

İş Yaşamında Psikolojik Sözleşme

Çalışan ve Örgüt Arasındaki İlişkilere
Yönelik Kavramsal Bir Çerçeve

Dr. Merve GERÇEK



Dr. Öğr. Üyesi Merve GERÇEK

**İŞ YAŞAMINDA PSİKOLOJİK SÖZLEŞME:
Çalışan ve Örgüt Arasındaki İlişkilere Yönelik Kavramsal Bir Çerçeve**

ISBN 978-625-7676-78-6
DOI 10.14527/9786257676786

Kitap içeriğinin tüm sorumluluğu yazarına aittir.

© 2021, PEGEM AKADEMİ

Bu kitabın basım, yayım ve satış hakları Pegem Akademi Yay. Eğt. Dan. Hizm. Tic. A.Ş.'ye aittir. Anılan kuruluşun izni alınmadan kitabın tümü ya da bölümleri, kapak tasarımı; mekanik, elektronik, fotokopi, manyetik kayıt ya da başka yöntemlerle çoğaltılamaz, basılamaz ve dağıtılamaz. Bu kitap, T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı bandrolü ile satılmaktadır. Okuyucularımızın bandrolü olmayan kitaplar hakkında yayınevimize bilgi vermesini ve bandrolsüz yayınları satın almamasını diliyoruz.

Pegem Akademi Yayıncılık, 1998 yılından bugüne uluslararası düzeyde düzenli faaliyet yürüten **uluslararası akademik bir yayınevi**dir. Yayımladığı kitaplar; Yükseköğretim Kurulunca tanınan yükseköğretim kurumlarının kataloglarında yer almaktadır. Dünyadaki en büyük çevrimiçi kamu erişim kataloğu olan **WorldCat** ve ayrıca Türkiye'de kurulan **Turcademy.com** tarafından yayınları taranmaktadır, indekslenmektedir. Aynı alanda farklı yazarlara ait 1000'in üzerinde yayını bulunmaktadır. Pegem Akademi Yayınları ile ilgili detaylı bilgilere <http://pegem.net> adresinden ulaşabilmektedir.

I. Baskı: Nisan 2021, Ankara

Yayın-Proje: Şehriban Türüldür
Dizgi-Grafik Tasarım: Müge Çetin
Kapak Tasarımı: Pegem Akademi

Baskı: Ay-bay Kırtasiye İnşaat Gıda Pazarlama ve Ticaret Ltd. Şti.
Çetin Emeç Bulvarı 1314. Cadde No: 37A-B Çankaya/ANKARA
Tel: (0312) 472 58 55

Yayıncı Sertifika No: 36306
Matbaa Sertifika No: 46661

İletişim

Karanfil 2 Sokak No: 45 Kızılay/ANKARA
Yayınevi: 0312 430 67 50 - 430 67 51
Dağıtım: 0312 434 54 24 - 434 54 08
Hazırlık Kursları: 0312 419 05 60
İnternet: www.pegem.net
E-ileti: pegem@pegem.net
WhatsApp Hattı: 0538 594 92 40

Oğlum Kerem'e

Dr. Öğr. Üyesi Merve GERÇEK

İstanbul Kültür Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü'nü 2007 yılında tam burslu olarak kazandı. 2008 yılında İstanbul Kültür Üniversitesi Mühendislik Fakültesi İngilizce Endüstri Mühendisliği Bölümü Çift Anadal Programı'na kabul edildi. 2011 yılında İşletme Bölümü'nden "Bölüm Birincisi" ve Endüstri Mühendisliği Bölümü'nden ise "Çift Anadal Programı Birincisi" olarak mezun oldu. 2011 yılında İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı'na birinci sıradan kabul edildi. 2012 yılında İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi'nde araştırma görevlisi olarak çalışmaya başladı. Aynı yıl, İstanbul Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Endüstri Mühendisliği Tezli Yüksek Lisans Programı'na kabul edildi. 2013 yılında İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı'nda doktora eğitimine başladı. 2014 yılında TÜBİTAK BİDEB Yurt İçi Doktora Bursu almaya hak kazandı. 2017 yılında İstanbul Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Endüstri Mühendisliği Tezli Yüksek Lisans tezini tamamladı. Yine 2017 yılında İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı'ndan doktor ünvanını aldı. Kişisel ilgisi dolayısıyla başlamış olduğu Anadolu Üniversitesi Sosyoloji Lisans Programı'nı 2016 yılında bitirdi. 2018 yılında Kocaeli Üniversitesi Hereke Ömer İsmet Uzunyol MYO İnsan Kaynakları Yönetimi Programı'nda Dr. Öğr. Üyesi olarak göreve başladı. Halen görev yapmakta olduğu Kocaeli Üniversitesi'nde ön lisans ve lisans düzeyinde yönetim ve organizasyon alanında Türkçe ve İngilizce dersler vermektedir. İnsan Kaynakları Yönetimi, psikolojik sözleşmeler, istihdam edilebilirlik, kariyer yönetimi, girişimcilik, örgütsel dayanıklılık ve liderlik gibi konularda ulusal ve uluslararası makaleleri ile konferanslarda sözlü olarak sunulmuş bildirileri bulunmaktadır. Evli ve bir çocuk annesidir.

