

**LİDER – ÜYE ETKİLEŞİMİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZME ETKİSİ:
ALGILANAN İÇSELLİK STATÜSÜNÜN ARACILIK ROLÜ****THE EFFECT OF LEADER - MEMBER EXCHANGE ON
ORGANIZATIONAL CYNICISM: THE MEDIATING ROLE OF
PERCEIVED INTERNAL STATUS**

*Aysun KANBUR**
*Engin KANBUR***

Özet:

Lider-üye etkileşimi (LÜE) ve örgütsel sinizm araştırmalarda dikkat çeken iki konu olarak önemini sürdürmektedir. Ancak bu iki kavram arasındaki ilişkinin incelenmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Algılanan içsellik statüsünün bu ilişkideki rolü ise merak uyandırmaktadır. Bu nedenle, bu araştırmanın amacı, lider-üye etkileşiminin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde algılanan içsellik statüsünün aracılık rolünün incelenmesidir. Araştırmadan elde edilen bulgular lider-üye etkileşiminin örgütsel sinizmin tüm alt boyutlarını negatif yönlü olarak etkilediğini göstermektedir. Daha belirgin bir biçimde, algılanan içsellik statüsünün lider-üye etkileşimi ile örgütsel sinizmin hem bilişsel (inançlar) hem de duyuşsal (duygular) alt boyutları arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü üstlendiği, lider-üye etkileşimi ile örgütsel sinizmin davranışsal (davranışlar) alt boyutu arasındaki ilişkide tam aracılık rolü üstlendiği ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Lider-Üye Etkileşimi (LÜE), Örgütsel Sinizm, Algılanan İçsellik Statüsü.

Abstract:

Leader-member exchange (LMX) and organizational cynicism are the two concepts which continue to take attention in the researches. But, the relationship between these two concepts is still in need of explanation. Moreover, the role of perceived internal status is wondered in this relationship. Thus, the aim of this study is to investigate the mediating role of perceived internal status on the effects of leader-member exchange on organizational cynicism. Findings of the study demonstrate that LMX negatively effects all sub dimensions of organizational cynicism. Specifically, it is found that perceived internal status partially mediates the relationship between LMX and both cognitive (beliefs) and affective (feelings) sub dimensions of organizational cynicism and fully mediates the relationship between LMX and behavioral (behaviors) sub dimension of organizational cynicism.

Key words: Leader-Member Exchange (LMX), Organizational Cynicism, Perceived Internal Status.

* Yrd. Doç. Dr., Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü - Kastamonu akanbur@kastamonu.edu.tr

** Dr., Hava Kuvvetleri Komutanlığı - Ankara enginkanbur@gmail.com

GİRİŞ

Rekabetçi iş çevresinde üstler ve astların davranışları birbirinden bağımsız düşünülmemelidir. Üst ve ast arasındaki ilişki karşılıklı olarak birbirini etkilemektedir ve böyle bir etkileşim her iki tarafa da haklar ve sorumluluklar yüklemektedir (Katrinli vd., 2008, s. 355). Lider-üye etkileşimi lider ile takipçi arasındaki ilişkinin doğasının her bir çalışan için farklı düzey ve biçimde oluştuğuna odaklanmakta ve bu etkileşimin çalışanın performansı ile örgüt düzeyindeki birçok algı, tutum ve davranışı etkilediği ileri sürülmektedir (Akkoc, 2012, s. 18). Bu bağlamda lider-üye etkileşiminin kalitesinin yükseltilmesi çalışanların üretkenliğini olumsuz yönde etkilediği düşünülen faktörlerin azaltılması yönünde kullanılabilir yararlı bir argüman olarak da değerlendirilebilir. Bireyin çalıştığı örgüte karşı geliştirdiği negatif yönlü tutumlar olarak örgütsel sinizm de bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları ile lider-üye etkileşiminin gelişimi ile azaltılabilir ve örgütsel sinizmin kontrolünde bu etkileşim bir güç olabilir. Benzer biçimde bireyin örgüte dair algıladığı içsellik statüsü de örgütün örgütsel sinizmin azaltılmasına dönük kazanımlarını destekleyebilir.

Araştırmanın amacı, bu ilişkiler bağlamında, lider-üye etkileşiminin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde algılanan içsellik statüsünün aracılık rolü olup olmadığının tespit edilmesidir. Yazında incelenmesi ihtiyacı dikkat çeken bu ilişki ağının istatistikî analizler yardımıyla test edilmesinin yazına katkı sağlayacağına inanılmaktadır. Bu doğrultuda araştırmada öncelikle ilgili kavramlar ve aralarındaki ilişkiler kuramsal olarak ele alınacak, daha sonra da araştırmanın yöntemi ve bulgular ile sonucu üzerinde durulacaktır.

1. KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Lider-Üye Etkileşimi

Liderlik çevreden yalıtılmış durumdayken oluşmaz, liderlik başkalarını da içermekte ve bunun bağlamından etkilenmektedir. Liderlik işleyen (bazen işlemeyen) dinamik bir ilişkiler bütünüdür. Bu nedenle liderliği anlamak için takipçiliği de anlamak gerekir (Owen vd., 2011, s. 186). Liderlik izleyicilerle kurulan bağlantılar üzerinde kurgulanır. Lider ile izleyiciler arasındaki ilişkiler ilk olarak Dansereau, Graen ve Haga (1975) tarafından ileri sürülen Dikey İkili Bağlantı Modeli ile incelenmiştir. Daha sonraları bu modele dayalı teorik zeminden hareketle “Lider-Üye Etkileşimi Teorisi (LÜE)” ele alınmaya başlanmıştır. Leader-Member Exchange Theory (LMX) ifadesi ile İngilizce yazında anlam bulan teori Türkçe’de mübadele kelimesi ekonomik bir ilişkiyi, değişim kelimesi bir olgunun zaman içindeki değişimini çağrıştırdığı için “exchange” kelimesinin tam Türkçe karşılığı olmamakla birlikte “etkileşim” kelimesi ile kavramsallaştırılmıştır (Özutku, 2007, s. 79-80). LÜE, liderlik sürecini lider ve ast arasında kurulan ikili etkileşimlere bağlı olarak açıklamaya çalışmaktadır (Karcıoğlu ve Kahya, 2011, s. 339).

Liderin astları üzerindeki etkisini inceleyen birçok çalışma, tüm astların benzer olduğunu diğer bir ifadeyle liderin tüm astlarına benzer şekilde davrandığını varsaymıştır (Martin vd., 2005, s. 141; Şahin, 2011, s. 278). Ancak LÜE, lider ile her bir üye arasındaki bağın farklı olduğu temeline dayanmaktadır (Burton vd., 2008, s. 52). LÜE, lider ve üye arasındaki ilişkilerin niteliği ve kalitesini incelemektedir. Bu teoriyi diğer liderlik yaklaşımlarından ayrı kılan özellik ilişkilerin seviyesine odaklanmasıdır (Ergün ve Arslantürk, 2010, s. 154). LÜE, liderlerin astlarıyla aynı düzeyde etkileşime sahip olmadığını ileri sürer (Karcıoğlu ve Kahya, 2011, s. 339). Lider ile üye arasındaki etkileşim sürecinde üyeler, lidere göre grup içi veya grup dışı olmak üzere farklılaşır (Çetin, vd., 2012, s. 16). Etkileşimin yüksek düzeyde olduğu durumlarda lider ile üyeler arasında yüksek düzeyde karşılıklı güvene ve saygıya dayalı ilişkiler gelişir ve bu üyeler grup içi (in-group) olarak adlandırılır. Etkileşimin düşük olduğu durumlarda ise lider ile üyeler arasında denetim odaklı, biçimsel iş rolü gerekleri ile zorunlu bir uyumu vurgulayan ve doğası gereği daha az bireysel ilişkiler gelişir ve bu üyeler grup dışı (out-group) olarak adlandırılır (Tzinerr ve Barsheshet-Picke, 2014, s. 53; Loi vd., 2014, s. 45). LÜE yüksek düzeyde olduğunda bireyler daha çok kabul gördükleri ve değer verildikleri hissine yönelmektedir ve bireysel ve örgütsel kazanımları daha çok olmaktadır (Han ve Jekel, 2011, s. 43).

Lider-üye etkileşimini açıklayan boyutları Graen ve Uhl-Bien (1995), saygı (respect), güven (trust) ve minnet (obligation) olarak ele almıştır. Dienesch ve Liden (1986), LÜE boyutlarının etki, sadakat ve katkı olduğunu belirtmiştir. Etki, iş ya da profesyonel değerlerden çok lider ile üye arasındaki karşılıklı etkileşime dayanarak gelişen bağ; sadakat, karşılıklı etkileşimde tarafların amaçlar doğrultusunda birbirlerine desteği ve katkı, tarafların örtük veya açık amaçlara yönelik algıladığı mevcut iş faaliyetlerinin düzeyidir (Bal-Taştan, 2014, s. 215). Liden ve Maslyn (1998) ise bu üç boyuta, tarafların işlerine dair saygınlık düzeyine ilişkin algıyı ifade eden, “profesyonel saygı” boyutunu da ekleyerek lider-üye etkileşiminin dört boyut ile açıklanabileceği üzerinde durmuştur.

