

# PSİKOLOJİK SÖZLEŞMENİN İŞE TUTKUNLUK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖZ YETERLİLİĞİN ARACILIK ROLÜNÜN İNCELENMESİ

Ayşe DEMİRHAN<sup>1</sup>  
Miray OBAKAN<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Doç. Dr., Yıldız Teknik Üniversitesi, aysed@yildiz.edu.tr, ORCID: 0000-0003-0503-2389

<sup>2</sup>Yıldız Teknik Üniversitesi, SBE, Doktora Öğrencisi, obakanmiray@gmail.com, ORCID 0000-0001-9909-7022

Demirhan, Ayşe; Obakan, Miray. "Psikolojik Sözleşmenin İşe Tutkunluk Üzerindeki Etkisinde Öz Yeterliliğin Aracılık Rolüne Yönelik Bir Araştırma". ulakbilge, 79 (2022 Aralık): s. 1251-1263. doi: 10.7816/ulakbilge-10-79-05

## ÖZ

Günümüz örgütsel davranış literatüründe, çalışan ile işveren arasındaki ilişkiyi anlatan en önemli kavramlarından birinin psikolojik sözleşme olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, psikolojik sözleşmenin işe adanmışlık üzerindeki etkisinde öz yeterliliğin aracılık rolünün araştırılması bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Bu çalışma için kullanılacak veriler, 150 finans sektörü çalışanlarından anket yöntemiyle elde edilmiştir. Çalışmada, katılımcıların belirlenmesinde kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Katılımcıların % 59.3 ü kadın, %40.7 si ise erkektir. Ayrıca katılımcıların yaş ortalaması ise 39 olarak belirlenmiştir. Anket verileri SPSS 21.0 istatistik ve AMOS 24 paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma sonuçları, psikolojik sözleşmenin öz yeterlilik ve işe adanmışlıkla; öz yeterliliğinde işe tutkunlukla pozitif bir korelasyon içerisinde olduğunu ve öz yeterliliğinde aracılık rolünün bulunduğunu göstermiştir. Literatürde, psikolojik sözleşmenin işe tutkunluk üzerindeki etkisinde öz yeterliliğin aracılık rolünü inceleyen bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu bağlamda, bu çalışmanın özgün ve alana katkı sağlayan bir çalışma olduğu söylenebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Psikolojik sözleşme, öz yeterlilik, işe tutkunluk, adanmışlık, aracılık etkisi

*Makale Bilgisi:*

Geliş: 30 Eylül 2022

Düzeltilme: 27 Ekim 2022

Kabul: 19 Kasım 2022

## Giriş

Günümüz küreselleşme dinamikleri çerçevesinde örgütlerin global rekabet, ekonomik belirsizlik, hızlı teknolojik gelişim şartlarında sürdürülebilirliklerini, pazardaki rekabet üstünlüklerini koruyabilmeleri için kaliteli insan kaynağına ihtiyaçları bulunmaktadır. Artık örgütler için sadece ekonomik sermaye değil günümüzde sürekli değişen, büyüyen rekabetçi iş dünyasında, işini hevesle ve tutkuyla yapan, işine bağlı insan sermayesi en önemli örgütsel kaynaklarından biri olmuştur. Öte yandan, çalışanlar, örgütlerin hedeflerini gerçekleştirebilmesi amacıyla istihdam edilirken, buna karşılık çalışma hayatları boyunca örgütlerinden ekonomik, sosyal ve kişisel gelişim taleplerinin karşılanması konusunda beklenti içine girmektedirler.

Çalışanların bu beklentilerinin karşılanması örgüt başarısını etkilemekte ve iş görenlerin örgütlerine karşı olumlu bir algı yaratmasına imkan tanımaktadır. Bu algılardan birisi psikolojik sözleşmedir. Böylelikle iş görenler, öncelikle beklentilerinin yerine geldiğini düşünerek yetkinliklerine, başaracaklarına olan inancı yani öz yeterliliklerini artırarak da işlerine olan adanmışlıklarını da olumlu yönde etkileyebileceklerdir.

Bu araştırmanın amacı, talepkar ve mali otoritelere karşı sorumlu olan, bu sebeple zorluklar karşısında pes etmeden kendi potansiyeline inanan finans sektörü çalışanlarının psikolojik sözleşme algısının, işe tutkunlukları üzerindeki etkisinde öz yeterliliğin aracılık rolünü araştırmaktır. Bu bağlamda sözkonusu araştırmanın, konusu gereği hem pratik-teorik düzlemdeki faydasının hemde geliştiricilik-ortaya çıkarıcılık düzlemdeki özgünlüğünü ortaya koyarak yapısal boşlukları dolduracağı düşünülmektedir.

## Literatür Taraması

### Psikolojik Sözleşme

Psikolojik sözleşme kavramı öncelikle Argyris tarafından 1960 yılında çalışanlar ile işverenler arasındaki ilişkileri tanımlamak amacıyla ilk kez kullanılmış ve iki tarafın anlaşmaya vardığı, ihtiyaçlarının yerine getirilmesine izin verdiği bir mübadele ilişkisi olarak tanımlanmıştır (Tunçay ve Yağız, 2020:761). Psikolojik sözleşme kavramının temelini Blau'nun (1964), Sosyal Mübadele (Değişim/Exchange) Kuramı ve Gouldner'ın (1960) Karşılıklılık Kuramı oluşturmaktadır. Bu kuramlarda belirtildiği üzere bireyler, karşılıklı değişim ilkesine göre diğer bireylerden olan beklentilerinin yerine getirilmesi sonucunda motive olarak karşılık verecekleri anlamına gelmektedir. Dolayısıyla psikolojik sözleşmeyle işverenlerin yükümlülüklerinin yerine getirilmesi durumunda çalışarlarda buna karşılık olarak işle ilgili tutum ve davranışları olumlu yönde olacaktır. Psikolojik sözleşme, "bireyin, diğer bireyle yaptığı karşılıklı anlaşmaya dayalı mübadele ilişkisinin koşulları ve ilkeleri hakkındaki inancı" şeklinde tanımlanmaktadır (Rousseau,1989:126). Dolayısıyla örgütlerden ziyade çalışanlar, psikolojik sözleşmelere sahip oldukları için daha çok bireyin algısına dayanmaktadır (Tunçay ve Yağız, 2020:762). Psikolojik sözleşmeler işlemsel, ilişkisel, dengeli ve geçişsel olmak üzere dört boyutta ele alınmıştır. İşlemsel sözleşme, esnekliğin fazla olmadığı, kısa vadeli, sınırlı ya da kısa süreli işler gibi terimleri içeren, maddi faktörlerin ön planda olduğu, dışsal performans dayanan sözleşmelerdir. İlişkisel sözleşmelerde, sadakat, istikrar gibi duygusal faktörlerin önemli olduğu, uzun vadeli iş güvenliği, çalışana kişisel hayatında destek, dinamik ve değişime açık olan, zaman dilimi açık uçlu olduğu için uzun dönem bağlılık esasına dayanan, dışsal performans dayandıran sözleşmelerdir. Dengeli sözleşme, işlemsel ve ilişkisel sözleşmenin sentezlendiği, uzun dönemli ilişkilere dayansa da aynı zamanda performans gerekliliklerini de önemseyen sözleşmelerdir. Son olarak geçişsel sözleşmelerse, çevresel şartlardan dolayı örgütün hızlı değişimler yaşadığı, hiçbir şeyin garanti olmadığı sözleşmelerdir (Topaloğlu ve Arastaman, 2016: 28).

### İşe Tutkunluk

İşe tutkunluk kavramının ilk olarak Kahn tarafından 1990'da ortaya atılmıştır. İşe tutkunluk, "bireyin tüm varlığı ile işte bulunma/çalışma deneyimi" bağlamında ele alarak "insanların iş ile ilgili rollerine yönelik dikkatli, özenli, bağlı, odaklı ve roller ile bütünleşmesi durumunda bireyin tüm varlığı ile işte bulunması ya da çalışması deneyimi" olarak tanımlanmaktadır (Kahn,1992:322). Literatürdeki bir başka tanıma göre, "enerjik olma, kendini adanma ve kendini verme ile açıklanan, olumlu ve kendi potansiyelini iyi kullanmaktan doğan tatmin edici, kendini gerçekleştirme memnuniyeti, iş ile ilgili zihinsel bir durum veya ruh halidir" (Bakker,2008:187). İşe tutkunluk; dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma gibi üç alt boyutuyla açıklanmaktadır. Dinçlik boyutu, bireylerin işleri için gereken enerjinin yüksek olması sebebiyle kolay yorulmamaları böylece hem fiziksel hem zihinsel anlamda bitkin olmama durumudur Adanmışlık boyutu, bireyin işini önemli ve anlamlı görmesinden dolayı işine olan güçlü bağı simgelemektedir. Birey işini bu sebeple hevesle yapabilmektedir. Yoğunlaşma boyutuysa, bireyin kendini işine kaptırması, dalması, zamanın nasıl geçtiğini anlamamasıdır. Birey yaptığı işe tamamen odaklanması durumudur (Korkmaz, Gökdeniz ve Zorlu, 2018:955).

## Öz yeterlilik

Bandura'nın (1997) Sosyal Bilişsel kuramdan yola çıkarak öz yeterliliği, bireyin amaçlarına ulaşabilmesi için gerekli eylemleri organize etmesi, yürütmesi konusunda kendi becerilerine olan inancı olarak tanımlamaktadır. Kişinin bireysel potansiyelini gerçekleştirmek adına gösterdiği gayret; kişinin yerine getireceği işlerde, zorlukların üstesinden gelmek için kullanabileceği bilgi, beceri ve tecrübelerinin kendinde var olduğunun bilincinde olması kısaca kendine ilişkin yeterlilik algısı olarak açıklanmaktadır (Açıkgöz, 2022:14). Bir başka tanıma göre, "bireylerin içinde bulunduğu ortamda güven duyarak bir işi başarılı bir şekilde sonuçlandırması ve bunun sonucunda elde ettiği başarılarını uygulamalı bir şekilde gerçekleştirmek için bireysel donanımlarının bir uzantısı" şeklindedir (Kara, 2019:27). Aynı zamanda öz yeterlilik, bireyin karşılaşabileceği güçlükler karşısında üstesinden gelebileceğine yönelik kendine duyduğu inanç, kendi hakkındaki yargısını ifade etmektedir (Kansu ve Sayar, 2018:81). Bu kapsamda, kişinin sorunları çözmeye, üstesinden gelmeye, pes etmeme mücadelesine, amaç belirleme konularında gerek fiziksel gerek zihinsel kaynaklarına olan inancıdır (Örücü, Gizliler ve Tuna, 2020:194).

## Psikolojik Sözleşme ve İşe Tutkunluk İlişkisi

Örgütlerin kendini işe adanmış çalışanlara sahip olması hedeflerine ulaşabilmesi açısından önemlidir. Psikolojik sözleşme algısı, çalışanların işe tutkunluğu üzerinde olumlu bir etki yaratmaktadır. Pozitif bu ilişkinin kavramsal çerçevesini ilk olarak Blau'nun (1964) "Sosyal Mübadele Kuramı" ve Gouldner'ın (1960) "Karşılıklılık Kuramı" oluşturmaktadır. Bunun sebebi, psikolojik sözleşme algısının karşılıklılık ilkesine ve çift taraflı değişim ilişkisine dayanmasıdır (Tunçay, Yağız, 2020:761). Bu iki kuramdan hareketle, çalışanlar karşılıklı mübadele ilişkilerinde üstleri tarafından bekledikleri yükümlülüklerin yerine getirilmesiyle motive olurlar. Çünkü çalışan, kendisine verilen sözleri tutulan, adaletli davranan bir yönetim anlayışıyla çalıştığını algıladığında mübadele ilişkilerinden kaynaklanan karşılıklılık ilkesi neticesinde örgütün amaçlarını gerçekleştirmesinde tüm çabasını sarf ederek olumlu davranışlar gösterme konusunda karşılık verecektir. Psikolojik sözleşme ve işe adanmışlık arasındaki ilişkiyi ortaya koyan diğer bir kuram olan Vroom'un (1964) Beklenti kuramına göre, çalışanlar yaptıkları iş sonucunda beklentilerinin karşılandığını algıladıkları ise daha çok motivasyon gösterip, işleri için gayret etmeye devam edeceklerdir. Böylece işleri için gereken enerjiyi sağlayarak, kendilerini işe adanmaları ve işlerine tam anlamıyla sahip çıkmaları daha kolay olacaktır (Kanbur ve Ay, 2020:535). Kavramlar arasındaki ilişkiyi gösteren diğer kuramsal Adams'ın Eşitlik kuramıdır. Bu kuramdan yola çıkarak psikolojik sözleşmeye uygun olarak çalışanların katkılarını karşılık bütün beklentilerinin yerine getirilmesiyle ve çalışanların girdi ve çıktılarını diğer çalışanlarla kıyaslaması sonucu eşit davranıldığını hissetmesiyle kendilerini işe adayacağı saptanabilir. Schaufeli'nin (2008) İş Talepleri ve Kaynakları modeline göre çalışanın psikolojik sözleşme algısı, çalışanların görev ve sorumluluklarını yerine getirmesi karşılığında olumlu geri bildirim, örgütsel destek, kariyer gibi beklentilerinin işvereni tarafından karşılanması durumunda çalışanlar, işleri için gerekli enerjiyi göstererek kendilerini işlerine yeterince adayacaklardır. İlgili yerel literatür taramasında psikolojik sözleşmenin işe adanmışlık üzerindeki olumlu etkisiyle ilgili sınırlı çalışmalara ulaşılmıştır. Ademoğlu (2020:37-48), havacılık sektöründe 199 çalışan üzerinde yapılan çalışmada da psikolojik sözleşme algısının işe adanmışlık üzerindeki pozitif etkisinin olduğu tespit edilmiş ve kavramsal çerçeveyi "İş Talepleri ve Kaynakları" modeli üzerinden kurmuştur. Kastamonu Üniversitesi'nin 250 idari personel üzerinde yapılan çalışmada ise psikolojik sözleşme algısının işe adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir (Kanbur ve Ay, 2020:531). Tayvan'da havacılık sektöründeki 223 çalışan üzerinde yapılan çalışmada ise psikolojik sözleşmenin çalışanların işe angaje olma seviyelerini artırdığı görülmüştür (Yeh, 2012:70). Portekiz'de askeri teşkilatta çalışan 217 kişi ile yapılan çalışmada da psikolojik sözleşmenin, işe tutkunluğun güçlü bir öncülü olduğu belirlenmiştir (Soares ve Mosquera, 2019:474).

## Öz yeterlilik ve İşe Tutkunluk İlişkisi

Bu çalışmada, öz yeterliliğin, psikolojik sözleşme algısının işe tutkunluk üzerindeki etkisini güçlendiren aracı kaynak olabileceği düşünülmüştür. Öncelikle öz yeterliliğin işe tutkunluk üzerindeki güçlü bir etkisi olduğu söylenebilir. Zira öz yeterliliği yüksek olan çalışan profillerinin, işiyle ilgili hedeflerine ulaşmak için gereken gayreti göstererek ve amaçlarına ulaşma konusunda kendi potansiyeline inanarak, herhangi bir engel ya da olumsuz durumda pes etmeksizin zorlu durumların üstesinden gelebilecekleri inancıyla daha enerjik ve işine kendini daha fazla adayarak sonuçta dikkati dağılmadan kendilerini işlerine daha fazla kanallandırmışlardır. Literatürde, öz yeterliliğin işe tutkunluk üzerindeki pozitif etkisini Demerouti, Bakker, Nachreiner ve Schaufeli (2001:502) iş talep kaynakları modeli desteklemektedir. Bu model teorik olarak, öz yeterlilik gibi kişisel kaynakların işe tutkunluğu artıracak bir iç motivasyon potansiyeline sahip olduğunu ortaya koyar. Hobfoll'un (1989:127-147) ortaya koyduğu "Kaynakların Korunması Teorisi"de bu ilişkiyi desteklemektedir. Zira bireylerin sahip

oldukları öz yeterlilik gibi kaynaklarının fazlalığı onları stres, tükenmişlik gibi olumsuz durumlara karşı güçlü kılarken aynı zamanda çalışanların iyi oluşlarına, işe adanmışlıklarına olumlu etki etmektedir. İlgili literatür incelendiğinde Zor ve Özsoy(2019:35-44), Skaalvik ve Skaalvik (2016:1785-1799), Maché vd.(2014:491-500) gibi bir çok araştırmacı bu ilişkiyi destekleyen pekçok çalışma yapmıştır. Yakın ve Erdil (2012:370-378) tarafından Türkiye’de 160 yeminli mali müşavir üzerinde yapılan çalışmada da öz yeterliliğin işe tutkunluk üzerinde güçlü etkisi olduğu görülmektedir. Al-Hamdan ve Issa (2021:1-11) tarafından Ürdün’de 186 hemşire üzerinde yapılan çalışmada, iş talep kaynakları modeli üzerinden işe angaje olmayı etkileyen belirleyicilerden birinin de öz yeterlilik olduğu ortaya konmuştur. Sandroto ve Wijaya (2020:117-130) çalışmasında ise, Endonezya’da faaliyet gösteren bir bankanın 150 çalışanı ile yapılan araştırma sonuçlarına göre, çalışanların öz yeterlilik seviyesinin, işe adanmışlıklarını güçlü bir şekilde doğrudan etkilediği belirlenmiştir.

### **Psikolojik Sözleşme ve İşe Tutkunluk Arasındaki İlişkide Öz Yeterliliğin Rolü**

Öz yeterliliğin aracı rolünü anlamak için öncelikle psikolojik sözleşmenin öz yeterlilik üzerindeki etkisine de bakılmalıdır. Psikolojik sözleşmenin öz yeterlilik üzerindeki etkisine yönelik literatürde az sayıda çalışma olması bu çalışmanın ayrıca özgünlüğünü de ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, Kara(2019:32) tarafından İzmir’de yapılan bir çalışmada, araştırmanın örneklemini mobilya ve imalat sektöründe çalışan 265 personel oluşturmaktadır. Bu çalışmada, psikolojik sözleşme ile öz yeterlilik arasında olumlu bir ilişki ortaya konmuştur. Diğer bir çalışma da ise Açıköz (2022:54), 166 okul yöneticisinin öz yeterlilik seviyesiyle psikolojik sözleşme arasında pozitif bir ilişki kurulmuştur. Psikolojik sözleşmeyle öz yeterlilik ve öz yeterlilikle işe tutkunluk arasındaki pozitif ilişkiden yola çıkıldığında, öz yeterliliğin psikolojik sözleşme algısının işe tutkunluk üzerindeki olumlu etkisinde güçlü bir aracılık rolünün olduğu söylenebilir. Öz yeterliliğin aracı rolü iki teoriyle açıklanabilir: Bunlardan ilki, Fredrickson (2000:133)’ın genişlet ve inşa et teorisi göre, olumlu duygular çalışanların farkındalığını, dikkatini artırır ve bakış açısını genişletir. Bu genişletilmiş bakış açısıyla kişiler pozitif düşünmeyi bir alışkanlık haline getirir ve sonuç olarak bireyin umut, dayanıklılık, iyimserlik kalıcı kişisel psikolojik kaynaklarının oluşmasına ve gelişmesine yardımcı olur. Bu güçlü kaynaklara sahip olan kişiler, işleriyle meşgul olma konusunda daha motive ve enerjik durumdadırlar. Böylece bu kişiler, kendilerini daha fazla işlerine adayabileceklerdir. İkinci olarak öz yetkinlik teorisine göre, öz yetkinlik algısı yani kişinin bir hedefi ya da bir görevi yerine getirebilme gücüne ilişkin inancı yüksek olanlar, olumsuz bir geri bildirim ya da olumsuz bir durumla karşılaştıklarında artan gayret ve motivasyonla cevap verirler(Bandura,1982:123). Özellikle başarılı “geçmiş tecrübeler” öz yetkinlik algısını yükselten en önemli kaynak durumundadır. Öte yandan rol modellerin başarıları da öz yeterlilik algısını arttıran bir faktördür. Buna göre kişinin gözlemlediği başarılı kişi ile benzer özelliklere sahip olması, kişinin kendine olan inancını arttıracaktır. Buna ek olarak, hedef belirleme teorisi de öz yetkinlik algısını pekiştiren bir teoridir. Buna göre yöneticiler, yükümlüklerini yerine getiren çalışanların yetkinliklerine güven duyduğu için onlara daha zorlu hedefler belirlerler. Böylece kişilerin yetkinlik algıları yükselecek bunun karşılığında da daha yüksek performans gösterebileceklerdir. Genel olarak yapılan çalışmalar, öz yeterliliğin aracı rolüne yönelik çalışmalardan oluşmaktadır. İzmir’de Kara (2019:31) tarafından imalat ve hırdavat sektöründe 265 çalışan üzerinde yapılan çalışmada, öz yeterliliğin psikolojik sözleşmenin örgütsel bağlılık üzerindeki kısmi aracılık rolü ortaya konmuştur. Pakistan’da Qureshi vd.(2020: 82) tarafından özel sektörde faaliyet gösteren 166 şirket çalışanıyla yapılan çalışmada, proje yönetimi liderliğinin ve bilgi yönetiminin işe adanmışlık üzerindeki etkisinde öz yeterliliğin aracı rolü tespit edilmiştir. Çek Cumhuriyeti’nde Prochazka (2017:2) tarafından yapılan bir başka çalışmada ise 307 çalışan katıldığı anket sonuçlarına göre, çalışanların öz yeterlilik seviyesinin dönüşümcü liderliğin işe angaje olma üzerindeki etkisinde aracılık rolü bulunmuştur. Her ne kadar sözü geçen değişkenler arası ilişkiler farklı sektörlerde çalışılmış olsa da gerek yerli, gerek yabancı literatürde öz yeterliliğin psikolojik sözleşme algısının işe tutkunluk üzerindeki etkisinde aracı rolüne dair bir spesifik çalışmaya rastlanmamıştır. İlişkili değişkenlerin bu bağlamda incelenmesi ve birlikte analiz edilmesinin ilgili literatüre bir katkı yapacağı söylenebilir.

