

Çalışanların Karşılanmayan Beklentileri ile İşyerine Dönük Yıkıcı Davranışları Arasındaki İlişki: Banka Çalışanları Örnekleminde bir Araştırma¹

(Araştırma Makalesi)

The Relationship between the Unmet Expectations and Disruptive Behaviors of Employees: A Research on Bank Employees

Doi: 10.29023/alanyaakademik.1276481

Bayram TOKA

Manisa Celal Bayar Üniversitesi

tokabayram3@gmail.com

Orcid No: 0000-0002-2752-9153

Lale ORAL ATAÇ

Doç. Dr., Manisa Celal Bayar Üniversitesi, İşletme Bölümü

lale.oral@cbu.edu.tr

Orcid No: 0000-0001-7261-7788

Bu makaleye atıfta bulunmak için: Toka, B., & Oral-Ataç, L. (2023). Çalışanların Karşılanmayan Beklentileri ile İşyerine Dönük Yıkıcı Davranışları Arasındaki İlişki: Banka Çalışanları Örnekleminde bir Araştırma. Alanya Akademik Bakış, 7(3), Sayfa No.1357-1372.

ÖZET

Anahtar kelimeler:

İşyerinde Sapkın Davranışlar, Psikolojik Sözleşme İhlali, Banka Çalışanları

Makale Geliş Tarihi:

03.04.2023

Kabul Tarihi:

18.07.2023

Bu araştırmanın amacı, çalışanların iş yaşamı bağlamında karşılanmayan beklentilerini ifade eden psikolojik sözleşme ihlali algısı ile onların bilinçli bir şekilde işletmeye zarar vermek amacıyla gerçekleştirdiği birtakım yıkıcı davranışları ifade etmede kullanılan sapkın işyeri davranışlarını sergileme olasılıkları arasındaki ilişkinin banka çalışanları örnekleminde incelenmesidir. Bu doğrultuda nicel bir araştırma yapılmış; anket tekniği aracılığıyla 276 kişilik bir örnekleme Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı Ölçeği ile İşyerinde Sapkın Davranışlar Ölçeği uygulanmıştır. Ölçeklerden elde edilen veriler istatistiksel analize tabi tutulmuştur. Araştırmanın sonucu, psikolojik sözleşme ihlali algısı ile işyerinde sapkın davranışlar gösterme eğilimi arasında pozitif yönlü anlamlı korelasyon ilişkisi olduğunu göstermiştir. Ayrıca, çalışanların işyerinde sapkın davranışlar sergilemesinde psikolojik sözleşme ihlali algılarının etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Keywords:

Deviant Workplace Behaviors, Psychological Contract Breach, Bank Employees

ABSTRACT

The aim of this research is to examine the relationship between the perception of psychological contract breach, which expresses the unmet expectations of the employees in the context of business life, and the probability of exhibiting deviant workplace behaviors, which express some destructive behaviors that

¹ Bu çalışma, Bayram Toka'nın Lale Oral Ataç danışmanlığında tamamlanmış olan "Psikolojik sözleşme ihlali algısının üretkenlik karşıtı davranışlar üzerine etkisi: Antalya ilindeki banka çalışanları örnekleminde bir araştırma" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiş olup, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 26.11.2021 tarihli ve 2 nolu kararınca etik kurul onayı alınmıştır.

the employees deliberately carry out to harm the enterprise, in the sample of bank employees. A quantitative study was conducted in this direction. The Psychological Contract Violation Scale and the Deviant Workplace Behaviors Scale were applied to a sample of 276 employees through the questionnaire technique. Data obtained from scales was subjected to statistical analysis. The result of the study revealed that there is a positive and significant correlation between the perception of psychological contract breach and deviant workplace behaviors. In addition, it was found that psychological contract breach perceptions have a significant effect on employees' deviant workplace behaviors.

1. GİRİŞ

Çalışan ile işveren arasındaki ilişki, iş akdi adı da verilen bir sözleşme vasıtasıyla hukuki çerçevesine oturtulmaktadır. İş sözleşmeleri taraflar arasındaki hak ve sorumlulukların yanı sıra çalışandan beklenen görevler ve işverenden beklenen ödemeler gibi taraflar arasında alışverişe konu olan temel unsurları netleştirmektedir. Yine de insan beklentilerinin sınırsız ve algılamasının karmaşık doğası, bu alışverişte iki tarafın da diğerine yüklediği sorumlulukların tamamını, belirli bir anda ve tek seferde yazılı veya sözlü biçimde ifade etmesine olanak tanımayacaktır. Bunun anlamı, her iş sözleşmesinin arka planında esasen dile getirilmemiş veya yazıya dökülmemiş beklentilerden oluşan, biri işverene diğeri ise çalışana ait olmak üzere iki farklı algısal çerçeve bulunduğu. İşte dile getirilmemiş, yazıya dökülmemiş bu karşılıklı beklentiler, iş ve yönetim terminolojisinde “psikolojik sözleşme” kavramında karşılığını bulmaktadırlar.

Bir iş sözleşmesinin ihlal edilmesi durumunda olacaklar önceden tahmin edilebilir. Zira, bu konuda tarafları bağlayan hukuk hükümleri bulunmaktadır. Psikolojik sözleşmelerin ihlali ise yasal bir zeminden ziyade tarafların algılamasında gerçekleşmektedir ve tarafların kayıplarını garanti altına alan yaptırımlardan bahsetmek her durumda mümkün olmaz. Literatürde söz konusu ihlal algısına neden olan faktörlerin veya bunun yarattığı sonuçların araştırmacıları iki farklı konumdan bakmaya teşvik ettiği söylenebilir. Şöyle ki bazı araştırmacılar konuya çalışan perspektifinden, diğer bazıları ise işveren perspektifinden yaklaşmaktadırlar (Coyle-Shapiro vd., 2019). Bu araştırma, psikolojik sözleşme ihlali olgusunu çalışan perspektifinden incelemekte ve ihlalin neden olabileceği sonuçlara odaklanmaktadır.

İlgili literatüre göre, psikolojik sözleşme bağlamında kategorize edilebilecek beklentilerinin karşılanması durumunda çalıştığı kurumla daha güçlü duygusal bağlar kuran ve daha yüksek performans gösteren çalışanlar; bunun aksi söz konusu olduğunda ise olumsuz birtakım duygular içerisine girerek istenmeyen bazı davranışlar gösterebilmektedirler. Buna göre, öfke, kızgınlık, nefret, hayal kırıklığı vb. duygular içerisine giren çalışanların örgüte karşı olumsuz tutumlar geliştirmesi ve bunların da aynı doğrultuda sonuçlar doğurması mümkündür (Conway ve Briner, 2009). İşletme çalışanlarının davranışlarına odaklı bir bilimsel disiplin olan örgütsel davranış literatürü, bunların bir kısmını “işyerinde sapkın davranışlar” kavramı çatısında toplamaktadır. Sapkın işyeri davranışlarının ortak özelliği bunların çalışanlar tarafından açık veya gizli olsun, örgüte zarar vermek amacıyla bilinçli olarak gerçekleştirilmeleridir. Bunlar, iş saatlerinde başka şeyler ile ilgilenmekten, işyeri hırsızlığına veya sabotaja kadar uzanan geniş bir yelpazede pek çok olumsuz davranışa karşılık gelebilmektedir (Appelbaum vd., 2007). Söz konusu sapkın davranışlar örgütün çıkarlarına aykırı davranışlardır. Bu tarz davranışlar örgütün çalışanlarından başlayıp müşterilerine kadar zarar vermektedir. Bunlar, örgüt çalışanlarının zarar görmesine, örgütün amaçlarından uzaklaşmasına ve müşteri kaybetmesine neden olmaktadır (Fida ve Paciello, 2015).

Bu araştırmanın amacı, banka çalışanları örnekleminde psikolojik sözleşme ihlali algısı ile işyerinde sapkın davranışlar arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Bu bağlamda araştırma şu sorulara yanıt aramaktadır: Çalışanların psikolojik sözleşme ihlali algısı ve işyerinde sapkın davranışlar gösterme eğilimi birbiri ile ilişkili mi? Bu olgular arasında bir ilişki mevcutsa, bu ne boyutta ve ne yöndedir? Psikolojik sözleşme ihlali algısı bireyin işyerinde sapkın davranış sergileme olasılığını etkilemekte midir? Şayet böyle bir etki varsa, söz konusu sapkın davranışları, psikolojik sözleşme ihlali algısı ne ölçüde açıklamaktadır? Ayrıca araştırma şu sorulara da yanıt aramaktadır: Bireylerin demografik özellikleri psikolojik sözleşme ihlali algılarında bir farklılaşmaya neden oluyor mu? Bireylerin demografik özellikleri işyerinde sapkın davranış sergileme eğilimlerinde bir farklılaşmaya neden oluyor mu?

Araştırma kapsamında oluşturulan sorulara yanıt aramak için 276 banka çalışanından veri toplanmıştır. Banka çalışanlarının, hizmet sektörünün eğitilmiş uzamalardan oluşan mensupları olarak psikolojik sözleşme unsurları bakımından daha zengin beklentilere sahip olacağı; ayrıca bankacılıkta bürokrasi basamaklarının belirginliği, üst ilişkisinin keskinliği dolayısıyla çalışanların bu bağlamdaki algılamalarının daha belirgin olacağı düşünülmüştür. Diğer yandan bankacılık, niceliksel bakımdan toplam istihdam pastasında önemli bir orana sahiptir. Bu araştırmanın bulguları, bankacılık sektörü özelinde hizmet sektöründe çalışanların işverenlerinden veya bunların temsilcisi olarak yöneticilerinden beklentilerinin yerine gelmediğine ilişkin algıları ve işletmeyi zarara uğratma kastı ile gerçekleştirdikleri yıkıcı davranışlar arasındaki ilişkiye ışık tutması bakımından önemlidir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı

Psikolojik sözleşmenin kavramsal altyapısını, genelde sosyal bilimler özelinde ise örgütsel davranış alanında pek çok fenomeni açıklamada kullanılan Sosyal Mübadele Kuramı'na dayandırmak mümkündür (Blau, 1964). Adı geçen kurama göre bireyi sosyal davranışa yönlendiren temel unsur, zihindeki bir çeşit fayda-maliyet analizidir. Bu anlamda sosyal bir ilişkinin tarafları bir nevi alışveriş içerisinde kabul edilebilir. Bu alışverişin kişiyi altına sokacağı yükümlülük ile karşılığında elde edeceği fayda hakkındaki değerlendirmesi, davranışının altında yatan motivasyonu açıklamaktadır. Argyris (1960) de örgütsel bağlamda, çalışanların yükümlülük ve beklentilerine ilişkin algılarının verimlilikleri üzerinde etkili olduğunu belirtmiştir. Buna göre çalışan ile örgüt arasında oluşması muhtemel ve birbirlerinin ihtiyaçlarının/değerlerinin karşılıklı olarak saygı gördüğü uzlaşısı ile pozitif örgütsel çıktılar arasında bir bağlantı kurmak olasıdır. Bu denklemde işveren ile çalışan arasında formal iş sözleşmesi ile belirlenen ekonomik faktörlerin yanı sıra yazıya veya söze dökülmeyen sosyal veya psikolojik faktörler de önemli rol oynamaktadır (Fox, 1974). İşte formal iş sözleşmesinin sınırları dışında kalmakla birlikte tarafların birbirleri hakkındaki değerlendirmeleri üzerinde önemli etkileri olabilen bu faktörler psikolojik sözleşme kapsamında kavramsallaştırılmaktadır. Nitekim Rousseau (1995) psikolojik sözleşmeyi, birey ile örgüt arasındaki mübadeleli koşullarına ilişkin inançlar biçiminde tanımlamaktadır.

Basitçe ifade edilecek olursa psikolojik sözleşme iş ilişkisi içerisindeki tarafların yazılı olmayan beklentilerine karşılık gelmektedir (Thompson ve Hart, 2006). İşgören için bu beklentiler onun örgüt ile ilk temasından başlayarak geçen zaman içerisinde deneyimlediği olaylar ve çalışma ortamını kuşatan örgüt kültürünün etkisi ile sürekli güncellenen dinamik bir yapıya sahiptirler (Turnley ve Feldman, 1999; Newstrom ve Davis, 2002).

Rousseau (1995) psikolojik sözleşmeleri işlemsel ve ilişkisel sözleşmeler olmak üzere ikiye ayırmaktadır. Buna göre, işlemsel psikolojik sözleşmeler tarafların ekonomik çıkarlarına odaklı kısa vadeli mübadeleleri içermektedir. İlişkisel sözleşmeler ise uzun vadeli ilişkileri sürdürme motivasyonu, ekonomik çıkarların ötesinde, taraflar arasındaki ilişkinin sosyal ve duygusal elementlerini de içerecek biçimde daha kapsamlı mübadelelere karşılık gelmektedir. İşlemsel veya ilişkisel psikolojik sözleşmelerin taraflarından biri şüphesiz çalışan olmaktadır. İşgörenin bu bağlamdaki beklentilerini yönlendirdiği tarafta ise ilk amirleri, üst yöneticiler, insan kaynakları birimi çalışanları veya işletme sahipleri olabilmektedir (Coyle-Saphiro ve Kessler, 2000; Lester, vd., 2002; Nadin ve Cassel, 2007).

İşgören veya işveren beklentilerinin karşılanmadığı durumlar, taraflarda psikolojik sözleşmelerin ihlal edildiği algısını doğurmaktadır. Literatürde, psikolojik sözleşme ihlallerinin işveren perspektifinden ele alındığı araştırmalar mevcut olmakla birlikte esasen bu konu ağırlıklı olarak çalışan algısı açısından ele alınmaktadır (Protsiuk, 2019). Araştırma sonuçları, çalışanların psikolojik sözleşme ihlali algısının işe karşı olumsuz tutumlara sahip olmaları ve istenmeyen davranışsal tepkiler vermeleri ile sonuçlanabileceğini göstermektedir (Turnley ve Feldman, 2000; Knights ve Kennedy, 2005). Bu durumu eşitlik kuramına dayandırmak olasıdır (Adams, 1965). Kurama göre, çalışanlar, bir işyerine sundukları girdiler ile karşılığında elde ettikleri kazanımları oranlamakta ve bunu mütemadiyen çevrelerindeki çalışma arkadaşlarının veya başka işletmelerin çalışanlarının girdi-kazanım oranları ile kıyaslamaktadırlar. Bireyler örgüte sundukları katkıların eşit düzeyde ödülle karşılık bulmadığını düşündükleri noktada zihinlerindeki eşitlik denklemi bozulmakta, adalet beklentisi içerisine girmektedirler. Bu ise örgüte karşı sorumluluklarını yerine getirmede isteksiz hale gelmelerine neden olmaktadır (Chao vd., 2011). Dahası, örgütün kendi payına düşen sorumluluğu yerine getirmediği yönündeki bu algılamaları, çalışanların bir çeşit misilleme yapma niyeti ile bazı istenmeyen davranışlar göstermesi ile sonuçlanabilmektedir (Griep ve Vantilborhh, 2018).