LÜE, rol kuramı ve sosyal mübadele kuramından yararlanılarak da açıklanabilir (Bolat, 2011, s. 67). Rol kuramı lider ve üyeler arasındaki rollere odaklanırken; sosyal mübadele kuramı, lider ve üyeler arasındaki etkileşime odaklanmaktadır. Rol teorisine göre lider, astlarını çeşitli görevlerle sınamaktadır (Uğurluoğlu vd., 2013, s. 4). LÜE, rol oluşturucu mekanizmaların en iyi örneklerinden biri olarak görülebilir. Rol gelişimi, farklılaşmış rol tanımlamalarıyla sonuçlanırken bu farklılaşmanın sağlanmasında bütün liderler zaman baskısı sorununu yaşamaktadır. Zaman baskısıyla birlikte liderlerin astlarla ilişkisi ya yakın ilişkiler olarak ya da biçimsel kurallara dayalı olarak gelişmektedir. Bu durum, astların rollerinin, grup içi ve grup dışı üyelik rolü olmak üzere iki biçimde ele alınabileceğini

ortaya koymaktadır (Yıldız vd., 2008, s. 98-99). Diğer yandan, sosyal mübadele kuramı açısından ele alınacak olursa LÜE, liderler ve astları arasındaki sosyal etkileşimlere dayalı olarak gelişen, ilişki temelli bir modeli yansıtmaktadır (Ordun ve Aktaş, 2014, s. 121). Mübadele ilişkisine bağlı olarak bir kısım işgören ile üstler arasında daha yakın ve yüksek kaliteli bir ast-üst ilişkisi kurulurken, diğer bir işgören grubu ile biçimsel ve düşük kaliteli bir ast-üst ilişkisi kurulmakta ve LÜE bu ilişkilerin nasıl kurulduğunu sosyal mübadele kuramı bağlamında açıklığa kavuşturmaktadır (Bolat, 2011, s. 66-67). LÜE açısından, etkin liderlik, lider ve izleyiciler, yüksek düzeyde güven, saygı ve yükümlülükle nitelendirilen değişim ilişkisini sürdürdükleri zaman meydana gelecektir (Göksel ve Aydın, 2012, s. 249).

1.2. Örgütsel Sinizm

Eski Yunan'da bir hayat tarzı ve düşünce okulu olarak kaynağını bulan sinizm (cynicism), Büyük İskender'in düşüncelerinden ilham aldığı Sinoplu Diyojen'e kadar dayanmaktadır. Diyojen'e neden günün aydınlığında elinde yanan bir fenerle dolaştığı sorulduğunda, "dürüst bir insan arıyorum" cevabını vermiştir. Bu söz, insanların gerçekte dürüst olmadığı yönündeki inancı temsil eden sinizm kavramını 'ironik' olarak tanımlamaktadır (Erdost vd., 2007, s. 514). Sinizm, bireyin negatif deneyimlerinin ve duygularının sonucunda ortaya çıkan küçümseyici ve eleştirel bir bakış açısı kazanması durumudur (Karacaoğlu ve İnce, 2013, s. 186). Bireylerin yalnız kendi çıkarlarını gözettiğine inanan ve buna göre herkesi çıkarıcı kabul eden kişiler 'sinik' olarak adlandırılırken, bunu açıklamaya çalışan düşünce ise 'sinizm' olarak açıklanmaktadır (Erdost vd., 2007, s. 514).

Sinizm'e konu olan eylem ve tutumların örgütlerde görülmesinin doğal olduğunun düşünülmesi, örgütsel sinizm kavramını gündeme getirmiştir (Özler vd., 2010, s. 48). Örgütsel sinizmin kuramsal temelleri beklenti kuramı, atfetme kuramı, tutum kuramı, sosyal mübadele kuramı, duygusal olaylar kuramı ve sosyal güdülenme kuramına dayanmaktadır (Kalağan ve Güzeller, 2010:84). Örgütsel sinizm, bireyin çalıştığı örgüte karşı olumsuz tutumlarını ifade etmekte ve bu tutumlar örgüte yönelik olumsuz duyguları ve eleştirel davranışları içermektedir (Abraham, 2000, s. 269). Sinik çalışanlar, işverenlerin kendi bireysel çıkarlarına hizmet ettiğine ve yönetimin ekonomik refahının çalışanların menfaatlerinin üzerinde tutulduğuna inanmaktadır (Evans vd., 2011, s. 83). Olumsuz tutumların örgütün amaçlarına zarar verici davranışlar ile sonuçlanıyor olması sinizmi örgütsel açıdan önemli bir kavram haline getirmektedir (Jordan vd., 2007, s. 261-262). Sinizm ile ilgili olarak odaklanılan temel inanç; dürüstlük, adalet ve içtenlik ilkelerinin bireysel çıkarlara kurban edildiği yönündedir (James, 2005, s. 1). Sinizm şüphecilik ile karıştırılmaktadır, ancak, sinikler şüphecilerden daha az iyimser olmakta ve bu iki kavram iyimserlik düzeyleri

açısından farklılaşmaktadır, güvensizliğe neden olabileceği düşünülen sinizm ve şüphecilik güven kavramı ile de karıştırılmamalıdır (Stanley vd., 2005, s. 436).

Örgütsel bağlamda sinizm, Dean vd. (1998) tarafından; bireyin çalıştığı örgüte karşı geliştirdiği negatif yönlü tutumlar olarak açıklanmakta ve *bilişsel*, *duyuşsal* ve *davranışsal* olarak üç alt boyutta ele alınmaktadır. Bilişsel eğilimler bireyin örgütün bütünlükten yoksun olduğuna yönelik inancını, duyuşsal eğilimler bireyin örgüte karşı oluşan negatif duygularını ve davranışsal eğilimler bireyin örgüte karşı aşağılayıcı ve eleştirel davranışlar gösterme eğilimini yansıtmaktadır (Dean vd., 1998). Bilişsel boyutta sinik çalışanlar, örgütün ilkelerinin olmadığını ve örgütteki ilişkilerin kişilerin menfaatlerine yönelik şekillendiğini düşünmektedir (Beğenirbaş ve Turgut, 2014, s. 228). Çalışanların örgütte dürüstlük olmadığına dair inançları; ahlaklılık, adalet ve dürüstlük ile ilgili temel beklentilerin ihlal edildiği algısından kaynaklanabilmektedir (Tayfun ve Çatır, 2014, s. 349). Örgütsel sinizmin olumsuz güçlü duygu olduğunu vurgulayan duyuşsal boyutu sinizmin düşünülen bir olgu olmasının yanı sıra hissedilen bir olgu olduğunu da göstermektedir (Yalçınkaya, 2000, s. 110). Duyuşsal boyut açısından örgütsel sinizm; çalışanların örgütlerine yönelik öfke, utanç duyma, sıkıntı ve saygısızlık gibi güçlü negatif duyuşsal tepkilerini ifade etmektedir (Abraham, 2000, s. 269). Davranışsal boyut açısından ise örgütte sinik davranışlara yönelen çalışanlar çalıştıkları örgüte karşı küçümseyici güçlü eleştirilerde bulunabilir, karamsar tahminler yapabilir ve alaycı mizah içeren davranışlar sergileyebilir (Dean vd., 1998; Özgener vd., 2008).

Örgütlerde sinizme neden olan birçok farklı unsurun olduğu gözlemlenmektedir. Örgütsel açıdan zararlı bir davranış olarak ifade edilen örgütsel sinizmi tetikleyen örgütsel, kişisel ve sosyal değişkenlerden söz edilebilir (Karadağ vd., 2014, s. 91). Örgütsel sinizmin ortaya çıkışında en önemli etkenlerden birisi neredeyse bütün araştırmacılar tarafından da ifade edildiği üzere psikolojik sözleşme ihlalleridir (Yıldız vd., 2013, s. 1262; Ögüt vd., 2008; Tükeltürk vd., 2009; Arslan, 2012). Örgüte yönelik adaletsizlik algılarının sinizmi tetiklediği ve adaletsizliğe tepki gösterme gücünün örgütsel sinizmin temel belirleyicisi olduğu (Özen-Kutanis ve Çetinel, 2009) ifade edilebilir. Bunun yanı sıra bireylerin negatif duygulanım durumlarının, düşük düzeydeki örgütsel destek algılarının, psikolojik zorluklarla karşılaşmaya dönük ve algılanan örgütsel politikalara yönelik negatif iş deneyimlerinin örgütsel sinizme yol açtığı belirtilebilir (Chiaburu vd., 2013).

Örgütsel sinizme neden olan etkenlerin yanı sıra örgütsel sinizmin ortaya çıkardığı sonuçlar incelendiğinde ise, sinizmin çalışanlar ve örgüt açısından olumsuz sonuçları beraberinde getirdiği görülmektedir (Karadağ

vd., 2014, s. 91). Yazında daha önce yürütülmüş araştırmalarda örgütsel sinizmin çalışanların tükenmişlik düzeyleri (Alan ve Fidanboy, 2012; Üçok ve Torun, 2014) ve işten ayrılma niyetleri (Güzel, vd., 2010) ile güçlü ve pozitif yönlü ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel sinizmin iş tatmini ile negatif yönlü ilişkili olduğu, örgütsel bağlılığı azalttığı ve yabancılaşma duygusuna neden olduğu ifade edilebilir (Abraham, 2000, s. 281).

