

İŞLETME BİLİMİ DERGİSİ

THE JOURNAL OF
BUSINESS SCIENCE



JOBS

İşletme Bilimi Dergisi
2018
Cilt:6 Sayı:2



Sakarya Üniversitesi / Sakarya University
İşletme Fakültesi / Sakarya Business School

i

Cilt/Volume : 6
Sayı/Issue : 2
Yıl/Year : 2018

ISSN: 2148-0737
DOI: 10.22139/jobs

İNDEKS BİLGİLERİ/ INDEXING INFORMATION



ii



Kurucu Sahip/Founder

Prof. Dr. Gültekin YILDIZ

İmtiyaz Sahibi / Owner

Prof. Dr. Kadir ARDIÇ

Editör / Editor

Doç. Dr. Mahmut AKBOLAT

Editör Yardımcıları / Assoc. Editors

Doç. Dr. Mustafa Cahit ÜNĞAN

Danışma Kurulu/Advisory Board

Prof. Dr. Ahmet Vecdi CAN	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Bülent SEZEN	Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU	Atılım Üniversitesi
Prof. Dr. Erman COŞKUN	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Kadir ARDIÇ	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet BARCA	Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ	İstanbul Şehir Üniversitesi
Prof. Dr. Orhan BATMAN	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Recai COŞKUN	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Remzi ALTUNIŞIK	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Selahattin KARABINAR	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Sıdıka KAYA	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Şevki ÖZGENER	Nevşehir Üniversitesi
Prof. Dr. Türker BAŞ	Galatasaray Üniversitesi
Doç. Dr. Surendranath Rakesh JORY	Southampton Üniversitesi

Yayın Kurulu / Editorial Board

Prof. Dr. Kadir ARDIÇ
Doç. Dr. Mahmut AKBOLAT
Doç. Dr. Mustafa Cahid ÜNĞAN

Sekreteryaya / Secreteria

Arş. Gör. Özgün ÜNAL
Arş. Gör. Mustafa AMARAT
Arş. Gör. Ayhan DURMUŞ
Arş. Gör. Gülcan KAHRAMAN

iv

Dergimize yayınlanmak üzere gönderilen makalelerin yazımında etik ilkelere uyulduğu ve yazarların ilgili etik kurulundan gerekli yasal onayları aldığı varsayılmaktadır. Bu konuda sorumluluk tamamen yazarlara aittir. İşletme Bilimi Dergisi'nde yer alan makalelerin bilimsel sorumluluğu yazara aittir. Yayınlanmış eserlerden kaynak gösterilmek suretiyle alıntı yapılabilir.

It is assumed that the articles submitted for publication in our journal are written in ethical principles and the authors have obtained the necessary legal approvals from the relevant ethics committee. The responsibility of this matter belongs to the authors. Scientific responsibility for the articles belongs to the authors themselves. Published articles could be cited in other publications provided that full reference is given.

İşletme Bilimi Dergisi; www.dergipark.gov.tr/jobs Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi jobs@sakarya.edu.tr Esentepe Kampüsü 54187 Serdivan/SAKARYA

Bu Sayıda Katkıda Bulunan Hakemler *Reviewers List of This Issue*

İşletme Bilimi Dergisi
2018
Cilt:6 Sayı:2

Prof. Dr. Hasan Tutar	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. İsmet Hakkı Eraslan	Düzce Üniversitesi
Prof. Dr. Ümmühan Aslan	Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi
Doç. Dr. Ali Taş	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Cavit Yeşilyurt	Atatürk Üniversitesi
Doç. Dr. Hakan Tunahan	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Harun Kırılmaz	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Kazım Ozan Özer	Nişantaşı Üniversitesi
Doç. Dr. Mahmut Akbolat	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Mahmut Hızıroğlu	Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet Ali Alan	Cumhuriyet Üniversitesi
Doç. Dr. Mesut Çimen	Acıbadem Üniversitesi
Doç. Dr. Muammer Mesci	Düzce Üniversitesi
Doç. Dr. Musa Said Döven	Osmangazi Üniversitesi
Doç. Dr. Mustafa Cahid Ünğan	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Özgür Uğurluoğlu	Hacettepe Üniversitesi
Doç. Dr. Taşkın Kılıç	Gümüşhane Üniversitesi
Doç. Dr. Yasemin Özdemir	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Yunus Emre Öztürk	Selçuk Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Yağmur Ersoy	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ali Yılmaz	Kırıkkale Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Berna Eren	Acıbadem Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Emrah Özsoy	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Emre Oruç	Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ersin İrk	Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Füsün Küçükbay Gökalp	Celal Bayar Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Hakan Murat Arslanhan	Düzce Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Osman Uslu	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Samet Güner	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Sedat Durmuşkaya	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Serkan Deniz	Yalova Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Şule Yıldız	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Tayfun Yılmaz	Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Sizlerin özverili çalışmaları ve desteği ile İşletme Bilimi Dergisi'nin 2018 yılı ikinci sayısı (Cilt 6, Sayı 2) huzurlarımızdayız. Dergimize her sayıda sizlerden gelen destek ve talep farklı disiplinlere yayılarak artmakta ve buna paralel dergi yönetimimiz her sayıda mümkün olduğunca daha fazla makale yayınlamak için çaba sarf etmektedir. Bu sayıda işletme biliminin turizm, sağlık yönetimi, muhasebe ve finans, örgütsel davranış, stratejik yönetimi ve sayısal yöntemler gibi farklı disiplin alanlarından biri İngilizce ve ikisi literatür incelemesi olmak üzere toplam 13 makaleye yer veriyoruz.

“Öz-Bilinç Algısının Olumlu Gelecek Beklentisine Etkisi: Pozitif Psikoloji ve Kaynak Odaklı Yaklaşım Arka Planı ile Bir Değerlendirme” başlıklı bu sayının ilk makalesinde Serra YURTKORU ve Seçil TAŞTAN öz-bilinç ve olumlu gelecek beklentileri kavramlarını incelemekte ve öz-bilincin bireylerin geleceğe dair beklentilerindeki rolünü ortaya koymaktadır. 280 öğrenci üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında öğrencilerin öz-bilinç düzeyleri ve geleceğe ilişkin olumlu beklentilerinin ortalamanın üzerinde olduğunu tespit eden yazarlar, öğrencilerin geleceğe ilişkin beklentilerini öz-bilincin olumlu ve anlamlı bir şekilde etkilediğini ortaya koymaktadır.

vi

Dergimize Sayısal yöntemler ve sağlık yönetimi alanında değerli katkılarını sunan Keziban AVCI “Ankara İl Merkezindeki Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesinin Finansal Performansının TOPSIS Yöntemi ile Değerlendirilmesi” başlıklı çalışmalarında bir eğitim ve araştırma hastanesinin finansal performansı ve finansal faaliyetlerinin karşılaştırmalı olarak incelemekte, yıllar içindeki başarı durumunun sıralamakta ve TOPSIS yönteminin hastaneler için de bir finansal performans ölçüm aracı olarak kullanılabileceğini göstermektedir.

“Turizm Şirketlerinde Raporlanan Marka Değerinin Şirketlerin Kârlılığın ve Sermaye Yapılarına Etkisi” başlıklı çalışmaları ile Fırat ALTINKAYNAK, Sedat DURMUŞKAYA ve Enes ÖZCAN, çalışmalarında veri analizi yöntemini kullanarak turizm sektöründe faaliyet gösteren ve hisseleri Borsa İstanbul'da işlem gören şirketlerin mali tablolarında raporlanan marka değerinin, şirketlerin kârlılığın etkisi ile toplam varlıkları ve toplam sermayeleri içindeki paylarını analiz etmektedir.

Serkan DENİZ, Mesut ÇİMEN, Beyza ERKOÇ, Onur YÜKSEL ve Metin ÖKSÜZ tarafından yazılan “Hastane Çalışanlarının Çalışma Yaşam

Kalitesi Algısına Yönelik Bir Araştırma” başlıklı çalışmada yazarlar, hastane çalışanlarının çalışma yaşam kalitesi algı düzeyinin ve bu algı düzeyinin demografik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığının ortaya koydukları çalışmalarında 229 hastane çalışanından elde ettikleri verilerden yararlanarak hastane çalışanlarında genel olarak çalışma yaşam kalitesi algısının olumlu olduğu belirlenmişlerdir. Yine araştırma ile çalışma yaşam kalitesi algı düzeyinin katılımcıların cinsiyetine, yaşına, eğitim durumuna, medeni durumuna ve hastanedeki çalışma süresine göre istatistiksel olarak farklılık göstermediği; ancak görevlerine göre farklılık gösterdiğini bulmuşlardır.

“The Characteristics of Turkish Foreign Trade Companies: A Field Study” başlıklı İngilizce yazılan çalışmalarıyla Esra DİL, Mustafa Abdül Metin DİNÇER ve Tuğba Onur Türk dış ticaret şirketlerinin içinde faaliyette bulunduğu ekosistem ve büyüme eğilimlerine odaklanarak firmaların niteliklerini ortaya çıkarmaktadır. Kalitatif yöntem kullanılan çalışmada, 79 firmanın özelliklerini içerik analizi kullanılarak elde edilen bulgulara göre işletmeler yoğunlukla, Marmara Bölgesi’nde kurulmuş olup; Anonim şirket yapısına sahiptir, 200 ve üzerinde çalışanı vardır ve imalat sektöründe faaliyette bulunmaktadır. Firmaların sektördeki konumlanmaları kaliteye odaklıdır. İlgi alanında büyüyen ve çeşitlendirme kullanmayan firmalardan oluşmaktadır.

Canan Gamze BAL ve Fatma Nur KARAKUŞ “Farklılıkların Yönetimi Konusu Üzerine Yapılan Lisansüstü Tez Çalışmalarına Yönelik Bir İçerik Analizi: 2003-2017 Dönemi” başlıklı çalışmalarında; farklılıkların yönetimi konusunda 2003-2017 yılları arasında yapılmış olan toplam 52 adet lisansüstü (yüksek lisans ve doktora) tez çalışmasını incelemişlerdir. Yazarlara göre, farklılıkların yönetimi konusunda az sayıda tez çalışması yapılmıştır, tezler genellikle işletme bölümünde yoğunlaşmakta ve diğer alanlarda sınırlı sayıda kalmaktadır.

Serkan EREBAK ve Zehra TARHAN “Yaşlı Bakım Kuruluşlarında Çalışmak: Tutum, Duygusal Emek ve İş-Yaşam Dengesi Tatmini İlişkisi” başlıklı çalışmalarıyla giderek önemi artan ve yaşlı nüfusu arttığı için ileride çok daha önemli hale gelecek olan yaşlı bakımında çalışan emekçilerin duygusal emekleri ile iş yaşam dengesi tatmini arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Çalışmanın sonucuna göre, yaşlılara karşı geliştirilen tutum ile iş yaşam dengesi arasında ilişki bulunmaktadır ve yaşlı bakım

alanında tutum ve davranışlar kişilerin genel olarak hayatlarını da etkilemektedir.