2.2. İşyerinde Sapkın Davranışlar

Çalışanların örgütün önemli normlarını ihlal etme yönünde kasti olarak sergiledikleri davranışlar işyerinde sapkın davranışlar başlığı altında değerlendirilmektedir. Yıkıcı etkileri olan bu davranışlar örgütün kendisine yönelik olabileceği gibi çalışanlarına yönelik biçimde de ortaya çıkabilmektedirler (Bennett ve Robinson, 2000; Robinson ve Bennett, 1995).

Sapkın işyeri davranışlarının şiddetten sabotaj eylemlerine, hırsızlıktan dolandırıcılığa, agresif tavırlardan tacize değin geniş bir yelpazede bir dizi olumsuz davranışa karşılık gelebileceği belirtilmektedir (Martinko vd, 2002). Bu tür davranışların ortaya çıkışında bireylerin etik tutumlarının etkili olacağını söylemek mümkündür (Bavik ve Bavik, 2014). Bunun gibi, kişinin kendi davranışları üzerinde ne kadar otokontrol sahibi olduğu da bu süreçte etkili olmaktadır (Bordia vd., 2008). Bunların yanı sıra, söz konusu davranışların ortaya çıkış nedenleri bireysel ve durumsal faktörler başlıkları altında incelenebilir. Bireysel faktörler çalışanın kişilik özellikleri, özsayı ve özyeterlilik algısı, duygusal denge durumu gibi unsurlara karşılık gelirken durumsal faktörler şirket politikası, liderlik biçimi, işletme prosedürleri, örgüt kültürü, kurum içerisindeki ücret ve ödül sistemi ile çalışma koşulları gibi çevresel unsurlara karşılık gelmektedir (Martinko vd, 2002).

Yukarıda değinilen Sosyal Mübadele (Blau, 1964) ve Eşitlik (Adams, 1965) Kuramları, karşılıklılık normu bağlamında değerlendirildiğinde (Gouldner, 1960); tarafların, aralarındaki etkileşim boyunca karşı tarafa sundukları katkı ile bunun karşılığında elde ettikleri kazanım arasında algıladıkları denge veya dengesizlik durumunun, onların sonraki davranışlarını şekillendirmesi muhtemeldir. Öyle ki haksız muameleye maruz kaldığı yönündeki inancı,

çalışanın de karşı tarafa aynı karşılığı verme motivasyonu ile haksız muamele etmesi ile sonuçlanabilir. Bu bir çeşit kısasa kısas tepkisi biçiminde değerlendirilebilir. Bu doğrultuda, algılanan psikolojik sözleşme ihlalleri ile çalışanların işyerinde sapkın davranışlar gösterme eğilimi arasında bir köprü olduğunu düşünmek olasıdır. Nitekim bu görüşü destekler yönde ampirik veriler de bulunmaktadır (Zhao vd., 2007; Bordia vd., 2008; Griep vd., 2020).

Açıklanan bağlantılar doğrultusunda, araştırma kapsamında aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₁: Psikolojik sözleşme ihlali algısı ile sapkın işyeri davranışları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1a}: Psikolojik sözleşme ihlali algısı ile sapkın işyeri davranışlarının alt boyutu olan bireylere yönelik sapkın davranışlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1b}: Psikolojik sözleşme ihlali algısı ile sapkın işyeri davranışlarının alt boyutu olan örgüte yönelik sapkın davranışlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Psikolojik sözleşme ihlali algısı çalışanların sapkın işyeri davranışlarına yönelme eğilimlerini pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.

H_{2a}: Psikolojik sözleşme ihlali algısı çalışanların bireylere yönelik sapkın davranışlara yönelme eğilimlerini pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.

H_{2b}: Psikolojik sözleşme ihlali algısı çalışanların örgüte yönelik sapkın davranışlara yönelme eğilimlerini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkilemektedir.

3. YÖNTEM

3.1. Evren ve Örneklem

Araştırma evreni, Antalya ilinde istihdam edilen banka çalışanlarından oluşmaktadır. Bankalar Birliği verilerine göre Türkiye’de 186612 kişi bankacılık sektöründe çalışmaktadır. Bunların 5355’i ise Antalya ilinde istihdam edilmektedir (Türkiye Bankalar Birliği, 2020).

Araştırmaya başlanmadan önce kullanılacak ölçeklerin etik açıdan uygunluğunu teyit etmek amacıyla Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu’nun iznine başvurulmuştur. Araştırmanın etik açıdan uygun olduğu ilgili kurulun 26.11.2021 tarihli ve 1 no.lu oturumunun 2 no.lu kararı ile onanmıştır.

Veriler kolayda örnekleme tekniği ile toplanmıştır. Bu anlamda bankaların üst düzey yöneticileri ile görüşülmüş ve veri toplama izni istenmiştir. Araştırma için veri toplanmasını uygun bulan şubelere, hazırlanan anket formları elden dağıtılmıştır. 320 katılımcıya anket formu dağıtılmış, bunların 279 tanesi geri toplanmıştır. 279 anketin 3’ü araştırma kapsamında kullanılabilecek nitelikte olmadığı için veri setine dahil edilmemiştir. Geriye kalan 276 anketin verileri analize tabi tutulmuştur.

Araştırmanın örneklem büyüklüğü, sonuçların tüm banka çalışanları açısından genellenebilmesini mümkün kılmamaktadır. Sektördeki yoğun çalışma koşulları haricinde bunun temel nedeni, araştırma verilerinin toplandığı sırada pandemi nedeniyle bankaların atipik çalışma biçimleri uyguluyor olmasıdır. Şöyle ki veriler, evden çalışma nedeniyle şubelerdeki çalışan sayısının önemli ölçüde azaldığı bir dönemde toplanmıştır. Öte taraftan sonuçlar, mevcut örneklem dahilinde sektöre dair aydınlatıcı bilgiler sunmaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

| Değişken | | Frekans | Oran (%) |
|---------------|-----------------|------------|------------|
| Cinsiyet | Kadın | 134 | 48,5 |
| | Erkek | 142 | 51,5 |
| Yaş | 21-36 yaş arası | 160 | 58 |
| | 37-52 yaş arası | 116 | 42 |
| Medeni Hal | Evli | 186 | 67,4 |
| | Bekar | 90 | 32,6 |
| Eğitim | Bekar | 90 | 32,6 |
| | Ön lisans | 63 | 22,8 |
| | Lisans | 148 | 53,6 |
| | Lisansüstü | 25 | 9,1 |
| Deneyim (Yıl) | 1-5 | 92 | 33,4 |
| | 6-9 | 59 | 21,4 |
| | 10-14 | 55 | 19,9 |
| | 15 + | 70 | 25,3 |
| Kurum Türü | Kamu | 102 | 37 |
| | Özel | 174 | 63 |
| Toplam | | 276 | 100 |

Tablo 1, araştırmaya katılanların demografik özelliklerine ilişkin verileri özetlemektedir. Buna göre örneklemin %48,5'ini kadın, %51,5'ini erkek çalışanlar oluşturmaktadır. Bu anlamda cinsiyetler arasında oldukça dengeli bir dağılım olduğunu söylemek mümkündür. Örneklemin yaş ortalaması 35 olup, katılımcıların yaşları 21 ile 52 arasında değişmektedir (%58'i 21-36 yaş aralığında, %42'si ise 37-52 yaş aralığında). Bu anlamda genç bir örneklem grubu olduğu söylenebilir. Katılımcıların büyük kısmı evli (%67,4) olduğunu belirtmiştir. Örneklemin eğitim düzeyine bakıldığında, önemli kısmının (%9,1 lisansüstü, %53,6 lisans ve %22,8 önlisans) yükseköğretim mezunu olduğu görülmektedir. Sektöre giriş koşullarının bu noktada örneklemin eğitim durumu üzerinde belirleyici olduğu düşünülebilir. Örneklemin iş deneyimi 1-33 yıl arasında değişmektedir. İş deneyimi ortalaması ise 10 yıldır. Örneklemin %33,4'ü 1-5 yıl arası, %21,4'ü 5-9 yıl arası, %19,9'u 10-14 yıl arası ve %25,3'ü 15 yıl ve üzeri iş deneyimine sahip olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların %37'si kamu bankalarında, %63'ü ise özel bankalarda istihdam edilmektedir.

