



THE EFFECT OF ETHICAL CLIMATE PERCEPTIONS OF RESEARCH ASSISTANTS WORKING IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS ON THEIR PSYCHOLOGICAL CONTRACTS AND A FUTURE PERSPECTIVE

Yasin AKSOY*

*Dr. Öğretim Üyesi, İstanbul Arel Üniversitesi, yasinaksoy@arel.edu.tr, Orcid: 0000-0002-3253-5611

Received Date:11.05.2023 Accepted Date:04.07.2023

Copyright © 2023 Yasin AKSOY. This is an open access article distributed under the Eurasian Academy of Sciences License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ABSTRACT

Turkish scientist Cahit Arf emphasises the following about universities: "*Universities are the brains of society. For a healthy social development, the brain must be strong and function at a high level. The development and gradual socialisation of scientific creativity can only be achieved in this way*". Whereas, universities, which are the brains of society, should also be the pioneers of society in terms of ethics. From this point of view, "Research Assistants", who will be the scientists of the future, can identify the ethical values of the institution where they work with themselves and take them as an example in the future, and the ethical values of the Higher Education Institution where they work will be their road map. For this reason, this study investigated how research assistants perceive the ethical values of the institutions where they work and how this perception affects their psychological contract levels.

Keywords: Psychological Contract, Ethical Climate Perceptions, Research Asistants, Universities

JEL Clasifications: M10, M12

YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDA GÖREV YAPAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN ETİK İKLİM ALGILARININ PSİKOLOJİK SÖZLEŞMELERİNE ETKİSİ VE GELECEĞE DÖNÜK BİR PERSPEKTİF

ÖZET

Türk bilim insanı Cahit Arf “*Üniversiteler toplumun beynidir. Sağlıklı bir toplumsal gelişme için öncelikle beyin güçlü olmalı ve üst düzeyde çalışmalıdır. Bilimsel yaratıcılığın gelişmesi ve giderek toplumsallaşması sadece bu yolla sağlanabilir*” demektedir. Buna göre toplumun beyni olan üniversiteler aynı zamanda etik yönden de toplumun öncülü olmalıdırlar. Buradan da geleceğin bilim insanı olacak “Araştırma Görevlileri” görev yaptıkları kurumun etik değerlerini kendileri ile özdeşleştirebileceği ve gelecekte kendilerine örnek alabilecekleri için görev yaptıkları Yükseköğretim Kurumu’nun etik değerleri onların yol haritası olacaktır. Bu nedenle çalışma araştırma görevlilerinin görev yaptıkları kurumların etik değerlerini nasıl algıladıkları ve bu algının onların psikolojik sözleşme düzeylerini nasıl etkilediğini araştırmıştır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sözleşme, Algılanan Etik İklim, Araştırma Görevlileri, Üniversiteler

JEL Sınıflandırması: M10, M12



1. GİRİŞ

Etik değerler ve inançlar, istihdam ilişkilerindeki karşılıklı etkileşim nedeni ile psikolojik sözleşmenin işleyişinde önemli bir faktör olarak giderek daha fazla fark edilmektedir. Bununla birlikte etik terimini psikolojik sözleşme analizine dahil etmek zordur. Çünkü genellikle ilişkisel meslek etiğinin özetlenmesi ve yorumlanması, ilgili meslek alanı için net olarak ifade edilmemiş olabilir. Bu çalışma, tipik olarak etik açıdan disiplinli ve kültürel olarak kimliklerine bağlı kabul edilen bir meslek grubu olan ve yükseköğretimde önemli bir yere sahip araştırma görevlilerinin etik iklim algılarının psikolojik sözleşmelerini nasıl etkilediğini araştırmıştır.

Son yıllarda birçok gelişmiş ülkede yükseköğretim önemli bir değişimden geçmiştir. Üniversiteler, finansman ve öğrenci kaydı için rekabet eden piyasa benzeri bir mekanizmaya dönüşmektedir. Bu durum, üniversitelerin faaliyetlerini kâr odaklı organizasyonların operasyonlarına benzer hale getirmesine ve öğrencilerin mesleki ve kişisel gelişimleri sağlanacak birer birey olmalarının yanında, müşteri olarak da tanımlanmasına yol açmıştır (Koskina, 2013). Söz konusu bu durum, etik değerlerin en çok ön planda olduğu üniversite gibi bir kurumun her zamankinden daha dikkatli olması gerekliliğini doğurmuştur. Böyle bir hızlı değişimin yaşandığı üniversitelerde geleceğin meslek önderleri olacak araştırma görevlileri, kendilerinden önceki akademisyenlere göre çok daha fazla etik dışı duruma şahit olmaktadır. Bu da etik konusunda pek çok meslek dalından daha fazla hassas olması gereken bir mesleğin gelecek nesilleri için tehlike oluşturmaktadır. Örneğin, Sökmen v.d.'lerinin (2015) yaptığı "Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve Yönetici Etik Davranışı İlişkisi: Araştırma Görevlilerine Yönelik Araştırma" adlı çalışmalarında araştırma görevlilerinin, yöneticilerinin etik davranışları ile kendi etik davranışları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulmuşlardır. Şahinoğlu ve Bebek'in (2015) yaptığı "Araştırma Görevlilerinin Bilimsel Araştırma Etiğine İlişkin Algıları: Nitel Bir Çalışma" adlı çalışmada ise, araştırma görevlilerinin etik kavramı ile ahlak kavramı arasındaki ayrımı net olarak yapamadığı, ancak bilimsel etik kavramı ile ilgili temel düzeyde bilgiye sahip oldukları görülmüştür. Çalışmada bu durumun akademi için kabul edilemeyecek bir seviye olduğu ve araştırma görevlilerinin etik hakkında derinlemesine bilgi sahibi olmaları için daha etkili çalışmalar yapılması gerektiği öngörülmüştür. Kardeş v.d.'lerinin (2017) yaptığı "Araştırma Görevlilerinin Bilimde Etik Değerlere İlişkin Görüşleri" çalışmasında ise Araştırma görevlileri tarafından en fazla ihlal edilen etik değerlerin araştırma için etik izinlerin alınmaması, intihal ve uygun atıfta bulunmama olarak ifade edilmiştir. Etik dışı davranış nedenleri; araştırmacıların etik ile ilgili yeterince bilgi sahibi olmaması, etik izinlerinin geç çıkması ve kısa sürede yayın yapma isteği olarak ifade edilmiştir. Etik ihlalinin azaltmak için bilimsel etik eğitimleri verilmesi ve ciddi yaptırımların uygulanması gerektiği ortaya çıkmıştır.