Gülçin ÖZBAY ve Mehmet SARIŞIK, "Satın Alma Karar Sürecinde Otel Müşterilerinin İnternet Kullanım Alışkanlıklarına Yönelik Durum Analizi" başlıklı çalışmalarında otel müşterilerinin satın alma karar sürecinde otel tercihi yaparken sanal ortamda ne kadar zaman geçirildiği ve bu sürenin katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymaktadırlar. Çalışmanın sonucunda teknoloji gelişimiyle beraber konaklama işletmesi tercihlerinde insanların internet üzerinde yoğun zaman harcamaya yöneldikleri ortaya konulmaktadır.

"İşletme Düzeyi Faaliyetlerinin Sipariş Karlılığına Etkisinin AHP ve TOPSİS Yöntemleriyle Analiz Edilmesi" başlıklı çalışmalarıyla Hakan ÇELİK, Recep YILMAZ ve Kamil TAŞKIN, İşletme düzeyi faaliyet giderlerinin maliyetlere ve karlılık düzeyine etkisini araştırmaktadır.

Recep KIRBOĞA ve Oya AYTEMİZ SEYMEN Erdek/Balıkesir'de kamu güvenlik sektöründe faaliyette bulunan kurum ve kuruluşlarda görevli 550 kişi üzerinde yaptıkları "Örgütlerde Psikolojik Sözleşme İhlâli Algısı ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi" başlıklı çalışmalarında; psikolojik sözleşme ihlâli algısının örgütsel sinizm üzerinde anlamlı ve pozitif, lider-üye etkileşimi üzerinde anlamlı ve negatif etkisi olduğunu tespit etmiştir. Çalışmanın sonucuna göre, lider-üye etkileşiminin, psikolojik sözleşme ihlâli algısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide aracılık etkisi bulunmaktadır.

Özgül YÜKSEKBİLGİLİ tarafından örgüt ikliminin çalışanlarına etkisini ortaya koymak amacıyla TRC1 bölgesinde yapılan "TRC1 Bölgesinde Kamu ve Özel Sağlık İşletmelerinde Örgüt İklimi Unsurlarının Örgütsel Bağlılığa Etkileri" başlıklı çalışmada çalışanların örgüt iklimi algılaması ile örgütsel bağlılık davranışları arasında ilişki araştırılmaktadır.

Bu sayıdaki iki literatür incelemesinden ilki olan ve Erkan POYRAZ ve Serenay BİLGE tarafından hazırlanan "KOBİ'lerde Stratejik Finansal Yönetim Uygulamasına Yönelik Literatür Araştırması" başlıklı çalışmada KOBİ'lerde stratejik finansal yönetimin nasıl uygulandığı açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışmaya göre KOBİ'lerde değişen dünyanın yeni ekonomisinde finansal sorunlara tam bir çözüm geliştirilememiştir ve bu durum KOBİ'lerin piyasadaki rekabet gücünü azaltmaktadır.

Borsa İstanbul İçin Yapılan Yarı-Güçlü Formda Piyasa Etkinliği Testi Çalışmaları Üzerine Bir Literatür İncelemesi başlıklı çalışmada Ramazan BAŞ, 2002-2017/9 dönem aralığındaki toplam 63 bilimsel/akademik araştırma incelenmektedir.

*İşletme Bilimi Dergisi
2018
Cilt:6 Sayı:2*

Görüldüğü gibi, dergimizin bu sayısı da işletmeciliğin farklı disiplinlerinde değerli bilim insanlarının kıymetli çalışmalarıyla oldukça zengin bir şekilde hazırlanmıştır. Dergi politikası olarak bundan sonraki sayılarımızda da işletme bilimine dayalı farklı disiplinlerden gelen çalışmaları yayınlamaya özen göstereceğiz. Bu sayımızda göndermiş oldukları makaleler ile dergimize katkı sağlayan tüm yazarlarımıza, dergimize gönderilen makalelerin değerlendirilmesi için kıymetli vakitlerini ayıran saygıdeğer hakemlerimize ve makalelerin dergide yayınlanmaya hazır hale gelmesi için yoğun bir gayret gösteren editör kurulumuz ve dergi sekretaryamıza teşekkürü borç bilirim. Dergimizin okurlarımız ve bilim insanlarına faydalı olması dilekleriyle sonraki sayılarımızda işletmeciliğin güncel çalışmalarını bilim dünyasının hizmetine sunmak için siz değerli bilim insanları ve araştırmacıların katkılarını bekliyoruz.

Saygılarımızla...

Doç. Dr. Mahmut AKBOLAT
Editör

ix

İÇİNDEKİLER/CONTENTS

Yıl (Year) 2018 Cilt (Vol.) 6 Sayı (No) 2

Araştırma Makaleleri/Research Articles

- Öz-Bilinç Algısının Olumlu Gelecek Beklentisine Etkisi: Pozitif Psikoloji Ve Kaynak Odaklı Yaklaşım Arka Planı İle Bir Değerlendirme**
The Impact Of Perceived Self-Consciousness On Positive Future Expectation: An Evaluation With Positive Psychology And Resource-Based Approach 1-24
Prof. Dr. Serra YURTKORU, Doç. Dr. Seçil Bal TAŞTAN
- Ankara İl Merkezindeki Bir Eğitim Ve Araştırma Hastanesinin Finansal Performansının Topsis Yöntemi İle Değerlendirilmesi**
Evaluation Of Financial Performance Of A Training And Research Hospital In The Center Of Ankara Province By Topsis Method 25-44
Dr. Öğr. Üyesi Keziban AVCI
- Turizm Şirketlerinde Raporlanan Marka Değerinin Şirketlerin Kârlılığna Ve Sermaye Yapılarına Etkisi**
Effectiveness Analysis Of The Accountable Trademark Value On The Profitability And The Capital Structures In Tourism Companies 45-60
Öğr. Gör. Fırat ALTINKAYNAK, Dr. Öğr. Üyesi Sedat DURMUŞKAYA, Arş. Gör. Enes ÖZCAN
- Hastane Çalışanlarının Çalışma Yaşam Kalitesi Algısına Yönelik Bir Araştırma**
A Study Based On Hospital Employees' Quality Of Work Life Perception 61-73
Dr. Öğr. Üyesi Serkan DENİZ, Doç. Dr. Mesut ÇİMEN, Öğr. Gör. Beyza ERKOÇ, Öğr. Gör. Onur YÜKSEL, Öğr. Gör. Metin ÖKSÜZ
- The Characteristics Of Turkish Foreign Trade Companies: A Field Study**
Türk Dış Ticaret Firmalarının Karakteristikleri: Bir Saha Araştırması 75-97
Dr. Öğr. Üyesi Esra DİL, Dr. Mustafa Abdül Metin DİNÇER, Tuğba ONUR
- Farklılıkların Yönetimi Konusu Üzerine Yapılan Lisansüstü Tez Çalışmalarına Yönelik Bir İçerik Analizi: 2003-2017 Dönemi**
A Content Analysis On Graduate Thesis On Diversity Management: 2003-2017 Period 99-113
Doç. Dr. Canan Gamze BAL, Fatma Nur KARAKUŞ
- Yaşlı Bakım Kuruluşlarında Çalışmak: Tutum, Duygusal Emek Ve İş-Yaşam Dengesi Tatmini İlişkisi**
Working In Eldercare Facilities: The Relationship Among Attitude, Emotional Labor And Work-Life Balance Satisfaction 115-133
Psk. Dr. Serkan EREBAK, Uzm. Psk. Zehra TARHAN
- Satın Alma Karar Sürecinde Otel Müşterilerinin İnternet Kullanım Alışkanlıklarına Yönelik Durum Analizi**
An Investigation On Internet Use Habits Of Hotel Customers During Purchase Decision 135-158
Dr. Öğr. Üyesi Gülçin ÖZBAY, Prof. Dr. Mehmet SARIŞIK

İÇİNDEKİLER/CONTENTS

Yıl (Year) 2018 Cilt (Vol.) 6 Sayı (No) 1

İşletme Düzeyi Faaliyetlerinin Sipariş Karlılığına Etkisinin Ahp Ve TOPSİS Yöntemleriyle Analiz Edilmesi

The Analysis Of The Effect Of Management Level Activities On Order Profitability Level With Ahp And TOPSIS Methods 159-187

Hakan ÇELİK, Doç. Dr. Recep YILMAZ, Dr. Öğr. Üyesi Kamil TAŞKIN

Örgütlerde Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı Ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi

The Relationship Between Perception Of Psychological Contract Breach And Organizational Cynicism In Organizations: The Mediating Effect Of Leader Member Exchange 189-216

Prof. Dr. Oya Aytemiz SEYMEN, Recep KIRBOĞA

TRC1 Bölgesinde Kamu Ve Özel Sağlık İşletmelerinde Örgüt İklimi Unsurlarının Örgütsel Bağlılığa Etkileri

The Effects Of The Factors Of Organization Climate On Organizational Commitment In Public And Private Healthcare Organizations In TRC1 Region 217-238

Özgül YÜKSEKBİLGİLİ

Literatür Derlemesi/Literature Review

Kobilerde Stratejik Finansal Yönetim Uygulamasına Yönelik Ulusal Literatür Araştırması

A National Literature Review Of Strategic Financial Management In Small And Medium Sized Enterprises 239-252

Prof.Dr. Erkan POYRAZ, Serenay BİLGE

Borsa İstanbul İçin Yapılan Yarı-Güçlü Formda Piyasa Etkinliği Testi Çalışmaları Üzerine Bir Literatür İncelemesi

A Literature Review Of Semi-Strong Form Market Efficiency Test Studies Carried Out For Borsa Istanbul 253-285

Öğr. Gör. Ramazan BAŞ

ÖRGÜTLERDE PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İHLÂLİ ALGISI VE ÖRGÜTSEL SINIZM ARASINDAKİ İLİŞKİ: LİDER-ÜYE ETKİLEŞİMİNİN ARACILIK ETKİSİ*

Örgütlerde
Psikolojik
Sözleşme İhlâli
Algısı ve
Sonuçlar

189

Prof. Dr. Oya Aytemiz SEYMEN

Balıkesir Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Ana Bilim Dalı,
seymenoy@yahoo.com, Balıkesir/Türkiye
ORCID ID: orcid.org/0000-0002-8922-665X

Recep KIRBOĞA

Balıkesir Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı,
recepkirboga1@gmail.com, Balıkesir/Türkiye
ORCID ID: orcid.org/0000-0001-6038-9829

ÖZ

Amaç: Bu çalışmada, psikolojik sözleşme ihlâli algısının örgütsel sinizm üzerindeki etkisi ve bu etkide lider-üye etkileşiminin aracılık rolü araştırılmıştır.