1.3. Algılanan İçsellik Statüsü

Sosyal mübadele kuramı çerçevesinde bireyin algıladığı içsellik statüsünün örgüt ile birey arasında oluşan takas ilişkisine dayandığı ifade edilebilir. Bireyin örgüt ile yaşadığı takas ilişkisinin başarılı veya başarısız olması bireyin kendisini örgüte ait ve ait olmayan biçimde hissetmesi ile sonuçlanmaktadır (Akdoğan ve Köksal, 2014, s. 28). Örgütsel sosyalleşme uygulamaları ve örgütün bireye sunduğu faydaların birleşimi, bireye, örgütün grup içi üye statüsüne ulaşmayı başardığını işaret ettiğinde bireyde içsellik statüsü algısı oluşmaktadır (Knapp vd., 2014, s. 274). Algılanan içsellik statüsü bireyin örgüt içinde “bireysel konum” ve “kabul” kazanma durumuna yönelik hissini ifade etmektedir (Masterson ve Stamper, 2003, s. 483).

Algılanan içsellik statüsü belirli bir örgüt içinde çalışan bireyin kendisinin ne dereceye kadar grup içi yani örgütün bir parçası olduğuna dair inancıdır (Stamper ve Masterson, 2002, s. 876). İçsellik statüsü algısı kısmen bireylerin işyerine olumlu katkılarda bulunduğu algısını da dile getirmekte ve işyerine katkı sağladığına inanan bireylerin algıladığı içsellik statüsü de daha yüksek olmaktadır (Kim vd., 2009, s. 96). Algılanan içsellik statüsü bireyin örgüte olan duygusal bağlılık hislerini de kapsamaktadır. Algılanan içsellik statüsü yüksek olan bireyler kendilerini örgütün bir üyesi olarak tanımlamakta, örgütün amaçlarına ve değerlerine katılmakta, örgütün beklediği biçimde davranmakta ve örgütte çalışmaya devam etme niyetleri yüksek olmaktadır (Ouyang vd., 2015). İçsellik statüsü hissi güçlü olan bireyler örgütün merkezi ve önemli bir parçası olduklarını algılamakta ve bu his bireylerin ait olma ihtiyaçlarını karşılamaktadır (Knapp vd., 2014, s. 274).

Örgütlere olumlu etkileri olan içsellik statüsü algılaması uygun yöntemlerle geliştirilebilir. Öncelikle işe yeni başlayan bireyin beklenti ve algılamaları yönetici ve iş arkadaşlarının desteği ile içsellik statüsü yönünde etkilenebilir. Bu algılama değişken olduğundan mevcut çalışanlarda da geliştirilebilir ya da bireyin işletmeye istenen düzeyde katkı sağlayabilmesi için en azından dışsal statü algılaması önlenebilir (Özdevecioğlu ve İnce-Balcı, 2011, s. 44). Sosyal mübadele ilişkisini kullanarak bir örgüt için iç grup ve dış grup çalışanlar farkını yaratmanın yolu her iki gruba farklı ödüller ve güdüleyiciler sunmak olabilir. Güdüleyici faktörler bireyleri örgüt için daha fazla çaba harcamaya yöneltecek ve güdüleyiciler ile katkı arasındaki

döngü sürdükçe bazı bireyler diğerlerine görece örgüt için daha değerli kabul edilecek ve örgüt içinde iç grup ve dış grup çalışanlar ortaya çıkacaktır (Stamper ve Masterson, 2002, s. 876). Bir örgütün çalışanlarına yönelik farklı davranış biçimleri çalışanlara içsellik statüsüne ulaşmayı başarıp başarmadıklarına dair işaretler sunmakta ve onların örgüt üyeliğine ilişkin algılarını da etkilemektedir (Buonocore, 2009).

1.4. Lider-üye Etkileşimi, Örgütsel Sinizm ve Algılanan İçsellik Statüsü İlişkisi

Örgütsel sinizm bireyin örgüt içindeki deneyimleri ile ortaya çıkan bir tutum olup değişmez bir kişilik özelliği olarak görülmemelidir (Gül ve Ağıröz, 2011, s. 44). Örgütlerde sinizmin gerek bireysel gerek örgütsel açıdan doğurduğu olumsuz sonuçlar örgütsel sinizmi önlemeye ya da oluştuğu anda kontrol etmeye yönelik stratejilerin önemini arttırmakta ve bu doğrultudaki uygulamaları gerçekleştirmede örgüt içindeki yöneticilere ve liderlere görev düşmektedir (Özler vd., 2010, s. 50). Yazında liderlik ve sinizm kavramlarını birlikte ele alan çalışmalarda etik liderlik (Mete, 2013; Akan vd., 2014) ve otantik liderlik (Öcal vd., 2012) ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ilişki olduğu belirtilmektedir. Lider-üye etkileşiminin örgütsel sinizm ile ilişkisini incelemeye dönük araştırmalara ihtiyaç olduğu düşünülmekle birlikte yazında lider-üye etkileşiminin güven ile ilişkisini inceleyen araştırmalara rastlanmaktadır. Bu araştırmalarda lider-üye etkileşiminin yüksek olduğu durumlarda izleyicilerin yöneticiye ve örgüte güven düzeyinin arttığı (Aslan ve Özata, 2009; Yolaç, 2011), lider-üye etkileşimi ile artan güven düzeyinin örgütsel vatandaşlık davranışını geliştirdiği (Chen vd., 2008) vurgulanmaktadır. Lider-üye etkileşimi ve örgütsel güven arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalardan yola çıkarak lider-üye etkileşiminin örgütsel sinizm üzerindeki etkisini test etmek üzere geliştirilmiş hipotez ve alt hipotezleri aşağıda sunulmuştur.

Hipotez 1: Lider-üye etkileşimi örgütsel sinizmi negatif yönde etkiler.

- **Hipotez 1_a:** Lider-üye etkileşimi “bilişsel” örgütsel sinizmi negatif yönde etkiler.
- **Hipotez 1_b:** Lider-üye etkileşimi “duyuşsal” örgütsel sinizmi negatif yönde etkiler.
- **Hipotez 1_c:** Lider-üye etkileşimi “davranışsal” örgütsel sinizmi negatif yönde etkiler.

Örgütlerin çalışanları için sergilediği farklı davranışlar bazı çalışanların örgüt için değerli diğer bazılarının da gözden çıkarılabilir olduğu algısını oluşturmakta ve çalışanların içsellik ya da dışsallık statüsü algısını şekillendirmektedir (Buonocore, 2009). Lider ile yüksek kalitede bir lider-üye etkileşimi içerisinde olan çalışanların kendilerini örgüte ait hissetmesi mümkün olmaktadır (Akdoğan ve Köksal, 2014, s. 28). Lider-üye etkileşimi

ile algılanan içsellik statüsü benzer ancak farklı kavramlardır. Lider-üye etkileşimi iki birey arasındaki ikili bir olguyu yansıtırken algılanan içsellik statüsü birey ile örgüt arasındaki ilişkiye yönelik algıyı yansıtmakta ve örgüt ile çalışan arasındaki ilişkinin yeni bir boyutunu sunmaktadır (Stamper ve Masterson, 2002, s. 878). Lider-üye etkileşiminin örgüt ile birey arasındaki etkileşimi aynı yönde güçlendireceği düşüncesinden hareketle araştırmanın ikinci hipotezi aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

Hipotez 2: Lider-üye etkileşimi algılanan içsellik statüsünü pozitif yönde etkiler.

Yazında algılanan içsellik statüsünün örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini inceleyen araştırmalara rastlanmamıştır, ancak, aidiyet algısının örgütsel güven üzerinde pozitif yönlü (Akdoğan ve Köksal, 2014) ve örgütsel özdeşleşmenin örgütsel sinizm üzerinde negatif yönlü etkisi bulunduğunu (Polat vd., 2010) belirten araştırmalar olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda algılanan içsellik statüsünün örgütsel sinizmi negatif yönde etkilemesi beklenmektedir. Dolayısıyla araştırmanın üçüncü hipotezini aşağıdaki gibi ifade etmek mümkündür.

Hipotez 3: Algılanan içsellik statüsü örgütsel sinizmi negatif yönde etkiler.

- ***Hipotez 3_a:*** Algılanan içsellik statüsü “bilişsel” örgütsel sinizmi negatif yönde etkiler.
- ***Hipotez 3_b:*** Algılanan içsellik statüsü “duyuşsal” örgütsel sinizmi negatif yönde etkiler.
- ***Hipotez 3_c:*** Algılanan içsellik statüsü “davranışsal” örgütsel sinizmi negatif yönde etkiler.

Algılanan içsellik statüsünün yazında daha önceki araştırmalarda aracı değişken olarak kullanıldığı görülmektedir. Örneğin, lider-üye etkileşiminin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde algılanan içsellik statüsünün tam aracılık rolü üstlendiği (Wang vd., 2010) ve kötü denetimin astların proaktif davranışları üzerindeki negatif etkisinde astların algıladığı içsellik statüsünün aracı rolü olduğu belirtilmektedir (Ouyang vd., 2015). Algılanan içsellik statüsünün aracılık etkisini vurgulayan araştırmalardan yola çıkarak algılanan içsellik statüsünün lider-üye etkileşimi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide de aracılık etkisinin olabileceği düşünülmüş ve bu kapsamda algılanan içsellik statüsünün aracılık etkisini test etmek üzere geliştirilmiş hipotezler ise aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

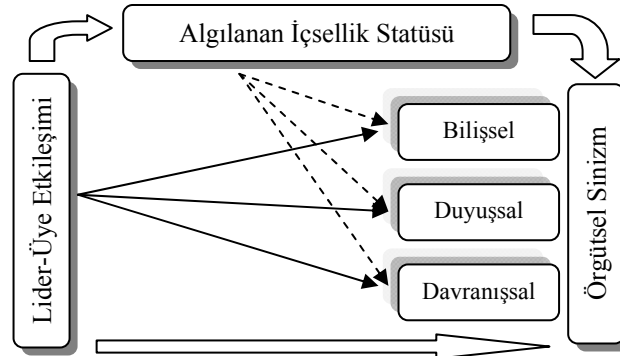
Hipotez 4: Lider-üye etkileşiminin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde algılanan içsellik statüsünün aracılık rolü vardır.