ORCID No: 0000-0002-7076-8192

ÖN SÖZ

İş yaşamında başarıyı yakalayabilmek için olumlu insan ilişkilerinin kurulması ve sürdürülmesi gerekmektedir. İnsanın tüm duygu ve düşüncelerinden sıyrılarak, salt örgütsel amaçlara odaklı hareket etmesi beklenemez. Geçmişten günümüze tüm örgüt kademelerindeki bireylerin, çalışma ortamında zaman zaman sorunlar yaşamasının işyerinde çeşitli çatışmalara ve istenmeyen davranışlara neden olduğu görülmüştür.

İlişkilerimizde açıkça ifade etmediğimiz bazı kurallar bulunmaktadır. Örneğin; bir arkadaşlığa başlarken karşımızdakine detaylı bir şekilde sınırlarımızdan bahsetmeye gerek görmememizin en önemli nedeni “arkadaşlık” kavramını iki tarafın da bildiğini varsaymamızdır. Nasıl ki bir arkadaşlık ilişkisi karşılıklı güven, dürüstlük, vefa gibi olmazsa olmaz kurallara bağlıysa çalışma hayatında da açıkça belirtilmemiş birtakım kuralların varlığına rastlamak mümkündür.

Normal şartlarda bir iş ilişkisi, işveren ile çalışan arasında çalışma koşulları ve işin gerekliliklerinin açık şekilde belirtildiği yazılı veya yazılı olmayan bir iş sözleşmesi ile kurulmaktadır. Ancak bir iş sözleşmesi, iş ilişkisi devam ederken tarafları etkisi altına alabilecek bireysel ve örgütsel değişkenlerin etkileyebileceği zihinsel süreçleri tamamen yansıtmakta yeterli olamaz. Bu duruma bağlı olarak iş sözleşmesinin psikolojik boyutunu incelemek üzere psikolojik sözleşme kavramının sıklıkla kullanıldığı gözlenmektedir.

Chris Argyris'in çalışmalarına dayanan psikolojik sözleşme kavramı, çalışanlar ve örgüt temsilcileri arasındaki davranışsal dinamikleri açıklamak için kullanılan oldukça popüler bir çerçevedir. İlk ortaya çıkışından bu yana oluşumu, hangi etmenlere dayalı olduğu, nasıl sürdürülebileceği, bağlantılı olduğu yönetim ve davranış kuramları, olumlu ve olumsuz sonuçlarına ilişkin oldukça detaylı çalışmalar yapılmıştır. Psikolojik sözleşme, bireyin iş ilişkisinde karşı karşıya geldiği tarafın ve kendisinin karşılıklı olarak neleri yapmakla yükümlü olduğuna ilişkin inançlarını ifade etmektedir. Daha açık bir şekilde ifade etmek gerekirse psikolojik sözleşmeler, çalışanların üyesi buldukları örgüte ne gibi yükümlülükleri olduğunu ve karşılığında örgüt tarafından kendilerine nelerin sağlanması gerektiğine ilişkin düşüncelerini içermektedir. Geniş kapsamlı olarak düşünüldüğünde ise psikolojik sözleşme, iş ilişkisinin tarafları arasındaki yazılı olmayan beklentiler bütünüdür. Bu bağlamda, çalışma hayatında aktif olarak rol alan hemen hemen tüm bireylerin bir psikolojik sözleşmeye sahip olduğu söylenebilir.

