

BİREYSEL FARKLILIKLAR İLE PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İHLALİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÜSTÜN DESTEĞİNİN ARACILIK ROLÜ

Canan Nur KARABEY, Yrd. Doç. Dr.
ckarabey@atauni.edu.tr, Atatürk Üniversitesi

Seda KAYAPALI, Arş. Grv.
sedakayapali87@hotmail.com, Iğdır Üniversitesi

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 beklentilerini ifade eder. Psikolojik sözleşme ihlali, çalışanın işverenin yükümlülüklerini yerine getirmemesine ilişkin düşüncesini yansıtır. Bireysel farklılıklar kapsamında ele alınan duygulanım kavramı olumlu ve olumsuz duygulanım olmak üzere iki grupta değerlendirilmektedir. Olumlu duygulanım yoğun hoş duygular yaşama eğilimini, olumsuz duygulanım ise yoğun nahos duygular yaşama eğilimini gösterir. Eşitlik duyarlılığı ise, bireylerin eşitliğe ilişkin duyarlılıklarının farklı olması sebebiyle algıladıkları eşitliğe ve eşitsizliğe birbirlerinden farklı, ancak tutarlı tepkiler verdiklerini ifade eder. Karşılık tedbiri ise, bireylerin genel olarak sömürülme korkusuyla başkalarıyla karşılıklı yardımlaşma konusunda tedbirli olma özelliğini ortaya koyar. Karşılık konusunda daha temkinli olan kişiler başkalarına yardım etmenin veya onlardan yardım almanın kötü davranışlarla sonuçlanacağına inanırlar; çünkü diğer tarafın karşılık normuna uygun davranmayabileceğini düşünürler. Olumlu ve olumsuz duygulanım, eşitlik duyarlılığı ve karşılık tedbiri gibi bireysel farklılıkların psikolojik sözleşme ihlali üzerindeki etkisini inceleyen bu çalışmada, algılanan üst desteğinin aracılık rolü tartışılmaktadır. Bir ilimizde hizmet sektöründe faaliyette bulunan 1800 çalışana sahip bir işletmenin 274 çalışanın üzerinde tesadüfî örneklemeyle dayanan bir alan araştırması yapılmış ve anket tekniğiyle veri toplanmıştır. Ulaşılan verilere açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi uygulanarak değişkenlerin yapısal özellikleri ortaya konulduktan sonra yapısal eşitlik modeliyle yol analizi yapılmıştır.

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

THE MEDIATING ROLE OF SUPERVISORY SUPPORT IN THE RELATIONSHIP BETWEEN INDIVIDUAL DIFFERENCES AND PSYCHOLOGICAL CONTRACT BREACH

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 supervisory support has a mediating role in the effect of these differences. Psychological contract refers to each part's evaluation regarding what will be 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. The concept of affectivity, regarded in the context of individual differences is appraised in two categories. Positive affectivity defines a tendency towards experiencing intensive pleasant emotions while negative affectivity describes a tendency towards intensive unpleasant emotions. Equity sensitivity states that people respond differently, but consistently to the equalities and inequalities they perceive, since their sensitivity to equalities are distinct. Reciprocity wariness refers to wariness about taking part in a mutual help relationship because of fear for being exploited. High wary people believe giving or receiving help might end with negative behaviours, as the other part might not behave in accordance with reciprocity norms. In this study, the impact of individual differences, such as positive and negative affectivity, equity sensitivity and reciprocity wariness on psychological contract breach perception was addressed and the mediating role of perceived supervisory support is investigated. A field study based on random sampling of 274 employees of a firm employing 1800 people in service industry was conducted, and data were gathered through question forms. The structural characteristics of the variables were examined through exploratory and confirmatory factor analyses and then path analysis was conducted with structural equation modelling.