Çalışma, araştırma görevlilerinin "Etik" kavramına bakışları açısından söz konusu çalışmalar ile benzerlikler sergilemektedir. Çalışmanın özgün ve farklı tarafı ise araştırma görevlilerinin kurumlarındaki etik davranışlara karşı görevlerini aynı kurumda devam ettirip ettirmeme yönündeki isteklerini ortaya koymasındır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Algılanan Etik İklim

Victor ve Cullen'ın (1987) etik iklim çerçevesini ortaya koymasından bu yana, yönetim literatüründe etik iklim üzerine pek çok çalışma yapılmıştır. Buna göre etik iklim "bir örgütün üyeleri arasında "doğru davranış neyin oluşturduğuna" ilişkin paylaşılan algıları ifade etmekte ve üyelerin, örgüt içinde karar alırken etik akıl yürütmelerine veya davranış biçimlerini beklenen etik standartlar veya normlara göre belirlemelerine yol açan durum olarak tanımlanmaktadır (Martin ve Cullen, 2006). Etik iklim bir örgütte doğru davranışın ne olduğuna ve etik durumların nasıl ele alınması gerektiğine dair ortak algılar oluştururken; algılanan etik iklim "bir örgütte etik açıdan doğru olarak kabul edilen davranışlara ve etik durumların nasıl ele alınması gerektiğine ilişkin ortak algılar" olarak tanımlanır (Victor ve Cullen 1987). Tüm bu tanımlarda, etik iklimin örgütlerin çalışanlarının etik davranışlarını yönlendirmedeki rolüne vurgu yapılmaktadır (Newman v.d., 2017). Bu nedenlerle etik iklim örgütsel politikalar, uygulamalar ve liderliğin bir sonucu olarak gelişir ve örgüt üyelerinin işyerindeki davranışları üzerinde etik karar vermeleri yönünde önemli bir etkiye sahip olduğu belirtilmektedir (Schminke v.d., 2007; Simha ve Cullen, 2012).



Etik iklim, etik ikilemlere yanıt olarak hem karar almayı hem de sonraki davranışları etkiler. Etik iklim, yalnızca örgüt üyelerinin etik açıdan uygun olduğunu düşündüğü konuları etkilemez, aynı zamanda üyelerin bu tür sorunları anlamak, tartmak ve çözmek için kullandıkları ahlaki kriterleri de belirler. Bu süreç aracılığıyla kurumsal değerler, daha sonra çeşitli iş sonuçlarına yansıyan eylemlere dönüştürülür (Cullen v.d., 1989). Çalışmalar, işyerinde olumlu bir etik iklimin güven duygusu, özerklik algısı, örgütle özdeşleşme ve örgüte destek yarattığını ve şaşırtıcı olmayan bir şekilde olumlu bir etik iklimin bireyin duygusal-psikolojik durumu üzerinde yararlı etkiler sağladığını göstermiştir (Victor ve Cullen 1988; DeConinck 2011). Ayrıca duygusal durumun etik değerler ile bağlantılı olduğu belirtilmektedir. Buna göre duygusal durumlar, insanları etik ya da etik dışı davranmaya yönlendirmekte ve aynı zamanda bunun tam tersi de söz konusu olmaktadır (Thompson ve Hart, 2006; Tangney vd., 2007). Literatür, kişinin etik çerçevesi dahilinde işleyen bir psikolojik sözleşme algısının, duygusal refah duygusuna ilham verdiğini ve iş performansını artırdığını göstermiştir. Aynı zamanda, etik çerçeveye göre doğru şeyler yapma hissi, bireylerin psikolojik sözleşmeyi sürdürmeye karar verme eğiliminde olmalarını sağlayarak sözleşmenin istikrarını artırmakta ve aynı zamanda iş performansını da teşvik etmektedir (Suazo, 2009; Al-Malki v.d., 2022; Zhang, 2022).

2.2. Psikolojik Sözleşme

Psikolojik sözleşme, çalışanlar ile örgüt arasında her iki tarafın da birbirine borçlu olduğu bir dizi yükümlülükten oluşan yazılı olmayan bir sözleşmeyi ifade etmektedir (Turnley vd., 2003). Levinson v.d.'lerine (1962) göre ise psikolojik sözleşme “örgüt ve bireyin birbirlerinden karşılıklı ve yazılı bir dayanağı bulunmayan beklentilerinin toplamı” olarak tanımlanmakta ve ilişkinin taraflarının farkında olmadıkları ama yine de birbirleriyle olan ilişkilerini yönlendiren “bir dizi karşılıklı beklenti” olduğunu belirtmektedirler. Söz konusu karşılıklı beklentiler yalnızca ne kadar ücret karşılığında ne kadar iş yapılacağını kapsamaz, aynı zamanda çalışan ile örgüt arasındaki tüm haklar, ayrıcalıklar ve yükümlülükleri de kapsar (Schein, 1965). Psikolojik sözleşmenin temeli, bireylerin, örgüt içinde yaygın olarak karşılaşılan olaylar ve eylemler ve başkalarının niyetleri hakkında anlamlı yorumlar yapmak için zihinsel modelleri hem bilişsel hem de sezgisel olarak kullanmasından gelir (Rousseau, 2001). Psikolojik sözleşmelerin içeriğinde ise işin niteliği, iş güvenliği, eğitim ve gelişim, ödüller ve sosyal haklar, adil ücret, iyi çalışma koşulları ve gelecekteki kariyer beklentileri yer almaktadır (Atkinson ve Cuthbert, 2006). Shen'in (2010), Akademik psikolojik sözleşmeler üzerine yaptığı bir çalışmada akademisyenlerin en çok arzu ettikleri yükümlülüğün güvenli bir işyerinin sağlanması olduğunu tespit etmiştir. Akademiye özgü diğer öğeler arasında ise genel psikolojik sözleşmenin unsurlarına ek olarak “araştırmaları için finansman sağlanması” ve “araştırma yapabilmek için izin” verilmesi gibi beklentiler yer almaktadır. Yükseköğretim sektöründe psikolojik sözleşme kavramının, çalışanları elde tutma ve çalışanların örgütsel bağlılığını daha yüksek düzeyde tutma çabası için güçlü bir kurumsal kaldıraç olduğu söylenebilir. Shen (2010), akademideki psikolojik sözleşmenin genel düzeyde yerine getirilmesinin düşük olduğunu ve psikolojik sözleşmenin en az yerine getirilen içeriklerinin adil terfi, fazla çalışmayı ödüllendirmek, araştırma için fon sağlanması ve ücret eşitliği olduğunu belirtmiş; en çok yerine getirilen unsurların ise yeterli eğitimin sağlanması, makul iş yükü, işin yapılması için kaynak sağlanması ve araştırma için yeterli zamanın verilmesi olarak tespit etmiştir.

Psikolojik sözleşmenin temel unsurlarından biri de çalışanların, örgütlerinin taahhütlerini yerine getireceğine olan inançlarıdır. Ancak çalışanlar, örgütlerinin vaat edilen yükümlülüklerini yerine getirmediğini algıladıklarında psikolojik sözleşme ihlali yaşarlar. ve Brauch ve Rousseau'a (2019) göre ihlalin ilişkiler üzerindeki etkileri şiddetli, uzun süreli ve onarılması zor olabilir. Çünkü psikolojik sözleşmenin yerine getirilmesi, çalışan davranışını etkileyen temel konulardan biridir. Örgüt ile çalışan arasındaki ilişkide psikolojik sözleşmenin daha iyi yerine getirilmesi, çalışan performansı üzerinde olumlu bir etkiye yol açar (Sachdeva, 2022). Psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesi durumunda çalışanlarda psikolojik stres ve duygusal tükenme meydana gelebilir. Böyle bir ihlal, çalışanın ana kurumsal kaynaklardan biri olarak kabul edildiği durumda ise kurumsal kaynakların kaybına yol açabilir (Duran vd., 2021). Daha önce yapılmış bazı çalışmalara göre, çalışanların psikolojik sözleşme ihlaline tepki olarak ahlaki kararlar vermesi gerektiğinde, güvendikleri önemli bir durumsal kaynağın örgütsel normatif sistem, yani algılanan etik iklim olduğu görülmektedir. Algılanan etik iklim, çalışanların işlerinde karşılaştıkları olumsuz durumlara tepkilerini etkileyebilmektedir. Çünkü algılanan etik iklim, çalışanların bu durumları teşhis edip değerlendirmelerini sağlar (Glassman ve McAfee, 2005).



Genel olarak mesleklere özgü psikolojik sözleşmeden bahsedilemese bile doktorlar, avukatlar, bilim insanları, mühendisler ve öğretim elemanları gibi uzun süreli mesleki gelenekleri ve güçlü mesleki kimlikleri olan mesleklerde görev yapan çalışanlarda daha güçlü ve daha istikrarlı psikolojik sözleşme durumu beklenmektedir (Bunderson, 2001). Psikolojik sözleşme kişi-örgüt ilişkisiyle sınırlı kalmamakta, her zaman topluma, kültüre ve özellikle ülkeye yönelik önemli etik bağları da kapsamaktadır (O'Donohue v.d., 2007). Dolayısıyla, belirli etik disiplinlere göre davranmaya istekli olmak, bu mesleklerin ön koşuludur. Bu nedenle psikolojik sözleşme kavramı basit bir istihdamın ötesinde, önemli etkileşimler içeren örgütsel iklimin de yeterince anlaşılmasını ve doğru bir şekilde tahmin edilmesini gerektirmektedir. Öte yandan ideolojik bir terim olarak etik çerçeve, psikolojik sözleşmenin temel bir kategorisi olduğu için değil, bireylerin karar verme kriterlerini tanımlaması nedeniyle de psikolojik sözleşmeyi etkilemektedir. Bu etik çerçeve genellikle kişinin önceki deneyimlerinden, eğitiminden, kişisel yaşamından, bilgi birikiminden, değer ve inançlarından, toplum tarafından paylaşılan ve meslektaşlar tarafından onaylanan kolektif inanç ve değerlerden oluşur (Bloor and Dawson, 1994; Rousseau, 1995). Çalışanın etik çerçevesi ile psikolojik sözleşme arasındaki etkileşim bir o kadar da karmaşıktır. Ancak, psikolojik sözleşme bir kere inşa edildiğinde, birey kendi temeline dayalı olarak psikolojik sözleşmenin değişiminin değerini hesaplayabilecektir (Victor and Cullen, 1988; Bloor and Dawson, 1994; Thompson and Bunderson, 2003). Bu da etik çerçevenin bireylerin psikolojik sözleşmeyi sürdürme veya ihlal etme kararlarında bir ölçüt olarak hizmet ettiği ve sonuç olarak psikolojik sözleşmenin dinamiklerini belirlediği anlamına gelebilmektedir. Çalışanlar psikolojik sözleşmeden sapmak istedikleri zaman, hem kişisel hem de kolektif etik çerçevelerine bakarak kabul edilebilir olup olmadıklarına karar verecek ve buna göre davranacaklardır. Bu nedenle, psikolojik sözleşmeyi incelerken ve yorumlarken, özellikle mesleki kodlara ve etiğe güçlü bağlılığı olan meslek grupları için "etik iklimi" göz önünde bulundurmak gerekir (Fu ve Xu, 2023).

Psikolojik sözleşmeler, işlemsel ve ilişkisel olmak üzere iki temel boyutta kategorize edilir. Bunlardan ilki İşlemsel sözleşmelerdir. Sınırlı bir süre boyunca, dar bir davranış yelpazesine sahiptirler ve oldukça sıkı bir şekilde tanımlanmış bir dizi çalışan davranışı karşılığında finansal ödülleri vurgularlar. Diğer taraftan ise ilişkisel sözleşmeler, kuruluşa daha derin ve kapsamlı bir bağlılık karşılığında daha geniş bir yelpazede fayda ve fırsatların sağlandığı daha uzun vadeli bir ilişkiye dayanmaktadır. Bu sözleşmeler daha yapılandırılmamış, belirsiz ve açık uçlu olma eğilimindedir ve daha yüksek düzeyde güvene dayanmaktadır (Coyle-Shapiro ve Parzefall, 2008). Middlemiss (2011) ise güvenin tüm psikolojik sözleşmelerde mevcut olduğunu ve ilişkisel yükümlülüklerin yanı sıra işlemsel yükümlülükleri de desteklediğini ileri sürmüştür.

Psikolojik sözleşme kavramı, bireylerin örgütsel ortamdaki davranışlarını analiz etmek için metodolojik bir çerçeve oluşturmaktadır. Bu kavram, çalışanların iş tatminini, örgütsel bağlılığını ve işten ayrılma niyetini tahmin etmede yaygın olarak kullanılmaktadır (Sturges vd., 2005; Gerber v.d., 2012; Baruch ve Rousseau, 2019).

3. YÖNTEM

Araştırma, üniversitelerde görev yapmakta olan araştırma görevlilerinin etik iklim algılarının psikolojik sözleşme üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Bu bağlamda çalışmanın evrenini oluşturan Türkiye Cumhuriyeti'nde yer alan üniversitelerde görev yapmakta olan araştırma görevlilerine ulaşmak üzere kartopu örneklem yöntemi kullanılmıştır. Araştırmacının iş çevresindeki araştırma görevlilerine ulaşması, bu kişilerin de kendi çevrelerindeki diğer araştırma görevlilerine ulaşması ile toplam 438 anket online ve yüz yüze olmak üzere uygulanmıştır. Ancak cevaplama hatası bulunan anketler çıkarıldığında analize uygun 402 anket verisi bulunduğu tespit edilmiştir.

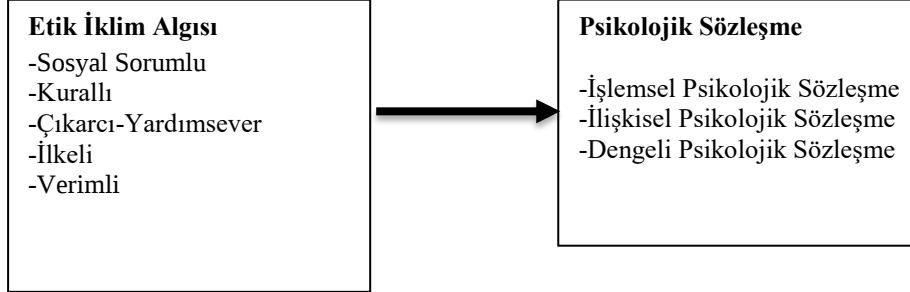
Araştırmada kullanılan etik iklim ölçeğinin temeli olan "Örgütsel Etik İklim Ölçeği"; Cullen, Victor ve Bronson tarafından 1993'te örgütlerde kullanılmak üzere geliştirilmiştir. Ancak üniversitelerde araştırma görevlilerinin etik iklim algısını ölçmek için çalışmada Cullen v.d.'nin geliştirdiği ölçeğin eğitim kurumlarında uygulamasına uyarlanmış versiyonu olan Özen ve Durkan (2016) tarafından geliştirilen formu kullanılmıştır.