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri üç bölümlü bir anket formu aracılığıyla toplanmıştır. Birinci bölüm örneklemin demografik özelliklerini saptamak üzere sorulmuş sorulardan oluşmaktadır. Bu kısımda katılımcılardan cinsiyetleri, yaş grupları, medeni durumları, eğitim durumları, iş tecrübeleri ve çalıştıkları bankanın türüne ilişkin bilgilerini paylaşmaları istenmiştir. İkinci bölüm, psikolojik sözleşme ihlali algısı ölçeğini içermektedir. Anket formunun üçüncü bölümünde ise işyerinde sapkın davranışlar ölçeğine yer verilmiştir. Söz konusu ölçeklere ilişkin detaylar aşağıda açıklanmaktadır.

Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı Ölçeği: Araştırmaya katılanların psikolojik sözleşme ihlali algısını ölçmek için Robinson ve Morrison (2000) tarafından geliştirilmiş olan, Salha vd.'nin (2016) Türkçeye uyarladığı, 9 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Tek boyutlu olan bu ölçek, 5'li Likert tipinde hazırlanmış olmakla beraber sırasıyla; kesinlikle katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), ne katılıyorum ne katılmıyorum (3), katılıyorum (4), kesinlikle katılıyorum (5) şeklindeki seçeneklerle sunulmuştur.

İşyerinde Sapkın Davranışlar Ölçeği: Araştırmaya katılanların işyerinde sapkın davranışlar gösterme eğilimlerini ölçmek için Bennett ve Robinson (2000) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Literatürde yaygın şekilde kullanılan bu ölçek Türkçeye de çeşitli araştırmacılar tarafından uyarlanmış; kişinin kendi davranışlarını veya iş arkadaşlarının davranışlarını raporlaması biçimde farklı soru formlarında kullanılmıştır (Avcı, 2008; Demir, 2009; İyigün, 2012; Yeşiltaş vd. 2012; Bayın ve Terekli-Yeşilaydın, 2014). Bu araştırmada ölçek, Öztürk (2015) tarafından kullanıldığı şekliyle alınmıştır. Adı geçen çalışmada ölçek ifadeleri; kişilerin kendi davranışlarını raporlaması esasına dayalı olmakla birlikte, sosyal beğenilirlik etkisini azaltmaya yönelik olarak regüle edilmişlerdir. Ölçek, 19 maddeden ve 2 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin ilk 7 ifadesinde bireylere yönelik sapkın davranışlar ve son 12 ifadesinde ise, doğrudan örgüte yönelik olarak gösterilen sapkın davranışlar bulunmaktadır. Ölçek 5'li Likert biçiminde hazırlanmıştır. Buna göre ölçekte; (1), yılda bir veya iki kere (2), ayda bir veya iki kere (3), haftada bir veya iki kere (4), her gün (5) biçiminde seçenekler bulunmaktadır. Katılımcılardan, kendilerine en uygun seçeneği, belirtilen ölçek üzerinde işaretlemeleri istenmiştir.

4. BULGULAR

4.1. Geçerlilik ve Güvenilirlik

Ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek için IBM SPSS paket programı içerisindeki Amos yazılımı vasıtasıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu analiz, veri toplamada kullanılan ölçeğin öngörülen yapısının araştırma örnekleme bağlamında geçerli olup olmadığını ortaya koymaktadır. Bunu anlamak, analizin ürettiği bazı uyum iyiliği değerlerini kontrol etmekle mümkün olmaktadır. Buna göre ki-kare/serbestlik derecesi (χ^2/df) değerinin 2'nin altında olması iyi bir işarettir. Bazı kaynaklarda bu rakamın 5'e kadar yükseltilebildiği de görülmektedir (Yaşlıoğlu, 2017). Bununla birlikte tahmin hatalarının ortalamasının karekökü (RMSEA) değerinin 0,08 değerinin altında olması kabul edilebilir uyuma işaret etmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018). Ayrıca, karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI), iyilik uyum indeksi (GFI) ve normlaştırılmış uyum indeksi (TLI) değerlerinin 0,90 değerinin üzerinde olması durumunda kabul edilebilir uyum söz konusu olmaktadır (İlhan ve Çetin, 2014).

Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı Ölçeği'ne yapılan ilk analizde örneklemden elde edilen verilerin ölçeğin 9 madde ve tek boyuttan oluşan orijinal yapısını doğrulamadığı görülmüştür. Söz konusu analize ilişkin uyum iyiliği değerleri şöyledir: ($\chi^2/df=14,898$; RMSEA=,225; CFI=,881; GFI=,708; TLI=,842). Ölçeğin 1., 2. ve 3. maddeleri, veri setinde ters kodlanması gereken maddelerdir. Bu maddeler, ölçeğin geri kalan maddeleri ile negatif korelasyon göstermiştir. Bu durum, hem doğrulayıcı faktör analizinde uyum iyiliği değerlerinin kriterleri sağlamamasına hem de güvenilirlik analizlerinde ölçek güvenilirliğinin düşük çıkmasına neden olmuştur. Söz konusu üç madde çıkarılarak denendiğinde ise ölçeğin yapı geçerliliğine ve güvenilirliğine dair daha sağlam kanıtlar elde etmek mümkün olmuştur. Sayılan gerekçelerle bu maddeler analizlerden çıkartılmıştır. İkinci adımda, kalan 6 madde ile yeniden doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve şu değerlere ulaşılmıştır: $\chi^2/df=10,494$; RMSEA=,186; CFI=,958; GFI=,897 TLI=,930. Amos yazılımının model uyumunu iyileştirebilmek için sunmuş olduğu öneriler dikkate alınarak model yeniden test edilmiştir. İlk adımda 4. ve 5. maddelerin, 2. adımda ise 5. ve 9. maddelerin hata varyansları arasında modifikasyon yapılmıştır. Modifikasyonlardan sonra ulaşılan uyum iyiliği değerleri ise şöyledir: $\chi^2/df=1,953$; RMSEA=,059 CFI=,997 GFI=,984; TLI=,993. Bu değerler, ölçeğin yapı geçerliliği doğrular niteliktedir.

Bir ölçeğin güvenilirlik düzeyini saptamak için, ölçekte bulunan maddelerin ne ölçüde birbirleriyle tutarlı olduğu anlamına gelen iç tutarlılık oranını ölçmek gerekmektedir (Çakmur, 2012: 340). Maddeler arasındaki tutarlılığı ölçmek için kullanılan en yaygın istatistiksel yöntem ise Cronbach's alpha (α) katsayısıdır. Bu katsayı 0 ile 1 arasında değer almaktadır ve 1'e yaklaştıkça tutarlılık artmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2018). Cronbach's alpha katsayısının 0,60'ın altında olması ölçeğin güvenilirliğinin düşük olduğuna; 0,60 ile 0,80 arasında olması ölçeğin oldukça güvenilir olduğuna ve 0,80'in üzerinde olması ise ölçek güvenilirliğinin oldukça yüksek olduğuna işaret etmektedir (Kalaycı, 2018).

Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı Ölçeği'nin güvenilirliğini test etmek için de Cronbach's alpha değerleri hesaplanmıştır. Güvenilirlik analizinde, 6 maddelik ölçeğin Cronbach's alpha değeri 0,962'dir. Bu değer, ölçeğin güvenilirliğini kanıtlamaktadır. Tablo 2, ölçeklere ilişkin faktör yükleri ile Cronbach's alpha değerlerini göstermektedir.

Tablo 2. Ölçeklere İlişkin Veriler

| Ölçek Boyutu | Ölçek Maddesi | Faktör Yüğü | Cronbach's Alpha Değeri |
|--------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------------------|
| Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı | Kurumuma yaptığım katkılar karşılığında verilen sözlerin/vaatlerin hepsi yerine getirilmedi. | ,768 | 0,962 |
| | Sözleşmede üzerime düşen görevleri yapmış olmama rağmen yöneticim verdiği sözlerin çoğunu yerine getirmedi. | ,847 | |
| | Çalıştığım kuruma karşı büyük bir öfke hissediyorum. | ,900 | |
| | Çalıştığım kurum tarafından ihanete uğramış gibi hissediyorum. | ,956 | |
| | Çalıştığım kurumun aramızdaki anlaşmayı ihlal ettiğini düşünüyorum. | ,964 | |
| | Çalıştığım kurumun bana davranış şekli beni hayal kırıklığına uğrattıyor. | ,908 | |
| Bireylere Yönelik Sapkın Davranışlar | İş yerinde birisi ile alay ettim. | ,681 | 0,845 |
| | İş yerinde birisine kırıcı sözler söyledim. | ,784 | |
| | İş yerinde etnik, dini veya ırkçı söylemlerde bulundum. | ,578 | |
| | İş yerinde birisine hakaret ettim. | ,673 | |
| | İş yerinde birisine kötü bir şaka yaptım. | ,632 | |
| | İş yerinde birisine kaba davrandım. | ,767 | |
| Örgüte Yönelik Sapkın Davranışlar | Çalışmak yerine hayal kurup, düşüncelere dalarak çok fazla zaman harcadım. | ,702 | 0,848 |
| | İş yerinde izin verileden daha uzun molalar kullandım veya ekstra molalar aldım. | ,871 | |
| | İşe izinsiz geç geldim. | ,703 | |
| | Bilinçli olarak, çalışmam gereken hızdan daha yavaş çalıştım. | ,690 | |

| | |
|-------------------------------------------------|-------|
| İşim için gerekenden daha az efor sarf ettim. | ,622 |
| Fazla mesai ücreti almak için işyerinde kaldım. | ,708 |
| İşyerinde Sapkın Davranışlar Ölçek ortalaması | 0,878 |

İşyerinde sapkın davranışlar ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek için de IBM SPSS paket programı içerisindeki Amos yazılımı yardımıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. 19 maddeden ve 2 boyuttan oluşan ölçeğin 1.-7. maddeleri bireylere yönelik; 8.-19. maddeleri ise örgüte yönelik sapkın davranışlar boyutunu oluşturmaktadır. Bu hali ile gerçekleştirilen ilk analizde bazı maddelerin faktör yüklerinin düşük olduğu görülmüştür (<0,50). Bu analizin verdiği uyum iyiliği değerleri, kriterleri sağlamaktan uzaktır ($\chi^2/df=3,794$; RMSEA=,101; CFI=,809; GFI=,794; TLI=,784). Bu gerekçe ile 7., 8., 12., 13., 15., 16. ve 19. maddeler ölçekten çıkarılmış ve analiz tekrarlanmıştır. Kalan 12 madde ile gerçekleştirilen analizin sonuçları şu şekildedir: $\chi^2/df=2,563$; RMSEA=,075; CFI=,942; GFI=,925; TLI=,928. Amos yazılımının önerdiği modifikasyonlar doğrultusunda 3. ve 4. maddeler ile 11. ve 14. maddelerin hata varyansları arasında modifikasyon yapılmıştır. Modifikasyon sonrasında iyileşen değerler ise şöyledir: $\chi^2/df=2,274$; RMSEA=,068; CFI=,954; GFI=,937; TLI=,941. Bu değerler, ölçeğin iki boyutlu yapı geçerliliğini doğrulamaktadır.

Ölçek güvenilirliğini test etmek için Cronbach's alpha değerleri hesaplanmıştır. 12 maddelik ölçeğin tamamı için bulunan Cronbach's alpha değeri 0,878'dir. Ölçeğin alt boyutlarına ait Cronbach's alpha değerleri ise şöyledir: Bireylere yönelik sapkın davranışlar boyutu=,845; örgüte yönelik sapkın davranışlar boyutu=,848. Bu değerler, ölçeğin ve alt boyutlarının güvenilir olduğuna işaret etmektedir.

4.2. Demografik Değişkenlere İlişkin Analizler

Katılımcıların psikolojik sözleşme ihlali algısı ve işyerinde sapkın davranışlar skorlarının; cinsiyetlerine, yaşlarına, medeni durumlarına ve çalıştıkları bankanın türüne bağlı olarak değişiklik gösterip göstermediğini saptamak üzere bağımsız gruplar t testi yapılmıştır. Eğitim düzeyi ve iş deneyimi ile ilgili olası farkları tespit edebilmek için ise ANOVA analizleri gerçekleştirilmiştir.

Cinsiyet değişkenine ilişkin yapılan t testi sonucuna göre, katılımcıların psikolojik sözleşme ihlali algıları cinsiyetler arasında anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t=,765$; $p=0,445>0,05$). Aynı şekilde katılımcıların işyerinde sapkın davranışlar sergileme eğilimleri de cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($t=-,362$; $p=,718>0,05$).

Yaş değişkenine ilişkin t testi sonucuna göre, katılımcıların psikolojik sözleşme ihlali algıları yaş grupları arasında anlamlı farklılık göstermemektedir ($t=1,506$; $p=,133>0,05$). Fakat katılımcıların işyerinde sapkın davranış sergileme eğilimleri yaşa göre farklılık göstermektedir. 21-36 yaş aralığında olanların ($x=1,4833$) sapkın davranış sergileme seviyelerinin 37-52 yaş aralığında olan katılımcılara ($x=1,3269$) göre daha yüksek olduğu görülmektedir ($t=2,614$; $p=,009<0,05$).

Medeni durum değişkenine ilişkin t testi sonucuna göre, katılımcıların psikolojik sözleşme ihlali algıları evli ve bekarlar arasında anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t=-1,384$; $p=,168>0,05$). Fakat katılımcıların işyerinde sapkın davranış sergileme eğilimleri medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır ($t=-3,023$; $p=,003<0,05$). Bekar olan katılımcıların

($x=1,5500$) sapkın davranış sergileme seviyelerinin evli olan katılımcılara ($x=1,3535$) göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Kurum türü değişkenine ilişkin t testi sonucuna göre, katılımcıların psikolojik sözleşme ihlali algıları çalıştıkları kurumun türüne göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t=-2,943$; $p=,004<0,05$). Özel kurumda çalışan katılımcıların ($x=2,3324$) psikolojik sözleşme ihlali algılarının kamu kurumunda çalışan katılımcılara ($x=1,9069$) göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Fakat katılımcıların işyerinde sapkın davranışlar sergileme eğilimleri çalıştıkları kurumun türüne göre farklılaşmamaktadır ($t=-1,360$; $p=,175>0,05$).

