve işveren tarafında psikolojik sözleşme tanımlamasında kullanılan beş boyut bulunmaktadır. Kariyer gelişimi, işin niteliği, maddi ve manevi ödüller, iş ortamı ve özel hayata saygı bu boyutları oluşturmaktadır (Buyens ve Schalk, 2005: 43-44). Psikolojik sözleşme 1980’li yıllarda örgütsel davranış alanına giren bir kavram olsa da kökeni karşılıklılık normu, sosyal mübadele kuramı, eşitlik kuramı, beklenti kuramı ve Lawler-Porter modeli gibi kuramlara dayanmaktadır;

- **Karşılıklılık Kuramı:** Bu kuramın temelinde kişilerin ihtiyaç duydukları yardımı sağlayan kişilere karşı aynı şekilde yardım ederek davrandıkları yer almaktadır (Gouldner, 1960: 161).
- **Sosyal Mübadele Kuramı:** Bu kuramın temelinde kişilerin kurdukları ilişkilerde beklendikleri bir ödüllendirme söz konusudur. Kişiler kurdukları ilişkilerde bağımlı, bağımsız ya da karşılıklı bağımlı konumunda olabilirler. Sosyal mübadele kuramı karşılıklı bağımlılık durumunda yaşanabilir (Cropanzano ve Mitchell, 2005: 875).
- **Eşitlik Kuramı:** İşgörenler gösterdikleri çaba ve gayretin sonucunda elde ettiklerini çevreleriyle kıyaslayarak iş başarıları ve tatmin olma dereceleriyle ilgili karar verirler (McCormick ve İlgen, 1980: 307).
- **Beklenti Kuramı:** Kişinin harekete geçmek için dürtüsünün beklenti ve değerlerinin çarpımından oluştuğuna dair davranış ve sonuç arasındaki ilişkiyi temellendiren yaklaşımdır (Onaran, 1981: 73).

İşgörenin beklentilerinin karşılanmaması veya beklentilerinin net olmaması psikolojik sözleşmenin ihlaline sebep olmaktadır (Üzüm ve Özdemir, 2017: 393). Psikolojik sözleşmenin olumsuz etkilendiği veya ihlal edildiği durumlar işgören bazında farklı boyutlarda gerçekleşebilir (Robinson ve Rousseau, 1994: 256);

- İşgörene işe başlarken verilen bilgilerin ve sözlerin tutulmaması,
- İşgörene sorumluluk ve yetkilerinin verilmemesi,
- İş güvenliğinin olmaması,
- İşin niteliği hakkında işgörenin eksik ya da yanlış bilgilendirilmesi,
- Değişim yönetimi konusunda işgörenin bilgilendirilmemesi ve değişime katılımının sağlanmaması,
- İşgörenin eğitim ve gelişimine katkı sağlanmaması,
- İşgörenin çalışması karşılığında performansının doğru değerlendirilmemesi, geri bildirim verilmemesi ve ödüllendirilmemesi,
- Taahhüt edilen ücretle verilen ücretin arasında fark olması.

Psikolojik sözleşme işgörenin demografik özelliklerinden (yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahipliği, eğitim) ve örgütsel özelliklerinden (örgütün yer aldığı sektör, örgütün büyüklüğü, stratejileri) etkilenir. Psikolojik sözleşmede yer alan sözlerin tutulması işgören bağlılığını arttırmakta, olumlu güdülenmelerini arttırarak iş tatminlerini de sağlamaktadır. Psikolojik sözleşmeye uyulmaması ise işgörenin olumsuz güdülenmesine sebep olurken, iş tatmini ve motivasyonlarını da düşürmekte hatta işten ayrılma niyetine girmelerine sebep olmaktadır (Guest, 2004: 543).

Finansal İyilik

Gelirin harcanmayan kısmını belirten tasarruf, geleceğe yönelik de bir tedbir görevini görmektedir. Türkiye'nin Gayri Safi Milli Hasıla (GSYH) ve tasarruf oranına bakıldığında 2000 yılında GSYH 1,09 trilyon TL iken tasarruf oranı %20,98, 2016 yılında ise GSYH 2,59 trilyon TL olarak iken tasarruf oranı %24,88 olmuştur. GSYH gelişimine göre tasarruf oranları düşük kalmaktadır (Zengin vd., 2018: 87).

Marjinal tüketimin yüksek olduğu gelişmekte olan ülkelerde yaşayan bireyler kazandıkları 1 TL'nin %70'ini harcama eğilimi göstermektedirler. %30 kazanılan gelire oranla düşük bir tasarruf oranıdır (Keynes, 1980). Bireyin tasarruf yapmasını etkileyen faktörler; araba sahipliği, banka ve/veya kredi kartı tercihi, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahipliği, çalışma şekli, ev sahipliği, hayat tarzı, kredi kartı adedi ve kredi kartı kullanım alışkanlığı, kredi sahipliğidir (Zengin vd., 2018: 92). Tasarruf yapma alışkanlığını zamanla kaybetmeye başlayan Türk hane halkı finansal açıdan da sorunlar yaşamaya başlamıştır.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması (2017) sonuçlarına göre Türkiye nüfusunun %69,2'si ev veya başka bir alımdan ötürü borçlu olduğunu beyan etmiştir. Çamaşır makinesi, renkli televizyon, telefon ve otomobil sahipliği ile beklenmedik harcamalar, evden uzakta bir haftalık tatil, kira, konut kredisi, borç ödemeleri, iki günde bir et, tavuk, balık içeren yemek ve evin ısınma ihtiyacının ekonomik olarak karşılanamama durumu ile ilgili hane halklarının algılarını yansıtan maddi yoksunluk oranı ise %28,7 olmuştur. (TÜİK, 2017). Artan borçlar ve maddi yoksunluk oranı Türk hane halkının finansal açıdan iyi durumda olmadığını göstergeleri olabilir. Gelişen teknoloji sayesinde internet aracılığıyla alışverişin gelişmesi, bankaların artan taksitleri ve ödeme kolaylıkları da bireylerin daha fazla harcama yapmalarını teşvik etmektedir (Sunal vd., 2013, 837).

Yaşamını sürdürmek isteyen bireyler bir yandan gelir ve gider dengesini korumaya çalışırken bir yandan da tasarruf ve yatırım yapmaya çalışmaktadır (Onur ve Nazik, 2014: 92). Bireyin kendini finansal olarak değerlendirdiğinde memnun hissetmesi "finansal iyilik" olarak tanımlanmaktadır (Sunal, 2012: 209). Finansal iyi olma hali ile ilgili olarak karar verirken birey tüm yaşamını gözden geçirerek ne kadar memnun olduğuna karar vermektedir (Van Praag vd., 2010: 1008). Finansal iyilik bireyin finansal halinden duyduğu memnuniyet ya da yaşadığı stresi belirten bir kavramdır (Prawitz vd., 2006: 35). Bu nedenle bireysel algılamaya dayalı yani öznelidir. Aynı finansal koşullara sahip bir birey kendini finansal açıdan iyi hissederken, diğeri memnuniyetsiz hissedebilir. Bireyin yaşı, cinsiyeti, yaşam ve harcama tarzı gibi özellikler finansal açıdan bulunduğu durumla ilgili yapacağı analizi etkilemektedir (Brüggen vd., 2017). Finansal iyilik bireylerin mutluluğunu, psikolojik ve fiziksel olarak sağlıklarını, çevreleriyle kurdukları sosyal ilişkileri ve hayatlarından aldıkları tüm memnuniyetlerini etkilemektedir (Conger vd., 2000: 543). Buna karşın finansal iyiliği etkileyen en önemli kriterler ise kazanılan gelir ve harcama alışkanlıklarıdır (Tüfekçi, 2015: 36).

İşten Ayrılma Niyeti

Günümüzde, yetenekli çalışanları işletmeye çekme ve elde tutma konusu organizasyonların rekabet üstünlüğü sağlayabilmeleri için temel koşul haline gelmiştir. Teknolojinin kolayca taklit edilebilmesi, işgücü piyasasının hareketliliği, ekonomideki hızlı değişimler yeteneklerin önemini artırmaktadır. Böyle bir ortamda başarılı olabilmek için mevcut çalışanların bağlılıklarını artırmak ve nitelikli adayları çekebilmek için işletmeler işe alım sürecinden işten çıkışa kadar tüm faaliyetlerini etkin şekilde yürütmelidirler. İşe başlangıç aşamasında verilen sözlerin yerine getirilmemesi ve çalışanlar arasında adaletsizlik algısının yüksek olması gibi faktörler nedeniyle ihlal edilen psikolojik sözleşmeler özellikle alternatifleri fazla olan yetenekli çalışanların hızla işten ayrılmayı düşünmelerine neden olmaktadır. İşten ayrılma niyeti olarak adlandırılan bu düşünce durumu psikoloji ve yönetim alanında çalışan pek çok araştırmacının ilgilendiği bir konudur (Mobley, 1977; Al-Dossary, Vail ve Macfarlane, 2012; Almalki, FitzGerald ve Clark, 2012).

Kavram olarak ilk kez Porter ve Steers (1973) tarafından iş tatminsizliği üzerine yapılmış çalışmalarda kullanılan işten ayrılma niyeti; bireyin çalıştığı örgütten ayrılmaya bilinçli olarak karar vermesi, bu durumu sürekli düşünmesi ve istemesidir (Tett ve Meyer, 1993; Büyükyılmaz ve Çakmak, 2014:585). Çalışanın işten ayrılma niyetinin aktif davranışa dönüşmesi bir süreçtir. Bu süreç piyasa koşulları, iş olanaklarının varlığı gibi dışsal faktörlerden; ücret düzeyi, örgütün benimsediği değerler, performans ve kariyer yönetimi sistemleri gibi içsel faktörlerden ve çalışanın kişiliği, yaşı, eğitim ve deneyim düzeyi gibi bireysel faktörlerden etkilenmektedir (Tanrıverdi vd., 2018:116). Başka bir yaklaşıma göre ise, işten ayrılma niyeti bilişsel ve davranışsal bir olgudur. Bu süreçte çalışan çeşitli nedenlerle işten ayrılmayı düşünebilir (bilişsel ya da tutumsal) ve bu düşünceyi gerçekleştirmek için harekete geçebilir (davranışsal). Nihai ayrılma kararı ise, halihazırdaki işine kabul edilebilir alternatif bir iş bulunmasına veya böyle bir imkanın olmasına bağlıdır (Gürbüz ve Bekmezci, 2012:194). Lee ve Mowday (1987) işten ayrılma niyetini beklentilerin karşılanmaması, örgütsel değer ile kişisel değerlerin uyuşmaması ve işyerinde ki tutumlara bağlamaktadır. Bu faktörlerin yanı sıra; iş-aile çatışması, işyerinde karşılaşılan zorbalık, sosyal desteğin olmayışı gibi örgütsel faktörler de işten ayrılma düşüncesini etkileyen faktörler olarak gündeme getirilmiştir (Alsaqri, 2014; Quine, 1999; Barak vd., 2001). İşten ayrılma niyetinde olmak her zaman kesin olarak ayrılmayla sonuçlanmayabilir. Temelde iş tatminsizliğinden kaynaklanan işten ayrılma davranışı yerine problemi dile getirme, sadakatle bağlılık durumu varsa sessiz kalma veya problemi görmezden gelme şeklinde sonuçlanabilir (McShane ve Glinow, 2016: 75). İşten ayrılma niyeti ile psikolojik sözleşme arasındaki ilişkiyi inceleyen az sayıda araştırma bulunmaktadır. Özgen ve Özgen (2010:14) tarafından tıbbi satış temsilcilerinin katılımı ile gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına göre psikolojik sözleşme ihlali ile işten ayrılma niyeti arasında düşük düzeyli ve pozitif ilişki bulunmaktadır. Büyükyılmaz ve Çakmak (2014:592) tarafından yapılan ve akademik personelin katıldığı çalışmada ise psikolojik sözleşmenin kapsamında yer alan ekonomik veya maddi faktörlerden ziyade algılanan duygusal veya manevi sözleşme ihlali etkisinin işten ayrılma niyetine daha fazla etki ettiği ortaya çıkmıştır. Aslan ve Uyar (2018:28)'ın sağlık çalışanlarının katılımı ile gerçekleştirdikleri bir diğer çalışmada da önceki bulguları destekler nitelikte sonuçlara ulaşılmış ve psikolojik sözleşme ihlalinin çalışanların işten ayrılma niyeti gibi negatif tutum ve davranışlara yöneldiği tespit edilmiştir.

YÖNTEM

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak dört bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Veri toplama aracının ilk bölümünde katılımcıların cinsiyet, medeni durum, kuşak (doğum tarihi), öğrenim düzeyi, şirketteki çalışma süresi ve pozisyon bilgilerinden oluşan demografik bilgileri içeren form yer almaktadır. Anket formunun ikinci bölümünde bireylerin psikolojik sözleşme ihlali algılarını ölçmek amacıyla Robinson ve Rousseau (1994) tarafından geliştirilen ve Çetinkaya (2014) tarafından Türkçe çevirisi yapılan ve Kırboğa (2017) tarafından güvenilirlik çalışmaları yapılarak iki boyutlu olduğu tespit edilen Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği yer almaktadır. Ölçek 9 madde ve 2 boyuttan (sözler/vaatler ihlaline ilişkin algı ve duyuşsal ihlal algısı) oluşmaktadır. Ölçekte yer alan ifadelerin seçenekleri beşli Likert tipinde (1-kesinlikle katılmıyorum, 5-kesinlikle katılıyorum) olup olumlu ifadeler (m1, m2, m3) ters kodlandıktan sonra elde edilen yüksek puan psikolojik sözleşme ihlali algısının yüksek olduğunu ifade etmektedir. Anket formunun üçüncü bölümünde Schwepker (2001) tarafından geliştirilen ve Çalkın (2014) tarafından Türkçe'ye uyarlanan İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği yer almaktadır. Ölçek 6 madde ve tek alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek işten ayrılma niyetine ilişkin 5'li likert tipinde (1-kesinlikle katılmıyorum, 5-kesinlikle katılıyorum) ifadelerden oluşmaktadır (Çalkın, 2014: 58). Ölçekten elde edilen yüksek puan işten ayrılma niyetinin yüksekliğini ifade etmektedir. Anket formunun dördüncü bölümünde bireylerin finansal iyilik halini belirlemek amacıyla Norvilitis, Szablicki ve Wilson (2003) tarafından geliştirilen ve Sunal (2012) tarafından Türkçeye uyarlanıp güvenilirlik geçerlik çalışmaları yapılan "Finansal İyilik Hali Ölçeği" yer almaktadır. Ölçek 10 madde ve 2 boyuttan (mevcut finansal durum, gelecekteki finansal durum) oluşmaktadır. Ölçekte yer alan ifadelerin seçenekleri beşli Likert tipinde (1-kesinlikle katılmıyorum, 5-kesinlikle katılıyorum) olup olumsuz ifadeler (m1, m2, m3, m5, m6, m7, m8, m9) ters kodlandıktan sonra elde edilen yüksek puan mevcut ve geleceğe dönük finansal iyilik hali algısının yüksek olduğunu ifade etmektedir.

Araştırmanın Örneklemi

Araştırmaya katılan 225 işgörenin %39,6'sı kadın, %60,4'ü erkektir. Katılımcıların %56,9'u bekar, %43,1'i evlidir. %12,4'ü X nesli (1965-1979) ve %87,6'sı Y neslidir (1980-1999). Katılımcıların %17,3'ü lise, %12'si ön lisans, %42,7'si lisans, %28'i lisansüstü düzeyde öğrenim görmüştür. Katılımcıların %20,9'unun bulunduğu işletmedeki çalışma süresi 1 yıldan az, %28,9'unun 1-3 yıl, %21,3'ünün 4-6 yıl, %10,2'sinin 7-10 yıl, %18,7'sinin bulunduğu işletmedeki çalışma süresi 10 yıldan fazladır. Katılımcıların %73,8'i işletmede çalışan pozisyonunda, %26,2'si yönetici pozisyonundadır.

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS 21.0 ve AMOS 22.0 programları kullanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi öncesi ölçeklerdeki maddeler uç değer ve normal dağılım yönünden incelenmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonrasında elde edilen faktörler için normallik sınavında Çarpıklık (Skewness) katsayısı kullanılmıştır. Sürekli bir değişkenden elde edilen puanların normal dağılım özelliğinde kullanılan çarpıklık katsayısının (Skewness) ± 1 sınırları içinde kalması puanların normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği şeklinde yorumlanabilir (Büyükoztürk, 2011:40).

Ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlik analizlerinde yapı geçerliliğini sınamak için doğrulayıcı faktör analizi ve madde analizi (madde toplam korelasyonu ve Cronbach Alpha) yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi ve yapısal eşitlik modellerinde, model uyumunun değerlendirilmesinde Ki-kare (X^2) istatistiğinin serbestlik derecesine oranı (X^2/sd), tahmin edilen bireysel parametre tahminlerinin istatistiksel anlamlılığı (t değeri), “kalıntılara dayanan” (SRMR, GFI), “bağımsız modele dayanan” (NFI, NNFI/TLI, CFI) ve “yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA)” olarak sınıflandırılan uyum indeksleri kullanılmaktadır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010:265; Bayram, 2010:72). Doğrulayıcı faktör analizi aşamalarında aşağıdaki kurallara uyulmuştur:

- Göstergelerin tümünün ilgili faktörde yüksek faktör yüklerine sahip olması gereklidir (Çokluk, Şekercioğlu, Büyüköztürk, 2010: 277).

- Faktörler arasındaki korelasyon kestirimlerinin aşırı yüksek ($\geq 0,85$) olmamasına gereklidir (Çokluk, Şekercioğlu, Büyüköztürk, 2010: 277).

- X^2 anlamlılık değerinin (p) $>0,05$ olmasına dikkat edilmelidir. X^2 değerinin 0'a yakın bir değer vermesi veya p değerinin anlamlı olmaması ($>0,05$) gözlenen model ile beklenen model arasında farklılık olmadığı, gözlenen modelin tahmin edilen modele uygun olduğu anlamını taşımaktadır. X^2 , tek başına değerlendirilen bir istatistik değildir. X^2 değerinin çok büyük ve istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu durumlarda, X^2 'nin serbestlik derecesine oranı (X^2/sd) olarak ifade edilen değer, modelin uyumu açısından bir değerlendirme sağladığı ifade edilmektedir (Bayram, 2010: 95; Çokluk, Şekercioğlu, Büyüköztürk, 2010: 267).

- Modeldeki yollar için tahmin edilen bireysel parametre tahminlerinin istatistiksel anlamlılığını gösteren t değerlerinin, ait oldukları modelin serbestlik derecesinde 0,05 ve 0,01 düzeyinde anlamlı olmasına dikkat edilmelidir. Yapısal eşitlik modeli çerçevesinde anlamlı olmayan t değerlerinin analiz dışı bırakılması gerekmektedir (Bayram, 2010: 69).

- Gözlenen ve gizil değişkenler arasındaki kovaryansa bakarak araştırmacı modele ilişkin modifikasyonlar yapılabilir. Bu modifikasyonlar hata terimleri temelinde oluşturulur ve modelde orijinal olarak öngörülme, ancak ilgili düzenlemenin yapılmasıyla modelde kazanılacak X^2 (ki-kare) miktarını gösteren, gözlenen veya gizil değişkenler arasında önerilen yeni bağlantıları kapsar. Bu iyileştirmenin yapılabilmesi için “ilişki kurulacak hata terimlerinin bağlı olduğu gözlemlenen değişkenler (soru maddeleri) aynı boyutu ölçümleyebileceği, birbiri yerine kullanılabileceği, aynı anlama gelmiş olabileceği ya da bu soruların farklı çalışmalarda birbirleri yerine kullanılmış olduğu” gibi kuramsal gerekçelere uyularak gerçekleştirilmelidir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010: 273; Meydan ve Şeşen, 2011: 38). Model uyum indeksleri için beklenen katsayılar Tablo 1'de yer almaktadır.

Madde analizi tekniklerinden Cronbach Alpha testin iç tutarlılığını; madde toplam korelasyonu test maddelerinden alınan puanlar ile testin toplam puanı arasındaki ilişkiyi açıklar. Her iki test, test maddelerinin ayırt ediciliğini gösterir. Madde-toplam korelasyonunun pozitif ve yüksek olması, maddelerin benzer davranışları örneklediğini gösterir ve testin iç tutarlılığının yüksek olduğunu gösterir. Genel olarak madde-toplam korelasyonu 0,30 ve daha yüksek olan maddelerin bireyleri iyi derecede ayırt ettiği, 0,20-0,30 arasında kalan maddelerin gerektiğinde teste alınabileceği söylenebilir. Cronbach Alpha iç tutarlığı göstermekte olup genellikle 0,70'in üzerinde olması beklenir (Büyüköztürk, 2011: 170-171).

Tablo 1. Model Uyum İndeksleri

Uyum İndeksleri	Kabul	
	Edilebilir	Referans
χ^2/sd	< 5	Tabachnick and Fidell, 2001
RMSEA	$\leq 0,10$	Kelloway, 1989; Tabachnick and Fidell, 2001
SRMR	$\leq 0,08$	Hu and Bentler, 1999; Brown, 2006
GFI	$\geq 0,90$	Kelloway, 1989; Schumacker and Lomax, 1996; Sümer, 2000; Hooper, Coughlan and Mullen, 2008
NFI	$\geq 0,90$	Kelloway, 1989; Schumacker and Lomax, 1996; Sümer, 2000;
NNFI	$\geq 0,90$	Tabachnick and Fidell, 2001 Thompson, 2004
CFI	$\geq 0,90$	Hu and Bentler, 1999; Sümer, 2000; Thompson, 2004
Standart hata (min-max)	0,05 – 0,45	Bollen, 1989
Faktörler arası korelasyon	0,30 – 0,85	Tabachnick ve Fidell, 2001

BULGULAR

1. Geçerlik ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

1.1. Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi başlangıcı ve sonucunda elde edilen uyum indekslerine değerlerine Tablo 2’de yer verilmiştir. Ölçeğin orijinal yapısına uygun (9 madde ve 2 boyut) madde faktör ilişkisi kurularak yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda model uyum indekslerinin uygun olmadığı tespit edildiğinden öncelikle modifikasyon önerilerine uygun kovaryans bağlantıları kurularak model uyum indeksleri iyileştirilmeye çalışılmıştır.

Uygun kovaryans bağlantıları sonucunda (m2-m3, m6-m7) model uyum indekslerinin genel olarak iyi ve çok iyi düzeylere ulaştığı (Tablo 2); hata varyanslarının (0,06 ile 0,09 aralığında) ve faktör yüklerinin (0,62 ile 0,87 aralığında) uygun aralıklarda ve t değerlerinin 0,01 düzeyinde anlamlı olduğu tespit edilmiştir (Tablo 3).

Tablo 2. Psikolojik Sözleşme Ölçeği Model Uyum İndeksleri

Uyum İndeksleri	İlk DFA	Son DFA*
	(9 madde 2 boyut)	(9 madde 2 boyut)
X ² /sd	5,64	4,10
RMSEA	0,14	0,11
SRMR	0,08	0,05
GFI	0,87	0,91
NFI	0,91	0,94
NNFI	0,89	0,93
CFI	0,92	0,95
Faktör yükü (min-max)	0,57-0,90	0,62-0,87
Standart hata (min-max)	0,06-0,08	0,06 – 0,09
Kovaryans bağlantıları		m2-m3, m6-m7
Faktörler arası korelasyon	0,68	0,77

*: Kovaryans bağlantıları sonucu

Tablo 3. Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği DFA ve Madde Analizi Sonuçları

Maddeler	Std. β	SH	t	R ²	r	α (0,92)
M1	0,78			0,61	0,74	
M2	0,82	0,08	12,84**	0,67	0,74	
M3	0,79	0,08	12,29**	0,63	0,70	0,87
M4	0,62	0,09	9,39**	0,39	0,55	
M5	0,86	0,08	13,56**	0,73	0,77	
M6	0,79			0,63	0,66	
M7	0,87	0,06	18,17**	0,75	0,75	0,92
M8	0,87	0,08	14,15**	0,76	0,76	
M9	0,86	0,09	13,92**	0,73	0,82	

r: Madde Toplam Korelasyonu **p<0,01

Madde analizi sonuçlarına göre ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,92; alt boyutların Cronbach Alpha katsayıları 0,87 ve 0,92 olarak hesaplanmıştır. Ölçekteki tüm maddeler için madde-toplam korelasyonunun 0,30'dan yüksek (0,55 ile 0,76 aralığında) olduğu tespit edilmiştir (Tablo 3). Doğrulayıcı faktör analizi ve madde analizi sonuçları birlikte değerlendirildiğinde psikolojik sözleşme ihlali ölçeğinin 9 madde ve iki boyutlu yapısı ile güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğu tespit edilmiştir.

1.2. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

İşten ayrılma niyeti Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi başlangıcı ve sonucunda elde edilen uyum indekslerine değerlerine Tablo 4'te yer verilmiştir. Ölçeğin orijinal yapısına uygun (6 madde ve tek boyut) madde faktör ilişkisi kurularak yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda model uyum indekslerinin uygun olmadığı; hata varyanslarının 0,05'ten küçük ve faktör yüklerinin 0,90'dan büyük olduğu tespit edildiğinden öncelikle uygun olmayan maddeler aşamalı olarak çıkarılmıştır (Tablo 4).

Tablo 4. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Model Uyum İndeksleri

Uyum İndeksleri	İlk DFA	Son DFA*
	(6 madde tek boyut)	(4 madde tek boyut)
X ² /sd	20,54	3,40
RMSEA	0,29	0,10
SRMR	0,06	0,01
GFI	0,76	0,99
NFI	0,87	0,99
NNFI	0,80	0,97
CFI	0,88	0,99
Faktör yükü (min-max)	0,72 – 0,96	0,76-0,86
Standart hata (min-max)	0,04 – 0,06	0,08-0,10
Kovaryans bağlantıları		m1-m4

Faktör yükü uygun olmayan maddeler aşamalı olarak ölçekten çıkarılarak (m2, m3) tekrarlanan doğrulayıcı faktör analizi aşamaları sonrasında uygun kovaryans bağlantısı da gerçekleştirilerek (m1-m4) model uyum indekslerinin genel olarak iyi ve çok iyi düzeylere ulaştığı (Tablo 4); hata varyansı (0,08 ile 0,10 aralığında) ve faktör yüklerinin (0,76 ile 0,86 aralığında) uygun aralıklarda ve t değerlerinin 0,01 düzeyinde anlamlı olduğu tespit edilmiştir (Tablo 5).

Tablo 5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği DFA ve Madde Analizi Sonuçları

Maddeler	Std. β	SH	t	R ²	r	α
M1	0,76			0,58	0,76	
M4	0,83	0,08	15,79**	0,69	0,82	0,90
M5	0,86	0,10	12,48**	0,73	0,77	
M6	0,85	0,10	12,44**	0,73	0,78	

r: Madde Toplam Korelasyonu **p<0,01

Madde analizi sonuçlarına göre ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,90 ve ölçekteki tüm maddeler için madde-toplam korelasyonunun 0,30'dan yüksek (0,76 ile 0,82 aralığında) olduğu tespit edilmiştir (Tablo 5). Doğrulayıcı faktör analizi ve madde analizi sonuçları birlikte

değerlendirildiğinde işten ayrılma niyeti ölçeğinin 4 madde ve tek boyutlu yapısı ile güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğu tespit edilmiştir.

1.3. Finansal İyilik Algısı Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Finansal İyilik Algısı Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi başlangıcı ve sonucunda elde edilen uyum indekslerine değerlerine Tablo 6'da yer verilmiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlamasına uygun (10 madde ve 2 boyut) madde faktör ilişkisi kurularak yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda model uyum indeksleri, faktör yükleri, hata varyansları ve faktörler arası korelasyonun uygun olmadığı tespit edildiğinden öncelikle modifikasyon önerilerine uygun kovaryans bağlantıları kurularak model uyum indeksleri iyileştirilmeye çalışılmıştır.

Tablo 6. Finansal İyilik Algısı Ölçeği Model Uyum İndeksleri

Uyum İndeksleri	İlk DFA	Son DFA*
	(10 madde 2 boyut)	(8 madde tek boyut)
X ² /sd	3,27	1,28
RMSEA	0,10	0,03
SRMR	0,06	0,03
GFI	0,91	0,97
NFI	0,87	0,96
NNFI	0,87	0,98
CFI	0,90	0,99
Faktör yükü (min-max)	0,41 – 1,24	0,41 – 0,79
Standart hata (min-max)	0,10 – 1,18	0,09 – 0,11
Kovaryans bağlantıları		m2-m3, m7-m9
Faktörler arası korelasyon	-0,14	0,83

*: Kovaryans bağlantıları sonucu

Uygun kovaryans bağlantılarına rağmen model uyum indekslerinde iyileşme olmadığı tespit edilmiştir. Son aşamada faktör yükü ve standart hatası uygun olmayan maddeler aşamalı olarak ölçekten çıkarılarak doğrulayıcı faktör analizi tekrarlanmıştır. Ölçekten aşamalı olarak çıkarılan 2 madde (m5, m6) ve uygun kovaryans bağlantıları sonrasında (m2-m3, m7-m9) model uyum indekslerinin genel olarak iyi ve çok iyi düzeylere ulaştığı (Tablo 6); hata varyanslarının (0,09 ile 0,11 aralığında) ve faktör yüklerinin (0,42 ile 0,86 aralığında) uygun aralıklarda ve t değerlerinin 0,01 düzeyinde anlamlı olduğu tespit edilmiştir (Tablo 7).

Tablo 7. Finansal İyilik Algısı Ölçeği DFA ve Madde Analizi Sonuçları

Boyut	Madde	Std. β	SH	t	R ²	r	α
İçsel Tatmin	M1	0,72			0,52	0,62	0,83
	M2	0,47	0,10	6,21**	0,22	0,47	
	M3	0,79	0,11	10,20**	0,62	0,73	
	M4	0,54	0,09	7,30**	0,29	0,48	
	M7	0,74	0,10	6,59**	0,54	0,70	
	M8	0,41	0,09	5,59**	0,17	0,38	
	M9	0,74	0,10	9,62**	0,55	0,72	
	M10	0,42	0,09	5,77**	0,18	0,38	

r: Madde Toplam Korelasyonu **p<0,01

Madde analizi sonuçlarına göre ölçeğin geneline ait Cronbach Alpha katsayısı 0,83 ve tüm maddeler için madde-toplam korelasyonununun 0,30'dan yüksek (0,38 ile 0,73 aralığında) olduğu tespit edilmiştir (Tablo 7). Doğrulayıcı faktör analizi ve madde analizi sonuçları birlikte değerlendirildiğinde finansal iyilik hali ölçeğinin 8 madde ve tek boyutlu yapısı ile güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğu tespit edilmiştir

Araştırmanın bağımsız ve bağımlı değişkenlerine ait betimsel istatistikler ve değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren Pearson korelasyon analizi sonuçları Tablo 8'de yer verilmiştir.

Tablo 8. Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	2	3	4	5	\bar{X}	SS	Çarpıklı k
1-Sözler/Vaatler İhlal Algısı	0,67**	0,92**	-0,14*	0,49**	2,86	0,95	0,11
2-Duyuşsal İhlal Algısı	1	0,90**	-0,22**	0,62**	2,36	1,05	0,60
3-Psikolojik Sözleşme İhlali		1	-0,20**	0,60**	2,64	0,91	0,19
4- Finansal İyilik Hali			1	-0,14*	3,26	0,91	-0,13
5-İşten Ayrılma Niyeti				1	2,67	1,16	0,22

Sözler/vaatlere ilişkin sözleşme ihlali algısı ile finansal iyilik hali arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($r=-0,14$; $p<0,05$). Sözler/vaatlere ilişkin sözleşme ihlali algısı ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($r=0,49$; $p<0,05$).

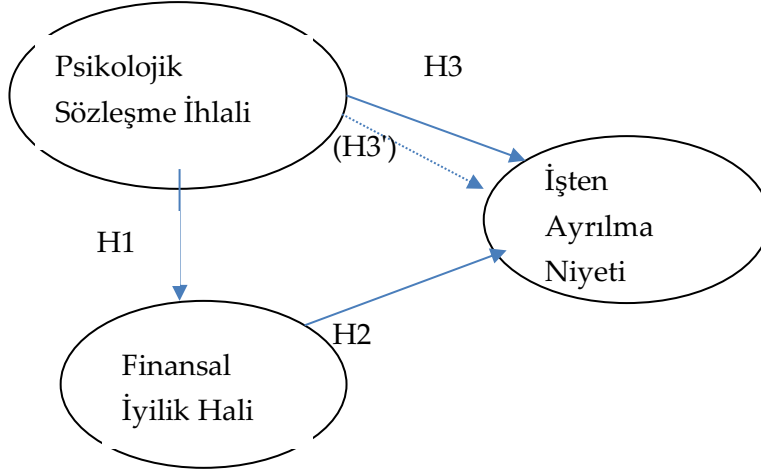
Duyuşsal sözleşme ihlali algısı ile finansal iyilik hali arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($r=-0,22$; $p<0,05$). Duyuşsal sözleşme ihlali algısı ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($r=0,62$; $p<0,05$).

Psikolojik sözleşme ihlali algısı ile finansal iyilik hali arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($r=-0,20$; $p<0,05$). Psikolojik sözleşme ihlali algısı ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($r=0,60$; $p<0,05$).

Finansal iyilik hali algısı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($r=-0,14$; $p<0,05$) (Tablo 8).

2. Araştırma Modeline İlişkin Sonuçlar

Araştırmanın modelinde bağımsız değişken psikolojik sözleşme ihlali algısı, bağımlı değişken işten ayrılma niyeti ve aracı değişken finansal iyilik hali olarak belirlenmiştir (Şekil 1).



Şekil 1. Araştırma Modeli

Şekil 1'deki H3' (H4 olarak da ifade edilecektir) hipotezine ait yol bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde aracı değişken aracılığıyla dolaylı etkisi olarak da tanımlanabilir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010; Bayram, 2010). Aracı değişkenin katılmasından sonra bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki doğrudan etkisine ek olarak aracı değişkenden kaynaklanan dolaylı etkisi ortaya çıkmaktadır. Ayrıca dolaylı etkinin meydana getirdiği varyans değişikliği de değerlendirilebilmektedir (Meydan ve Şeşen, 2011). Elde edilen dolaylı etkinin istatistiksel olarak anlamlılığı Sobel test istatistiği ile elde edilmektedir (<http://www.danielsoper.com>). Araştırma modeline ilişkin yapılan yol analizi sonuçlarına Tablo 9'da yer verilmiştir.

H1 Kabul: Psikolojik sözleşme ihlali algısı ile finansal iyilik hali arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki vardır ($\beta=-0,24$; $p<0,05$) (Tablo 9).

H2 Kabul: Finansal iyilik hali ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki vardır ($\beta=-0,13$; $p<0,05$) (Tablo 9).

H3 Kabul: Psikolojik sözleşme ihlali algısı ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki vardır ($\beta=0,72$; $p<0,05$) (Tablo 9).

H4 (H3') Ret: Psikolojik sözleşme ihlali algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide finansal iyilik halinin aracılık etkisi yoktur ($EB= -0,01$; $SBT=-0,64$; $R^2_{EB}=0,01$; $p>0,05$) (Tablo 9). Psikolojik sözleşme ihlali algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki (finansal iyilik hali aracılığıyla) dolaylı etkisi $-0,01$ düzeyinde olup bu etki istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0,05$). Finansal iyilik hali değişkeni, psikolojik sözleşme ihlali algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki negatif yönlü ilişkide anlamlı değişime neden olamamaktadır.

Tablo 9. Araştırma Modeline İlişkin Sonuçlar

Bağımsız Değişken	Yol	Bağımlı Değişken	H	β (SE)	R^2	Doğrudan Etki			Dolaylı Etki		
						Aracı Değişken	EB	SBT	R^2_{EB}		
Psikolojik Sözleşme İhlali	→	Finansal İyilik Hali	H1	-0,24** (0,12)	0,06						
Finansal İyilik Hali	→	İşten Ayrılma Niyeti	H2	-0,13** (0,07)	0,02						
Psikolojik Sözleşme İhlali	→	İşten Ayrılma Niyeti	H3	0,72** (0,11)	0,51						
Psikolojik Sözleşme İhlali	→	İşten Ayrılma Niyeti	H4 (H3')	0,73** (0,12)	0,51	Psikolojik Sözleşme İhlali	-0,01	-0,64	0,01		

X^2/sd : 1,30 RMSEA: 0,04 SRMR: 0,05 GFI: 0,94 NFI:0,94 NNFI:0,98 CFI:0,99

SBT: Sobel test istatistiği

EB=Etki büyüklüğü

*: $p < 0,05$

** : $p < 0,01$

SONUÇ

Rekabetin her geçen sün hız kazandığı günümüz iş dünyasında avantaj sağlamak isteyen işletmeler insan kaynaklarından etkin olarak yararlanmalıdır. Bir çalışanın işten ayrılması ve yerine yeni kişinin gelmesinin maliyetinin o kişinin yıllık maaşının yarısına, orta düzey yöneticiler için bu seviyenin yıllık maaşın bir buçuk katına, üst düzey yöneticiler için ise iki buçuk katına çıktığı göz önünde bulundurulmalı ve mevcut işgöreni elde tutmaya yönelik çabalar artırılmalıdır (Barrow ve Mosley, 2005:88).

İşveren ve işgören arasında yazılı olarak ifade edilemeyen beklentiler ve alıp-verileceklerin bütünü olarak psikolojik sözleşme ihlali işgören tarafından beklentiler gerçekleşmediğinde oluşmaktadır. İşletmesinden beklediğini alamayan işgören mutsuz olmakta hatta işten ayrılma yönünde niyete girmektedir. İşte bu aşamada içinde bulunduğu finansal durumdan memnun olup olmadığını işten ayrılma kararını etkileyen bir değişken olabilir. Bu bağlamda psikolojik sözleşmenin işgörenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde kişinin finansal açıdan memnuniyetini gösteren finansal iyiliğin aracı rolü incelemek amacıyla yapılan araştırma sonucunda, psikolojik sözleşme ihlali algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide finansal iyilik halinin aracılık etkisi olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Psikolojik sözleşme ihlali algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki (finansal iyilik hali aracılığıyla) dolaylı etkisi -0,01 düzeyinde olup bu etki istatistiksel olarak anlamlı değildir. Finansal iyilik hali değişkeni, psikolojik sözleşme ihlali algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki negatif yönlü ilişkide anlamlı değişime neden olmamaktadır. Araştırma sonucu ilgili alan yazında yer alan diğer araştırmalarla kıyaslandığında; işgörenlerin psikolojik sözleşmenin ihlal edildiğini hissettiğinde işten ayrılma niyetine girdiğini savunan birçok araştırma (Rusbelt vd.,1988; Aslan ve Uyar, 2018; Nicholson ve

Johns, 1985; Rousseau, 1995; Robinson, 1996; Millward ve Brewerton, 2000; Mimaroglu, 2008; Millward ve Hopkins, 1998) olduğu görülmektedir. Bu bağlamda araştırma sonucumuzun psikolojik sözleşme ihlali ve işten ayrılma niyeti ilişkisi açısından ilgili alan yazındaki diğer araştırmaları destekler niteliktedir. Psikolojik sözleşme ihlalinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde finansal iyiliğin aracı rolünü araştıran yurt içi ve yurtdışı alanda bir araştırma olmaması sonucu kıyaslamayı mümkün kılmamaktadır. İşgörenlerin finansal açıdan kendilerini memnun hissedip hissetmediğinden bağımsız olarak psikolojik sözleşme ihlali yaşayan işgören işten ayrılma niyetine girmektedir.

Araştırmanın kullanılan ölçekler ve kolayda örnekleme yöntemiyle çevrimiçi olarak ulaşılan 225 beyaz yakalı işgörenle sınırlı olduğu için sonuçların genellebilir olduğu söylenemez. Araştırma kapsamının daha çok katılımcıyla genişletilmesi, araştırma kapsamında yer alan değişkenlerle ilgili olan ücret, işgören mutluluğu ve memnuniyeti gibi değişkenlerin de araştırmaya dahil edilerek çalışma yapılması sonuçların daha genellebilir ve kapsamlı olmasını sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

Al-Dossary, R., Vail, J. and Macfarlane, F. (2012). Job Satisfaction of Nurses in a Saudi Arabian University Teaching Hospital: A Cross-Sectional Study. *International Nursing Review*, 59(3): 424–430.

Almalki, M., FitzGerald, G. and Clark, M. (2012). The Relationship Between Quality of Work Life and Turnover Intention of Primary Health Care Nurses in Saudi Arabia. *BMC Health Services Research*, 12(314): 1-11.

Alsaqri, S.A. (2014). *A Survey of Intention to Leave, Job Stress, Burnout and Job Satisfaction Among Nurses Employed in the Ha'il Region's Hospitals in Saudi Arabia*, Unpublished Doctorate Thesis, RMIT University Melbourne Australia.

Argyris, C. (1960). *Understanding Organizational Behavior*, 3.rd Edition, Homewood, Illinois: Dorsey Pres.

Aslan, Ş. ve Uyar, S. (2018). Psikolojik Sözleşme İhlali ile Hissettirdiklerinin Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(1): 1-38.

Aytaç, S. (1997). *Çalışma Yaşamında Kariyer*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.

Barak, M., Nissly, J. A. and Levin, A. (2001). Antecedents to Retention and Turnover Among Child Welfare, Social Work and Other Human Service Employees: What Can We Learn From Past Research? A Review and Metanalysis. *Social Service Review*, 75(4): 625–661.

Barrow, S. and Mosley, R. (2005). *The Employer Brand. Kavramın Yarattıcısından Güçlü Bir İşveren Markası Oluşturmanın Sırları*. İstanbul: Realta Danışmanlık Yayını.

Bayram, N. (2010). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş*. Bursa: Ezgi Kitabevi.

Bollen, K.A. (1989). *Structural Equations with Latent Variables*. NY: Wiley Corp.

Brown, T.A. (2006). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research*. NY: Guilford Publications Inc.

Brüggen, E., Hogreve, J., Holmlu, M., Kabadayi, S. and Löfgren, M. (2017). Financial Well-being: a Conceptualization and Research Agenda. *Journal of Business Research*, 79: 228-237.

Buyens, D. and Schalk, R. (2005). Making Sense of a New Employment Relationship: Psychological Contract-Related Information Seeking and the Role of Work Values and Locus of Control. *International Journal of Selection and Assessment*, 13(1): 41-52.

Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı* (14. Baskı). Ankara: PEGEM Akademi.

Büyükyılmaz, O. ve Çakmak, A.F. (2014). İlişkisel ve İşlemsel Psikolojik Sözleşmede Algılanan İhlalin İşten Ayrılma Niyeti ve Algılanan Örgütsel Destek Üzerindeki Etkisi, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 14(4): 583-596.

Conger, K. J., Rueter, M. A. and Conger, R. D, (2000). The Role of Economic Pressure in the Lives of Parents and Their Adolescents: The Family Stress Model, *Child Developmental*, 65 (2): 541-561.

Cropanzano, R. and Mitchell, M.S. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*, 31: 874-900.

Çalkın, E. (2014). *Otel Çalışanlarının Etik Lider Algılaması, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve İş Tatminiyle Demografik ve İstihdam Özellikleri Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm ve Otel İşletmeciliği Anabilim Dalı, Hatay.

Çetinkaya, F. F. (2014). *Hizmet İşletmelerinde Psikolojik Sözleşme İhlalleri ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Kapadokya Bölgesi 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve Lisrel Uygulamaları*. Ankara: PEGEM Akademi.

Freese, C. and Schalk, R. (1995). *Het Psychologisch Contract en Leeftijdsbewust Personeels Management*, in R. Schalk (Eds), Lemma, Utrecht.

Gouldner, A.W. (1960). The Norm of Reciprocity. *American Sociological Review*, 25: 161- 178.

Guest, D. (2004). The Psychology of the Employment Relationship: An Analysis Based on the Psychological Contract. *Applied Psychology*, 53: 541-555.

Gürbüz, S. ve Bekmezci, M. (2012). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Bilgi İşçilerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık ve Düzenleyicilik Rolü, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(2): 189-213.

Hall, D. and Moss, J.E. (1998). The New Protean Career Contract: Helping Organizations and Employees Adapt", *Organizational Dynamics*, 26(3): 22-37.

Hooper, D., Coughlan, J. and Mullen, M. (2008). Structural Equation Modeling: Guidelines for Determining Model Fit. *The Electronic Journal of Business Research Methods*. 6(1): 53-60.

Hu, L. and Bentler, P.M. (1999). *Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives*. *Structural Equation Modeling*, 6: 1-55.

Kelloway, K.E. (1989). *Using Lisrel for Structural Equation Modeling: A Researcher's Guide*. Londong: Sage.

Keynes, J. M. (1980). *İstihdam, Faiz ve Para Genel Teorisi*. Çeviren: Asım Baltacıgil. İstanbul: Minnetoğlu Yayınları.

Kırboğa, R. (2017). *Psikolojik Sözleşme İhlali ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Balıkesir.

- Kotter, J. (1973). The Psychological Contract: Managing the Joining-up Process. *California Management Review*, 15(9): 91-99.
- Lee, T. W. and Mowday, R. T. (1987). Voluntarily Leaving an Organization: An Empirical Investigation of Steers and Mowday's Model of Turnover. *Academy of Management Journal*, 30: 721-743.
- Levinson, H., Price, C. R., Munden, K.J. and Solley, C.M. (1962). *Men, Management and Mental Health*, Harvard University Pres, Cambridge.
- McCormick, E.J. and Ilgen, D.R. (1980). *Industrial Psychology*. Prentice Hall, New Jersey.
- McShane, L.S. and Glinow, M.A.V. (2016). *Örgütsel Davranış*. Çeviri Editörleri: Günsel, A., Bozkurt, S., 2. Baskıdan Çeviri, Nobel Yayınları, İstanbul.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. 2011. *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Detay Yayıncılık. Ankara.
- Millward, L. J. and Hopkins, L. J. (1998). Psychological Contracts, Organizational and Job Commitment. *Journal of Applied Social Psychology*, 28: 1530-1556.
- Millward, L.J. and Brewerton, P.M. (2000), *Psychological Contracts: Employee Relations for the 21st Century. International Review of Industrial and Organizational Psychology*. New Jersey: John Wiley&Sons, Inc.
- Mimaroğlu, H. (2008). *Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Adana.*
- Mobley, W. (1977). Intermediate Linkages in The Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2): 237-240.
- Nicholson, N. and Johns, G. (1985). The Absence Culture and The Psychological Contract: Who's in Control of Absence? *The Academy of Management Review*, 10(3): 397-407.
- Norvilitis, J., Szablicki, B. and Wilson, S. D. (2003). Factors influencing levels of credit-card debt in college students. *Journal of Applied Social Psychology*, 33(5): 935-94.
- Onaran, O. (1981). *Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları*. Ankara: Sevinç Matbaası.
- Onur, N. ve Nazik, M. H. (2014). Öğretmenler İçin Bireysel Finans Alanında Finansal Tutum Ölçeğinin Geliştirilmesi (FTÖ): Geçerlik ve Güvenilirlik çalışması. *Vocational Education*, 9(4): 90-99.
- Özgen, O. ve Özgen, H. (2010). Psikolojik Sözleşme ve Boyutlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1): 1-19.
- Porter, L. and Steers, R. (1973). Organizational, Work and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(2): 151-176.
- Prawitz, A., Garman, E., Sorhaindo, B., O'Neill, B., Kim, J. and Drentea, P. (2006). Incharge Financial Distress/ Financial Well-Being Scale: Development, Administration, and Score Interpretation. *Financial Counseling and Planning*, 17(1): 34-50.
- Robinson, S.L. and Rousseau, D.M. (1994). Violating the Psychological Contract: Not the Exception but the Norm. *Journal of Organizational Behavior*, 15(3): 245-259.

- Robinson, S. L. (1996). Trust and Breach of the Psychological Contract. *Administrative Science Quarterly*, 41: 574-599.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological Contract in Organisation: Understanding Written and Unwritten Agreement*, Sage Publication, United State of America.
- Rousseau, D.M. (1989). Psychological and Implied Contracts in Organizations. *Employee Rights and Responsibilities*, 2: 121-139.
- Rusbelt, C.E., Farrell, D., Rogers, G., and Mainous, A. G. (1988). Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty and Neglect: An Integrative Model of Responses to Decline Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(2): 599-627.
- Schumacker, R.E. and Lomax, R.G. (1996). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*. NJ: Lawrence Erlbaum Associates Inc.
- Shore, L.M. and Tetrick, L.E. (1994). The Psychological Contract as an Explanatory Framework in the Employment Relationship. *Trends in Organizational Behavior*, (Der: C.L. Cooper and D.M. Rousseau), 1: 91-109.
- Sunal, O. (2012). Finansal İyilik Hali Ölçeği (FİHÖ): Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Ege Akademik Bakış*, 12(2): 209-214.
- Sunal, O., Sunal, B. A. and Mutlu, H. (2013). Financial Well Being and Financial Behaviour: A Cross Cultural Study (Turkish And French Students) Economic and Social Development: *2nd International Scientific Conference Economic and Social Development, Book of Proceedings*: 837-842.
- Sümer, N. (2000). Yapısal Eşitlik Modellemeleri. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6): 49-74.
- Tabachnick, B.G. and Fidell, L.S. (2001). *Using Multivariate Statistics* (4. Eds). MA: Allyn, Bacon Inc.
- Tanrıverdi, H., Koçaslan, G. ve Taştan, N.O. (2018). Psikolojik Şiddet Algısı, Tükenmişlik Sendromu ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma, *Manisa Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 25(1): 113-131.
- Tett, R. P. and Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention and Turnover: Path Analyses Based on Meta – Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46(2): 259-293.
- Thompson, B. (2004). Exploratory and Confirmatory Factor Analysis: Understanding Concepts and Applications. DC: *American Psychological Association*.
- Tüfekçi, B. (2015). Öğretmenlerin Finansal İyi Hal Düzeylerinin Mesleki Haz Düzeylerine Etkisi (Kartal İlçesi Örneği). *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı, İstanbul.
- Üzüm, B. ve Özdemir, Y. (2017). Demografik Değişkenlerin Psikolojik Sözleşme ile İşten Ayrılma Niyeti ve Kariyer Yönetimi Üzerine Etkisi (Bir Banka Örneği). *International Journal of Academic Value Studies*, 3(16): 391-403.
- Quine, L. (1999). Workplace Bullying in NHS Community Trust: Staff Questionnaire Survey. *British Medical Journal*, 318(7178): 228-232.
- Schein, E. H. (1980). *Organizational Psychology* (3rd Edition). Engle wood Cliffs, NJ: Prentice-Hall Inc.
- Schweper, C. (2001). Ethical Climate's Relationship to Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention in the Salesforce. *Journal of Business Research* (54): 39-52.

Sunal, O. (2012). Finansal İyilik Hali Ölçeği (FİHÖ): Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Ege Akademik Bakış*, 12(2): 209-214.

Van Praag, B. M.S, Romanov, D. and Ferrer-i-Carbonell, A. (2010). Happiness and Financial Satisfaction in Israel: Effects of Religiosity, Ethnicity and War. *Journal of Economic Psychology*, 3 (2010): 1008–1020.

Zengin, S., Yüksel, S. ve Kartal, M., T. (2018). Türkiye'deki Düşük Hanehalkı Tasarrufuna Neden Olan Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Journal of Yasar University*, 13(49): 86-100.

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5bef19270f43e9.04023939 25/11/2018

TÜİK (2017). Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27823> ; Erişim tarihi: 25/11/2018.