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

1. TEORİK ÇERÇEVE

1.1 Psikolojik Sözleşme ve İhlali

Psikolojik sözleşme literatürde ilk kez 1960'larda yer almasına rağmen varlığı her devirde bilinen, ancak dönem dönem çalışma yaşamının koşullarına göre içeriği farklılaşan bir olgudur (Özdaşlı ve Çelikkol, 2012). Psikolojik sözleşme, çalışan ile örgüt arasındaki ilişkide, çalışanın işverenin yükümlülüklerini yerine getirmemesine ilişkin beklentileri ifade eder (Rousseau, 1995). Psikolojik sözleşme birtakım genel özelliklere sahiptir: Psikolojik sözleşmedeki beklentiler sözlü olarak taraflardan her birinin diğerine ne sunacağına ve ondan ne alacağına ilişkin değerlendirilmez. Ayrıca ortaya çıkan beklentiler geçmiş deneyimler sonucu gelişmektedir. Psikolojik sözleşme karşılıklıdır ve bireyin, iki tarafın da ilişkiye dair karşılıklı yükümlülüklerine olan inancını içermektedir (Özler ve Ünver, 2012).

Psikolojik sözleşme ihlali çalışanın, işverenin bir veya daha fazla yükümlülüğünü yerine getirmemesine dair algısını yansıtır (Morrison ve Robinson, 1997). Psikolojik sözleşme kapsamındaki beklentiler, sıradan beklentilerden farklıdır. Psikolojik sözleşme ihlali çalışanın, işverenin bir veya daha fazla yükümlülüğünü yerine getirmemesine dair algısını yansıtır (Morrison ve Robinson, 1997). Psikolojik sözleşme kapsamındaki beklentiler, sıradan beklentilerden farklıdır. Psikolojik sözleşme ihlali çalışanın, işverenin bir veya daha fazla yükümlülüğünü yerine getirmemesine dair algısını yansıtır (Morrison ve Robinson, 1997). Psikolojik sözleşme kapsamındaki beklentiler, sıradan beklentilerden farklıdır. Psikolojik sözleşme ihlali çalışanın, işverenin bir veya daha fazla yükümlülüğünü yerine getirmemesine dair algısını yansıtır (Morrison ve Robinson, 1997).

çalışanlara vaat edilenden daha az sorumluluk verilmesi gibi sebeplerle psikolojik sözleşme ihlali algısı doğabilir (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010).

1.2 Psikolojik Sözleşme İhlalinin Öncülü Olarak Bireysel Farklılıklar

Günümüzün değişken iş çevresinde çalışan ile örgüt arasındaki ilişkilerin farklı formlar kazanması ve giderek karmaşıklaşması sebebiyle psikolojik sözleşme ihlali kavramı son yıllarda araştırmacıların yoğun ilgisi ile karşılaşmıştır. Ancak literatür incelendiğinde yapılan çalışmalarda psikolojik sözleşme ihlalinin düşük iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışlarında azalma, örgütsel sinizm algısında artış gibi olumsuz sonuçlarına daha fazla odaklanıldığı ve kavramın öncüllerini inceleyen yeterli çalışmanın bulunmadığı gözlenmektedir (Suazo ve Turnley, 2010). Dolayısıyla bu çalışmada olumlu ve olumsuz duygulanım, eşitlik duyarlılığı ve karşılık tedbiri gibi bireysel farklılıklar psikolojik sözleşme ihlalinin öncülleri olarak ele alınmaktadır.

1.2.1 Olumlu ve Olumsuz Duygulanım

Olumlu ve olumsuz duygulanım son yıllarda genel kişilik treytları arasında öne çıkmaktadır. Olumlu duygulanım farklı zamanlarda ve ortamlarda olumlu duygular yaşamaya yönelik sabit bir eğilimi ifade eder ve coşkulu, aktif, uyanık ve sosyal açıdan duyarlı davranışlar aracılığıyla olumlu duygusal durum sergilemeyi gösterir (Larsen ve Ketelaar, 1991, Watson ve Clark, 1984). Yüksek olumlu duygulanım yaşayan bireyler neşe, canlılık, coşku gibi olumlu duyguları oldukça fazla hissederler. Buna karşılık, olumlu duygulanım düzeyi düşük kişiler üzüntü ve uyuşukluk gibi duyguları hissetmeye daha eğilimlidir (Watson vd., 1988). Olumsuz duygulanım ise "farklı zamanlarda ve ortamlarda olumsuz duygular yaşamaya yönelik sabit bir eğilim"i gösterir (Spector vd., 1999:206) (Adams vd., 2008). Yüksek olumsuz duygulanım kızgınlık, tiksime ve küçümseme gibi olumsuz duygularla nitelendirilir. Düşük olumsuz duygulanım ise sakinlik ve dinginlik ile nitelendirilir (Watson vd., 1988). Olumlu ve olumsuz duygulanım birbirinden bağımsız olduğundan (Diener, 1984; Watson ve Clark, 1984), bir birey olumlu ve olumsuz duygulanımın her ikisinde de yüksek, her ikisinde de düşük, ya da birinde yüksek diğerkinde düşük değer alabilir (Jain vd., 2012).