Yöntem: Araştırmanın evrenini Erdek/Balıkesir’de kamu güvenlik sektöründe faaliyet gösteren kurum ve kuruluşlarda çalışan toplam 550 işgören oluşturmaktadır. Bu kapsamda psikolojik sözleşme ihlâli algısı düzeylerini belirlemek amacıyla, Robinson ve Rousseau’nin (1994) geliştirdiği ve Çetinkaya’nın (2014: 131) Türkçe’ye uyarladığı ölçek; örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek amacıyla Brandes’in (1997) geliştirdiği ve Erdost vd.’nin (2007) Türkçe’ye uyarladığı ölçek ve lider-üye etkileşimi düzeylerini belirlemek amacıyla Liden ve Maslyn’in (1998) geliştirdiği ve Yıldız vd.’nin (2008: 106) Türkçe’ye uyarladığı ölçek kullanılmıştır.

Bulgular: Araştırmanın sonucunda; psikolojik sözleşme ihlâli algısının örgütsel sinizm üzerinde anlamlı ve pozitif ($\beta=0,59$, $p<0,01$), lider-üye etkileşimi üzerinde anlamlı ve negatif ($\beta=-0,33$, $p<0,01$) etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca lider-üye etkileşiminin, psikolojik sözleşme ihlâli algısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide aracılık etkisinin ($\beta=0,19$, $p<0,01$) olduğu saptanmıştır.

* Bu çalışma 25.09.2017 tarihinde hazırlanan, “Psikolojik Sözleşme İhlâli Algısı ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi” adlı yüksek lisans tezinden kısaltılmıştır.

Sonuç: Lider-üye etkileşimi ile psikolojik sözleşme ihlâli algısı arasında anlamlı ve olumsuz yönlü bir ilişki bulunmasından dolayı, liderlerin iç grup işgörenlerle olduğu kadar dış grup işgörenlerle olan etkileşiminin de kalitesini artırarak örgütsel sinizmin etkilerini azaltmaları gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sözleşme İhlâli Algısı, Örgütsel Sinizm, Lider-Üye Etkileşimi.

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTION OF PSYCHOLOGICAL CONTRACT BREACH AND ORGANIZATIONAL CYNICISM IN ORGANIZATIONS: THE MEDIATING EFFECT OF LEADER MEMBER EXCHANGE

ABSTRACT

Aim: In this study, the effect of perception of psychological contract breach on organizational cynicism and the role of leader-member exchange in this relation were investigated.

Method: The universe of the research is 550 people working in institutions and institutions operating in the public security sector in Erdek/Balıkesir. In this context, the scale developed by Robinson and Rousseau (1994) and adapted by Çetinkaya (2014: 131) to Turkish in order to determine the level of perception of psychological contract breach; the scale developed by Brandes (1997) and adapted by Erdost et al. (2007) to Turkish in order to determine the level of organizational cynicism and the scale developed by Liden and Maslyn (1998) and adapted by Yıldız et al. (2008: 106) to Turkish in order to determine the level of leader member exchange.

Findings: According to the results of the study, it is determined that perception of psychological contract breach has a significant and positive impact on organizational cynicism ($\beta=0,59, p<0,01$), and also significant and negative impact on leader member exchange ($\beta=-0,33, p<0,01$). Besides, it was found that leader member exchange has a mediating effect ($\beta=0,19, p<0,01$) on the relationship between perception of psychological contract breach and organizational cynicism.

Results: Since there is a meaningful and negative relationship between the leader-member exchange and the perception of psychological contract breach, it is necessary for leaders to reduce the effects of organizational

cynicism by increasing the quality of interaction with external group employees as well as internal group employees.

Keywords: Perception of Psychological Contract Breach, Organizational Cynicism, Leader Member Exchange.

I. Giriş

Örgütlerin uzun dönemde yaşamlarını sürdürebilmesi ve hedeflerine ulaşabilmesinde, işveren ile işgören arasındaki ilişki büyük önem taşımaktadır. İşveren ile işgören arasında çalışma ilişkilerini düzenleyen yazılı kurallara dayanan yasal iş sözleşmeleri, bir örgütün etkili ve verimli olabilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Yasal iş sözleşmelerinin yanı sıra, çalışma ortamında işgörenlerin, başkaları ile paylaşılan ya da paylaşılmayan beklentilerden oluşan psikolojik sözleşme de, örgütlerin etkili ve verimli olmasını etkilemektedir. Bireyin, beklentilerinin karşılanması durumunda, psikolojik sözleşmenin yerine getirildiğini düşünmesi ve örgütüne karşı olumlu davranışlar sergileyeceği beklenirken; aksi durumda psikolojik sözleşmenin ihlâl edildiğini düşünmesi ve örgütüne karşı olumsuz davranışlar sergilemesi beklenebilir. Dolayısıyla, bu çalışmada; psikolojik sözleşme ihlâli algısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki araştırılarak, bu ilişkide lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi incelenmektedir.

Psikolojik sözleşme ihlâli algısı, "işgören ve işveren ilişkisinde, tarafların beledikleri olanakları elde edememesi ve çıkarlarına aykırı durumların oluşmasını algılamaları" olarak ifade edilmiştir (Kickul ve Lester, 2001: 192). İşgören, psikolojik sözleşme ihlâli ile karşılaştığında; işi terk etme, olaylar karşısında inisiyatif kullanma, örgütsel bağlılıkta azalma, daha az sadakat duygusuna sahip olma, işe devam etmede isteksiz davranma, düşük performans sergileme gibi yanıtlar verecektir (Van De, 2004: 6; Naus, 2007: 688). *Örgütsel sinizm, "bireylerin, örgütlerinin ahlaki bütünlükten yoksun olduğu ve hakkaniyet, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerin örgütsel çıkarlar lehine feda edildiği yönündeki inançları"* olarak ifade edilmiştir (Bernerth vd., 2007: 311). Örgütsel sinizmin olması, hem işgörenler hem de örgüt açısından birçok olumsuz duruma neden olmakta ve sonuç olarak örgütlerde verimlilik ve performans düşmektedir. Öte yandan işgörenlerde kırgınlık, ümitsizlik, hayal kırıklığı gibi olumsuzluk ifade eden davranışlar, örgütsel sinizmin oluşmasına zemin hazırlamakta ve işveren ile işgören arasındaki ilişkinin olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır. Örgütlerin, rekabet ortamında varlıklarını sürdürebilmeleri için, dikkate almaları gereken bir diğer faktör de lider-üye etkileşimidir. *Lider-üye etkileşimi kuramı, "liderlerin tüm üyelere karşı tek bir liderlik tarzıyla yaklaşamayacaklarını ve her biri ile farklı ilişkiler*

geliştirdiklerini açıklayan kuram” olarak ifade edilmektedir (Kaşlı, 2009: 8). Lider-üye etkileşiminde iletişimin kalitesi, örgüt içerisinde yaşanan psikolojik sözleşme ihlâli algılamaları ve bu ihlâl algılamaları sonucunda meydana gelen örgütsel sinizmin derecesini etkileyebilecektir.

Bu araştırmanın temel amacı, psikolojik sözleşme ihlâli algısının örgütsel sinizm üzerindeki etkisi ve bu etkide lider-üye etkileşiminin aracılık rolünün olup olmadığını belirlemektir. Dolayısıyla bu araştırma, hem söz konusu değişkenler ilişkisine yönelik olarak daha önce sınırlı sayıda yapılmış olması hem de güncel bir konu olan psikolojik sözleşme ihlâli algısı alan yazınına katkı sağlayacak olması bakımından önemlidir. Araştırma öncesindeki kavramsal bölümde; psikolojik sözleşme ihlâli algısı, örgütsel sinizm ve lider-üye etkileşimi ile ilgili bilgi verilmekte ve değişkenler arası ilişkiler, kuramsal olarak açıklanmaktadır.

II. Kavramsal Çerçeve

2.1. Psikolojik Sözleşme İhlâli Algısı

Psikolojik sözleşme ihlâli algısı, *“bir tarafın diğer tarafa karşı olan yükümlülüklerini yerine getirmede başarısız olduğu düşüncesine kapılması”* (Morrison ve Robinson, 1997: 230); ya da *“örgütün ya da örgüt temsilcilerinin, işgörenin katkıları karşılığında kendi yükümlülüklerini yerine getirmekte başarısız olduklarına inanılması”* olarak ifade edilmektedir (Rousseau, 1989’den akt. Aydın, 2016: 66). İşgörenler ile örgütün karşılıklı beklentilerine ya da olması gerektiğine inandıkları yükümlülüklerine ilişkin uyumsuzluk böyle bir algı yaratabilmektedir. Psikolojik sözleşmenin ihlâl edilmesi sürecinde iki faktör önemli rol oynamaktadır. Bunlar; *vazgeçme (sözün tutulmaması)* ve *uyumsuzluk yaşanmasıdır* (Aydın, 2016: 68-69. *Vazgeçme, “örgütün işgörenlerine teminat olarak verdiği sözleri yerine getirmemesi”* olarak ifade edilirken; *uyumsuzluk ise, “örgüt ve işgörenin beklentileri arasında farklıların oluşması”* olarak ifade edilmektedir (Morrison ve Robinson, 1997: 231).

Psikolojik sözleşme ihlâli algısının temelinde yatan nedenler ve sonuçları konusunda, çeşitli görüşler ortaya atılmıştır. Conway ve Briner (2005)’e göre, işgörenin psikolojik sözleşme ihlâli algılamasının temelinde iki önemli neden yatmaktadır: Bunlardan ilki, örgütün insan kaynakları yönetiminin yetersiz olması, ikincisi ise, işgörenin örgüt ve yöneticisi tarafından desteklenmediği konusundaki hisleridir (Aydın, 2016: 68). Psikolojik sözleşme ihlâli algısının, işgören tutumu ve davranışı olarak iki tür sonucu bulunmaktadır. Bu sonuçlara göre, işgörenin örgüte karşı olumsuz tutumlar ve olağandışı tavırlar geliştirmesinin sebebi, işgörenlerin örgüt içinde süreçler veya etkileşim ile ilgili eşitsizlik ve adaletsizlik algılamalarıdır (Kickul, 2001: 291). Robinson’a (1996) göre ise, psikolojik

sözleşmenin ihlâl edildiği algısı oluştuğunda, sözleşme ilişkisel boyuttan işlemsel bir boyut geçmekte ve işgörenler sözleşmenin sosyal etkileşim boyutundan maddi içerikli ve daha dar kapsamlı boyutuna kaymaktadır (İyigün, 2011: 46).

De Vos ve arkadaşları (2003: 6), işgörenler açısından psikolojik sözleşmeye uyulduğu algısının oluşabilmesi için; örgütte kariyer gelişim fırsatlarına yer verilmesi, işbirliğine dayalı bir çalışma ortamının olması, iş ve görev içeriklerinin ilgi çekici, çeşitlendirilmiş ve cazip olması, başarıların ödüllendirilmesi, işlerin başarı ile yapılabilmesi için dönüt ve yol gösteren kişisel desteğin olması, özel hayata saygı gösterilmesi vb. gerektiğini belirtmişlerdir. Robinson ve Rousseau (1994) ve Morrison ve Robinson'a (1997) göre, bu faktörlerin eksikliğinde psikolojik sözleşmenin ihlâlî algısı oluşabilir (Kalağan, 2009: 74).