### **Araştırma Metodolojisi**

#### **Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Bu araştırmanın temel amacı psikolojik sözleşmenin işe tutkunluk üzerindeki etkisinde öz yeterliliğin aracı rolünü belirlemeye çalışmaktır. İlgili yerli ve yabancı literatürde, psikolojik sözleşmenin işe tutkunluk üzerindeki etkisine ilişkin çalışmalar olsa da bu ilişki üzerinde aracı etkisi olduğu düşünülen öz yeterlilik kavramıyla ilgili çalışmalara rastlanılmamıştır. Dolayısıyla, öz yeterliliğin psikolojik sözleşme algısının işe tutkunluk üzerindeki etkisinin aracılık rolüne ilişkin benzer bir çalışmanın olmaması bu araştırmanın özgünlüğünü ve önemini ortaya koymaktadır. Bu çalışmayla ilgili literatürdeki eksikliklerin giderilmesi; gerek örgütsel, bireysel ve gerekse

literatür anlamında gerekli katkıların sağlanması ve sektördeki uygulamaları geliştirici nitelikte bir katkı oluşturması düşünülmektedir.

### Veri Toplama Aracı

Çalışmada, verinin toplanma aşamasında Google Form aracılığıyla oluşturulan anket formu kullanılmıştır. Anket formunda üç farklı ölçek mevcuttur. Bunlardan ilki, çalışanların psikolojik sözleşme algılarını ölçmek amacıyla Millward ve Hopkins(1998) tarafından geliştirilen (Cronbach's Alfa katsayısı 0.65), Mimaroglu (2008)'nin Türkçeye uyarladığı geçerlilik ve güvenilirliğini(Cronbach's Alfa katsayısı 0.68) test edip saptadığı 17 maddeden oluşan psikolojik sözleşme ölçeği kullanılmıştır. 10 madde işlemsel alt boyutuyla, 7 madde ilişkisel alt boyutla ilgilidir. Ankette 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır. Ölçek ifadeleri, "1: Kesinlikle katılmıyorum", "2:Katılmıyorum", "3:Kararsızım", "4:Katılıyorum", "5:Kesinlikle katılıyorum" şeklinde ifade edilmektedir.

Öz yeterlilik ölçeği ise Luthans ve arkadaşları(2007) tarafından geliştirilen(Cronbach's Alfa katsayısı 0.92), Çetin ve Basım (2012) (Cronbach's Alfa katsayısı 0.81) ile Erkuş ve Afacan-Fındıklı (2013) (Cronbach's Alfa katsayısı 0.90) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Toplam 24 maddelik anketin öz yeterlilikle ilgili 6 ifadesinden yararlanılmıştır. Anket 6'lı likert tipi ölçektir. Ölçek ifadeleri, "1: Kesinlikle katılmıyorum", "2:Katılmıyorum", "3:Kısmen katılmıyorum", "4:Kararsızım", "5:Kısmen katılıyorum", "6:Kesinlikle katılıyorum" şeklinde ifade edilmiştir.

İşe tutkunluk ölçeği ise Schaufeli ve diğerleri (2002) (Cronbach's Alfa katsayısı 0.91) tarafından geliştirilmiş, Turgut (2011) (Cronbach's Alfa katsayısı 0.89) tarafından Türkçeye çevrilmiş Utrecht WorkEngagement Scale (UWES) ölçeği ile ölçülmüştür. Toplamda 17 ifade bulunmaktadır. Anket 6'lı likert tipi ölçektir. Ölçek ifadeleri, "1: Hiçbir zaman", "2:Nadiren", "3:Bazen", "4:Sık sık", "5:Çok sık", "6:Her zaman" şeklinde oluşturulmuştur. Demografik nitelikler bu ölçeklere eklenerek anket formu oluşturulmuştur.

### Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

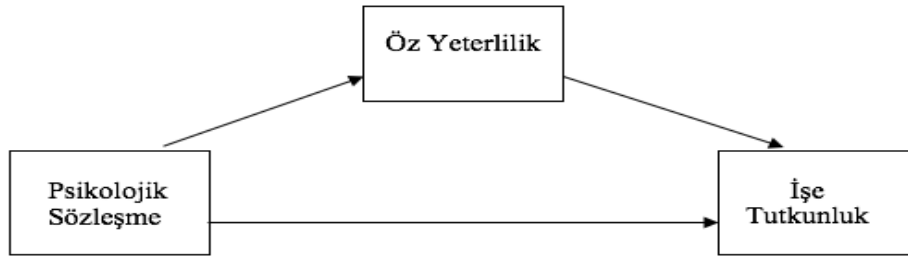
Literatürde yapılan çalışmalardan yola çıkılarak psikolojik sözleşmenin işe tutkunluk üzerindeki etkisinde öz yeterliliğin aracı rolünü belirlemek amacıyla oluşturulan araştırmanın modeli ve hipotezleri aşağıdaki gibidir:

*H1: Psikolojik sözleşmenin işe tutkunluk üzerinde anlamlı ve olumlu yönde bir etkisi vardır.*

*H2: Öz yeterliliğin işe tutkunluk üzerinde anlamlı ve olumlu yönde bir etkisi vardır.*

*H3: Psikolojik sözleşmenin öz yeterlilik üzerinde anlamlı ve olumlu yönde bir etkisi vardır.*

*H4: Psikolojik sözleşmenin işe tutkunluk üzerindeki etkisinde öz yeterliliğin aracı rolü vardır.*



Şekil 1. Araştırma Modeli

### Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın örneklemini finans sektöründe çalışan ve farklı demografik özelliklere sahip 150 kişi oluşturmaktadır. Gerek zaman kısıtı, gerekse ulaşılması kolay yakın çevrede bulunan ve araştırmaya katılmak isteyen gönüllü bireylerin örnekleme oluşturması sebebiyle kolayda örnekleme yöntemi seçilmiştir.

Araştırmada ilk olarak demografik bilgilerin analizi gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda ankete katılan 150 kişinin %59.3'ü (n=89) kadın, %40.7'si (n=61) erkektir. Yanıt verenlerin %6'sı (n=9) 18-25 yaş, %41,3'ü (n=62) 26-35 yaş, %30.7'si (n=46) 36-45 yaş, %11.3'ü (n=17) 46-55 yaş aralığında, %10.7'si (n=16) ise 56 yaş üzerinde yer almaktadır(Tablo 1).

**Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri**

Değişken	Özellik	Frekans	(%)
Yaş	18-25	9	6.0
	26-35	62	41.3
	36-45	46	30.7
	46-55	17	11.3
	>56	16	10.7
Cinsiyet	Kadın	89	59.3
	Erkek	61	40.7
Toplam iş tecrübesi	0-6 ay	5	3.3
	6 ay-2 yıl	11	7.3
	2-5 yıl	15	10.0
	5-10 yıl	33	22.0
	≥10 yıl	86	57.3
Kurumda çalışma süresi	0-6 ay	14	9.3
	6 ay-2 yıl	25	16.7
	2-5 yıl	33	22.0
	5-10 yıl	33	22.0
	≥10 yıl	45	30.0
Öğrenim durumu	Lise	17	11.3
	Üniversite	87	58.0
	Yüksek lisans	37	24.7
	Doktora	9	6.0
Medeni durum	Evli	80	53.3
	Bekar	61	40.7
	Boşanmış	9	6.0

Katılımcıların %3,3'ünün (n=5) toplam iş tecrübesi 0-6 ay aralığındayken, %7.3'ünün (n=11) 6 ay-2 yıl aralığında, %10'unun (n=15) 2-5 yıl aralığında, %2'sinin (n=33) 5-10 yıl aralığında, %57.3'ünün (n=86) 10 yıl ve üzerinde olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılanların %9,3'ünün (n=14) kurumda çalışma süresi 0-6 ay aralığındayken, %16.7'sinin (n=25) 6 ay-2 yıl aralığında, %22'sinin (n=33) 2-5 yıl aralığında, %22'sinin (n=33) 5-10 yıl aralığında, %30'unun (n=45) 10 yıl ve üzerinde olduğu görülmektedir(Tablo 1).

### Veri Analizi Bulguları

Bu araştırmada nicel araştırma yöntemi ve tarama deseni kullanılmıştır. Anket yöntemi veri toplama tekniği olarak seçilmiştir. Katılımcıların, kendilerine yöneltilen ankete verdikleri cevaplar SPSS 21 programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Frekans analizi yapılarak demografik özelliklere ilişkin veriler yüzdesel değerleriyle açıklanmıştır. Ölçeklerin geçerliliklerinin ölçülmesi amacıyla doğrulayıcı faktör analizi, güvenilirlikleri için Cronbach's Alfa güvenilirlik analizi, oluşturulan hipotezlerin test edilmesi amacıyla ise korelasyon ve hiyerarşik regresyon analizleri yapılmıştır.

### Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Bu çalışmada öz yeterlik ölçeği, işe tutkunluk ölçeği ve psikolojik sözleşme ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın toplanan verilerinin araştırmanın modeline ne derece uyum sağladığını belirlemek amacıyla AMOS 24 programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizleri (DFA) yapılmıştır. Her bir ölçek için DFA ayrı ayrı gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki gibidir:

#### -Öz Yeterlilik Ölçeği

Orijinal model test edilmiş ve test edilen orijinal DFA modeline ait model uyum indeksleri de Tablo 2'de gösterilmiştir.

**Tablo 2. Öz Yeterlilik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksi**

Uyum İndeksi	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Orijinal Model
CMIN	< 2.00	< 3.00	1.27
RMR	< .05	< .10	.02
NFI	> .95	> .90	.98
CFI	> .95	> .90	.99
GFI	> .95	> .90	.97
AGFI	> .90	> .85	.94
RMSEA	< .05	< .10	.04

Tablo 2’de ki Model uyum indekslerine bakıldığında, test edilen orijinal model için CMIN, RMSEA, RMR, CFI, GFI, AGFI, NFI değerlerinin mükemmel uyum kriter değerlerini sağladığı görülmüştür.

#### -İşe Tutkunluk Ölçeği

Bu ölçek kapsamında, orijinal model test edilmiş ve test edilen modelin model uyum indeksleri Tablo 3’de gösterilmiştir.

**Tablo 3. İşe Tutkunluk Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksi**

Uyum İndeksi	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Orijinal Model
CMIN	< 2.00	< 3.00	2.43
RMR	< .05	< .10	.16
NFI	> .95	> .90	.87
CFI	> .95	> .90	.92
GFI	> .95	> .90	.88
AGFI	> .90	> .85	.77
RMSEA	< .05	< .10	.10

Tablo 3 de yer alan değerler Model uyum indeksleri açısından değerlendirildiğinde; CMIN, RMSEA ve CFI değerlerinin kabul edilebilir kriterleri sağladığı ve RMR, GFI, AGFI ve NFI değerlerinin ise kabul edilebilir kriterlere oldukça yaklaştığı görülmüştür. Bu sonuçlar, modelin kabul edilebilir bir uyum gösterdiği şeklinde değerlendirilmektedir.

#### -Psikolojik Sözleşme Ölçeği

Test edilen orijinal DFA modeline ait model uyum indeksleri Tablo 4 yer almaktadır. Bu tabloda yer alan Model uyum indekslerine bakıldığında, test edilen CMIN, RMSEA, RMR, CFI, GFI, AGFI, NFI değerlerinin ise kriter değerleri sağlamadıkları görülmektedir.

**Tablo 4. Psikolojik Sözleşme Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksi**

Uyum İndeksi	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Orijinal Model	Modifiye Model
CMIN	< 2.00	< 3.00	3.95	2.72

RMR	< .05	< .10	.18	.10
CFI	> .95	> .90	.56	.91
GFI	> .95	> .90	.73	.85
AGFI	> .90	> .85	.65	.78
RMSEA	< .05	< .10	.14	.10

Bu noktada orijinal model, hem standartlaştırılmış parametre tahmin değerleri ve regresyon ağırlık değerleri açısından hem de model uyum indeksleri açısından kriterleri sağlamadığından orijinal model modifiye edilmiştir. Modifiye işlemi için Psikolojik Sözleşme Ölçeğindeki işlevsel sözleşme3, işlevsel sözleşme8, işlevsel sözleşme9 ve ilişkisel sözleşme7 maddeleri modelden çıkartılmıştır. Böylece psikolojik Sözleşme Ölçeğindeki 4 madde çıkartıldıktan sonra test edilen modifiye modelde uyum indeksleri açısından değerlendirildiğinde CMIN değerinin kabul edilebilir kriterleri sağladığı ve RMR, GFI, AGFI, NFI, RMSEA ve CFI değerlerinin ise kabul edilebilir kriterlere oldukça yaklaştığı görülmüştür. Bu da modelin kabul edilebilir bir uyum gösterdiği şeklinde değerlendirilmiştir (Tablo 4).