Elinizdeki bu kitap, hepimizin kendisinden bir şeyler bulabileceği zengin bir kuramsal altyapıya sahip olan psikolojik sözleşmenin önemini, çalışan ve örgüt temsilcilerini nasıl etkileyebileceğini, iş ilişkilerinde örgüt yapıları, politika ve

prosedürlerinin iş ilişkilerindeki rolünü ve iş ilişkilerindeki olumsuz etmenlerin çalışanlarda hangi tutum ve davranışlara yol açabileceği ile ilgili açıklayıcı bilgiler sunmaktadır. Ayrıca bu eserin, günümüz örgütlerinde ve işgücü piyasalarında önemli bir yere sahip işveren markası, istihdam edilebilirlik, Endüstri 4.0'a bağlı gelişmeler ve İnsan Kaynakları Yönetimi uygulamalarının psikolojik sözleşme ile arasındaki ilişkilere ışık tutarak çalışanlar, yöneticiler, akademisyenler ve öğrencilere yol göstereceği umulmaktadır.

Çalışma hayatına adımımı attığım ilk günden beri işyerinde insan davranışına olan ilgin nedeniyle doktora tezimde çalışma konusu olarak seçmiş olduğum psikolojik sözleşme kavramı, benim için iş ve özel yaşamımda oldukça aydınlatıcı olmuştur. Akademik kariyerimin başlangıcından beri kendisiyle çalışmaktan onur duyduğum ve beni her zaman öğrenmeye teşvik eden kıymetli Hocam ve lisansüstü eğitimim boyunca danışmanım olan Prof. Dr. Gönen İlkar DÜNDAR'a araştırma görevlisi olduğum dönem süresince bana göstermiş olduğu hoşgörü, sabır ve desteğinden dolayı sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Öğrencisi olduğum günden beri bilgi birikimini benimle paylaşan, bir akademisyen olarak yetişmemde büyük bir emek gösteren ve tecrübelerini benden esirgemeyen, tüm çalışmalarımda bana değerli görüş ve önerileri ile ışık tutan çok değerli Hocam Prof. Dr. Cavide Bedia UYARGİLe göstermiş olduğu muazzam desteği için ne kadar teşekkür etsem azdır.

Doğduğum günden beri ne kadar anlamsız görünürse görünsün tüm sorularıma yanıt bulmaya çalışan, bana öğrenme sevgisini aşılayarak bilim insanı olmayı sevdiiren Sevgili Annem Prof. Dr. Fatma Gülay KIRBAŞLAR'a ve yaşamım boyunca beni cesaretlendiren, bana dürüstlüğü ve çalışkanlığı öğreterek başarının yolunu gösteren rol modelim Sevgili Babam Prof. Dr. Şah İsmail KIRBAŞLAR'a sonsuz anlayışları ve koşulsuz sevgileri için binlerce kez teşekkür ederim.

Beni öz kızı gibi seven ve her zaman destek olan Sevgili Babam Mehmet Şerafettin GERÇEK'e, dualarını benden eksik etmeyen Sevgili Annem Nurhayat GERÇEK'e, gerek kitabım gerekse tüm akademik çalışmalarım ile ilgili görüş ve önerilerini esirgemeyen ağabeyim K. Alper GERÇEK'e tüm içtenlikleri ile beni yüreklendirdikleri için teşekkürü bir borç bilirim.

Hayata daha önce bakmadığım açılardan bakmamı sağlayan, kariyerimin her aşamasında beni sabırla destekleyerek huzur bulmamı sağlayan mutluluk kaynağım Sevgili Eşim Gürer GERÇEK'e ve varlığıyla hayatımı anlamlandıran, benliğimi yeniden keşfetmemi sağlayan Sevgili Oğlum Kerem GERÇEK'e minnettarlığımı kelimelerle ifade etmem mümkün değil.