- **Hipotez 4_a:** Lider-üye etkileşiminin “bilişsel” örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde algılanan içsellik statüsünün aracılık rolü vardır.
- **Hipotez 4_b:** Lider-üye etkileşiminin “duyuşsal” örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde algılanan içsellik statüsünün aracılık rolü vardır.
- **Hipotez 4_c:** Lider-üye etkileşiminin “davranışsal” örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde algılanan içsellik statüsünün aracılık rolü vardır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı ve Araştırma Modeli

Araştırmanın amacı, lider-üye etkileşiminin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde algılanan içsellik statüsünün aracılık rolü olup olmadığının tespit edilmesidir. Bu kapsamda oluşturulan araştırma modeli aşağıdaki gibidir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Lider-üye etkileşimi ve güven arasındaki ilişkinin yazında araştırmalara konu olması güven kavramı ile zıt bir ilişki içinde değerlendirilebilecek örgütsel sinizm kavramının da lider-üye etkileşimi ile ilişkisinin incelenmesi sorunsalını doğurmaktadır. Yazında örgütsel sinizmin kontrol edilebilmesi sürecinde yöneticilerin rol oynayabileceği üzerinde durulması lider-üye etkileşiminin örgütsel sinizmi azaltabileceği yönündeki varsayımın sorgulanması ihtiyacını daha da gerekli kılmaktadır. Bu temel üzerine kurgulanan bir ilişkide bireyin algıladığı içsellik statüsünün rolü ise merak uyandırmaktadır. Araştırma modeli ile şematize edilmeye çalışılan bu ilişkiler araştırmanın önemini ortaya koymakta ve araştırmada yazında vurgulanması yönündeki eksiklik dikkat çeken lider-üye etkileşimi, örgütsel sinizm ve algılanan içsellik statüsü arasındaki ilişkiye odaklanılmaktadır.

2.2. Araştırmanın Örnekleme ve Veri Toplama Aracı

Araştırmanın ana kütlesini bir ilimizin valilik bünyesindeki kamu kurum ve kuruluşlarına bağlı çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın yürütülmesi sürecinde basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile katılımcılara ulaşılmış ve araştırma konusunda gerekli açıklayıcı bilgiler verildikten sonra araştırmada 219 katılımcı yer almıştır. Araştırmada tüm katılımcılardan elde edilen veriler araştırma analizlerinin gerçekleştirilmesi için uygun görülerek değerlendirilmeye alınmış olup, katılımcı sayısı araştırma evrenini istatistiki açıdan temsil edici niteliktedir. Araştırma verilerinin toplanmasında anket tekniğinden yararlanılmıştır. Bu kapsamda daha önce yürütülmüş araştırmalarda geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ve yazında kabul gören ölçeklerden yararlanılmıştır.

Lider-üye etkileşimini ölçmek üzere yararlanılan ölçek, Liden ve Maslyn (1998) tarafından geliştirilen “Lider-Üye Etkileşimi Ölçeği”dir. Ölçek 12 ifade ve dört boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar *etki* (astın üstü ne düzeyde beğendiği), *sadakat* (astın üste karşı algıladığı sadakat), *katkı* (astın katkıda bulunma arzusu) ve *profesyonel saygı* (astın üstün profesyonel gelişimine ne düzeyde saygı duyduğu) olarak adlandırılmaktadır. Ölçekte her boyuta ilişkin üç madde yer almaktadır. Ölçekte; “Yöneticim/üstüm/amirim herkesin arkadaş olmayı isteyeceği türde bir insandır.”, “Eğer bilmeden bir hata yaparsam yöneticim/üstüm/amirim beni kurumdaki diğer insanlara karşı savunacaktır.”, “Herhangi bir konuda başkaları üzerime gelirse yöneticim/üstüm/amirim beni onlara karşı savunacaktır.” gibi ifadeler bulunmaktadır. Ölçekten 5’li likert tipi bir ölçek olarak yararlanılmış olup, ifadelerin puanlandırılması; (1)Kesinlikle katılmıyorum, (2)Katılmıyorum, (3)Kararsızım, (4)Katılıyorum, (5)Kesinlikle katılıyorum şeklinde yapılmıştır. Yazında lider-üye etkileşiminin çok boyutlu yapısını vurgulayarak ölçeğin dört boyutlu hali ile kullanıldığı araştırmalar ile Türk örneklemler için geçerlilik ve güvenilirliğinin incelendiği araştırmalara rastlanmaktadır (Greguras ve Ford, 2006; Yıldız vd., 2008; Baş vd., 2010; Erkuş, 2011; Bitmiş ve Ergeneli, 2012; Dal ve Çorbacıoğlu, 2014). Liden’in yer aldığı farklı araştırma grupları tarafından Türk örnekleme üzerinde yürütülen araştırmalarda ise (Erdoğan vd., 2004; Erdoğan ve Liden, 2006; Erdoğan vd., 2006) ölçek 12 madde ile tek boyutlu olarak kullanılmıştır. Ölçeğin yazında daha önce yürütülmüş araştırmalarda, gerçekleştirilen faktör analizi ile birlikte tek boyutlu bir yapı sergilemesi sonucu veya dört boyutun tek boyut altında birleştirilmesi ve lider-üye etkileşiminin bir bütün olarak ölçümünün tercih edilmesi ile tek boyutlu olarak lider-üye etkileşimini ölçmek üzere kullanıldığı da görülmektedir (Aslan ve Özata, 2009; Eisenberger vd., 2010; Yolaç, 2011; Michael, 2014).

Örgütsel sinizmi ölçmek amacıyla Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş olan “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır.

Ölçek, Brandes (1997) tarafından geliştirilmiş on dört maddelik örgütsel sinizm ölçeğinden yararlanılarak oluşturulmuştur. Örgütsel Sinizm Ölçeği, 13 maddeden oluşmakta olup, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç alt boyutlu bir yapı göstermektedir. Ölçeğin beş maddeden oluşan *bilişsel alt boyutu* ile bireylerin çalıştığı kuruma yönelik geliştirebileceği sinizm odaklı inançları ölçülmektedir (*Örnek madde: Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.*). Dört maddeden oluşan *duyuşsal alt boyutu* ile bireylerin çalıştığı kuruma besleyebileceği sinizm odaklı duyguları ölçülmektedir (*Örnek madde: Çalıştığım kurumdu düşündükçe sinirlenirim.*). Dört maddeden oluşan *davranışsal alt boyutu* ise bireylerin çalıştığı kuruma karşı sergileyebileceği sinik davranışları ölçmeye yöneliktir (*Örnek madde: Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.*). Ölçek 5'li likert tipi bir cevaplama anahtarına sahiptir ve cevapların puanlandırılması; (1)Kesinlikle katılmıyorum, (2)Katılmıyorum, (3)Kararsızım, (4)Katılıyorum, (5)Kesinlikle katılıyorum şeklinde yapılmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması ilk olarak Erdost vd. (2007) tarafından yapılmıştır. Erdost vd. (2007) örgütsel sinizm ölçeğinin Brandes (1997) tarafından geliştirilmiş on dört maddelik halini kullanarak bu ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğunu belirtmiştir. Daha sonra yürütülen araştırmalarda örgütsel sinizm ölçeğinin Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş olan on üç maddelik halinin Kalağan (2009) tarafından kullanıldığı ve ölçeğin bu halinin geçerlilik ve güvenilirliğinin Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından da incelendiği görülmektedir. Örgütsel Sinizm Ölçeği'nin ulusal ve uluslararası yazında geçerli ve güvenilir olarak kabul gördüğü ve örgütsel sinizmi incelemeye yönelik araştırmalarda oldukça geniş bir kullanım alanı bulduğu belirtilebilir (Yıldız, 2013; Tınaztepe, 2012; Nafei, 2013; Uysal ve Yıldız, 2014; Karadağ vd., 2014; Kasalak ve Bilgin-Aksu, 2014; Khan, 2014).

Algılanan içsellik statüsünü ölçmek için ise Stamper ve Masterson (2002) tarafından geliştirilen Algılanan İçsellik Statüsü Ölçeği'nden yararlanılmıştır. Ölçek 6 ifade ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte; "Kendimi çalıştığım kurumun bir parçası gibi hissediyorum.", "Çalıştığım kurumun bir üyesiymişim gibi hissetmiyorum." ve "Kendimi çalıştığım kuruma aitmişim gibi hissediyorum." gibi ifadeler yer almaktadır. 5'li likert tipi bir ölçek olarak tasarlanan bu ölçekteki ifadelerin puanlandırılması da (1)Kesinlikle katılmıyorum, (2)Katılmıyorum, (3)Kararsızım, (4)Katılıyorum, (5)Kesinlikle katılıyorum şeklinde yapılmıştır. Ölçeğin ulusal ve uluslararası yazında geçerli ve güvenilir bir ölçek olarak kullanım alanı bulduğu ve kabul gördüğü belirtilebilir (Özdevecioğlu ve İnce-Balcı, 2011; Wang ve Kim, 2013; Akdoğan ve Köksal, 2014; Knapp vd., 2014; Ouyang vd., 2015).