Araştırmanın psikolojik sözleşme ölçeği ise ilk olarak Millward ve Hopkins (1998) tarafından geliştirilen, ardından Mimaroğlu (2008) tarafından Türkçe geçerlilik çalışmasının yapıldığı ve ardından



ise Nartgün ve Demirer (2022) tarafından eğitim kurumları için uyarlanmış versiyonundan faydalanılarak geliştirilmiştir. Araştırmanın kavramsal modeli ise aşağıda yer aldığı gibidir:

Şekil 1: Araştırmanın Kavramsal Modeli



Araştırmanın kavramsal modelinde belirtildiği üzere etik iklim algısı ve psikolojik sözleşmeye ilişkin kavramsal yaklaşımlar ışığında, etik iklim algısının üniversitelerde araştırma görevlileri arasında yüksek olmasının psikolojik sözleşme üzerindeki etkisini araştırmak üzere aşağıdaki ana hipotez geliştirilmiştir:

H1: Üniversitelerde araştırma görevlilerinin etik iklim algılarının psikolojik sözleşmeleri üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.

Bununla birlikte araştırmada tespit edilen faktör analizine göre test edilen alt hipotezler ise aşağıdaki gibidir:

H1a: Üniversitelerde araştırma görevlilerinin sosyal sorumlu etik iklim algılarının işlemsel psikolojik sözleşmeleri üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.

H1b: Üniversitelerde araştırma görevlilerinin sosyal sorumlu etik iklim algılarının ilişkisel psikolojik sözleşmeleri üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.

H1c: Üniversitelerde araştırma görevlilerinin sosyal sorumlu etik iklim algılarının dengeli psikolojik sözleşmeleri üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.

H1d: Üniversitelerde araştırma görevlilerinin kurallı etik iklim algılarının işlemsel psikolojik sözleşmeleri üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.

H1e: Üniversitelerde araştırma görevlilerinin kurallı etik iklim algılarının ilişkisel psikolojik sözleşmeleri üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.

H1f: Üniversitelerde araştırma görevlilerinin kurallı etik iklim algılarının dengeli psikolojik sözleşmeleri üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.

H1g: Üniversitelerde araştırma görevlilerinin çıkarıcı-yardımsever etik iklim algılarının işlemsel psikolojik sözleşmeleri üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.

H1h: Üniversitelerde araştırma görevlilerinin çıkarıcı-yardımsever etik iklim algılarının ilişkisel psikolojik sözleşmeleri üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.

H1i: Üniversitelerde araştırma görevlilerinin çıkarıcı-yardımsever etik iklim algılarının dengeli psikolojik sözleşmeleri üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.

H1j: Üniversitelerde araştırma görevlilerinin ilkeli etik iklim algılarının işlemsel psikolojik sözleşmeleri üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.

H1k: Üniversitelerde araştırma görevlilerinin ilkeli etik iklim algılarının ilişkisel psikolojik sözleşmeleri üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.

H1l: Üniversitelerde araştırma görevlilerinin ilkeli etik iklim algılarının dengeli psikolojik sözleşmeleri üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.



H1m: Üniversitelerde araştırma görevlilerinin verimli etik iklim algılarının işlemsel psikolojik sözleşmeleri üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.

H1n: Üniversitelerde araştırma görevlilerinin verimli etik iklim algılarının ilişkisel psikolojik sözleşmeleri üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.

H1o: Üniversitelerde araştırma görevlilerinin verimli etik iklim algılarının dengeli psikolojik sözleşmeleri üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.

4. BULGULAR

Araştırmanın hipotezlerini test etmek üzere 402 anket yanıtının parametrik testlere tabi tutulmasından önce verilerin normal dağılım gösterip göstermediği test edilmiştir. Ortalama, mod, medyan değerlerinin birbirine yakın ve normal dağılım gösterdiği görülmüştür. Katılımcıların demografik değerleri analiz edildiğinde; %55'inin erkek, %45'inin kadın; %72'sinin yüksek lisans mezunu; %57'sinin vakıf üniversitelerinde %43'ünün ise devlet üniversitelerinde çalışmakta; %28'inin ise lisans mezunu olduğu; tamamının 24-34 yaş aralığında olduğu görülmüştür. Demografik veriler; katılımcıların araştırma görevlisi olması dolayısıyla beklenen aralıklarda tespit edilmiştir.

Araştırmanın sonraki adımında araştırma modelinde yer alan iki değişkenin (algılanan etik iklim algısı ve psikolojik sözleşme) faktör analizine uygunluğunu test eden KMO değerleri ve faktör yüklerine ilişkin veriler Tablo 1'de yer almaktadır. Açıklayıcı faktör analizinde elde edilen faktörler alan yazında yer alan ve ölçek kullanmada belirtilen çalışmalar ile paralellik göstermiştir. Buna göre çeşitli üniversitelerde çalışmakta olan araştırma görevlilerinin etik iklim algısı; sosyal sorumlu, kurallı, çıkarıcı-yardımsaver, ilkeli ve verimli olmak üzere 5 faktörde; psikolojik sözleşme değişkeni ise; işlemsel; ilişkisel ve dengeli psikolojik sözleşme olmak üzere 3 faktörde yüklenmiştir.

Tablo 1: Faktör Analizi Tablosu

	Faktörler	İfadeler	Faktör Yüğü	Cronbach's Alpha	KMO
Etik İklim Algısı	Sosyal Sorumlu	Bu kurumdaki insanların en önemli sorumluluęu verimliliklerdir.	,862	,94	,57
		Paydaşlar için daima doğru olanı yapmanız beklenir.	,794		
		Bu kurumda çalışanlar takım ruhunu önemser.	,801		
		Bu kurumda çalışanların, kurum dışındakilere karşı güçlü sorumluluk duyguları vardır.	,895		
		Kararlar kurumun amaçlarına katkı sağlarnasına göre biçimlendirilir.	,901		
		Bu kurumun çalışanları, kurum paydaşlarının çıkarlarını gözetir.	,790		
		Burada sorunlara daima etkili çözümler aranır.	,825		
	Kurallı	Burada kurum kural ve prosedürlerini sıkı sıkıya takip etmek çok önemlidir.	,842	,97	
		Karar vermede öncelik, kararın yasaya uygun olup olmadığıdır.	,839		
		İnsanlardan herşeyin ötesinde, yasalara ve mesleki standartlara riayet etmeleri beklenir.	,715		
		Herkesten kurum kural ve prosedürlere uyması beklenir.	,707		
	Çıkarıcı-Yardımsaver	İnsanlar kurum çalışanları için genellikle neyin en iyi olduğu konusunda çok endişelidirler.	,814		