2.2. Örgütsel Sinizm

Örgütlerde sinizmi tanımlayabilmek ve konumlandırabilmek için, ilk olarak sinizm kavramının anlaşılması yerinde olacaktır. *Sinizm*; Türk Dil Kurumu'nun hazırladığı Büyük Türkçe Sözlükte, "insanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi," olarak tanımlanmıştır (<http://www.tdk.gov.tr>). Andersson (1996) sinizmi, umutsuzluk, istifa, yabancılaşma, umut eksikliği, başkalarına güvenmeme, şüphe, hayal kırıklığı veya düşük performanslar, kişilerarası çatışmalar, işe yorgunluk, tükenme gibi bir dizi olumsuz unsurla ilişkilendirilmiştir (Blanca ve Ramona, 2016: 49). Dolayısıyla sinizm kavramı; "bireyin özel ya da genel tüm ilişkilerinde sergiledikleri umutsuzluğa, hayal kırıklığına ve kişi, grup, örgüt, ideoloji ya da toplumsal sözleşmeye karşı geliştirilen bir güvensizlik haline işaret eden tutum" olarak tanımlanabilir (Andersson, 1996: 1398). Örgütsel sinizm kavramı ise, "bireylerin, örgütlerinin ahlaki bütünlükten yoksun olduğu ve hakkaniyet, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerin örgütsel çıkarlar lehine feda edildiği yönündeki inançları" olarak ifade edilmiştir (Bernierth vd., 2007: 311). Diğer bir tanıma göre de örgütsel sinizm; "bir işgörenin olumsuz duygu, düşünce ve davranışlarıyla ortaya çıkan, üyesi olduğu örgüte atfedilen, çevresel değişkenlerle farklılaşabilen, toplumsal ve kişisel deneyimlerle gelişen bir tutum" olarak tanımlanmıştır (James, 2005: 7).

Alanyazında, örgütsel sinizm kavramı, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyutlu olumsuz bir tutum, olarak ifade edilmiştir (Dean vd. 1998: 345). *Bilişsel boyut*, örgütün dürüstlükten yoksun olduğu, örgütün uygulamalarının adalet, dürüstlük ve samimiyet açısından yetersiz olduğu inancından oluşur. Bilişsel sinizm boyutuna göre, sinik bireyler,

örgütlerinde bu ilkelerin çoğunlukla çiğnendiğine ve ilkesiz eylemler ile birlikte ahlâki olmayan tutumların geliştiğine, ayrıca diğer çalışanların genellikle güvenilmez ve tutarsız olduğuna inanmaktadırlar (Aly et al., 2016: 85). *Duyuşsal boyut*, öfke, kızgınlık, gerginlik ve kaygı gibi örgüte yönelik güçlü duygusal tepkilerden oluşur (Dean et al., 1998: 346). Bazı araştırmacılara göre (Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003) öfke ve kızgınlık gibi olumsuz duygular, işgörenin iş güdümünü ve örgüte olan bağlılığı azaltabilir (Kim, 2008: 1437). Öte yandan sinik bireylerin, örgütün tüm değer ve ilkelerine karşı yabancılaştığı ve örgütsel aktör, süreç ve uygulamalara ilişkin gizli bir üstünlük hissine sahip olduğu ifade edilmektedir (Dean vd., 1998: 46). Örgütsel sinizme ait son boyut, olumsuz eğilimleri ve esasen aşağılayıcı tutumları ifade eden *davranışsal boyuttur*; olumsuz ve sıklıkla eleştirel tutumlardan oluşur (Aly et al., 2016: 85). Davranışsal boyut; işgörenlerin itaatsizlik ve güdülerini azaltma (Turner ve Valentine, 2001), işe yabancılaşma, psikolojik çöküş yaşama ve işten ayrılma (O'Brien et al., 2004), liderlerin değişim hareketine karşı bir inanç kaybı (Reichers et al., 1997; Wanous et al., 2000), veya bir kişiye, gruba, ideolojiye, toplumsal sözleşmeye veya kuruma olan güvensizlik eylemlerini açık veya gizli bir şekilde eyleme geçirdiğini ifade eden bir örgütsel sinizm boyutudur (Naus, 2007: 25).

2.3. Lider-Üye Etkileşimi

Geleneksel liderlik kuramları; liderin özellikleri veya çeşitli durumlarda hangi davranışları sergilemeleri gerektiği üzerinde durarak, liderin bütün izleyicilerine aynı tarzda bir davranış gösterdiklerini varsaymaktadır (Baş vd., 2010: 1023). Ancak yakın dönemlerde yapılan ve lider ile grubu arasındaki etkileşimi inceleyen lider-üye etkileşimi çalışmalarına yazında daha fazla yer vermeye başlamıştır (Göksel ve Aydın, 2012: 248). Bu çalışmalarda, liderin tüm izleyicilerine (astlarına) aynı tarzda davranmayıp her izleyicisi ile birbirinden farklı şekilde iletişim kurduğu gözlemlenmektedir (Kaşlı ve Seymen, 2010: 110).

Lider-Üye Etkileşim Kuramı, sosyal değişime konu olan bireyleri ve kaynakları inceleyen ve bu değişim sürecinin hangi kalitede sonuçlandığını araştıran bir kuramdır (Erdem, 2008: 12). Graen ve Uhl-Bien (1995), lider-üye etkileşimini, ilişki temelli yaklaşım içinde değerlendirmişlerdir. Bu yaklaşımın odak noktasını, lider ve üye arasındaki ikili ilişki oluşturmaktadır (Bayraktar, 2014: 28). Scandura et al., (1986) göre lider-üye etkileşimi kuramı, sosyal değişime konu olan bireyleri ve kaynakları inceleyen ve bu değişim sürecinin hangi kalitede sonuçlandığını araştıran bir kuramdır (Erdem, 2008: 12). Lider-üye etkileşimi kuramının en dikkat çekici özelliği; lider ile izleyicileri arasındaki etkileşim süreci ve bu sürecin sonuçları arasındaki farkı incelemesidir (Özutku vd., 2008: 195). Lider-üye

etkileşimi kuramında, liderin daha fazla desteklediği, daha yakın ilişkilerde bulunduğu ve yüksek kalitede iletişim kurduğu üyelerin oluşturduğu grup, "iç grup"; daha az desteklediği, daha mesafeli davrandığı ve düşük kalitede iletişim kurduğu üyelerin oluşturduğu grup ise, "dış grup" olarak adlandırılır (Danserau et al., 1995: 70; Phillips ve Bedeian, 1994: 992). İç gruptaki etkileşim, karşılıklı güven ve destekle, dış gruptaki etkileşim ise, görev tanımlarında yazan görevlerin yerine getirilmesiyle nitelendirilmektedir (Wayne et al., 1994: 697).

Lider-üye etkileşimi, liderlerin astları ile ilişkilerinde tüm astlarına aynı tarzda davranmadıklarını, her bir ast ile olan ilişkilerinde farklı davranış tarzı sergilediklerini öne sürmektedir. Bazı araştırmacılar (Graen et al., 1977; Graen ve Uhl-Bien, 1995) lider-üye etkileşiminin tek boyutlu olduğunu; bazı araştırmacılar (Dienesch ve Liden, 1986; Liden ve Maslyn, 1998) ise, çok boyutlu olduğunu öne sürmüşlerdir (Cevrioğlu, 2007: 39; Bulut, 2012: 11). Lider-üye etkileşiminin çok boyutlu bir kavram olduğunu ifade eden araştırmacılardan Dienesch ve Liden (1986), bu etkileşimin, *katkı*, *sadakat* ve *etki* olmak üzere üç boyuttan meydana geldiğini ifade etmişlerdir. Yazarlar, lider-üye arasındaki etkileşimin, özde bu boyutların üçünü de içerebileceğini ve her bir boyutun taraflara göre değerinin farklılık gösterebileceğini ileri sürmüşlerdir (Cevrioğlu, 2007: 40). Liden ve Maslyn (1998), daha önce Dienesch ve Liden'in alanyazına kazandırmış oldukları *katkı*, *sadakat* ve *etki* boyutlarına, *profesyonel saygı ve güven* boyutlarını da ekleyerek, lider-üye etkileşimini beş boyutta ele almıştır. Fakat güven boyutu, sadakat boyutu ile ilişkili olduğundan dolayı kavram bu başlık altında ele alınmıştır. Sonuç olarak, lider-üye etkileşiminin alanyazında yaygın olarak işlenen, *katkı*, *etki*, *bağlılık* ve *mesleki saygı* boyutlarından (Davis ve Gardner, 2004: 459) oluştuğu ifade edilebilir. **Katkı boyutu**, "ilişkideki tarafların ortak amaçlar için ortaya koydukları iş ile ilgili faaliyetlerin algılanan miktar ve kalitesi" olarak (Akkaya, 2015: 37); **bağlılık boyutu** ise, "lider ile izleyicinin ortak amaçlar için birbirine sadık olması, karşı tarafın faaliyetlerini ve karakterini açık olarak desteklemesi" olarak (Arslantaş, 2007: 164) tanımlanabilir. **Etki boyutu**, lider-üye etkileşiminde gerçekleşecek ilişkinin yönünü belirleyen önemli boyutlardan biridir (Bolat, 2011: 169). Dienesch ve Liden (1986) etki boyutunu; "etkileşimin tarafları arasında, iş ya da mesleki değerlerden çok, bireylerarası çekiciliğe dayanan karşılıklı ilişki" olarak tanımlamıştır (Baş vd., 2010: 1019). Etki boyutu, iş ilişkileri ve tanımları dışında kalan lider-üye etkileşiminin samimiyetini ve gerçekçi algılanışını ortaya koyduğu için, sadece iş ortamına dayalı kalan bir iletişimde, etki boyutu hiçbir önem ifade etmeyecektir (Baş vd., 2010: 1019). Aslında duygusal etkileşim, lider-üye etkileşiminde gerçekleşecek ilişkinin yönünü belirleyen en önemli unsurdur (Bolat, 2011: 169). Liden ve Maslyn (1998),

mesleki saygı boyutunu, "ilişkinin taraflarından her birinin, örgüt içinde ya da dışında sahip olduğu saygınlık derecesine yönelik olarak algılanan güç" olarak ifade etmişlerdir (Baş vd., 2010: 1020). Mesleki saygı, liderin sahip olduğu uzmanlık gücüdür ve güç de liderliğin önemli bir bileşenidir (Kahraman, 2012: 25).