1.2.2 Karşılık Tedbiri

Karşılık tedbiri kavramı bir sosyal karşılığın, bir başkası tarafından avantajlı görülmesine temkinli yaklaşmayı ifade etmektedir. Yüksek karşılıklılık tedbiri, yardım kabul etme veya sosyal ilişkilerde katkıda bulunmaya yönelik isteksizliği gösterir. Yüksek karşılık tedbiri olan kişiler, sömürülme korkusu nedeniyle sosyal etkileşimlerinde temkinli davranırlar ve etkileşimde bulundukları tarafın olumsuzluklarını görmeye eğilimlidirler (Eisenberger vd., 1987).

1.2.3 Eşitlik Duyarlılığı

Huseman vd. (1987) bireylerin belirli sonuç-girdi oranları konusundaki değerlendirmelerinde farklılık olduğunu öne sürmüş ve bu bireysel farklılığı "eşitlik duyarlılığı" olarak adlandırmıştır. Eşitlik duyarlılığı, sonuç-girdi oranı tercihlerine göre bireylerin sınıflandırılabilceği düşüncesine dayanır (Scott ve Colquitt, 2007). Huseman vd.'ne (1985, 1987) göre bireyler, eşitlik konusunda farklı düzeylerdeki duyarlılığı gösteren bir yelpaze üzerinde üç grupta sınıflandırılabilir: Yelpazenin bir ucunda "iyilikseverler" vardır. Bu kişiler örgütün çıktıları için kendi girdilerini kullanırlar ve verici olmaktan rahatsız olmazlar. Bunlar işveren ile uzun vadeli bir ilişki geliştiren, örgüte gönüllü yatırım yapan kişilerdir. Diğer grup, sürecin tam ortasında bulunan ve eşitliğe duyarlı olarak adlandırılan, aldıkları sonuçların sundukları katkılarla eşit olmasını isteyen bireylerden oluşur. Son olarak, yelpazenin diğer ucunda ise kendi sonuçlarını elde edebilmek için kendi girdilerini kullananlar vardır. Bu kişiler örgütten alabilecekleri ile daha çok ilgilenirler (Restubog ve Bordia, 2009).

1.2.4 Algılanan Üst Desteği

Hem üst düzey hem de orta düzey yöneticiler, astlarının performansını önemli ölçüde etkiler. Bu kişiler çalışanlar için rol modelidir ve çalışanlarla kurdukları iletişimin niteliği çalışanlar üzerinde psikolojik bir etkiye sahiptir (Zagenczyk vd., 2009). Yöneticiler genellikle astların günlük işlerinde onlarla doğrudan etkileşim içerisindedir. Yöneticilerin tutum ve davranışları örgütte güvenin oluşması için temel oluşturur ve astların davranışlarını yönlendirmede önemli rol oynar. Üstün desteği, çalışan ile yönetici arasındaki ilişkinin kalitesinin değişiminde güçlü bir göstergedir (Zhang vd., 2008). Yöneticiler, çalışanların yönlendirilmesi ve değerlendirilmesinde örgütün bir temsilcisi olarak hareket ettiği için, astlar doğrudan bağlı oldukları üstleriyle geliştirdikleri ilişkiyi, örgütün bütünüyle ilgili sonuçları değerlendirirken de dikkate alır.

II. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

II.1 Araştırmanın Örnekleme

Bu çalışmada bir ilimizde hizmet sektöründe faaliyette bulunan 300 çalışana sahip bir işletmenin çalışanları üzerinde alan araştırması yapılmakta ve anket yoluyla veri toplanmaktadır. % 95 güven düzeyinde % 5 hata payı ile örneklem büyüklüğü 169 olarak hesaplanmış olup tesadüfi örnekleme yapılmaktadır (<http://www.surveysystem.com/sscalc.htm>).

II.2 Ölçüm Aracı

Soru formunda kullanılan ölçekler önceki çalışmalarda sıklıkla kullanılmış, farklı kültürel ortamlarda güvenilirlikleri ve geçerlilikleri ispatlanmış ölçekler arasından seçilmiştir. Karşılık tedbirini ölçmek için Lynch vd. (1999) tarafında geliştirilen 10 maddelik Likert tipi (1-kesinlikle katılmıyorum....5-kesinlikle katılıyorum) ölçek kullanılmıştır. Eşitlik duyarlılığını ölçmek için King ve Miles (1994) tarafından geliştirilen 5 maddelik zorunlu dağılım ölçeği kullanılmıştır. Zorunlu dağılım ölçeği cevapları bir yelpaze üzerinde değerlendirmektedir. Katılımcıdan her madde için 10 puanı 2 eşlenik ifade arasında dağıtması istenmektedir. Eşlenik ifadelerden biri kişisel sonuçlara odaklanırken diğeri iyi bir istihdam ilişkisini teşvik etmeye odaklanır. İyi bir istihdam ilişkisine işaret eden ifadelerin puanı toplanarak bu değişkenin aldığı değer hesaplanmaktadır. Böylece katılımcıların puanı 0 ile 50 arasında değişebilmektedir. Bu ölçek önceki çalışmalarda olduğu gibi (örneğin Kickul ve Lester, 2001; Kickul vd., 2005; Scott ve Colquitt, 2007 vb.) sürekli bir ölçek olarak değerlendirilmiştir. Algılanan üst desteğini ölçmek için Hughes (2001) tarafından geliştirilen 4 maddelik 5'li Likert tipi (1-kesinlikle katılmıyorum....5- kesinlikle katılıyorum) ölçek kullanılmıştır. Psikolojik sözleşme ihlalini ölçmek için Robinson ve Morrison (2000) tarafından geliştirilen 5 maddelik 5'li Likert tipi (1-kesinlikle katılmıyorum....5-kesinlikle katılıyorum) ölçek kullanılmıştır. Olumlu ve olumsuz duygulanımı ölçmek için Watson vd. (1988) tarafından geliştirilen ve olumlu ya da olumsuz duygulanımı gösteren 20 kelimedenden oluşan ölçek (PANAS-Positive and Negative Affect Schedule) kullanılmıştır. Söz konusu ifadelerin yarısı kararlı, güçlü vb. olumlu duyguları, diğer yarısı ise korkmuş, utanmış vb. olumsuz duyguları yansıtmaktadır. Katılımcılardan bu duyguları iş ortamında ne sıklıkta yaşadıklarını belirtmeleri istenmiştir (1- çok az veya hiç..... 5-çok fazla). Yukarıda ölçüm şekilleri açıklanan bağımlı ve bağımsız değişkenlere ilaveten bu çalışmada yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, işyerindeki kıdem ve yönetsel görev kontrol değişkeni olarak ele alınmıştır.

III.3 Araştırmanın Hipotezleri

Psikolojik sözleşme ihlalinin ortaya çıkması için sözleşmede tarafların her ikisinin de ihlal konusunda hemfikir olması gerekmez; yalnızca çalışanın sözleşmeye aykırı uygulamalar olduğunu düşünmesi yeterlidir. Dolayısıyla çalışanın duygulanım özelliklerinin ihlal algısının oluşmasında etkili olması beklenir. Eşitlik duyarlılığı kavramı ise Adams'ın (1963) eşitlik teorisinden hareketle eşitlik tercihinde bireysel farklılıklara işaret eder. Eşitlik duyarlılığı, bireylerin eşitliğe ilişkin duyarlılıklarının (tercihlerinin) farklı olması sebebiyle algılanan eşitliğe ve eşitsizliğe birbirlerinden farklı, ancak tutarlı tepkiler verdiklerini gösterir (Huseman vd., 1985). Henüz yeni bir araştırma konusu olan eşitlik duyarlılığı- psikolojik sözleşme ilişkisine ilişkin olarak da, çok benzer örgütsel koşullarda yer alsalar bile bireylerin eşitlik duyarlılığının psikolojik sözleşme ihlali algılarının oluşmasında etkili olması beklenir. Çünkü bireylerin kendilerini işyerindeki diğer çalışanlarla karşılaştırması durumunda, örneğin kendilerinin referans aldıkları kişilerden daha düşük düzeyde ödüllendirilmeleri halinde, bu değerlendirme sonucunu hoş görme düzeyleri farklı olacaktır. Bu da ihlal algılarının oluşmasında önemlidir. Bu çalışmanın diğer bağımsız değişkeni olan karşılık tedbiri ise sosyal değişim teorisine dayanmakta olup bireylerin genel olarak sömürülme korkusuyla başkalarıyla karşılıklı yardımlaşma konusunda tedbirli olma özelliğini ortaya koyar (Eisenberger vd., 1987; Lynch vd., 1999). Karşılık konusunda daha ihtiyatlı başkalarına yardım etmenin veya onlardan yardım almanın kötü davranışlarla sonuçlanacağına inanılır; çünkü diğer taraflar karşılık normuna uygun davranmayabileceğini düşünürler (Lynch vd., 1999). Karşılık konusunda daha yüksek bireylerin daha fazla psikolojik sözleşme ihlali algılaması beklenir; çünkü bu kişilerin psikolojik sözleşmeye kötümser bir bakış açısıyla yaklaşma ve bulundukları örgütün çalışanlarından yararlanacağını düşünme eğilimi daha yüksek olacaktır (Suazo ve Turnley, 2010). Duygulanım, eşitlik duyarlılığı ve karşılık tedbiri değişkenlerinin psikolojik sözleşme ihlaline etkisinde, çalışanın üstünden gördüğü desteğin aracı rol oynaması beklenir; çünkü çalışan üstünden destek gördüğünde iş ortamının olumsuz yönlerini daha kolay hoş görebilir ve bunlardan hareketle psikolojik sözleşme ihlali olarak algılayabilir.

Yukarıdaki görüşlerden hareketle aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H_{1a}: Bireyin olumlu duygulanım derecesi ile psikolojik sözleşme ihlali algısı arasında olumsuz bir ilişki vardır.

H_{1b}: Bireyin olumsuz duygulanım derecesi ile psikolojik sözleşme ihlali algısı arasında olumlu bir ilişki vardır.

H₂: Bireyin eşitlik duyarlılığı ile psikolojik sözleşme ihlali algısı arasında olumlu bir ilişki vardır.

H₃: Bireyin karşılık tedbiri ile psikolojik sözleşme ihlali algısı arasında olumsuz duyulanım c) eşitlik duyarlılığı d) karşılık tedbiri ile

H₄: Algılanan üst desteği a) olumlu duyulanım b) olumsuz duyulanım c) eşitlik duyarlılığı d) karşılık tedbiri ile psikolojik sözleşme ihlali algısı arasındaki ilişkide aracı değişken rolü görür.

III.4 Analiz ve Bulgular

Araştırma hipotezlerinin test edilmesi amacıyla anket formu aracılığıyla elde edilen verilere öncelikle açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılarak değişkenlerin yapısal özellikleri ortaya konmaktadır. Daha sonra yapısal eşitlik modeliyle yol analizi yapılmakta ve hipotez testlerinin sonuçları açıklanmaktadır.