Psikolojik Sözleşme		Her birey için iyi olan, örgüt için de iyidir.	,736	,91	0,59
		Bu kurumda çalışanlar kendileri için en iyi olanın peşindedirler.	,854		
		Kararların paydaşlar üzerindeki etkisi, bu kurumun öncelikli meselesidir.	,793		
	İlkeli	Bu kurumda her kişi, kendisi için neyin doğru, neyin yanlış olduğuna karar verir.	,815	,86	
		Bu kurumdaki en önemli endişemiz, daima diğeri için en iyinin ne olduğudur.	,781		
		İnsanlar kurum çıkarları dışında hiçbir şey ile ilgilenmez.	,897		
		Bu kurumdakiler, kendi kişisel etik ilkeleri ile yönlendirilir.	,792		
	Verimli	Bu kurumdaki başarılı insanlar kurallara uygun hareket eder.	,697	,89	
		Bu kurumda en verimli yol, daima en doğru yoldur.	,761		
		Bu kurumdaki başarılı insanlar, kurum politikalarına sıkı sıkıya bağlıdır.	,797		
	İşlemsel Psikolojik Sözleşme	Bu okuldaki görevim, açıkça tanımlanmış belli yetki ve sorumluluklarla sınırlandırılmıştır.	,821	,91	
		Üst yönetim benim, rutin görevleri yerine getirmemi beklemektedir.	,785		
		Net olarak belirlenmiş iş saatleri içinde çalışmayı tercih ederim.	,701		
		Fazla çalışma için maddi kazanç ve ek ödeme almayı beklerim.	,816		
		Sadece belirlediğim kısa dönemli hedeflere ulaşmak için çalışırım.	,762		
İlişkisel Psikolojik Sözleşme	Maddi karşılığı olmayan görevleri de isteyerek yaparım.	,844	,92		
	Çalıştığım kurumda her konuda fazlasıyla sorumluluk üstlenirim.	,813			
	Bu kurumda kendimi takımın önemli bir parçası gibi hissedirim.	,795			
	Bu okulda uzun süre çalışmak isterim.	,760			
	Hedeflere ulaşmak için gösterdiğim çabanın karşılığını almayı beklerim.	,717			
	Yönetici olarak görevime devam etmek isterim.	,801			
	Üst yönetim karar alırken, kişisel görüşlerimi dikkate alır.	,732			
	Üst yönetim, yaşadığım sorunlara karşı duyarlı davranır.	,765			
	Üst yönetim, bir çalışan olarak kişisel mutluluğumu önemser.	,703			



		Üst yönetim, bu okuldan uzun vadede memnuniyetimi sağlamak için üzerine düşeni yapar.	,804		
	Dengeli Psikolojik Sözleşme	Üst yönetim mümkün olan en üst düzeyde performansı gösterebilmem için beni destekler.	,794	,89	
		Üst yönetim, eğitimde giderek yükselen standartları yerine getirebilmem için bana yardımcı olur.	,718		
		Üst yönetim değişen şartlara uyum sağlayabilmem için gerekli olanakları sağlar.	,683		
		Çalıştığım okul, mesleki gelişimimi sağlayacak eğitim ve yetiştirme olanakları sunar.	,679		
		Çalıştığım okul, görevde yükselmem için fırsatlar sunar.	,709		

Tablo 2’de yer alan regresyon analizi sonuçlarına göre; elde edilen değerlerde anlamlılık değerinin 0,05’ten küçük olması modelim açıklayıcılığını ifade etmektedir. Araştırmanın H1 ana hipotezini oluşturan üniversitelerde araştırma görevlilerinin etik iklim algılarının psikolojik sözleşmeleri üzerinde açıklayıcılık oranının %52 ($R^2=0,528$) olduğu tespit edilmiştir. Bu oran üniversitelerde araştırma görevlilerinin psikolojik sözleşme düzeylerinin oluşumunda bulundukları kurumdaki etik iklim algısının önemli derecede etkisi olduğuna da işaret etmektedir. Alt hipotezler incelendiğinde ise; sosyal sorumlu etik algısının ilişkisel psikolojik sözleşmeyi %9, dengeli psikolojik sözleşmeyi %18; kurallı etik iklim algısının işlemsel psikolojik sözleşmeyi %10, dengeli psikolojik sözleşmeyi %6; çıkarıcı-yardımsever etik iklim algısının işlemsel psikolojik sözleşmeyi %7, ilişkisel psikolojik sözleşmeyi %7, dengeli psikolojik sözleşmeyi %11; ilkeli etik iklim algısının işlemsel psikolojik sözleşmeyi %12, ilişkisel psikolojik sözleşmeyi %8, dengeli psikolojik sözleşmeyi %9; verimli etik iklim algısının işlemsel psikolojik sözleşmeyi %10, ilişkisel psikolojik sözleşmeyi %9, dengeli psikolojik sözleşmeyi ise %11 açıkladığı görülmüştür. Beraberinde sosyal sorumlu etik iklim algısının işlemsel psikolojik sözleşme üzerinde ve kurallı etik iklim algısının ilişkisel psikolojik sözleşme üzerinde anlamlı açıklayıcı etkisi bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu veriler kapsamında Tablo 3’de özet olarak verildiği üzere H1a ve H1e alt hipotezleri reddedilmiş; ancak ana hipotez olan H1 hipotezi ve diğer tüm alt hipotezler araştırma verilerine göre kabul edilmiştir.

Tablo 1: Hipotez Testlerine İlişkin Regresyon Analizi Tablosu

Model	B	Beta	Anlamlılık Değeri	R	R ²
Etik İklim Algısı	0,681	0,726	0,000	0,726	0,528
Bağımlı Değişken: Psikolojik Sözleşme					
Model	B	Beta	Anlamlılık Değeri	R	R ²
Sosyal Sorumlu Etik İklim Algısı	0,284	0,312	0,431	0,312	0,097
Bağımlı Değişken: İşlemsel Psikolojik Sözleşme					
Model	B	Beta	Anlamlılık Değeri	R	R ²
Sosyal Sorumlu Etik İklim Algısı	0,321	0,030	0,000	0,030	0,092
Bağımlı Değişken: İlişkisel Psikolojik Sözleşme					
Model	B	Beta	Anlamlılık Değeri	R	R ²



Sosyal Sorumlu Etik İklim Algısı	0,371	0,432	0,000	0,432	0,187
Bağımlı Değişken: Dengeli Psikolojik Sözleşme					
Model	B	Beta	Anlamlılık Değeri	R	R²
Kurallı Etik İklim Algısı	0,309	0,322	0,000	0,322	0,104
Bağımlı Değişken: İşlemsel Psikolojik Sözleşme					
Model	B	Beta	Anlamlılık Değeri	R	R²
Kurallı Etik İklim Algısı	0,378	0,613	0,321	0,613	0,375
Bağımlı Değişken: İlişkisel Psikolojik Sözleşme					
Model	B	Beta	Anlamlılık Değeri	R	R²
Kurallı Etik İklim Algısı	0,283	0,246	0,000	0,246	0,061
Bağımlı Değişken: Dengeli Psikolojik Sözleşme					
Model	B	Beta	Anlamlılık Değeri	R	R²
Çıkarıcı-Yardımsaver Etik İklim Algısı	0,275	0,266	0,000	0,266	0,071
Bağımlı Değişken: İşlemsel Psikolojik Sözleşme					
Model	B	Beta	Anlamlılık Değeri	R	R²
Çıkarıcı-Yardımsaver Etik İklim Algısı	0,291	0,270	0,000	0,270	0,073
Bağımlı Değişken: İlişkisel Psikolojik Sözleşme					
Model	B	Beta	Anlamlılık Değeri	R	R²
Çıkarıcı-Yardımsaver Etik İklim Algısı	0,349	0,337	0,000	0,337	0,114
Bağımlı Değişken: Dengeli Psikolojik Sözleşme					
Model	B	Beta	Anlamlılık Değeri	R	R²
İlkeli Etik İklim Algısı	0,294	0,356	0,000	0,356	0,127
Bağımlı Değişken: İşlemsel Psikolojik Sözleşme					
Model	B	Beta	Anlamlılık Değeri	R	R²
İlkeli Etik İklim Algısı	0,274	0,289	0,000	0,289	0,084
Bağımlı Değişken: İlişkisel Psikolojik Sözleşme					
Model	B	Beta	Anlamlılık Değeri	R	R²
İlkeli Etik İklim Algısı	0,279	0,303	0,000	0,303	0,092
Bağımlı Değişken: : Dengeli Psikolojik Sözleşme					
Model	B	Beta	Anlamlılık Değeri	R	R²
Verimli Etik İklim Algısı	0,296	0,320	0,000	0,320	0,103
Bağımlı Değişken: İşlemsel Psikolojik Sözleşme					
Model	B	Beta	Anlamlılık Değeri	R	R²
Verimli Etik İklim Algısı	0,367	0,304	0,000	0,304	0,093
Bağımlı Değişken: İlişkisel Psikolojik Sözleşme					
Model	B	Beta	Anlamlılık Değeri	R	R²
Verimli Etik İklim Algısı	0,318	0,337	0,000	0,337	0,114
Bağımlı Değişken: Dengeli Psikolojik Sözleşme					