Araştırmada, yararlanılan tüm ölçeklerin geçerliliğini test etmek amacıyla faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerin faktör analizine

ilişkin bulguları aşağıdaki Tablo 1’de yer almaktadır. Lider-Üye Etkileşimi Ölçeği’nin araştırmada tek faktörlü bir yapı sergilediği tespit edilmiştir. Ölçeğin faktör yüklerinin ,612 - ,904 aralığında olduğu ortaya çıkmıştır. Örgütsel Sinizm Ölçeği için araştırma verilerinin ölçeğin üç faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Ölçeğin faktör yüklerinin bilişsel boyut için ,736 - ,838; duyuşsal boyut için ,818 - ,902 ve davranışsal boyut için ,580 - ,885 aralığında olduğu ortaya çıkmıştır. Algılanan İçsellik Statüsü Ölçeği’nin tek faktörlü yapısı bu araştırmada da doğrulanmıştır. Ölçeğin faktör yüklerinin ,641 - ,878 aralığında olduğu bulunmuştur.

Tablo 1: Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Lider Üye Etkileşimi Ölçeği			
Faktörler	İfade Sayısı	Faktör Yükleri Aralığı	Açıklanan Varyans (%)
Lider-Üye Etkileşimi	12	,612 - ,904	67,508
<i>Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği değeri: ,947</i> <i>Barlett küresellik testi: ki-kare=2334,585; sd=66; p=,000</i> <i>Açıklanan Toplam Varyans: %67,508</i>			
Örgütsel Sinizm Ölçeği			
Faktörler	İfade Sayısı	Faktör Yükleri Aralığı	Açıklanan Varyans (%)
Bilişsel	5	,736 - ,838	26,479
Duyuşsal	4	,818 - ,902	29,487
Davranışsal	4	,580 - ,885	17,471
<i>Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği değeri: ,903</i> <i>Barlett küresellik testi: ki-kare=1950,880; sd=78; p=,000</i> <i>Açıklanan Toplam Varyans: %73,437</i>			
Algılanan İçsellik Statüsü Ölçeği			
Faktörler	İfade Sayısı	Faktör Yükleri Aralığı	Açıklanan Varyans (%)
Algılanan İçsellik Statüsü	6	,641 - ,878	68,552
<i>Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği değeri: ,814</i> <i>Barlett küresellik testi: ki-kare=407,236; sd=15; p=,000</i> <i>Açıklanan Toplam Varyans: %68,552</i>			

Araştırmada yararlanılan ölçeklerin güvenilirliğini test etmek amacıyla Cronbach Alfa katsayıları hesaplanmıştır. Güvenilirlik analizi bulguları açısından tespit edilen Cronbach Alfa katsayıları *Lider-Üye Etkileşimi Ölçeği* için %95.5, *Algılanan İçsellik Statüsü Ölçeği* için %80.5 ve *Örgütsel Sinizm Ölçeği* için %91.2’dir. Örgütsel sinizm ölçeğinin alt boyutları açısından ise Cronbach Alfa katsayıları bilişsel boyutta %87.7, duyuşsal boyutta %94.1 ve davranışsal boyutta ise %79.4 olarak tespit edilmiştir.

2.3. Verilerin Analizi ve Bulgular

Araştırma sürecinde katılımcılardan elde edilen cevaplar sosyal bilimler alanında yaygın olarak kullanılan istatistiki bir bilgisayar programı aracılığıyla analiz edilerek yorumlanmıştır. Araştırmada öncelikli olarak, lider üye etkileşimi, algılanan içsellik statüsü ile örgütsel sinizm ve alt boyutları arasındaki pozitif ya da negatif anlamlı bir ilişki olup olmadığını tespit etmek amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir (Tablo 2). Daha sonra bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken ve alt boyutları üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır (Tablo 3; Tablo 4; Tablo 5).

Tablo 2: Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi ve Bulguları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
1 Lider-Üye Etkileşimi	1					
2 Algılanan İçsellik Statüsü	,252*	1				
3 Örgütsel Sinizm	-,364*	-,456*	1			
4 Bilişsel	-,298*	-,365*	,829*	1		
5 Duyuşsal	-,405*	-,411*	,856*	,543*	1	
6 Davranışsal	-,170**	-,353*	,779*	,455*	,550*	1

* $p < 0.01$; ** $p < 0.05$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 2’de yer alan bulgular incelendiğinde; lider-üye etkileşimi ile algılanan içsellik statüsü arasında pozitif yönde ve anlamlı ($r = ,252$; $p = ,000$), lider-üye etkileşimi ile örgütsel sinizm ($r = -,364$; $p = ,000$) ve örgütsel sinizmin bilişsel ($r = -,298$; $p = ,000$), duyuşsal ($r = -,405$; $p = ,000$) ve davranışsal ($r = -,170$; $p = ,05$) boyutları arasında negatif yönde ve anlamlı korelasyonlar olduğu görülmektedir. Lider-üye etkileşimindeki en şiddetli korelasyon ise örgütsel sinizmin duyuşsal boyutundadır. Algılanan içsellik statüsü ile örgütsel sinizm ($r = -,456$; $p = ,000$) ve örgütsel sinizmin bilişsel ($r = -,365$; $p = ,000$), duyuşsal ($r = -,411$; $p = ,000$) ve davranışsal ($r = -,353$; $p = ,000$) boyutları arasında negatif yönde ve anlamlı korelasyonlar olduğu görülürken, algılanan içsellik statüsündeki en şiddetli korelasyona ise örgütsel sinizmde rastlanmıştır.

Tablo 3: Regresyon Analizleri ve Bulguları

Bağımlı Değişken: Algılanan İçsellik Statüsü						
Bağımsız değişken	R²	F	β	t	p	Durbin-Watson
Lider-Üye Etkileşimi	,063	14,545*	,252	3,814	,000*	1,949
Bağımlı Değişken: Örgütsel Sinizm						
Bağımsız değişken	R²	F	β	t	p	Durbin-Watson
Lider-Üye Etkileşimi	,128	33,067*	-,364	-5,750	,000*	1,766
Bağımlı Değişken: Örgütsel Sinizm						
Bağımsız değişken	R²	F	β	t	p	Durbin-Watson
Algılanan İçsellik Statüsü	,208	56,592*	-,456	-7,523	,000*	1,808

*p<0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3'te yer alan, lider-üye etkileşimi, algılanan içsellik statüsü ile örgütsel sinizm arasındaki regresyon analizine ilişkin bulgular incelendiğinde; algılanan içsellik statüsünün %6.3'ü ($R^2=,063$; $F=14,545$) ve örgütsel sinizmin %12.8'inin ($R^2=,128$; $F=33,067$) lider-üye etkileşimi tarafından açıklandığı ile örgütsel sinizmin %20.8'inin ($R^2=,208$; $F=56,592$) algılanan içsellik statüsü tarafından açıklandığı ve bulguların $p<0,01$ düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Bu kapsamda; araştırmanın hipotezleri olan **H₁**, **H₂** ve **H₃** kabul edilmektedir. Atık değerler arasında otokorelasyon olup olmadığını anlamak için Durbin-Watson istatistiği kullanılmıştır. Yapılan regresyon analizlerinde Durbin-Watson istatistiği değerleri 1,5-2 arasında olup, otokorelasyon olmadığı söylenebilir.

Tablo 4: Lider-Üye Etkileşiminin Örgütsel Sinizmin Alt Boyutları Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Regresyon Analizi ve Bulguları

Bağımlı Değişken: Bilişsel						
Bağımsız değişken	R²	F	β	t	p	Durbin-Watson
Lider-Üye Etkileşimi	,089	21,121*	-,298	-4,596	,000*	1,723
Bağımlı Değişken: Duyuşsal						
Bağımsız değişken	R²	F	β	t	p	Durbin-Watson
Lider-Üye Etkileşimi	,164	42,699*	-,405	-6,534	,000*	1,796
Bağımlı Değişken: Davranışsal						
Bağımsız değişken	R²	F	β	t	p	Durbin-Watson
Lider-Üye Etkileşimi	,029	6,479**	-,170	-2,545	,012**	1,769

*p<0.01, **p<0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4'te yer alan, lider-üye etkileşimi ile örgütsel sinizmin alt boyutları arasındaki regresyon analizine ilişkin bulgular; örgütsel sinizmin bilişsel boyutunun %8.9'unun ($R^2=,089$; $F=21,121$), duyuşsal boyutunun %16.4'ünün ($R^2=,164$; $F=42,699$) ve davranışsal

boyutunun %2.9'unun ($R^2=,029$; $F=6,479$) lider-üye etkileşimi tarafından açıklandığı ve bulguların $p<0,01$ ve $p<0,05$ düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Yapılan regresyon analizlerinde Durbin-Watson istatistiği değerleri 1,5-2 arasında olup, otokorelasyon olmadığı söylenebilir. Bu kapsamda; araştırmanın hipotezleri olan H_{2a} , H_{2b} ve H_{2c} kabul edilmektedir.

