

İŞLEMSEL VE İLİŞKİSEL PSİKOLOJİK SÖZLEŞMENİN İŞGÖRENLERİN POZİTİF SES DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNE YÖNELİK AMPİRİK BİR ARAŞTIRMA

Mutlu TOKMAK¹

Geliş: 25.12.2018 / Kabul: 04.04.2019

DOI: 10.29029/busbed.502365

Öz

İşgörenler ile çalıştıkları kurum arasında karşılıklı beklentilerden oluşan, sözlü ve yazılı olarak ifade edilmemiş örtülü anlaşmalar; psikolojik sözleşme olarak ifade edilmektedir. İşgörenlerin içerisinde buldukları kurum ile ilgili destekleyici ve yapıcı görüşlerini paylaşması ise pozitif ses davranışının unsurlarıdır. Bu çalışmada, psikolojik sözleşme ile pozitif ses davranışı arasındaki ilişki araştırılmaktadır. Ayrıca psikolojik sözleşme unsurlarının destekleyici ve yapıcı ses üzerindeki etkisi de araştırmada incelenmektedir.

Araştırmanın amacına uygun olarak geliştirilen hipotezlerin test edilmesi için korelasyon ve regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda, psikolojik sözleşme ile pozitif ses davranışı arasında %47 düzeyinde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik sözleşme boyutlarının destekleyici ses davranışını yaklaşık %21 oranında, yapıcı ses davranışını ise yaklaşık %23 oranında etkilediği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sözleşme, Pozitif Ses Davranışı, Örgütsel Davranış.

Jel Kodları: M10, M12

1 Dr. J.Yzb., Jandarma Genel Komutanlığı, Karacabey İlçe Jandarma Komutanlığı, Bursa, e mail: mutlu-tokmak@hotmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7428-1322>.

THE EFFECT OF TRANSACTIONAL AND RELATIONAL PSYCHOLOGICAL CONTRACT ON POSITIVE VOICE BEHAVIOR: A RESEARCH

Abstract

Confidential agreements which consist of mutual expectations between the employees and the institutions they work with, which are not expressed orally and in writing, are expressed as psychological agreements. Employees share their supportive and constructive views on the institution they are in. They are the elements of positive voice behavior. In this study, the relationship between psychological contract and positive voice behavior is investigated. In addition, the effects of psychological contracting elements on supportive and constructive voice are examined in the study.

Correlation and regression analysis were performed to test the hypotheses developed for the purpose of the study. As a result of the analysis, it was found that there was a 47% relationship between psychological contract and positive voice behavior. It was observed that the dimensions of the psychological contract affected the supportive voice behavior by approximately 21% and the constructive voice behavior by 23%.

Keywords: *Psychological Contract, Positive Voice Behavior, Organizational Behaviour.*

Jel Codes: *M10, M12*

Giriş

Rekabetin artmasıyla birlikte, işletmelerde beşeri sermaye olan insan kaynaklarına verilen önem zamanla daha da artmaktadır. Çalıştığı kurumu benimseyen işgörenlerin, kurumlarına daha fazla katma değer sağlayacakları açıktır. İşletme ile işgörenler arasında karşılıklılık ilkesi esastır. İşletmenin amaç ve politikalarına uygun hareket eden ve fayda üreten işgörenler, karşılığında ücret, terfi, ödül vb. kazançlar elde etmektedir. Kurum amirleri tarafından desteklenen işgörenlerin, kuruma karşı sadakat duygusu, bağlılığı ve güveni de artmaktadır. Kurum ile işgören arasında yazılı veya sözlü olarak ifade edilmeyen, karşılıklı mübadele esasına dayanan örtülü anlaşma, psikolojik sözleşme olarak ifade edilmektedir.

İşgörenler, bir kurumun faaliyetlerinin yürütülmesinde kilit öneme sahiptirler. Gerek üretilen ürün ve hizmetlerde, gerekse organizasyonel yapı ile ilişkilerde işin mutfağında yer almaktadırlar. Ortaya çıkan sorunların çözümünde birincil olarak katkı sunmaya muktedirlerdir. Kurumlarında, çözüm önerilerini paylaşabilecekleri bir örgütsel ortam oluşturulmadığı takdirde, görüşlerini kendilerine saklayıp

paylaşmak istemezler. Böyle bir ortamda işletmeler, probleme en yakın kişilerin çözüm odaklı görüşlerinden istifade edemezler. Bu durumun ortadan kaldırılması için, işgörenlerin görüş ve önerilerini açıkça paylaşabilecekleri bir iş ortamının oluşturulması, işletme başarısı için önemli bir süreçtir. Bir kurumda, işgörenlerin yapıcı ve destekleyici önerilerini ifade edebilmeleri pozitif ses davranışı olarak ifade edilmektedir. İşgörenlerinin yapıcı ve destekleyici önerilerini, çekinmeden ve rahatlıkla paylaşabildikleri işletmelerin başarılı olmaları kaçınılmazdır.

Bu çalışmada, işgören ile kurum arasındaki örtülü anlaşmayı ifade eden psikolojik sözleşme ile yapıcı ve destekleyici önerilerin paylaşıldığı pozitif ses davranışı arasındaki ilişkinin araştırılması amaçlanmaktadır. Ayrıca, psikolojik sözleşmenin alt boyutları olan işlemsel ve ilişkisel psikolojik sözleşmenin, destekleyici ve yapıcı ses davranışı üzerindeki etkisi araştırılmaktadır. Bu amaçla alan araştırılması gerçekleştirilmiş, literatürden elde edilen bilgiler ile araştırma sonucu elde edilen bulgular değerlendirilmeye çalışılmıştır.

1. Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde psikolojik sözleşme ve pozitif ses davranışı kavramları açıklanmaya çalışılmaktadır. Ayrıca psikolojik sözleşme ve işgörende ses davranışı konusunda alan yazında yapılmış araştırma ve sonuçlarına yer verilmiştir. Araştırma için geliştirilmiş hipotezlerde bu bölümde yer almaktadır.

1.1. Psikolojik Sözleşme Kavramı

Psikolojik sözleşme resmi veya resmi olmayan sözleşmelerden farklı olarak, algısal yönü olan bir sözleşme türüdür (Robinson, 1996: 575). Psikolojik sözleşme işgören ve örgüt arasında yazıyla yada sözle ifade edilmeyen karşılıklılık içeren beklentiler (Levinson vd., 1962) ve çalışan ile yönetim arasındaki örtülü, karşılıklı yükümlülükleri içeren anlaşma (Millward ve Brewerton, 1997) olarak ifade edilmektedir (Aydın, 2016:30).