Tablo 2: Hipotez Kabul-Red Tablosu

Hipotez	Değişken	Kabul-Red Durumu
H1	Etik İklim Algısı*Psikolojik Sözleşme	Kabul
H1a	Sosyal Sorumlu Etik İklim Algısı*İşlemsel Psikolojik Sözleşme	Red
H1b	Sosyal Sorumlu Etik İklim Algısı*İlişkisel Psikolojik Sözleşme	Kabul
H1c	Sosyal Sorumlu Etik İklim Algısı*Dengeli Psikolojik Sözleşme	Kabul
H1d	Kurallı Etik İklim Algısı*İşlemsel Psikolojik Sözleşme	Kabul
H1e	Kurallı Etik İklim Algısı*İlişkisel Psikolojik Sözleşme	Red
H1f	Kurallı Etik İklim Algısı*Dengeli Psikolojik Sözleşme	Kabul
H1g	Çıkarıcı-Yardımsaver Etik İklim Algısı*İşlemsel Psikolojik Sözleşme	Kabul
H1h	Çıkarıcı-Yardımsaver Etik İklim Algısı*İlişkisel Psikolojik Sözleşme	Kabul
H1i	Çıkarıcı-Yardımsaver Etik İklim Algısı*Dengeli Psikolojik Sözleşme	Kabul
H1j	İlkeli Etik İklim Algısı*İşlemsel Psikolojik Sözleşme	Kabul
H1k	İlkeli Etik İklim Algısı*İlişkisel Psikolojik Sözleşme	Kabul
H1l	İlkeli Etik İklim Algısı*Dengeli Psikolojik Sözleşme	Kabul
H1m	Verimli Etik İklim Algısı*İşlemsel Psikolojik Sözleşme	Kabul
H1n	Verimli Etik İklim Algısı*İlişkisel Psikolojik Sözleşme	Kabul
H1o	Verimli Etik İklim Algısı*Dengeli Psikolojik Sözleşme	Kabul

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma, üniversitelerde görev yapmakta olan araştırma görevlilerinin etik iklim algılarının psikolojik sözleşme üzerindeki etkisini incelemiştir. Psikolojik sözleşme örgüt-çalışan ilişkilerini anlamak için önemli bir faktör olarak görülmektedir (Pate ve Scullion, 2009). Bununla birlikte üniversiteler için bir diğer önemli faktörde etik konusudur (Miotto v.d., 2020). Çünkü, mesleki etik ve kimliğe bağlılık, belirli meslekler için kritik öneme sahiptir. Özellikle akademisyenlik, üniversite yönetiminden ziyade toplumla yapılmış bir sözleşmeye dayalıdır. Bu da akademide psikolojik sözleşme durumunun, bir örgütten ziyade toplum tarafından paylaşılan etik değerlerle çalışmaları ve toplumun daha iyi bir geleceğe sahip olması için yaptıkları katkılar nedeniyle genel kamuoyu tarafından tanınma ve takdir edilme ile daha çok ilişkili olduğu anlamına gelmektedir. Bu nedenlerle çalışma, eğitim politikalarını belirleyenlere, akademisyenlere ve üniversitelere mevcut akademik ortamın iyileştirilmesinde bir referans olma çabasıdır.

Çalışmada ana hipotez kabul edilmiş, alt hipotezlerden de yalnız “üniversitelerde araştırma görevlilerinin sosyal sorumlu etik iklim algılarının işlemsel psikolojik sözleşmeleri üzerinde açıklayıcı etkisi vardır” alt hipotezi ve “üniversitelerde araştırma görevlilerinin kurallı etik iklim algılarının ilişkisel psikolojik sözleşmeleri üzerinde açıklayıcı etkisi vardır” alt hipotezi reddedilmiştir. Literatürde psikolojik sözleşme boyutları örgütsel düzeyde ilişkisel ve işlemsel psikolojik sözleşme, eğitim temelli örgütlerde ise ilişkisel, işlemsel ve dengeli psikolojik sözleşme boyutları olarak görülmektedir. Bu



