

Citation: Acaray, A. (2020), Duygu Düzenleme Stratejilerinin Psikolojik Sözleşme İhlali İle İhlal Duygusu, Bilgi Paylaşımı Ve Yaşam Doymu İlişkisinde Düzenleyicilik Rolü, BMIJ, (2020), 8(1): 299-328 doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v8i1.1402>

DUYGU DÜZENLEME STRATEJİLERİNİN PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İHLALİ İLE İHLAL DUYGUSU, BİLGİ PAYLAŞIMI VE YAŞAM DOYUMU İLİŞKİSİNDE DÜZENLEYİCİLİK ROLÜ

Ali ACARAY¹

Received Date (Başvuru Tarihi): 14/01/2020

Accepted Date (Kabul Tarihi): 19/02/2020

Published Date (Yayın Tarihi): 25/03/2020

ÖZ

Psikolojik sözleşme ihlali, örgütün verdiği sözleri yerine getirmemesi halinde çalışanlarda oluşan bilişsel bir durumdur. Çalışanların bu algısı da onların ihlal duygusu, bilgi paylaşımı ve yaşam doymu gibi tutum ve davranışları üzerinde olumsuz etkiler ortaya koyabilmektedir. Söz konusu etkilerin ise duygu düzenleme stratejileri ile düzenlenebileceği ileri sürülerek; araştırmanın amacı, psikolojik sözleşme ihlali ile ihlal duygusu, bilgi paylaşımı ve yaşam doymu arasındaki ilişkinin ve bu ilişkide duygu düzenleme stratejilerinin düzenleyicilik etkisinin incelenmesi şeklinde ortaya konulmuştur. Veriler, kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak bankalarda istihdam edilen 342 çalışandan anket tekniği ile toplanmıştır. Yapılan analizlerde; psikolojik sözleşme ihlalinin ihlal duygusunu artırdığı, bilgi paylaşımı ve yaşam doymunu ise azalttığı ve ayrıca duygu düzenleme stratejilerinin psikolojik sözleşme ihlali ile bilgi paylaşımı ve yaşam doymu arasındaki ilişkide düzenleyicilik rolü üstlendiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sözleşme İhlali, İhlal Duygusu, Bilgi Paylaşımı, Yaşam Doymu, Duygu Düzenleme

Jel Kodları: M10, M12

THE MODERATING ROLE OF EMOTION REGULATION STRATEGIES ON THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL CONTRACT BREACH AND FEELING OF VIOLATION, KNOWLEDGE SHARING, AND LIFE SATISFACTION

ABSTRACT

Psychological contract breach is a cognitive condition that occurs in employees if the organization fails to fulfill its promises. This perception of employees may also have negative effects on their attitudes and behaviors such as feeling of violation, knowledge sharing and life satisfaction. It was claimed that these effects may be regulated by emotion regulation strategies; the aim of the study was to investigate the relationship between psychological contract breach and feeling of violation, knowledge sharing and life satisfaction and the moderating effect of emotion regulation strategies on this relationship. Data were collected by using survey technique from 342 employees employed in banks with the convenience sampling method. The analyzes covered up that psychological contract breach increased feeling of violation; decreased knowledge sharing and life satisfaction, and also emotion regulation strategies had a moderating role on the relationship between psychological contract breach and knowledge sharing, and life satisfaction.

Keywords: Psychological Contract Breach, Feeling of Violation, Knowledge Sharing, Life Satisfaction, Emotion Regulation

JEL Codes: M10, M12

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, aliacaray@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-1002-9937>

1. GİRİŞ

Çalışanlarla örgütler arasında yapılan sözleşmeler, tarafların birbirine bağlılığını sağlaması yanı sıra davranışlarını da düzenleyerek amaçlara ulaşılmasında önemli bir fonksiyon üstlenmekte ve dolayısıyla örgütsel faaliyetlerinin devamlılığında gerekli bir rolü yerine getirmektedir (Robinson vd., 1994, s.137). İşe başlangıçta taraflar arasındaki yükümlülükleri belirleyen biçimsel sözleşmeler (Bilgin, 2007, s.185) karşılıklı yükümlülükleri ideal olarak ortaya koymasına rağmen, hem bireyin bilgi aramasını kısıtlayan sınırlı rasyonellik hem de çevresel değişim sürekliliğinin istihdam ilişkilerindeki bütün koşulları önceden belirleyebilmeyi imkânsız kılması nedeniyle artık yetersiz kalmaktadır (Rousseau ve Greller, 1994, s.385). Psikolojik sözleşmelerin ortaya çıkışı da iş sözleşmelerindeki eksiklik ve belirsizliklerden kaynaklanmaktadır (Mimaroglu, 2008, s.48). Psikolojik sözleşmeler, çalışanın örgütle arasındaki karşılıklı değişim anlaşmasının yükümlülüklerine ilişkin inancını ifade eder (Rousseau, 1989, s.123). Çalışanın inancı, örgütün verdiği sözleri ve vaatlerini (örneğin, rekabetçi ücretler, terfi fırsatları, eğitim) yerine getireceğine ve çalışanın da bunun karşılığında yükümlülüklerini (örneğin, enerjisini, zamanını ve teknik becerilerini sunmak) karşılayacağına dayanmaktadır (Suazo vd., 2008, s.295; Kickul ve Lester, 2001, s.192). Dolayısıyla psikolojik sözleşmelerin algılamaya yönelik olması temel bir özelliği olarak onu biçimsel sözleşmelerden ayırmaktadır (Robinson vd., 1994, s.138). Psikolojik sözleşmeler, çalışan ile örgütü arasında çatışma ve gerilim ortaya çıkmamasını, tarafların güven duygusu ve birbirlerine dürüst davranacakları konusunda ortak bir anlayış içerisinde olmalarını sağlayan ve örtülü şekilde sözleştiklerini gösteren süreçlerdir (Keser, 2002, s.10). Ancak örgütlerin başarılı biçimde rekabet edebilmek için örgütsel süreçlerde önemli değişiklik ve dönüşümlere girmek zorunda olmaları örgütler için bir zorunluluk olsa da bu durum sadece iş düzenlemelerini değil aynı zamanda çalışan ve örgüt arasındaki psikolojik sözleşmelerin niteliğini de değiştirerek (Kickul ve Lester, 2001, s.191-192) sözleşme ihlallerinin ortaya çıkmasına yol açabilmektedir (Knights ve Kennedy, 2005, s.57). Nitekim çalışanların örgütlerinde psikolojik sözleşmelerin sıklıkla ihlal edildiğini algıladıkları; Robinson ve Rousseau'nun (1994) yaptığı çalışmada örneklemin % 55'inin çalışma sürelerinin ilk iki yılında bir ya da daha fazla taahhüt edilen yükümlülükleri örgütlerin yerine getirmesinde başarısız oldukları tespiti ile ifade edilmektedir. Ayrıca, çalışanların iş ilişkilerinde genellikle beklediklerini ve arzu ettiklerini alamadıkları da belirtilmektedir (Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003, s.627). Bu bağlamda verilen sözlerin örgütlerce yerine getirilmemesi çalışanların örgüte karşı yoğun tutumsal ve davranışsal tepkiler

vermesine neden olabilmektedir (Suazo, 2009, s.137; Kickul ve Lester, 2001, s.193; Robinson vd., 1994, s.141-142).

Yazında psikolojik sözleşme ihlallerinin sonuçlarına yönelik yapılan birçok çalışma söz konusudur (Suazo vd., 2008; Zhao vd., 2007). Yapılan çalışmalar psikolojik sözleşme ihlalinin iş tatmini (Suazo, 2009; Mimaroglu, 2008; Knights ve Kennedy, 2005; Tekleab vd., 2005; Raja vd., 2004; Robinson vd., 1994; Robinson ve Rousseau, 1994), güven düzeyi (Robinson vd., 1994), örgütsel bağlılık (Suazo, 2009; Mimaroglu, 2008), duygusal bağlılık (Tükeltürk vd., 2012; Raja vd., 2004), rol içi davranışlar (Suazo, 2009), örgütsel vatandaşlık davranışı (Mimaroglu, 2008; Robinson ve Morrison, 1995), sorumluluk alma ve bilgi paylaşma (Bal vd., 2011) ile negatif, işten ayrılma niyeti (Suazo, 2009; Raja vd., 2004; Robinson vd., 1994), örgütsel sinizm (Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003), işyeri sapma davranışları (Balogun vd., 2018) ile pozitif ilişki içerisinde olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca psikolojik sözleşme ihlalinin yaşam kalitesi (Asad, 2017) ve yaşam doyumu (De Cuyper vd., 2008) ile negatif ilişkili olduğu ortaya konulmuştur. Söz konusu çalışmalar, psikolojik sözleşme ihlalinin bu çalışma kapsamında ele alınan ihlal duygusu, bilgi paylaşımı ve yaşam doyumu bağımlı değişkenlerini etkileme mekanizması araştırılarak ilgili yazın genişletilmeye çalışılmaktadır.

Çalışanlar örgütün verdiği vaatleri yerine getirmediğine inandığında psikolojik sözleşme ihlali algısı oluşarak (Suazo vd., 2008, s.295) söz konusu ihlal hali çalışanın öfke, adaletsizlik, kızgınlık ve güvensizlik duyguları olarak tanımlanan (Raja vd., 2004, s.350) duygulara yol açabilmektedir. Duygusal tepkiler örgütlerde önemli bir işyeri hadisesi neticesinde oluşabilmekte; bu kapsamda da psikolojik sözleşme ihlalinin, çalışanların duygusal tepkilerinin tetikleyicisinin olabileceği ifade edilmektedir (Zhao vd., 2007, s.650). Dolayısıyla bu duygusal tepkilerin nasıl yönetilebileceği önemli bir araştırma konusu olarak çıkabilmektedir.

Bilgi paylaşımı çalışanların örgütle ilgili bilgi, fikir, öneri ve uzmanlıklarını diğer çalışanlarla paylaşmasıdır (Bartol ve Srivastava, 2002, s.65). Çalışanların örgütlerinde bilgilerini paylaşabilmeleri temelde güven duygularına bağlı olup, güven duygusunun yokluğu çalışanların iş birliği yapmasını ve iletişim kurmasını zorlaştırabilmektedir (Azudin vd., 2009, s.143). Ayrıca bilgi paylaşımı, gönüllülük esasına dayanan rol dışı davranış örneklerinden biri olarak (Karaslan vd., 2009, s.147) değerlendirildiğinde ihlal algılamasına daha duyarlı olabilecektir. Bununla birlikte, ihlal halinin çalışanların güvensizlik duygularını tetikleyebilmesi (Raja vd., 2004) karşılaşılabileceklerini düşündüğü çeşitli zorluklar nedeniyle bilgilerini rahatlıkla paylaşmaktan çekinmesine yol açabilecektir. Dolayısıyla psikolojik

sözleşmelerde verilen sözlerin yerine getirilmemesi çalışanların ihlal algılarını ortaya çıkararak bilgi paylaşım davranışlarını azaltabilecektir. Bir diğer bağımlı değişken olan yaşam doyumu ise çalışanın yaşamının belli bir kesitinin değil, tamamının kendi belirlediği kriterler çerçevesinde bilişsel bir değerlendirmesini ifade etmekte ve dolayısıyla işinden de memnuniyetini içermektedir (Asad, 2017, s.24; Dağlı ve Baysal, 2016, s.1251; Diener vd., 1985, s.71). Yönetim tarafından verilen sözler ile çalışanlarda oluşturduğu beklentilerin karşılaştırılmasıyla ulaşılabilecek netice, örgütteki iş doyumunun yanı sıra yaşam doyumunu da belirleyebilecektir. Başka bir deyişle oluşabilecek ihlal algılaması yaşam doyumunda azalmaya sebep olabilecektir. Bu noktada önemli olan konu ihlal algısının ortaya çıkarabileceği olumsuz duyguların nasıl yönetilerek bilgi paylaşım davranışı ve yaşam doyumuna etkilerinin yönlendirilebileceğidir. Yazında da psikolojik sözleşme ihlalinin çeşitli duygular (örneğin, öfke, sinirlilik, tatminsizlik, aldatılma) yaratabileceği (Zhao vd., 2007, s.650), duygu düzenleme stratejileri ile ihlalin sonuçlarının değiştirilebileceği ifade edilmektedir (Bal vd., 2011, s.723-724). Duygusal tepkileri düzenleme stratejilerini kullanan çalışanlar, psikolojik sözleşme ihlallerine daha az tepki verebilir ve böylece daha az olumsuz tutum ve davranış sergileyebilirler. Dolayısıyla ihlalin neticesinde oluşabilecek duygusal reaksiyonların çeşitli tutumsal ve davranışsal ardıllarını etkileme mekanizmasının duygu düzenleme stratejileri düzenleyiciliğinde nasıl kontrol edilebileceği bankacılık sektörü örneğinde araştırılarak ilgili yazının genişletilmesi ve çeşitlendirilmesine çalışılmaktadır.

Duygu düzenleme, bireyin hedeflerini gerçekleştirmek için duygusal süreçlerini kullanarak yeni bir duygusal tepkiyi başlatmasını ya da sürmekte olan duygusal tepkisini değiştirmesini içermektedir (Ochsner ve Gross, 2005, s.242-243). Duygu düzenleme, hem olumlu hem de olumsuz duygusal tepkileri izleme, değerlendirme ve değiştirme süreçlerinden oluşmaktadır (Uyar vd., 2018, s.2). Gross (1998, s.275) duygu düzenlemeyi, bireylerin sahip oldukları duyguları nasıl deneyimleyeceklerini ve nasıl ifade edeceklerini etkileme süreçleri olarak tanımlayarak; duygu yeniden değerlendirme ve duygu bastırma olarak iki tür duygu düzenleme stratejisinden bahsetmiştir (Gross, 1998, s.282). Gross ve John (2003, s.348) çalışmasında, duygu düzenleme süreçlerinin bilinçli bir şekilde gerçekleştirilebileceğini, ancak çoğu zaman da bilinçli bir farkındalık ya da tasarlama olmaksızın da yürütülebileceğini ifade etmiştir (stratejinin terim olarak kullanılmasını nedeni, duygusal süreçlerin bilinçli olarak yürütüldüğünü belirtmek içindir). Stratejilerin kullanımı duruma ve zamana göre değişebilse de bireyler zaman içinde iş ortamında kullanabilecekleri en iyi duygu düzenleme stratejisini öğrenebilirler (Bal vd., 2011, s.727). Duyguların yeniden değerlendirmesi, durumun öznel

anlamını değiştirmek için durumu yeniden yorumlama ya da yeniden değerlendirmeyi ifade ederken; duygu bastırma ise bireyin dikkatini duyguları harekete geçiren olay ya da hedeften uzağa odaklanmayı ifade etmektedir (Diefendorff vd., 2008, s.499). Çalışanın psikolojik sözleşme ihlal algılamasının ortaya çıkarılabileceği olumsuz duygusal durumların hem duygu yeniden değerlendirme hem de duygu baskılama stratejileri ile kontrol edilerek ihlal duygusu, bilgi paylaşma davranışı ve yaşam doyumunu yönlendirilebilir. İhlal algılamasının oluşturabileceği öfke, aldatılmışlık, hayal kırıklığı gibi duygusal tepkiler; çalışanın durumu yeniden değerlendirmesi ya da duruma atfettiği anlamı düzenlemesiyle (duyguların yeniden değerlendirilmesi) ya da çalışanın durumun farklı yönlerine odaklanması veya dikkatini durumdan tamamen uzaklaştırmasıyla (duygu bastırma) değiştirilebilir. Dolayısıyla psikolojik sözleşme ihlalinin ihlal duygusu, bilgi paylaşma davranışı ve yaşam doyumuna etkileri duygu yeniden değerlendirme ve duygu bastırma stratejileri ile düzenlenebilir.

Bu çalışmanın temel amacı, psikolojik sözleşme ihlal algısı ile ihlal duygusu, bilgi paylaşımı ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin ve bu ilişkide duygu düzenlenme stratejilerinin düzenleyicilik rolünün incelenmesidir. Araştırma verileri bankacılık sektöründe istihdam edilen çalışanlardan toplanmıştır. Örneklemin bankacılık sektöründen seçilmesinin nedeni ise sektörde rekabetin yüksek seviyede olması, yaşanan krizler ve maliyet artışları neticesinde işten çıkarmaların yoğun yaşanması, teknolojik değişimlerin bankaların iş düzenlemelerinde güncellemeleri zorunlu kılması gibi faktörlerin çalışanların psikolojik sözleşmelerinde değişiklikler yaparak ihlalleri daha çok arttırabilmesidir. Dolayısıyla sektör alışanlarında görülebilecek psikolojik sözleşme ihlalleri onların tutum ve davranışlarını olumsuz etkileyerek hem kendileri hem de örgütleri açısından istenmeyen sonuçlar ortaya koyabilecektir. Bu bağlamda psikolojik sözleşme ihlalinin pek çok olumsuz sonuçları tetikleyebilme potansiyeli nedeniyle, söz konusu sonuçlara etkisinin hangi bireysel mekanizmalarla azaltılabileceğinin anlaşılması; sorunun çözümünde teorik ve pratik düzlemde önemli bir bakış açısı sağlayarak ilgili yazına katkılar sunması beklenmektedir.

2. HİPOTEZLERİN GELİŞTİRİLMESİ

2.1. Psikolojik Sözleşme İhlalinin İhlal Duygusuna Etkisi

Psikolojik sözleşme ihlali, çalışanın örgütünün verdiği vaatlerini yerine getireceğine dair beklentisinin (Rousseau, 1989, s.123) bozulması halinde ortaya çıkan algısıdır (Suazo vd., 2008, s.295). Morrison ve Robinson (1997, s.230) da psikolojik sözleşme ihlalinin, “bir çalışanın, bir tarafın diğerine ne vaat ettiği ve neyi karşıladığına ilişkin algısına dayalı olarak sözleşmenin ifa edilmesinin bilişsel bir değerlendirmesi” olarak tanımlamıştır. İhlal duygusu

ise çalışanın psikolojik sözleşme içeriğinin yeterli ölçüde yerine getirilmemesi halinde örgüte yönlendirdiği duygusal tepkisidir (Tükeltürk vd., 2012, s.95). İhlal duygusu, karşılanmayan beklenti ve eşitsizlik algılamalarından farklıdır (Robinson ve Rousseau, 1994, s.247). İhlal algılamasının duygusal reaksiyonlara dönüşmesi ve bu reaksiyonların yoğunluğu çalışanın ihlal haline anlam yüklediği yorumlama süreci ile ilgilidir (Robinson ve Morrison, 2000, s.528). Bir başka deyişle, çalışanın tepkisinin yoğunluğu sadece ödül ve yararlarla ilişkin beklentilerin karşılanmamasına değil, aynı zamanda bireylere saygı, davranış kuralları, ilişkilerdeki davranış motiflerine ilişkin genel inançlarla da ilgilidir (Robinson ve Rousseau, 1994, s.247). Çalışanların bilişsel değerlendirme neticesinde ortaya çıkan ihlal algılaması, onların ihlal duyguları ile duruma karşılık vermesine, diğer bir deyişle öfke, hayal kırıklığı, ihanet gibi duygularının ortaya çıkmasına yol açabilir (Zhao vd., 2007, s.650; Robinson ve Rousseau, 1994, s.247). Bu durum, duygusal olaylar teorisi çerçevesinde de açıklanabilir (Weiss ve Cropanzano, 1996). İşyerindeki olaylar genellikle çalışanlar arasında duygusal tepkileri harekete geçirir (Weiss ve Cropanzano, 1996). Eğer çalışanlar örgütlerinden katkılarının karşılığını alamadıklarını algıarlarsa, bu duruma öfke ve hayal kırıklığı gibi duygusal tepkilerle duygusal olaylar teorisi doğrultusunda karşılık vereceklerdir (Bal vd., 2008, s.145). Yapılan çalışmalarda da, psikolojik sözleşme ihlali ile çalışanların ihlal duyguları arasında pozitif ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir (Balogun vd., 2018; Bal vd., 2011; Zhao vd., 2007; Raja vd., 2004; Robinson ve Morrison, 2000). Dolayısıyla psikolojik sözleşme ihlalinin çalışanların ihlal duygularını artırabileceği beklenerek aşağıdaki hipotez ileri sürülmüştür:

H₁: *Psikolojik sözleşme ihlal algısı ihlal duygusunu pozitif biçimde etkiler.*

2.2. Psikolojik Sözleşme İhlalinin Bilgi Paylaşımına Etkisi

Örgütlerin verdikleri vaatleri yerine getirmemeleri halinde, çalışanların katkılarını azaltması ve örgüte yönelik olumsuz tutumlar geliştirmeleri ve bu doğrultuda davranışlar sergilemeleri beklenmektedir. Bu davranışlardan birisi olarak bilgi paylaşımı, çalışanın bilgisini arkadaşlarının da anlaması, elde etmesi ve kullanmasını sağlamak amacıyla değişimi gerektiren bir süreç olup; gönüllülük ve yararlılık ilkeleri çerçevesinde gerçekleştirilmektedir (Töre, 2017, s.67; Karaslan vd., 2009, s.147). Çalışanın psikolojik sözleşme gereklerinin karşılanmaması halinde gönüllü olarak gerçekleştirdiği bilgi paylaşma davranışını geri çekmesinin rasyonallitesi, sosyal değişim teorisi (Blau, 1964) çerçevesinde açıklanabilir. Sosyal değişim teorisi (1964), çalışanların birbirlerinin eylemlerine karşılık verdiğini ileri sürmektedir. Başka bir deyişle, taraflar, birbirlerinin eylemlerine karşılık vereceği beklentisiyle güvene dayalı bir değişim ilişkisine girerler. Çalışanlar örgütün katkılarına, örgütler de çalışanlarınkine karşılık

verirler. Ancak çalışanlar beklentilerinin karşılanmaması halinde sundukları katkıların karşılığında bir tutarsızlık algılayabileceklerdir (Shih ve Chuang, 2013, s.193). Psikolojik sözleşme ihlali de, çalışanın verilen sözlerden daha azının karşılanmasında ortaya çıkan algısı olduğu için (Morrison ve Robinson, 1997, s.230), istihdam ilişkisinde bir dengesizliğe sebep olmaktadır. Bu tutarsızlık çalışanda örgüte ilişkin olumsuz duyguları tetikleyebilmektedir. Çalışan da bu değişim ilişkisindeki dengeyi ise güven düzeyi, iş tatmini ve bağlılık gibi tutumlarını azaltarak yeniden sağlayabilir (Bal vd., 2008, s.145). Yapılan çalışmalarda rol dışı davranış örneklerinden biri olarak örgütsel vatandaşlık davranışını psikolojik sözleşme ihlalinin negatif olarak etkilediği tespit edilmiştir (Shih ve Chuang, 2013; Mimaroglu, 2008; Zhao vd., 2007; Robinson ve Morrison, 1995). Ayrıca yapılan başka çalışmalarda da psikolojik sözleşme ihlali ile bilgi paylaşım davranışının negatif ilişkili olduğu ortaya konulmuştur (Bal vd., 2011). Dolayısıyla çalışanın deneyimlediği ihlal algısına tepki olarak bilgi paylaşım davranışını azaltması beklenerek aşağıdaki hipotez ileri sürülmüştür:

H₂: Psikolojik sözleşme ihlal algısı bilgi paylaşımını negatif biçimde etkiler.

2.3. Psikolojik Sözleşme İhlalinin Yaşam Doyumuna Etkisi

Örgütler çalışanlarla arasındaki psikolojik sözleşmelere uygun davranmadıklarında ortaya çıkan psikolojik sözleşme ihlali, çalışanların bundan sonraki iş ilişkisini değerlendirmesinde ve vereceği tepkileri biçimlendirmesinde önemli bir bilişsel durumdur (Morrison ve Robinson, 1997, s.230). Çalışanın da bu yorumlama sürecinde örgüte yönelik olumsuz duygular besleyerek tutumlarında değişiklikler ortaya çıkabilmektedir. Dolayısıyla yaşam doyumu, çalışanın yaşamına dair memnuniyetini gösteren genel bir duygusu olarak çalışma ortamında sahip olduğu tutumlardan da etkilenebilecektir. Çünkü çalışma yaşamı yaşam doyumunu etkileyen faktörlerden biri olarak birbirinden ayrı olarak değerlendirilmez, etkileşim içerisindedirler (Keser, 2005, s.80-81). Bu bağlamda yaşam doyumu çalışma yaşamındaki doyumu da içeren genel bir memnuniyet duygusudur (Deniz vd., 2012, s.430). Yaşam doyumu, çalışanların kendi yaşamlarının kalitesini, belirledikleri kriterlere göre değerlendirerek ulaştıkları algılamaya dayalı bir sonuçtur (Diener vd., 1985, s.71). Bu sonuçtan memnun olan bireylerin buldukları toplumda daha uyumlu ve üretken yapıda, problem çözmede daha etkili, stres durumlarına karşı daha dirençli oldukları ifade edilmektedir (Kaba vd., 2018, s.2).

Duygusal olaylar teorisi (Weiss ve Cropanzano, 1996) bireylerin deneyimlediği duyguların onların tutum ve davranışlarını etkilediğini ileri sürer. Bu çerçevede örgütte negatif

bir durum olarak psikolojik sözleşme ihlalinin ortaya çıkarabileceği öfke, hayal kırıklığı gibi olumsuz duyguların iş tatmini, güven düzeyi, bağlılık gibi tutumları azaltabileceği (Akt. Bal vd., 2008, s.145) çalışanların yaşam doyumlarını azaltabileceği ifade edilebilir. Zhao ve arkadaşları da (2007) çalışmalarında psikolojik sözleşme ihlalinin algılanan negatif bir durum olarak çalışan tutumlarından iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarını negatif, işten ayrılma niyetlerini ise pozitif olarak etkilediğini tespit etmişlerdir. Bal ve arkadaşları da (2008) çalışmalarında, psikolojik sözleşme ihlalinin güven, iş tatmini ve duygusal bağlılık gibi iş tutumlarıyla negatif ilişki içerisinde olduklarını ortaya koymuşlardır. Deniz ve arkadaşlarının (2012) çalışmasında yaşam doyumunun pozitif duygular ile pozitif, negatif duygular ile negatif ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla ihlal algılamasının ortaya çıkarabileceği olumsuz duyguların yaşam doyumunu azaltması beklenecek şekilde aşağıdaki hipotez ileri sürülmüştür:

H₃: *Psikolojik sözleşme ihlal algısı yaşam doyumunu negatif biçimde etkiler.*

2.4. Duygu Düzenleme Stratejilerinin Düzenleyici Rolü

Çalışanların stresli bir ortamda faaliyetlerini devam ettirirken sosyal bağlamlarının her zaman tüm duyguları sergilemesi ve ifade etmesine izin vermemesi, duyguların başarılı biçimde düzenlenmesini gerektirmektedir (Demirtaş vd., 2015, s.168). Çalışanlar açısından olumsuz işyeri durumlarından biri de psikolojik sözleşmelerin yerine getirilmemesi halinde ortaya çıkan ihlal algılamalarıdır. İhlal algılaması, çalışanların örgütlerine yönelik olumsuz duygularını tetikleyebilmektedir. Söz konusu olumsuz duyguların da işyeri tutum ve davranışları üzerinde olumsuz etkileri olduğu ilgili yazında ifade edilmektedir (Bal vd., 2008). Dolayısıyla ihlal algılamasının ortaya çıkarabileceği olumsuz duygusal durumlarla başa çıkmaya çalışırken duyguların düzenlenmesi, kontrol edilmesi, yönetilmesi ya da bu durumlardan uzaklaşılması, bir başka ifadeyle duygu düzenleme becerilerinin kullanılması gerekmektedir (Balogun vd., 2018, s.10; Demirtaş vd., 2015, s.168). Çünkü duygu düzenlemenin ruh sağlığı üzerinde çok önemli katkısı olduğu düşünülmektedir (McRae vd., 2009, s.248).

Bir olay neticesinde (psikolojik sözleşme ihlali) olumsuz duyguların ortaya çıkması halinde, bireyler ya dikkat dağıtma yöntemleri ile olumsuz duygulardan kaçınabilir ya da bilişsel değişimle doğrudan durumla yüzleşebilirler. Ancak stratejilerden biri tercih edilse de bu stratejiler birbirini dışlamaz. Bireyler hem duruma hem de tercihlerine bağlı olarak birini kullanabilir (Bal vd., 2011, s.728). Ayrıca dikkat dağıtma stratejisinin, olumsuz durumlardan uzaklaşmaya odaklandığı için geçici bir rahatlama sağlayabildiği ancak olumsuz duygu yaratan

durumların ortada bırakıldığı için zamanla olumsuz duyguların yeniden ortaya çıkabileceği ileri sürülmektedir (Van Dillen ve Koole, 2007). Dolayısıyla bu strateji, geçici olarak etkili olabilir.

Bilişsel bir değişim şekli olarak duygu yeniden değerlendirme stratejisi, duyguyu ortaya çıkaran olayın algılanış şeklini değiştirmektedir. Ayrıca bu strateji, olayın duygusal sonucunu değiştirmenin bir şekli olarak öncül odaklı olması nedeniyle duygusal tepki eğilimlerinin ortaya çıkmasından önce oluşmaktadır. Dolayısıyla duygu yeniden değerlendirme stratejisi, olumsuz duyguların düzenlenmesi ve azaltılmasında kullanıldığında oluşabilecek olumsuz durumlar etkili bir şekilde azaltılabilir. Bir dikkat dağıtma stratejisi olan duygu baskılama stratejisi ise bireyin içinde bulunduğu duyguyu ifade etmesini önleyen tepki odaklı bir değiştirme şekli olarak duygusal tepkilerin ortaya çıkmasını geciktirerek temelde duygu eğilimlerinin davranışsal istikametini yönlendirmektedir. Duygu baskılama stratejisi, çözülmemiş sorunların devam etmesi ve artmasına neden olduğu için olumsuz duyguların deneyimlerini azaltmada yardımcı olmayacak ve daha fazla bilişsel kaynak tükenmesine yol açabilecektir (Demirtaş, 2018, s.491; Gross ve John, 2003, s.349). Yapılan çalışmalarda da öfke, tükenmişlik, olumsuz duygular, anksiyete bozuklukları ve depresyonun olumsuz etkilerinin azaltılmasında ve iyi oluşun artırılmasında bilişsel yeniden değerlendirmenin rolü tespit edilmiştir (Akt. Demirtaş, 2018, s.491). Gross ve John'un (2003) çalışmasında duygu yeniden değerlendirme stratejisini kullanan bireylerin yaşamlarından daha tatmin, daha iyimser ve daha fazla özgüvene sahip oldukları; duygu bastırma stratejisini kullananların ise yaşamlarından daha az tatmin, daha az iyimser ve daha düşük özgüvene sahip oldukları tespit edilmiştir. Totan'nın (2015) çalışmasında yaşam doyumu ve mutluluk üzerinde bilişsel yeniden değerlendirmenin pozitif, baskılamanın ise negatif etkili olduğu; Demirtaş'ın (2018) çalışmasında bilişsel yeniden değerlendirme ile bireyin öz yeterliliği ve mutluluğu arasında pozitif bir ilişki olduğu ve Demirtaş ve arkadaşlarının (2015) çalışmasında ise bilişsel duygu düzenleme stratejilerinin işyeri stresini azalttığı tespit edilmiştir.

Çalışanların psikolojik sözleşme ihlalinin algıladıklarında ortaya çıkabilecek olumsuz duyguların ihlal duygularının artması, bilgi paylaşma davranışı ve yaşam doyumlarının azalması beklenmektedir. İhlalin beklenen sonuçlara etkisi ise duygu düzenleme stratejileri ile yönlendirilebilir. Çalışanlar deneyimledikleri olayda duygu yeniden değerlendirme stratejisini kullanarak anlam aramaya eğilimli olabilecekleri için ihlalin üstesinden gelmede farklı yollar bulabilir ve olası olumsuz sonuçlara etkisi azaltılabilir. Bu stratejiyi kullananlar karşılaştıkları durumdan kaçmak, durumu görmezden gelmek yerine durumu çözmeyi amaçladıkları için ihlalin ortaya çıkarabileceği olumsuz sonuçların önlenmesinde yararlı olabilecektir (Bal vd.,

2011, s.730). Balogun ve arkadaşlarının (2018) çalışmasında psikolojik sözleşme ihlalinin ihlal duygusu ve işyeri sapkınlığı üzerine pozitif etkisini duygusal zekanın düzenlediği, psikolojik sözleşme ihlali algılayan duygusal olarak zeki çalışanların ihlal duygusunu deneyimleme ve işyeri sapma davranışlarına katılımlarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca çalışmada duygusal zekâ ile ihlal duygusu ve işyeri sapkınlığı arasında negatif ilişkilerin olduğu ortaya konulmuştur. Bal ve arkadaşlarının (2011) çalışmasında psikolojik sözleşme ihlalinin ihlal duygusu ve bilgi paylaşımı davranışına olumsuz etkisini bilişsel değişim stratejisinin düzenlediği, yüksek bilişsel değişim stratejilerini kullananların sözleşme ihlallerinin ihlal duygularına negatif etkisinin daha az olduğu tespit edilmiştir. Yine aynı çalışmada, sözleşme ihlalinin bilgi paylaşımına negatif etkisini düşük bilişsel değişim stratejilerinin düzenlediği ortaya çıkmıştır.

Psikolojik sözleşme ihlali algılamasının neticesinde ortaya çıkabilecek olumsuz duyguların davranışsal yönü duygu baskılama strateji ile düzenlenebilir. Duygu baskılamada çalışanın ruh halini değiştirme ve onu nötr hale getirme çabasıyla olumsuz durumdan uzaklaşması söz konusudur (Van Dillen ve Koole, 2007). Ancak çalışanın duygu bastırma stratejisi ile ihlalin ortaya çıkardığı olumsuz duygularla baş etmesi, bunlardan uzaklaşması ve zihnini başka konu ve durumlara yönlendirebilmesi zor olabilir. Dolayısıyla duygu bastırma stratejisi sözleşme ihlalinin etkilerini ifade edildiği üzere geçici olarak azaltabilir, ancak ihlal hali ortada kalmaya devam edeceği için söz konusu etkileri yeniden deneyimlenebilecektir (Van Dillen ve Koole, 2007). Ayrıca gönüllülük esasına göre yapılan davranışların, görev tanımındaki yapmak zorunda oldukları davranışlara göre ihlal halinde duygularını bastırarak yerine getirilmesi daha da zor olabilecektir.

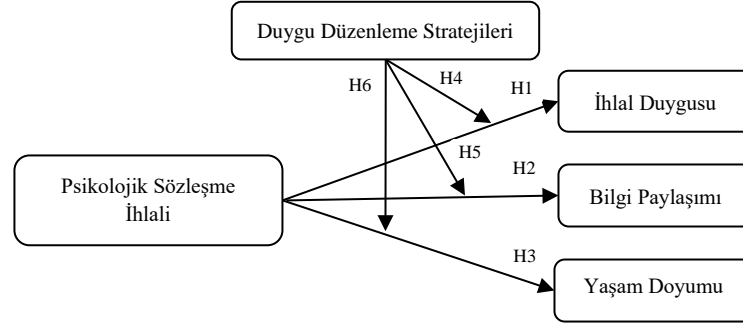
Psikolojik sözleşme ihlalinin ihlal duygusu, bilgi paylaşımı ve yaşam doyumu üzerine olumsuz etkisinin yüksek seviyede duygu düzenleme stratejisini kullanan çalışanlar için azalabileceği beklenerek aşağıdaki hipotezler ileri sürülmüştür:

H₄: *Duygu düzenleme stratejilerinin (H_{4a}: Duygu yeniden değerlendirme; H_{4b}: Duygu baskılama) psikolojik sözleşme ihlali ile ihlal duygusu arasındaki ilişkide düzenleyicilik rolü vardır.*

H₅: *Duygu düzenleme stratejilerinin (H_{5a}: Duygu yeniden değerlendirme; H_{5b}: Duygu baskılama) psikolojik sözleşme ihlali ile bilgi paylaşımı arasındaki ilişkide düzenleyicilik rolü vardır.*

H₆: Duygu düzenleme stratejilerinin (**H_{6a}**: Duygu yeniden değerlendirme; **H_{6b}**: Duygu baskılama) psikolojik sözleşme ihlali ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide düzenleyicilik rolü vardır.

Psikolojik sözleşme ihlali, ihlal duygusu, bilgi paylaşımı, yaşam doyumu ve duygu düzenleme strateji değişkenlerinin araştırmanın amacı doğrultusunda birbirleriyle olan öngörülen ilişkilerinin öne sürüldüğü hipotezleri içeren model Şekil 1'dedir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

3. YÖNTEM

3.1. Örneklem Süreci

Araştırmanın evrenini, Erzurum ve Ordu illerindeki mevduat bankacılığı faaliyetlerini icra eden bankalardaki çalışanlar oluşturmuştur. Verilerin toplanmasında sağladığı kolaylık, ekonomiklik ve hızlılıktan dolayı (Haşiloğlu vd., 2015, s.20) kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Veriler, 2018 yılının Temmuz ve Eylül ayları arasında toplanmıştır. Anketlerin dağıtıldığı illerdeki bankaların (Erzurum=1.682 ve Ordu=820) 2018 yılsonu itibari toplam çalışan sayısı 2.502'dir (Türkiye Bankalar Birliği Veri Sistemi, 2018). Erzurum'daki bankalara 525 adet (anket sorularını cevaplayan sayısı: 253) ve Ordu'daki bankalara ise 175 adet (anket sorularını cevaplayan sayısı: 105) anket elden dağıtılmıştır. Geri toplanan toplam anket sayısı 358'dir. Bunlardan 16 tanesinin gelişigüzel doldurulmuş olduğu tespit edilerek analiz dışına bırakılmıştır. Analize hazır nihai örneklem sayısı 342 (hedeflenen örneklem ulaşma oranı % 48,85) olmuştur. Analiz yapılacak örneklem sayısının büyüklüğü, 2.502 kişilik evrende kabul edilebilir hata payı % 5 ve % 95 güven aralığında 333 gerekte olup (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004), ulaşılan örneklem sayısı yeterlidir.

3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Anket formunun başlangıcında örneklemin cinsiyeti, öğrenim durumu, yaşı, medeni durumu, çalışma süresi ve kurumdaki görevi gibi demografik bilgilerini belirlemek amacıyla

altı soru bulunmaktadır. Demografik sorular hariç tüm ölçümler, 1= kesinlikle katılmıyorum ile 5= kesinlikle katılıyorum arasında farklılaşan Likert tipi bir ölçekle yapılmıştır.

Çalışanların psikolojik sözleşme ihlalleri ve ihlal duygularının ölçümü Robinson ve Morrison'un (2000) geliştirdiği 9 maddeli ölçek kullanılarak yapılmıştır. Ölçeğin 5 maddesi psikolojik sözleşme ihlalini ölçmektedir. Psikolojik sözleşme ihlalinin örnek bir maddesi "İşyerine katkılarım karşılığında bana söz verilen her şeyi almadım" şeklindedir. Ölçeğin üç maddesi ters biçimde skorlanmıştır. Ölçeğin geliştirildiği çalışmada güvenilirlik 0,92 olarak ortaya çıkmıştır. Ayrıca ölçeğin kalan 4 maddesi de ihlal duygusunu ölçmektedir. İhlal duygusunun örnek bir maddesi "İşyerimin, aramızdaki anlaşmayı ihlal ettiğini hissediyorum" şeklindedir. Ölçeğin geliştirildiği çalışmada güvenilirlik 0,94 olarak ortaya çıkmıştır. Ayrıca Aslan ve Uyar'ın (2018) çalışmasında, psikolojik sözleşme ihlali ve ihlal duygusu ölçeklerinin uyarlaması yapılmış ve güvenilirlikleri sırasıyla 0,90 ve 0,86 olarak hesaplanmıştır.

Çalışanların duygu düzenleme stratejilerinin belirlenmesi Gross ve John'ın (2003) geliştirdiği ve Özgüle'nin (2011) Türkçe'ye uyarladığı 10 maddeli ve 2 boyutlu ölçek kullanılarak yapılmıştır. Duygu yeniden değerlendirme alt boyutu 6, duygu baskılama alt boyutu ise 4 maddeden oluşmaktadır. Duygu yeniden değerlendirme boyutunun örnek bir maddesi "İçinde bulunduğum duruma göre düşünme şeklini değiştirerek duygularımı kontrol ederim" şeklindedir. Duygu baskılama boyutunun örnek bir maddesi "Duygularımı kendime saklarım" şeklindedir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlandığı çalışmada duygu yeniden değerlendirme boyutunun güvenilirliği 0,78 ve duygu baskılama boyutunun güvenilirliği 0,64 olarak ortaya çıkmıştır.

Çalışanların bilgi paylaşım davranışlarının ölçümü Chennamaneni ve arkadaşlarının (2012) geliştirdiği ve Töre'nin (2017) Türkçe'ye uyarladığı 4 maddeli ve tek boyutlu ölçek kullanılarak yapılmıştır. Bilgi paylaşımının örnek bir maddesi "Yaptığım işin sırrını ve nasıl yapıldığını, çalışma arkadaşlarımla paylaşıyorum" şeklindedir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlandığı çalışmada güvenilirlik 0,83 olarak ortaya çıkmıştır.

Çalışanların yaşam doyumu algılamalarının ölçümü Diener ve arkadaşlarının (1985) geliştirdiği Dağlı ve Baysal'ın (2016) Türkçe'ye uyarladığı 5 maddeli ve tek boyutlu ölçek kullanılarak yapılmıştır. Yaşam doyumunun örnek bir maddesi "Şimdiye kadar yaşamdan istediğim önemli şeylere sahip oldum" şeklindedir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlandığı çalışmada güvenilirlik 0,88 olarak ortaya çıkmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Örnekleme İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler

Araştırmaya katılan 342 çalışanın; % 53,5'i erkek (183) ve % 46,5'i kadın (159), % 77,5'i üniversite (265), % 18,1'i yüksek lisans (62) ve % 4,4'ü lise (15) mezunu, yaşları 23 ile 50 arasında değişmekte ve yaş ortalaması 32,87 (ss: 5,73), % 68,4'ü evli (234) ve % 31,6'sı bekar (108), kurumdaki çalışma süreleri 1 ile 22 yıl arasında değişmekte olup ve ortalaması 7,53 yıl (ss: 5,12), % 41,8'i müşteri temsilcisi (143), % 31,6'sı gişe memuru (108) ve % 26,6'sı operasyon sorumlusu (92) olduğu ortaya çıkmıştır.

4.2. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Bulguları

Ölçeklerin yapısal geçerliliğinin testinde keşfedici (EFA) ve doğrulayıcı faktör analizleri (CFA), güvenilirliğinin testinde ise hesaplanan ortalama varyans (AVE), bileşik güvenilirlik (CR) ve Cronbach alfa analizleri kullanılmıştır. İlgili analizlerin yapılmasında SPSS v23 ve SmartPLS 3.0 istatistik programlarından yararlanılmıştır. Araştırmada incelenen verilerin faktör analizine yeterli olup olmadığına ilişkin yapılan hesaplamalarda ölçeklerin KMO değerlerinin kabul edilen asgari değer 0,50 (Field, 2000) alınarak, ölçek değerlerinin söz konusu değer üzerinde çıktığı görülmüş olup faktör analizleri gerçekleştirilmiştir. Faktör analizi yapılırken; çıkarım yönteminde temel bileşen analizi, rotasyon yönteminde ise Varimax kullanılmıştır. Araştırma ölçeklerinin keşfedici faktör analizleri ile ulaşılan faktör yapısı doğrulayıcı faktör analizi ile tekrar incelenmiştir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi neticesinde değişkenlerin faktör yüklerinin asgari değer olan 0,50'yi geçtikleri görülmüştür. Bununla birlikte hesaplanan AVE ($\geq 0,50$), CR ($CR \geq 0,70$), Cronbach alfa ($\alpha \geq 0,70$) değerlerinin ifade edilen asgari değerlerin üzerinde olduğu saptanmıştır (Fornell ve Lacker, 1981, s.45-46; Hair vd., 2010, s.686-688). Yapılan keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerine ve ölçeklerin güvenilirliklerine ilişkin ulaşılan sonuçlar Tablo 1 ile Tablo 4 arasındaki tablolarda görülmektedir. Bununla birlikte değişkenlerin ayrışma geçerlilik koşulunu sağlayıp sağlamadıklarına ilişkin yapılan analiz sonuçlarının, her bir değişkenin hesaplanan AVE değerinin karekökünün değişkenlerin birbiriyle olan korelasyon değerlerinden büyük olması gerektiği koşulunu (Fornell ve Lacker, 1981, s.45-46; Hair vd., 2010, s.686-688) sağladığı Tablo 5'teki parantez içerisindeki değerlerden anlaşılmaktadır. Dolayısıyla yapılan tüm istatistik hesaplamalar ölçeklerin asgari geçerlilik ve güvenilirlik değerlerinin üzerinde olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 1. Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeğinin Faktör ve Güvenirlik Analiz Sonuçları

Ölçek	Ölçek Maddeleri	Faktör Yükleri		AVE	CR	Alfa
		EFA	CFA			
Psikolojik Sözleşme İhlali (PSİ)	PSİ 1	0,887	0,852	0,571	0,867	0,806
	PSİ 2	0,881	0,834			
	PSİ 3	0,843	0,757			
	PSİ 4	0,911	0,565			
	PSİ 5	0,816	0,737			
	Özdeğer				3,975	
	Açıklanan Toplam Varyans				% 79,49	
	KMO Değeri				0,745	
Barlett Küresellik Değeri				X ² =743,541; P=0,000		
İhlal Duygusu (İD)	İD 1	0,872	0,882	0,780	0,934	0,906
	İD 2	0,918	0,920			
	İD 3	0,913	0,910			
	İD 4	0,828	0,817			
	Özdeğer					
	Açıklanan Toplam Varyans				% 78,04	
	KMO Örneklem Değeri				0,802	
	Barlett Küresellik Değeri				X ² =957,699; P=0,000	

Psikolojik sözleşme ihlali ölçeğinin faktör analizi sonucunda özdeğerlerin birden büyük olduğu saptanmıştır. Psikolojik sözleşme ihlalinin beş maddesinin toplam varyansın % 79,49'unu açıkladığı ve KMO örneklem değerinin 0,745 (Bartlett testinin p değeri 0,000) olduğu ortaya çıkmıştır. Ölçeğin ulaşılan faktöryel yapısının doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmesi neticesinde; ölçek maddelerinin 0,565 ve 0,852 arasında, AVE değerinin 0,571, CR değerinin 0,867 ve Cronbach's alfa değerinin 0,806 olduğu görülmüştür (Tablo 1).

İhlal duygusunun dört maddesinin toplam varyansın % 78,04'ünü açıkladığı ve KMO örneklem değerinin ise 0,802 (Bartlett testinin p değeri 0,000) olduğu ortaya çıkmıştır. Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizinde; ölçek maddelerinin 0,817 ve 0,920 arasında, AVE değerinin 0,780, CR değerinin 0,934 ve Cronbach alfa değerinin 0,906 olduğu görülmüştür (Tablo 1).

Tablo 2. Duygu Düzenleme  leğinin Faktör ve Güvenirlik Analiz Sonuçları

Ölçek	�lek Maddeleri	Faktör Yükleri		AVE	CR	Alfa
		EFA	CFA			
Duygu Yeniden Değerlendirme (DYD)	DYD 1	0,741	0,755	0,582	0,892	0,855
	DYD 2	0,834	0,823			
	DYD 3	0,796	0,759			
	DYD 4	0,823	0,803			
	DYD 5	0,758	0,777			
	DYD 6	0,558	0,647			
	�zdeğer				3,992	
Açıklanan Varyans				% 35,78		
Duygu Baskılama (DB)	DB 1	0,843	0,744	0,571	0,841	0,748
	DB 2	0,776	0,718			
	DB 3	0,574	0,817			
	DB 4	0,692	0,697			
	�zdeğer				1,885	
Açıklanan Varyans				% 22,98		
Açıklanan Toplam Varyans					% 58,76	
KMO �rneklem Değeri					0,780	
Barlett Küresellik Değeri					X ² =1445,026; P=0,000	

Duygu düzenleme  leğinin faktör analizi sonucunda iki alt boyuttan oluŐtuđu ve boyutların özdeğerlerinin birden büyük olduğu saptanmıştır. Ölçeğin KMO  rneklem değerinin 0,780 (Bartlett testinin p değeri 0,000) olduğu; duygu yeniden değerlendirme alt boyutunun altı maddesinin toplam varyansın %35,78'ini, duygu baskılama alt boyutunun dört maddesinin ise toplam varyansın %22,98'ini açıkladığı ortaya çıkmıştır. Ölçeğin ulaşılan faktöryel yapısının doğrulamalı faktör analizi ile test edilmesi neticesinde; duygu yeniden değerlendirme boyutu maddelerinin 0,647 ve 0,823 arasında, AVE değerinin 0,582, CR değerinin 0,892 ve Cronbach's alfa değerinin 0,855; duygu baskılama boyutu maddelerinin 0,697 ve 0,817 arasında, AVE değerinin 0,571, CR değerinin 0,841 ve Cronbach's alfa değerinin 0,748 olduğu görülmüştür (Tablo 2).

Tablo 3. Bilgi Paylaşımı  leğinin Faktör ve Güvenirlik Analiz Sonuçları

Ölçek	�lek Maddeleri	Faktör Yükleri		AVE	CR	Alfa
		EFA	CFA			
Bilgi Paylaşımı (BP)	BP 1	0,884	0,892	0,835	0,953	0,934
	BP 2	0,918	0,912			
	BP 3	0,932	0,928			
	BP 4	0,921	0,922			
	�zdeğer				3,341	
	Açıklanan Toplam Varyans				% 83,53	
	KMO �rneklem Değeri				0,857	
Barlett Küresellik Değeri					X ² =1164,603; P=0,000	

Bilgi paylaşımı ölçeğinin faktör analizi sonucunda özdeğerinin birden büyük olduğu saptanmıştır. Bilgi paylaşımının dört maddesinin toplam varyansın %83,53'ünü açıkladığı ve KMO örneklem değerinin 0,857 (Bartlett testinin p değeri 0,000) olduğu ortaya çıkmıştır. Ölçeğin ulaşılan faktöryel yapısının doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmesi neticesinde; ölçek maddelerinin 0,892 ve 0,928 arasında, AVE değerinin 0,835, CR değerinin 0,953 ve Cronbach alfa değerinin 0,934 olduğu görülmüştür (Tablo 3).

Tablo 4. Yaşam Doyumu Ölçeğinin Faktör ve Güvenirlik Analiz Sonuçları

Ölçek	Ölçek Maddeleri	Faktör Yükleri		AVE	CR	Alfa
		EFA	CFA			
Yaşam Doyumu (YD)	YD 1	0,869	0,799	0,585	0,874	0,825
	YD 2	0,799	0,769			
	YD 3	0,800	0,835			
	YD 4	0,806	0,799			
	YD 5	0,657	0,599			
	Özdeğer				2,951	
	Açıklanan Toplam Varyans				% 59,02	
	KMO Örneklem Değeri				0,784	
	Barlett Küresellik Değeri				X ² =604,108; P=0,000	

Yaşam doyumu ölçeğinin faktör analizi sonucunda özdeğerinin birden büyük olduğu saptanmıştır. Yaşam doyumunun beş maddesinin toplam varyansın % 59,02'sini açıkladığı ve KMO örneklem değerinin 0,784 (Bartlett testinin p değeri 0,000) olduğu ortaya çıkmıştır. Ölçeğin ulaşılan faktöryel yapısının doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmesi neticesinde; ölçek maddelerinin 0,599 ve 0,835 arasında, AVE değerinin 0,585, CR değerinin 0,874 ve Cronbach alfa değerinin 0,825 olduğu görülmüştür (Tablo 4).

4.3. Hipotez Testleri

Değişkenlerin birbirleriyle olan değişim ilişkilerinin ortaya konulmasında korelasyon analizi yapılmış olup, ulaşılan sonuçlar Tablo 5'te görülmektedir. Tabloya göre, psikolojik sözleşme ihlali ile ihlal duygusu arasındaki birlikte değişim ilişkisi pozitif ($r = 0,612, p < 0,010$), psikolojik sözleşme ihlali ile bilgi paylaşımı arasındaki birlikte değişim ilişkisi negatif ($r = -0,359, p < 0,010$), psikolojik sözleşme ihlali ile yaşam doyumu arasındaki birlikte değişim ilişkisi negatif ($r = -0,365, p < 0,010$) ve psikolojik sözleşme ihlali ile duygu yeniden değerlendirme arasındaki birlikte değişim ilişkisi negatif ($r = -0,298, p < 0,010$) olup, ilişkiler istatistiksel olarak anlamlıdır. Ayrıca duygu yeniden değerlendirme ile ihlal duygusu arasındaki birlikte değişim ilişkisi negatif ($r = -0,264, p < 0,010$), bilgi paylaşımı ($r = 0,394, p < 0,010$) ve yaşam doyumu ($r = 0,125, p < 0,050$) arasındaki birlikte değişim ilişkisi pozitif iken; duygu baskılama ile ihlal duygusu ($r = 0,179, p < 0,010$) ve bilgi paylaşımı ($r = 0,151, p < 0,010$) arasındaki birlikte değişim ilişkisi ise pozitifdir.

Tablo 5. Korelasyonlar ve Ayrışma Geçerlilik Değerleri

Değişkenler	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Yaş (1)	--							
Kıdem (2)	0,789**	--						
Psikolojik Sözleşme İhlali (3)	-0,034	-0,042	(0,741)					
Duygu Yeniden Değerlendirme (4)	0,059	0,009	-0,298**	(0,763)				
Duygu Baskılama (5)	-0,044	-0,143**	0,059	0,293**	(0,756)			
İhlal Duygusu (6)	-0,040	-0,037	0,612**	-0,264**	0,179**	(0,883)		
Bilgi Paylaşımı (7)	0,060	0,089	-0,359**	0,394**	0,151**	-0,385**	(0,914)	
Yaşam Doyumu (8)	0,120*	0,202**	-0,365**	0,125*	0,003	-0,189**	0,268**	(0,765)
Ortalama	32,874	7,536	2,455	3,719	3,108	2,094	4,032	3,298
Standart Sapma	5,731	5,124	0,893	0,740	0,907	1,068	0,930	0,859

N=342, *p<0,050, **p<0,010; Parantez içindeki değerler ayrışma geçerlilik değerleridir.

Psikolojik sözleşme ihlalinin ihlal duygusu, bilgi paylaşımı ve yaşam doyumu üzerine nedensel etkisi ve duygu düzenleme stratejilerinin bu ilişkideki düzenleyicilik etkisi Hayes (2012, 2013) tarafından SPSS programı için oluşturulan ve en küçük kareler yönteminin kullanıldığı PROCESS makrosu ile test edilmiştir. Analize başlamadan önce değişkenler arasında çoklu doğrusallık (multicollinearity) problemi ortaya çıkabileceğinden bağımsız ve düzenleyici değişkenler merkezleştirilmiştir (Cohen ve Cohen, 1983, s.323; Aiken ve West, 1991, s.35).

Tablo 6. Psikolojik Sözleşme İhlali ile İhlal Duygusu Arasındaki İlişkide Duygu Düzenleme Stratejilerinin Düzenleyici Etkisi

İhlal Duygusu			
Değişkenler	Model-1	Model-2	Model-3
Regresyon Sabiti	2,094**	2,088**	2,094**
Bağımsız Değişken:			
Psikolojik Sözleşme İhlali	0,654**	0,739**	0,767**
F	203,541		
R	0,612		
R-Kare	0,374		
Düzenleyici Değişkenler:			
Duygu Yeniden Değerlendirme		-0,120	
Duygu Baskılama			0,168**
Etkileşim Değişkenleri:			
Psikolojik Sözleşme İhlali x Duygu Yeniden Değerlendirme		-0,032	
Psikolojik Sözleşme İhlali x Duygu Baskılama			-0,003
F		69,797	73,553
R		0,618	0,628
R-Kare		0,382	0,395
Etkileşim Sonucunda R-Kare			
R-Karedeki Değişim		0,000	0,000
F		0,392	0,004

* p<0,050, ** p<0,010, Hesaplamalarda standartlaştırılmamış beta katsayıları kullanılmıştır.

Tablo 6'daki regresyon model-1 istatistiksel açıdan anlamlıdır ($R^2 = 0,374$; $F = 203,541$; $p < 0,010$). Analiz sonuçları, psikolojik sözleşme ihlalinin çalışanların ihlal duygularını pozitif ve anlamlı biçimde etkilediğini göstermiş ($\beta = 0,654$; $p < 0,010$); H_1 hipotezi desteklenmiştir.

Bununla birlikte kurulan regresyon model-2 ($R^2 = 0,382$; $F = 69,797$; $p < 0,010$) ve model-3 ($R^2 = 0,395$; $F = 73,553$; $p < 0,010$) istatistiksel açıdan anlamlıdır. Ancak duygu yeniden değerlendirme ($\beta = -0,032$; $p > 0,050$) ve duygu baskılamanın ($\beta = -0,003$; $p > 0,050$) psikolojik sözleşme ihlali ile ihlal duygusu arasındaki ilişkideki düzenleyici etkilerinin istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı saptanmış olup; H_{4a} ve H_{4b} hipotezleri desteklenmemiştir.

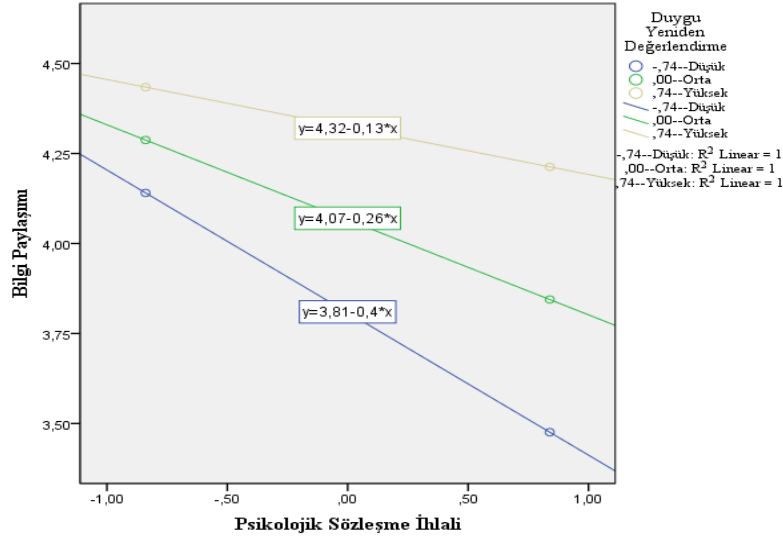
Tablo 7. Psikolojik Sözleşme İhlali ile Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkide Duygu Düzenleme Stratejilerinin Düzenleyici Etkisi

Bilgi Paylaşımı			
Değişkenler	Model-1	Model-2	Model-3
Regresyon Sabiti	4,033**	4,065**	4,027**
Bağımsız Değişken			
Psikolojik Sözleşme İhlali	-0,334**	-0,264**	-0,394**
F	50,228		
R	0,359		
R-Kare	0,129		
Düzenleyici Değişkenler			
Duygu Yeniden Değerlendirme		0,348**	
Duygu Baskılama			0,175**
Etkileşim Değişkenleri			
Psikolojik Sözleşme İhlali x Duygu Yeniden Değerlendirme		0,178**	
Psikolojik Sözleşme İhlali x Duygu Baskılama			0,123*
F		37,080	23,610
R		0,497	0,416
R-Kare		0,247	0,173
Etkileşim Sonucunda R-Kare			
R-Karedeki Değişim		0,028**	0,015*
F		12,779	6,106

* $p < 0,050$, ** $p < 0,010$, Hesaplamalarda standartlaştırılmamış beta katsayıları kullanılmıştır.

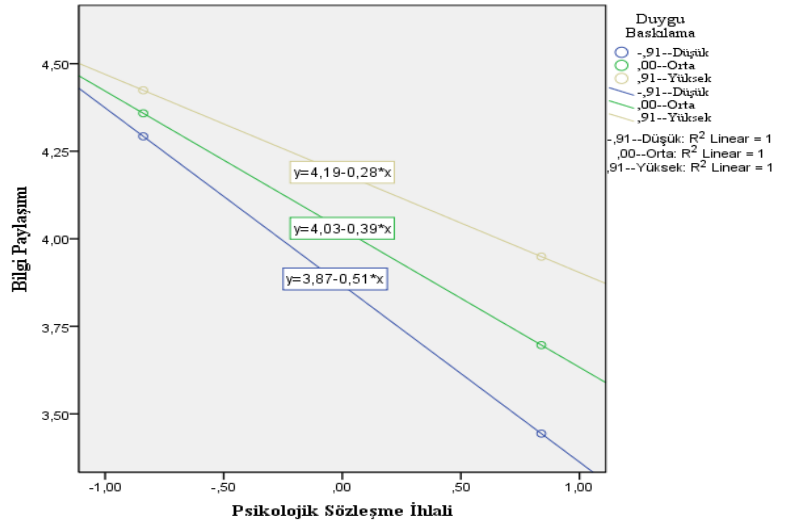
Tablo 7'deki regresyon model-1 istatistiksel açıdan anlamlıdır ($R^2 = 0,129$; $F = 50,228$; $p < 0,010$). Analiz sonuçları, psikolojik sözleşme ihlalinin çalışanların bilgi paylaşımlarını negatif ve anlamlı biçimde etkilediğini göstermiş ($\beta = -0,334$; $p < 0,010$); H_2 hipotezi desteklenmiştir.

Bununla birlikte kurulan regresyon model-2 ($R^2=0,247$; $F=37,080$; $p<0,010$) ve model-3 ($R^2=0,173$; $F=23,610$; $p<0,010$) istatistiksel açıdan anlamlıdır. Model-2’de etkileşim değişkeninin (psikolojik sözleşme ihlali x duygu yeniden değerlendirme) ($\beta=0,178$; $p<0,010$) psikolojik sözleşme ihlali ile bilgi paylaşımı arasındaki ilişkide düzenleyici etkisinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu saptanmış olup; H5a hipotezi desteklenmiştir. Ortaya çıkan bu düzenleyicilik etki, duygu yeniden değerlendirme seviyesi düşük ($\beta=-0,332$; $p<0,010$) ve orta ($\beta=-0,264$; $p<0,010$) olanlarda anlamlıdır. Aynı zamanda model-3’te etkileşim değişkeninin (psikolojik sözleşme ihlali x duygu baskılama) ($\beta=0,123$; $p<0,010$) psikolojik sözleşme ihlali ile bilgi paylaşımı arasındaki ilişkide düzenleyici etkisinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu saptanmış olup; H5b hipotezi desteklenmiştir. Ortaya çıkan bu düzenleyicilik etki, duygu baskılama seviyesi düşük ($\beta=-0,505$; $p<0,010$), orta ($\beta=-0,394$; $p<0,010$) ve yüksek ($\beta=-0,283$; $p<0,010$) olanlarda anlamlıdır.



Şekil 2. Psikolojik Sözleşme İhlali ile Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkide Duygu Düzenleme Stratejilerinin (Duygu Yeniden Değerlendirme) Düzenleyici Etkisi

Şekil 2’de duygu yeniden değerlendirmenin farklı koşullarında psikolojik sözleşme ihlali ile bilgi paylaşımı arasındaki ilişkinin yönü görülmektedir. Düşük duygu yeniden değerlendirme koşulunda, psikolojik sözleşme ihlali bilgi paylaşımını daha da azaltmaktadır.



Şekil 3. Psikolojik Sözleşme İhlali ile Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişide Duygu Düzenleme Stratejilerinin (Duygu Baskılama) Düzenleyici Etkisi

Şekil 3'te duygu baskılamının farklı koşullarında psikolojik sözleşme ihlali ile bilgi paylaşımı arasındaki ilişkinin yönü görülmektedir. Düşük duygu baskılama koşulunda, psikolojik sözleşme ihlali bilgi paylaşımını daha da azaltmaktadır.

Tablo 8. Psikolojik Sözleşme İhlali ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişide Duygu Düzenleme Stratejilerinin Düzenleyici Etkisi

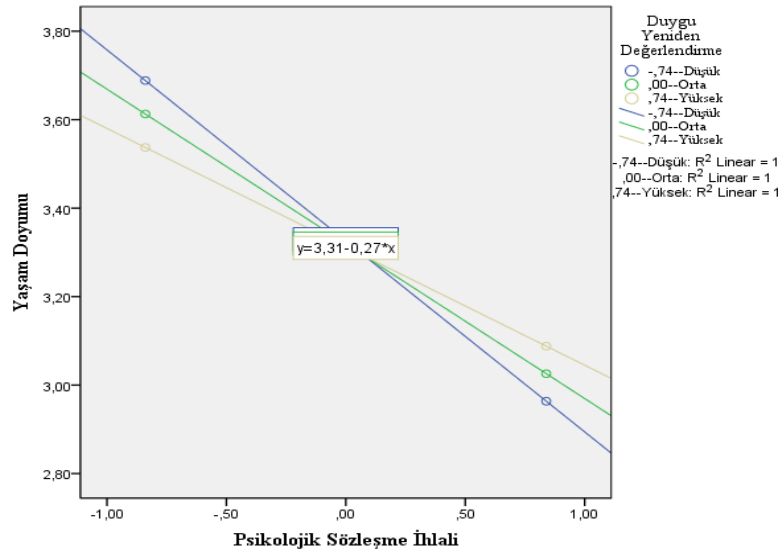
Yaşam Doyumu			
Değişkenler	Model-1	Model-2	Model-3
Regresyon Sabiti	3,299**	3,319**	3,293**
Bağımsız Değişken			
Psikolojik Sözleşme İhlali	-0,314**	-0,349**	-0,361**
F	52,216		
R	0,365		
R-Kare	0,133		
Düzenleyici Değişkenler			
Duygu Yeniden Değerlendirme		-0,009	
Duygu Baskılama			0,021
Etkileşim Değişkenleri			
Psikolojik Sözleşme İhlali x Duygu Yeniden Değerlendirme		0,110*	
Psikolojik Sözleşme İhlali x Duygu Baskılama			0,116*
F		19,309	19,791
R		0,382	0,386
R-Kare		0,146	0,149
Etkileşim Sonucunda R-Kare			
R-Karedeki Değişim		0,013*	0,015*
F		5,102	6,235

* $p < 0,050$, ** $p < 0,010$, Hesaplamalarda standartlaştırılmamış beta katsayıları kullanılmıştır.

Tablo 8'deki regresyon modeli-1 istatistiksel açıdan anlamlıdır ($R^2 = 0,133$; $F = 52,216$; $p < 0,010$). Analiz sonuçları, psikolojik sözleşme ihlalinin çalışanların yaşam doyumlarını

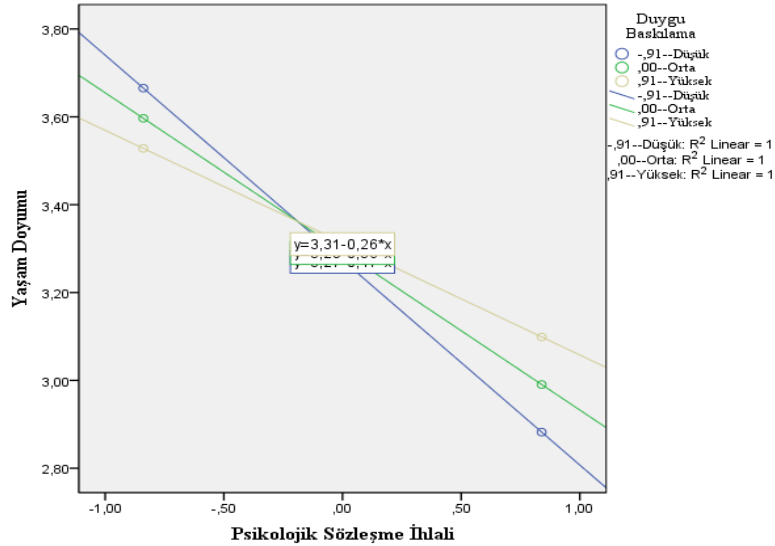
negatif ve anlamlı biçimde etkilediğini göstermiş ($\beta = -0,314$; $p < 0,010$); H_3 hipotezi desteklenmiştir.

Bununla birlikte kurulan regresyon model-2 ($R^2 = 0,146$; $F = 19,309$; $p < 0,010$) ve model-3 ($R^2 = 0,149$; $F = 19,791$; $p < 0,010$) istatistiksel açıdan anlamlıdır. Model-2’de etkileşim değişkeninin (psikolojik sözleşme ihlali x duygu yeniden değerlendirme) ($\beta = 0,110$; $p < 0,010$) psikolojik sözleşme ihlali ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide düzenleyici etkisinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu saptanmış olup; H_{6a} hipotezi desteklenmiştir. Ortaya çıkan bu düzenleyicilik etki, duygu yeniden değerlendirme seviyesi düşük ($\beta = -0,431$; $p < 0,010$), orta ($\beta = -0,349$; $p < 0,010$) ve yüksek ($\beta = -0,267$; $p < 0,010$) olanlarda anlamlıdır. Aynı zamanda model-3’te etkileşim değişkeninin (psikolojik sözleşme ihlali x duygu baskılama) ($\beta = 0,116$; $p < 0,010$) psikolojik sözleşme ihlali ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide düzenleyici etkisinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu saptanmış olup; H_{6b} hipotezi desteklenmiştir. Ortaya çıkan bu düzenleyicilik etki de, duygu baskılama seviyesi düşük ($\beta = -0,466$; $p < 0,010$), orta ($\beta = -0,361$; $p < 0,010$) ve yüksek ($\beta = -0,255$; $p < 0,010$) olanlarda anlamlıdır.



Şekil 4. Psikolojik Sözleşme İhlali ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkide Duygu Yeniden Değerlendirme Stratejilerinin (Duygu Yeniden Değerlendirme) Düzenleyici Etkisi

Şekil 4’te duygu yeniden değerlendirmenin farklı koşullarında psikolojik sözleşme ihlali ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin yönü görülmektedir. Düşük duygu yeniden değerlendirme koşulunda, psikolojik sözleşme ihlali bilgi paylaşımını daha da azaltmaktadır.



Şekil 5. Psikolojik Sözleşme İhlali ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişide Duygu Düzenleme Stratejilerinin (Duygu Baskılama) Düzenleyici Etkisi

Şekil 5'te duygu baskılamanın farklı koşullarında psikolojik sözleşme ihlali ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin yönü görülmektedir. Düşük duygu baskılama koşulunda, psikolojik sözleşme ihlali yaşam doyumunu daha da azaltmaktadır.

5. SONUÇLAR

Örgütlerin rekabet avantajı kazanmak için insan kaynaklarını daha etkin kullanma mücadelesi hem araştırmacıları hem de uygulayıcıları sıklıkla çalışan-örgüt ilişkisinin nasıl olması gerektiği konusu üzerinde durmaya yöneltmektedir (Tekleab vd., 2005, s.146). Psikolojik sözleşmeler de istihdam ilişkilerinde yaygın biçimde (Robinson ve Rousseau, 1994, s.247) yer alarak çalışan-örgüt ilişkisinin anlaşılmasına ışık tutmasına rağmen, örgütlerde psikolojik sözleşme ihlalleri ortaya çıkabilmektedir. Örgütlerin verdikleri sözleri tutmamaları, oluşturulan beklentileri karşılamamaları, diğer bir ifadeyle psikolojik sözleşmelere uygun hareket etmemeleri halinde çalışanlarda oluşan ihlal hali, onların tutum ve davranışlarında derin etkiler bırakabilmektedir. Buradaki önemli konu, sözleşme ihlalinin potansiyel sonuçlara etkisinin hangi mekanizmalarla düzenlenebileceğidir. Bu mekanizmalardan biri de bireysel bir özellik olan duygu düzenleme stratejileridir. Bu çalışmanın da amacı, duygu düzenleme stratejilerinin psikolojik sözleşme ihlali ile ihlal duygusu, bilgi paylaşımı ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide düzenleyicilik rolünün incelenmesidir. Yapılan yazın taraması neticesinde psikolojik sözleşme ihlali ile ihlal duygusu, bilgi paylaşma ve yaşam doyumu arasındaki ilişki ve bu ilişkide duygu düzenleme stratejilerinin düzenleyicilik rolüne ilişkin geliştirilen hipotezler test edilerek araştırmanın amacına ulaşılmaya çalışılmıştır. Geliştirilen hipotezlerin

yapılan analizler neticesinde sonuçları yazındaki benzer çalışmaların sonuçlarıyla tartışılmıştır. Geliştirilen hipotezlerden H₁, H₂, H₃, H₅, H₆ kabul edilmiştir. Buna karşılık sadece H₄ hipotezi reddedilmiştir.

Çalışanların araştırmanın değişkenlerine dair algılamaları incelendiğinde, orta düzeye yakın bir seviyede psikolojik sözleşme ihlaline sahip oldukları, orta düzeyin üzerinde bir seviyede duygu yeniden değerlendirme ve duygu baskılama stratejilerini kullandıkları, bağımlı değişkenlere ilişki olarak ise orta düzeyin altında bir seviyede ihlal duygusuna, yüksek seviyeye yakın bir düzeyde bilgi paylaşma davranışına ve orta düzeyin üzerinde bir seviyede ise yaşam doyumuna sahip oldukları tespit edilmiştir. Algılamalar incelendiğinde psikolojik sözleşme ihlaline ilişkin algılamaların, ortaya çıkardığı ihlal duygusundan daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuç, Bal ve arkadaşları (2011) ve Balogun ve arkadaşlarının (2018) ilgili değişkenlere dair sonuçlarıyla benzerdir.

Psikolojik sözleşme ihlalinin çalışanların ihlal duygularını artırdığı, ulaşılan sonuçlardan biridir. Taraflar arasındaki psikolojik sözleşmenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde örgütlerin başarısız olması halinde oluşan ihlal algılaması çalışanların örgütlerine yönelik öfke, hayal kırıklığı gibi olumsuz duygusal tepkilerin ortaya çıkmasını tetiklemektedir. Tespit edilen bu sonuç, yazındaki ilgili çalışmaların sonuçlarıyla tutarlıdır (Balogun vd., 2018; Bal vd., 2011; Zhao vd., 2007; Raja vd., 2004; Robinson ve Morrison, 2000). Ayrıca psikolojik sözleşme ihlalinin olumsuz bir işyeri olayı olarak çalışanların ihlal duygularını harekete geçirmesine ilişki bu bulgu, duygusal olaylar teorisini (Weiss ve Cropanzano, 1996) de desteklemektedir.

Psikolojik sözleşme ihlalinin çalışanların bilgi paylaşma davranışlarını azalttığı, ulaşılan bir diğer sonuçtur. Bilgi paylaşma davranışı çalışanın sahip olduğu bilgisini diğerleriyle paylaşmasıdır. Karşı tarafa yararlı olması saikiyle gönüllü olarak yapılan bir etkileşimdir. Dolayısıyla çalışanın herhangi bir yükümlülüğünün karşılığı olarak değil de kendi takdiriyle gerçekleşmektedir. Örgütün kendi yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde, çalışanın böyle bir davranışı azaltması beklenen bir değişim ilişkisidir. Başka bir ifadeyle, çalışan, sosyal değişim teorisi (Blau, 1964) çerçevesinde, ihlal algılaması karşılığında katkısını azaltarak zihninde bir dengeleme yapmakta, oluşan tutarsızlığı gidermektedir. Yapılan çalışmalarda da psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel vatandaşlık davranışını (Shih ve Chuang, 2013; Mimaroglu, 2008; Zhao vd., 2007; Robinson ve Morrison, 1995), bilgi paylaşım davranışını azalttığı tespit edilmiştir (Bal vd., 2011). Bu bağlamda araştırmada ulaşılan sonuç, söz konusu bu çalışmaların hem sonuçlarını hem de sosyal değişim teorisini desteklemektedir.

Psikolojik sözleşme ihlalinin çalışanların yaşam doyumlarını azalttığı, ulaşılan bir diğer sonuçtur. Yaşam doyumu, çalışanın çalışma yaşamındaki tatminini içeren genel memnuniyetidir. İş yaşamındaki çalışanın durumu yaşam doyumunu oluşturan unsurlardan biridir ve iş ve özel yaşam etkileşim içerisinde olup birbirinden bağımsız yapılar olarak incelenmez. Dolayısıyla iş yaşamındaki olumlu ve olumsuz durumlar çalışanların tatmininde önemlidir. Olumsuz bir işyeri olayı olarak psikolojik sözleşme ihlalinin harekete geçirebileceği olumsuz duygular çalışanın işindeki tutumları üzerinde olumsuz etkilere neden olabilecek ve yaşam doyumunu düşürebilecektir. Duygusal olaylar teorisi (Weiss ve Cropanzano, 1996) bağlamında da tecrübe edilen duygular tutum ve davranışlar üzerinde etkilere neden olabilmektedir. Ulaşılan sonuç, hem bu teoriyi desteklemekte hem de yapılan benzer çalışmaların sonuçlarıyla uyumaktadır (Deniz vd., 2012; Bal vd., 2008).

Duygu düzenleme stratejilerinin düzenleyicilik rollerine ilişkin ulaşılan bulgulara göre, duygu yeniden değerlendirme ve duygu bastırma stratejileri psikolojik sözleşme ihlali ile bilgi paylaşma arasındaki ilişkiyi düzenlemektedir. Duygu yeniden değerlendirme stratejisinin düşük olduğu koşulda psikolojik sözleşme ihlali arttıkça çalışanın bilgi paylaşım davranışı azalmaktadır. Duygu yeniden değerlendirme strateji, yaşanan olumsuz duygu durumunda çalışan, duygunun kendisini sarmasına izin vermeden duyguya neden olan olayın çözümlenmesi, olayın atfettiği anlamı değiştirilerek yeniden bir anlam aranmasını sağladığı için düşük düzeyde kullanımı ihlal algılaması arttıkça daha fazla bilgi paylaşma davranışından kaçınılmasına yol açabilecektir. Bu sonuç, Bal ve arkadaşlarının (2011) çalışmalarında bilişsel değişim stratejilerinin düşük olduğu koşulda çalışanların ihlal algılamaları arttıkça bilgi paylaşımının azaldığına dair ulaştıkları sonuçla tutarlıdır. Ayrıca Balogun ve arkadaşlarının (2018) yüksek duygusal zekâ durumunda, psikolojik sözleşme ihlalinin ihlal duygusu ve işyeri sapma davranışlarının azaldığına ilişkin tespitleri de bu çalışmanın sonuçlarıyla paraleldir. Ayrıca duygu baskılama stratejisinin düşük olduğu koşulda yüksek olduğu koşula göre psikolojik sözleşme ihlali artması bilgi paylaşım davranışının daha da azalmasına neden olmaktadır. Duygu baskılama stratejisi, olumsuz duygular yaşamasına neden olan olaydan zihnin uzaklaştırılması ya da başka bir olaya odaklanmasının sağlanması çalışanın geçici olarak da olsa olumsuz duygularından uzaklaşmasını sağlayabilmektedir. Ancak duyguya neden problemin çözümü ortada kalmaya devam ettiği için olumsuz duyguların tekrar ortaya çıkması muhtemeldir.

Duygu düzenleme stratejilerinin düzenleyicilik rollerine ilişkin ulaşılan diğer bulgulara göre ise, duygu yeniden değerlendirme ve duygu bastırma stratejileri psikolojik sözleşme ihlali ile

yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi düzenlemektedir. Duygu yeniden değerlendirme stratejisinin düşük olduğu koşulda yüksek olduğu koşula göre psikolojik sözleşme ihlali arttıkça yaşam doyumunun azalması daha çok ortaya çıkmaktadır. Düşük düzeyli duygu yeniden değerlendirme stratejisinin kullanımda, bir başka ifadeyle çalışan olumsuz duygu durumuna neden olan olayı yeniden değerlendirme ve yeniden yorumlamayı düşük düzeyde yaparsa psikolojik sözleşme ihlal algılamasının sonuca etkisi daha da şiddetlenmektedir.

Duygu baskılama stratejisinin düşük olduğu koşulda yüksek olduğu koşula göre psikolojik sözleşme ihlalinin artması yaşam doyumunun daha da azalmasına yol açmaktadır. Çalışanın olumsuz olayın farklı yönlerine odaklanma, dikkatini dağıtma becerisinin düşük olması halinde psikolojik sözleşme ihlalinin yaşam doyumunu üzerinde azaltıcı etkisi daha kuvvetli olabilmektedir.

Yapılan bu çalışmada psikolojik sözleşme ihlalinin ihlal duygusunu artırdığına, bilgi paylaşma davranışını ve yaşam doyumunu azalttığına ve duygu düzenleme stratejilerinin psikolojik sözleşme ihlali ile bilgi paylaşma ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkide düzenleyicilik rolü üstlendiklerine ilişkin ulaşılan sonuçlar ilgili yazını hem zenginleştirmiş ve hem de az sayıda olan çalışmaların sayısını artırmıştır. Bununla birlikte ulaşılan sonuçların uygulama açısından anlamı şöyle ifade edilebilir: Psikolojik sözleşmelerin öznel olması, algılamaya dayanması, karşılıklılığı ve verilen sözleri içermesi ve zamanla değişmeye açık olması gibi özellikleri nedeniyle yöneticilerin üzerinde hassasiyet göstermeleri gereken sözleşmelerdir. Çünkü bu sözleşmeler, biçimsel sözleşmeler gibi herhangi bir yazılı metin olmadan tarafların güvenine dayalı olarak zihinlerde oluşmaktadır. Güveni zedeleyecek herhangi bir unsur, ihlal halinin ortaya çıkmasına yol açabilmektedir. Dolayısıyla tarafların kendi aralarında oluşturdukları etkileşimleri düzgün bir şekilde sürdürmeleri gerekmektedir. Bu bakımdan günümüz örgütlerinde insan kaynakları yöneticilerinin uygulamak zorunda oldukları temel fonksiyonlardan birisi de psikolojik sözleşmelerin yönetilmesi olmalıdır.

Psikolojik sözleşmelerin yönetilememesi halinde ortaya çıkan ihlal halinin çalışanların tutum ve davranışları üzerinde olumsuz etkiler ortaya çıkarabildiğini yapılan önceki ve bu çalışmanın sonuçları göstermektedir. Söz konusu olumsuz sonuçların azaltılabilmesinde çalışanların duygu düzenleme becerileri bireysel bir faktör olarak ortaya çıkmıştır. Bu sonuç, insan kaynakları yönetimleri için değerlidir. Çünkü çalışanların duygularını kontrol etme, yönlendirme ve düzenleme becerileri geliştirilebilir. Yazında da, duygusal zekânın eğitim programları ile geliştirilebileceği (Acar, 2002) ifade edilmektedir.

Örgüt yöneticilerinin psikolojik sözleşme ihalinin ortaya çıkması halinde, bunun çalışanların ihlal duygularını güçlendirdiğini, bilgi paylaşımlarını ve yaşam doyumlarını azalttığını bilmesi önemli bir sonuçtur. Çünkü ihlal duygusuna sahip, bilgi paylaşma davranışlarını geri çekmiş ve yaşam doyumunu düşmüş bir çalışanın örgüt lehine sonuçlarda bulunması zorlaşabilmektedir. Ayrıca duygu düzenleme stratejileri söz konusu sonuçların (ihlal duygusu hariç) yönetilmesinde etkili olduğu için, yöneticiler duygu düzenleme becerilerinin gelişiminde çalışanlarına çeşitli kaynaklar sağlamaları gerekmektedir. Bu bağlamda, eğer çalışanların duygusal bağlılıkları güçlü bir şekilde oluşturulmuş, özdeşleşme düzeyleri arttırılmış, ya da genel olarak çalıştığı örgüt, yaşamlarında çok önemli bir duygusal yer kaplamışsa, duygu yeniden değerlendirme stratejilerini kullanma sürecinde daha fazla güçlü kaynaklara sahip olabileceklerdir.

Yapılan bu çalışmanın kısıtlarını ise verilerin sadece bankacılık sektörü örnekleminde ve belli bir zaman diliminde toplanmış olması oluşturmaktadır. Dolayısıyla ulaşılan sonuçlar bu örneklem düzleminde geçerlidir. Psikolojik sözleşmelerin dinamik olması boylamsal çalışmaların yapılmasını gerektirmektedir. Psikolojik sözleşme ihlaline sebep olan sorunlara uygulanacak çözümlerin yeterli olup olmadığı farklı zaman dilimlerinde yapılacak çalışmalarla ortaya konulabilir. Ayrıca bu konuda çalışma yapacaklar, kişilik faktörlerini (özyeterlilik, öz kendilik algısı), psikolojik güçlendirmeyi de bu araştırma modeline ekleyerek mavi yakalı çalışanlar örnekleminde hizmet sektörü kurumlarında gerçekleştirmeleri tavsiye edilebilir.

KAYNAKÇA

- Acar, F. (2002), "Duygusal zekâ ve liderlik", Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 12, 53-68.
- Aiken, L.S. and West, S.G. (1991), "Multiple regression: Testing and interpreting interactions", Newbury Park: Sage Publications.
- Asad, M. (2017), "Breach of psychological contract and quality of life; psychosomatic strain as mediator and power distance as moderator", Jinnah Business Review, 5(1), 23-33.
- Aslan, Ş. ve Uyar, S. (2018), "Psikolojik sözleşme ihlali ile hissettirdiklerinin örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri", Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 33(1), 1-38.
- Azudin, N., Ismail, M.N. and Taherali, Z.T. (2009), "Knowledge sharing among workers: A study on their contribution through informal communication in Cyberjaya, Malaysia", Knowledge Management & E-Learning: An International Journal, 1(2), 139-162.
- Bal, P.M., Chiaburu, D.S. and Diaz, I. (2011), "Does psychological contract breach decrease proactive behaviors? The moderating effect of emotion regulation", Group & Organization Management, 36(6), 722-758.
- Bal, P. M., De Lange, A.H., Jansen, P.G.W. and Van Der Velde, M.E.G. (2008), "Psychological contract breach and job attitudes: A meta-analysis of age as a moderator", Journal of Vocational Behavior, 72(1), 143-158.
- Balogun, A.G., Oluyemi, T.S. and Afolabi, O.A. (2018), "Psychological contract breach and workplace deviance: Does emotional intelligence matter?", Journal of Psychology in Africa, 28(1), 8-14.
- Bartol, K.M. and Srivastava, A. (2002), "Encouraging knowledge sharing: The role of organizational reward systems", Journal of Leadership & Organizational Studies, 9(1), 64-76.
- Blau, P.M. (1964), "Exchange and power in social life", New York: Wiley.
- Bilgin, L. (2007), "Psikolojik Sözleşmelerin oluşumu, gelişimi ve ihlalinde toplu ve bireysel sözleşmelerin rolü", Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8(1), 183-200.
- Chennamaneni, A., Teng, J.T.C. and Raja, M.K. (2012), "A unified model of knowledge sharing behaviours: Theoretical development and empirical test", Behaviour & Information Technology, 31(11), 1097-1115.
- Cohen, J. and Cohen, P. (1983), "Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences", (2.b.), New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Dağlı, A. ve Baysal, N. (2016), "Yaşam doyumu ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması", Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 15(59), 1250-1262.
- De Cuyper, N., Rigotti, T., De Witte, H. and Mohr, G. (2008), "Balancing psychological contracts: Validation of a typology", The International Journal of Human Resource Management, 19(4), 543-561.

- Demirtaş, A.S. (2018), “Duygu düzenleme stratejileri ve benlik saygısının mutluluğu yordayıcılığı”, *Turkish Studies Educational Sciences*, 13(11), 487-503.
- Demirtaş, Ö., Özdevecioğlu, M. and Çapar, N. (2015), “The relationship between cognitive emotion regulation and job stress: Moderating role of social support”, *Asian Social Science*, 11(12), 168-173.
- Deniz, M.E., Arslan, C., Özyeşil, Z. ve İzmirli, M. (2012), “Öz-anlayış, yaşam doyumu, negatif ve pozitif duygu: Türk ve diğer ülke üniversite öğrencileri arasında bir karşılaştırma”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(23), 428-446.
- Diefendorff, J.M., Richard, E.M. and Yang, J. (2008), “Emotion regulation at work: Linking strategies to affective events and discrete negative emotions”, *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 498-508.
- Diener, E., Emmons, R.A, Larsen, R.J. and Griffin, S. (1985), “The satisfaction with life scale”, *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Field, A. (2000), “Discovering statistics using spss for windows”, London: Sage Publications.
- Fornell, C. and Larcker, D.F. (1981), “Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error”, *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Gross, J.J. (1998), “The emerging field of emotion regulation: An integrative review”, *Review of General Psychology*, 2(3), 271-299.
- Gross, J.J. and John, O.P. (2003), “Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well-being”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(2), 348-362.
- Hair Jr, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2010), “Multivariate data analysis”, (7th ed.), New Jersey: Pearson New International Edition.
- Haşiloğlu, S.B., Baran, T. ve Aydın, O. (2015), “Pazarlama araştırmalarındaki potansiyel problemlere yönelik bir araştırma: Kolayda örnekleme ve sıklık ifadeli ölçek maddeleri”, *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, 2(1), 19-28.
- Hayes, A.F. (2012), “PROCESS: A versatile computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modeling”, University of Kansas, KS.
- Hayes, A.F. (2013), “Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach”, Guilford Press.
- Johnson, J.L. and O’Leary-Kelly, A.M. (2003), “The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal”, *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 627-647.
- Kaba, İ., Erol, M. and Güç, K. (2018), “Yetişkin yaşam doyumu ölçeğinin geliştirilmesi”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 1-14.

- Keser, A. (2005), "İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: otomotiv sektöründe bir uygulama", *Çalışma ve Toplum*, 7(4), 77-95.
- Keser, A. (2002), "Çalışma ilişkilerinde farklı bir yaklaşım: psikolojik akit", *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi*, 5(17), 9-13.
- Kickul, J. and Lester, S.W. (2001), "Broken promises: Equity sensitivity as a moderator between psychological contract breach and employee attitudes and behaviour", *Journal of Business Psychology*, 16(2), 191-217.
- Knights, J.A. and Kennedy, B.J. (2005), "Psychological contract violation: Impacts on job satisfaction and organizational commitment among Australian senior public servants", *Applied H.R.M. Research*, 10(2), 57-72.
- Karaslan, A., Özler, D.E. ve Kulaklıoğlu, A.S. (2009), "Örgütsel vatandaşlık davranışı ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma", *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 11(2), 135-160.
- McRae, K., Hughes, B., Chopra, S., Gabrieli, J.D.E., Gross, J.J. ve Ochsner, K.N. (2009), "The neural bases of distraction and reappraisal", *Journal of Cognitive Neuroscience*, 22(2), 248-262.
- Mimaroglu, H. (2008), "Sözleşmenin personelin tutum ve davranışlarına etkileri: Tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir araştırma", *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Adana: Çukurova Üniversitesi.
- Morrison, E.W. and Robinson, S.L. (1997), "When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops", *Academy of Management Review*, 22(1), 226-256.
- Ochsner, K.N. and Gross, J.J. (2005), "The cognitive control of emotion", *Trends in Cognitive Sciences*, 9(5), 242-249.
- Özgüle, E.T.U. (2011), "Mediating role of self-regulation between parenting, attachment, and adjustment in middle adolescence", *Unpublished Doctorate Theses*, Ankara: Middle East Technical University.
- Raja, U., Johns, G. and Ntalianis, F. (2004), "The impact of personality on psychological contracts", *Academy of Management Journal*, 47(3), 350-367.
- Robinson, S.L. and Morrison, E.W. (2000), "The development of psychological contract breach and violation: A longitudinal study", *Journal of Organizational Behavior*, 21(5), 525-546.
- Robinson, S.L. and Morrison, E.W. (1995), "Psychological contracts and ocb: The effect of unfulfilled obligations on civic virtue behavior", *Journal of Organizational Behavior*, 16(3), 289-298.
- Robinson, S.L., Kraatz, M.S. and Rousseau, D.M. (1994), "Changing obligations and the psychological contract: A longitudinal study", *Academy of Management Journal*, 37(1), 137-152.
- Robinson, S.L. and Rousseau, D.M. (1994), "Violating the psychological contract: Not the exception but the norm", *Journal of Organizational Behavior*, 15(3), 245-259.
- Rousseau, D.M. and Greller, M.M. (1994), "Human resource practices: Administrative contract makers", *Human Resource Management*, 33(3), 385-401.

- Rousseau, D.M. (1989), "Psychological and implied contracts in organization", *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(1), 121-139.
- Shih, C. and Chuang, C. (2013), "Individual differences, psychological contract breach, and organizational citizenship behavior: A moderated mediation study", *Asia Pacific Journal of Management*, 30(1), 191-210.
- Suazo, M.M. (2009), "The mediating role of psychological contract violation on the relations between psychological contract breach and work-related attitudes and behaviors", *Journal of Managerial Psychology*, 24(2), 136-160.
- Suazo, M.M., Turnley, W.H. and Mai-Dalton, R.R. (2008), "Characteristics of the supervisor-subordinate relationship as predictors of psychological contract breach", *Journal of Managerial Issues*, 20(3), 295-312.
- Tekleab, A.G., Takeuchi, R. and Taylor, M.S. (2005), "Extending the chain of relationships among organizational justice, social exchange, and employee reactions: The role of contract violations", *Academy of Management Journal*, 48(1), 146-157.
- Totan, T. (2015), "Duygu düzenleme anketi Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirliği", *Journal of Cognitive Behavioral Psychotherapy and Research*, 3, 153-161.
- Töre, E. (2017), "Entelektüel sermayenin yenilikçi iş davranışına etkisinin bilgi paylaşımı, özyeterlilik ve iç denetim odağı perspektifinden incelenmesi üzerine bir araştırma", *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Tükeltürk, Ş.A., Perçin, N.Ş. ve Güzel, B. (2012), "Psikolojik kontrat ihlal algısı ile örgütsel bağlılık ilişkisi: Otel işletmeleri üzerine bir araştırma", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 10(20), 93-110.
- Türkiye Bankalar Birliği Veri Sistemi, (2018), https://verisistemi.tbb.org.tr/index.php?tbb/report_bolgeler, (Erişim: 24.07.2019).
- Uyar, R.Ö., Genç, M.M.Y. and Arnas, Y.A. (2018), "Emotion regulation and emotion understanding in preschoolers as a predictor of the maternal socialization of emotion", *Education and Science*, 43(195), 1-17.
- Van Dillen, L. F. and Koole, S. L. (2007), "Clearing the mind: a working memory model of distraction from negative mood", *Emotion* 7, 715. doi: 10.1037/1528-3542.7.4.715
- Weiss, H.M. and Cropanzano, R. (1996), "Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work", In Staw B.M., Cummings, L.L. (Eds.), *Research in organizational behavior: An Annual series of analytical essays and critical reviews*, 18, (1-74). US, Elsevier Science/JAI Press.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004), "Spss uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri", Ankara: Detay Yayıncılık.
- Zhao, H., Wayne, J.S., Glibkowski, B.C. and Bravo, J. (2007), "The impact of psychological contract breach on workrelated outcomes: A meta-analysis", *Personnel Psychology*, 60(3), 647-680.