

PSİKOLOJİK SÖZLEŞMELERİN OLUŞUMU, GELİŞİMİ VE İHLALİNDE TOPLU VE BİREYSEL SÖZLEŞMELERİN ROLÜ

Leman BİLGİN

Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Bu çalışmada, işçi ile işverenin aralarındaki alışveriş ilişkisinin koşullarıyla ilgili algılarından oluşan psikolojik sözleşmenin, istihdam ilişkisinin toplu sözleşme veya bireysel sözleşme yoluyla belirlenmiş olmasına göre farklı nitelikler taşıyabileceği öne sürülmektedir. Psikolojik sözleşmeler, taraflar arasındaki karşılıklı vaad ve yükümlülüklerin daha çok maddi ya da ilişkisel olmasına, tarafların bu yükümlülüklerin algılanmasında ne ölçüde uzlaştıklarına, vaad ve yükümlülüklerle ilişkin karşılıklı ve tek yönlü uyarılma süreçlerinin ne şekilde işlediğine göre farklılık gösterirler. Sendikalarca dayatılan toplu sözleşmeler, bireysel sözleşmelerden farklı olarak, psikolojik sözleşmelerin daha fazla maddi hükümler içermesine, daha kısa süreli, dar kapsamlı ve karşılıklı yükümlülükler bakımından sınırlı olmasına yol açabilir. Toplu sözleşme yoluyla oluşan psikolojik sözleşmede karşılıklı ve tek yönlü uyarılma süreçleri taraflar arasındaki vaad ve yükümlülüklerin azalması yönünde işlerken, arada sendikanın olması, vaad ve yükümlülüklerin algılanmasındaki uzlaşmayı engelleyerek ileride ortaya çıkabilecek “psikolojik sözleşmenin ihlali” olasılığını arttırabilir. Ancak toplu sözleşmelerde standart-dışı muamelelere fırsat verilmemesinden dolayı, istihdam ilişkisinin toplu sözleşme ile belirlendiği işyerlerindeki çalışanlarda, örgütsel adalet (eşitliğe dayalı dağıtım adaleti) algısı daha yüksek olabilir.

ANAHTAR KELİMELELER

Psikolojik sözleşmeler, toplu sözleşmeler, bireysel sözleşmeler, vaad ve yükümlülükler, uzlaşma, tek yönlü uyarılma, karşılıklı uyarılma, standart-dışı muamele