Tablo 5: Algılanan İçsellik Statüsünün Örgütsel Sinizmin Alt Boyutları Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Regresyon Analizi ve Bulguları

Bağımlı Değişken: Bilişsel						
Bağımsız değişken	R ²	F	β	t	p	Durbin-Watson
Algılanan İçsellik Statüsü	,129	33,030*	-,365	-5,747	,000*	1,695
Bağımlı Değişken: Duyuşsal						
Bağımsız değişken	R ²	F	β	t	p	Durbin-Watson
Algılanan İçsellik Statüsü	,165	43,606*	-,411	-6,604	,000*	1,872
Bağımlı Değişken: Davranışsal						
Bağımsız değişken	R ²	F	β	t	p	Durbin-Watson
Algılanan İçsellik Statüsü	,120	30,547*	-,353	-5,527	,000*	1,797

* $p<0,01$, ** $p<0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 5'te yer alan, algılanan içsellik statüsü ile örgütsel sinizmin alt boyutları arasındaki regresyon analizine ilişkin bulgular incelendiğinde; örgütsel sinizmin bilişsel boyutunun %12.9'unun ($R^2=,129$; $F=33,030$), duyuşsal boyutunun %16.5'inin ($R^2=,165$; $F=43,606$) ve davranışsal boyutunun %12'sinin ($R^2=,120$; $F=30,547$) algılanan içsellik statüsü tarafından açıklandığı ve bulguların $p<0,01$ ve $p<0,05$ düzeyinde anlamlı olduğu belirlenmiştir. Yapılan regresyon analizlerinde Durbin-Watson istatistiği değerleri 1,5-2 arasında olup, otokorelasyon olmadığı söylenebilir. Bu kapsamda; araştırmanın hipotezleri olan H_{3a} , H_{3b} ve H_{3c} kabul edilmektedir.

Bağımsız değişken lider-üye etkileşiminin, bağımlı değişken örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde algılanan içsellik statüsünün aracılık rolünü açıklamak amacıyla, Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen hiyerarşik regresyon analizinden yararlanılmıştır. Bu yöntem gereği, bağımsız değişkenin bağımlı değişken ve aracı değişken üzerinde bir etkisi olmalıdır. Aracı değişken bağımsız değişkenle birlikte regresyon analizine dahil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki regresyon katsayısı düşerken, aracı değişkenin de bağımlı değişken üzerinde anlamlı etkisi sürmelidir (Akkoç vd., 2012, s. 122). Bir değişkenin aracı (mediator) olarak değerlendirilebilmesi için aşağıdaki şartları sağlaması gerekmektedir (Baron ve Kenny, 1986, s. 1173-1182; Turunç ve Çelik, 2010, s. 197):

1. Bağımsız değişkenin (lider-üye etkileşimi) bağımlı değişken (örgütsel sinizm) üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır.

2. Bağımsız değişkenin (lider-üye etkileşimi) aracı değişken (algılanan içsellik statüsü) üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır.

3. Aracı değişkenin (algılanan içsellik statüsü) bağımlı değişken (örgütsel sinizm) üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır.

4. Aracı değişken (algılanan içsellik statüsü) analize dahil edildiğinde, bağımlı değişken (örgütsel sinizm) ile bağımsız değişken (lider-üye etkileşimi) arasında daha önce anlamlı olan ilişkinin, anlamlılık seviyesinin tamamen ortadan kalkması ya da önceki seviyeye kıyasla azalması gerekmektedir. Bu etkinin tamamen ortadan kalması güçlü ve tek değişken olduğunu yani tam aracılık (full mediation) durumunu gösterir. Tamamen ortadan kalkmadan azalıyor olması ise başka aracı değişkenlerin de varlığına yani kısmi aracılık (partial mediation) durumuna işaret etmektedir.

Tablo 6: Lider Üye Etkileşiminin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde Algılanan İçsellik Statüsünün Aracılık Rolünü İncelemeye Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi ve Bulguları

Model 1, Bağımlı Değişken: Örgütsel Sinizm					
Bağımsız Değişken	R²	F	β	t	p
Lider-Üye Etkileşimi	,128	33,067*	-,364	-5,750	,000*
Model 2, Bağımlı Değişken: Örgütsel Sinizm					
Bağımsız Değişken	R²	F	β	t	p
Lider-Üye Etkileşimi	271	39,784*	-,259	-4,289	,000*
Algılanan İçsellik Statüsü			-,391	-6,490	,000*

*p<0.01 ; **p<0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 6’da yer alan bulgular incelendiğinde; Model 1’de, örgütsel sinizmin %12.8’inin, lider-üye etkileşimi tarafından açıklandığı (R²=128) ve modelin %99 güven aralığında (p<0,01) anlamlı (F=33,067, p=,000) olduğu görülmektedir. Model 2’de; örgütsel sinizmin %27.1’inin lider-üye etkileşimi ve algılanan içsellik statüsü tarafından açıklandığı (R²=,271) ve modelin %99 güven aralığında (p<0,01) anlamlı (F=39,784, p=,000) olduğu söylenebilir. Ayrıca, Model 1’deki lider-üye etkileşiminin regresyon katsayısı Beta’nın değeri (β=-,364), Model 2’de algılanan içsellik statüsü aracı değişkeninin katılması ile (β=-,259) azalmıştır, ancak tamamen ortadan kalkmamıştır (p=,000). Tüm bu bulgular ışığında, “Lider-üye etkileşiminin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde algılanan içsellik statüsünün aracılık rolü vardır.” hipotezi H₄ “kısmi aracılık etkisi vardır” olarak kabul edilmektedir.

Tablo 7: Lider-Üye Etkileşiminin Örgütsel Sinizmin “Bilişsel” Boyutu Üzerindeki Etkisinde Algılanan İçsellik Statüsünün Aracılık Rolünü İncelemeye Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi ve Bulguları

Model 1, Bağımlı Değişken: Bilişsel Örgütsel Sinizm					
Bağımsız Değişken	R ²	F	β	t	p
Lider-Üye Etkileşimi	,089	21,121*	-,298	-4,596	,000*
Model 2, Bağımlı Değişken: Bilişsel Örgütsel Sinizm					
Bağımsız Değişken	R ²	F	β	t	p
Lider-Üye Etkileşimi	,178	23,207*	-,219	-3,425	,000*
Algılanan İçsellik Statüsü			-,310	-4,837	,000*

*p<0.01 ; **p<0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 7’de yer alan bulgular incelendiğinde; Model 1’de, örgütsel sinizmin bilişsel boyutunun %8.9’unun, lider-üye etkileşimi tarafından açıklandığı (R²=,089) ve modelin %99 güven aralığında (p<0,01) anlamlı (F=21,121, p=,000) olduğu görülmektedir. Model 2’de; bilişsel boyutun %17.8’inin lider-üye etkileşimi ve algılanan içsellik statüsü tarafından açıklandığı (R²=,178) ve modelin %99 güven aralığında (p<0,01) anlamlı (F=23,207, p=,000) olduğu söylenebilir. Ayrıca, Model 1’deki lider-üye etkileşiminin regresyon katsayısı Beta’nın değeri (β=-,298), Model 2’de algılanan içsellik statüsü aracı değişkeninin katılması ile (β=-,219) azalmıştır, ancak tamamen ortadan kalkmamıştır (p=,000). Tüm bu bulgular ışığında, “Lider-üye etkileşiminin “bilişsel” örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde algılanan içsellik statüsünün aracılık rolü vardır.” hipotezi H_{4a} “kısmi aracılık etkisi vardır” olarak kabul edilmektedir.

Tablo 8: Lider Üye Etkileşiminin Örgütsel Sinizmin “Duyuşsal” Boyutu Üzerindeki Etkisinde Algılanan İçsellik Statüsünün Aracılık Rolünü İncelemeye Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi ve Bulguları

Model 1, Bağımlı Değişken: Duyuşsal Örgütsel Sinizm					
Bağımsız Değişken	R ²	F	β	t	p
Lider-Üye Etkileşimi	,164	42,699*	-,405	-6,534	,000*
Model 2, Bağımlı Değişken: Duyuşsal Örgütsel Sinizm					
Bağımsız Değişken	R ²	F	β	t	p
Lider-Üye Etkileşimi	,262	37,995*	-,316	-5,205	,000*
Algılanan İçsellik Statüsü			-,331	-5,457	,000*

*p<0.01 ; **p<0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 8’de yer alan bulgular incelendiğinde; Model 1’de, örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunun %16.4’ünün, lider-üye etkileşimi tarafından açıklandığı ($R^2=,164$) ve modelin %99 güven aralığında ($p<0,01$) anlamlı ($F=42,699$, $p=,000$) olduğu görülmektedir. Model 2’de; duyuşsal boyutun %26.2’sinin lider-üye etkileşimi ve algılanan içsellik statüsü tarafından açıklandığı ($R^2=,262$) ve modelin %99 güven aralığında ($p<0,01$) anlamlı ($F=37,995$, $p=,000$) olduğu söylenebilir. Ayrıca, Model 1’deki lider-üye etkileşiminin regresyon katsayısı Beta’nın değeri ($\beta=-,405$), Model 2’de algılanan içsellik statüsü aracı değişkeninin katılması ile ($\beta=-,316$) azalmıştır, ancak tamamen ortadan kalkmamıştır ($p=,000$). Tüm bu bulgular ışığında, “Lider-üye etkileşiminin “duyuşsal” örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde algılanan içsellik statüsünün aracılık rolü vardır.” hipotezi (H_{4b}) “kısmi aracılık etkisi vardır” olarak kabul edilmektedir.