**Tablo 5. Güvenirlilik Analizi**

Ölçekler	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
Öz-yeterlik Ölçeği	6	.911
İşe Tutkunluk Dinçlik Ölçeği	6	.862
İşe Tutkunluk Adanmışlık Ölçeği	5	.909
İşe Tutkunluk Yoğunlaşma Ölçeği	6	.866
Psikolojik İşlemsel Sözleşme Ölçeği	7	.761
Psikolojik İlişkisel Sözleşme Ölçeği	6	.811

Tablo 5'te araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizlerine ilişkin bulgular sunulmuştur. Güvenirlilik analizleri için iç tutarlılık katsayılarının (Cronbach's Alpha) hesaplanması yöntemi kullanılmıştır. Bulgulara göre araştırmada kullanılan ölçeklerin iç tutarlılık katsayıları (Cronbach's Alpha) değerlerinin .80'e çok yakın veya .80'nin üzerinde olduğu bulunmuştur. Bu nedenle araştırmada kullanılan ölçeklerin yüksek güvenilirliğe sahip ölçekler olduğu görülmektedir.

#### Korelasyon Analizi İle İlgili Bulgular

Araştırmada farklı organizasyonlardaki finans sektörü çalışanlarının psikolojik sözleşme algısı, işe tutkunluk ve öz yeterlilikleri arasındaki ilişkiler korelasyon analiziyle tespit edilmiştir (Tablo 6).

**Tablo 6. Araştırmada Kullanılan Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar**

Değişkenler	Psikolojik Sözleşme	Öz Yeterlilik	İşe Tutkunluk
Psikolojik Sözleşme	1		
Öz Yeterlilik	.50**	1	
İşe Tutkunluk	.64**	.63**	1

\*\* $p < .01$

Tablo 6'ya göre çalışmaya katılanların öz yeterlilikleri ile çalışmaya tutkunlukları arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı orta düzeyde ilişki olduğu görülmüştür ( $r=.63$ ;  $p=.001$ ;  $p<.01$ ). Çalışmaya katılanların öz yeterlilikleri ile psikolojik sözleşme arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı orta düzeyde ilişki saptanmıştır ( $r=.50$ ;  $p=.002$ ;  $p<.01$ ). Bunun yanı sıra, psikolojik sözleşme ölçeği ile çalışmaya tutkunluk arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı orta düzeyde ilişki olduğu belirlenmiştir ( $r=.64$ ;  $p=.001$ ;  $p<.01$ ).



### Hiyerarşik Regresyon Analizi Bulguları

Bu değerlendirmede psikolojik sözleşmenin işe tutkunluk üzerindeki etkisinde öz yeterliliğin aracı rolü literatürdeki üç aşamalı bir yöntemle test edilmiştir (Baron ve Kenny, 1986: 1173-1182; Muller, vd 2005:852-863). Bu noktada öncelikle, psikolojik sözleşmenin öz yeterlilik üzerindeki etkisi, sonrasında öz yeterliliğin işe tutkunluk üzerindeki etkisi, ardından psikolojik sözleşmenin işe tutkunluk üzerindeki etkisi ile son olarak da psikolojik sözleşme ve öz yeterliliğin birlikte işe tutkunluk üzerindeki etkileri incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki Tablo 7 de toplu olarak gösterilmektedir.

**Tablo 7. Psikolojik Sözleşmenin İşe Tutkunluk Üzerindeki Etkisinde Öz Yeterliliğin Aracılık Etkisi**

Aracılık Analizi Aşamaları	$\beta$	t	p	R <sup>2</sup>	F	p
Psikolojik Sözleşme	.497	2.148	.002**	.225	32.795	.001**
Öz Yeterlilik						
Öz Yeterlilik	.623	7.665	.001**	.284	58.74	.000**
İşe Tutkunluk						
Psikolojik Sözleşme	.635	3.892	.001**	.091	14.739	.000**
İşe Tutkunluk						
İşe Tutkunluk						
Psikolojik Sözleşme	.469	3.256	.001**	.332	36.579	.001**
Öz Yeterlilik	.579	7.295	.001**			

\*\*p < .01

Aracılık ilişkisini tespit edebilmek için öncelikle değişkenler arasında anlamlı korelasyonlar olması gerekmektedir (Tablo 6). Aracılık etkisini ortaya koymak için üç aşamalı bir yöntemde ilgili koşulların gerçekleşmesi önerilmektedir. Tablo 7 de ki analiz sonuçları incelendiğinde gerekli koşulların gerçekleştiği saptanmıştır. İlk aşamada psikolojik sözleşmenin öz yeterlilik üzerinde etkisi istatistiksel olarak anlamlı saptanmıştır (p=.002 < .01,  $\beta$ =.497). İkinci aşamada, öz yeterliliğin çalışmaya tutkunluk üzerine etkisi istatistiksel olarak anlamlı saptanmıştır (p=.001; p<.01,  $\beta$ =.623). Sonrasında psikolojik sözleşmenin işe tutkunluk üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi olduğu da belirlenmiştir (p=.001; p<.01,  $\beta$ =.635). Son aşamada ise psikolojik sözleşme ve öz yeterlilik birlikte modele dahil edilerek işe tutkunluk üzerindeki etki incelenmiştir. Buna göre, öz yeterliliğin etkisi anlamlı olduğu durumda, psikolojik sözleşmenin de anlamlılığını koruyor olması (B katsayısının değerinde bir azalma mevcut iken) kısmi aracılık etkisinin var olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, analiz sonuçlarına göre, psikolojik sözleşmenin çalışmaya tutkunluk üzerindeki istatistiki olarak anlamlı etkisinde öz yeterliliğin aracı değişken olarak modele sokulmasıyla psikolojik sözleşmenin işe tutkunluk üzerinde anlamlılığını yitirmemiş olması, öz yeterliliğin bu ilişkide kısmi aracı rolü olduğunu göstermektedir.

### Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Örgütlerin kendini işe adanmış çalışanlara sahip olması hedeflerine ulaşabilmesi açısından önemli bir durumdur. Bu noktada, psikolojik sözleşme algısı, çalışanların işe tutkunluğu üzerinde olumlu bir etki yaratmaktadır. Buradan hareketle, çalışanların kendilerine verilen sözleri yerine getiren, adaletli davranan bir yönetim anlayışıyla karşılaştıklarında daha çok motive oldukları, örgütün amaçlarını gerçekleştirme konusunda tüm çabalarını sarf ettikleri görülmektedir. Çalışanların öz yeterliliğinin, işe tutkunlukları üzerinde güçlü bir etkisi olduğu söylenebilir. Şöyle ki, öz yeterliliği üst düzeyde olan çalışanların, işleri konusundaki hedeflerine ulaşmak için gereken gayreti göstererek daha fazla motive olmaları, zorlu koşulların üstesinden gelebileceklerine olan inançları sayesinde işlerine daha fazla kanallanabilmektedirler. Bunun yanısıra, çalışanların sahip oldukları öz yeterlilik gibi özelliklerin fazlalığı onları stres, tükenmişlik gibi olumsuz koşullara karşı güçlü konuma getirmekte ve aynı zamanda onların iyi oluşlarına, işe adanmışlıklarına da olumlu yönde etki etmektedir.

Buradan hareketle bu çalışmada, çalışanların kurumlarıyla yaptıkları psikolojik sözleşmelerin, işe tutkunluklarının üzerindeki etkisinde öz yeterliliğin aracı rolü değerlendirilmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda günümüzdeki örgüt anlayışındaki farklılaşmalar neticesinde önemi gün geçtikçe artan, çalışanların örgütleriyle yapmış oldukları psikolojik sözleşmelerinin işe tutkunluklarını nasıl etkilediği ve bu durum üzerinde özyeterliliğin nasıl bir etkisinin olduğu ölçülmeye çalışılmıştır. Değerlendirmeye alınan bu kriterler yoluyla, çalışanların kurumlarıyla olan bağlantılarının daha üst düzeye çıkarılması yönünde bir farkı yaratılacağı düşünülmektedir.

