



The Moderating Effect of Personality Traits on the Relationship Between Psychological Contract Violation and Social Loafing¹

Tugce Kirmanoglu², Elif Ozge Erbay

^aİstanbul Aydın University, Psychology Department

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 30.03.2020

Received in revised form:
17.04.2020

Accepted: 26.04.2020

Key Words: Psychological Contract, Psychological Contract Violation, Social Loafing, Big Five Personality Traits

Type of Article: Research Article

ABSTRACT

Objectives: This research aims to examine the moderating effect of personality traits on the relationship between social loafing and employees' perceptions of psychological contract violation.

Methods: Correlational research model as a quantitative method is used to study if there is a relationship between psychological contract violation and social loafing. This model for the research, is designed to consider psychological contract as an independent variable, social loafing as a dependent variable and personality traits as moderator.

Results: Research results show that; as the participants' openness to new experiences increased, their positive perceptions about the psychological contract increased. It was also determined that psychological contract violation significantly predicts social loafing. It is found that the moderating effects of personality traits of extraversion, conscientiousness, and openness to experiences on the relationship between psychological contract and social loafing, whereas the traits of neuroticism and agreeableness have not any moderating effects on this relationship.

Originality: Because of the limited number of studies about the antecedents of social loafing behavior as a widely experienced concept in collectivist cultures like our country where group performance comes prior to individual performance; it is considered that studying psychological contract as an antecedent of social loafing behavior, and measuring the moderating effect of personality traits, would contribute to the future researches and provide managerial suggestions for business world.

Psikolojik Sözleşme İhlali ile Sosyal Aylaklık Arasındaki İlişkide Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Etkisi¹

Tuğçe Kirmanoğlu², Elif Özge Erbay İstanbul Aydın Üniversitesi, Psikoloji Bölümü

MAKALE BİLGİSİ

ÖZ

Makale Tarihi:

Başvuru: 30.03.2020

Revizyon: 17.04.2020

Kabul: 26.04.2020

Anahtar Kelimeler:

Psikolojik Sözleşme,
Psikolojik Sözleşme
İhlali, Sosyal Aylaklık,
Beş Faktör Kişilik Özelliği

Makale Türü: Araştırma
Makalesi

Amaç: Bu araştırma, örgüt çalışanlarının psikolojik sözleşme ihlali algıları ile sosyal aylaklık davranışları arasındaki ilişkide kişilik özelliklerin düzenleyici etkisini incelemeyi amaçlamıştır.

Tasarım/Yöntem: Araştırma, psikolojik sözleşme ihlali ile sosyal aylaklık arasındaki ilişkiyi öğrenmek amacıyla nicel araştırma yöntemi olan ilişkisel tarama yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın modelinde psikolojik sözleşme ihlali bağımsız değişken, sosyal aylaklık bağımlı değişken, kişilik özelliği ise düzenleyici değişken olacak şekilde tasarlanmıştır.

Sonuçlar: Araştırma sonuçlarına göre; katılımcıların yeni deneyimlere açıklık özellikleri arttıkça psikolojik sözleşmeye dair olumlu algılarının arttığı gözlenmiştir. Psikolojik sözleşme ihlaliye yönelik algının ise sosyal aylaklık davranışını yordadığı tespit edilmiştir. Kişilik özelliklerinin psikolojik sözleşme ve sosyal aylaklık davranışı arasındaki ilişkideki dışadönüklük, öz disiplin/sorumluluk ve yeniliğe açıklık kişilik özelliklerinin düzenleyici etkilerinin olduğu; ancak duygusal dengelilik ve uyumluluk özelliklerinin ise düzenleyici rollerinin bulunmadığı tespit edilmiştir.

Özgün Değer: Ülkemiz gibi grup performansının kişisel performansın önüne geçtiği toplulukçu kültürlerde sıklıkla karşılaşılan sosyal aylaklık davranışının öncüllerine dair yapılan sınırlı sayıdaki çalışma olması sebebiyle; bu araştırma ile sosyal aylaklığın bir öncülü olarak örgüt çalışanlarının psikolojik sözleşme algılarının çalışılmasının ve kişilik özelliklerinin ise bu ilişkideki düzenleyici etkisinin ölçülmesinin de literatüre katkı sağlaması; iş dünyasına ise yönetsel düzeyde öneriler sunması amaçlanmaktadır.

1 Bu çalışma, İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Psikoloji (tezli) yüksek lisans programı kapsamında hazırlanan yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

2 Corresponding author. E-mail address: tugcekirmanoglu@stu.aydin.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9965-1273; eliferbay@aydin.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7927-0596, Cite: Kirmanoğlu, T. ve Erbay,

E. Ö. (2020). Psikolojik Sözleşme İhlali ile Sosyal Aylaklık Arasındaki İlişkide Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Etkisi. İş'te Davranış Dergisi, 5(1), 1-15, DOI: <https://doi.org/10.25203/idd.710441>.

1. Giriş

Günümüz rekabet ortamında örgütlerin başarılı olmasındaki en önemli etkenlerden biri kuşkusuz ki insan faktörüdür. Örgütler zaman zaman çetin rekabet ortamında varlıklarını sürdürebilmek için küçülmeye gitmekte, ortaklık yapısını değiştirmekte, teknolojiden faydalanarak çalışan sayılarını azaltmaktadır. Bu gibi uygulamalar zaman zaman örgüt içerisinde çalışanların psikolojik sözleşmelerine dair ihlal algılarının doğmasına sebep olabilmektedir. Psikolojik sözleşmesi ihlal edilen bir çalışan öfke ve hayal kırıklığı duyguları ile örgüt içerisinde olumsuz tutum ve davranışlar sergileyebilmektedirler (Robinson ve Rousseau, 1994). Çalışanların örgüt içerisinde sergiledikleri olumsuz tutum ve davranışlar ise hiç şüphesiz örgütün verimliliğini, karlılığını ve rekabet gücünü etkileyebilmektedir.

Örgüt verimini etkileyen olumsuz davranışlardan biri olan sosyal aylaklık, bireylerin diğerleriyle birlikte çalıştıklarında ve bireysel performansları değerlendirilmediklerinde; basit işlerde kötü performans, karmaşık işlerde ise daha iyi performans sergileme eğiliminde olmaları olarak tanımlanmaktadır (Aronson, Wilson ve Akert, 2012). Çalışanın grup içerisindeki performans düşüklüğü diğer çalışma arkadaşlarını da etkileyerek verimsiz bir çalışma ortamının ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir.

Bu bağlamda, bireysel performansının yeterince değer görmediğini ve fark edilmediğini düşünen çalışanın, psikolojik sözleşmesine dair yaşadığı ihlal algısıyla sosyal aylaklık davranışına yönelebileceği tahmin edilmektedir. Bu süreçte örgütlerin sosyal aylaklık davranışının oluşumunun önüne geçmeleri adına öncüllerine dair doğru değerlendirmeler yapmaları örgüt verimliliği ve rekabet gücü açısından oldukça önem taşımaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Psikolojik Sözleşme

Psikolojik sözleşme kavramı ilk olarak Argyris'in (1960) araştırmasıyla ortaya çıkmıştır. Argyris'e (1960) göre çalışanlar ile örgüt arasında formal olmayan ortak değerler bulunmaktadır. Bu değerlere göre örgüt ile çalışanlar arasında bir ilişki kurulmaktadır. Buna göre çalışanlar örgütlerinden iş güvenliği, tatmin edici bir ücret, yan haklar, daha az baskı ve kendi işlerini yönetebilme yetkisi beklemektedir. Çalışanların kendi işlerini yönetiyor olması ve beklediği değeri görüyor olması çalışanların örgüte karşı bağlılıklarını arttıracak ve daha verimli çalışmalarını sağlayacaktır. Bunlara karşılık çalışanın işten ayrılma niyeti, işe devamsızlık ve çatışma oranında ise azalma beklenmektedir (Argyris, 1960). 1962 yılında Levinson ve arkadaşları psikolojik sözleşmeyi iş gören ve örgüt arasındaki karşılıklı ve yazılı olmayan beklentiler olarak tanımlamışlardır (Levinson vd., 1962'den akt. Özgen ve Özgen, 2010). Buna göre kişiler için psikolojik sözleşme üç temel kaynaktan oluşmaktadır: (1) Örgüt yetkilileri tarafından kişilere verilmiş olan sözler, (2) kişilerin örgüt kültürü hakkındaki algıları ve (3) çalışanların şirket uygulamaları, işleyişi hakkında idealize ettiği beklentileridir (Turnley ve Feldman, 1999).

2.2. Psikolojik Sözleşme İhlali

Çalışanın ve kurumun karşılıklı olarak taleplerini bildirdikleri yazılı sözleşmelerin yanı sıra, tarafların beklentilerinin yazılı olmayan karşılıkları psikolojik sözleşme olarak tanımlanır (Çankır, 2016). Psikolojik sözleşme ihlali, işletmenin verilen sözleri yerine getirmemesi, karşılıklı beklentilerde uyumsuzluk oluşması, algılanan karşılanmamış söz ve vaatlerle ortaya çıkmaktadır (Robinson ve Rousseau, 1994). Psikolojik sözleşme ihlali çalışana taahhüt edilen ile çalışanın elde ettiği arasında bir tutarsızlık ortaya çıktığında var olmaktadır. Taraflar kendi üzerine düşenleri yerine getirip getirmediği konusunda karşılaştırma yaptığında bir boşluk ortaya çıkması halinde psikolojik sözleşmenin ihlal edildiği sonucuna varmaktadır. Gerçekleşme olasılığı mümkün olmayan veya zamanından önce verilmiş sözlerin yerine getirilmemesi de psikolojik sözleşme ihlaline sebep olmaktadır (Morrison ve Robinson, 1997). Örneğin, bir kişi daha çok çalıştığı zaman daha fazla ücret alabileceğini düşünebilir. Bu beklentisi yerine gelmediğinde hayal kırıklığına uğrar. Bu beklentilere sahip olan çalışanlar beklentileri karşılanmadığında performansları düşer, daha az tatmin edilebilir olur ve işten ayrılma niyetleri oluşmaya başlar. Hayal kırıklığına uğrayan iş gören şiddetli duygusal tepkilerle birlikte ihanet duygusu, haksızlık ve adaletsizlik duygusu yaşar (Robinson ve Rousseau, 1994). Psikolojik sözleşme ihlali, karşılıklı güveni azaltır. İşveren tarafından yapılan psikolojik sözleşme ihlali çalışan ile ilişkiyi negatif yönde etkileyecektir (Robinson ve Rousseau, 1994). Psikolojik Sözleşmesinin ihlal edildiğine dair algı geliştiren çalışanın performansını yükseltmesi de oldukça zor olur (Robinson ve Rousseau, 1994).