2.4. Değişkenler Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

Psikolojik Sözleşme İhlâli Algısı ile Örgütsel Sinizm İlişkisi

Örgütsel sinizm üzerinde etkili olan psikolojik sözleşme ihlâli algısı (Çetinkaya, 2014: 94) örgütsel sinizmin bir belirleyicisi ve örgütsel sinizm davranışına ilişkin duygusal bir tepkidir (Aslan ve Boylu, 2014: 36). Andersson ve Bateman (1997), psikolojik sözleşme ihlâli algısının, işgörenlerde bilişsel çelişki yarattığını ve bundan doğan gerilimin işgörenlerin örgüte dair tutumlarını gözden geçirmelerine sebep olduğunu ifade etmektedirler (Kart, 2015: 84). Psikolojik sözleşme ihlâli algısı ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesinde Sosyal Değişim Kuramı ve Beklenti Kuramı'ndan yararlanılabilir:

Sosyal Değişim Kuramı, "*bireylerin ve grupların sosyal çevreye kaynaklar vermesi ve onlardan çeşitli kaynaklar alması*" olarak tanımlanmaktadır (Bartlett, 1999'dan akt. Sezgin vd., 2016: 417). Blau (1964), Sosyal Değişim Kuramını fayda-maliyet analizi bakış açısından değerlendirerek, bireylerin sosyalleşme sürecinde ekonomik kazanımlar elde etme arzusunun da dikkate alınmasının gerekliliğine vurgu yapmıştır (Blau, 1964'ten akt. Cook ve Rice, 2003: 55). Psikolojik sözleşme ihlâli algısı ve örgütsel sinizm, bu kuram kapsamında ilişkilendirilmekte (Chiaburu et al., 2013: 183) ve psikolojik sözleşme ihlâli algısının, işgörenlerin sinik tutumlarının oluşumunda önemli bir belirleyici olduğu ileri sürülmektedir. Buna göre işgören; örgütün, kendisine olan yükümlülüklerini yerine getirmediği zaman, örgütsel sinizm bağlamında değerlendirilen örgütsel bütünlük ve tutarlılığa ilişkin şüphe duyabilmektedir (Stanley, 2007; Neves, 2012; Mete, 2013). Ayrıca, işgörenlerin psikolojik sözleşmelerine ilişkin algılamaları, örgütün yönetsel tutarlılığının değerlendirilmesinde de etken olabilmektedir (Andersson, 1996: 1398). Sosyal Değişim Kuramında, herhangi bir sosyal ilişkinin sürekliliği, altı önerme (Ritzer, 2012: 283) bağlamında değerlendirilmiştir: *Uyarıcı, başarı, değer, yoksunluk-doyum, saldırganlık-onay ve akılcılık*. Sosyal Değişim Kuramına göre, işgörenlerin psikolojik sözleşme kapsamındaki beklentilerinin gerçekleşmemesi (başarı ve akılcılık önermesi), işgörenlerin, *olumsuz* tutum ve davranışlar sergileyerek (saldırganlık-onay önermesi) örgüte geri bildirimde bulunmalarına neden olabilmektedir (Yıldırım, 2014: 168). Homans'ın (1974)

Sosyal Değişim Kuramında yer alan önermeleri bağlamında düşünüldüğünde; işgörenlerin psikolojik sözleşme ihlâl algısı yaşamaları, onların bireysel sorumluluklarını ihmal etmelerine neden olabilmektedir. (Pelletier ve Bligh 2008: 829). Dolayısıyla, *Sosyal Değişim Kuramı* önermeleriyle örtüşen şekilde, psikolojik sözleşme ihlâl algılarının, örgütsel sinizm tutumlarına neden olduğu belirlenmiştir (Yıldırım, 2014: 168).

Öte yandan, Beklenti Kuramı'nın ana fikri; ödül - amaç tatmini ilişkisinin kurulmasıdır (Özkalp ve Kirel, 2011: 294). Beklenti Kuramına göre karşılanmayan beklentiler, işgörenin örgüte yönelik sinik tutumlar sergilemesine yol açabilecektir. Alanyazında yapılan araştırmalar incelendiğinde özellikle psikolojik sözleşme bağlamında ortaya çıkan beklentilerin gerçekleşmemesinin, işgörenlerin örgütsel sinizm tutumlarına neden olduğu ifade edilmektedir (Yıldırım, 2014: 107).

Özetle, psikolojik sözleşme ihlâli algılamalarına ilişkin sonuçlar, örgütsel sinizmin temel belirleyicilerinden biri olarak kabul edilmektedir (Johnson ve O'leary-Kelly, 2003: 631; vd. 2013: 182; Bashir ve Nasir, 2013: 62). Yukarıda ifade edilen çalışmalar da dikkate alındığında, işgörenlerin psikolojik sözleşme ihlâli algıları ile sinik tutumları arasında ilişki olacağı değerlendirilmektedir. Bu çalışmalara dayanarak aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H1: Psikolojik sözleşme ihlâli algısı ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

Psikolojik Sözleşme İhlâli Algısı ile Lider-Üye Etkileşimi İlişkisi

Psikolojik sözleşmenin kuramsal kökenleri, Blau'nun (1964) *Sosyal Değişim Kuramı* ve Adams'ın (1965) *Eşitlik Kuramına* dayanmaktadır (Arslan vd, 2012: 115). Bu kuramlar incelendiğinde, iş çevrelerinde beklentileri karşılanmayan işgörenlerin tepki gösterdikleri görülmektedir (Aslan ve Boylu, 2014: 36). Lider-üye etkileşiminin zaman içindeki gelişim süreci incelendiğinde; Graen ve Cashman'ın (1975) *Rol Kuramına* bağlı olarak geliştirdikleri "örgüt üyeleri işlerini üstlendikleri roller aracılığıyla yerine getirirler", açıklamasının odak noktası olduğu söylenebilir (Graen ve Cashman, 1975'ten akt. Baş vd., 2010: 1016). Sparrowe ve Liden'a (2005: 505) göre, *Sosyal Değişim Kuramı* da Rol Kuramı gibi lider-üye etkileşiminin açıklanmasında büyük katkı sağlamıştır. Sosyal Değişim Kuramı, psikolojik sözleşme alanında yapılan araştırmalarda, lider ile üyeleri arasındaki psikolojik sözleşme ihlâli algısının değerlendirilmesinde yararlanılan bir kuram olmuştur (Bal vd., 2008: 253; Walker, 2010: 315). Yukarıda sözü edilen kuramsal dayanaklara ek olarak, yazında psikolojik sözleşme ihlâli algısı ve

lider-üye etkileşimi ilişkisini açıklayan görgül araştırma sonuçlarından da yararlanılabilir:

Shore ve Tetrick (1994), işgörenin kendisine vaat edilenlerin yerine getirilmediğine ya da verilen sözlerin tutulmadığına kanaat getirirse, psikolojik sözleşmesinin ihlâl edildiğine ilişkin bir algı oluşturmaya başlayacağını ifade etmekte (Üçok, 2012: 76) ve oluşacak ihlâl algısının lider-üye etkileşimi üzerinde etkili olacağını belirtmektedir (Karabey ve Yıldırım, 2016: 142). Liderler, üyeleri için rol model olduğundan dolayı onların performansını etkilemekte ve aralarındaki iletişimin kalitesi üyeler üzerinde psikolojik bir etkiye sahip olmaktadır. Liderler, üyelerin günlük işlerinde onlarla doğrudan etkileşimde buldukları için, etkileşimin böylesine yoğun olduğu bir çalışma ortamında liderlerin tutum ve davranışları lider ile üye arasında güvenin oluşması açısından temel oluşturur ve üyelerin davranışlarını yönlendirmede önemli rol oynar (Karabey ve Yıldırım, 2016: 143). Argyris'e (1960) göre, işgörenlerin örgütten temel beklentileri; yeterli ücret, iş güvencesi, özbenliğe saygılı yönetim anlayışı gibi yazılı sözleşme dışında bulunan, gayri resmi unsurlar, olarak belirtilmiştir. Bu beklentilerin karşılanması halinde, işgörenlerin örgütsel performansa yeterli katkısının sağlanması için gerekli zemin oluşmaktadır. Diğer yandan; örgüt yöneticilerinin, bireylere, iş kültürü, çalışma tarzı ve grup dinamiği alanlarında yeterli özerkliği sağlaması, performansın temel belirleyicisi olup, işgörenler de anılan noktalardan belirli düzeyde beklenti içindedir (Conway ve Briner, 2005: 9). Argyris'in (1960) ifade ettiği bu beklentilerin yükümlülüğü ise, liderlerdedir. Nitekim araştırmacıya göre; yazılı sözleşmelerde yer alamayacak olan lider-üye etkileşimi ilişkisindeki karşılıklı anlayış kültürünün liderlerin anlayış tarzlarına bağlı olması, psikolojik sözleşmenin odak noktasını teşkil etmektedir (Roehling, 1997: 206). Cheung ve Chiu (2004), psikolojik sözleşmenin yerine getirilmesinde algılanan örgütsel desteğin, lider-üye etkileşiminin ve işgören çıktılarının incelendiği araştırmada, psikolojik sözleşmenin yerine getirilmesiyle, işgörenlerin tutum ve davranışlarının sosyal değişim ilişkisi çerçevesinde güçlendiğini belirtmiş; psikolojik sözleşmenin algılanan örgütsel destek ve lider-üye etkileşiminde yönetici-işgören, işveren ile işgören arasında kapsamlı bir anlayış oluşturduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırmada, algılanan psikolojik sözleşme ile görev performansı arasında lider-üye etkileşiminin kısmi etkisinin bulunduğu belirtilmektedir. Gemalmaz'ın (2014) yaptığı çalışmada, psikolojik sözleşme, lider-üye etkileşimi ve güdüleyici dil ölçeklerinin bulunduğu bir anket kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre, güdüleyici dilin psikolojik sözleşme ile lider-üye etkileşimi arasında olumlu yönlü ilişkisi bulunduğu/anlamlı bir şekilde yordadığı; lider-üye etkileşiminin de psikolojik sözleşme algısını olumlu yönde ilişki

kurduğu ve anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir. Bu araştırmada, okul müdürleri ile öğretmenler arasındaki lider-üye etkileşiminin kalitesi artıkça, okulun öğretmenlere karşı yükümlülüklerine ilişkin psikolojik sözleşme algısının daha olumlu hale geldiği görülmektedir. Psikolojik sözleşmenin yerine getirilmesinin, lider-üye etkileşimine olumlu etki ettiği, yapılan çalışmalar (Cheung ve Chiu, 2004; Gemalmaz, 2014) tarafından saptanmıştır. Karabey ve Yıldırım'a (2016: 143) göre, lider-üye etkileşimi kalitesinin yüksek olduğu örgütlerde işgörenlerin psikolojik sözleşme ihlâli algıları daha düşük düzeyde olabilmektedir.

Dolayısıyla, çalışmanın amaçlarından biri de psikolojik sözleşme ihlâli algısının oluşması durumunda, işgörenler ile liderlerinin etkileşiminin ne yönde olacağını ortaya koymaktır. Bu durumda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H2: Psikolojik sözleşme ihlâli algısı ile lider-üye etkileşimi arasında negatif yönlü ilişki vardır.