KAYNAKÇA

- Adams, G. L., Treadway, D.C., Stepina, L.P. "The Role of Dispositions in Politics Perception Formation: The Predictive Capacity of Negative and Positive Affectivity, Equity Sensitivity, and Self-efficacy", *Journal of Managerial Issues*, XX, 4, 2008, 545-563.
- Adams, J. S. "Toward an Understanding of Inequity", *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 76, 1963, 422-436.
- Cihangiroğlu, N., Şahin, B. "Organizasyonlarda Önemli Bir Fenomen: Psikolojik Sözleşme", *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 6, Sayı 11, Yıl 2010, 1-16.
- Doğan, S., Demiral, Ö. "Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirme Ve Psikolojik Sözleşmenin Etkisine İlişkin Bir Araştırma", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 48, Sayı: 32, Ocak-Haziran 2009, 47-80.
- Diener, E. "Subjective well-being", *Psychological Bulletin*, 95, 1984, 542-575.
- Eisenberger, R., Cotterell, N., Marvel, J. "Reciprocation Ideology", *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 1987, 743-750.
- Hughes, R.E. "Deciding to Leave but Staying: Teacher Burnout, Precursors and Turnover", *International Journal of Human Resource Management*, 12, 2001, 288-298.
- Huseman, R. C., Hatfield, J. D., Miles, E. "Test for Individual Perceptions of Job Equity: Some Preliminary Findings", *Perceptual and Motor Skills*, 61, 1985, 1055-1064.
- Huseman, R.C., Hatfield, J. D., Miles, E. "A New Perspective on Equity Theory: The Equity Sensitivity Construct", *Academy of Management Review*, 12, 1987, 222-34.
- Jain, A. K., Malhotra, N. K., Guan, C. "Positive and Negative Affectivity as Mediators of Volunteerism and Service-Oriented Citizenship Behavior and Customer Loyalty", *Psychology and Marketing*, 29, 12, 2012, 1004-1017.
- Kickul, J., Gundry, L. K., Posig, M. "Does Trust Matter? The Relationship between Equity Sensitivity and Perceived Organizational Justice", *Journal of Business Ethics*, 56, 2005, 205-218.
- Kickul, J., Lester, S. W. "Broken Promises: Equity Sensitivity as a Moderator between Psychological Contract Breach and Employee Attitudes and Behaviour", *Journal of Business and Psychology*, Vol. 16, No. 2, 2001, 191-217.
- King, W., Miles, E. "The Measurement of Equity Sensitivity", *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 67, 1994, 133-142.
- Larsen, R. J., Ketelaar, T. "Personality and Susceptibility to Positive and Negative Emotional States," *Journal of Personality and Social Psychology*, 61, 1, 1991, 132-140.
- Lynch, P. D., Eisenberger, R., Armeli, S. "Perceived Organizational Support: Inferior versus Superior Performance by Wary Employees", *Journal of Applied Psychology*, Vol.84, No.4, 1999, 467-483.
- Morrison, E., Robinson, S. "When Employees Feel Betrayed: A Model of How Psychological Contract Violation Develops", *Academy of Management Review*, 22, 1, 1997, 226-256.
- Özdaşlı, K., Çelikkol, Ö. "Psikolojik Sözleşme: Kavramsal Çerçeve ve Bir İçerik Analizi", *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 4, Sayı 7, 2012, 141-154.
- Özler, D., Ünver, E. "Psikolojik Sözleşmenin İş Tatmini Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt.17, Sayı.2, Yıl 2012, 325-351.
- Restubog, S. L., Bordia, P., Bordia, S. "The Interactive Effects of Procedural Justice And Equity Sensitivity in Predicting Responses to Psychological Contract Breach: An Interactionist Perspective", *Journal of Business Psychology*, 24, 2009, 165-178.
- Robinson, S. L., Morrison, E. W. "The Development of Psychological Contract Breach and Violation: A Longitudinal Study", *Journal of Organizational Behaviour*, 21, 2000, 525-546.
3. Scott, B. A., Colquitt, J. A. "Are Organizational Justice Effects Bounded By Individual Differences? An examination of Equity Sensitivity, Exchange Ideology, and the Big Five", *Group & Organization Management*, 32, 2007, 290- 325.
- Spector, P. E., Fox, S., Van Katwyk, P. T. "The Role of Negative Affectivity in Employee Reactions to Job Characteristics: Bias Effect or Substantive Effect?" *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 1999, 205-218.
- Suazo, M., Turnley, M. "Perceived Organizational Support as a Mediator of the Relations between Individual Differences and Psychological Contract Breach", *Journal of Managerial Psychology*, 25, 6, 2010, 620-648.
- Watson, D., Clark, L. A. "Negative Affectivity: The Disposition to Experience Aversive Emotional States", *Psychological Bulletin*, 96, 1984, 465-490.
- Watson, D., Clark, L. A., Tellegan, A. "Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales", *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 6, 1988, 1063-1070.
- Zagenczyk T. J., Gibney R., Kiewitz C., Restubog S., Lloyd D. "Mentors, Supervisors and Role Models: Do They Reduce The Effects of Psychological Contract Breach?", *The University Of New South Wales Human Resource Management Journal*, 19, 3, 2009, 237-259.
- Zhang, A. Y., Tsui, A.S., Song, L. J., Li, C., Jia, L. "How Do I Trust Thee? Employee-Organization Relationship, Supervisory Support and Middle Manager Trust in the Organization", *Human Resource Management*, 47, 1, 2008, 111-132.
- <http://www.surveysystem.com/sscalc.htm>. Erişim Tarihi: 29.01.2014.