2.3. Sosyal Aylaklık

Sosyal aylaklık davranışı, kişilerin başkalarıyla birlikte çalışırken ve bireysel olarak değerlendirilmediklerinde rahatlayarak; basit işlerde kötü performans, karmaşık işlerde ise daha iyi performans sergileme eğiliminde olmalarıdır (Aronson, Wilson ve Akert, 2012). Başkaları ile çalışmanın başarı üzerindeki etkisini ilk Fransız mühendis Max Ringelmann (1913) incelemiştir. Ringelmann'ın halat çekme deneyinde kişiler tek başına olduğunda daha fazla çaba sarf ederken, birkaç kişi aynı anda aynı halatı çektiğinde ise kişiler tek başına sergiledikleri çabadan daha az çaba sergiledikleri tespit edilmiştir (Aronson, Wilson ve Akert, 2012). Ringelmann yaptığı deneyde kişi sayısı arttıkça elde ettiği güç miktarı arasında pozitif bir ilişki bulamamıştır.

Ringelmann'ın raporunda her katılımcının istenen çabayı göstereceğine dair komşusuna güvendiğini, bu nedenle kendisinin yeterli çabayı sarf etmediği belirtilmiştir. Ringelmann'ın araştırması sosyal aylıklık ile oldukça bağlantılı gözükmektedir (Kravitz ve Martin,1986). Latene ve arkadaşları (1979), grup içerisinde bağırma ve alkışlama deneyleri yapmışlardır. Deneylere göre bireylerin grup içerisinde gösterdikleri performans, kişisel olarak gösterdikleri performansa göre oldukça az bulunmuştur. Latene ve arkadaşları (1979) bu olguyu "Sosyal Aylıklık" olarak isimlendirmişlerdir. Karau ve Williams (1991) çalışma arkadaşlarının performans beklenti etkileri üzerine yaptıkları çalışmalarında, sosyal telafi kavramını ortaya atmışlardır. Bunun için gerçekleştirdikleri üç farklı deneyde; katılımcılar eğer çalışma arkadaşlarını güvenilmez, gönülsüz, elinden iş gelmeyen biri olarak tanımlarlarsa sosyal telafi gerçekleştirme eğiliminde bulunmaktadırlar. Bu eğilimdeki amaç meslektaşlarına yardım etmek değil, işe dair sonuçların saygınlık uyandırmasını sağlamak adına çalışma arkadaşlarının eksikliğini kendi performansları ile kapatmaktır. Yüksek kabiliyet gösteren kişiler görevi anlamsız bulurlarsa, performanslarını düşük kabiliyet gösteren kişilerin seviyesine çekebilirler (Karau ve Williams, 1991). Karau ve Williams'ın 1993 yılında sosyal aylıklık ile ilgili 78 araştırmayı inceledikleri bir meta analiz çalışmasına göre; sosyal aylıklığa sebebiyet veren çok sayıda etken bulunmuştur. Değerlendirilme potansiyeli, iş arkadaşının beklenen performansı, görev anlamlılığı ve kültür çok güçlü etkenlere sahiptir. Hung ve arkadaşları (2009) çalışma arkadaşına dair algılanan sosyal aylıklık davranışının örgüte ve çalışma arkadaşlarına karşı zarar verici çalışma davranışlarına neden olduğunu söylemektedirler. Buna göre, iş arkadaşına dair sosyal aylıklık algısı oluşmuş kişide, iş arkadaşlarına ve örgütüne karşı intikam duyguları uyanmakta; görevi kötüye kullanma, fiziksel saldırganlık, sözlü hakaret ve sabotaj gibi işten kaçınma gibi faaliyetleri içeren zarar verici davranışlar ortaya çıkmaktadır.

Bu iki kavramın temelde çalışan performansı ve örgüt verimine etkisi düşünüldüğünde; çalışanın özellikle örgütü tarafından beklediği değeri görmemesiyle psikolojik sözleşme ihlali algısı yaşaması ve bu algının oluşturduğu olumsuz tutum ve davranışlar arasında sosyal aylıklık davranışının da yer alacağı tahmin edilmektedir. Diğer yandan, beklentilerinin karşılanmadığını ve vaat edilenlerin yerine getirilmediğini düşünen her çalışanın, sosyal aylıklık davranışında bulunup bulunmayacağı sorusu üzerinden; çalışanların kişilik özelliklerinin verecekleri olası tepkiye dair düzenleyici bir etkiye sahip olacağı düşünülmektedir. Bu noktada kişilik özellikleri, bu araştırma kapsamında ele alınan değişkenlerden biri olmuştur.

2.4. Kişilik

Kişilik, insanın kendisini ve diğerlerini tanımlamak için kullandığı kavramdır. Türk Dil Kurumu'na göre kişilik; "Bir kimseye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerin bütünü, şahsiyet", "insanlara yakışacak durum ve davranış", "bireyin toplumsal hayatı içerisinde edindiği alışkanlıkların ve davranışların bütünü" olarak tanımlanmaktadır (TDK,2011). İlgili literatür incelendiğinde kişilik hakkında her kuramcının farklı şekilde tanımlama yaptığı görülmüştür. Tüm bu tanımlamaların yanı sıra kişilik hakkındaki ortak söylem, kişinin davranış kalıplarının tutarlı olduğu ve bu kalıpları açıklayan özelliklerin bütünü olduğu yönündedir (İnanç ve Yerlikaya, 2017). Buna göre kişilik, zamana ve durumlara göre sabit ve süredendir. Bu açıklamalarla kişiliği "bireyi diğerlerinden ayıran, bireye özgü, tutarlı ve yapılaşmış özellikler bütünü" olarak tanımlamak mümkündür (İnanç ve Yerlikaya, 2017). Kişiliği belirleyen tek bir faktör bulunmamakla birlikte, kişiliği oluşturan ve belirleyen faktörler biyolojik, sosyal ve kültürel faktörler olarak sınıflandırılmıştır (Kurt ve Yıldız, 2017).

Robert Mccrea ve Paul Costa'nın 1983-1985 yılları arasında geliştirdikleri çalışmalar, kişiliğin yapısını beş faktörde incelemişlerdir. Kişiliğin yapısını incelemek için faktör analizi kullanılmış, ilk olarak nevrozizm ve dışadönüklük boyutları incelenmiş ancak, daha sonra deneyime açıklık adını verdikleri yeni bir boyut ortaya konmuştur. Araştırmacılar ilk başta bu üç boyutu savunurken, sonraları beş boyutun ölçülebilmesini sağlayan ölçme araçları geliştirmişlerdir (Costa ve McCrea,1985'den akt. İnanç ve Yerlikaya, 2017). Kişilik yapısını oluşturan bu beş faktöre dair araştırmacılar farklı isimler kullanmış olsalar bile en sık kullanılan tanımlamalar; Nevrotiklik, dışa dönüklük, açıklık, uyumluluk ve öz disiplindir (Burger, 2016).

Nevrotiklik; Bu boyutta yer alan kişiler, duygusal olarak değişkenlik gösteren ve bu nedenle duygusal olarak sıkıntı yaşayan kişiler olarak tanımlanmaktadır. Nevrotiklik seviyesi yüksek olan insanlar, günlük olaylar karşısında daha sık stres tepkisi göstermektedirler. Nevrotiklik seviyesi düşük olan kişiler ise, sakin, ılımlı, duygusal olarak dengeli olarak tanımlanan kişilerdir (Burger,2016).

Dışa dönüklük; Dışa dönük bireyler iş ve yaşamlarında mutlu olma eğilimindedirler. İçe dönüklere nazaran daha fazla olumlu duygu yaşamının yanı sıra bu duygularını daha rahat ifade edebilirler. Kişiler arası etkileşim gerektiren işlerde daha iyi performans sergileme eğilimindedirler. Sosyal olarak daha baskın olduklarından daha fazla liderlik özelliği göstermektedirler. Dışadönüklerin dezavantajı ise içe dönüklere göre dürtüsellik ve heyecan aramaları, işe fazla gelmemek, fazla alkol alımı gibi davranışları içermektedir (Robbins ve Judge, 2013). İçe dönük kişiler, yavaş, insan ilişkileri zayıf, sessiz olarak tabir edilen ve duygularını içeride yaşayan kişilerdir (Güney, 2012). Dışa dönük bireylerin temel motivasyon kaynakları içerisinde üstün olmak ve ödül kazanma isteği bulunmaktadır (Barrick vd., 2002'den akt. Özer, 2013).

Yeni deneyimlere açıklık; Yeni deneyimlere açıklık, kültürel gelişim, entelektüel sermaye, yüksek derecede bireysellik, yaratıcılık, düşüncelilik ve çeşitlilik konularını içermektedir. Yeni deneyim kazanma ve proaktif olmak ile ilişkilidir. Yeni deneyimlere açık kişiler, işbirlikçi, duyarlı, yardımsever, analitik düşünen, yeni çözüm önerileri getirebilen ve daha az rekabetçi kişilerdir (Park ve Antonioni, 2007'den akt. Tozkoparan,2013). Yeni deneyimlere açıklık seviyesi yüksek olan bireylerin sanatta ve bilimde daha yaratıcı kişiler ve etkili liderler olmaları daha muhtemeldir. Bu kişiler ikilemlerde ve değişimlerde yeni

deneyimlere açıklık boyutu düşük olanlara göre daha rahattırlar, örgüt içerisindeki değişimler ile daha kolay başa çıkar ve daha iyi uyum gösterebilirler (Robbins ve Judge, 2013).