çalışmanın psikolojik sözleşme boyutları da literatür ile paralellik göstermiştir (Bisth v.d., 2016; Karani v.d., 2023; Lam ve Campos, 2015; Özen ve Durkan, 2016; Bari v.d., 2023; Shaheen v.d., 2019; Deng v.d., 2022). Çalışmada kurallara uymanın ve prosedürleri sıkı sıkıya takip etmenin, araştırma görevlilerinin beklentileri olan mesai saatleri içerisinde çalışma ve fazla çalışma için maddi kazanç beklemelerini olumlu yönde etkilediği anlaşılmaktadır. Yine kurallara uymanın ve prosedürleri sıkı sıkıya takip etmenin, araştırma görevlilerinin kurum içi ilişkilerini ve üst yönetime karşı bakış açılarını olumsuz yönde etkilediği anlaşılmaktadır. Çalışmaya göre üniversitelerde araştırma görevlilerinin sosyal sorumlu etik iklim algılarının ilişkisel psikolojik sözleşmeleri üzerinde açıklayıcı etkisi olmadığı sonucuna varılmıştır. Çalışmada algılanan etik iklimin özellikle ilişkisel psikolojik sözleşmeyi ve dengeli psikolojik sözleşmeyi olumlu ve anlamlı yönde etkilediği anlaşılmaktadır. Üniversitenin çalışanlar arasında bir takım havası yaratmasının, çalışanların görüşlerinin alınmasının ve kurum paydaşlarının önemsenmesi araştırma görevlilerinin fazlasıyla sorumluluk almalarına, üniversitede uzun süre çalışmak istemelerine, fazladan çaba gösterirlerse bunu karşılığını alacaklarına dair inançlarını olumlu yönde etkilediği anlaşılmaktadır. Ayrıca üniversitenin araştırma görevlilerinin mesleki gelişimleri için onlara destek ve imkanlar sağlaması dengeli psikolojik sözleşme düzeylerini olumlu yönde etkilemekte ve araştırma görevlilerinin üniversitelere olan inançlarını artırmaktadır. Ayrıca çalışanlara adil davranılması yalnızca güveni artırmakla kalmaz, aynı zamanda çalışan bağlılığı ve psikolojik sözleşmeyi güçlendirme gibi sonuçları da sağlamaktadır. Bu nedenle örgütler şeffaf olmalı ve çalışanlarla düzenli iletişim kurmalıdırlar. Yöneticiler iyi derecede kişilerarası becerilere sahip ve astlarına saygılı davranmalıdır (Aggarwal ve Goodell, 2014). Bu nedenle, öğretim üyelerinin araştırma görevlilerine adil ve güven verici tavırlarla yaklaşması, araştırma görevlisinin gerek psikolojik sözleşmeye sadık kalmasını gerekse de görev yaptığı örgüte bağlılığını arttıracaktır. Nitekim çalışmanın araştırma kısmında da görüldüğü gibi, araştırma görevlilerinin psikolojik sözleşmenin “ilişkisel psikolojik sözleşme” alt boyutuna verdikleri cevaplar, akademide yönetici çalışan ilişkisinin önemini ortaya koymaktadır. Çalışmada görülen bir diğer unsur da, araştırma görevlilerinin kurumlarından ve daha ziyade meslekleri ile psikolojik sözleşmeye sahip olduklarını düşündürmektedir. Psikolojik sözleşme her ne kadar örgüt ile çalışan arasında olsa bile özellikle ülkemizde akademisyenliğin toplum nezdinde prestijli bir meslek olması dolayısı ile araştırma görevlilerinin aynı zamanda meslekleri ile aralarında psikolojik sözleşmeleri de olduğu söylenebilir. Bu nedenle araştırma görevlilerinin yaşadıkları durumlar ile ilgili etik yargılarda bulunurken, sadece görev yaptıkları yükseköğretim kurumunun etik iklimine değil, aynı zamanda ülkemiz akademik camianın da etik iklimini göz önünde bulundurdıkları söylenebilir. Bu nedenle araştırma görevlilerinin psikolojik sözleşme düzeylerinin artmasını sadece görev yaptıkları üniversite değil ülkedeki tüm üniversiteler etkilemektedir. Bu nedenle, ülkemizdeki tüm akademisyenler ve üniversiteler etik davranışlar konusunda fazlasıyla dikkatli ve örnek olmak zorundadırlar. Ancak bu durumda araştırma görevlilerinden şimdi ve gelecekte mesleki etik ilkelere uymaları beklenebilir.

Araştırma görevlilerinin psikolojik sözleşmelerine bağlılıklarının bir diğer nedeni de görev yaptıkları üniversitenin onlara verdiği gelişim imkanıdır (Karatepe v.d., 2021). Akademik kariyerlerinin henüz başında olan araştırma görevlileri, üniversitelerinden öncelikli olarak mesleki gelişimlerini en iyi biçimde sağlayacak olanakları beklemektedirler. Araştırmada dengeli psikolojik sözleşme sorularına verilen yanıtlar ve buna bağlı hipotez sonuçları bu durumu desteklemektedir. Mesleklerinde ilerleyebilmek için, akademik gelişimlerinin şart olduğunu bilen araştırma görevlileri; kendilerine mesleki gelişim sağlayan üniversitelere karşı daha yüksek psikolojik sözleşme düzeyi hissedecekleri açıktır. Araştırmanın devlet ve vakıf üniversitesi araştırma görevlileri arasında ayrım gözetmeksizin yapılması araştırma kısıtlarından birini oluşturmaktadır. Ülkemiz için devlet ve vakıf üniversiteleri arasında mevzuat yönünden olmasa bile, yönetim yapısı yönünden ciddi farklılıklar bulunmaktadır. Bu nedenle yeni yapılacak olan çalışmalarda araştırma görevlilerinin devlet ve vakıf üniversitesinde çalışanlar olarak iki farklı başlık altında incelenmesinde ve buna göre değerlendirme yapılmasında daha büyük fayda vardır. Ayrıca, üniversitelerin kalitesini ve çalışma ortamını belirleyen en önemli faktörlerden birisi de üniversitenin oturmuş köklü bir geleneğinin olmasıdır. Bir üniversitenin kuruluş tarihi ne kadar eski olursa, üniversitenin o kadar yerleşmiş bir örgütsel kültürü ve kurumsal yapısı olduğu söylenebilir. Köklü bir geçmişi olan üniversiteler için de çalışanlarının o üniversiteye yaklaşımı daha pozitif olma eğiliminde olacaktır. Bu durumda, o üniversitede çalışan tüm öğretim elemanlarının psikolojik sözleşmelerine bağlılıklarını olumlu yönde etkileyecektir. Bu yaklaşımın iz düşümünde, yeni



yapılacak çalışmaların ayrıca üniversitelerin kuruluş yıllarına göre de kategorize edilerek yapılması, yeni çalışmaların literatüre daha güçlü katkı yapmalarını sağlayacaktır. Ayrıca, çalışmada sadece bir tek fakülte gözetilmemiş, farklı fakültelerden araştırma görevlileri araştırmaya dahil edilmiştir. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda belirli bir fakültenin araştırma görevlilerinin seçilmesi, fakülteler arasında da bir farklılık olup olmadığını ortaya koyacaktır.

REFERENCES

- Aggarwal, R., & Goodell, J. W. (2014). National cultural dimensions in finance and accounting scholarship: An important gap in the literatures?. *Journal of Behavioral and Experimental Finance*, 1, 1-12.
- Al-Gasawneh, J., Al Khoja, B., Al-Qeed, M., Nusairat, N. M., Hammouri, Q., & Anuar, M. M. (2022). Mobile-customer relationship management and its effect on post-purchase behavior: The moderating of perceived ease of use and perceived usefulness. *International Journal of Data and Network Science*, 6, 439-448.
- Al-Malki A. M., Hassan M.-U., Ul-Haq J. (2022). Nexus between remittance outflows and economic growth in GCC countries: the mediating role of financial development. *Appl. Econ.* 1-13.
- Atkinson, C., & Cuthbert, P. (2006). Does one size fit all? A study of the psychological contract in the UK working population. *International Journal of Manpower*, 27(7), 647-665.
- Bari, M. W., Khan, Q., & Waqas, A. (2023). Person related workplace bullying and knowledge hiding behaviors: relational psychological contract breach as an underlying mechanism. *Journal of Knowledge Management*, 27(5), 1299-1318.
- Baruch Y., Rousseau D. M. (2019). Integrating psychological contracts and ecosystems in career studies and management. *Acad. Manag. Ann.*, 13, 84-111.
- Bisht, S., Chaubey, D. S., & Thapliyal, S. P. (2016). Analytical study of psychological contract and its impact on employees retention. *Pacific Business Review International*, 8(11), 30-39.
- Bloor G., Dawson P. (1994). Understanding professional culture in organizational context. *Organ. Stud.*, 15, 275-295.
- Bunderson J. S. (2001). How work ideologies shape the psychological contracts of professional employees: doctors' responses to perceived breach. *J. Organ. Behav.* 22, 717-741.
- Coyle-Shapiro, J. M., & Parzefall, M. (2008). Psychological contracts. *The SAGE Handbook of Organizational Behavior*, 1, 17-34.
- Cullen, J. B., B. Victor and C. Stephens, (1989). An Ethical Weather Report: Assessing the Organization's Ethical Climate. *Organizational Dynamics* 18(2), 50-63.
- DeConinck, J. B. (2011). The effects of ethical climate on organizational identification, supervisory trust, and turnover among salespeople. *Journal of business research*, 64(6), 617-624.
- Deng, C., Yan, T., Mao, J., & Yin, S. (2022). Thinking alike or not: Performance implications of transactional psychological contract congruence in buyer-supplier new product development projects. *Journal of Operations Management*, 68(1), 4-32.
- Duran, F., Woodhams, J., & Bishopp, D. (2021). The relationships between psychological contract violation, occupational stress, and well-being in police officers. *International Journal of Stress Management*, 28(2), 141-146.
- Fu, Y., & Xu, Y. (2023). Investigation into psychological contract in ethically disciplined group: a case study of academics in Chinese higher education. *Frontiers in Psychology*, 14.
- Gerber M., Grote G., Geiser C., Raeder S. (2012). Managing psychological contracts in the era of the "new" career. *Eur. J. Work. Organ. Psychol.* 21, 195-221.
- Glassman, M., & McAfee, R. B. (2005). Pay inversion at universities: Is it ethical?. *Journal of Business Ethics*, 56, 325-333.
- Guest, D. E., & Conway, N. (1998). Fairness and work and the psychological contract. *London: Institute of Personnel and Development*.