Akademik kariyerimin ilk yıllarında aramızdan ayrılan, yüksek erdemlere dayalı hayat felsefeleriyle bana ışık olan Anneannem Mualla BAYRAKTAR ve Dedem İrfan BAYRAKTAR'a beni sevgiyle büyüterek bugünlere gelmemi sağladıkları için minnettarım. Eksikliklerini daima hissedeceğim.

Psikolojik Sözleşme konulu doktora tezimi tamamlama sürecinde burs desteği sunan TÜBİTAK Bilim İnsanı Destekleme Programı ile proje desteği sunan T.C. İstanbul Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Birimi'ne (Proje No: 55101) ve kitabımın basımında göstermiş olduğu özen ve desteği için Pegem Akademi Yayıncılık'a teşekkürlerimi sunarım.

Kocaeli, 2021

Dr. Merve GERÇEK

ORCID No: 0000-0002-7076-8192

İÇİNDEKİLER

Dr. Öğr. Üyesi Merve GERÇEK.....	iv
Ön Söz.....	v

1. BÖLÜM

ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ VE İŞ SÖZLEŞMELERİNE GENEL BİR BAKIŞ

Yasal İş Sözleşmeleri ve Psikolojik Sözleşmeler Arasındaki Farklar	3
--	---

2. BÖLÜM

PSİKOLOJİK SÖZLEŞME KURAMI

Psikolojik Sözleşmenin Tanımı.....	9
Psikolojik Sözleşme Kuramının Temelleri	14
Psikolojik Sözleşme Kuramının Varsayımları	16
Psikolojik Sözleşmenin İçeriği/Ögeleri.....	21
İşveren/Örgüt Yükümlülükleri	24
Çalışan Yükümlülükleri	26

3. BÖLÜM

PSİKOLOJİK SÖZLEŞMENİN ANALİTİK ÇERÇEVESİ

Psikolojik Sözleşmenin Türleri	30
MacNeil ve Rousseu'nun İşlemsel ve İlişkisel Sözleşme Ayrımı.....	30
Hiltrop'un Eski ve Yeni Sözleşme Ayrımı.....	32
Shore ve Barksdale'in Denge Düzeyi Ayrımı.....	35
Janssens, Sels ve Van den Brande'nin Altılı Ayrımı	37
O'Neil ve Adya'nın Ayrımı	37
Kişiyi Özgü Sözleşmeler (I-Deals)	38
Psikolojik Sözleşmeye İlişkin Analitik Modeller.....	40
Rousseau'nun Modeli.....	40
Shore ve Tetrick'in Modeli	41
Guest'in Modeli	42
Petersitzke'nin Modeli	44
Rousseau, Hansen ve Tomprou'nun Modeli	46

4. BÖLÜM

PSİKOLOJİK SÖZLEŞMENİN OLUŞTURUCULARI

Birincil Sözleşme Oluşturucular.....	55
Çalışanlar.....	56

İşveren/Örgüt.....	57
Yöneticiler	58
Çalışma Arkadaşları/Eşitler	60
İkincil Sözleşme Oluşturucular	62
Örgütsel Mesaj Kaynakları.....	62

5. BÖLÜM

PSİKOLOJİK SÖZLEŞMENİN SONUÇLARI

Psikolojik Sözleşmenin Yerine Getirilmemesi/Bozulması ve İhlali.....	68
Yerine Getirmeme/Bozulma (Unfulfillment/Breach)	69
İhlal (Violation).....	70
Psikolojik Sözleşmenin Bozulmasının ve İhhalinin Nedenleri	72
Yerine Getirmeme/Bozulmanın Nedenleri.....	72
İhhalin Nedenleri	77
Psikolojik Sözleşmenin Bozulmasının ve İhhalinin Sonuçları.....	81
Yerine Getirmemenin/Bozulmanın Sonuçları	81
İhhalin Sonuçları	84
Psikolojik Sözleşmenin Bozulması ve İhhaline Yönelik Bir Model Önerisi	87

6. BÖLÜM

PSİKOLOJİK SÖZLEŞMELERİN YÖNETİLMESİ

Psikolojik Sözleşmelerin Yönetilmesinde İKY'nin Rolü	91
İşe Alım	98
Eğitim-Geliştirme ve Kariyer Yönetimi.....	100
Performans Yönetimi	105
Ücret ve Ödül Yönetimi.....	108
Psikolojik Sözleşmenin Yönetilmesinde Yöneticilerin Rolü	111