Morrison ve Robinson (1997: 229), psikolojik sözleşmeyi “çalışan ve örgütü arasındaki, algılanan vaatlere dayanan ve örgütün temsilcileri tarafından kabul edilmesi mutlaka gerekli olmayan, karşılıklı yükümlülüklerle ilgili bir bireyin inançları” olarak tanımlamıştır. Kotter (1973:93) tarafından yapılan psikolojik sözleşme tanımında ise, “Kişi ve içinde bulunduğu örgüt arasında sözle ifade edilmeyen, kapalı, tarafların iş ilişkileri içerisinde birbirlerine vermeyi ve birbirlerinden almayı bekledikleri psikolojik yönü bulunan anlaşmadır.” şeklinde ifade edilmiştir. Freese vd. (2011: 405)’e göre psikolojik sözleşme; bir çalışanın, örgüt ile olan ilişkisi bağlamında ortaya çıkan, çalışanın davranışını yöneten ve bu ilişkiyi şekillendiren karşılıklı sorumlulukları kavramsallaştırmaktadır (Tambay, 2018:102).

Psikolojik sözleşmeler, kurum ve işgörenin karşılıklı olarak yükümlülüklerini kapsayan ancak çalışanın algılarına bağlı olarak gelişen bir kavramdır. İşgören,

kurumun kendisinden beklediği görev ve sorumlulukları gerçekleştirdiğinde, kurumunda buna istinaden maddi ve manevi çerçevede karşılık vermesini beklemektedir. Kurumdan beklenen karşılığa yönelik oluşabilecek eksiklik algısı, psikolojik sözleşmenin aksaması ve ihlal edilmesi sürecini doğuracaktır. Bu durum neticesinde, çalışanın iş performansının düşmesine işten geri çekilmesine ve dolayısıyla işten ayrılma niyetinin gündeme gelmesine sebep olacaktır (Başaran, 2016: 48).

Psikolojik sözleşmelerin özelliklerini birkaç madde ile şu şekilde açıklamak mümkündür (Levinson vd., 1962):

- i. Psikolojik sözleşmeler iş sözleşmeleri gibi yazılı değil, algılara dayalıdır.
- ii. Kişileri bağlar ve karşılıklı beklentilere dayanmaktadır.
- iii. Biçimsel bir yapısı yoktur, psikolojik sözleşmeler ilişkisel bir özellik taşımaktadırlar.
- iv. Karşılıklı davranışlar sözleşmeleri zaman içerisinde değişime uğratabileceği için dinamik değişken bir yapıdadır.
- v. Taraflar hangi konularda uzlaştıklarına dair hemfikir olmayabilirler.
- vi. Psikolojik sözleşmeler tarafların duygu dünyalarında şekillenir, yani kapalıdır (Akt.Topaloğlu ve Arastaman, 2016: 27).

Rousseau (2000: 12), yaptığı araştırma sonucunda psikolojik sözleşmenin işlemsel ve ilişkisel olmak üzere iki boyutundan bahsetmektedir. Bu boyutları kısaca şu şekilde açıklamak mümkündür:

İşlemsel Sözleşme: Bu tür psikolojik sözleşmeler, ekonomik temelli ve kısa süreli sözleşmelerdir (Robinson vd., 1994: 139; Raja, 2004: 350; Rousseau, 1990: 390; Tambay, 2018: 105). Yüksek rekabetçi ücret oranları ve uzun vadeli taahhütlerin olmaması işlemsel sözleşmelerin özelliğidir (Rousseau 1990: 391). İşlemsel sözleşmeler, “Çalışma ve ücret arasındaki adil ilişki” olarak ifade edilmektedir. Bu tür psikolojik sözleşmeler; açık olarak belirlenmiş, kısa süreli, kapalı uçlu ve işgörenlerin kuruma katkıları oranında kazanç sağladığı sözleşme türüdür. Örgüt ve işgören arasında yakın ve samimi bir ilişki söz konusu değildir. İşgörenler çok çalışma neticesinde yüksek ücret, daha çabuk yükselme ve çeşitli şekillerde ödüllendirilme beklentisi içerisindeyler (Morrison ve Robinson, 1997).

İlişkisel Sözleşme: Bu tür psikolojik sözleşme, çalışanların kurumlarına olan duygusal katılımlarını, inanç, sadakat, iyi niyet, bağlılık ve güven gibi sosyoduygusal bileşenlerini yansıtmaktadır. İlişkisel sözleşmelerde, işgörelere performanslarının karşılığı olarak sadece maddi ödülleri verilmekle kalmaz, aynı zamanda işgörenlerin iş güvenliği, beceri eğitimi ve kariyer gelişimi de güvence altına alınmaktadır (Rousseau, 1990: 391; Robinson vd., 1994: 141; Rousseau, 2004: 124; Raja vd., 2004: 362; Zhou vd., 2014: 219; Tambay, 2018: 107). İlişkisel

sözleşme, uzun vadeli ve daha geniş kapsamlı sorumlulukları içeren, daha az şekle bağlı ve açık uçlu bir psikolojik sözleşme türüdür. İlişkisel psikolojik sözleşmeler, değişimin taraflarınca öznel olarak anlaşılmakta ve işgörenleri daha fazla tatmin etmektedir (Rousseau ve McLean Parks, 1993:12; Conway ve Briner, 2005: 44).

1.2. İşgörenlerde Ses Davranışları

Yönetim yazınında seslilik; çalışanların yönetim anlayışına ve diğer yüksek otoritelere karşı direkt istekleri, protestoları, itirazları ve fikirlerini harekete geçirme çabaları olarak tanımlanmaktadır (Pinder ve Harlos, 2001: 336). Yönetim alanında seslilikle ilgili ilk çalışma Hirschman (1970:30) tarafından Nijerya demiryolları çalışanlarına yönelik yapmış olduğu “Çıkış, Seslilik ve Sadakat” isimli çalışmasına dayanmaktadır. Bu çalışmada seslilik kavramı “sakıncalı bir durumdan kaçmak yerine herhangi bir değişiklik girişiminde bulunma” olarak tanımlanmaktadır. Hirschman (1970), hizmetten memnun kalmayan veya tatmin olmayan müşteri veya çalışanların, örgüt ile ilişkisini kesmesi (çıkış), memnun olmadığı durumu değiştirme çabası ya da dile getirmesi (seslilik) veya sadık kalması (sadakat) şeklinde üç şekilde cevap verebileceğini savunmaktadır (Brinsfield 2009: 8; Qi ve Xia, 2014: 233; Constantin ve Baiasa, 2015: 976).

İşgörenlerin sesliliğinde temel amaç; işgörene görüşlerini ifade etmeleri için bir fırsat sunmak, işgörenlerin işbirliği içinde hareket etmesini teşvik etmek, işgörenlerin işleriyle ilgili ne hissettiklerini anlamak için çalıştıkları kurumlara yardımcı olmak, işgücünü etkileyen konularda yönetimin kararlarını etkilemek, işgörenlerin fikir, bilgi ve deneyiminden yararlanmak şeklinde ifade edilmektedir. (Armstrong, 2014: 432; Eryeşil, 2018: 86).

