ASOS JOURNAL

The Journal of Academic Social Science

Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 9, Sayı: 120, Eylül 2021, s. 204-218

ISSN: 2148-2489 Doi Number: <http://dx.doi.org/10.29228/ASOS.52044>

Yayın Geliş Tarihi / Article Arrival Date
8.07.2021

Yayınlanma Tarihi / The Publication Date
29.09.2021

Veysel Mehmet GÜLTEKİN
Gaziantep Üniversitesi, Doktora Öğrencisi
veyselgultekin79@gmail.com
Orcid: 0000-0001-7296-5918

Prof. Dr. Hacı Mustafa PAKSOY
Gaziantep Üniversitesi
hmpaksoy@yahoo.com
Orcid: 0000-0001-7975-1795

Dr. Öğr. Üyesi Belkıs Dilek ÖZBEZEK
Gaziantep Üniversitesi
dilekozbezek@gmail.com
Orcid: 0000-0001-7176-1534

ÖĞRETMENLERDE PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İHLAL ALGISININ İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE ÖRGÜTSEL SİNİZM ÜZERİNE ETKİSİ

Öz

Karşılıklı beklenti ve yükümlülükler yerine getirildiği sürece örgütlerde işlerin yolunda gideceği düşünülebilir. Fakat günümüz çalışma hayatının karmaşık yapısı ve çalışan beklentilerinin sürekli değişim göstermesi çalışan-işveren/yönetici arasında istenmeyen durumlara sebep olabilmektedir. Bu çalışma öğretmenlerde psikolojik sözleşme ihlal algısının işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizm üzerine etkisini araştırmak amacıyla yapılmıştır. Bu kapsamda Kahramanmaraş ilinin merkez ilçeleri olan Onikişubat ve Dulkadiroğlu ilçelerinde kamuya bağlı okullarda çalışan 400 öğretmenden gönüllülük esasına dayalı olarak online anket yöntemi ile veriler elde edilmiştir. Çalışma kapsamında psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi regresyon analizi yapılarak incelenmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre

öğretmenlerde psikolojik sözleşme ihlal algısının işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizm üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar kelimeler: Psikolojik Sözleşme İhlali, İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Sinizm, Öğretmen

THE EFFECT OF THE PERCEPTION OF PSYCHOLOGICAL CONTRACT VIOLATION IN TEACHERS ON THE INTENTION OF SEPARATION AND ORGANIZATIONAL CYNICISM

Abstract

It can be thought that things will go well in organizations as long as mutual expectations and obligations are fulfilled. However, the complex structure of today's working life and the constant change in employee expectations can cause undesirable situations between employee-employer/manager. This study was conducted to investigate the effect of psychological contract violation perception on teachers' turnover intention and organizational cynicism. In this context, data were obtained from 400 teachers working in public schools in Onikisubat and Dulkadiroğlu districts, which are the central districts of Kahramanmaraş, on a voluntary basis, by online survey method. Within the scope of the study, the effect of psychological contract violation on organizational cynicism and turnover intention was examined by performing regression analysis. According to the findings obtained as a result of the research, it was concluded that the perception of psychological contract violation in teachers had a significant and positive effect on the intention to leave and organizational cynicism.

Keywords: Psychological Contract Violation, Intention to Leave, Organizational Cynicism, Teacher

GİRİŞ

Günümüzde küreselleşmenin bir sonucu olarak gerek ulusal gerekse uluslararası örgütlerde çalışma şartları, çalışan ve işveren beklentileri sürekli bir değişim içindedir. Örgütlerin birbirlerine karşı sergiledikleri rekabet içerisinde insan unsuru, yani çalışanlar, her geçen gün daha da önemli hale gelmektedir. Fakat çalışanlar örgütlerin amaçlarını gerçekleştirebilmek için işe alınmasına rağmen kendi kişisel hedeflerine ulaşmak için de çalışmaktadır. Dolayısıyla çalışanların çalışma süreleri içinde işverenlerinden ekonomik, sosyal ve kişisel gelişimleri için beklentileri bulunmaktadır (Türközü ve Sazkaya, 2020: 404). Örgütlerin rekabet ortamında etkinlik için yeterli yapısal, fiziksel ve ekonomik koşullara genellikle sahip olduğu bilinmektedir. Ancak sistemin sürdürülmesinden sorumlu kişiler önemli görülmedikçe, ihtiyaçları ve beklentileri dikkate alınmadıkça sistemin verimli çalışması beklenemez (Kalağan ve Aksu, 2010: 4820).

Örgütlerde işçi ve işveren arasındaki yazılı anlaşmalar, ilgili tarafların yükümlülüklerini düzenlemek ve açıklamak için yeterli olmadığından, tarafların zihninde yer alan ve yazılı olmayan psikolojik sözleşmeler ortaya çıkmıştır (Aslan ve Uyar, 2018: 2). Psikolojik sözleşme kavramı, dinamik iş ilişkilerinin yapısını kavramak ve çalışma ortamındaki davranış ve tutumları açıklamak için yoğun bir şekilde kullanılmaktadır. Psikolojik sözleşme, organizasyon ve personelin birbirlerine karşı yükümlülüklerini içeren beklentileridir (Çetinkaya ve Özkara, 2014: 3). Psikolojik sözleşme ihlali ise bireyler ile işverenler arasında var olan psikolojik

sözleşmenin zorunlu kıldığı yükümlülüklerin yerine getirilmemesi durumunu ifade eder (Sarıkaya ve Kök, 2017: 126). Bu süreçte çalışanlar kendilerine vaat edilen şeylerin gerçekleştirilmediği veya verilen sözlerin tutulmadığı inancına kapılırsa psikolojik sözleşme ihlali algısını geliştirir ve bu bağlamda kuruma karşı sahip olduğu güvende azalma ve performansında düşme meydana gelir (Çetinkaya ve Özkara, 2014: 2-3). Psikolojik sözleşme ihlali sonucu yerine getirilmeyen yükümlülükler çalışanın işten ayrılma niyetinin gelişmesinde oldukça önemli bir rol oynarken (Aslan ve Uyar, 2018:9) yazılı ya da psikolojik sözleşmeler sinizmin ortaya çıkmasında en fazla etkiye sahip olan nedenler içerisinde (Çetinkaya ve Özkara, 2014: 3).