7. BÖLÜM

PSİKOLOJİK SÖZLEŞMELERDE ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME

Psikolojik Sözleşme Araştırmalarında Kullanılan Yaklaşımlar	120
Emik ve Etik Yaklaşımlar	120
Sözleşmelerin Taraflarına Göre Yaklaşımlar.....	121
Sözleşmenin Türü ve Yapısına Göre Yaklaşımlar.....	122
Psikolojik Sözleşme Araştırmalarındaki Ölçüm Odağı	123
İçerik Odaklı Ölçümler	124
Özellik Odaklı Ölçümler.....	125

Değerlendirme Odaklı Ölçümler	125
Psikolojik Sözleşme Araştırmalarında Kullanılan Araştırma Yöntemleri ve Veri Toplama Teknikleri.....	126
Nicel Araştırma Yönteminin Kullanılması	126
Nitel Araştırma Yönteminin Kullanılması.....	129
Ölçüme İlişkin Sorunlar	132

8. BÖLÜM

TÜRKİYE'DE PSİKOLOJİK SÖZLEŞMELERİN DURUMU VE BİR ARAŞTIRMA

Türkiye’de Psikolojik Sözleşmenin Örgütsel Bakış Açısından İncelenmesi: Nitel Bir Çalışma	140
Araştırmanın Amacı, Önemi ve Yöntemi	142
Araştırmada Elde Edilen bulgular.....	144
Tema 1: Kişisel Özellikler ve Beceriler	144
Tema 2: İşle İlgili Unsurlar	146
Tema 3: Sadakat ve Bağlılık.....	148
Tema 4: Sosyal Etkileşim ve Örgütsel Değerler.....	149
Türkiye Bağlamına Yönelik Görüşler.....	151

9. BÖLÜM

“DAHA YENİ” PSİKOLOJİK SÖZLEŞME

Psikolojik Sözleşmeler ve Kültür	156
Psikolojik Sözleşmeler ve İşveren Markası.....	159
Psikolojik Sözleşmeler ve İstihdam Edilebilirlik	165
Psikolojik Sözleşmelerin Geleceği: Endüstri 4.0 ve Sonrası.....	171
Kaynaklar	179

1. BÖLÜM

ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ VE İŞ SÖZLEŞMELERİNE GENEL BİR BAKIŞ

İnsanlık tarihi boyunca, çalışma kavramı günlük yaşamın önemli bir kısmını oluşturmuştur. Toplumsal koşullar çalışma ilişkilerini değiştirdiği gibi çalışma kavramının kendisi de toplumları etkilemiştir. Günümüzde içinde “çalışma” olmayan bir dünya düşünmek neredeyse olanaksızdır. Kelime anlamına baktığımızda çalışma; “çalışmak işi, emek, say, mesai” anlamlarını taşımaktadır (Türk Dil Kurumu, 2020). Çalışma kavramı; yalnızca ekonomik gelir sağlayan bir eylem değil, aynı zamanda gönüllülük esasına dayanan faaliyetleri de kapsamaktadır. Çalışma eylemi, bir amaca ulaşmak için ortaya koyulan çabalar bütünü olarak da tanımlanabilir. Bu kitapta ele alınacak olan çalışma kavramı, “iş yapma” eylemini içeren ve bir iş ilişkisinin parçası olan çalışmayı ifade etmektedir.

Günümüzdeki anlamıyla iş kavramının doğuşunun, modern çalışma ilişkilerinin ortaya çıkışına aracılık eden Endüstri Devrimi’ne dayandığı kabul edilmektedir. Endüstri Devrimi öncesi, ekonomik faaliyetlerin büyük bir kısmının tarıma dayalı olarak gerçekleştiği görülmüştür. Şehirlerde işgücünün büyük bir kısmını zanaatkarlar ve tüccarlar oluşturmuştur. Feodal sistemde serf adı verilen köylüler sistemin ana üretici faktörü olarak rol almışlar ve bağlı oldukları malikâne adı verilen yerleşim alanının dışına nadiren çıkmışlardır (Eğilmez, 2018). Üretimin yapıldığı toprakların birbirinden uzak ve dağınık oluşu, çalışma eylemini gerçekleştiren insanların da birbirinden uzakta olmasına neden olmuştur (Kaufman, 2004).