Uyumluluk; Uyumluluk boyutundan yüksek puan alan kişiler güvenilir, sevecen ve yardımsever kişiler olarak tanımlanırken, düşük puan alan kişiler ise düşmanca ve kuşkucu insanlar olarak tanımlanmaktadır (Burger,2016). Uyumlu insanlar iş birliği içerisinde olmayı severken, uyumluluğu düşük insanlar çıkarları ve inançları için gerginlik çıkartabilirler (Burger,2016). Seibert ve Kraimer'e (2001'den akt. Çetin&Varoğlu,2009) göre, yüksek uyumluluk düzeyinin, kişinin güvenilir olması, işbirlikçi yaklaşım gibi olumlu özellikler taşımasının yanı sıra kişinin kendi avantajı için gerekli olan sıkı pazarlığı yapmak, kendi çıkarını gözetmek, diğerlerini idare etmek ve etkileyebilmek için gerekli olan özellikleri engellenmesine de neden olmaktadır. Uyumluluğun bir yönü olan yüksek seviyede yakın ilişkiler, çalışanları etkileyen zor kararların alınmasını içeren yönetsel kararların alındığı pozisyonlar için olumlu gözükmemektedir. Ilies , Scoot ve Judge'ye (2006'den akt. Çolak, Yıldırım ve Esen,2018) göre ise uyumluluk özelliği yüksek olan bireyler çalışma ortamlarında karşılaştıkları olumsuz durumlardan daha az etkilenmekte ve bu durumlarla baş edebilmek için daha fazla çabalamaktadırlar.

Öz disiplin (Sorumluluk); Bu boyut, kişilerin kontrol ve disiplin sahibi olma oranlarını ölçmektedir. Bu boyuttan yüksek puan alan kişiler düzenli, planlı hareket eden ve kararlı kişilerdir; düşük puan alan kişiler ise dikkatsiz, dikkati çabuk dağılan ve güvenilmez kişilerdir (Arthur ve Graziano, 2001'den akt. Burger, 2016). Öz disiplin puanı yüksek olan çalışanlar yüksek seviyede iş bilgisi edinmek istemekte ve buna bağlı olarak daha çok öğrenme gerçekleştirmektedirler. Yüksek iş bilgisine bağlı olarak, yüksek oranda performans sergilemektedirler. (Robbins ve Judge, 2013). Bu boyutu yüksek olan kişiler, teknik uzmanlık özellikleri göstermektedirler ve aynı zamanda soyut yardım etme stiline de eğilimlidirler. Bu nedenle liderlik özellikleri göstermektedirler (McCrea ve Costa, 2008'den akt. Çivitci ve Arıcıoğlu, 2012). Soyut stil kullanan kişiler kendilerine başkalarının bakış açısıyla bakabilirler. Kendilerini tanıma ve davranış kalıplarını görmekte zorluk çekmezler. Kendileri hakkında düşünmekte ve yaşadıkları olayların kendileri üzerindeki etkilerinin farkındadırlar (Ivey,1991'den akt. Çivitci ve Arıcıoğlu, 2012).

3.YÖNTEM

3.1.Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, psikolojik sözleşme ile sosyal aylıklık arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin düzenleyici etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Bu araştırma örgüt içerisinde verimliliği azaltan negatif durum ve tutumların kişilik özellikleri bağlamında anlaşılmasına ışık tutacaktır. Araştırmanın sonucunda literatüre ve gelecekteki araştırmalara katkı sağlamak hedeflenmektedir.

3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

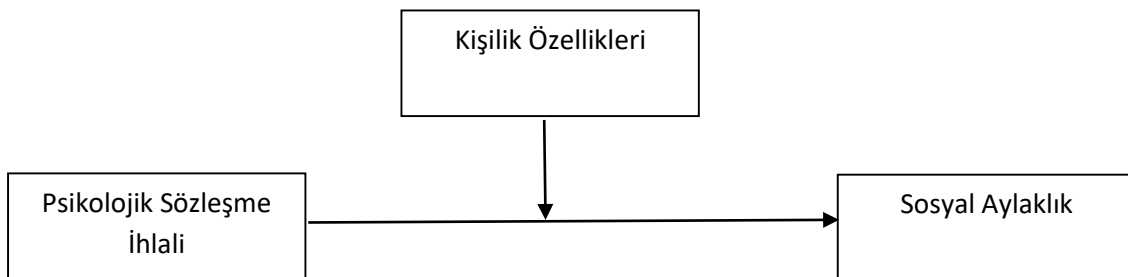
Araştırma, psikolojik sözleşme ihlali ile sosyal aylıklık arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla nicel araştırma yöntemi olan ilişkisel tarama yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. İlişkisel tarama yöntemi, iki veya daha fazla değişkenler arasında birlikte değişimin varlığı veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar,2018). Araştırmanın modelinde psikolojik sözleşme ihlali bağımsız değişken, sosyal aylıklık bağımlı değişken, beş faktör kişilik özelliği ise düzenleyici değişken olacak şekilde tasarlanmıştır (Bkz. Şekil 1).

İş görenlerin psikolojik sözleşme ihlaline verdikleri sosyal aylıklık tepkilerinin kişilik özelliklerine göre farklılaştığı düşünülmektedir. Buna göre araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir:

H1: Psikolojik sözleşme ihlali sosyal aylıklık davranışını anlamlı şekilde yordar.

H2: Kişilik özelliklerinin psikolojik sözleşme ihlali ile sosyal aylıklık arasındaki ilişkide düzenleyici etkisi vardır

Şekil 1. Araştırma Modeli



3.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni Türkiye'de çalışan özel sektör çalışanlarından seçilmiştir. 2018 yılı SGK işgücü istatistiklerine göre Türkiye'de özel sektörde çalışan zorunlu aktif sigortalı sayısı 14.229.170'dir (SGK,2018). Araştırma örnekleme kolayda örnekleme yöntemi ile özel sektörde çalışan 303 kişiden oluşmaktadır. Kamu sektöründe bulunan örgütler genel itibarıyla hizmet odaklı iken özel sektöre bağlı kurumlar kar elde etmeyi ön planda tutmaktadırlar (Erdem,2016). Özel sektörün seçilme sebebi rekabetçi çalışma ortamının fazla olması ve ticari kaygı gibi sebeplerle psikolojik sözleşme ihlallerinin kamu sektörüne göre daha fazla olacağını düşünülmesidir.

3.4. Veri Toplama Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler

Araştırma verileri anket yöntemi ile toplanmıştır. Anket uygulaması tamamen gönüllük esasına göre yapılmış olup elden anket doldurma yöntemi ve online anket formu üzerinden 303 kişiye uygulanmıştır. Anket formu demografik bilgi formu, Beş Faktör Kişilik Özelliği Anketi, Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği, Sosyal Kaytarma (Sosyal Aylaklık) Ölçeği olmak üzere dört bölümden oluşmuştur.

Demografik bilgi formu; Anketin ilk bölümünde anket katılımcılarının demografik özelliklerini belirlemek amacıyla cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışılan pozisyon, işletmedeki kıdem ve çalışmakta oldukları grup sayıları sorulmuştur.

Beş faktör kişilik özelliği anketi; Katılımcıların kişilik özelliklerini ölçmek amacıyla beş faktör kişilik özelliği anketi uygulanmıştır. Benet-Martinez ve John (1998) tarafından geliştirilen 44 maddelik beş faktör kişilik anketini, Sümer ve Sümer (2005) Türkçe'ye uyarlamışlardır. Türkçe'ye uyarlanan beş faktör kişilik envanterinin Türk örnekleme için yapılan çalışmalarda alt ölçeklere ait Cronbach alfa değerleri 0,64 ve 0,77 arasında değişmektedir.

Psikolojik sözleşme ihlali ölçeği; Katılım sağlayanların psikolojik sözleşme ihlallerini ölçmek amacıyla Robinson ve Rousseau (1994) tarafından geliştirilen Aykanat'ın (2014) araştırmasında kullanmış olduğu dokuz maddelik psikolojik sözleşme ihlali ölçeği kullanılmıştır. Ölçek ifadeleri çalışanların psikolojik sözleşme algılarına dair olumlu ifadelerden oluştuğundan, ölçekten elde edilen toplam puan arttıkça, ihlale yönelik algının azaldığı düşünülebilir. Aykanat (2014), psikolojik sözleşme ihlali ölçeğinin güvenilirlik analizi neticesinde iç tutarlılık katsayısını 0,94 olarak belirlemiştir.

Çalışma arkadaşı sosyal kaytarma ölçeği; Anketin dördüncü bölümünde çalışma arkadaşlarının sosyal aylaklık düzeylerini ölçmek için çalışma arkadaşı sosyal kaytarma ölçeği uygulanmıştır. Liden, Wayne, Jaworski ve Bennet (2004) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması İlgin (2010) tarafından gerçekleştirilmiştir. 13 maddelik "Sosyal Kaytarma Ölçeği tek boyuttan oluşmakta ve Cronbach alfa değeri 0,86 olarak ifade edilmektedir. Latene ve arkadaşları (1979), yaptıkları araştırma sonucunda kişinin çalışma arkadaşlarının kendisi kadar verimli çalışmadığını düşünmesi halinde durumu eşitlemek adına performanslarını düşürdüklerini ve sıkı bir şekilde çalışsalar bile grup içerisinde performanslarının görülmeyeceğini düşünmeleri nedeniyle adil bir şekilde ödül alamayacaklarını bildiklerinden sosyal aylaklık davranışına yöneldiklerini saptamışlardır. Bu araştırma ışığında kişinin kendi sosyal aylaklık düzeyi, çalışma arkadaşlarına dair algıladıkları sosyal aylaklık düzeyi üzerinden ölçümlenmiştir.

3.4.1. Ölçeklerin güvenilirlik ve iç tutarlılık testleri

Araştırmada kullanılan ölçme araçlarının güvenilirlik düzeyini belirlemek için Cronbach Alfa katsayıları hesaplanmıştır. Alfa katsayısı 0 ile 1 arasında değer almaktadır. 0,70 ve daha büyük katsayılar ölçeğin iç tutarlılığa bağlı güvenilirliğinin yeterli düzeyde olduğunu işaret etmektedir (Tavşancıl,2005). Bununla birlikte, 0,50 ve daha yüksek alfa değerlerinin de önemli olduğunu belirten açıklamalar da bulunmaktadır (Schmitt, 1996).

Tablo 1. Ölçme Araçlarına Ait Güvenirlik Katsayıları

| | Madde sayısı | Cronbach-Alfa Katsayıları |
|------------------------------------|--------------|---------------------------|
| Beş faktör kişilik özelliği ölçeği | 44 | 0,89 |
| Dışadönüklük | 8 | 0,75 |
| Duygusal dengelilik (Nevrotiklik) | 8 | 0,54 |
| Uyumluluk | 9 | 0,62 |
| Öz disiplin (Sorumluluk) | 9 | 0,74 |

| | | |
|---|----|------|
| Yeni deneyimlere açıklık | 10 | 0,82 |
| Psikolojik sözleşme ihlali ölçeği | 9 | 0,93 |
| Çalışma arkadaşı sosyal kaytarma ölçeği | 13 | 0,90 |

Tablo incelendiğinde, beş faktör kişilik envanterinin dışadönüklük, nevrotiklik, uyumluluk, özdisiplin ve yeni deneyimlere açıklık boyutları için alfa katsayıları sırasıyla 0,75; 0,54; 0,62; 0,74 ve 0,82 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin güvenilirliğinin yeterli düzeyde olduğu gözlenmiştir. Psikolojik sözleşme ihlali ve çalışma arkadaşı sosyal kaytarma ölçekleri için hesaplanan alfa katsayıları sırasıyla 0,93 ve 0,90 olarak belirlenmiştir. Elde edilen katsayılar, ölçme araçlarının güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğunu işaret etmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Verilerin analiz sürecinde öncelikle normal dağılımın gerçekleşmesini engelleyen uç değerlerin veri setinde yer alıp almadığını belirlemek için kutu grafikleri oluşturulmuş ve incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, veri setinde herhangi bir uç değer bulunmadığı gözlenmiştir. Verilerin dağılımını incelemek için çarpıklık ve basıklık katsayıları temel alınmıştır. Bu katsayıların ± 1 aralığında bulunması verilerin normal dağılımdan aşırı sapmadığını göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2007). Bu araştırmada elde edilen katsayılar belirtilen aralıkta yer almaktadır.

Araştırma kapsamında, beş faktör kişilik özellikleri, psikolojik sözleşme ihlali ve çalışma arkadaşı sosyal aylıklık puanları arasındaki ilişkileri incelemek için Pearson korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Psikolojik sözleşme ile sosyal aylıklık arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin düzenleyici etkisini test etmek için hiyerarşik doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Demografik Bilgi Formundan Elde Edilen Sonuçlar

Araştırma kapsamında katılımcılara demografik form başlığı altında yöneltilen sorulardan alınan yanıtlara göre, katılımcıların genel özellikleri Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

| | | Frekans | % |
|--------------------|----------------------------|---------|------|
| Cinsiyet | Erkek | 168 | 55,4 |
| | Kadın | 135 | 44,6 |
| Yaş grubu | 18-25 | 50 | 16,5 |
| | 26-32 | 138 | 45,5 |
| | 33-39 | 86 | 28,4 |
| | 40-46 | 15 | 5,0 |
| | 47 ve üstü | 14 | 4,6 |
| Eğitim durumu | İlkokul | 4 | 1,3 |
| | Ortaokul | 11 | 3,6 |
| | Lise | 88 | 29,0 |
| | Ön lisans | 44 | 14,5 |
| | Lisans | 115 | 38,0 |
| | Yüksek lisans | 41 | 13,5 |
| Çalışılan pozisyon | Müdür/ Müdür Yardımcısı | 45 | 14,9 |
| | Şef/Kıdemli Uzman | 62 | 20,5 |
| | Beyaz Yaka Çalışan (Memur) | 51 | 16,8 |
| | Mavi Yaka Çalışan (İşçi) | 131 | 43,2 |
| İşletmedeki kıdem | 0-1 yıl | 54 | 17,8 |
| | 2-3 yıl | 66 | 21,8 |
| | 4-7 yıl | 98 | 32,3 |
| | 8-10 yıl | 59 | 19,5 |
| | 11-15 yıl | 15 | 5,0 |

| | | | |
|--------------------------------|----------------|-----|-------|
| | 16 yıl ve üstü | 11 | 3,6 |
| Çalışılan gruptaki kişi sayısı | 2-5 kişi | 96 | 31,7 |
| | 6-10 kişi | 74 | 24,4 |
| | 11-20 kişi | 57 | 18,8 |
| | 21-30 kişi | 36 | 11,9 |
| | 31-40 kişi | 12 | 4,0 |
| | 41 ve üstü | 28 | 9,2 |
| | Toplam | 303 | 100,0 |

4.2. Korelasyon Analizi Sonuçları

Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilerin tespiti için yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre; katılımcıların psikolojik sözleşme puanları ile yeni deneyimlere açıklık kişilik özellikleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiş ($r=0,137$; $p<0,05$); diğer kişilik özellikleri ile arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir (Bkz. Tablo 3). Diğer deyişle, katılımcıların yeni deneyimlere açıklık özelliği arttıkça psikolojik sözleşme algılarının da arttığı gözlenmiştir.

Sosyal aylıklık puanları ile duygusal dengelilik ($r=-0,271$; $p<0,01$), uyumluluk ($r=-0,187$; $p<0,01$), ve yeni deneyimlere açıklık ($r=-0,032$; $p<0,05$) puanları arasında negatif yönlü ilişkilerin bulunduğu anlaşılmakta, diğer kişilik özellikleri ile arasında bir ilişki görülmemektedir. Diğer deyişle, katılımcıların duygusal dengelilik ve uyumluluk özellikleri arttıkça sosyal aylıklık algılarının azaldığı gözlenmiştir.

Psikolojik sözleşme puanları ile sosyal aylıklık puanları arasında düşük düzeyde negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=-0,168$; $p<0,01$). Yani, katılımcıların psikolojik sözleşmeye dair olumlu algıları arttıkça sosyal aylıklık algılarının azaldığı belirlenmiştir.

Tablo 3. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Ait Korelasyon Katsayıları

| Değişkenler | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. | 6. | 7. |
|--|--------|---------|---------|--------|---------|---------|----|
| 1. Dışadönüklük | 1 | | | | | | |
| 2. Duygusal dengelilik | ,351** | 1 | | | | | |
| 3. Uyumluluk | ,351** | ,405** | 1 | | | | |
| 4. Öz disiplin | ,448** | ,418** | ,544** | 1 | | | |
| 5. Yeni deneyimlere açıklık | ,539** | ,265** | ,477** | ,621** | 1 | | |
| 6. Psikolojik sözleşme ihlali ölçeği | 0,104 | 0,065 | 0,076 | 0,091 | ,137* | 1 | |
| 7. Çalışma arkadaşı sosyal kaytarma ölçeği | -0,037 | -,271** | -,187** | -0,107 | -0,032* | -,168** | 1 |

** $p<0,01$; * $p<0,05$; $N=303$

4.3. Regresyon Analizlerinin Sonuçları

Araştırmanın amacına uygun olarak kişilik özelliklerinin psikolojik sözleşme ve sosyal aylıklık arasındaki ilişkide düzenleyici etkisini belirlemek için bir dizi çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Yapılan analizler neticesinde yalnızca anlamlı çıkan analiz sonuçlarına detaylı şekilde yer verilmiştir.

4.3.1. Psikolojik sözleşmenin sosyal aylıklık üzerindeki katkısı

Analizlerin ilk adımında psikolojik sözleşmenin sosyal aylıklık üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, psikolojik sözleşme sosyal aylıklığı negatif yönde etkilemektedir ($\beta=-0,168$; $p<0,01$). Bu sonuca göre H1 hipotezi destek görmektedir.

4.3.2. Dışadönüklüğün düzenleyici etkisinin test edilmesi ile elde edilen sonuçlar

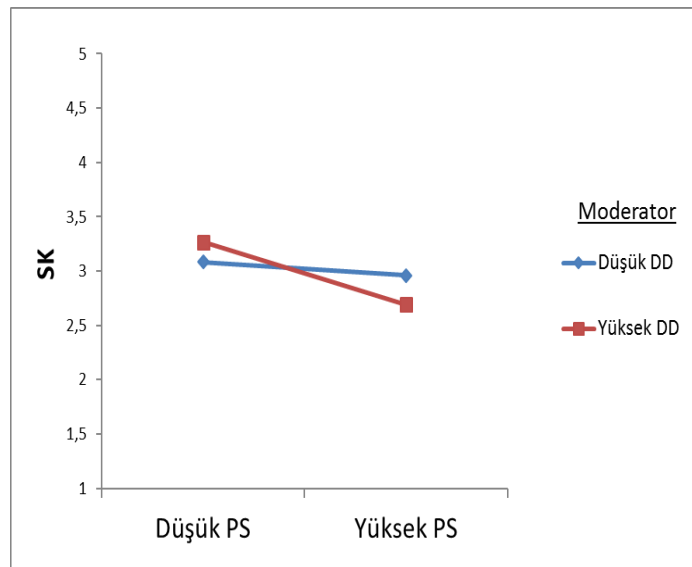
Araştırmanın amacına uygun olarak dışadönüklük kişilik özelliğinin psikolojik sözleşme ve sosyal aylıklık arasındaki ilişkide düzenleyici etkisini belirlemek için çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Regresyon analizi modelinde psikolojik sözleşme, dışa dönüklük ve etkileşim değişkeni (PSxDD) bağımsız değişken olarak, sosyal aylıklık ise bağımlı değişken olarak yer almıştır. Regresyon modelinin ilk adımında psikolojik sözleşmenin sosyal aylıklık üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, psikolojik sözleşme sosyal aylıklığı negatif yönde etkilemektedir ($\beta=-0,168$; $p<0,01$). İkinci adımda dışa dönüklük değişkeni analize dahil edilmiştir. İkinci adımda psikolojik sözleşmenin sosyal aylıklık üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($\beta=-0,165$; $p<0,01$). Dışadönüklüğün ise sosyal aylıklık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır ($\beta=-0,20$; $p>0,05$). Üçüncü adımda ise etkileşim değişkeni (PS x DD) modele dahil edilmiştir. Bu adımda, psikolojik sözleşmenin ($\beta=-0,175$; $p<0,01$), dışa dönüklüğün ($\beta=-0,022$; $p>0,05$) ve etkileşim değişkeninin ($\beta=-0,126$; $p<0,05$) sosyal aylıklık üzerinde negatif bir etkisi bulunmaktadır. Etkileşim değişkeninin sosyal aylıklık üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu sonuç, dışa dönüklüğün psikolojik sözleşme ve sosyal aylıklık arasındaki ilişkide düzenleyici etkisinin bulunduğunu göstermiştir (Bkz. Tablo 4)

Tablo 4. Psikolojik Sözleşme ve Dışa Dönüklüğün Sosyal Aylıklık Üzerine Etkilerine İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analiz Sonuçları

| Predictors | Model 1 | Model 2 | Model 3 |
|--------------------------|----------|----------|----------|
| | β | β | B |
| Psikolojik Sözleşme (PS) | -0,168** | -0,165** | -0,175** |
| Dışa Dönüklük (DD) | | -0,020 | -0,022 |
| Moderatör Etki (PSxDD) | | | -0,126* |
| ΔR^2 | 0,028 | 0,000 | 0,016 |
| ΔF | 8,69** | 0,120 | 4,934* |
| R^2 | 0,028 | 0,028 | 0,044 |
| F | 8,69** | 4,39* | 4,61** |

Düzenleyici etkiyi daha iyi ifade edebilmek için, regresyon eğrileri temel alınarak grafik oluşturulmuş ve incelenmiştir (Şekil 2). Grafik incelendiğinde, dışa dönüklük kişilik özelliğinin psikolojik sözleşme ile sosyal aylıklık arasındaki negatif ilişkiyi güçlendirdiği anlaşılmaktadır. Dışa dönüklük kişilik özelliği baskın bireylerde psikolojik sözleşme ve sosyal aylıklık arasındaki negatif ilişkinin daha güçlü olduğu gözlenmiştir.

Şekil 2. Psikolojik Sözleşme ve Sosyal Aylıklık Arasındaki İlişkide Dışa Dönüklüğün Düzenleyici Etkisi



PS: Psikolojik Sözleşme, DD= Dışa Dönüklük, SK= Sosyal Aylıklık

4.3.3. Duygusal Dengelilik/Nevrotiklik düzenleyici etkisinin test edilmesi ile elde edilen sonuçlar

Araştırma kapsamında duygusal dengeliliğin psikolojik sözleşme ve sosyal aylıklık arasındaki ilişkide düzenleyici etkisini belirlemek için çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Regresyon analizi modelinde psikolojik sözleşme, duygusal dengelilik ve etkileşim değişkeni (PSxDD) bağımsız değişken olarak, sosyal aylıklık ise bağımlı değişken olarak yer almıştır. Elde edilen sonuçlar, regresyon modelinin ilk adımında psikolojik sözleşmenin sosyal aylıklık üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, psikolojik sözleşme sosyal aylıklığı negatif yönde etkilemektedir ($\beta=-0,168$; $p<0,01$). İkinci adımda nevroitiklik değişkeni analize dahil edilmiştir. İkinci adımda psikolojik sözleşme ($\beta=-0,150$; $p<0,01$) ve nevroitikliğin ($\beta=-0,261$; $p<0,01$) sosyal aylıklık üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Üçüncü adımda ise etkileşim değişkeni (PS x DD) modele dahil edilmiştir. Bu adımda, psikolojik sözleşme ($\beta=-0,152$; $p<0,01$) ve nevroitikliğin ($\beta=-0,251$; $p<0,01$) sosyal aylıklık üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Etkileşim değişkeninin ise sosyal aylıklık üzerinde nevroitikliğin psikolojik sözleşme ve sosyal aylıklık arasındaki ilişkide düzenleyici etkisinin bulunmadığını göstermiştir.

4.3.4. Uyumluluğun düzenleyici etkisinin test edilmesi ile elde edilen sonuçlar

Uyumluluk kişilik özelliğinin psikolojik sözleşme ve sosyal aylıklık arasındaki ilişkide düzenleyici etkisini belirlemek için yine çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Regresyon analizi modelinde bu kez, psikolojik sözleşme, uyumluluk ve etkileşim değişkeni (PSxUY) bağımsız değişken olarak, sosyal aylıklık ise bağımlı değişken olarak yer almıştır. Regresyon modelinin ilk adımında yine, psikolojik sözleşmenin sosyal aylıklık üzerindeki etkisi araştırılmış ve psikolojik sözleşmenin sosyal aylıklığı negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir ($\beta=-0,168$; $p<0,01$). İkinci adımda uyumluluk değişkeni analize dahil edilmiştir. İkinci adımda psikolojik sözleşme ($\beta=-0,154$; $p<0,01$) ve uyumluluğun ($\beta=-0,175$; $p<0,01$) sosyal aylıklık üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Üçüncü adımda ise etkileşim değişkeni (PS x UY) modele dahil edilmiştir. Bu adımda, psikolojik sözleşme ($\beta=-0,158$; $p<0,01$) ve uyumluluğun ($\beta=-0,173$; $p<0,01$) sosyal aylıklık üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Etkileşim değişkeninin ise sosyal aylıklık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır ($\beta=-0,101$; $p>0,05$). Elde edilen sonuçlar, uyumluluğun psikolojik sözleşme ve sosyal aylıklık arasındaki ilişkide düzenleyici etkisinin bulunmadığını göstermiştir.

4.3.5. Öz disiplin/Sorumluluğun düzenleyici etkisinin test edilmesi ile elde edilen sonuçlar

Araştırmanın kapsamında öz disiplin (sorumluluk) kişilik özelliğinin psikolojik sözleşme ve sosyal aylıklık arasındaki ilişkide düzenleyici etkisini belirlemek için çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Regresyon analizi modelinde bu kez, psikolojik sözleşme, öz disiplin ve etkileşim değişkeni (PSxSO) bağımsız değişken olarak, sosyal aylıklık ise bağımlı değişken olarak yer almıştır. Regresyon modelinin ilk adımında, önceki analizlerde de tekrar eden, psikolojik sözleşmenin sosyal aylıklık üzerindeki etkisi negatif yönde anlamlı bulunmuştur ($\beta=-0,168$; $p<0,01$). İkinci adımda öz disiplin değişkeni analize dahil edilmiştir. İkinci adımda psikolojik sözleşmenin sosyal aylıklık üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($\beta=-0,159$; $p<0,01$). Öz disiplinin ise sosyal aylıklık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır ($\beta=-0,093$; $p>0,05$). Üçüncü adımda ise etkileşim değişkeni (PS x SO) modele dahil edilmiştir. Bu adımda, psikolojik sözleşmenin ($\beta=-0,163$; $p<0,01$), sorumluluğun ($\beta=-0,083$; $p>0,05$) ve etkileşim değişkeninin ($\beta=-0,148$; $p<0,01$) sosyal aylıklık üzerinde negatif bir etkisi bulunmaktadır. Etkileşim değişkeninin sosyal aylıklık üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu sonuç, öz disiplinin psikolojik sözleşme ve sosyal aylıklık arasındaki ilişkide düzenleyici etkisinin bulunduğunu göstermiştir (Bkz. Tablo 5).

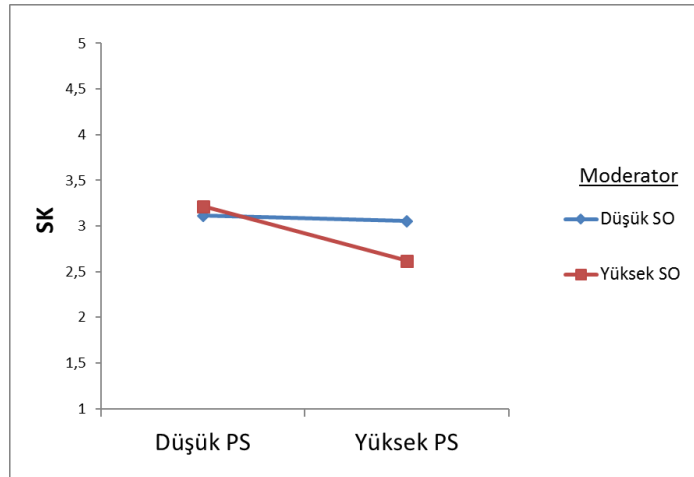
Tablo 5 Psikolojik Sözleşme ve Öz disiplin/Sorumluluğun Sosyal Aylıklık Üzerine Etkilerine İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analiz Sonuçları

| Predictors | Model 1 | Model 2 | Model 3 |
|--------------------------|----------|----------|----------|
| | β | β | B |
| Psikolojik Sözleşme (PS) | -0,168** | -0,159** | -0,163** |
| Sorumluluk (SO) | | -0,093 | -0,083 |
| Moderatör Etki (PSxSO) | | | -0,148** |
| ΔR^2 | 0,028 | 0,009 | 0,022 |
| ΔF | 8,69** | 2,65 | 6,88** |
| R^2 | 0,028 | 0,037 | 0,058 |
| F | 8,69** | 5,70** | 6,17** |

Düzenleyici etkiyi daha iyi ifade edebilmek için, regresyon eğrileri temel alınarak grafik oluşturulmuş ve incelenmiştir (Şekil 3). Grafik incelendiğinde, öz disiplin kişilik özelliğinin psikolojik sözleşme ile sosyal aylıklık arasındaki negatif ilişkiyi güçlendirdiği

anlaşılmaktadır. Öz disiplin kişilik özelliği baskın bireylerde psikolojik sözleşme ve sosyal aylıklık arasındaki negatif ilişkinin daha güçlü olduğu gözlenmiştir.