Tablo 9: Lider-Üye Etkileşiminin Örgütsel Sinizmin “Davranışsal” Boyutu Üzerindeki Etkisinde Algılanan İçsellik Statüsünün Aracılık Rolünü İncelemeye Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi ve Bulguları

Model 1, Bağımlı Değişken: Davranışsal Örgütsel Sinizm					
Bağımsız Değişken	R²	F	β	t	p
Lider-Üye Etkileşimi	,029	6,479**	-,170	-2,545	,012**
Model 2, Bağımlı Değişken: Davranışsal Örgütsel Sinizm					
Bağımsız Değişken	R²	F	β	t	p
Lider-Üye Etkileşimi	,130	15,980*	-,077	-1,167	,245
Algılanan İçsellik Statüsü			-,333	-5,060	,000*

* $p<0,01$; ** $p<0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 9’da yer alan bulgular incelendiğinde; Model 1’de, örgütsel sinizmin davranışsal boyutunun %2,9’unun, lider-üye etkileşimi tarafından açıklandığı ($R^2=,029$) ve %95 güven aralığında ($p<0,05$) anlamlı ($F=6,479$, $p=,012$) olduğu görülmektedir. Model 2’de; davranışsal boyutun %13’ünün lider-üye etkileşimi ve algılanan içsellik statüsü tarafından açıklandığı ($R^2=,130$) ve %95 güven aralığında ($p<0,05$) anlamlı ($F=15,980$, $p=,000$) olduğu söylenebilir. Ayrıca, Model 1’deki lider-üye etkileşiminin regresyon katsayısı Beta’nın değeri ($\beta=-,170$), Model 2’de algılanan içsellik statüsü aracı değişkeninin katılması ile ($\beta=-,077$) azalmıştır ve tamamen ortadan kalkmıştır ($p>,05$). Tüm bu bulgular ışığında, “Lider-üye etkileşiminin “davranışsal” örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde algılanan içsellik statüsünün aracılık rolü vardır.” hipotezi H_{4c} “tam aracılık etkisi vardır” olarak kabul edilmektedir.

3. SONUÇ

Araştırmada lider-üye etkileşiminin örgütsel sinizm ile boyutlarını negatif yönde ve algılanan içsellik statüsünü pozitif yönde etkileyeceği, algılanan içsellik statüsünün örgütsel sinizm ile boyutlarını negatif yönde etkileyeceği ve lider-üye etkileşiminin örgütsel sinizm ile boyutları üzerindeki etkisinde algılanan içsellik statüsünün aracılık rolü üstleneceği varsayımları doğrulanmış ve tüm araştırma hipotezleri kabul edilmiştir. Bulgular ışığında lider-üye etkileşiminin kalitesini yükseltmenin çalışanların sinizm ile doğacak negatif odaklı inançlar, duygular ve eylemlerden uzaklaşmasında dolayısıyla örgütsel sinizmin kontrolünde ya da ortaya çıkmasını önlemede örgütlere yararlı bir argüman olacağı belirtilebilir. Algılanan içsellik statüsünün varlığı ve gelişimi de bu yönde destek sağlarken lider-üye etkileşiminin yürütülmesinde tarafların sorumluluğunu kolaylaştırıcı rol üstlenebilir.

KAYNAKLAR

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126 (3), 269-292.
- Akan, D., Bektaş, F. ve Yıldırım, İ. (2014). Sınıf öğretmeni algılarına göre etik liderlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 9 (1), 48-56.
- Akdoğan, A. A. ve Köksal, O. (2014). Aidiyet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde yöneticiye güvenin aracılık rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18 (1), 25-43.
- Akkoç, İ. (2012). Grup ve hiyerarşik alt kültürlerinin iş performansına etkisi: Lider-üye etkileşiminin aracılık rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3 (2), 17-44.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A. ve Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 19 (1), 105-135.
- Alan, H. ve Fidanboy, C. Ö. (2012). Sinizm, tükenmişlik ve kişilik ilişkisi: Bilişim sektörü çalışanları kapsamında bir inceleme. *11. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi*, Isparta.
- Arslan, E. T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi akademik personelinin genel ve örgütsel sinizm düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1), 12-27.
- Aslan, Ş. ve Özata, M. (2009). Lider-üye etkileşiminin yöneticiye duyulan güven düzeyine etkisi. *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11 (9), 95-116.
- Bal Taştan, S. (2014). Examination of the relationship between leader-member exchange quality and employee job performance in the moderating context of perceived role ambiguity. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10 (22), 211-233.

- Baron, M. R., & Kenny, A. D. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research. Conceptual, Strategic and Statistical Considerations. *Journ. of Pers. and Psych.*, 51 (6), 1173-1182.
- Baş, T., Keskin, N ve Mert, İ. S. (2010). Lider üye etkileşimi modeli ve ölçme aracının Türkçe’de geçerlik ve güvenilirlik analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10 (3), 1013-1039.
- Begenirbaş, M. ve Turgut, E. (2014). İş yaşamında çalışanların duygusal emeklerinin örgütsel sinizme etkileri: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4 (2), 223-246.
- Bitmiş, M. G., & Ergeneli, A. (2012). The moderating effect of work stress on the relationships between dimensions of leader member exchange and job satisfaction. *Journal of Global Strategic Management*, (11), 112-120.
- Bolat, O. İ. (2011). Lider üye etkileşimi ve tükenmişlik ilişkisi. “İş, Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13 (2), 63-80.
- Buonocore, F., Metallo, C., & Salvatore, D. (2009). Behavioural consequences of job insecurity and perceived insider status for contingent workers. Retrieved March, 22, 2015 from http://www.woa.sistemacongressi.com/web/woa2009/papers/buonocore_metallo_salvatore.pdf.
- Burton, J. P., Sablinski, C. J., & Sekiguchi, T. (2008). Linking justice, performance, and citizenship via leader-member exchange. *Journal of Business and Psychology*, (23), 51-61.
- Brandes, P. (1997). *Organizational cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Unpublished Doctoral Dissertation, Division of Research and Advanced Studies of the University of Cincinnati, USA.
- Brandes, P, Dharwadkar, R., & Dean, J. W. (1999). Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings* (150-153).
- Chen, C. H. V., Wang, S. J., Chang, W. C., & Hu, C. S. (2008). The effect of leader-member exchange, trust, supervisor support on organizational citizenship behavior in nurses. *Journal of Nursing Research*, 16 (4), 321-328.
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I. S., Banks, G. C., & Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83 (2), 181-197.
- Çetin, Ş., Korkmaz, M. ve Çakmakçı, C. (2012). Dönüşümsel ve etkileşimsel liderlik ile lider-üye etkileşiminin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi. *Kur. ve Uyg. Eğit. Yön. Derg.*, 18 (1), 7-36.
- Dal, L. ve Çorbacıoğlu, S. (2014). Hizmetkar liderlik davranışları ve lider-üye etkileşimi ilişkisi: Bir devlet üniversitesi üzerine araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 19 (4), 287-310.
- Dansereau, F., Graen, G. B., & Haga, W. (1975). A vertical dyad linkage approach to leadership in formal organizations. *Organizational Behavior and Human Performance*, (13), 46-78.
- Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23 (2), 341-352.
- Dienesch, R. M., & Liden, R.C. (1986). Leader-member exchange model of leadership: A critique and further development. *Academy of Management Review*, (11), 618-634.

- Eisenberger, R., Karagonlar, G., Stinglhamber, F., Neves, P., Becker, T. E., Gonzalez-Morales, M. G., & Steiger-Mueller, M. (2010). Leader-member exchange and affective organizational commitment: The contribution of supervisor's organizational embodiment. *Journal of Applied Psychology, 95* (6), 1085-1103.
- Erdoğan, B., & Liden, R. (2006). Collectivism as a moderator of responses to organizational justice: Implications for leader member exchange and ingratiation. *Journal of Organizational Behavior, (27)*, 1-17.
- Erdogan, B., Kraimer, M., & Liden, R. (2004). Work value congruence and intrinsic career success: The compensatory roles of leader-member exchange and perceived organizational support. *Personnel Psychology, (57)*, 305-332.
- Erdoğan, B., Liden, R., & Kraimer, L. (2006). Justice and leader-member exchange: The moderating role of organizational culture. *Academy of Management Journal, 49* (2), 395-406.
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi. *15. Ulus. Yönet. ve Org. Kong. Bild. Kit. içinde* (514-524). Sakarya Üniversitesi.
- Ergün, E. ve Arslantürk, E. H. (2010). Karşılıklı amaç bağlılığı, lider-üye etkileşimi ve liderin gücünün takım etkinliği üzerine etkileri. *Toplum Bilimleri Dergisi, 4* (7), 147-176.
- Erkuş, A. (2011). Çok boyutlu lider-izleyici etkileşiminde kişilik özelliklerinin ve güç kaynaklarının rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25* (1), 127-152.
- Evans, W. R., Goodman, J. M., & Davis, W. D. (2011). The impact of perceived corporate citizenship on organizational cynicism, OCB, and employee deviance. *Human Performance, 24* (1), 79-97.
- Göksel, A. ve Aydınhan, B. (2012). Lider-üye etkileşimi düzeyinin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Görgül bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 17* (2), 247-271.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership, development of leader-member exchange theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *Leadership Quarterly, (6)*, 219-247.
- Greguras, G. J., & Ford, J. M. (2006). An examination of the multidimensionality of supervisor and subordinate perceptions of leader-member exchange. *Journ. of Occup. and Org. Psych., 79* (3), 433-465.
- Gül, H. ve Ağıröz, A. (2011). Mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler: Hemşireler üzerinde bir uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi, XIII* (II), 27-47.
- Güzel, B., Perçin, N. ve Tükeltürk, Ş. (2010). Algılanan örgütsel desteğin, örgütsel sinizm ile ilişkisi ve işten ayrılma niyetine etkileri üzerine bir araştırma: 4-5 yıldızlı otel işletmeleri. *18. Yön. ve Org. Kong., Adana*.
- Han, G. H., & Jekel, M. (2011). The mediating role of job satisfaction between leader-member exchange and turnover intentions. *Journal of Nursing Management, 19* (1), 41-49.
- James, M. S. L. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems*. Unpublished Doktoral Thesis, Florida State University.