Bozkurt (2011:12) Endüstri Devrimi’ni, “*insanlar arasındaki işbölümü farklılaşmasının toplumsal, ekonomik ve sosyo-psikolojik etkilerinin, dünyayı şekillendirmedeki sonuçlarını yansıtan önemli bir insanlık serüveni*” olarak tanımlamaktadır. Yazara göre, ekonomik yaşamın gelişmediği ilkel dönemde, yaşamını avlanarak ve doğaya karşı mücadele ederek geçiren insanlar ürettikleri ya da topladıkları ürünleri hemen tükettikleri için ürünlerin birikimi söz konusu olamamıştır. Bir başka deyişle, yerleşik yaşama geçmeden önce insanların elde ettikleri ürünleri anında tüketmesi, mülkiyet ve servet kavramlarının henüz ortaya çıkmadığı dönemlerde yaşanmıştır. Zaman içinde köylülerin toprak sahiplerinin toprağını işlediği “malikâne düzeni”nin çözülmeye uğramasıyla birlikte, işgücü büyük şehirlere akın

etmeye başlamıştır. Yeni deniz yollarının keşfi ve nehir taşımacılığının da etkisiyle, ekonomik ve sosyal yaşamda farklılaşmalar yaşanmıştır. Bu gelişmeler, Endüstri Devrimi'nin ortaya çıkışına zemin hazırlayarak modern çalışma ilişkilerinin de temelini atmıştır (Torun, 2015).

18. yüzyılın sonlarına doğru İngiltere'de başlayan ve Avrupa ülkelerine yayılan Endüstri Devrimi ile birlikte, fabrikalarda seri üretimin yaygınlaşması sonucu şehirlere çalışmaya gelenlerin sayısı artmıştır. Bu artışla birlikte, geçimini sağlamak üzere çalışmasını başkasının hizmetine veren kişilerden oluşan bir "işçi sınıfı" oluşmuştur. İşçi sınıfı, endüstri toplumlarında üretim araçlarına sahip olmaksızın, geçimini fiziksel emeğini bir işverene kiralama yoluyla elde eden bireylerden oluşan bir grubu ifade etmektedir. Ancak, işverenlerin işçi sınıfından daha güçlü konumda olması, işverenin çıkarlarının ön planda tutulduğu ve eşit şartlarda kurulmayan iş ilişkilerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Ekonomik liberalizmin "*bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler*" anlayışı, işçi ve işveren taraflarının çalışma koşullarını devlet baskısı olmadan, tam bir sözleşme serbestisi içinde kararlaştırmasını benimsemiştir (Çelik, 2011).

İstihdam ilişkileri, "bir işçinin bir işte kullanılması ve iş yaptırılması" üzerine kurulmaktadır. Üretim faaliyetlerinin büyük şehirlerde toplanmaya başladığı dönemlerde iş sayısının az, işlere olan talebin ise çok oluşu, işçilerin çalışma koşulları üzerinde söz sahibi olmalarını engellemiştir. Fabrika sahiplerinin iş ilişkisinin belirleyicisi konumunda olması, zaman içinde çeşitli sorunlara yol açmıştır. İşçiler çok düşük ücretler almalarının yanı sıra, sağlıklarını tehdit eden ağır üretim ortamlarında çalışmak zorunda bırakılmışlardır. Erkek, kadın ve çocuk işçilerin yıpratıcı çalışma koşulları altında kalmalarının sonucunda, işçilerin haklarını savunmak üzere işçi sendikaları ortaya çıkmıştır (Balcı, 1999). İşçi sendikaları, işveren ve hükümetler ile birlikte endüstri ilişkilerinin baş aktörleri haline gelmiştir. Bu aktörlerin birbirinden farklı değerleri, çıkarları ve amaçları bulunmaktadır. Geleneksel anlamdaki endüstri ilişkileri sistemi, özellikle Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ve İngiltere'de, diğer Avrupa devletlerine kıyasla farklılıklar göstermeye başlamıştır. Bu farklılıklar, çalışanların sendikalaşma ve toplu hareket etme eğilimlerinde düşüşe yol açmıştır. Özellikle 1990'lı yılların ortalarında, küçülme veya yeniden tasarlama girişimlerine bağlı olarak örgüt yapılarının şekil değiştirmeye başladığı ve ilerleyen yıllarda bu değişimlerin çalışanlar üzerinde etkili olduğu görülmüştür (Sennet, 1998). Bu nedenle, istihdam ilişkilerinin değişen bağlamında, yıllar boyu kullanılan kavramsal modellerin artık yeterli olmadığı ve güncel istihdam ilişkilerini açıklayacak yeni bir bakış açısının gerektiği öne sürülmüştür.