- Karani, A., Mall, S., Deshpande, R., & Jayswal, M. (2023). Impact of psychological contract breach on innovative behaviour and well-being amongst academicians during COVID-19. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 43(1/2), 126-141.
- Karatepe, R., İnandi, Y., & Karatepe, D. A. (2021). Academicians' Views on Career Barriers and Academic Alienation. *Education Quarterly Reviews*, 4(2).
- Kardeş, S., & Akman, Ç. B. B. (2017). Araştırma Görevlilerinin Bilimde Etik Değerlere İlişkin Görüşleri. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, (11), 300-313.
- Koskina, A. (2013). What does the student psychological contract mean? Evidence from a UK business school. *Studies in Higher Education*, 38(7), 1020-1036.
- Lam, A., & de Campos, A. (2015). 'Content to be sad' or 'runaway apprentice'? The psychological contract and career agency of young scientists in the entrepreneurial university. *Human relations*, 68(5), 811-841.
- Levinson, H., Price, C. R., Munden, K. J., Mandl, H. J. ve Solley, C. M. (1962) Men, Management and Mental Health, *Cambridge: Harvard University Press*.
- Martin, K. D., & Cullen, J. B. 2006. Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. *Journal of Business Ethics*, 69: 175–194.
- Middlemiss, S. (2011). The psychological contract and implied contractual terms: Synchronous or asynchronous models? *International Journal of Law and Management*, 53(1), 32–50.
- Millward, L. J. ve Hopkins, L. J. (1998). Psychological contracts, and job commitment. *Journal of Applied Psychology*, 28(16), 1530-1556.
- Mimaroglu, H. (2008). Psikolojik sözleşmenin personelin tutum ve davranışlarına etkileri: Tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir araştırma (Yayımlanmamış doktora tezi). *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Adana.
- Miotto, G., Del-Castillo-Feito, C., & Blanco-González, A. (2020). Reputation and legitimacy: Key factors for Higher Education Institutions' sustained competitive advantage. *Journal of Business Research*, 112, 342-353.
- Newman, A., Round, H., Bhattacharya, S., & Roy, A. (2017). Ethical climates in organizations: A review and research agenda. *Business Ethics Quarterly*, 27(4), 475-512.
- O'Donohue W., Sheehan C., Hecker R., Holland P. (2007). The psychological contract of knowledge workers. *J. Knowl. Manag.* 11, 73–82.
- Özen, F. ve Durkan, E. (2016). Algılanan Örgütsel Etik İklim ile Öğretmenlik Meslek Etiği Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. (22), (4), 593-627.
- Pate, J., & Scullion, H. (2009). The changing nature of the traditional expatriate psychological contract. *Employee Relations*, 32(1), 56-73.
- Robinson, S. L. ve Brown, G. (2004): Psychological contract breach and violation in organisations, in: R. W. Griffin/A. M. O'Leary-Kelly (eds.): The dark side of organisational behaviour. *San Francisco, CA: John Wiley and Sons*, 309-337.
- Rousseau D. (1995). Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements. Thousand Oaks, CA: *SAGE*.
- Rousseau D. M. (2001). Schema, promise and mutuality: the building blocks of the psychological contract. *Organ. Psychol.* 74, 511–541.
- Sachdeva, G. (2022). Impact of Psychological Contract on Employees' Performance: A Review. In I. Management Association (Ed.), *Research Anthology on Human Resource Practices for the Modern Workforce*, 55-72.
- Schein, E. 1965. Organisational psychology. Englewood Cliffs, NJ: *Prentice Hall*.
- Schminke, M., Arnaud, A., & Kuenzi, M. 2007. The power of ethical work climates. *Organizational Dynamics*, 36(2): 171–186.
- Shaheen, S., Bari, M. W., Hameed, F., & Anwar, M. M. (2019). Organizational cronyism as an antecedent of ingratiation: mediating role of relational psychological contract. *Frontiers in Psychology*, 10, 1609.
- Shen, J. (2010). University academics' psychological contracts and their fulfilment. *Journal of Management Development*, 29(6), 575–591.



- Simha, A., & Cullen, J. R. 2012. Ethical climates and their effects on organizational outcomes: Implications from the past and prophecies for the future. *Academy of Management Perspectives*, 26(4): 20–34.
- Sökmen, A., Ekmekçioğlu, E. B., & Çelik, K. (2015). Algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve yönetici etik davranışı ilişkisi: araştırma görevlilerine yönelik araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 125-144.
- 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. *J. Organ. Behav.*, 26, 821–838.
- Suazo M. M. (2009). The mediating role of psychological contract violation on the relations between psychological contract breach and work-related attitudes and behaviors. *J. Manag. Psychol.*, 24, 136–160.
- Şahinoğlu, A., & Bebek, G. (2018). Araştırma görevlilerinin bilimsel araştırma etiğine ilişkin algıları: Nitel bir çalışma. Adnan menderes üniversitesi eğitim fakültesi eğitim bilimleri dergisi, 9(1), 47-58.
- Tangney J. P., Stuewig J., Mashek D. J. (2007). Moral emotions and moral behavior. *Annu. Rev. Psychol.*, 58, 345–72.
- Thompson J. A., Bunderson J. S. (2003). Violations of principle: ideological currency in the psychological contract. *Acad. Manag. Rev.*, 28, 571–586.
- Thompson J. A., Hart D. W. (2006). Psychological contracts: a nano-level perspective on social contract theory. *J. Bus. Ethics*, 68, 229–241.
- Turnley, W., Bolino, M., Lester, S., & Bloodgood, J. (2003). The impact of psychological contract fulfillment on the performance of in-role and organizational citizenship behaviors. *Journal of management*, 29(2), 187-206.
- Victor B., Cullen J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Adm. Sci. Q.*, 33, 101–125.
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1987). A theory and measure of ethical climate in organizations. *Research in corporate social performance and policy*, 9(1), 51-71.
- Zhang L. (2022). Impact of psychological contract breach on firm's innovative performance: a moderated mediation model. *Front. Psychol.*, 1