Bu amaçla, 150 finans sektörü çalışanı üzerinde araştırma gerçekleştirilmiştir. Çalışmada, verinin toplanma aşamasında Google Form aracılığıyla oluşturulan anket formu kullanılmıştır. Gerek zaman kısıtı, gerekse ulaşılması kolay yakın çevrede bulunan ve araştırmaya katılmak isteyen gönüllü bireylerin örnekleme oluşturması sebebiyle kolayda örnekleme yöntemi seçilmiştir. Yapılan analizler sonucunda psikolojik sözleşme ile işe tutkunluk üzerinde; öz yeterlilik ile çalışmaya tutkunluk arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. Psikolojik sözleşme ile öz yeterlilik arasında da pozitif yönlü anlamlı ve orta düzeyde ilişki saptanmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucunda psikolojik sözleşmenin öz yeterlilik üzerinde etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Öte yandan, psikolojik sözleşmenin işe tutkunluk üzerindeki etkisi ile öz yeterliliğin işe tutkunluk üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunurken; psikolojik sözleşmenin işe tutkunluk üzerindeki etkisinde öz yeterliliğin kısmi aracılık rolü belirlenmiştir.

Elde edilen bulgular literatürle paralellik göstermekte ve ilgili yazındaki teoriler, kuramlar, çalışmalar tarafından desteklenmektedir. Öncelikle Rai ve Agarwal (2017), Kanbur ve Ay (2020), Ademoğlu (2020), Yeh (2012), Soares ve Mosquera(2019), Naidoo ve diğ.(2019) çalışmalarında psikolojik sözleşme algısı yüksek kişilerin işleri için gereken enerjiyi harcayarak kendilerini işe adadıkları ve tam anlamıyla işlerine verdikleri görülmüştür. Buna ilaveten bu değişkenler arasındaki ilişkiler, Sosyal Mübadele Kuramı (Blau, 1964), Karşılıklılık Kuramı (Gouldner 1960), Beklenti Kuramı (Vroom 1964) gibi kuramlarla desteklenmektedir. İkinci olarak, Chan ve diğ. (2017), Zor ve Özsoy(2019), Skaalvik ve Skaalvik (2016), Maché ve diğ.(2014), Yakın ve Erdil (2012), Al-Hamdan ve Issa (2021), Sandroto ve Wijaya (2020) çalışmalarında işe angaje olmayı etkileyen belirleyicilerden birinin de öz yeterlilik olduğunu ortaya koymuşlardır. Çalışmadaki diğer bir sonuca göre, öz yeterlilik psikolojik sözleşmenin işe tutkunluk üzerindeki etkisinde kısmi aracılık etkisine sahiptir. İlgili yazında bu konuda dair spesifik bir çalışmaya rastlanılmaması, çalışmanın bu yönden farklı bakış açısı sunması çalışmanın geliştirici özgünlüğünü ortaya çıkarmaktadır. Zira öz yeterliliğin bu aracı rolü ilgili literatürde Albert Bandura'nın öz yetkinlik teorisi tarafından desteklenmektedir. Dolayısıyla bu yeni yaklaşımın literatürdeki teoriyle açıklanmaya çalışılması bilimsel faydayı da ortaya çıkarmaktadır.

Tüm bu sonuçlar göz önünde bulundurulduğunda; çalışan kişilerin görevini yerine getirirken sarfettiği emeğine karşılık, beklentilerinin işvereni tarafından karşılanması çalışanın görevini yerine getirme, göreviyle ilgili hedeflerini ulaşma gücünü yani öz yeterliliği üzerinde bir etki yaratarak onların gerek fiziksel gerek bilişsel gerek duygusal anlamda kendilerini işlerine adanmaları konusunda motive edecektir. Dolayısıyla, işverenin çalışanların emeklerine karşılık beklentilerini karşılaması, çalışanların öz yeterliliklerini artırıcı yaklaşımlar benimsemesi başarıya odaklanmış bir iş gücü ve örgüt oluşturulmasına fayda sağlayacaktır. Bu da çalışmanın aslında pratik faydasını ortaya koymaktadır. Bu araştırmanın, İstanbul ilinde gerçekleştirilmesi nedeniyle batı bölgesine odaklanması ülkenin doğu ve batısındaki kültürel farklılıkları baştan göz ardı etmesi ve çalışmanın finans sektöründe yapılmış olması sınırlılıkları oluşturmaktadır. Bu nedenle ileriki dönemlerde yapılacak çalışmalarda örneklem büyüklüğünün artırılarak, farklı sektörlerin ve kültürlerin dikkate alınması ile yapılacak çalışmaların bilime katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

### Kaynaklar

- Açıkgöz, Hasan. Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sözleşme Algısı İle Öz Yeterlilikleri Arasındaki İlişki. Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Pamukkale Üniversitesi, 2022.
- Ademoğlu, Reyhan. Psikolojik Sözleşmenin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, 2020.
- Al-Hamdan, Zaid ve Issa, Haneen Bani. The Role of Organizational Support And Self-Efficacy on Work Engagement Among Registered Nurses in Jordan: A Descriptive Study. *Journal of Nursing Management*, 1-11, 2021. <https://doi.org/10.1111/jonm.13456>
- Bakker, Arnold B., Schaufeli, Wilmar B., Leiter, Michael P. ve Taris, Toon W. Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology. *Work & Stress*, (22), 187-200, 2008.
- Bandura, Albert. Self-Efficacy Mechanism in Human Agency. *American Psychological Association*, 37(2), 122-147, 1982. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.37.2.122>
- Baron, Reuben M. ve Kenny, David. A. The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social*