Örgüt yapılarındaki değişimler sonucu, temel yeteneklere odaklanma ve dış kaynaklardan yararlanma gibi stratejilerin tercih edilmesiyle birlikte, işyerinde de-

vamlı statüde çalışan sayısının azalması, sendikaların işgücünü örgütleme sürecini zorlaştırmıştır. Bu durum, yöneticilerin çalışanlarla daha yakın ilişkiler geliştirmelerini kolaylaştırmış ve sendikaların etkilerinin azalmasına yol açmıştır. Guest'e (2004) göre, göz önünde bulundurulması gereken bir diğer konu ise giderek yaygınlaşan ABD kaynaklı bireycilik (individualism) akımının toplu hareketlerde yaratacağı olumsuzluklar ve İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) uygulamalarında yaşanan gelişmelerdir. İKY uygulamalarının, örgütler için yüksek bağlılık yaratacak düzeyde tasarlanmasıyla, çalışanların toplu olarak hareket etme ihtiyaçları ortadan kalkmıştır. Bu açıdan ele alındığında; çalışma yaşamındaki değerler, eğilimler ve süreçlerdeki değişimlere paralel olarak toplum ve iş değerlerinin de sürekli bir değişim içinde olduğu görülmektedir.

Yasal İş Sözleşmeleri ve Psikolojik Sözleşmeler Arasındaki Farklar

Günümüz toplumlarında bireyler, yaşamlarını sürdürebilmeleri için gerekli olan kazancı, çalışma yaşamına katılarak elde etmektedirler. Çalışma yaşamındaki işler; ekonomik, sosyal ve hukuki nitelikleri açısından farklılıklar göstermektedir. Aralarındaki sınır kesin olarak çizilemese de çalışanlar; bağımlı ve bağımsız olarak iki grupta ele alınmaktadır. Birinci grup; herhangi bir kişinin, emir ve otoritesi altına girmeksizin; işlerini belirli bir serbesti altında yürüten bağımsız çalışanlardır. Diğer grup ise, bir işverenin emir ve talimatlarına uymak durumunda olan bağımlı çalışanlardır (Çelik, 2011).

İngilizce "contract" kelimesinin kökeni, Latince "bir araya gelmek" anlamına gelen "contrahere" ve "contractus" kelimelerine dayanmaktadır. Webster İngilizce Sözlüğü'ne (Webster's Dictionary, 2021) göre sözleşme, "*iki ya da daha fazla bireyi ya da tarafı birbirine bağlayan anlaşma*" şeklinde tanımlanmaktadır. Türkçede; *bağıt, akit, mukavele* olarak da bilinen sözleşme kelimesi, "*hukuki sonuç doğurmak amacıyla iki veya daha çok kişinin, kuruluşun karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarıyla gerçekleşen işlem veya bu işlemi gösteren belge*" anlamını taşımaktadır (Türk Dil Kurumu, 2020). Hukuki anlamda ise sözleşme, "*iki veya daha çok kişinin, aralarında bir hukuki bağ yaratmak, bu bağı değiştirmek veya ortadan kaldırmak amacıyla, karşılıklı ve birbirine uygun iradelerini beyan ederek yaptığı hukuki işlem; akit*" şeklinde tanımlanmıştır (Hukuk Sözlüğü, 2020). Genel anlamda sözleşme hukuku, hukuki bir sözün hukuki olmayandan hangi noktalarda ayrıldığını göstermektedir.

İş ilişkisi, iki tarafın serbest iradeleriyle anlaşarak, bir ilişki kurmasını ifade etmektedir (Adal, 2015). 4857 Sayılı İş Kanunu'nda iş ilişkisi; "*bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut*