

Yöneticiler için Psikolojik Sözleşme Ölçeği

RECOMMENDED CITATION

memjavad (2025). *Yöneticiler için Psikolojik Sözleşme Ölçeği*. Turkish Psychological Scales. Retrieved from <https://tr-scales.arabpsychology.com/?p=33418>

Özet

Yöneticiler için Psikolojik Sözleşme Ölçeği, Merve Gerçek tarafından 2018 yılında geliştirilmiş bir ölçme aracıdır. Bu ölçeğin temel amacı, yöneticilerin işverenleri ile aralarındaki gayri resmi ve yazılı olmayan beklentiler bütünü olan psikolojik sözleşme algılarının güvenilir ve geçerli bir şekilde ölçmektir. Ölçek, keşfedici faktör analizi sonucunda 11 madde ve üç alt faktörden oluşan bir yapı sergilemektedir: **Gelişime Açıklık**, **İşin Benimsenmesi** ve **Otoritenin Kabulü**.

Ölçek geliştirme çalışması, yöneticilik pozisyonundaki bireylerin örgütsel bağlılık ve karşılıklı sorumlulukların değerlendirilmeye odaklanmıştır. Elde edilen psikometrik veriler, aracın Türk kültüründe yönetici popülasyonu için uygun bir ölçüm potansiyeline sahip olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler

Psikolojik Sözleşme, Yönetici, Ölçek Geliştirme, Güvenilirlik, Geçerlilik, Örgütsel Davranış, Çalışan İhtikalleri.

Yazarlar

Merve Gerçek

?

Amaç

Bu ölçeğin birincil amacı, yönetici pozisyonunda çalışan bireylerin algıladıkları psikolojik sözleşme yükümlülüklerini ve beklentilerini sistematik olarak değerlendirmektir. Çalışma, özellikle yöneticilerin kurumsal hedeflere ulaşmadaki gönüllü katkıları ve yetki alanlarına yönelik tutumlarının ölçmeye odaklanmıştır.

Ölçek, yöneticilerin kariyer gelişimine olan açıklıkların, kuruma ait bilgileri koruma konusundaki sorumluluk bilincini ve resmi hiyerarşik yapıya uyum sağlama düzeylerini ölçerek, psikolojik sözleşmenin temel boyutlarının Türk yönetim bağlamına uyarlamaya hedeflemiştir.

Yapı (Construct)

Ölçek, iş ve örgüt psikolojisinin merkezi kavramlarından biri olan psikolojik sözleşmeyi ele almaktadır. Psikolojik sözleşme, çalışan ile işveren arasındaki karşılıklı yükümlülükler hakkındaki yazılı olmayan inançlar dizisidir. Bu ölçek, yöneticiler özelinde bu yapıyı üç temel alt boyutta incelemektedir:

Gelişime Açıklık: Yöneticinin kişisel ve mesleki gelişim fırsatlarını değerlendirme ve yeni

fikirlerle açık olma eğilimi.

??in Benimsenmesi: Yöneticinin kurumsal hedeflere bağlılığı, kurumu sahiplenme düzeyi ve kurumun menfaatlerini koruma sorumluluğu.

Otoritenin Kabulü: Yöneticinin resmi iş tanımı sınırları içinde kalma, üst yönetimin kararlarına ve hiyerarşiye saygı gösterme istekliliği.

Geçerlilik

Ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek amacıyla keşfedici faktör analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda, ölçeğin 11 maddeden ve üç farklı alt faktörden oluşan teorik yapıya doğrulandığı görülmüştür. Bu üç faktör, literatürdeki psikolojik sözleşme eğilimleriyle uyumlu olarak adlandırılmıştır.

Faktör yapısının tutarlılığı, yöneticilerin algıladıkları yükümlülüklerin, beklenen üç temel yönetsel davranış boyutu etrafında toplandığını göstermektedir. Bu bulgular, ölçeğin kavramsal yapıya ölçme yeteneğinin yüksek olduğunu desteklemektedir.

Güvenilirlik

Ölçeğin iç tutarlılığını test etmek için Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır. Elde edilen katsayılar, ölçeğin güvenilir bir ölçüm aracı olduğunu göstermektedir.

Ölçeğin bütünü için Cronbach Alfa katsayısı: **0,725**.

Birinci faktör (Gelişime Açıklık) için Cronbach Alfa katsayısı: **0,783**.

İkinci faktör (??in Benimsenmesi) için Cronbach Alfa katsayısı: **0,703**.

Üçüncü faktör (Otoritenin Kabulü) için Cronbach Alfa katsayısı: **0,609**.

Genel ve faktör düzeyindeki alfa değerleri, kabul edilebilir güvenilirlik sınırları içindedir. Özellikle birinci ve ikinci faktörler yüksek iç tutarlılığa sahipken, üçüncü faktör (0,609) alt sınırdan olmakla birlikte ölçek geliştirme çalışmalarında genellikle kabul görmektedir.

Faktör Analizi

Ölçeğin nihai yapısı, 11 madde ile üç faktörlü bir model olarak belirlenmiştir. Bu faktörler ve madde sayıları şöyledir:

Gelişime Açıklık: 4 madde (4m)

??in Benimsenmesi: 4 madde (4m)

Otoritenin Kabulü: 3 madde (3m)

Keşfedici faktör analizi (EFA), veri setinin temel yapılarını ortaya çıkarmak ve her bir maddenin ilgili faktöre güçlü bir şekilde yüklendiğini göstermiştir. Bu yapı, yöneticilerin psikolojik sözleşme

algılarının çok boyutlu olduğunu kanıtlamaktadır.

Araç (Instrument)

Test Türü: Geliştirme Ölçeği (Örgütsel Psikoloji)

Format: 11 maddeden oluşan ve üç alt boyutu ölçen öz bildirim ölçeği.

Derecelendirme: 5'li Likert tipi derecelendirme (1= hiç önemli değil - 5= çok önemli).

Mevcut Diller: Türkçe.

Popülasyon Grubu: Çalışan Yöneticiler.

Yaş Grubu: Yetişkin (Profesyonel Yaşamında Olanlar).

Popülasyon Detayları: Türkiye'deki çeşitli sektörlerde çalışan orta ve üst düzey yöneticiler.

Test Metodolojisi: Kesitsel anket uygulaması, keşfedici faktör analizi ve iç tutarlılık analizi.

Anahtar Kelimeler

Psikolojik Sözleşme, Yönetici Davranışları, Cronbach Alfa, Örgütsel Bağlılık, İş Performansı, Faktör Yapısı.

?

Yazarlar

Yazar ORCID Tanımlayıcı: Bilgi mevcut değildir.

İletişim E-posta Adresi: mrvgercek@gmail.com

Yazışma Adresi: Bilgi mevcut değildir.

İzinler, Ücret ve Test Yılı

Ölçek, Merve Gerçek tarafından 2018 yılında geliştirilmiştir. Ölçeğin kullanımı ve izinleri için sorumlu yazar Merve Gerçek ile doğrudan e-posta yoluyla iletişime geçilmesi gerekmektedir. Ticari olmayan akademik kullanımlar için izin koşulları yazar tarafından belirlenmektedir.

Ölçeğin orijinal PDF belgesi aşağıdaki adresten indirilebilir: [yoneticiler-icin-psikolojik-sozlesme-olcegi-toad.pdf](https://www.arabpsychology.com/yoneticiler-icin-psikolojik-sozlesme-olcegi-toad.pdf)

Referanslar

Gerçek, M. (2018). Yöneticiler için Psikolojik Sözleşme Ölçeği: Bir ölçek geliştirme, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(4), 193-212.

?

Yöneticiler için Psikolojik Sözleşme Ölçeği Maddeleri

ÖNEMLİ: Aşağıdaki ölçek maddeleri orijinal dilinde korunmuş olup, hiçbir şekilde değiştirilmemiştir.

Ölçek 11 madde ve üç faktörden oluşmaktadır.

Gelişime açıklık (4m): Bir düşüncüyü etkili bir şekilde ifade edebilmek.

Şirketin benimsenmesi (4m): Kurumun gizli bilgilerini korumaya özen göstermek.

Otoritenin kabulü (3m): Şirket tanınmışları arasında kalmak.