İşgörenlerin ses davranışları ile ilgili literatürde birçok farklı tanım bulunmaktadır. Bunlardan bazıları şu şekildedir: Van Dyne vd., (2003: 1369) işgören ses davranışını; fikir, bilgi ve görüşlerin sözlü olarak ifade edilmesi ve örgüte olumlu katkı sağlaması amacıyla ifade edilen proaktif ve pozitif yönelimli davranışlar şeklinde tanımlamaktadır. Premeaux ve Bedian (2003: 1537)’a göre ses davranışı, iş ile ilgili teklif edilen veya değişimi istenen konularda, farklı düşüncelerin veya alternatif yaklaşımların diğer çalışanların düşünce ve önerilerini kapsayacak şekilde açıkça ifade edilmesidir. Morrison (2014: 174), işgörenlerin kendi istekleri doğrultusunda ve zorunlu olmayacak şekilde iş ile ilgili problemi çözebilecek veya işin daha iyi yapılabilmesini sağlayabilecek olan kişilere; duygu, düşünce, fikir ve önerilerini iletmesi şeklinde tanımlamaktadır. Detert ve Burris, (2007: 870)’ e göre işgörenlerde ses davranışı, isteğe bağlı olarak; örgütün fonksiyonel gelişimi düşüncesi ile bu değişimi gerçekleştirebilecek olan örgüt içerisindeki yetkili kişilere bilgilerin iletilmesidir. Sözlü olarak yapılan bu davranış tamamen örgütün gelişimi amaçlı olup; doğrudan bu değişimi yapabilecek kişinin hedef alınarak dile getirilmesidir.

İşgörenlerin ses çıkarma davranışları Maynes ve Podsakoff (2014: 87) tarafından yapılan araştırmada dört boyut olarak değerlendirilmektedir. Bunlar; destekleyici, yapıcı, korumacı ve yıkıcı olarak isimlendirilmektedir. Bu boyutlardan destekleyici ve yapıcı ses çıkartma davranışları pozitif ses çıkartma davranışlarının boyutu olarak ele alınmaktadır. Pozitif ses çıkarma davranışına ilişkin destekleyici ve yapıcı ses çıkarma davranışlarını şu şekilde açıklamak mümkündür (Maynes ve Podsakoff, 2014: 91-92; Şener vd., 2018:168-169):

Destekleyici Ses Çıkartma: Bu boyutta, işle ilgili değerli görülen politikalar, programlar ve amaçlar gibi faktörlerin desteklendiğinin gönüllü ifade edilmesi esastır. İş ile ilgili politika ve programların haksız bir şekilde eleştirilmesi halinde, işgörenler savunma amaçlı konuşma gerçekleştirmekte ve görüşlerini ifade etmektedirler.

Yapıcı Ses Çıkartma: Bu boyutta, iş ortamındaki organizasyonel fonksiyonlarda değişikliği gerçekleştirmeye yönelik görüşlerin ifade edilmesi söz konusudur. Bu konudaki bilgi, düşünce ve görüşler gönüllü olarak ifade edilir. Bu davranış şeklinde işgörenler, işlerin yapılmasıyla ilgili yeni veya iyileştirilmiş yöntemlere yönelik önerilerini, mevcut çalışma yöntemlerindeki problemlere yönelik çözümleri ve sorunların ortadan kaldırılmasına yönelik fikirlerini paylaşmaktadır.

1.3. Literatür Taraması ve Araştırmanın Hipotezleri

Ulusal ve uluslararası literatürde psikolojik sözleşme üzerine birçok araştırma yapıldığı görülmektedir. Literatürde psikolojik sözleşme ile *örgütsel bağlılık* (Sturges vd., 2005; McDonald ve Makin, 2000; Karcıoğlu ve Türker, 2010; Mimaroglu Özgen ve Özgen, 2010), *personel güçlendirme* (Paul vd., 2000; Doğan ve Demiral, 2009), *iş tatmini* (Knights ve Kennedy, 2005; Rayton ve Yalabık, 2014; Dikili ve Bayraktaroğlu, 2013; Özler ve Ünver, 2012), *örgütsel sinizm* (Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003; Bashir ve Nasir, 2013; Torun ve Üçok, 2014; Aslan ve Boylu, 2014), *örgütsel adalet* (Kickul vd., 2001; Tekleab vd., 2005; Selekler, 2007; Erdem, 2016), *örgütsel güven* (Robinson, 1996; Yılmaz, 2012; Mimaroglu Özgen, 2010), *örgütsel özdeşleşme* (Epitropaki, 2013; Topçu, 2015; Akyüz, 2014), *örgütsel sessizlik* (Örücü ve Uzun, 2018; Köksal vd., 2018) konuları arasındaki ilişkilere yönelik çalışmaların olduğu görülmektedir.

Knights ve Kennedy (2005) tarafından yapılan araştırmada psikolojik sözleşme alt boyutlarından işlemsel psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesi durumunda çalışanlarda iş tatmini azalmakta iken, ilişkisel psikolojik sözleşmelerin ihlal edilmesi durumunda işgörenlerin örgütsel bağlılığı zedelenmektedir.

Literatürde ses davranışına yönelik birçok araştırma yapıldığı görülmektedir. Ses çıkarma davranışı ile lider üye etkileşimi arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda pozitif yönlü ve anlamlı sonuçlar elde edilmiştir (Botero ve Van Dyne, 2009; Cheng vd., 2013; Palalar Alkan ve Çankır, 2016). Otantik liderlik ile ses çıkartma davranı-

şının bir arada incelendiği bir çalışmada, adalet iklimi, pozitif ruh hali ve lider-üye etkileşiminin aracılık rolünün ses çıkartma davranışı ile güçlü bir bağ oluşturduğu görülmektedir (Hsiung, 2012). Ses çıkarma davranışının yöneticiye güveni olumlu yönde etkilediği (Gao vd., 2011) ve bu ilişkide psikolojik rahatlığın aracılık rolü olduğu (Derin, 2017) sonucuna ulaşılmıştır. İşgörenlerde ses çıkarma davranışı ile psikolojik rahatlık üzerine yapılan çalışmada takım işbirliğinin aracılık etkisi incelenmiş ve anlamlı sonuçlar elde edilmiştir (Yener, 2017). Çankır (2016) tarafından yapılan çalışmada pozitif ses çıkarma davranışı ile örgütsel güven ve lider üye etkileşimi arasında pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Literatürde psikolojik sözleşme ile pozitif ses çıkarma davranışı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaya rastlanmamıştır. Kurumun psikolojik sözleşme yükümlülüklerini yerine getirmemesi (Morrison ve Robinson, 1997: 228) şeklinde tanımlanan psikolojik sözleşme ihlali ile pozitif ses çıkarma davranışı arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Çankır (2016:8) tarafından yapılan çalışmada psikolojik sözleşme ihlali ile pozitif ses çıkarma davranışı alt boyutlarından; destekleyici ses davranışı ile negatif yönlü ve %15 düzeyinde, yapıcı ses ile negatif yönlü %26 düzeyinde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ceng (2011) tarafından bilgi emekçilerine yönelik yapılan çalışmada da, psikolojik sözleşme ihlalinin işgörenlerin ses davranışı üzerinde negatif etkisi olduğu saptanmıştır. Literatürde psikolojik sözleşme alt boyutlarından işlemsel ve ilişki psikolojik sözleşmenin pozitif ses davranışı üzerindeki etkisini inceleyen bir çalışma da yer almamaktadır. Bu çalışma, psikolojik sözleşme ve pozitif ses davranışı arasındaki ilişkiyi ortaya koyarak literatüre katkı sunmayı amaçlamaktadır. Literatürde bu eksikliği gidermek amacıyla aşağıda yer alan hipotezler geliştirilmiştir.