Eğitim durumuna ilişkin ANOVA testi sonucuna göre, katılımcıların psikolojik sözleşme ihlali algıları eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p=,160>0,05$). Fakat katılımcıların işyerinde sapkın davranışlar sergileme eğilimleri eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır ($p=,034<0,05$). Hangi eğitim düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunduğu ise Games-Howell testi vasıtasıyla bakılmıştır. Games-Howell testi sonucuna göre lisans derecesinde mezuniyetine sahip çalışanlar ile lise derecesinde mezuniyete sahip çalışanlar arasında sapkın davranışlar açısından anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p=0,044<0,05$). Söz konusu farklılık lisans düzeyinde eğitime sahip çalışanların, 0,18 ortalama farkı ile, lise derecesinde mezuniyete sahip çalışanlara göre daha fazla sapkın davranış sergilemesinden kaynaklanmaktadır.

İş deneyimine ilişkin ANOVA testi sonucuna göre, katılımcıların psikolojik sözleşme ihlali algıları iş deneyimlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p=,522>0,05$). Benzer şekilde katılımcıların işyerinde sapkın davranışlar sergileme eğilimleri iş deneyimlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p=,074>0,05$).

4.3. Değişkenler Arası Korelasyonlar

Değişkenler arasındaki ilişkiler, korelasyon analizi ile incelenmiştir. Korelasyon analizi değişkenler arasındaki ilişkilerin kuvvetini ve yönünü gösteren ve -1 ile +1 arasında bir değer olan korelasyon katsayısını hesaplamakta kullanılmaktadır (Çokluk vd., 2010). Tablo 3, söz konusu analiz sonuçlarını özetlemektedir.

Tablo 3. Değişkenler Arasındaki İlişkiler

| Değişkenler | 1 | 2 | 3 | 4 |
|--------------------------------------|--------|--------|--------|--------|
| 1. Bireylere Yön. Sapkın Davranışlar | 1 | | | |
| 2. Örgüte Yönelik Sapkın Davranışlar | ,569** | 1 | | |
| 3. İşyerinde Sapkın Davranışlar | ,819** | ,938** | 1 | |
| 4. Psikolojik Sözleşme İhlali | ,513** | ,730** | ,726** | 1 |
| Ortalama | 1,2657 | 1,5694 | 1,4176 | 2,1751 |
| Standart Sapma | ,4342 | ,7163 | ,5136 | 1,1753 |

* $p<,05$; ** $p<,01$; $N=276$

Analiz sonuçlarına göre psikolojik sözleşme ihlali algısı ile işyerinde sapkın davranışlar değişkenleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,726$, $p<,01$). Psikolojik sözleşme ihlali algısı ile bireylere yönelik sapkın davranışlar alt boyutu arasında ($r=,513$, $p<,01$) ve örgüte yönelik sapkın davranışlar alt boyutu arasında ($r=,730$, $p<,01$) pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre oluşturulmuş olan H_1 (Psikolojik sözleşme ihlali algısı ile sapkın işyeri davranışları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.), H_{1a} (Psikolojik sözleşme ihlali algısı ile sapkın işyeri davranışlarının alt boyutu olan bireylere yönelik sapkın davranışlar arasında pozitif yönlü

anamlı bir ilişki vardır.), H_{1b} (Psikolojik sözleşme ihlali algısı ile sapkın işyeri davranışlarının alt boyutu olan örgüte yönelik sapkın davranışlar arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.) hipotezleri kabul edilmiştir.

4.4. Regresyon Analizleri

Psikolojik sözleşme ihlali algısının işyerinde sapkın davranışlar ve onun alt boyutları olan bireylere yönelik sapkın davranışlar ile örgüte yönelik sapkın davranışlar değişkenleri üzerindeki etkisini ölçümlemek amacıyla, bağımsız değişkeni psikolojik sözleşme ihlali algısı olan üç ayrı basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki etkiyi belirleyen analiz yöntemidir. Regresyon analizi yardımıyla bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni ne ölçüde açıkladığı saptanabilmektedir (Çokluk vd., 2010). Bu analizde eğer tek bir bağımsız değişken mevcutsa buna basit doğrusal regresyon, birden fazla değişken mevcut ise çoklu doğrusal regresyon denilmektedir (Bayram, 2009). Regresyon analizi sonuçları, Tablo 4’te özetlenmektedir.

Tablo 4. Regresyon Analizi Sonuçları

| | | B | SH | β | t | R ² | p |
|----------------------|------------|------|------|---------|--------|----------------|------|
| Bireylere Yönelik SD | Sabit PSİA | ,853 | ,047 | ,513 | 18,026 | ,263 | ,000 |
| | | ,190 | ,019 | | 9,892 | | ,000 |
| Örgüte Yönelik SD | Sabit PSİA | ,602 | ,062 | ,730 | 9,679 | ,532 | ,000 |
| | | ,445 | ,025 | | 17,663 | | ,000 |
| İşyerinde SD | Sabit PSİA | ,728 | ,045 | ,726 | 16,212 | ,526 | ,000 |
| | | ,317 | ,018 | | 17,455 | | ,000 |

SD: Sapkın davranışlar; PSİA: Psikolojik sözleşme ihlali algısı

Basit doğrusal regresyon analizleri, psikolojik sözleşme ihlali algısının, işyerinde sapkın davranışlar değişkeni ile alt boyutları üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Bu etki pozitif yönlüdür. Buna göre; “bireylere yönelik sapkın davranışlar” değişkenindeki varyansın %26’sı psikolojik sözleşme ihlali algısı ile açıklanmaktadır. Bu değere bakacak olursak bireylere yönelik sapkın davranışların ortaya çıkmasında psikolojik sözleşme ihlali algısı %26 oranında etkilidir diyebiliriz. Bu durumda H_{2a} (Psikolojik sözleşme ihlali algısı çalışanların bireylere yönelik sapkın davranışlara yönelme eğilimlerini pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.) hipotezi desteklenmektedir. “Örgüte yönelik sapkın davranışlar” değişkenindeki varyansın %53’ü psikolojik sözleşme ihlali algısı ile açıklanmaktadır. Bu değeri değerlendirecek olursak örgüte yönelik gerçekleştirilen sapkın davranışların ortaya çıkmasında psikolojik sözleşme ihlali algısı %53 oranında etkilidir diyebiliriz. Bu durumda H_{2b} (Psikolojik sözleşme ihlali algısı çalışanların örgüte yönelik sapkın davranışlara yönelme eğilimlerini pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.) hipotezi desteklenmektedir. “İşyerinde sapkın davranışlar” değişkenindeki varyansın %52’si psikolojik sözleşme ihlali algısı ile açıklanmaktadır. Bu değere bakacak olursak sapkın davranışların ortaya çıkmasında psikolojik sözleşme ihlali algısı %52 oranında etkilidir diyebiliriz. Bu durumda H_2 (Psikolojik sözleşme

ihlali algısı çalışanların sapkın işyeri davranışlarına yönelme eğilimlerini pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.) hipotezi desteklenmektedir.

5. SONUÇ

Araştırma, psikolojik sözleşme ihlali algısı ile işyerinde sapkın davranışlar arasındaki ilişkiyi banka çalışanları örnekleminde ortaya koymaya odaklanmıştır. 276 banka çalışanından elde edilen veriler üzerinde yapılan veri analizine göre söz konusu değişkenler arasında oldukça güçlü ve aynı yönlü bir ilişki vardır.

Korelasyon analizi, psikolojik sözleşme ihlali algısı ile genel işyerinde sapkın davranışlar değişkeni arasında güçlü; onun alt boyutu olan örgüte yönelik sapkın davranışlar değişkeni arasında orta düzeyde pozitif yönlü ilişki olduğunu göstermiştir. Buna göre banka çalışanlarının, örgüte sunduğu katkının bir karşılığı olarak içerisine girdikleri beklentilerin layıkıyla karşılanmıyor olduğu yönündeki inançları güçlendikçe, örgüte yönelik yıkıcı davranışlar gösterme olasılıkları da artış göstermektedir. Regresyon analizleri de benzer şekilde, psikolojik sözleşme ihlali algısının genel işyerinde sapkın davranışlar değişkeni ile onun alt boyutlarını pozitif yönlü olarak ve önemli ölçüde etkilediğini göstermiştir. Buna göre banka çalışanlarının karşılanmayan beklentileri, özellikle örgüte yönelik olarak sergiledikleri yıkıcı davranışların temel nedenlerinden biri olarak ortaya çıkmaktadır.

Literatür, bu ilişkiyi bir çeşit misilleme davranışı perspektifinde açıklamaktadır. Şöyle ki kişinin işyerinden beklentilerinin karşılanmadığı yönündeki bilişsel değerlendirmesinin yani psikolojik sözleşme ihlali algısının onda bazı duygusal tepkilere neden olmak suretiyle bir nevi intikam arayışına girmesi ile sonuçlanabildiği belirtilmektedir (Bordia vd., 2008). Böylece, çalışanların beklentilerini hesaba katmayan örgütlerin, psikolojik sözleşme ihlalinin bir getirisi veya misillemesi olarak yıkıcı davranışlarla karşılaşma olasılığı daha yüksek bulunmaktadır (Etodike vd., 2020). Literatürdeki bazı araştırmalar, bu ilişkinin dolaylı biçimde de ortaya çıkabildiğini göstermektedir. Örneğin Jiang vd. (2007), liderin otoriter tavırlarının çalışanlarda psikolojik sözleşme ihlali algısına yol açtığını; bunun ise sapkın davranışlarda artışa neden olduğunu tespit etmişlerdir. But ve Atif (2014), dağıtım adaletinin psikolojik sözleşme ihlali algısını önemli derecede etkilediğini ve bunun sapkın işyeri davranışları ile ilişkili olduğunu saptamıştır. Azim vd. (2020) de lider desteğinin ve örgütsel güven algısının psikolojik sözleşme algısını; bunun ise işyerinde sapkın davranışları etkilediğini bulmuştur. Genel olarak, olumlu değişkenlerin psikolojik sözleşme algısını; olumsuz olanların ise psikolojik sözleşmenin ihlal edildiği algısını güçlendirici yönde etki etmek suretiyle sapkın davranış eğilimini azaltıcı ya da artırıcı yönde bir harekete neden olduğu anlaşılmaktadır. Bu noktada, çalışanları sapkın/yıkıcı davranışlar gösterme yönünde güdüleyen olguların, büyük oranda, karşılanmayan beklentilerin yarattığı olumsuz duygular ve intikam arzusu vesilesiyle ortaya çıktığını söylemek olasıdır.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, Türkiye’de gerçekleştirilen başka araştırmaların sonuçları ile de paralellik göstermektedir. İyigün ve Çetin’in (2012) ilaç sektöründe, Fettahlıoğlu’nun (2015) imalat sanayiinde, Polat’ın (2020) tekstil sektörü çalışanları üzerinde, Kobanoğlu ve Uygungil-Erdoğan’ın (2022) mobilya sanayiinde gerçekleştirdikleri araştırmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Bu araştırma, ülkemizde banka çalışanları özelinde iki değişken arasındaki ilişkiyi aydınlatıcı veriler sunması bakımından önem arz etmektedir.

Araştırma örnekleminin, sonuçları tüm banka çalışanlarına genellemeye olanak verecek genişlikte olmaması bu araştırmanın en önemli kısıtlarından biridir. Ayrıca, işyerinde sapkın davranışları ölçmek üzere yöneltilen soruların katılımcılarca hassas konular olarak algılanmış

ve onlarda çekincelere yol açmış olması muhtemeldir. Benzer kavramların araştırılmasında olduğu gibi bu çalışmada da söz konusu ölçeğe verilen yanıtların sosyal beğenilirlik etkisi ile (DeVellis, 2003; Krumpal, 2013) gerçeğin bir kısmını manipüle ediyor olabileceğini düşünmek olasıdır.

KAYNAKÇA

- ADAMS, J. S. (1965), "Inequity in social exchange", in BERKOWITZ, L. (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, Academic Press, New York: 267-299.
- APPELBAUM, S. H., LACONI, G. D., & MATOUSEK, A., (2007), "Positive and Negative Deviant Workplace Behaviors: Causes, Impacts, and Solutions", *Corporate Governance*, 5(7): 586-598.
- ARGYRIS, C. (1960). *Understanding Organisational Behaviour*, Doresy, Homewood.
- AVCI, N. (2008). Konaklama işletmelerinde örgütsel öğrenme, iş tutumları ve örgütsel sapma arasındaki ilişkinin analizi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Doktora Tezi, İzmir.
- AZIM, A. M., HASSAN, M. S., ZAID, D. S., & DAUD, M. A. (2020). "The Influence of Supervisor Support, Organizational Trust on Workplace Deviant Behavior: Do Psychological Contract Matter." *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(2): 116-132.
- BAVIK, A., & BAVIK, Y. L. (2014). "Effect of Employee Incivility on Customer Retaliation Through PCB: The Moderating Role of Moral Identity", *International Journal of Hospitality Management*, 50: 66-76.
- BAYIN, G., & TEREKLİ-YEŞİLAYDIN, G. (2014). "Hemşirelerde Örgütsel Sapma Davranışının Analizi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği." *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(3): 81-107.
- BAYRAM, N. (2009). *Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi (2. Basım)*. Güven Mücellit Matbaacılık, İstanbul.
- BENNETT, R. J., & ROBINSON, S. L. (2000). "Development of a Measure of Workplace Deviance", *Journal of Applied Psychology*, 85(3): 349-360.
- BLAU, P. (1964). *Exchange and Power in Social Life*, Wiley. New York.
- BORDIA, P., RESTUBOG, S. L. D., & TANG, R. L. (2008) "When Employees Strike Back: Investigating Mediating Mechanisms Between Psychological Contract Breach and Workplace Deviance", *Journal of Applied Psychology* 93(5): 1104–1117.
- BUT, S., & ATIF, M. (2014). "The Effect of Distributive Injustice on Organizational Deviance: The Mediating Role of Psychological Contract Breach." *Journal of Applied Environmental Biological Sciences*, 4, 198-204.
- CHAO, J. M., CHEUNG, F. Y., & WU, A. M. (2011). "Psychological Contract Breach and Counterproductive Workplace Behaviors: Testing Moderating Effect of Attribution Style and Power Distance", *The International Journal of Human Resource Management*, 22(4): 763-777.