Psikolojik Sözleşme İhlali

Bir istihdam ilişkisinin yasal dayanağı, hem işverenin hem de çalışanın yükümlülüklerini ve haklarını belirleyen ve tarafları belirlenen bu yükümlülük ve haklara bağlı kalmak zorunda bırakan bir sözleşmenin varlığıdır. Ve bu sözleşme genellikle yazılı bir biçimde düzenlenir. Ancak araştırmacılar, her iki tarafın, özellikle de çalışanların, yazılı sözleşmede yer almasa da, sözlü olarak ifade edilmemiş olsa da diğer bazı beklentilerin de olacağını belirtmişlerdir. Yani taraflar hem yazılı olarak ele alınan hem de algılanan ve bireyler ile çalıştıkları kuruluşlar arasında bir değişim anlaşmasının varsayılan koşullarını içeren bir psikolojik sözleşme oluşturacaklardır (Peng vd., 2016: 2).

Psikolojik sözleşmeler, son zamanlarda çalışan ve işletme arasındaki istihdam ilişkisinin anlaşılmasında dikkate alınmaya başlamıştır. Aynı zamanda çalışanların tutum ve davranışlarının önemli bir belirleyicisi olarak ortaya konmaktadır (Walker ve Hutton, 2006: 433). Rousseau (1990) psikolojik sözleşmeyi, bir bireyin karşılıklı yükümlülüklerle ilişkin inançları olarak ifade etmiştir. Çalışan, belirli teşvikler (yüksek ücret, iş güvenliği) karşılığında işverene belirli katkılar (sıkı çalışma, sadakat, fedakarlık) borçlu olduğuna inandığında inançlar sözleşmeye dayalı hale gelir (Rousseau, 1990: 390). Beklentileri karşılamamak hayal kırıklığı yaratırken, yükümlülüklerin yerine getirilmemesi öfkeye yol açacak ve böylece kişilerin bireyler ve örgüt arasındaki ilişkiyi yeniden değerlendirmelerine neden olacaktır (Kuang-Man, 2013: 305).

Psikolojik sözleşme ihlali, bir kişinin psikolojik sözleşmesini oluşturan bir veya daha fazla yükümlülüğün örgüt tarafından yerine getirilmediği algısı olarak tanımlanabilir. Bu tanım, ihlalin bilişsel olduğunu ve kişinin vaat edilene göre ne aldığına zihinsel bir hesaplamasını yansıttığını ileri sürer (Morison ve Robinson, 1997: 230).

Psikolojik sözleşmenin işçi-işveren ilişkisinde oldukça önemli sonuçları vardır. İstihdam ilişkisinin başlaması esnasında imzalanan iş sözleşmeleri, kişinin kuruma bağlılığını sağlamak ve işgücünün dönüşüm oranını düşürmek için yetersiz olduğu düşünülmektedir. Çünkü iş ilişkisinin tüm içeriğini yazılı bir sözleşmede belirtmek mümkün değildir. Psikolojik sözleşmenin, iş ilişkisindeki bu boşluğu doldurmada oldukça önemli bir rolü vardır. Çalışanlar örgüte karşı olan yükümlülüklerini örgüte kendisine karşı olan yükümlülükleri ile karşılaştırır ve tutum ve davranışlarını buna göre şekillendirirler (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010: 12).

Robinson ve Rosseau'nun (1994) yöneticiler üzerinde yaptıkları bir araştırma sonucunda, çalışanların işyerindeki ilk iki yılında yöneticilerinin % 55'inin, istihdam ilişkisi ile ilgili vaat edilen bir veya daha fazla yükümlülüğü yerine getirmede başarısız olduklarını algıladıkları ortaya çıkmıştır. Bu algıların, doğru olup olmadıklarına bakılmaksızın, çalışanların

güvenini, iş memnuniyetini, örgütte kalma niyetlerini, yükümlülük duygusunu ve rol içi ve ekstra rol performansını düşürdüğü belirtilmiştir. Bu olumsuz etkilerin gerçekleşme ihtimali nedeniyle, psikolojik sözleşme ihlali algılarının ortaya çıktığı koşulları anlamak örgütler için çok önemlidir (Robinson ve Morrison, 2000: 525).

İşten Ayrılma Niyeti

En önemli örgütsel sorunlardan biri personelin işten ayrılması veya bu yönde bir niyetinin olmasıdır (Güçer vd., 2017: 19). Niyet, kişinin kendisinin bir şeye yönelmesi olarak yorumlanabilir. Bir kişinin niyeti olduğunda, zamanı geldiğinde muhtemelen bunu gerçekleştirecektir. Khan (2013), niyetin gerçek davranışın en doğrudan belirleyicisi olduğunu açıklamıştır. Bu nedenle, ayrılma niyeti, belirli bir işten tamamen ayrılmanın habercisi olarak tanımlanabilir (Rusyandi, 2015: 320).

İşten ayrılma niyeti, örgütten ayrılma konusunda bilinçli ve kasıtlı bir şekilde oluşmuş isteklilik hali olarak ifade edilebilir (Sökmen ve Şimşek, 2016: 611; Tett ve Meyer, 1993: 262). Bu niyet, örgütten ayrılmaya ya da bilişsel ve davranışsal eylem arasında geçici bir bağlantı oluşturmaya neden olan karar verme sürecini içerir. Kişinin örgütten daha sonra ayrılma ihtimali vardır. Bu ihtimal, kişinin davranışına (örgütten ayrılma), davranışın amacına (örgüt) ve davranışın ne zaman gerçekleşeceğine bağlıdır (Sökmen ve Şimşek, 2016: 611; Hughes vd., 2010: 353).

İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın çalıştığı ortam ile ilgili koşullardan memnun olmamasından kaynaklanan bir durumdur. İş tatmini yüksek olduğunda çalışanın işi bırakma niyetinin düşük olduğu gözlemlenmiştir (Seyrek ve İnal, 2017: 64). İşten ayrılan bir personelin yerine yenisinin bulunması, ihtiyaç duyulan eğitimin verilmesi, işe ve ortama alışma süreci gibi faktörler örgütlere karşılanması gereken ek maliyetler oluşturmaktadır (Güçer vd., 2017: 19).

Bir personelin örgütten ayrılması sonucunda, örgütteki diğer çalışanlar arasında sosyal etkileşim ve iletişimin bozulması, kaygı ve gerginliğin ortaya çıkması ve yeni gelecek kişiye uyum sağlamada sorun yaşanması gibi sorunlarla karşılaşılması muhtemeldir. Bu nedenle yönetici ve örgütlerin en önemli görevlerinden biri, personelin kurum içerisinde kalarak faaliyetlerine devam etmesini sağlamaktır (Aydemir ve Akdoğan, 2019: 1628).

Örgütsel Sinizm

Sinizm kavramını Türk Dil Kurumu, insanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi, kinizm, olarak açıklamıştır (<https://sozluk.gov.tr/>). Gerçekleştirilen ilk araştırmalarda sinizm, “başkalarından hoşlanmamak” ve “başkalarına güvenmemek” olarak tanımlanıyordu. Daha sonra yapılan çalışmalarda günümüz toplumunda bir takım örgütlerin başarısız olmasından kaynaklı beklentileri karşılayamamaktan dolayı hayal kırıklığı şeklinde ifade edilmiştir. Bateman ve arkadaşları ise (1992) sinizmi, “otorite ve kurumlara karşı olumsuz ve güvensiz bir tutum” olarak tanımlamışlardır (Apaydın ve Güzel, 2016: 39).

Sinizm, Anderson (1996) tarafından ilgisizlik, istifa, yabancılaşma, umutsuzluk, başkalarına karşı güven eksikliği, şüphe, hayal kırıklığı veya düşük performans, kişilerarası çatışmalar, devamsızlık, bitkinlik gibi bir çok olumsuz durumlarla ilişkilendirilmiştir (Seymen ve Kırboğa, 2018: 193; Grama ve Todericiu, 2016: 49). Sadece kendi kişisel çıkarlarını gözetken ve herkesi kendisi gibi çıkarıcı olarak gören kişiye ‘sinik’ kişi olarak tanımlanırken, bu kavramı açıklayan ideolojiye ise sinizm denilmektedir. Sinizmle ilgili temel inanç, dürüstlük, adalet ve

samimiyet ilkelerinin kişisel çıkarlara feda edilebilmesidir (Sarıkaya ve Kök, 2017: 131).

Farklı zaman dilimlerinde farklı şekillerde ifade edilen sinizm kavramını Andersson (1996), “bir kişinin bütün özel veya genel ilişkilerinde sergilediği umutsuzluk, hayal kırıklığı ve kişi, grup, örgüt, ideoloji veya kamusal sözleşmeye ilişkin güvensizliğini gösteren bir tutum” olarak tanımlamıştır (Seymen ve Kırboğa, 2018: 193). Örgütsel sinizmi ise Dean ve arkadaşları (1998) kişilerin içinde bulundukları organizasyonlara dönük olumsuz tutumları olarak ifade etmişlerdir (Akar, 2018: 2099). Başka bir tanıma göre örgütsel sinizm kavramı, “kişilerin, örgütlerinin ahlaki bütünlükten yoksun olduğuna ve adalet, dürüstlük ve içtenlik gibi ilkelerin örgütsel çıkarlar için feda edildiğine olan inancı” olarak ifade edilmektedir (Seymen ve Kırboğa, 2018: 193).

Dean ve arkadaşları (1998) sinizmi, bireyin içinde bulunduğu örgüte karşı sahip olduğu bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlarda olumsuz bir tutum olarak tanımlamıştır. Bilişsel boyut, kişinin inançları ile alakalı boyuttur ve bireyin başkalarına karşı duyguları vurgulanmaktadır. Öfke, küçümseme, onaylamama gibi olumsuz duygulardan kaynaklanan kurumun dürüst davranmadığı ile ilgili fikirdir. Duyuşsal boyut, insanların örgütleri hakkında hissettiği duygulardan meydana gelir. Sinik tutum sergileyen insanların örgütleri hakkında olumsuz duyguları vardır. Bu insanlar organizasyonlarından hoşlanmazlar ve öfke besleyebilirler. Davranışsal boyut, bireyin sahip olduğu duyguların ortaya çıktığı, davranışa dönüştüğü aşamadır. Örneğin, bir çalışanın geleceğe dair olumsuz duygulara ve eleştirilerini dile getirmeye başlaması söylenebilir (Tarakçı ve Akın, 2017: 1224).

Psikolojik Sözleşme İhlali, İşten Ayrılma Niyeti Ve Örgütsel Sinizm

Sosyal mübadele teorisine (Blau 1964) ve karşılıklılık normuna (Gouldner, 1960) dayanan psikolojik sözleşme, bir istihdam ilişkisinde iki taraf, yani çalışan ve işveren arasında algılanan bir değişim ilişkisini ifade eder (Walker ve Hutton, 2006: 434). Sosyal değişim teorisi, bireylerin istihdam ilişkisinde beklentilerinin yalnızca ekonomik yükümlülüklerle ilgili olmadığını, aynı zamanda sosyal yükümlülüklerin de kişiler için oldukça önemli olduğunu ileri sürer ve insanlar genellikle iş ilişkilerinde beklediklerini veya arzu ettiklerini alamamaktadırlar (Johnson ve O’leary-Kelly, 2003: 627). Psikolojik sözleşme ihlali ise çalışanın, bulunduğu kurumda işverenin bir veya daha fazla yükümlülüğünü yerine getirmediği algısını içerir. Karşılanmayan yükümlülük algısı, işverenin cayması veya işveren ile çalışanın beklentilerinin uyuşmaması sonucu ortaya çıkabilir (Johnson ve O’leary-Kelly, 2003: 629).

Çalışma hayatında psikolojik sözleşmelerin ihlal edilmesi oldukça sık rastlanan bir durumdur (Kulualp ve Karadağ, 2019: 89). Bir çalışanın psikolojik sözleşme yükümlülüklerinin yerine getirilmediğine dair algısı, organizasyon için istenmeyen sonuçlara yol açabilir (Aslan ve Uyar, 2018: 9; Cihangiroğlu ve Şahin, 2010: 13). Bu sonuçlardan belki de en önemlisi, çalışanın işten ayrılma niyetinde bir artışın olmasıdır. Bundan dolayı, işten ayrılma niyeti psikolojik sözleşme ihlali ile en çok ilişkili olarak değerlendirilen tutum şeklinde kabul edilmektedir. Araştırmalar psikolojik sözleşmeleri ihlal edilen çalışanların organizasyonda kalma istekliliğinin azaldığı göstermektedir (Aslan ve Uyar, 2018: 9). Örneğin, Büyükyılmaz ve Çakmak (2014), Koyuncu ve Katlav (2014), Kulualp ve Karadağ (2019), psikolojik sözleşmenin en az bir boyutu ile alakalı ihlal algılamasının işten ayrılma niyetini artırdığı sonucuna ulaşmışlardır.

Sinizmin temeli, örgütlerin tarafsız, doğru, ahlaki ve samimi eylemlerde bulunmaması, dürüstlük ve doğruluktan yoksun olduğu görüşüdür (Bashir ve Nashir, 2013: 62). Yükümlülüklerin karşılıklı olarak yerine getirilmediğinin algılanması, kişide organizasyonuna yönelik güvensizlik, öfke, çaresizlik, hayal kırıklığı gibi pek çok olumsuz duyguya neden olur. Çünkü çalışan, organizasyon ile arasındaki sözleşmenin ihlal edildiği düşüncesine sahip olduğunda, organizasyonun kendisine dürüst davranmadığına da inanmaya başlayacaktır. Skarlicki ve Passell (2003), daha önce çalıştıkları işyerlerinde psikolojik sözleşme ihlali yaşamış kişilerin, yeni işverenlerine karşı dahi sinik duygular besleyebileceğini savunmaktadırlar (Sezgin ve Uçar, 2021: 232). Johnson ve O’leary-Kelly (2003), psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel sinizmin farklı yapılar olmasına rağmen, birbirleriyle ilişkili olduklarını, özellikle kuruluşun verdiği sözlerin yerine getirilmediğini hisseden çalışanların, işveren hakkında daha sinik tutumlar sergileyeceğini belirterek psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel sinizmin birincil belirleyicisi olduğunu ifade etmişlerdir. Tarakçı ve Akın (2017), Sarıkaya ve Kök (2017), Türközü ve Sazkaya (2019), algılanan psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinin anlamlı ve pozitif yönde olduğunu belirtmişlerdir.

AMAÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın Amacı

Psikolojik sözleşme, çalışanlar ve örgütler arasındaki ilişkinin yanı sıra çalışanların performansının tanımlanmasında giderek daha önemli hale gelirken, psikolojik sözleşme güvene dayalı olarak inşa edilmekte ve çalışanların örgütlerin yükümlülüklerini ve taahhütlerini yerine getirebileceğine inandıklarını temsil etmektedir (Wan, 2013:305). Gerek özel sektörde gerekse kamu alanında çalışan bireylerin işveren ya da yöneticilerinin yükümlülüklerinden bir ya da bir kaçını yerine getirmediklerini düşündüklerinde ortaya çıkacak psikolojik sözleşme ihlali algısının günümüz örgütleri açısından çok farklı olumsuz sonuçları olabilmektedir. Çalışanın yöneticisine/işverenine güvenmediği bir ortamda sinik tutum sergileyeceği ve işten ya da o kurumdan ayrılma niyetine sahip olacağı akla gelecek ilk sonuçlardandır. Bizim de bu çalışmadaki temel amacımız kamuda çalışan öğretmenlerde oluşan psikolojik sözleşme ihlali algısının işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizm üzerindeki etkisini araştırmaktır.

Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Bu çalışma psikolojik sözleşme ihlalinin işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizm üzerine etkisini belirlemek amacıyla nicel olarak tasarlanmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda geliştirilen araştırma modeli ile temel hipotezler aşağıda verilmiştir.

Şekil 1. Araştırma Modeli

Şekil 1'deki araştırma modeline göre psikolojik sözleşme ihlali bağımsız değişken şeklinde ele alınmıştır. İşten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizm ise araştırmanın bağımsız değişkenlerini oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında oluşturulan hipotezler aşağıda verilmiştir.

H₁: Psikolojik sözleşme ihlalinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

- ✓ **H_{1(a)}:** Psikolojik sözleşme ihlalinin alt boyutunu oluşturan ihlalin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
- ✓ **H_{1(b)}:** Psikolojik sözleşme ihlalinin alt boyutunu oluşturan reddetmenin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₂: Psikolojik sözleşme ihlalin örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

- ✓ **H_{2(a)(b)(c)}:** Psikolojik sözleşme ihlalinin alt boyutunu oluşturan ihlalin örgütsel sinizmin tüm boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
- ✓ **H_{2(d)(e)(f)}:** Psikolojik sözleşme ihlalinin alt boyutunu oluşturan reddetmenin örgütsel sinizmin tüm boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Araştırmada Veri Toplama Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler

Araştırma verilerinin toplanabilmesi için Gaziantep Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulundan 27.04.2021 tarihli 7 nolu toplantıda 47 nolu karar ile alınan etik kurul onayından sonra Google Formlar üzerinden online bir anket formu hazırlanmıştır. Bu online anket formunda katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla hazırlanan kişisel bilgi formu ve aynı zamanda “Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği”, “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” ve “Örgütsel Sinizm Ölçeği” olmak üzere dört ölçek kullanılmıştır.

Katılımcıların psikolojik sözleşme ihlali algılarını ölçmeye yönelik Robinson ve Morrison (2000: 539) tarafından geliştirilen “Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği” kullanılmıştır. Psikolojik sözleşme ihlali ölçeği 1. 2. ve 3. maddeler ters kodlandığı ve ihlal (1. 2. 3. 4. ve 5. maddeler) ve reddetme (6. 7. 8. ve 9. maddeler) olmak üzere 2 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin orijinal formuna ilişkin Cronbach α katsayısı 0.92 olarak hesaplanmıştır (Robinson ve Morrison, 2000: 537-539).

Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyini ölçmeye yönelik Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilen ve Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlan ve Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından geçerlilik ve güvenirlik çalışmaları yapılan “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçüm aracı bilişsel (1. 2. 3. 4 ve 5. maddeler), duyuşsal (6. 7. 8. ve 9. maddeler) ve davranışsal (10.. 11. 12. ve 13. maddeler) olarak üç boyuttan oluşmaktadır. Ölçek formuna ilişkin Cronbach α katsayısı Karacioğlu ve İnce (2012) tarafından bilişsel boyutu için 0.82; duyuşsal boyut için 0.94; davranışsal boyut için 0.82 ve ölçeğin tümü için 0.92 olarak hesaplanmıştır (Karacaoğlu ve İnce (2012: 83-84).

Katılımcıların işten ayrılma niyetini ölçmeye yönelik Rosin ve Korabik (1995) tarafından geliştirilen ve Tanrıöver (2005: 142) tarafından Türkçeye uyarlan “İşten Ayrılma Niyetini” ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçüm tek boyuttan oluşan ölçüm (4 madde) aracının Cronbach α katsayısı Tanrıöver (2005: 65) tarafından 0.93 olarak hesaplanmıştır.

Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın kapsamını Kahramanmaraş ilinin büyükşehir metropol ilçeleri olarak bilinen Onikişubat ve Dulkadiroğlu Merkez İlçelerinde ilköğretim, ortaöğretim ve liselerde görev yapan tüm öğretmenler oluşturmaktadır. Kahramanmaraş Onikişubat İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü (<http://onikisubat.meb.gov.tr/>) ve Kahramanmaraş Dulkadiroğlu İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'nün (<https://dulkadiroglu.meb.gov.tr/>) resmi internet sayfalarında yer alan bilgilere göre bu iki merkez ilçede toplam 8957 öğretmen görev yapmaktadır. Bu doğrultuda örneklemin %95 güven aralığında ve %5 hata payı ile 370 katılımcı olması gerektiği ortaya çıkmıştır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 50). Araştırma kapsamında Onikişubat ve Dulkadiroğlu Merkez İlçelerinde gönüllülük esasına dayalı ve kolayda örneklem yöntemiyle ulaşılabilen 400 öğretmenden online anket yöntemiyle veri toplanmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin 197'sinin kadın (%49,3) ve 203'ün (%50,7) erkek olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların 330'ünün evli (%82,5) ve 70'inin (%17,5) bekar olduğu belirlenirken, 12'sinin (%3) 18-25 yaş aralığında, 101'inin (%25,3) 26-30 yaş aralığında, 163'ünün (%40,8) 31-40 yaş aralığında, 89'unun (%22,3) 41-50 yaş aralığında ve 35'inin (%8,8) 51 yaş ve üzeri olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan, katılımcıların 30'unun (%7,5) ön lisans, 302'sinin (%75,5) lisans, 65'inin (%16,3) yüksek lisans ve 3'ünün (%8) doktora düzeyinde eğitim aldığı belirlenmiştir. Katılımcılar mesleki deneyim açısından incelendiğinde, 51'inin (%12,8) 1-5 yıl arası, 76'sının (%19) 6-10 yıl arası, 75'inin (%18,8) 11-15 yıl arası, 59'unun (%14,8) 16-20 yıl arası ve 139'unun (34,8) 21 yıl ve üzeri iş deneyiminde sahip oldukları tespit edilmiştir.

Bulgular

Araştırma kapsamında öncelikle ölçeklerin güvenirlik ve yapısal geçerlilikleri test edilmiştir. Bu çerçevede Cronbach α katsayısı ve açıklayıcı faktör analizinden faydalanılmıştır. Araştırmada kullanılan “Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği”, “Örgütsel Sinizm Ölçeği” ve “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” ile ilgili Cronbach α katsayıları ve açıklayıcı faktör sonuçları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi Sonuçları

	Psikolojik Sözleşme İhlali, Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerine İlişkin Faktörler	Soru Sayısı	Faktör Yükleri	Cronbach α	Öz Değer	Varyans %	Açıklanan Varyans	K-M-O Değeri
Psikolojik Sözleşme İhlali	Faktör 1: İhlal	5	0.570-0.883	0.906	3,617	40,184	79,543	0.912
	Faktör 2: Reddetme	4	0.826-0.896	0.945	3,542	39,359		
Örgütsel Sinizm	Faktör 1: Bilişsel	5	0.686-0.797	0.901	3,969	30,527	77,476	0.914
	Faktör 2: Duyuşsal	4	0.859-0.900	0.969	3,428	26,369		
	Faktör 3:	4	0.813-	0.830	2,675	20,580		

	Davranışsal		0.874					
İşten Ayrılma Niyeti	Faktör 1: İşten Ayrılma Niyeti	4	0.885-0.922	0.922	3,262	81,553	81,553	0.829

Tablo 1’de elde edilen sonuçlara bakıldığında faktör yük değerlerinin psikolojik sözleşme ihlali ölçeği için 0, 570 ile 0,896 arasında, örgütsel sinizm ölçeği için 0,686 ile 0,900 arasında ve işten ayrılma niyeti ölçeği için de 0,885 ile 0,922 arasında değiştiği ve ölçeklerde bulunan maddelerin içerisinde bulundukları yapıyla uyumlu oldukları tespit edilmiştir. Örneklem yeterliliğinin belirlenmesi amacıyla yapılan KMO testi sonucu psikolojik sözleşme ihlali ölçeği için 0,912; örgütsel sinizm ölçeği için 0,914 ve işten ayrılma niyeti ölçeği için de 0,829 olarak hesaplanması ve Barlett Küresellik testinin üç ölçek için anlamlı çıkması (,000) sonucu veri setinin faktör analizine uygun olduğu anlaşılmaktadır. Psikolojik sözleşme ihlali ölçeğinin ihlal ve reddetme olarak iki alt boyutunun toplam varyansın %79,543’ünü açıkladığı, örgütsel sinizm ölçeğinin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak üç alt boyutunun toplam varyansın %77,476’sını açıkladığı ve işten ayrılma niyeti ölçeğinin toplam varyansın %81,553’ünü açıkladığı belirlenmiştir. Ölçeklerin geneline ilişkin Cronbach α katsayısı psikolojik sözleşme ihlali ölçeği için 0.941; örgütsel sinizm ölçeği için 0.931 ve işten ayrılma niyeti için 0,829 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca kullanılan ölçeklerin alt boyutlarına ait Cronbach α katsayılarının 70’in üzerinde olması ölçeklerin güvenilirliğinin de sağlandığı göstermektedir (Hair vd., 2009: 119; Çokluk vd., 2010: 197).

Psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin belirlenmesi için kullanılan ölçek boyutları ile ilgili tanımlayıcı istatistiki bilgiler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Ölçeklere İlişkin Ortalama, Standard Sapma, Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Psikolojik Sözleşme İhlali, Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerine İlişkin Faktörler		N	Ortalama	Standard Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Psikolojik Sözleşme İhlali	Faktör 1: İhlal	400	2,7130	,96714	,577	-,294
	Faktör 2: Reddetme	400	2,1375	1,05451	1,009	,414
Örgütsel Sinizm	Faktör 1: Bilişsel	400	2,6940	,94901	,399	-,557
	Faktör 2: Duyuşsal	400	2,0931	1,03989	,971	,352
	Faktör 3: Davranışsal	400	2,9300	,92959	-,102	,992
İşten Ayrılma Niyeti	Faktör 1: İşten Ayrılma Niyeti	400	1,9956	1,00989	-,698	,329

Tablo 2’deki sonuçlara bakıldığında aritmetik ortalamaların psikolojik sözleşme ihlalinin ihlal boyutunda 2,713±,9671 ve reddetme boyutunda 2,1375±1,0545 görülürken

örgütsel sinizmin bilişsel boyutunda $2,694 \pm 0,9490$; duyuşsal boyutunda $2,0931 \pm 1,0398$ ve davranışsal boyutunda $2,93 \pm 0,9295$ görülmüştür. Ayrıca tek faktör olarak ele alınan işten ayrılma niyetinde ise aritmetik ortalama $1,9956 \pm 1,0098$ olarak hesaplanırken, ± 2 sınırları içinde çarpıklık değerlerinin 1,009 ile ,399 ve basıklık değerlerinin -,294 ile ,992 arasında değiştiği ve verilerin normal dağılımı sağladığı görülmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013: 133).

Psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi tespit etmek için yapılan korelasyon analizi sonucunda bulunan sonuçlar aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 3. Psikolojik Sözleşme İhlali ile Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Matrisi

Değişkenler		Bilişsel	Duyuşsal	Davranışsal I	İşten Ayrılma Niyeti		
İhlal	r	,626**	,600**	,377**	,465**	Örgütsel Sinizm	İşten Ayrılma Niyeti
	p	,000	,000	,000	,000		
Reddetme	r	,602**	,718**	,328**	,562**		
	p	,000	,000	,000	,000		
Psikolojik Sözleşme İhlali	r					,696**	,548**
	p					,000	,000

Tablo 3'deki sonuçlara bakıldığında, psikolojik sözleşme ihlalinin ihlal boyutu ile örgütsel sinizmin bilişsel ($,626^{**}$), duyuşsal ($,600^{**}$) ve davranışsal ($,377^{**}$) boyutları arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu; psikolojik sözleşme ihlalinin reddetme boyutu ile örgütsel sinizmin bilişsel ($,602^{**}$) ve davranışsal ($,328^{**}$) boyutları ile orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki ve duyuşsal ($,718^{**}$) boyutu ile ise yüksek düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu bulunmuştur. Yine psikolojik sözleşme ihlalinin hem ihlal ($,465^{**}$) hem de reddetme ($,562^{**}$) boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde ve pozitif bir ilişki belirlenmiştir. Ayrıca psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel sinizmin geneli ($,696^{**}$) ve işten ayrılma niyeti ($,548^{**}$) ile orta düzeyde ve pozitif yönde bir ilişkisi olduğu görülmektedir.

Psikolojik sözleşme ihlali ve alt boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin belirlenmesi amacıyla yapılan regresyon analizinin sonuçları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 4. Psikolojik Sözleşme İhlalinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Anova		Model Özeti		Etkiler		
		F	Sig. F	R	R ²	β	t	Sig.
İşten Ayrılma Niyeti	Psikolojik Sözleşme İhlali	170,647	,000	,548	,300	,548	13,063	,000***
	İhlal	94,173	,000	,567	,322	,116	1,912	,057
İşten Ayrılma Niyeti	Reddetme					,477	7,875	,000***

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001; Durbin-Watson<2,50

Tablo 4'deki sonuçlara bakıldığında psikolojik sözleşme ihlalinin (β : ,548; $p=,000$) genel olarak işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu, psikolojik sözleşme ihlalinin alt boyutunu oluşturan ihlalin (β : ,116; $p>0,05$) işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı ve reddetme boyutunun (β : ,477; $p=,000$) ise işten ayrılma niyeti üzerinden pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca belirlilik katsayısı göz önüne alındığında ($R^2=,300$) psikolojik sözleşme ihlali işten ayrılma niyetindeki değişimin yaklaşık % 30'unu açıklamaktadır. Bu sonuçlara göre H_1 ve $H_{1(b)}$ hipotezleri kabul edilirken $H_{1(a)}$ hipotezi ret edilmiştir.

Psikolojik sözleşme ihlali ve alt boyutlarının örgütsel sinizm üzerindeki etkilerinin belirlenmesi amacıyla yapılan regresyon analizinin sonuçları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 5. Psikolojik Sözleşme İhlalinin Örgütsel Sinizme Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Anova		Model Özeti		Etkiler		
		F	Sig. F	R	R ²	β	t	Sig.
Örgütsel Sinizm	Psikolojik Sözleşme İhlali	374,533	,000	,696	,485	,696	19,353	,000***
	İhlal	153,926	,000	,661	,437	,399	7,224	,000***
Bilişsel	Reddetme					,311	5,629	,000***
	İhlal	221,878	,000	,727	,528	,162	3,196	,002**
Duyuşsal	Reddetme					,600	11,870	,000***
	İhlal	34,465	,000	,385	,148	,294	4,331	,000***
Davranışsal	Reddetme					,113	1,667	,096

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001; Durbin-Watson<2,50

Tablo 5'deki sonuçlara bakıldığında psikolojik sözleşme ihlalinin (β : ,696; $p=,000$) genel olarak örgütsel sinizm üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Psikolojik sözleşme ihlalinin alt boyutlarından olan ihlalin örgütsel sinizmin bilişsel (β : ,399; p =,000), duyuşsal (β : ,162; p =,000) ve davranışsal (β : ,294; p =,000) alt boyutları üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Psikolojik sözleşme ihlalinin bir diğer alt boyutu olan reddetmenin ise örgütsel sinizmin bilişsel (β : ,311; p =,000) ve duyuşsal (β : ,600; p =,000) alt boyutları üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu bulunurken; örgütsel sinizmin davranışsal (β : ,113; p >0,05) alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkinin olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca belirlilik katsayısı göz önüne alındığında (R^2 =,485) psikolojik sözleşme ihlali örgütsel sinizmdeki değişimin yaklaşık % 48,5'ünü açıklamaktadır. Bu sonuçlara göre **H₂**, **H_{2(a)}**, **H_{2(b)}**, **H_{2(c)}**, **H_{2(d)}** ve **H_{2(e)}** hipotezleri kabul edilirken **H_{2(f)}** hipotezi reddedilmiştir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

İşçi-işveren ya da yönetici-personel ilişkilerinin temelini karşılıklı beklenti ve yükümlülüklerin yerine getirilmesi oluşturmaktadır. Karşılıklı beklenti ve yükümlülükler yerine getirildiği süreçte örgütlerde işlerin yolunda gideceği düşünülebilir. Fakat günümüz çalışma hayatının karmaşık yapısı ve çalışan beklentilerinin sürekli değişim göstermesi işçi-işveren arasında istenmeyen durumları ortaya çıkarabilmektedir. Araştırmamıza konu olan işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizm de bu istenmeyen durumlar arasında yer almaktadır.

Geleceğimizi oluşturan çocuk ve gençlerimizi emanet ettiğimiz öğretmenlerin çalıştıkları kurumda istekli bir şekilde yer almaları, görevlerini yerine getirirken yöneticilerine karşı güven duymaları, yöneticileri ile karşılıklı olarak yükümlülüklerini yerine getirmeleri her yaştaki öğrencilerimizin daha kaliteli bir eğitim alabilmeleri açısından oldukça önemlidir. Bu kapsamda çalışmamızdaki temel amaç kamu sektöründe faaliyetlerine devam eden öğretmenlerin psikolojik sözleşme ihlali algılarının işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizm üzerindeki etkilerinin araştırılmasıdır. Çalışma alanımız kamu çalışanlarını içerdiğinden buradaki ilişki işçi-işveren ilişkisinden ziyade daha çok yönetici-personel (ast-üst) ilişkisi olarak değerlendirilebilir.

Çalışmada öncelikle psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda psikolojik sözleşme ihlalinin ihlal boyutu ile örgütsel sinizmin alt boyutları arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu; psikolojik sözleşme ihlalinin reddetme boyutu ile örgütsel sinizmin bilişsel ve davranışsal boyutları ile orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki, duyuşsal boyutu ile ise yüksek düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur. Yine psikolojik sözleşme ihlalinin alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki belirlenmiştir. Ayrıca psikolojik sözleşme ihlalinin geneli ile örgütsel sinizmin geneli ve işten ayrılma niyeti ile orta düzeyde ve pozitif yönde bir ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İkinci olarak psikolojik sözleşme ihlali ve alt boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin belirlenmesi amacıyla yapılan regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda psikolojik sözleşme ihlalinin genel olarak işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu, psikolojik sözleşme ihlalinin alt boyutunu oluşturan ihlalin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı fakat reddetme boyutunun işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Büyükyılmaz ve Çakmak (2014), Koyuncu ve Katlav (2014), Kulualp ve Karadağ (2019) tarafından daha önce yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçlar bu sonuçları desteklemektedirler.

Üçüncü olarak psikolojik sözleşme ihlali ve alt boyutlarının örgütsel sinizm ve alt boyutları üzerindeki etkilerinin belirlenmesi amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre psikolojik sözleşme ihlalinin genel olarak örgütsel sinizm üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik sözleşme ihlalinin alt boyutlarından olan ihlalin örgütsel sinizmin alt boyutları üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Psikolojik sözleşme ihlalinin bir diğer alt boyutu olan reddetmenin ise örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal alt boyutları üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Sarıkaya ve Kök (2017), Seymen ve Kırboğa (2018), Türközü ve Sazkaya (2020) tarafından daha önce yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçlar bu sonuçları desteklemektedirler.

KAYNAKÇA

- Akar, H. (2018). Türkiye'de Eğitim Örgütlerinde Yapılan Örgütsel Sinizm Çalışmalarının İçerik Analizi, *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9 (16), 2097- 2127
- Apaydın, M. ve Güzel, B. (2016). *Sosyal Değişim, Psikolojik Sözleşme İhlali, Örgütsel Sinizm Ve İşten Ayrılma Niyeti: Bodrum Örneği*, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi
- 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
- Aydemir, C. ve Akdoğan, A. A. (2019). Psikolojik Performansın İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23 (4), 1625-1637.
- Bashir, S., and Nasir, M. (2013). Breach of psychological contract, organizational cynicism and union commitment: A study of hospitality industry in Pakistan. *International Journal of Hospitality Management*, 34, 61–65.
- Büyükyılmaz, O. ve Çakmak, F. A. (2014). İlişkisel ve İşlemsel Psikolojik Sözleşmede Algılanan İhlalin İşten Ayrılma Niyeti ve Algılanan Örgütsel Destek Üzerindeki Etkisi, *Ege Akademik Bakış*, 14(4), 583- 596
- Cihangiroğlu, N. ve Şahin, B. (2010). Organizasyonlarda Önemli Bir Fenomen: Psikolojik Sözleşme, *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(11), 1-16.
- Çetinkaya, F. F. ve Özkara, B. (2014). *Hizmet İşletmelerinde Psikolojik Sözleşme İhlalleri Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Kapadokya Bölgesi 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik*. Ankara: Pegem Akademi.
- Grama, B., and Todericiu, R. (2016). Change, Resistance to Change and Organizational Cynicism, *Studies in Business and Economics*, 11(3), 47–54.
- Güçer, E., Pelit, E., Demirdağ, Ş. A. ve Keleş, Y. (2017). Sosyal Kaytarmanın İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 14-36.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., and Anderson, R. E. (2009). *Multivariate Data Analysis*

- (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hughes, L. W., Avey, J. B., and Nixon, D. R. (2010). Relationships Between Leadership and Followers' Quitting Intentions and Job Search Behaviors, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(4), 351–362.
- Johnson, J. L., and O'Leary-Kelly, A. M. (2003). The Effects Of Psychological Contract Breach And Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations Are Created Equal, *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 627–647.
- Karcioğlu, K. ve İnce F. (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği, *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 77-92.
- Kalağan, G. ve Aksu, M. B. (2010). Organizational cynicism of the research assistants: A Case of Akdeniz University, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2, 4820–4825
- Koyuncu, M. ve Katlav, E.Ö. (2014). Otel İşletmelerinde Psikolojik Sözleşme İhlalinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 11(2), 6- 27
- Kuang-Man, W. (2013). The Effects of Psychological Contract Breach on Employee Work Behaviors in the Airline Industry: Employee Cynicism as Mediator, *International Journal of Business and Social Science*, 4 (12), 304- 311
- Kulualp, H. G. ve Karadağ, D. (2019). Öğretim Elemanlarının Algıladıkları Psikolojik Sözleşme İhlalleri, Örgüte Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetleri Üzerine Bir Araştırma, *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7, 87-95
- Morrison, E. W., and Robinson, S. L. (1997). When Employees Feel Betrayed: A Model of How Psychological Contract Violation Develops. *The Academy of Management Review*, 22(1), 226- 256
- Peng, K. Z., Wong, C.-S., and Song, J. L. (2016). How do Chinese employees react to psychological contract violation? *Journal of World Business*, 51(5), 815–825.
- Robinson, S. L., and Morrison, W. E. (2000). The development of psychological contract breach and violation: a longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 21(5), 525–546.
- Rousseau, D. M. (1990). New Hire Perceptions of Their Own and Their Employer's Obligations: A Study Of Psychological Contracts, *Journal of Organizational Behavior*, 11, 389-400
- Rusyandi, D. (2015). Employee Engagement Toward Intention To Quit With job Insecurity As Moderating Variable At Government Bank In Bandung City, *First International Conference on Economics and Banking (ICEB-15)*, 318- 325.
- Seymen, O. A. ve Kırboğa, R. (2018). Örgütlerde Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı Ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi, *İşletme Bilimi Dergisi*, 6(2), 189-216
- Sarıkaya, M., ve Kök, S. B. (2017). The Relationship Between Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism, *European Scientific Journal*, ESJ, 13(10), 125-142
- Seyrek, H. İ. ve İnal, O. (2017). İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkili Faktörler: Bilgi Teknolojisi

- Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi*, 1(1), 63-74
- Sezgin, O.B. ve Uçar, Z. (2021). Psikolojik Sözleşme İhlali İle Yenilikçi İş Davranışı İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Rolü, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 19(39), 225-248
- Sökmen, A. ve Şimşek, T. (2016). Örgütsel Bağlılık, Örgütle Özdeşleşme, Stres Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 18(3), 606-620
- Tarakcı, H. ve Akın, A. (2017). Psikolojik Sözleşme İhlali Ve Örgütsel Sinizm: Çorum İli Örneği, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10 (52), 1222- 1230
- 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.
- Türk Dil Kurumu, (<https://sozluk.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 24.04.2021)
- Türközü, Ö. ve Sazkaya, M. K. (2020). Psikolojik Sözleşme İhlalinin Örgütsel Sinizm Üzerine Etkisinin İncelenmesi: Çağrı Merkezi Sektöründe Bir Araştırma, *ADAM AKADEMİ Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 399-424.
- Tabachnick, B. G. and Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (sixth ed.) Pearson, Boston.
- Tanrıöver, Ü. (2005). *The effects of learning organization climate and self directed learning on job satisfaction, affective commitment and intention to turnover*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Walker, A., & Hutton, D. M. (2006). The application of the psychological contract to workplace safety, *Journal of Safety Research*, 37(5), 433–441.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Erişim Tarihi: 17. 05. 2021 <http://onikisubat.meb.gov.tr/>
- Erişim Tarihi: 17. 05. 2021 <https://dulkadiroglu.meb.gov.tr/>