- Jordan, M. H., Schraeder, M., Feild, H. S., & Armenakis, A. A. (2007). Organizational citizenship behavior, job attitudes, and the psychological contract. *Military Psychology, 19* (4), 259-271.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Alguları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi.
- Kalağan, G. ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniv. Eğitim Fak. Derg.*, (27), 83-97.
- Karacaoğlu, K. ve İnce, F. (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'ın (1999) örgütsel sinizm ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi örneği. *Bus. and Ec. Rs. Jour.*, 3 (3), 77-92.
- Karacaoğlu, K. ve İnce, F. (2013). Pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerindeki etkileri: Kayseri ilindeki imalat sanayi işletmelerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 18 (1), 181-202.
- Karadağ, E., Kılıçoğlu, G. ve Yılmaz, D. (2014). Örgütsel sinizm, okul kültürü ve okul başarısı: Bir yapısal eşitlik modelleme çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14 (1), 89-113.
- Karacıoğlu, F. ve Kahya, C. (2011). Lider-üye etkileşimi ve çatışma yönetim stili ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi Sos. Bilim. Enst. Derg.*, 15 (2), 337-352.
- Kasalak, G. ve Bilgin Aksu, M. (2014). Araştırma görevlilerinin algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel sinizm ile ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14 (1), 115-133.
- Katrinli, A., Atabay, G., Günay, G., & Güneri, B. (2008). Leader-member exchange, organizational identification and the mediating role of job involvement for nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 64 (4), 354-362.
- Khan, M. A. (2014). Organizational Cynicism and employee turnover intention: Evidence from banking sector in Pakistan. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8 (1), 30-41.
- Kim, T. Y., Hon, A. H., & Crant, J. M. (2009). Proactive personality, employee creativity, and newcomer outcomes: A longitudinal study. *Journal of Business and Psychology*, 24 (1), 93-103.
- Knapp, J. R., Smith, B. R., & Sprinkle, T. A. (2014). Clarifying the relational ties of organizational belonging: Understanding the roles of perceived insider status, psychological ownership, and organizational identification. *Journ. of Leadership & Org. Stud.*, 21 (3), 273-285.
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of Management*, 24 (1), 43-72.
- Loi, R., Chan, K. W., & Lam, L. W. (2014). Leader-member exchange, organizational identification, and job satisfaction: A social identity perspective. *Journal of Occup. and Org. Psych.*, 87 (1), 42-61.
- Martin, R., Thomas, G., Charles, K., Epitropaki, O., & McNamara, R. (2005). The role of leader-member exchanges in mediating the relationship between locus of control and work reactions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78 (1), 141-147.
- Masterson, S. S., & Stamper, C. L. (2003). Perceived organizational membership: An aggregate framework representing the employee-organization relationship. *Journal of Org. Behav.*, 24 (5), 473-490.

- Mete, Y. A. (2013). Relationship between organizational cynicism and ethical leadership behaviour: A study at higher education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, (89), 476-483.
- Michael, D. F. (2014). Supportive supervisor communication as a mediator of the leader-member exchange and subordinate performance relationship. *International Journal of Leadership Studies*, 8 (2), 44-65.
- Nafei, W. A. (2013). The effects of organizational cynicism on job attitudes an empirical study on teaching hospitals in Egypt. *International Business Research*, 6 (7), 52-69.
- Ordun, G. ve Aktaş, H. (2014). Lider-üye etkileşimi faktörlerinin liderler ve astlar tarafından karşılıklı algılanması: Bir perakende işletmesi çalışanları üzerinde araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fak. Derg.*, 43 (1), 120-135.
- Ouyang, K., Lam, W., & Wang, W. (2015). Roles of gender and identification on abusive supervision and proactive behavior. Retrieved March, 22, 2015 from <http://link.springer.com/article/10.1007/s10490-015-9410-7/fulltext.html>.
- Owen, H., Hodgson, V. ve Gazzard, N. (2011). *Liderlik El Kitabı*. (M. Çelik, Çev.). İstanbul: Optimist Yayınları.
- Öcal, H., Gümüştekin, G. E. ve Çağ, A. (2012). Yöneticilerin otantik liderlik düzeylerinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisi ve bir araştırma. *20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, İzmir.
- Öğüt, A., Özgener, Ş., & Kaplan, M. (2008). The interaction between organizational cynicism and psychological contract violation in terms of strategic human resource management. *4. International Strategic Management Conference*, Sarajevo, Bosnia Herzegovina.
- Özdevicioğlu, M. ve İnce Balcı F. (2011). Algılanan içsellik statüsünün örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (37), 41-64.
- Özen Kutanis, R. ve Çetinel, E. (2009). Adaletsizlik algısı sinizmi etkiler mi? Bir örnek olay. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı* içinde (693-699). Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi.
- Özgener, Ş., Öğüt, A. ve Kaplan, M. (2008). İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm. M. Özdevicioğlu ve H. Karadal (Ed.), *Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar* içinde (53-72). Ankara: İlke Yayınevi.
- Özler, D. E., Atalay, C. G., ve Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır?. *Organizasy. ve Yönetim Bilim. Derg.*, 2 (2), 47-57.
- Özutku, H. (2007). Yönetici-ast etkileşimi ile iş tatmini arasındaki ilişki. *Amme İdari Dergisi*, 40 (2), 79-98.
- Polat, M., Meydan, C. H. ve Tokmak, İ. (2010). Personel güçlendirme-örgütsel sinizm ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi. *9. Ulusal İşlet. Kong. Bild. Kit.* içinde (542-547). Zonguldak Karaelmas Üniversitesi.
- Stamper, C. L., & Masterson, S. S. (2002). Insider or outsider? How employee perceptions of insider status affect their work behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23 (8), 875-894.
- Stanley, D. J., Meyer, J. P., & Topolnytsky, L. (2005). Employee cynicism and resistance to organizational change. *J.of Bs. and Psych.*, 19 (4), 429-459.
- Şahin, F. (2011). Lider-üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde cinsiyetin etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11 (2), 277-288.

- Tayfun, A. ve Çatır, O. (2014). Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6 (1), 347-365.
- Tınaztepe, C. (2012). Örgüt içi etkin iletişimin örgütsel sinizme etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4 (1), 53-63.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 17 (2), 183-206.
- Tükel Türk, Ş. A., Perçin, N. ve Güzel, B. (2009). Örgütlerde psikolojik kontrat ihlalleri ve sinizm ilişkisi: 4-5 yıldızlı otel işletmeleri üzerine bir araştırma. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı* içinde (688-692). Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi.
- Tzinerr, A., & Barsheshet Picke, L. (2014). Authentic management as a moderator of the relationship between the congruence of gender role identity-gender management characteristics, and leader-member exchange (LMX). *Journal of Work and Organizational Psychology*, 30 (2), 49-60.
- Uğurluoğlu, Ö., Şantaş, F. ve Demirgil, B. (2013). Lider-üye etkileşimi ve tükenmişlik ilişkisi: Hastanelerde bir uygulama. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*. 16 (1), 1-21.
- Uysal, H. T. ve Yıldız, M. S. (2014). İşgören performansı açısından çalışma psikolojinin örgütsel sinizme etkisi, *Ulusl. Sos. Araşt. Derg.*, 7 (29), 835-849.
- Üçok, D. ve Torun, A. (2014). Tükenmişliği etkileyen olumsuz tutum ve beklentiler: Sinik tutum ve psikolojik sözleşme ihlali algısı üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İkt. ve İd. Biliml. Derg.*, 28 (1), 231-250.
- Wang, J., & Kim, T. Y. (2013). Proactive socialization behavior in China: The mediating role of perceived insider status and the moderating role of supervisors' traditionality. *Journ. of Org. Behav.*, 34 (3), 389-406.
- Wang, L., Chu, X., & Ni, J. (2010). Leader-member exchange and organizational citizenship behavior: A new perspective from perceived insider status and Chinese traditionality. *Fr.of Bs. Res. in Ch.*, 4 (1), 148-169.
- Yalçınkaya, A. (2000). Türkiye'de örgütsel sinizm: 2007-2012 yılları arasındaki çalışmalar üzerine bir değerlendirme. *"İş Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16 (3), 106-130.
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *Turkish Studies*, 8 (6), 853-879.
- Yıldız, G., Özutku, H. ve Cevrioğlu, E. (2008). Lider-üye etkileşimine çok boyutlu yaklaşım: Liden ve Maslyn'in dört boyutlu lider-üye etkileşim ölçeğinin psikometrik özelliklerine yönelik görgül bir araştırma. *Akademik İncelemeler*, 3 (1), 96-123.
- Yıldız, K., Akgün, N. ve Yıldız, S. (2013). İşe yabancılaşma ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *The Journ. of Acad. Soc. Sci. Stud.* 6 (6), 1253-1284.
- Yolaç, S. (2011). Yöneticinin algılanan liderlik tarzı ile yöneticiye duyulan güven arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin rolü. *Öneri*, 9 (36), 63-72.