Hipotez 1: Psikolojik sözleşme ile işgörenlerde ses davranışı arasında ilişki vardır.

Hipotez 2: İşlemsel ve İlişkisel psikolojik sözleşme, işgörenlerin pozitif ses davranışlarından destekleyici ses davranışı üzerinde etkilidir.

Hipotez 3: İşlemsel ve İlişkisel psikolojik sözleşme, işgörenlerin pozitif ses davranışlarından yapıcı ses davranışı üzerinde etkilidir.

2. Metodoloji

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmanın amacı ve yöntemi hakkında bilgi verilmektedir. Ayrıca araştırmanın kapsamı içerisinde yer alan örneklem ve veri toplama araçları tanıtılmaktadır. Alan araştırması sonucu elde edilen verilerin analizi ve sonuçlarına da bu bölümde yer verilmektedir.

2.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Araştırmanın amacı, psikolojik sözleşme ile işgörenlerin pozitif ses davranışları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Ayrıca psikolojik sözleşme alt boyutları olan işlemsel ve ilişkisel psikolojik sözleşmenin pozitif ses çıkarma davranışı üzerindeki etkisi de ölçülmeye çalışılmıştır. Araştırmanın amaçlarına ulaşmak için alan araştırması gerçekleştirilmiştir. Alan araştırmasında, nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılmıştır. Psikolojik sözleşmeyi ölçmek amacıyla, Millward ve Hopkins (1998) tarafından geliştirilen psikolojik sözleşme ölçeği kullanılmıştır. İşgörenlerin pozitif ses davranışlarını belirlemek için ise, Maynes ve Podsakoff, P. M. (2014) tarafından geliştirilen ses davranışı ölçeğinden yararlanılmıştır. Araştırmada belirlenen hipotezlerin test edilmesinde korelasyon ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Ayrıca katılımcıların görüşlerini belirlemek amacıyla betimsel istatistik verilerine yer verilmiştir.

2.2. Araştırmanın Örnekleme ve Veri Toplama Aracı

Araştırmada örneklem olarak, Türkiye’de bir ilde kamu kuruluşunda güvenlik hizmetlerinde faaliyet gösteren işgörenler ele alınmıştır. Örneklem grubunda yer alan işgörelere 200 anket formu dağıtılmıştır. Anket formlarından 170 tanesi analize uygun bir şekilde geri dönmüştür. Araştırma, sadece bir ilde çalışan güvenlik görevlilerini kapsadığı için genelleme yapma iddiasında değildir. Bu durum araştırmanın temel kısıtını oluşturmaktadır.

Araştırma için nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde yaş, öğrenim düzeyi, gelir düzeyi vb. gibi demografik bilgilere yer verilmiştir. Anket formunun ikinci bölümünde psikolojik sözleşmeye ilişkin bilgilerin toplandığı ölçekten yararlanılmıştır. Üçüncü bölümde ise pozitif ses çıkarma davranışına yönelik ölçek yer almaktadır. Araştırmada kullanılan ölçeklerle ilgili bilgiler şu şekildedir.

Psikolojik Sözleşme Ölçeği: Millward ve Hopkins (1998) tarafından geliştirilmiştir. Mimaroglu (2008) tarafından yapılan araştırmada Türkçe’ye çevrilmiştir. Ölçek 17 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte ilk 10 ifade işlemsel psikolojik sözleşmeye yönelik, 7 ifade ise ilişkisel psikolojik sözleşmeye yönelik ifadelerdir. Bu çalışmada orijinal ölçekte yer alan psikolojik sözleşme boyutları aynen kullanılmış ve hipotezler bu boyutlar üzerinden değerlendirilmiştir. Ölçekte yer alan ifadeler için 5’li likert ölçeği kullanılmış olup 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum’ u ifade eden skaladan meydana gelmektedir.

Pozitif Ses Davranışı Ölçeği: Ölçek Maynes ve Podsakoff (2014) tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte işgörenlerin pozitif ses davranışına yönelik 10 ifade yer almaktadır. Ölçekte ilk 5 ifade destekleyici ses boyutunu, diğer 5 ifade ise yapıcı ses boyutunu oluşturmaktadır. Pozitif ses davranışı ölçeği Çankır (2016) tarafından Türkçe literatüre kazandırılmış, geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılmıştır.

Ölçekte 5’li likert ölçeği kullanılmış olup 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum’u ifade etmektedir. Bu çalışmada pozitif ses çıkarma davranışı orijinal ölçeğinde yer alan boyutlar kullanılarak hipotezler test edilmiştir.

2.3. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Anket uygulaması sonucunda elde edilen veriler IBM SPSS 21.0 istatistik paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma amacına yönelik oluşturulan hipotezler %95 güven aralığında test edilmiştir.

Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının yaş, öğrenim durumu, medeni durum vb. gibi demografik özelliklerine aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler		N	(%)	Demografik Özellikler		N	(%)
Yaş	25 yaş ve altı	66	38,8	Gelir Durumu	4500-5000 TL	27	15,9
	26-31 yaş arası	77	45,3		5001-5500 TL	89	52,4
	32-37 yaş arası	19	11,2		5501-6000 TL	15	8,8
	38 Yaş ve üzeri	8	4,7		6001-6500 TL	11	6,5
			6501 TL üzeri		28	16,5	
Öğrenim Durumu	Lise	83	48,8	Medeni Durum	Evli	83	48,8
	Önlisans	66	38,8		Bekâr	87	51,2
	Lisans	21	12,4				
Mesleki Kıdem	1-4 Yıl	78	45,9	Kurumdaki Çalışma Yılı	1 Yıl	11	6,5
	5-8 Yıl	72	42,4		2 Yıl	47	27,6
	9-12 Yıl	15	8,8		3 Yıl	43	25,3
	13 yıl ve üzeri	5	2,9		4 Yıl	36	21,2
					5 Yıl ve Üzeri	33	19,4
TOPLAM		170	100,0	TOPLAM		170	100,0

Tablo 1 incelendiğinde, araştırmaya katılanların yaş dağılımında en yüksek oran 26-31 yaş arasındaki kişilerdir. Gelir dağılımında yaklaşık %52’lik kısım 5001-5500 TL arasında aylık gelire sahiptir. Araştırmaya katılanların yaklaşık %49’u lise mezunudur. Medeni durum incelendiğinde, evli ve bekârlar arasında birbirine yakın oranlar mevcuttur. Katılımcıların mesleki kıdemlerine bakıldığında, yaklaşık % 46’sı 1 ile 4 yıl arasında kıdeme sahiptir. Şu anda çalıştığı kurumda en yüksek orana 2 yıldır mevcut kurumlarında çalışanlar katılımcılar sahiptir.

Güvenilirlik Analizi ve Tanımlayıcı İstatistikler

Psikolojik sözleşmeye yönelik ifadelerin güvenilirlik analizi değeri (Cronbach's Alpha) %80 çıkmıştır. Araştırmaya katılan kamu kurumu güvenlik çalışanlarının pozitif ses davranışını belirlemek amacıyla kullanılan ölçeğin güvenilirliği (Cronbach's Alpha) %89 çıkmıştır. Cronbach's Alpha değeri $0.80 \leq \alpha \leq 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir (Kalaycı, 2008: 405). Her iki ölçeğin güvenilirlik değeri oldukça yüksek düzeydedir.

Tablo 2. Psikolojik Sözleşme Ölçeği Betimsel İstatistiği

Psikolojik Sözleşme	N	Min.	Max.	Ort.	S.S.
İşlemsel Psikolojik Sözleşme	170	1,00	5,00	3,40	0,71
İlişkisel Psikolojik Sözleşme	170	1,00	5,00	3,43	0,74
Psikolojik Sözleşme (Genel)	170	1,00	5,00	3,41	0,65

Tablo 2'de yer alan betimleyici istatistikî bilgilere göre, psikolojik sözleşme alt boyutlarından işlemsel psikolojik sözleşme boyutunun ortalama değeri 3,40 çıkmıştır. 5'li likert ölçeğinde ortalama değer 3 olduğu düşünüldüğünde, araştırmaya katılanların işlemsel psikolojik sözleşme değerlerinin ortanın biraz üzerinde (3,40) olduğu görülmektedir. İlişkisel psikolojik sözleşme boyutu istatistikî verileri incelendiğinde, bu boyuta yönelik değer de, işlemsel psikolojik sözleşme gibi orta değer biraz üzerinde (3,43) olduğu görülmektedir. Genel olarak psikolojik sözleşme değeri incelendiğinde, bu değer de (3,41) orta değer üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan kamu kurumu güvenlik görevlilerinin kurumları ile psikolojik sözleşme değerlerini benimsedikleri görülmektedir.

Tablo 3. Pozitif Ses Davranışı Ölçeği Betimsel İstatistiği

Pozitif Ses Davranışı	N	Min.	Max.	Ort.	S.S.
Destekleyici Ses Davranışı	170	1,00	5,00	3,65	0,72
Yapıcı Ses Davranışı	170	1,00	5,00	3,72	0,84
Pozitif Ses Davranışı (Genel)	170	2,00	5,00	3,69	0,69

Tablo 3'te yer alan pozitif ses davranışı alt boyutlarından, destekleyici ses davranışına yönelik istatistikî veriler incelendiğinde ortalamanın 3,65 olduğu görülmektedir. 5'li likert ölçeğinde orta değer 3 olduğu düşünüldüğünde, destekleyici ses davranışının ortanın üzerinde olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan güvenlik personelinin, kurumun amaç ve politikalarını destekleyici ifadelerde buldukları anlaşılmaktadır. Pozitif ses davranışı boyutlarından yapıcı ses davranışına yönelik betimsel istatistikî değer ise 3,72'dir ve orta değer üzerinde. Kamu kurumu

güvenlik çalışanlarının, kurumlarındaki fonksiyonel değişiklikler konusunda yapıcı fikirlerini kurum amirleri ile paylaşma eğiliminde oldukları anlaşılmaktadır.

Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi

Araştırmanın amacına yönelik geliştirilen hipotezlerin test edilmesi için korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bilgiler ve hipotezlere ilişkin sonuçlar aşağıda tablolar ile belirtilmektedir.

Hipotez 1: Psikolojik sözleşme ile işgörenlerde ses davranışı arasında ilişki vardır.

Araştırmaya katılan kamu güvenlik çalışanlarının psikolojik sözleşme boyutları ile pozitif ses davranışı arasındaki ilişkinin varlığını tespit etmek amacıyla Pearson Korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Korelasyon analizi sonucunda ortaya çıkan ilişki düzeyi aşağıdaki tabloda belirtilmektedir.

Tablo 4. Hipotez 1'e Yönelik Korelasyon Analizi Tablosu

Pearson Korelasyon	<i>Pozitif Ses Davranışı</i>	<i>Destekleyici Ses Davranışı</i>	<i>Yapıcı Ses Davranışı</i>
<i>Psikolojik Sözleşme</i>	,470**	,460**	,380**
<i>İşlemsel Psikolojik Sözleşme</i>	,362**	,415**	,241**
<i>İlişkisel Psikolojik Sözleşme</i>	,499**	,406**	,476**

* Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır. **Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Hipotez 1'e yönelik yapılan korelasyon analizi sonucunda, psikolojik sözleşme ile pozitif ses davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik sözleşme düzeyi pozitif ses davranışını %47 oranında artırmaktadır. Psikolojik sözleşme alt boyutlarının, pozitif ses davranışı ve alt boyutları ile anlamlı derecede ve pozitif yönlü ilişkili olduğu görülmektedir. Korelasyon analizi sonucunda hipotez 1 **KABUL** edilmiştir.

Hipotez 2: İşlemsel ve ilişkisel psikolojik sözleşme, işgörenlerin pozitif ses davranışlarından destekleyici ses davranışı üzerinde etkilidir.

Araştırmaya katılan kamu güvenlik personelinin, işlemsel ve ilişkisel psikolojik sözleşme düzeylerinin, pozitif ses davranışı alt boyutlarından destekleyici ses davranışı üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçlarına aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo 5. Hipotez 2'ye Yönelik Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken: Destekleyici Ses Davranışı						
Bağımsız Değişkenler	R ²	F	β	t	p	Durbin Watson
<i>İşlemsel Psikolojik Sözleşme</i>	0,212	22,446**	0,273	3,165	0,002**	2,060
<i>İlişkisel Psikolojik Sözleşme</i>			0,237	2,887	0,004**	

* $p < 0,05$ ** $p < 0,01$ düzeyinde anlamlıdır.

Çoklu regresyon modelinde, değişkenler arasında otokorelasyon olup olmadığı Durbin-Watson testi ile belirlenmektedir. Genellikle 1,5 – 2,5 civarında bir Durbin-Watson testi değeri otokorelasyon olmadığını göstermektedir (Öztürk, 2006: 267). Çoklu doğrusal regresyon analizi Durbin-Watson değerleri incelendiğinde bu değer aralığına yakın (2,060) olduğunu söylemek mümkündür. Regresyon modelinde, R² değerinin 0,212 olduğu görülmektedir. Pozitif ses davranışı alt boyutlarından destekleyici ses davranışının yaklaşık %21' lik kısmı, psikolojik sözleşme alt boyutları ile açıklanmaktadır. Beta değerleri incelendiğinde, işlemsel psikolojik sözleşme boyutundaki 1 birimlik artışın destekleyici ses davranışında 0,273 oranında artışa neden olduğu, ilişkisel psikolojik sözleşme boyutundaki 1 birimlik artışın ise 0,237 oranında bir artışa neden olduğu görülmektedir. Psikolojik sözleşme alt boyutlarının destekleyici ses davranışı üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşıldığı için hipotez 2 **KABUL** edilmektedir.

Hipotez 3: İşlemsel ve İlişkisel psikolojik sözleşme, işgörenlerin pozitif ses davranışlarından yapıcı ses davranışı üzerinde etkilidir.

Psikolojik sözleşme alt boyutlarından işlemsel ve ilişkisel psikolojik sözleşme düzeylerinin, pozitif ses davranışı alt boyutlarından yapıcı ses davranışı üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçlarına aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo 6. Hipotez 3'e Yönelik Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken: Yapıcı Ses Davranışı						
Bağımsız Değişkenler	R ²	F	β	t	p	Durbin Watson
<i>İşlemsel Psikolojik Sözleşme</i>	0,229	24,776**	-0,074	-0,743	0,459	2,167
<i>İlişkisel Psikolojik Sözleşme</i>			0,577	6,082	0,000**	

* $p < 0,05$ ** $p < 0,01$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 6’da yer alan çoklu regresyon modelinde, Durbin-Watson değerinin 2,167 olduğu görülmektedir. Durbin-Watson değerinin 1,5 – 2,5 aralığında olması, otokorelasyon olmadığını göstermektedir (Öztürk, 2006: 267). Çoklu regresyon modelinde, R² değerinin 0,229 olduğu görülmektedir. Pozitif ses davranışı alt boyutlarından yapıcı ses davranışının yaklaşık %23’ lük kısmı, psikolojik sözleşme alt boyutları ile açıklanmaktadır. Beta değerleri incelendiğinde, işlemsel psikolojik sözleşmenin istatistiksel olarak ($p=0,459$) yapıcı ses davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi görülmemektedir. İlişkisel psikolojik sözleşme boyutundaki 1 birimlik artışın yapıcı ses davranışında 0,577 oranında artışa neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tablo 6’da yer alan çoklu regresyon modeline göre hipotez 3 **KABUL** edilmiştir.

Değerlendirme Ve Sonuç

İşgörenler ile kurumu arasında, sözlü veya yazılı olarak belirlenmemiş, karşılıklılık esasına dayalı örtülü anlaşmalar psikolojik sözleşme olarak ifade edilmektedir. İşgörenlerin içerisinde buldukları kuruma yönelik destekleyici ve yapıcı önerilerini ifade edebilmeleri ise pozitif ses davranışı olarak değerlendirilmektedir. Psikolojik sözleşme ile pozitif ses davranışı arasındaki ilişkiyi araştıran bu çalışma sonucunda istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar elde edilmiştir.

İşgörenlerin psikolojik sözleşmeye yönelik ifadelerine verdikleri cevaplar üzerinden yapılan betimsel istatistik analizi sonucunda ortalama değer üzerinde sonuç elde edilmiştir. Örneklem grubunda yer alan işgörenlerin kurumları ile aralarında psikolojik sözleşmenin varlığından söz etmek mümkündür. İşgörenlerin kurumlarına yönelik destekleyici ve yapıcı önerilerini paylaşabildikleri pozitif ses davranışına yönelik betimsel istatistik değerleri de ortalamanın üzerindedir.

Psikolojik sözleşme ile pozitif ses davranışı arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik sözleşme alt boyutları olan işlemsel ve ilişkisel psikolojik sözleşme ile pozitif ses davranışı alt boyutları olan destekleyici ve yapıcı ses davranışı arasında da pozitif yönlü ve anlamlı korelasyon olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda en yüksek korelasyonun ilişkisel psikolojik sözleşme ile pozitif ses davranışı arasında olduğu görülmektedir.

Psikolojik sözleşme alt boyutları olan işlemsel ve ilişkisel psikolojik sözleşmenin, pozitif ses davranışı alt boyutlarından destekleyici ses davranışı üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Psikolojik sözleşme alt boyutları destekleyici ses davranışını pozitif yönde etkilemektedir.

Pozitif ses davranışı alt boyutlarından yapıcı ses davranışı üzerinde psikolojik ses davranışı boyutlarının etkisinin incelendiği regresyon analizi de anlamlı

sonuçlar vermiştir. İlişkisel psikolojik sözleşmenin yapıcı ses davranışı üzerinde pozitif yönde etkisinin olduğu, işlemsel sözleşmenin ise yapıcı ses davranışını etkilemediği görülmektedir.

İşgörenlerin kurumlarının başarısı için destekleyici ve yapıcı önerilerini paylaşabilmeleri son derece önemlidir. Kurumun amaç ve hedeflerine ulaşabilmesi için, ürün ve hizmet üretiminde anahtar rol oynayan işgörenlerin görüş ve önerilerine ihtiyacı vardır. Önerilerine değer verilmeyen, kurum içerisinde meydana gelebilecek sorunlar ile ilgili görüşleri alınmayan işgörenler, zamanla sessizlik duygusuna kapılmakta ve pozitif ses davranışında bulunmamaktadırlar. Organizasyonların başarısı için çok önemli olan pozitif ses davranışının gerçekleştirilebilmesi için, kurum içerisinde gerekli mekanizmalar oluşturulmalı ve işgörenlerin görüşleri değerlendirilmelidir. Açık iletişim sistemleri ve işgörenler ile bilgi alışverişlerinin olduğu toplantılarda çalışanların görüşlerine yer verilmelidir. Organizasyonun geleceği ile ilgili faydalı bilgileri paylaşan işgörenler ödüllendirilmelidir.

Psikolojik sözleşme ile pozitif ses davranışı arasındaki ilişkiyi araştıran, psikolojik sözleşme unsurlarının yapıcı ve destekleyici ses davranışı üzerindeki etkisini araştıran bir çalışmaya literatürde rastlanmamıştır. Bu çalışmanın, gerek iş dünyasına gerekse akademik çalışanlara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Sonraki araştırmalara öneri olarak, daha geniş bir örneklem ile kamu ve özel sektör arasında karşılaştırma yaparak bu konunun araştırılmasının literatüre katkı sağlayacağı açıktır. Ayrıca çalışanların pozitif ses davranışında bulunabilecekleri örgütsel iklim ve örgütsel kültüre ilişkin araştırmalarında ilgili alan yazın için katkıda bulunabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- AKYÜZ, N. E. (2014), *Psikolojik Sözleşme ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki: Ankara PTT Başmüdürlüğü Örneği*, (Yüksek Lisans Tezi), Aksaray: Aksaray Üniversitesi.
- ARMSTRONG, M., & Taylor, S. (2014), *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*, United Kingdom: Kogan Page Publishers.
- ASLAN, F. K. & Boylu, Y. (2014), "Örgütsel Sinizm ve Psikolojik Sözleşme İhlali Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *Journal of Recreation and Tourism Research*, 1(2), ss. 33-45.
- AYDIN, R. (2016), *Otel İşletmelerinde Psikolojik Sözleşmeler ve İşgörenlerin İşe Yönelik Tutumları Üzerindeki Etkisi: Antalya 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*, (Doktora Tezi), Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi.
- BASHIR, S., & 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, pp. 61-65.

- BAŞARAN, R. (2016), *Çalışanların Örgütsel Tutum ve Davranışlarının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Psikolojik Sözleşmelerin Aracılık Rolü*, (Doktora Tezi), İstanbul: Beykent Üniversitesi.
- BOTERO, I. C., & Van Dyne, L. (2009), "Employee Voice Behavior: Interactive Effects of LMX and Power Distance in The United States and Colombia", *Management Communication Quarterly*, 23(1), pp. 84-104.
- BRINSFIELD, C. T., Edwards, M. S. & Greenberg, J. (2009), "Voice and Silence in Organizations: Historical Review And Current Conceptualizations", *Voice And Silence in Organizations*, 1, pp. 1-33.
- CENG, C. Y. (2011), *Research on The Impact of Knowledge Workers' Psychological Contract Violation on their Voice Behavior*, (Master Thesis) China: South China University of Technology.
- CHENG, J. W., Lu, K. M., Chang, Y. Y., & Johnstone, S. (2013), "Voice Behavior and Work Engagement: The Moderating Role of Supervisor-Attributed Motives", *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 51(1), pp. 81-102.
- CONSTANTIN, E. C. & Baias, C. C. (2015), "Employee Voice Key Factor in Internal Communication", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 191, pp. 975-978.
- CONWAY, N., & Briner, R. B. (2005), *Understanding Psychological Contracts at Work: A Critical Evaluation of Theory and Research*, New York: Oxford University Press.
- ÇANKIR, B. (2016), "Çalışanlarda Pozitif Ses Çıkartma Davranışı Nasıl Oluşur? Örgütsel Güven, Psikolojik Sözleşme İhlali, Lider-Üye Etkileşimi ile Pozitif Ses Çıkartma Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), ss. 1-12.
- DERİN, N. (2017), "İşyerinde Kişiler Arası Güven ile İşgören Sesliliği Arasındaki İlişkide Psikolojik Rahatlığın Aracılık Rolü", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15(30), ss. 51-68.
- DETERT, J. R., & Burris, E. R. (2007), "Leadership Behavior and Employee Voice: is The Door Really Open?", *Academy of Management Journal*, 50(4), pp. 869-884.
- DİKİLİ, A., & Bayraktaroğlu, S. (2013), "Psikolojik Sözleşme ile İş Tatmini İlişkesine Yönelik Bir Araştırma", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2), ss. 205-227
- DOĞAN, S., & Demiral, Ö. (2009), "Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirme ve Psikolojik Sözleşmenin Etkisine İlişkin Bir Araştırma", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (32), ss. 47-80.
- EPITROPAKI, O. (2013), "A Multi-Level Investigation of Psychological Contract Breach and Organizational Identification through the Lens of Perceived Organizational Membership: Testing A Moderated-Mediated Model", *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), pp. 65-86.
- ERDEM, H. (2016), "Özel Banka Çalışanlarında Psikolojik Sözleşme İhlalleri İle Örgütsel Adalet Etkileşimi: Elazığ İlinde Bir Araştırma", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(1), ss. 1-18.
- ERYEŞİL, K. (2018), *Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Muhalefet Üzerindeki Etkisinde Çalışan Sesliliğinin Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*, (Doktora Tezi), Konya: Selçuk Üniversitesi.

- FREESE, C., Schalk, R., & Croon, M. (2011), "The Impact of Organizational Changes on Psychological Contracts: A Longitudinal Study", *Personnel Review*, 40(4), pp. 404-422.
- GAO, L., Janssen, O., & Shi, K. (2011), "Leader Trust and Employee Voice: The Moderating Role of Empowering Leader Behaviors", *The Leadership Quarterly*, 22(4), pp. 787-798.
- HIRSCHMAN, A. (1970), *Exit, Voice and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and State*, Cambridge: Harvard University Press.
- HSIUNG, H. H. (2012), "Authentic Leadership and Employee Voice Behavior: A Multi-Level Psychological Process", *Journal of Business Ethics*, 107(3), pp. 349-361.
- JOHNSON, J. L., & 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), pp. 627-647.
- KALAYCI, Ş., (2008), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, (3.Baskı), Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- KARCIOĞLU, F., & Türker, E. (2010), "Psikolojik Sözleşme ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(2), ss. 121-140.
- KICKUL, J. R., Neuman, G., Parker, C., & Finkl, J. (2001), "Settling the Score: The Role of Organizational Justice in the Relationship between Psychological Contract Breach and Anticitizen Behavior", *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 13(2), pp. 77-93.
- KNIGHTS, J. A., & Kennedy, B. J. (2005), "Psychological Contract Violation: Impacts on Job Satisfaction and Organizational Commitment among Australian Senior Public Servants", *Applied HRM Research*, 10(2), pp. 57-72.
- KOTTER, J. P. (1973), "The Psychological Contract: Managing the Joining-Up Process", *California Management Review*, 15(3), pp. 91-99.
- KÖKSAL, K., Eroğluer, K., & Yapar, H. (2018), "Psikolojik Sözleşme İhlalinin Yenilikçi Davranışa Etkisi: Örgütsel Sessizliğin Rolü: Savunma Sanayinde Bir Uygulama", *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 17. ÜİK Özel Sayısı, ss. 687-696.
- LEVINSON, H., Price, C. R, Munden, K. J. Mandl, H. J. & Solley, C. M. (1962), *Men, Management and Mental Health*, Boston: Harvard University Press.
- MAYNES, T. D., & Podsakoff, P. M. (2014), "Speaking More Broadly: An Examination of the Nature, Antecedents, and Consequences of An Expanded set of Employee Voice Behaviors", *Journal of Applied Psychology*, 99(1), pp. 87-112.
- Mc DONALD, D. J., & Makin, P. J. (2000), "The Psychological Contract, Organisational Commitment and Job Satisfaction of Temporary Staff", *Leadership & Organization Development Journal*, 21(2), pp. 84-91
- MILLWARD, L. J., & Brewerton, P. M. (1999), "Contractors and Their Psychological Contracts", *British Journal of Management*, 10(3), pp. 253-274.
- MILLWARD, L. J., & Hopkins, L. J. (1998), "Psychological Contracts, Organizational and Job Commitment", *Journal of Applied Social Psychology*, 28(16), pp. 1530-1556.
- MİMAROĞLU, H. (2008), *Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma*, (Doktora Tezi), Adana: Çukurova Üniversitesi.