Örgütsel Sinizm ile Lider-Üye Etkileşimi İlişkisi

Liderler, üyelerin yönlendirilmesi ve değerlendirilmesinde örgütün bir temsilcisi olarak hareket ettikleri için, üyeler liderleri ile geliştirdikleri ilişkiyi, örgütün bütünüyle ilgili sonuçları değerlendirirken de dikkate alırlar (Karabey ve Yıldırım, 2016: 143). Eğer üyeler, liderin kendilerini anlamadığı şeklinde bir algıya kapılacak olurlarsa, örgütsel sinizm çerçevesinde, örgütsel amaçları ve politikaları, örgütün vizyon ve misyonunu da yersiz ve eksik algılamaya başlarlar. Bu algılama biçiminden dolayı örgütün geleceğine duyulan güven ve işgörenlerin öz yeterlilikleri azalmaya başlar (Doğan ve Uğurlu, 2014: 491).

Andersson ve Bateman (1997), liderlerinin iş yapmaya veya bir sorunu çözmeye isteksiz olduğunu düşünen bireylerin sinik tutum geliştirdiklerini savunmaktadırlar. Bu durumda, işgörenin liderine ilişkin algısının sinik tutumu üzerinde etkisi olduğu anlaşılmaktadır (Gültekin vd., 2014: 483). Sosyal Değişim Kuramı bağlamında, örgütsel sinizmin dinamiklerini açıklamayı hedefleyen bir model kurmuştur. Modele göre; örgütsel yaşamdaki istikrar, konum, kontrol yapısı, işgörenlerin geleceğe yönelik bireysel tutumlarında belirleyici olmaktadır (Eaton, 2000'den akt. Kalağan, 2009: 52). Örneğin, örgütün mevcut yapı ve işleyişi ile sağlanan istikrarın ortaya çıkardığı beklentilerin karşılanmaması ya da genel işleyişteki başarısızlıklar, örgütsel sinizme neden olabilecektir. Ayrıca bu başarısızlıklar, liderlerin yetkinliğini sorgulanır kılarken, sinik tutumlar örgüt içindeki diğer üyelere sosyal olmayan davranışlar olarak yansıtılabilecektir (Yıldırım, 2014: 106). Lider ile işgörenler arasındaki

ilişkilerin sinik tutum üzerindeki etkisini ele alan bir araştırmada, Davis ve Gardner (2004), liderin örgüt içinde davranışları ile bir politik ortam yarattığını ve bunu gözleyen işgörenin bu ortama ilişkin yüklemeler yaparak bilişsel ve duygusal tepkilerde bulunduğunu ileri sürmüştür. Buna göre, bireyin verdiği tepkilerin özünü, lideri ile ilişkisinin kalitesine ilişkin değerlendirmesi belirlemektedir; lideri ile ilişkisinin kalitesini beklenen düzeyde bulmayan işgören, sinik davranma eğiliminde olacaktır (Gültekin vd., 2014: 483). Davis ve Gardner (2004), yapmış oldukları araştırma sonucuna göre, lider- üye etkileşiminin niteliğini, örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında bir etken olarak belirlemiştir (Yıldırım, 2014: 106).

Diğer yandan, Kunze ve Phillips (2011), yaptıkları çalışmada işgörenin lideri ile ilişkisinin kalitesinin sinizm ile ilişkisini bulamamış ve bu durumu sinizmin bir mizaç olmasına bağlamışlardır (Gültekin vd., 2014: 483). Kanbur ve Kanbur (2015) ise yaptıkları araştırmada, lider-üye etkileşiminin örgütsel sinizmin alt boyutlarını olumsuz yönde etkilediğini tespit etmişlerdir.

Lider-üye etkileşimi ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik yapılan az sayıda araştırma bulunmasından dolayı, bu araştırmanın amaçlarından biri de, lider-üye etkileşiminin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinin de ayrıntılı biçimde incelenmesidir. Bu kapsamda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H3: Örgütsel sinizm ve lider-üye etkileşimi arasında negatif yönlü ilişki vardır.

Psikolojik Sözleşme İhlâli Algısı ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkide Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü

Psikolojik sözleşme ihlâli algısı ve ortaya çıkardığı örgütsel davranış sonuçları, Sosyal Değişim Kuramı bağlamında incelenmektedir (Abraham 2000: 270; Morrison ve Robisson, 1997: 229). Psikolojik sözleşme ihlâli algısı, örgütsel sinizmin temel belirleyicilerinden biridir ve her iki kavram da Sosyal Değişim Kuramının doğasında bulunmaktadır (Andersson, 1996; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003). İş güvencesizliği, zayıf iletişim, yönetsel yetersizlik, rol belirsizliği, rol çatışması, aşırı iş yükü gibi nedenlere bağlı olarak bireysel deneyimlerden ileri gelen psikolojik sözleşme ihlâli, algılanmış taahhütlerin yerine getirilmemesini içermekte iken; başkalarının deneyimlerine ilişkin bilgilerden de ileri gelebilen örgütsel sinizm, karşılanmayan beklentileri de içermektedir (Akar, 2010: 45). İşgörenler, çalışma ilişkilerinden beklediklerini ya da hak ettiklerini alamadıkları zaman, psikolojik sözleşme algıları ihlâl olur. Bu durumda işgörenler sinik tutumlar geliştirebilirler (James, 2005: 26). İşgörenler, psikolojik

sözleşmelerin ihlâl edildiğini hissettiklerinde ya da liderlerinde ne bekledikleri ve liderlerine gerçekte ne verildiği arasında önemli bir fark olduğunu fark ettiklerinde; bu duruma kızabilir, hayal kırıklığına uğrayabilir ya da oluşan bu sinik duygular sonucunda, örgüte bağlılık düzeyleri ve lider ile olan etkileşimleri olumsuz yönde etkilenebilir (Conway ve Briner, 2005: 69-70). Alanyazının incelenmesi sonucunda, sinik tutuma neden olan unsurlar; bazı araştırmacılara (Andersson, 1996; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003; Bashir ve Nashir, 2013; Andersson ve Bateman, 1997; Abraham, 2000; Pugh vd., 2003) göre, psikolojik sözleşmenin ihlâli iken, bazı araştırmacılara (Brown ve Gregan, 2008) göre de bireyin etkin olmayan liderlik ve kötü yönetim algısından kaynaklandığı değerlendirilmektedir.

Gültekin vd. (2014: 484) tarafından yapılan araştırma verilerine göre, lider-üye etkileşiminin psikolojik sözleşme ihlâli algısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide kısmi aracılık etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla, psikolojik sözleşme ihlâli algısı ile örgütsel sinizm arasında doğrudan ilişki bulunduğu; lider-üye etkileşimi dikkate alındığında ise, bu etkileşimin aracılık etkisi ile psikolojik sözleşme ihlâli algısının örgütsel sinizm üzerindeki etkisinin azalmış olduğu görülmüştür. Alanyazında yapılan incelemede (Gültekin vd., 2014; Phuong, 2012; Suazo vd., 2005), lider-üye etkileşiminin psikolojik sözleşme ihlâli algısının çeşitli sonuçları arasında aracılık etkisinin olabileceği değerlendirilmektedir (Karabey ve Yıldırım, 2016: 143).

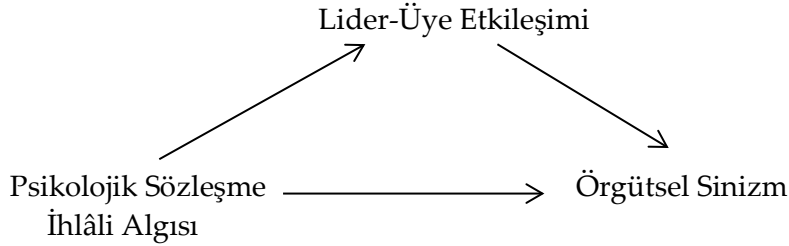
Yukarıda yapılan açıklamalar dikkate alınarak, lider-üye etkileşimi, psikolojik sözleşme ve örgütsel sinizm arasında ilişki kurabileceği değerlendirilmektedir. Bu nedenle üç değişken arasındaki ilişki araştırılarak ve aşağıdaki hipotez kurularak alana katkı sağlamaya çalışılmaktadır.

H4: Psikolojik sözleşme ihlâli algısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi vardır.

III. Yöntem

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmanın simgesel modeli Şekil 1’de görüldüğü gibidir.



Şekil 1.
Simgesel Model

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Erdek/Balıkesir’de kamu güvenlik sektöründe faaliyet gösteren kurum ve kuruluşlarda çalışan toplam 550 işgören oluşturmaktadır. Anket çalışmaları 10-15 Ocak 2017 tarihleri arasında yapılmış olup araştırmada basit tesadüfi örnekleme metodu ile anket uygulanmış; 410 adet anket formu dağıtılmıştır. Gönüllülük esasına göre yapılan çalışmada, 280 anket geri dönmüştür; geri dönüş oranı %68’dir. Elde edilen 280 anketten 34’ünde eksik bölümlerin olduğu tespit edilmiş ve bu anketler analize dahil edilmemiştir. Bu durumda analize dahil edilen anket formu sayısı 246 olmuştur.

3.3. Veri Toplama Araçları ve Teknikleri

Psikolojik Sözleşme İhlâli Algısı Ölçeği: Katılımcıların psikolojik sözleşme ihlâli algılarını ölçmek amacıyla, Robinson ve Rousseau (1994) tarafından geliştirilen ve Çetinkaya (2014: 131) tarafından Türkçe’ye uyarlanan, 9 maddeli ölçekten yararlanılmıştır. Ölçek tek boyutlu olup, örnek ifade “Çalıştığım kuruma karşı büyük bir öfke hissediyorum”, şeklindedir. Katılımcıların maddelerdeki ifadelere yanıt verebilmeleri amacıyla, maddeler, 5’li Likert tipi şeklinde derecelendirilmiştir: 1-Tamamen Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4- Katılıyorum 5-Tamamen Katılıyorum.

Örgütsel Sinizm Ölçeği: Çalışmada, işgörenlerin örgütsel sinizm düzeylerini ölçmek için Brandes (1997) tarafından geliştirilmiş ve Erdost vd. (2007) tarafından Türkçe’ye uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeği, toplam 14 maddeden ve üç boyuttan oluşmaktadır: Bilişsel, duyuşsal

ve davranışsal boyut. Örnek ifade, “Çalıştığım kurumun, söylediğinin başka, yaptığının başka olduğuna inanıyorum”, şeklindedir. Katılımcıların maddelerdeki ifadelerine yanıt verebilmeleri amacıyla, maddeler, 5’li Likert tipi şeklinde derecelendirilmiştir: 1- Hiçbir zaman, 2- Nadiren, 3- Bazen, 4- Çoğunlukla, 5- Her zaman.