- Psychology*, 51(6), 1173–1182, 1986. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Chan, Xi Wen, Kalliath, Thomas, Brough, Paula, O'Driscoll, Michael, Siu, Oi Ling ve Timms, Carolyn. Self-Efficacy and Work Engagement: Test of a Chain Model. *International Journal of Manpower*, 38(6), 819-834, 2017. <https://doi.org/10.1108/IJM-11-2015-0189>
- Çetin, Fatih ve Basım, H. Nejat. Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137, 2012.
- Demerouti, Evangelia, Nachreiner, Friedhelm, Bakker, Arnold B. ve Schaufeli Wilmar B. The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512, 2001. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Erkuş, Ahmet ve Fındıklı, Mine Afacan. Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318, 2013.
- Fredrickson, Barbara L. Why Positive Emotions Matter in Organizations: Lessons From the Broaden-and-Build Model. *The Psychologist-Manager Journal*, 4(2), 131-142, 2000. <https://doi.org/10.1037/h0095887>
- Hobfoll, Stevan E. Conservation of Resources Theory. *Oxford University Press*, 1 27-147, 2011. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195375343.013.0007>
- Kahn, William A. To Be Fully There: Psychological Presence at Work. *Human Relations*, (45), 321-349, 1992. <https://doi.org/10.1177/001872679204500402>
- Kanbur, Engin ve Ay, Ali. Psikolojik Sözleşme Algısının İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilim Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 531-549, 2020.
- Kansu, Ayça Ferda ve Sayar, Gökben Hızlı. Öz Yeterlik, Yaşam Anlamı ve Yaşam Bağlılığı Kavramları Üzerine Bir İnceleme. *Üsküdar Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, 1(1), 78-89, 2018.
- Kara, Ergün. Psikolojik Sözleşmenin Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Özyeterliliğin Rolü Üzerine Bir Çalışma. *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Osmaniye Korkut Ata University İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1), 23-36, 2019.
- Korkmaz, Fatma., Gökdeniz, İsmail ve Zorlu, Kürşat. Paternalist Liderlik Davranışının Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinde Çalışanların İşe Tutkunluk Düzeylerinin Aracılık Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 950-973, 2018.
- Luthans, Fred, Avolio, Bruce J., Avey, James B. ve Norman, Steven M. Psychological Capital: Measurement and Relationship With Performance and Satisfaction. Digital Commons, University of Nebraska – Lincoln., 2007.
- Maché Stefanie, Vitzthum Karin, Wanke Eileen, Klapp, Burghard F. ve Danzer Gerhard. Exploring the Impact of Resilience, Self-Efficacy, Optimism and Organizational Resources on Work Engagement. *Work*, 47(4), 491-500, 2014. <https://doi.org/10.3233/WOR-131617>
- Millward, Lynne J. ve Hopkins, Lee J. Psychological Contracts, and Job Commitment, *Journal of Applied Psychology*, 28(16), 1530-1556, 1998.
- Mimaroglu, Hande. Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma. Çukurova Üniversitesi SBE, Doktora Tezi, Adana, 2008.
- Muller, Dominique, Yzerbyt, Vincent, ve M.Judd, Charles. When Moderation is Mediated and Mediation is Moderated. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89(6), 852-863, 2005. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.89.6.852>
- Naidoo, Vinessa, Abarantyne, Ishana ve Rugimbana, Robert. The Impact of Psychological Contracts on Employee Engagement at a University of Technology. *SA Journal of Human Resource Management*, 17 (2), 1-11, 2019. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v17i0.1039>
- Örücü, Edip, Gizliler, Ömer ve Tuna, Melike. Öz Yeterlilik Algısının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Bandırmadaki Yiyecek-İçecek Hizmetleri Sektöründe Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma. *Bandırma Onyedil Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 3(2), 178-200, 2020.
- Prochazka, Jakub, Gilova, Helena ve Vaculik, Martin. The Relationship Between Transformational Leadership and Engagement: Self-Efficacy as a Mediator. *Journal of Leadership Studies*, 11(2), 22-33, 2017.
- Qureshi, Khurram Yazdani, Awan, Fuwad Bashir and Perveen, Shazia. Impact of Project Management Leadership and Knowledge Management on Job Engagement; with Mediating Role of Self Efficacy. *Journal of Business & Economics*, 12(2), 82-98, 2020. <https://doi.org/10.5311/JBE.2020.12.16>
- Rai, Arpana ve Agarwal, Upasna A. Linking Workplace Bullying and Work Engagement: The Mediating Role of Psychological Contract Violation. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 4(1), 42-71, 2017. [https://doi.org/10.1007/978-981-13-1017-1\\_4](https://doi.org/10.1007/978-981-13-1017-1_4)
- Rousseau, Denise M. Psychological and Implied Contracts in Organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121-139, 1989.
- Sandroto, Christine Winstinindah ve Wijaya, Veranica. Effect of Self-efficacy on Work Engagement Mediated By HRD Climate on Outsourced Bank Employees. *Review Management and Entrepreneurship*, 4(2), 117-130, 2020. <https://doi.org/10.37715/rme.v4i2.1281>

- Schaufeli, Wilmar. B., Salanova, Marisa, González-Romá, Vicente ve Bakker, Arnold, B. The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, (3), 71–92, 2002.
- Skaalvik, Einar M. ve Skaalvik, Sidsel. Teacher Stress and Teacher Self-Efficacy as Predictors of Engagement, Emotional Exhaustion, and Motivation to Leave the Teaching Profession. *Scientific Research*, 7(13), 1785-1799, 2016. <https://doi.org/10.4236/ce.2016.713182>
- Soares, Maria Eduardo ve Mosquera, Pilar. Fostering Work Engagement: The Role of the Psychological Contract. *Journal of Business Research*, (101), 469-476, 2019. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.01.003>
- Topaloğlu, Hakan ve Arastaman, Gökhan. Örgütlerde Psikolojik Sözleşme Üzerine Kuramsal Bir Değerlendirme. *Ihlara Eğitim Araştırmaları Dergisi*,1(2), 25-36, 2016.
- Turgut, Tülay. Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25/3/4, 155-179, 2011.
- Tunçay, Sahra Sayğan ve Yağız, F. Nazlı Sayğan. Psikolojik Sözleşme İhlalinin İşe Angaje Olma Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Kıdem Düzeyinin Düzenleyici Rolü. *İzmir İktisat Dergisi*, 35(4), 759-776, 2020.
- Yakın, Mustafa ve Erdil, Oya. Relationships Between Self-Efficacy and Work Engagement and the Effects on Job Satisfaction: A Survey on Certified Public Accountants. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, (5), 370-378, 2012. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1013>
- Yeh, Ching-Wen. Relationships Among Service Climate, Psychological Contract, Work Engagement and Service Performance. *Journal of Air Transport Management*, (25), 67-70, 2012. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2012.08.011>
- Zor, Meral ve Özsoy, Emrah. Psikolojik Sağlamlılığın ve Genel Öz Yeterliliğin Çalışmaya Tutkunluğa Etkisinin Karşılaştırılması. *Yorum-Yönetim-Yöntem Uluslararası Yönetim-Ekonomi ve Felsefe Dergisi*,7(1), 35-44, 2019.

# **EXAMINING THE MEDIATOR ROLE OF SELF-EFFICIENCY ON THE EFFECT OF THE PSYCHOLOGICAL CONTRACT ON WORK ENGAGEMENT**

Ayşe DEMİRHAN, Miray OBAKAN

## **ABSTRACT**

In today's organizational behavior literature, it is seen that one of the most important concepts describing the relationship between the employee and the employer is the psychological contract. In this context, the purpose of this study is to investigate the mediating role of self-efficacy in the effect of psychological contract on work engagement. The data to be used for this study were obtained from 150 finance sector employees by survey method. In the study, convenience sampling method was used to determine the participants. 59.3% of the participants are women and 40.7% are men. In addition, the average age of the participants was determined as 39. Survey data were analyzed using SPSS 21.0 statistics and AMOS 24 package programs. According to the results, psychological contract has a statistically positive and significant relationship with both work engagement and self-efficacy; while self-efficacy shows a positive correlation with job engagement and it has also a mediator role in the positive impact of psychological contract on job engagement. In the literature, there is no study examining the mediating role of self-efficacy on the effect of psychological contract on work engagement. In this context, it can be said that this study is original and contributes to the related field.

**Keywords:** Psychological contract, self-efficacy, work engagement, dedication, mediating effect