- CONWAY, N., & BRINER, R. B. (2009). "Fifty Years of Psychological Contract Research: What do We Know and What are the Main Challenges?" *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 24: 71-130.
- COYLE-SHAPIRO, J., & KESSLER, I. (2000). "Consequences of the Psychological Contract for the Employment Relationship: A Large-scale Survey." *Journal of Management Studies*, 37(7): 903-930.
- COYLE-SHAPIRO, J. A. M., PEREIRA COSTA, S., DODEN, W., & CHANG, C. (2019). "Psychological Contracts: Past, Present, and Future." *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6: 145-169.
- ÇAKMUR, H. (2012). "Araştırmalarda Ölçme- Güvenilirlik – Geçerlilik." *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 11(3): 339-344.
- ÇOKLUK, Ö., ŞEKERCİOĞLU, G., & BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve Lısrrel Uygulamaları (1. Basım)*. Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.
- DEMİR, M. (2009). *Konaklama işletmelerinde duygusal zekâ, örgütsel sapma, çalışma yaşamı kalitesi ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkinin analizi*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Doktora Tezi, İzmir.
- DEVELLIS, R. F. (2003). *Scale Development: Theory and Applications*, Sage Publications, Thousand Oaks, CA.
- ETODIKE, C. N., JOE-AKUNNE, C. O., & OBIBUBA, I. M. (2020). "Employee Deviance as By-Product of Psychological Contract: The Moderating Effects of Power Distance Among Employees in Insurance Companies in Nigeria." *Asian Journal of Arts & Social Sciences*, 10(4): 44-54.
- FETTAHLIOĞLU, Ö. O. (2015). "Kurumsal İtibar Yönetiminin Psikolojik Sözleşme İhlali ile Üretkenlik Karşıtı Davranışlar İlişkisinde Düzenleyici Etkisi." *Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal*, 4(1): 132-149.
- FIDAR., PACIELLO, M., TRAMONTANO, C., FONTAINE, R. G., BARBARANELLI, C., & FARNESE, M. L. (2015). "An Integrative Approach to Understanding Counterproductive Work Behavior: The Roles of Stressors, Negative Emotions, and Moral Disengagement." *Journal of Business Ethics*, 130(1): 131-144.
- FOX, A. (1974). *Beyond Contract. Work, Power and Trust Relations*, Faber & Faber, London.
- GRIEP, Y., & VANTILBORGH, T., (2018). "Let's Get Cynical about This! Recursive Relationships between Psychological Contract Breach and Counterproductive Work Behaviour." *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(2): 421-429.
- GRIEP, Y., VANTILBORGH T., & JONES, S. K. (2020). "The Relationship between Psychological Contract Breach and Counterproductive Work Behavior in Social Enterprises: Do Paid Employees and Volunteers Differ?" *Economic and Industrial Democracy* 41(3): 727-745.
- GOULDNER, A. W. (1960). "The Norm of Reciprocity." *American Sociological Review* 25: 161-178.
- GÜRBÜZ, S., & ŞAHİN, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık, İstanbul.

- İLHAN, M., & ÇETİN, B. (2014). "LISREL ve AMOS Programları Kullanılarak Gerçekleştirilen Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) Analizlerine İlişkin Sonuçların Karşılaştırılması." *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 5(2): 26-42.
- İYİGÜN, N. Ö. (2012). Psikolojik kontratın örgütsel sapma üzerindeki etkisi ve kişilik özelliklerinin rolü: İlaç sektöründe bir araştırma. Beta Yayıncılık, İstanbul.
- İYİGÜN, N. Ö., & ÇETİN, C. (2012). "Psikolojik Kontratın Örgütsel Sapma Üzerindeki Etkisi ve İlaç Sektöründe Bir Araştırma." *Öneri Dergisi*, 10 (37), 15-29.
- JIANG, H., CHEN, Y., SUN, P., & YANG, J. (2017). "The Relationship Between Authoritarian Leadership and Employees' Deviant Workplace Behaviors: The Mediating Effects of Psychological Contract Violation and Organizational Cynicism." *Frontiers in Psychology*, 8: 732.
- KALAYCI, Ş. (2018), SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Dinamik Akademi Yayın Dağıtım.
- KNIGHTS, J. A., & KENNEDY, B. J. (2005). "Psychological Contract Violation: Impacts on Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Australian Sector Public Servants." *Applied Human Resources Management Research*, 10(2): 57-72.
- KOBANOĞLU, M. S., & UYGUNGİL-ERDOĞAN, S. (2022). "Psikolojik Sözleşme İhlalinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracı Rolü." *İktisat İşletme ve Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 1 (2): 179-194.
- KRUMPAL, I. (2013). "Determinants of Social Desirability Bias in Sensitive Surveys: A Literature Review." *Quality & Quantity*, 47(4): 2025-2047.
- LESTER, S., TURNLEY, W., BLOODGOOD, J., & BOLINO, M. (2002). "Not Seeing Eye to Eye: Differences in Supervisor and Subordinate Perceptions of and Attributions for Psychological Contract Breach." *Journal of Organizational Behavior*, 23(1): 39-56.
- MARTINKO, M. J., GUNDLACH, M. J., & DOUGLAS, S. C. (2002). "Toward an Integrative Theory of Counterproductive Workplace Behavior: A Causal Reasoning Perspective." *International Journal of Selection and Assessment*, 10: 36-50.
- NADIN, S., & CASSELL, C. (2007). "New Deal for Old? – Exploring the Psychological Contract in a Small Firm Environment." *International Small Business Journal*, 25(4): 417-443.
- NEWSTROM, J. W., & DAVIS, K. (2002). *Organizational Behaviour (Human Behaviour at Work)*, 11th Edition, Mc-Graw Hill Inc, Irwin.
- ÖZTÜRK, İ. (2015). İş Yaşamında Üretkenlik Karşıtı Davranışlar: Ayrımcılık ve Adaletsizlik Algıları ile Olumsuz Duyguların Etkileri, TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- POLAT, M. (2020). "Psikolojik Sözleşme İhlallerinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisi: Bir Alan Araştırması" *Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(1): 377-408.

- PROTSIUK, O. (2019). "The Relationships Between Psychological Contract Expectations and Counterproductive Work Behaviors: Employer Perception." *Central European Management Journal*, 27(3): 85-106.
- ROBINSON, S. L., & BENNETT, R. J. (1995). "A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study." *Academy of Management Journal*, 38(2): 555-572.
- ROBINSON, S. L., & MORRISON, E. W. (2000). "The Development of Psychological Contract Breach and Violation: A Longitudinal Study." *Journal of Organizational Behavior*, 21: 525-546.
- ROUSSEAU, D. M. (1995). *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*, Sage, Thousand Oaks, CA.
- SALHA, H., CİNNİOĞLU, H., & YAZIT, H. (2016). "Psikolojik Sözleşme İhlal Algısının Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Yiyecek İçecek İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma." 17. Ulusal Turizm Kongresi, Muğla.
- THOMPSON, J. A., & HART, D. W. (2006). "Psychological Contracts: A Nano-Level Perspective on Social Contract Theory," *Journal of Business Ethics*, 68: 229-241.
- TURNLEY, W. H., & FELDMAN, D. C. (1999). "The Impact of Psychological Violations on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect." *Human Relations*, 52 (7): 895-922.
- TURNLEY W. H., & FELDMAN, D. C. (2000). "Re-examining the Effects of Psychological Contract Violations: Unmet Expectations and Job Dissatisfaction as Mediators." *Journal of Organizational Behavior*, 21: 25-42.
- TÜRKİYE BANKALAR BİRLİĞİ. (2020). "Banka ve Sektör Bilgileri." https://www.tbb.org.tr/Content/Upload/istatistikraporlar/ekler/4014/Banka_Calisan_ve_Subes_Sayilari.
- YAŞLIOĞLU, M. M. (2017). "Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması." *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 46: 74-85.
- YEŞİLTAŞ, M., ÇEKEN, H., & SORMAZ, Ü. (2012). "Etik Liderlik ve Örgütsel Adaletin Örgütsel Sapma Davranışları Üzerindeki Etkisi." *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (28): 18-39.