Lider-Üye Etkileşimi Ölçeği: Çalışmada, lider-üye etkileşiminin kalitesini belirleyebilmek için Liden ve Maslyn (1998) tarafından geliştirilen ve Yıldız vd.’nin (2008: 106) tarafından Türkçe’ye uyarlanan, 12 maddeli ölçekten yararlanılmıştır. Ölçek sevgi, sadakat, katkı ve mesleki saygı boyutlarından oluşmakta ve her bir boyut üç ifade içermektedir. Örnek ifade, “Yaptığım işler veya verdiğim kararlar söz konusu olursa, konuyu tam bilmese bile beni diğer üstüme karşı savunur”, şeklindedir. Katılımcıların maddelerdeki ifadelerine yanıt verebilmeleri amacıyla, maddeler, 5’li Likert tipi şeklinde derecelendirilmiştir: 1-Tamamen Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4- Katılıyorum 5-Tamamen Katılıyorum.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma sonucunda elde edilen veriler SPSS 21 paket programı aracılığı ile analiz edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkileri ölçmek için korelasyon analizi; değişkenlerin birbirleri üzerindeki etkilerini tespit edebilmek için de hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır.

IV. Bulgular

4.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Örneklemi oluşturan 246 işgörenin yaş ortalaması 31; çalışma sürelerinin ortalaması ise 9,5 yıl; erkeklerin oranı %63,7, kadınların oranı %36,3; evlilerin oranı %65,7, bekârların oranı %34,3; yüksek lisans/doktora (diğer) mezunlarının oranı %4; lisans mezunlarının oranı %21, ön lisans mezunlarının oranı %43,4, lise mezunlarının oranı %31,6’ dır.

4.2. Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Analizi Sonuçları

Tablo 1’de görüldüğü gibi psikolojik sözleşme ihlâli algısı, örgütsel sinizm ve lider-üye etkileşimi arasındaki ilişkiler ile bu değişkenlere ilişkin ortalamaları, standart sapmaları ve güvenilirlik değerleri gösterilmektedir.

Tablo 1.

Değişkenlere İlişkin Ortalamalar, Standart Sapma Değerleri, Güvenilirlik ve Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	Ort.	SS	1	2	3	4	5	6	7
1. PSİA	2,76	0,92	(0,84)						
2. Sözler/Vaatler	3,08	1,12	0,82**	(0,89)					
3. Duyuşsal	2,45	1,13	0,82**	0,34**	(0,88)				
4. ÖS	2,74	0,91	0,65**	0,47**	0,59**	(0,92)			
5. Bilişsel-Duyuşsal	2,70	0,99	0,69**	0,51**	0,62**	0,97**	(0,93)		
6. Davranışsal	2,86	1,06	0,32**	0,22**	0,31**	0,74**	0,55**	(0,80)	
7. LÜE	3,45	1,10	-0,33**	-0,36**	-0,19**	-0,39**	-0,38**	-0,27**	(0,97)

n= 246, ** $p < 0,01$ standart beta değerleri kullanılmıştır.

Cronbach Alpha değerleri parantez içinde verilmiştir.

Tablo 1 incelendiğinde, psikolojik sözleşme ihlali algısı ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,84 olup; boyutlara ait güvenilirlik katsayıları; sözler/vaatler boyutu 0,89 ve duyuşsal boyut 0,88'dir. Örgütsel sinizm ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,92 olup boyutlara ait güvenilirlik katsayısı; bilişsel-duyuşsal boyut 0,93 ve davranışsal boyut 0,80'dir. Lider-üye etkileşimi ölçeğinin güvenilirlik katsayısı ise 0,97'dir.

Tablo 1'den görüldüğü gibi psikolojik sözleşme ihlali algısı ile psikolojik sözleşme ihlali algısının alt boyutlarından sözler/vaatler boyutu ($r=0,82$, $p<0,01$), duyuşsal boyut ($r=0,82$, $p<0,01$), örgütsel sinizm ($r=0,65$, $p<0,01$), örgütsel sinizmin alt boyutlarından bilişsel-duyuşsal boyut ($r=0,69$, $p<0,01$), davranışsal boyut ($r=0,32$, $p<0,01$) arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu; lider-üye etkileşimi ile ise arasında ($r=-0,33$, $p<0,01$) anlamlı ve negatif bir ilişkinin bulunduğu anlaşılmaktadır. Örgütsel sinizm ile örgütsel sinizmin alt boyutlarından bilişsel-duyuşsal boyut ($r=0,97$, $p<0,01$), davranışsal boyut ($r=0,74$, $p<0,01$), psikolojik sözleşme ihlali algısının alt boyutlarından sözler/vaatler boyutu ($r=0,47$, $p<0,01$), duyuşsal boyut ($r=0,59$, $p<0,01$) arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki söz konusuyken; lider-üye etkileşimi ($r=-0,39$, $p<0,01$) arasında da anlamlı ve negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Lider-üye etkileşimi ile ilgili değişkenler arasında da anlamlı ve

negatif sonuçlar elde edilmiştir [Sözler/vaatler boyutu ($r=-0,36$, $p<0,01$), duyuşsal boyut ($r=-0,19$, $p<0,01$), bilişsel-duyuşsal boyut ($r=-0,38$, $p<0,01$), davranışsal boyut ($r=-0,27$, $p<0,01$)]. Bu sonuçlara göre *Hipotez 1, 2 ve 3* kabul edilmiştir.

4.3. Regresyon Analiz Sonuçları

Lider-üye etkileşiminin, psikolojik sözleşme ihlâli algısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki üzerindeki aracılık etkisini belirlemek amacıyla *üç aşamalı* regresyon analizi yapılmıştır. Bu durumda, *ilk aşamada* psikolojik sözleşme ihlâli algısı ile aracılık etkisine sahip olup olmadığı tespit edilecek olan lider-üye etkileşimi arasında regresyon analizinin yapılması gerekmektedir. İstatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmişse, *ikinci aşamada* psikolojik sözleşme ihlâli algısı (bağımsız değişken) ile örgütsel sinizm (bağımlı değişken) arasındaki sebep sonuç ilişkisine bakılmalıdır. Anlamlı bir ilişkinin varlığı durumunda, *üçüncü aşama olarak*, aracı değişken olan lider-üye etkileşimi ile örgütsel sinizm (bağımlı değişken) arasında psikolojik sözleşme ihlâli algısının (bağımsız değişken) kontrol edildiği bir regresyon analizi yapılmalıdır. Bu analizler sonucunda, üçüncü aşamada bağımsız değişkenin (psikolojik sözleşme ihlâli algısı), bağımlı değişken üzerindeki etkisinin (örgütsel sinizm) durumuna bakmak gerekir. Bu noktada, etki tamamen ortadan kalkıyorsa *tam aracılık etkisinden*, etkide bir düşme söz konusu ise ve ilişki anlamlılığını sürdürüyorsa *kısmi aracılık etkisinden* söz edilebilir (Baron ve Kenny, 1986: 1177; Bolat, 2011: 262).

Tablo 21.

Psikolojik Sözleşme İhlâli Algısı ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkide Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisini Belirlemeye Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Lider-Üye Etkileşimi	Örgütsel Sinizm
	B	B
Model 1		
1.PSİA	-0,33**	
F	30,696	
R ²	0,112	
Düzeltilmiş R ²	0,108	
Model 2		
1.PSİA		0,65**
F		189,862
R ²		0,424
Düzeltilmiş R ²		0,422

Tablo 22.
Devamı

	Lider-Üye Etkileşimi	Örgütsel Sinizm
Model 3		
1.PSİA		0,59**
2.LÜE		-0,19**
F		102,192
R ²		0,457
Düzeltilmiş R ²		0,452

**Örgütlerde
Psikolojik
Sözleşme İhlâli
Algısı ve
Sonuçlar**

206

n = 246, ** p<0,01 standart beta değerleri kullanılmıştır.

Tablo 2'den görüldüğü gibi, öncelikle psikolojik sözleşme ihlâli algısının bağımsız değişken, lider-üye etkileşiminin bağımlı değişken olduğu bir regresyon analizi yapılmıştır (Model 1). Model 1'e göre psikolojik sözleşme ihlâli algısının lider-üye etkileşimi üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır ($\beta=-0,33$, $p<0,01$). İkinci modelde ise, psikolojik sözleşme ihlâli algısının bağımsız değişken olduğu ve örgütsel sinizmin bağımlı değişken olduğu bir regresyon analizi yapılmıştır. Oluşturulan modele göre, psikolojik sözleşme ihlâli algısının örgütsel sinizm üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir ($\beta=0,65$, $p<0,01$). Üçüncü aşamada, lider-üye etkileşimi ve psikolojik sözleşme ihlâli algısının bağımsız değişken olduğu ve psikolojik sözleşme ihlâli algısının kontrol edildiği, örgütsel sinizmin ise bağımlı değişken olduğu bir regresyon analizi yapılmıştır (Model 3). Analiz sonuçlarına göre, lider-üye etkileşimi ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ve negatif bir sebep sonuç ilişkisinin olduğu ($\beta=-0,19$, $p<0,01$); bu aşamada psikolojik sözleşme ihlâli algısının değişkeninin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinin düşerek de olsa devam ettiği ($\beta=0,59$, $p<0,01$), dolayısıyla lider-üye etkileşiminin psikolojik sözleşme ihlâli algısı ve örgütsel sinizm ilişkisinde kısmi aracılık etkisinin olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre *Hipotez 4* kabul edilmiştir.

V. Sonuç ve Öneriler

5.1. Sonuçlar

Araştırmada, bağımsız değişken olan psikolojik sözleşme ihlâli algısının, bağımlı değişken olan örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde lider-üye etkileşiminin aracılık etkisine sahip olup olmadığını tespit etmek amacıyla, aracılık test koşullarını sağlamak için regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, psikolojik sözleşme ihlâli algısının örgütsel sinizm üzerinde olumlu, lider-üye etkileşimi üzerinde ise olumsuz bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Aynı zamanda, örgütsel sinizmin lider-üye etkileşimini olumsuz yönde ve anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilmiştir. Diğer yandan, psikolojik sözleşme ihlâli algısının örgütsel

sinizme etkisinde, lider-üye etkileşiminin aracı değişken olduğu belirlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, psikolojik sözleşme ihlâli algısının, işgörenlerin sinik tutum ve davranışlarının oluşumunda öncül bir role sahip olduğu görülmektedir. İşgören, örgütün kendisine olan yükümlülüklerini yerine getirmediği zaman, örgütün bütünlükten yoksun olduğu ve tutarlılığının bulunmadığına dair sinik duygular besleyebilmektedir. Aynı zamanda, işgörenlerin psikolojik sözleşme ihlâli algılamalarına ilişkin deneyimleri, lider-üye etkileşim ilişkisinde tutarlılığının değerlendirilmesinde de etkin bir rolü bulunmaktadır.

