

Bireysel Farklılıklar İle Psikolojik Sözleşme İhlali Arasındaki İlişkide Üstün Desteğinin Aracılık Rolü*

*The Mediating Role Of Supervisor Support In The Relationship Between
Individual Differences And Psychological Contract Breach*

Canan Nur KARABEY

Atatürk Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
25040 Erzurum, Türkiye
ckarabay@atauni.edu.tr

Seda KAYAPALI YILDIRIM

Iğdır Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
76000 Suveren, Iğdır, Türkiye
kayapaliseda@gmail.com

Özet

Bu çalışmanın amacı, psikolojik sözleşme ihlali algısının oluşmasında etkili olan bireysel farklılıkları belirlemek ve çalışanın doğrudan bağlı olduğu üstünden gördüğü desteğin, bu farklılıkların etkisinde aracılık rolü oynayıp oynamadığını incelemektir. Psikolojik sözleşme, çalışan ile örgüt arasındaki ilişkide taraflardan her birinin diğerine ne sunacağına ve ondan ne alacağına ilişkin değerlendirmesini ifade eder. Psikolojik sözleşme ihlali, çalışanın işverenin yükümlülüklerini yerine getirmediğine ilişkin düşüncesini yansıtır. Bireysel farklılıklar kapsamında olumlu duygulanım, eşitlik duyarlılığı ve karşılık tedbirinin psikolojik sözleşme ihlalini etkileyip etkilemediği ve algılanan üst desteğinin bu değişkenlerin etkisinde aracılık rolü oynayıp oynamadığı araştırılmaktadır. Hizmet sektöründe faaliyette bulunan 1500 çalışana sahip bir işletmenin çalışanları üzerinde tesadüfi örneklemeyle dayanan bir alan araştırması yapılmış ve anket tekniğiyle 285 çalışandan veri toplanmıştır. Ulaşılan verilere doğrulayıcı faktör analizi uygulanarak değişkenlerin yapısal özellikleri ortaya konduktan sonra yapısal eşitlik modeliyle yol analizi yapılmıştır. Eşitlik duyarlılığı, karşılık tedbiri ve olumlu duygulanımın bireyin psikolojik sözleşme ihlalini doğrudan anlamlı bir düzeyde etkilemediği belirlenmiştir. Ancak algılanan üst desteğinin olumlu duygulanım ile psikolojik sözleşme ihlali arasındaki ilişkide aracılık etkisinin olduğu bulunmuştur.

Anahtar kelimeler: Psikolojik sözleşme ihlali, karşılık tedbiri, eşitlik duyarlılığı, duygulanım, algılanan üst desteği.

Abstract

The aim of this study is to determine the individual differences that are effective in the formation of psychological contract breach perception and to examine whether perceived supervisor support has a mediating role in the effect of these differences. Psychological contract refers to each part's evaluation regarding what will be

* Bu makale 13. Ulusal İşletmecilik Kongresi'nde sunulan çalışmanın genişletilmiş halidir.

presented to and received from the other in the employee- organization relationship. Psychological contract breach reflects employee's assessment that the employer did not bear its responsibilities. It was investigated whether individual differences such as positive affectivity, equity sensitivity and reciprocation wariness has an impact on psychological contract breach and it was addressed whether perceived supervisor support has a mediating role in the impact of these variables. A field study based on random sampling was conducted on a firm having 1500 employees operating in service industry and data were gathered through question forms from 285 employees. After demonstrating the dimensional structures of variables through confirmatory factor analysis, path analysis was conducted through structural equation modelling. It was found that equity sensitivity, reciprocation wariness and positive affectivity didn't affect psychological contract breach. But perceived supervisor support was found to have a mediation role in the relationship between positive affectivity and psychological contract breach.

Keywords: *Psychological contract breach, reciprocation wariness, equity sensitivity, affectivity, perceived supervisory support.*