Şekil 3. Psikolojik Sözleşme ve Sosyal Aylıklık Arasındaki İlişkide Öz Disiplin/Sorumluluk Düzenleyici Etkisi



PS: Psikolojik Sözleşme, SO= Sorumluluk, SK= Sosyal Aylıklık

4.3.6. Yeni deneyimlere açıklığın düzenleyici etkisinin test edilmesi ile elde edilen sonuçlar

Yeni deneyimlere açıklık kişilik özelliğinin psikolojik sözleşme ve sosyal aylıklık arasındaki ilişkide düzenleyici etkisini belirlemek için çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Bu kişilik özelliğinin için yapılan analiz modelinde bu kez, psikolojik sözleşme, yeni deneyimlere açıklık ve etkileşim değişkeni (PSxAÇ) bağımsız değişken olarak, sosyal aylıklık ise bağımlı değişken olarak yer almıştır.

Regresyon modelinin ilk adımında, önceki analizlerde de tekrar eden, psikolojik sözleşmenin sosyal aylıklık üzerindeki etkisi negatif yönde anlamlı bulunmuştur ($\beta = -0,168$; $p < 0,01$). İkinci adımda yeni deneyimlere açıklık değişkeni analize dahil edilmiştir. İkinci adımda psikolojik sözleşmenin sosyal aylıklık üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($\beta = -0,166$; $p < 0,01$). Yeni deneyimlere açıklığın ise sosyal aylıklık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır ($\beta = -0,009$; $p > 0,05$). Üçüncü adımda ise etkileşim değişkeni (PS x AÇ) modele dahil edilmiştir. Bu adımda, psikolojik sözleşmenin ($\beta = -0,168$; $p < 0,01$), yeni deneyimlere açıklığın ($\beta = -0,030$; $p > 0,05$) ve etkileşim değişkeninin ($\beta = -0,143$; $p < 0,05$) sosyal aylıklık üzerinde negatif bir etkisi bulunmaktadır. Etkileşim değişkeninin sosyal aylıklık üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu sonuç, yeni deneyimlere açıklık kişilik özelliğinin psikolojik sözleşme ve sosyal aylıklık arasındaki ilişkide düzenleyici etkisinin bulunduğunu göstermiştir (Bkz. Tablo 6).

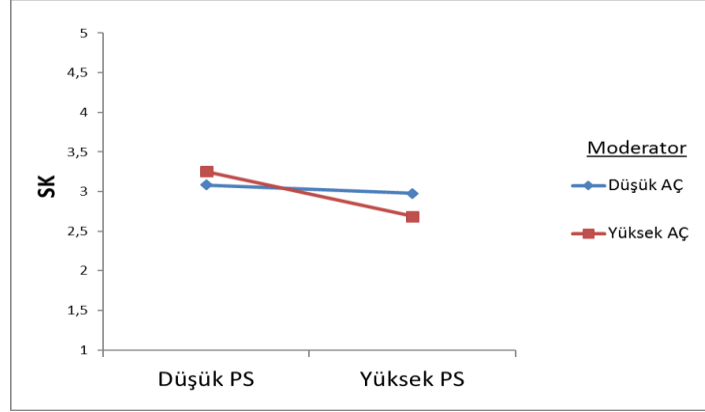
Tablo 6. Psikolojik Sözleşme ve Açıklığın Sosyal Aylıklık Üzerine Etkilerine İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analiz Sonuçları

| Predictors | Model 1 | Model 2 | Model 3 |
|-------------------------------|----------|----------|----------|
| | β | β | B |
| Psikolojik Sözleşme (PS) | -0,168** | -0,166** | -0,168** |
| Yeni Deneyimlere Açıklık (AÇ) | | -0,009 | -0,030 |
| Moderatör Etki (PSxAÇ) | | | -0,143* |
| ΔR^2 | 0,028 | 0,000 | 0,020 |
| ΔF | 8,69** | 0,026 | 6,30* |
| R^2 | 0,028 | 0,028 | 0,048 |
| F | 8,69** | 4,34* | 5,05** |

Düzenleyici etkiyi daha iyi ifade edebilmek için, regresyon eğrileri temel alınarak grafik oluşturulmuş ve incelenmiştir (Şekil 4). Grafik incelendiğinde, yeni deneyimlere açıklık kişilik özelliğinin psikolojik sözleşme ile sosyal aylıklık arasındaki negatif ilişkiyi

güçlendirdiği anlaşılmaktadır. Yeni deneyimlere açıklık kişilik özelliği baskın bireylerde psikolojik sözleşme ve sosyal aylaklık arasındaki negatif ilişkinin daha güçlü olduğu gözlenmiştir.

Şekil 4. Psikolojik Sözleşme ve Sosyal Aylaklık Arasındaki İlişkide Yeni Deneyimlere Açıklığın Düzenleyici Etkisi



PS: Psikolojik Sözleşme, AÇ= Yeni Deneyimlere Açıklık, SK= Sosyal Aylaklık

Tüm bu sonuçlar doğrultusunda, kişilik özelliklerinin psikolojik sözleşme ve sosyal aylaklık davranışı arasındaki ilişkideki düzenleyici rolünü öne süren 2. Hipotez; dışadönüklük, öz disiplin/sorumluluk ve yeni deneyimlere açıklık kişilik özelliklerinin düzenleyici rollerinin tespiti ile kısmen destek görmüştür.

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu araştırma, psikolojik sözleşme ihlali ile sosyal aylaklık arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin ara değişken rolünü incelemeyi amaçlamıştır. Literatür incelendiğinde psikolojik sözleşme algısının kişiden kişiye farklılık gösterdiği bilinmektedir. Levinson ve arkadaşlarına göre, psikolojik sözleşme yazılı ve biçimsel olmayan algılara dayanmaktadır. Kişiyeye özgüdür ve karşılıklı beklentilere dayanmaktadır (Levinson vd., 1962'den akt. Topaloğlu ve Arasman,2016). Buna bağlı olarak, psikolojik sözleşme ile kişilik özellikleri arasındaki korelasyon analizine bakıldığında katılımcıların yeni deneyimlere açıklık özellikleri arttıkça psikolojik sözleşmeye dair olumlu algılarının da arttığı gözlenmiştir. Yeni deneyimlere açıklık proaktif olmak ile ilişkilidir. Yeni deneyimlere açık kişiler, işbirlikçi, duyarlı, yardımsever, analitik düşünen, yeni çözüm önerileri getirebilen ve daha az rekabetçi kişilerdir (Park ve Antonioni,2007'den akt. Tozkoşaran,2013). Buna göre yeni deneyimlere açıklık olan kişilerin örgüt içerisinde proaktif davranabildikleri, yeni fikirler üretebildikleri ve deneyim kazandıkları sürece psikolojik sözleşme algılarının olumlu yönde etkilendiği düşünülmektedir. Topçu ve Basım'ın (2012) yapmış oldukları çalışmada, yeni deneyimlere açıklık faktörünün ilişkisel psikolojik sözleşme algısı ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki gösterdiği saptanmıştır. Bu sonuç araştırma bulgumuzu destekler niteliktedir.

Sosyal aylaklık ile kişilik özellikleri arasındaki korelasyon analizine bakıldığında ise katılımcıların duygusal dengelilik ve uyumluluk özellikleri arttıkça sosyal aylaklık algılarının azaldığı gözlenmiştir. Mount ve arkadaşlarının yapmış oldukları meta analiz çalışmasında, uyumluluk, sorumluluk ve duygusal dengelilik özelliklerinin performansla pozitif yönde ilişkisi olduğu saptanmıştır (Mount vd., 1998'den akt. Özkan,2018). Ayrıca bireyler duygusal dengelilik ve uyumluluk özelliğine sahip iseler takım çalışmalarındaki performanslarının ikili ilişkilerdeki performanslarından daha yüksek olduğu da tespit edilmiştir. Schipper (2014'den akt. Özkan, 2018), sosyal aylaklık üzerine yapmış olduğu çalışmada; sorumluluk ve uyumluluk kişilik özellikleri yüksek olan bireylerin sosyal aylaklık davranışının telafi edilmesinde bir etken olduğunu ileri sürmüştür. Benzer şekilde Özkan da (2018) yapmış olduğu çalışmasında sosyal aylaklık ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Nevrotiklik ile sosyal aylaklık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Bu çalışmada, çalışanların psikolojik sözleşme algılarının sosyal aylaklık davranışlarına katkısını incelemek amacıyla regresyon analizi de yapılmıştır. Elde edilen sonuca göre, psikolojik sözleşmeye dair olumsuz algıların, sosyal aylaklık davranışını yordadığı tespit edilmiştir. Bu sonuca göre araştırmanın ilk hipotezi destek görmektedir. Robinson ve Rousseau'ya (1994) göre, çalışanın psikolojik sözleşmesinin bozulmasıyla birlikte hayal kırıklığı, ihanet, haksızlık ve adaletsizlik duyguları açığa çıkar. Buna bağlı olarak çalışanın performansı, iş tatmini düşer ve işten ayrılma niyetleri oluşmaya başlar. Bu noktada psikolojik sözleşme ihlali algısına sahip çalışanın sosyal aylaklıkta bulunuyor olması, beklenen bir sonuç olmuştur.

Adams'ın eşitlik kuramına göre çalışan, yaptığı işte girdi ve çıktı oranını hesaplamaktadır. Çalışanın işi için bulunduğu fedakarlıklar ve sonuçta elde ettiği değerler arasındaki denge önem taşımaktadır (Huseman vd., 1987, akt. Kılıç,2016). Çalışanlar kendi harcadıkları emek sonucunda ortaya çıkan çıktılar ile aynı konumdaki çalışanların harcadıkları emek ile sonuçları arasında karşılaştırma yapmaktadırlar. Çalışan eğer adaletsizlik algırsa performansını düşürerek kendi adaletini sağlamaya çalışacaktır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013). Nitekim kişilerin grup içerisinde çalışırken, bireysel çalışmalarına göre daha az çaba sarfetmesi olarak tanımlanan sosyal aylaklık (Williams, Karau ve Bourgeois, 1993'ten akt. Kara,2020), çalışanın kendi adaletini sağlama yolu olarak düşünülebilir. Latene ve arkadaşları (1979), yaptıkları araştırma sonucunda kişinin çalışma arkadaşlarının kendisi kadar verimli çalışmadığını düşünmesi halinde durumu eşitlemek adına performanslarını düşürdüklerini ve sıkı çalışmaları bile grup içerisinde performanslarının görülmeyeceğini düşünmeleri nedeniyle adil bir şekilde ödül alamayacaklarını bildiklerinden sosyal aylaklık davranışına yöneldiklerini saptamışlardır. Adams'ın eşitlik kuramı göz önüne alındığında, psikolojik sözleşme ihlaline uğrayan bir çalışan iş çıktıları ve elde ettiği ödül arasındaki dengeyi, diğer çalışma arkadaşları ile karşılaştırmaktadır. Performans ve elde edilen ödül arasında bir denge bulunmaması halinde, performansını azaltarak duruma tepki göstermektedir. Çalışma arkadaşlarının sosyal aylaklık yaptığını düşünen çalışan da performansını azaltarak diğer çalışma arkadaşları ile durumu eşitlemektedir.

Araştırmanın amacına uygun olarak kişilik özelliklerinin psikolojik sözleşme ve sosyal aylaklık arasındaki ilişkide düzenleyici etkisini belirlemek için bir dizi çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, kişilik özelliklerinin psikolojik sözleşme ve sosyal aylaklık davranışı arasındaki ilişkideki düzenleyici rolünü öne süren 2. hipotez; dışadönüklük, öz disiplin/sorumluluk ve yeni deneyimlere açıklık kişilik özelliklerinin düzenleyici etkilerinin tespiti ile kısmen destek görmüştür. Duygusal dengelilik ve uyumluluk özelliklerinin ise düzenleyici rolleri bulunmamaktadır. Hatipoğlu ve Akduman (2019), psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisinde kişilik özelliklerinin aracı rolünü araştırdığı çalışmada dışa dönük, uyumlu ve yeni deneyime açıklık kişilik özelliklerine sahip çalışanların kendilerine verilen sözler yerine getirilmediğinde sessiz kalmadıklarını tespit etmişlerdir. Bu sonuçlar, bu araştırma bulgularını da destekler niteliktedir. Benzer bir sonuç, Behrem'in (2017) kişilik özellikleri ve üretkenlik karşıtı davranış ilişkilerini incelediği çalışmada görülmüştür. Bu araştırmaya göre; öz disiplin sahibi ve uyumlu çalışanların üretkenlik karşıtı davranışlara yönelmediği, nevroitiklik boyutu yüksek, duygusal dengesi düşük çalışanların ise üretkenlik karşıtı davranışlar sergileme ihtimallerinin yüksek olduğu sonucuna varmıştır.

Bu araştırma kapsamında, dışa dönüklük kişilik özelliği baskın bireylerde psikolojik sözleşme ve sosyal aylaklık arasındaki negatif ilişkinin daha güçlü olduğu gözlenmiştir. Buna göre; çalışanın psikolojik sözleşmeye dair olumlu algısı arttıkça sosyal aylaklık davranışında azalma olduğu ve dışa dönük kişilik özelliğinin psikolojik sözleşme ve sosyal aylaklık arasındaki ilişkide düzenleyici rolü olduğu tespit edilmiştir. Dışa dönük çalışanların dışsal ödüllere karşı duyarlı oldukları geçmiş literatür çalışmalarında da belirtilmiştir. Ülke (2006), dağıtım adaletinin dışa dönüklük ve sosyal aylaklık arasında aracı rolü olduğunu ileri sürmüştür. Dolayısıyla, örgüt içerisinde beklentisi karşılanmayan psikolojik sözleşmesi ihlal edilen dışa dönük kişilik özelliğine sahip bir çalışanın sosyal aylaklık davranışı sergileyebileceği düşünülmektedir. Ülke'nin (2006) çalışması da bu sonucu destekler niteliktedir.

Öz disiplini yüksek olan çalışanlar, düzenli, planlı, sorumluluk sahibi ve mükemmeliyetçidirler. Öz disiplini düşük olan kişiler ise dikkat eksikliği bulunan, kolay vazgeçen ve nispeten güvenilmez kişiler olarak tanımlanmaktadır (Burger,2006'dan akt. İrengün,2014). Bu çalışmada, öz disiplini temsil eden sorumluluk kişilik boyutunun sosyal aylaklık üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ayrıca, öz disiplinin psikolojik sözleşme ve sosyal aylaklık arasındaki ilişkide düzenleyici etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Buna göre, öz disiplin kişilik özelliği baskın bireylerde olumlu psikolojik sözleşme algısı ve sosyal aylaklık arasındaki negatif ilişkinin daha güçlü olduğu söylenebilir. Öz disiplin ile iş performansı arasında ilişki olduğu geçmiş literatür çalışmalarınca da bilinmektedir (Robbins ve Judge,2013). Öz disiplini yüksek olan çalışanlar, hedef odaklı, kararlı kişilik özelliklerine sahip olduklarından performanslarını yüksek tutmaktadırlar. Bu nedenle psikolojik sözleşmelerinin yüksek olması sosyal aylaklık davranışını ortadan kaldırmaktadır.

Yeni deneyime açıklık kişilik boyutunun sosyal aylaklık üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ayrıca, yeni deneyimlere açıklık kişilik özelliğinin psikolojik sözleşme ve sosyal aylaklık arasındaki ilişkide düzenleyici etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Buna göre; yeni deneyimlere açıklık kişilik özelliği baskın bireylerde psikolojik sözleşme ve sosyal aylaklık arasındaki ilişkinin daha güçlü olduğu gözlenmiştir. Araştırma kapsamında yeni deneyime açıklık kişilik özelliği arttıkça psikolojik sözleşmenin olumlu yönde etkilendiğini korelasyon analizi ile saptamıştık. Yeni deneyime açık kişilerin proaktif yapıları, çözüm önerileri getirebilen ve yenilikçi yapıları nedeniyle psikolojik sözleşmelerinin olumlu olması halinde sosyal aylaklık davranışı yapmayacakları düşünülebilir.

Bu araştırmaya göre sosyal aylaklık üzerinde duygusal dengelilik ve uyumluluğun psikolojik sözleşme ve sosyal aylaklık arasındaki ilişkide düzenleyici etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Uyumluluk kişilik özelliği yüksek bireyler; empati yetenekleri güçlü, diğer insanlara karşı hassas ve duygusaldırlar. Bu bireyler yüksek geçimli olmaları nedeniyle çatışma yaşamaktansa daha azına razı olarak çalışmaya devam etmektedirler (Behrem,2017). Bu bulgu ışığında uyumluluk kişilik özelliğine sahip bireyler psikolojik sözleşme ihlaline uğrasalar dahi örgüt içerisinde yeni durumlarına uyum sağlayarak çalışmaya devam edebilirler. Aynı şekilde çalışma arkadaşları sosyal aylaklık yapsa dahi onlarla uyumlu çalışarak safdil (Kerr, 1983'ten akt.

Comer,1995) durumunda olabilirler. Bu nedenle uyumluluk kişilik özelliğinin psikolojik sözleşme ile sosyal aylaklık arasındaki ilişkide düzenleyici rolünün bulunamadığı düşünülmektedir.

Duygusal dengeliklik kişilik özelliği; sabırlı, kendine güvenen, eleştiriye açık ve stresle baş edebilen bireyler olarak tanımlanmaktadır (Bruck ve Allen,2003'ten; akt.Ötken ve Cenkci,2013). Duygusal dengeliklik kişilik özellikleri yüksek bireyler grup ile uyum içerisinde çalışmaktadır (Mount, Barrick ve Stewar ,1998'ten; akt. Özkan,2018). Stres ile daha rahat baş edebilen bu bireyler psikolojik sözleşme ihlali karşısında sakin, ılımlı ve iyimser kalabilirler. Takım arkadaşları ile uyumlu bir şekilde çalışmaya devam edebilirler. Bu nedenle duygusal dengeliklik kişilik özelliğinin psikolojik sözleşme ile sosyal aylaklık arasındaki ilişkide düzenleyici ilişkisinin bulunamadığı düşünülmektedir.

Bu araştırmanın, psikolojik sözleşme ihlali ile sosyal aylaklık arasındaki ilişkiyi beş faktör kişilik özellikleri bağlamında incelemesi ve bu konuda Türkiye'deki sınırlı araştırmalardan biri olması nedeniyle önemli olduğu düşünülmektedir. Bu anlamda bu çalışma gelecek araştırmacılar için kaynak oluşturabilir. Çalışma verileri özel sektörde çalışan kişilerden elde edilmiş olup, gelecek araştırmacıların kamu sektöründe çalışan kişilerden veri toplanarak, karşılaştırmalı analizlerle literatüre katkı sağlayabilecekleri düşünülmektedir. Çalışma beş faktör kişilik özellikleri anketi kullanılarak beş farklı kişilik tipi baz alınarak oluşturulmuştur. Kişiliği oluşturan birçok etmen olduğu göz önüne alındığında farklı kişilik boyutları çalışmaya dahil edilerek sonuçlar zenginleştirilebilir.

Bir örgütün rekabet koşullarında başarılı ve sürdürülebilir olabilmesindeki etkenlerin başında iş görenlerin verimli ve birbirleriyle uyum içerisinde çalışmaları gelmektedir. Bu hususta örgüt yöneticilerinin psikolojik sözleşmenin olumlu yönlerini ve psikolojik sözleşme ihlali sonucu iş görenlerin verdikleri tepkilerin grup içerisinde etkilerini çok iyi bilmeleri gerekmektedir. Örgütün hedeflerine ulaşmasında grup başarısının etkisi yadsınamaz. Bu araştırmanın sonucu yöneticilerin grup içerisindeki performans düşüklüğünün sebeplerini ve örgüt hedeflerine ulaşmasındaki engelleri anlamalarına ışık tutacaktır. Diğer yandan, grup veriminin kişisel verimin üstünde tutulduğu toplulukçu kültür özelliklerinin baskın olduğu ülkemizde, rekabetçi global iş dünyasının değişen şartları da göz önüne alınarak, her bir çalışanın performansının ayrı bir şekilde ölçülmesi, yüksek performanslı çalışanların ödüllendirilmesi, düşük performanslı çalışanların performans düşüklüğü sebeplerinin araştırılması ve önlemler alınması, sosyal aylaklık davranışını önlemede önemli bir tedbir olarak görülmektedir.

Araştırmanın popülasyonu özel sektör çalışanlarından oluşmuş, ancak araştırma örnekleme, kolayda örnekleme yöntemiyle özel sektörde çalışmakta olan 303 kişiden alınan veriler doğrultusunda oluşturulmuştur. Kolayda örnekleme yöntemiyle elde edilen verilerin genellenebilirliğine dair sınırlılıklar, bu araştırma için de geçerli olacaktır.

KAYNAKÇA

Argyris, C. (1960), Understanding organizational behavior. Homewood IL: Dorsey Press.

Aronson, E., Wilson, T., & Akert, R. (2012), Sosyal psikoloji. İstanbul: Kaknüs Yayınları

Aykanat, Z. (2014), Psikolojik sözleşmenin ihlali algısında örgütsel adaletin etkisi ve etik liderin aracı değişken olarak rolü: kalkınma ajanslarında uygulama, doktora tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Behrem, Ü. (2017), "Beş faktör kişilik özelliklerinin örgütsel adalet algısı aracılığıyla üretkenlik karşıtı davranışlar üzerine etkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma", yüksek lisans tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Benet-Martinez, V. & John, O. P. (1998), Los cinco grandes across cultures and ethnic groups: multitrait multimethod analyses of the big five in spanish and english. *American Psychological Association*, 75(3), 729–750.

Burger, J. (2016). Kişilik. İstanbul: Kaknüs Yayınevi

Comer, D. (1995), A model of social loafing in real work groups. *Human Relations*, 48(6), 647-667.

Çankır, B. (2016). Psikolojik Sözleşme İhlalinin LMX Üzerindeki Etkisi ve Bir Araştırma. *Eurasian Business & Economics*. 1, 513-522.

Çetin, F. & Varoğlu, A. (2009), Özellikler bağlamında girişimcinin beş faktör kişilik örüntüsü. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 8 (2), 51-66.

Çivitci, N. & Arıcıoğlu, A. (2012), Psikolojik danışman adaylarının yardım etme stilleri ve beş faktör kuramına dayalı kişilik özellikleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23, 78-96.

- Çolak,H., Yıldırım, Ş. & Esen, Ü. (2018), Çalışanların yalan söyleme eğilimi ve üretkenlik karşıtı davranışları arasındaki ilişkide kişiliğin düzenleyici rolü. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 76-95.
- Erdem, H. (2016), Özel banka çalışanlarında psikolojik sözleşme ihlalleri ile örgütsel adalet etkileşimi: Elazığ ilinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 1-18.
- Güney, S. (2012), Örgütsel davranış,2.Baskı, Ankara: Nobel Yayınevi
- Hatipoğlu,Z. & Akduman,G. (2019), Psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisinde kişilik özelliklerinin aracı rolü. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(72), 2129-2151.
- Hung T., Chi N.& Lu W. (2009), Exploring the relationships between perceived coworkerLoafing and counterproductive work behaviors: the mediating role of a revenge motive. *Journal of Business and Psychology*, 24 (3), 257-27.
- Ilgın, B (2010), Örgütsel vatandaşlık davranışlarının oluşumunda ve sosyal kaytarma ile ilişkisinde, duygusal zeka ve lider üye etkileşiminin rolü, doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- İrengün, O. (2014), Beş faktör kişilik kuramının sosyal girişimcilik yönelimine etkisi ve bir alan araştırması, yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- İnanç,B. & Yerlikaya, E. (2017), Kişilik kuramları,13.Baskı, Ankara: Pagem Yayınları,
- Kara,A. (2020)," Kültürel sıklık-esnekliğin sosyal kaytarmaya etkisinde örgütsel adalet ve iletişim doyumunun aracılık etkisi",doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Karau, S.& Williams, K. (1991), Social loafing and social compensation:The effects of expectations of co-worker performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61 (4), 570-581.
- Karau, S.& Williams, K. (1993), Social loafing: a meta-analytic review and theoretical integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65 (4), 681-706.
- Karasar,N. (2018), Bilimsel araştırma yöntemi , 33.Baskı, Ankara: Nobel Yayınevi
- Kılıç,D. (2016), Adams'ın eşitlik kuramı bağlamında müzik öğretmenlerinin iş tatminini belirlemeye yönelik bir araştırma, *Balıkesir University The Journal of Social Sciences Institute*, 19 (36), 193-235
- Kravitz,D. &Martin, B. (1986), Ringelmann rediscovered: The original article, *Journal of personality and social psychology*, 50 (5), 936-941.
- Kurt, D. &Yıldız, E. (2017), Kişilik kuramları, 2.Baskı, Ankara: Pagem Akademi,
- Latene, B., Williams, K.&Harkins, S. (1979), Many hands make light the work:The causes and consequences of social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37 (6), 822-832.
- Liden R., Wayne S., Jaworski R.&Bennet N. (2004), Social loafing: A field investigation, *Journal of Management*, 30 (2), 285-304.
- Morrison E. & Robinson S. (1997), When employee feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops, *Academy of Management Rewiev*, 22 (1), 226-256.
- Ötken, A.&Cenkci,T. (2013), Beş faktör kişilik modeli ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Öneri Dergisi*,10 (39), 41-51.
- Özer, E. (2013), Üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlamlık düzeylerinin duygusal zeka ve beş faktör kişilik özellikleri açısından incelenmesi, doktora tezi, Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Özgen H. & Özgen H. (2010), Psikolojik sözleşme ve boyutlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkileri: Tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir araştırma, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19 (1), 1-19.

Özkan, Ç. (2018), Çalışanların kişilik özelliklerinin hizmet verme yatkınlıkları ve sosyal kaytarma davranışları üzerindeki etkisi: otel işletmeleri üzerine bir araştırma, yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Robbins, S. & Judge T. (2013), Örgütsel davranış, 14. Basım, Çeviri Editörü: Prof.Dr.İnci Erdem, Ankara: Nobel Yayınevi

Robinson S. & Rousseau D. (1994), Violating the psychological contract: Not the exception but the norm, *Journal Of Organizational Behavior*, 15 (3), 245-259.

Sabuncuoğlu, Z. & Tüz, M. (2013), Örgütsel davranış, 5. Baskı, Bursa: Aktüel Yayıncılık

Schmitt, M. (1996), Uses and abuses of coefficient alpha, *Psychological Assessment*, vol.8(4), pp.350–353.

Sosyal Güvenlik Kurumu (2018), http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari

Sümer, N. & Sümer, H. C. (2005), Beş faktör kişilik özellikleri ölçeği (Yayınlanmamış çalışma).

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007), Using multivariate statistics, (5th ed.) Boston: Allyn and Bacon.

Tavşancıl, E. (2005), Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Topaloğlu, H & Arastaman, G. (2016), Örgütlerde psikolojik sözleşme üzerine kuramsal bir değerlendirme, *Ihlara Eğitim Araştırma Dergisi*, 1 (2), 25-36.

Topçu, M. & Basım, H. (2012), Kişilik özelliklerinin psikolojik sözleşme algısına etkisi: Kobi'lerde bir araştırma, 8. kobiler ve verimlilik kongre kitabı, editörler: Prof.Dr.Müge İşeri, Yrd.Doç.Dr. Gülsüm Gökgöz, Yrd. Doç.Dr. Asuman Sönmez, İstanbul.

Tozkoparan, G. (2013), Beş faktör kişilik özelliklerinin çatışma yönetim tarzlarına etkisi: Yöneticiler üzerinde bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9 (2), 189-231.

Turnley, W. & Feldman, D. (1999), The impact of psychological contract violations on exit, voice, loyalty, and neglect, *Human Relations*, 52 (7), 1-18.

Türk Dil Kurumu (2011), Genel Türkçe Sözlük, viewed 18 September 2019, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5d8275de59a677.91263546

Ülke, H.E. (2006), Investigating the role of personality and justice perceptions on social loafing, yüksek lisans tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.