- MİMAROĞLU ÖZGEN, H. (2010), “Psikolojik Sözleşme ve Boyutlarının Güven Üzerindeki Etkileri: Sivas İli Kamu Sağlık Personeli Üzerinde Bir Araştırma”, *18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 20-22 Mayıs 2010, Adana, ss. 747- 759.
- MİMAROĞLU ÖZGEN, H., & Özgen, H. (2010), “Psikolojik Sözleşme ve Boyutlarının İş Tatmini Örgütsel Bağlılık ve işten Ayrılma Niyetine Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1), ss. 1-19.
- MORRISON, E. W. (2014), “Employee Voice and Silence”, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 1(1), pp. 173-197.
- MORRISON, E. W., & Robinson, S. L. (1997), “When Employees Feel Betrayed: A Model of How Psychological Contract Violation Develops”, *Academy of Management Review*, 22(1), pp. 226-256.
- ÖRÜCÜ, E., & Uzun, İ.(2018), “Psikolojik Sözleşme İhlal Algısının Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisi”, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi* 19 (41), ss. 141-160.
- ÖZLER, D. E., & Ünver, E. (2012), “Psikolojik Sözleşmenin İş Tatmini Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), ss. 325-351.
- ÖZTÜRK, E. (2006), Çoklu Doğrusal Regresyon Modeli, İçinde: Ş.Kalaycı (Ed), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Asil Yayın Dağıtım Ankara, ss. 259-269.
- PALALAR Alkan, D., & Çankır, B. (2016), “Lider Üye Etkileşiminin Pozitif Ses Çıkartma Davranışı Üzerindeki Etkisinde Dağıtım Adaletinin Aracılık Etkisi”, *TURAN-SAM Uluslararası Bilimsel Hakemli Dergisi*, 8(32), ss. 472-481.
- PAUL, R. J., Niehoff, B. P., & Turnley, W. H. (2000), “Empowerment, Expectations, and The Psychological Contract—Managing The Dilemmas and Gaining The Advantages”, *The Journal of Socio-Economics*, 29(5), ss. 471-485.
- PREMEAUX, S. F., & Bedeian, A. G. (2003), “Breaking The Silence: The Moderating Effects of Self-Monitoring in Predicting Speaking up in The Workplace”, *Journal of Management Studies*, 40(6), pp. 1537-1562.
- QI, Y. & Ming-Xia, L. (2014), “Ethical Leadership, Organizational Identification And Employee Voice: Examining Moderated Mediation Process in The Chinese Insurance Industry”, *Asia Pacific Business Review*, 20(2), pp. 231-248.
- RAJA, U., Johns, G., & Ntalianis, F. (2004), The Impact of Personality on Psychological Contracts, *Academy of Management Journal*, 47(3), 350-367.
- RAYTON, B. A., & Yalabık, Z. Y. (2014), “Work Engagement, Psychological Contract Breach and Job Satisfaction”, *The International Journal of Human Resource Management*, 25(17), pp. 2382-2400.
- ROBINSON, S. L. (1996), “Trust and Breach of The Psychological Contract”, *Administrative Science Quarterly*, 41(4), pp. 574-599.
- ROBINSON, S. L., Kraatz, M. S., & Rousseau, D. M. (1994), “Changing Obligations and The Psychological Contract: A Longitudinal Study”, *Academy of Management Journal*, 37(1), pp. 137-152.
- 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(5), pp. 389-400.

- ROUSSEAU, D. M. (2000), *Psychological Contract Inventory Technical Report*, Pittsburgh: Carnegie Mellon University.
- ROUSSEAU, D. M. (2004), "Psychological Contracts in The Workplace: Understanding The Ties that Motivate", *Academy of Management Perspectives*, 18(1), pp. 120-127.
- ROUSSEAU, D. M., & McLean Parks, J. (1993), "The Contracts of Individuals and Organizations", *Research in Organizational Behavior*, 15, pp. 1-43.
- SELEKLER, Z. O. (2007), *Öğretmenlerde Örgütsel Adalet ve Psikolojik Sözleşme İhlal Algısı*, (Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi.
- STURGES, J., Conway, N., Guest, D., & Liefoghe, A. (2005), "Managing The Career Deal: The Psychological Contract as A Framework for Understanding Career Management, Organizational Commitment and Work Behavior", *Journal of Organizational Behavior*, 26(7), pp. 821-838.
- ŞENER, E., Çetinkaya, F. F., Yüksel, A. N., & Akkoca, Y. (2018), "Pozitif Ses Çıkartma Davranışının Öncülü Olarak İletişim Doyumu", *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), ss. 165-175.
- TAMBAY, A. (2018), *İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Psikolojik Sözleşmenin Aracılık Rolü: Çimento Sektöründe Bir Araştırma*, (Doktora Tezi), Konya: Selçuk Üniversitesi.
- TEKLEAB, A. G., Takeuchi, R., & Taylor, M. S. (2005), "Extending The Chain of Relationships among Organizational Justice, Social Exchange, and Employee Reactions: The Role of Contract Violations", *Academy of Management Journal*, 48(1), pp. 146-157.
- TOPALOĞLU, H., & Arastaman, G. (2017), "Örgütlerde Psikolojik Sözleşme Üzerine Kuramsal Bir Değerlendirme", *Ihlara Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), ss. 25-36.
- TOPÇU, M. K. (2015), *Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Psikolojik Sözleşme Algısının Rolü*, (Doktora Tezi), Ankara: TC Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü.
- TORUN, A., & Üçok, D. (2014), "Tükenmişliği Etkileyen Olumsuz Tutum ve Beklentiler: Sinik Tutum ve Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı Üzerine Bir Araştırma", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(1), ss. 231-250
- VAN Dyne, L., Ang, S., & Botoero, I. C. (2003), "Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs", *Journal of Management Studies*, 40(6), pp. 1359-1392.
- YENER, S. (2017), "Psikolojik Rahatlık Algısının İşgören Sessizliği ve Takım İşbirliği Arasındaki İlişkide Aracı Değişken Rolü", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), ss.187-204.
- YILMAZ, A. (2012), *Psikolojik Sözleşme ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin Analizi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma*, (Doktora Tezi), Konya: Selçuk Üniversitesi.
- ZHOU, J., Plaisent, M., Zheng, L., & Bernard, P. (2014), "Psychological Contract, Organizational Commitment and Work Satisfaction: Survey of Researchers in Chinese State-Owned Engineering Research Institutions", *Open Journal of Social Sciences*, 2(9), pp. 217-225.