Alanyazında, psikolojik sözleşme ihlâli algısı, örgütsel sinizm ve lider-üye etkileşimi konuları araştırma konusu yapılmış; ancak bu değişken arasındaki ilişkiyi bir arada açıklayan çalışmaların yetersiz olduğu görülmüştür. Yazında yapılan incelemede, psikolojik sözleşme ihlâli algısı, örgütsel sinizm ve lider-üye etkileşimini bir arada inceleyen tek çalışmaya rastlanılmıştır. Gültekin vd. (2014) tarafından, üç kamu üniversitesinde bulunan 211 akademik ve idari personeli kapsayan çalışmada, araştırmamızın konusu olan üç değişken bir arada incelenmiş ve bahse konu çalışmada; lider-üye etkileşimi, aracı değişken olarak ele alınmıştır. Çalışmaya göre, psikolojik sözleşme ihlâli algısı ile örgütsel sinizm arasında olumlu bir ilişkinin bulunduğu ve psikolojik sözleşme ihlâli algısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin kısmi aracılık etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada elde edilen bulgularda ise, örgütte yaşanan psikolojik sözleşme ihlâli algılamalarının bir yandan lider-üye etkileşimi, diğer yandan örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu; ayrıca psikolojik sözleşme ihlâli algısının lider-üye etkileşimi aracılığıyla da örgütsel sinizmi etkilediği tespit edilmiş olup; bu çalışmada, Gültekin vd. (2014) ile aynı sonuca varılmıştır.

Daha detaylı ifade etmek gerekirse, bu çalışmada, psikolojik sözleşme ihlâli algısı ve örgütsel sinizm arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, işgörenlerin psikolojik sözleşme ihlâli algısında artış oldukça, örgütsel sinizm düzeylerinin de artacağı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle işgörenlerin, psikolojik sözleşme ihlâli algısı açısından beklentilerinin karşılanmamış olduğu ve bu durumun da örgütsel sinizmi düzeylerinde artışa yol açtığı görülmüştür. Bu bulgular, Aslan ve Boylu (2014), Çetinkaya (2014), Erdoğan (2015), Gültekin vd. (2014), Johnson ve O'Leary-Kelly (2003), Pugh et al., (2003), Karacaoğlan (2014), Kunze ve Phillips (2011), Özdemir (2013), Tükeltürk ve arkadaşları (2009) ve Üçok (2012) tarafından yapılan çalışmaların sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Elde edilen diğer çalışma sonucu, psikolojik sözleşme ihlâli algısı ile lider-üye etkileşimi arasında anlamlı ve olumsuz bir ilişkinin belirlenmiş olmasıdır. Bu bulgular, Çankır (2016), Gültekin ve arkadaşları (2014), Johnson ve O'Leary-Kelly (2003), Raja et al., (2004) ve Kunze ve Phillips (2011) tarafından yapılan çalışmaların sonuçları ile benzerdir. Bu çalışmanın bir diğer sonucu ise, lider-üye etkileşiminin örgütsel sinizm üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahip olduğunun tespit edilmiş olmasıdır. Dolayısıyla, lideri ile ilişkisinin kalitesi düşük düzeyde olan işgören, örgütüne karşı sinik davranış eğiliminde olacaktır. Bu sonuç, Gültekin vd. (2014), Kanbur ve Kanbur (2015) ve Kunze ve Phillips (2011) tarafından yapılan çalışmaların sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

5.2. Öneriler

Çalışmada elde edilen sonuçlara göre; psikolojik sözleşme ihlâli algısı, gerek lider-üye etkileşimi aracılığıyla gerekse doğrudan doğruya örgütsel sinizm üzerinde etkili olmaktadır. Psikolojik sözleşme ihlâli algısı, örgütleri olumsuz bir şekilde etkilemekte ve lider ile işgörenler arasındaki etkileşime zarar veren bir kavram olarak görülmektedir. Örgütlerde, psikolojik sözleşmeden kaynaklı beklentilerin karşılanmaması durumunda işgören, psikolojik sözleşmenin ihlâl edildiğini düşünmekte ve yaşanan ihlâller örgüt içinde sinik davranışların oluşmasına sebep olmaktadır. Psikolojik sözleşmenin ihlâli algılanması durumunda, işveren-işgören ilişkisi zarar görmekte ve bu durum örgütler açısından işgörenin etkili ve verimli kullanılmasını etkilemektedir. Bu nedenle, örgütler tarafından çok da fazla üzerinde durulmayan ve araştırılmayan psikolojik sözleşme ihlâli kavramının ve sonuçlarının iyi anlaşılması gereklidir. Günümüzde, işgören ve örgütün karşılıklı beklentilerinin karşılanması, işgörenlerin örgütün varlığını sürdürmesinde çaba göstermesi, örgütün de işgörenlerin beklentilerini karşılaması, olumlu iş ilişkilerinin kurulabilmesi için önemlidir. Örgütler açısından, işgörenin psikolojik sözleşmesinden kaynaklanan ihlâlleri anlamak, tanımak ve bu alana çözüm bulmak önem taşımaktadır.

Lider-üye etkileşimi ile psikolojik sözleşme ihlâli algısı arasında anlamlı ve olumsuz yönlü bir ilişki bulunmasından dolayı, liderlerin iç grup işgörenlerle olduğu kadar dış grup işgörenlerle olan etkileşiminin de kalitesini artırmaları gerekmektedir. Çalışma ortamında yaşanan sinik davranışların işgören üzerinde etkilerinin azaltılmasında, lider-üye etkileşimi kalitesinin etkili olduğu görülmektedir. Psikolojik sözleşmeden kaynaklanan yükümlülüklerinin karşılanması, liderin işgörenine değer verdiğini göstermekte, bu da işgörenin olumlu tutum ve davranışlar sergilemesini sağlamaktadır. Dolayısıyla, lideri ile etkileşim kalitesinin

yüksek olduğu işgörenler, örgütleri ile daha uyumlu olmakta, örgütüne karşı sadakat ve sorumluluk duygusu ile çalışmakta ve örgütün başarılı olması için daha çok çaba sarf etmektedir. Diğer yandan, örgütsel yaşamda işgörenlerin sinik davranışlarının sebeplerinin araştırılmasında, anlaşılmasında ve bu davranışların en aza indirmesinde lidere önemli görevler düşmektedir. Elde edilen bulgular doğrultusunda, lider-üye etkileşiminin kalitesini yükseltmenin, işgörenlerin örgütsel sinizm ile oluşacak olumsuz tutum ve davranışlarının azaltılmasında, örgütsel sinizmin kontrol edilmesinde ya da ortaya çıkmasını önlemede faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

Psikolojik sözleşme ihlâli algulamalarının işgörenin örgüte yönelik sinik davranışlarına temel teşkil etmesi ve buradan hareketle örgütün gerek başarısını gerekse etkili ve verimli çalışmasını etkilemesi açısından, önemli ve araştırılması gereken bir kavram olduğu değerlendirilmektedir. Dolayısıyla, akademik araştırmacılar tarafından gelecek dönemlerde bu konuda yapılacak araştırmalar dikkate alınacak olursa; psikolojik sözleşme konusunda önemli ölçüde çalışma yapıldığı, ancak psikolojik sözleşmenin ihlâl edilme nedenleri ve sonuçlarına yönelik sınırlı sayıda çalışma olduğu görülmektedir. Aynı zamanda, psikolojik sözleşme ile örgütsel sinizm ve lider-üye etkileşimi arasındaki ilişkinin tespit edilmesine yönelik sınırlı sayıda araştırma olduğu görülmektedir. Psikolojik sözleşme ihlâli algısı temel alınarak, örgütsel sinizm ve lider-üye etkileşimi kavramlarına yönelik daha fazla çalışma yapılarak alanyazına katkı sağlamaya ihtiyaç duyulmaktadır. Sonuç olarak bu çalışma, psikolojik sözleşme ihlâli algısının, örgütsel sinizm üzerinde hem doğrudan hem de lider-üye etkileşimi aracılığıyla etkili olduğunu göstererek yazına katkı sağlamıştır.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism Bases and Consequences: Generic, Social and General, *Psychology Monographs*, 126(3): 269-292.
- Argyris, C. (1960). *Understanding Organizational Behavior*. London: Tavistock Publications.
- Akar, N. (2010). Psikolojik Sözleşme İhlâlleri Bağlamında Örgütsel Sinizm Üzerine Kuramsal Bir Araştırma. *Antalya 1. Turizmde İnsan Kaynakları Gelişimi Sempozyumu*: 43-60.
- Akkaya, T. (2015). *Lider-Üye Etkileşiminin İş Doyumuna Etkisinde Örgütsel İklimin Rolü: Hizmet Sektöründe Bir Lojistik Şirket Uygulaması*. Doktora Tezi, Haliç Üniversitesi, İstanbul.

- Aly, N. A., Ghanem, M. ve El-Shanawany, S. (2016). Organizational Cynicism and Its Consequences on Nurses and Quality of Care in Critical Care and Toxicology Units. *Journal of Education and Practice*, 7(8): 85-96.
- Andersson, L.M. (1996). Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework. *Human Relations*, 49(11): 1411-1418.
- Andersson, L. ve Bateman, T. (1997). Cynicism in The Workplace: Somecauses and Effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18: 449-469.
- Arslan, B.S., Şahin, S. ve Değer, B.D. (2012). Psikolojik Sözleşmenin Büro İşgörenlerinin Sinik Davranışlarına Etkisi. *11. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi*, Isparta.
- Arslantaş, C.C. (2007). Lider-Üye Etkileşiminin Yöneticiye Duyulan Güven Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma. *TİSK Akademi Dergisi*, 2(3): 160-173.
- Aslan, F.K. ve Boylu, Y. (2014). Örgütsel Sinizm ve Psikolojik Sözleşme İhlali Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 1 (2): 33-45.
- Aydın, R. (2016). *Otel İşletmelerinde Psikolojik Sözleşmeler ve İşgörenlerin İşe Yönelik Tutumları Üzerindeki Etkisi: Antalya 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma* (Doktora Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi).
- Bal, P. M., De Lange, A. H., Jansen, G. W. ve Mandy 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.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6): 11-73.
- Bashir, S. ve Nasir, M. (2013). Breach of Psychological Contract, Organizational Cynicism and Union Commitment: A Study of Hospitality Industry in Pakistan. *International Journal of Hospitality Management*, 34(1): 61-65.
- Baş, T., Keskin, N. ve Mert, İ. S. (2010). Lider-Üye Etkileşimi Kuramı ve Ölçme Aracının Türkçe'de Geçerlik Ve Güvenilirlik Analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10(3): 1013-1039.
- Bayraktar, A. N. (2014). *Astların Yöneticisini Lider Olarak Kabul Etmesinin Lider-Üye Etkileşimine Etkisi Yoluyla Örgütsel Sessizliğe Etkisi* (Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi).
- Blanca, G. ve Ramona, T. (2016). Change, Resistance to Change and Organizational Cynicism. *Studies in Business and Economics*, 11(3): 47-54.
- Blau, P. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.

- Bekaroğlu, M.A. (2011). *Kurum İçi Adaletin Şartlı Değişken Olarak Psikolojik Sözleşme İhlâline Verilen Tepkiler Üzerine Etkisi* (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi).
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild H. S. ve Walker H. J. (2007). Justice, Cynicism, and Commitment a Study of Important Organizational Change Variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3): 303-326.
- Bolat, O. İ. (2011). Lider-Üye Etkileşimi ve Tükenmişlik İlişkisi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 13 (2): 63-80.
- Brandes, P. (1997). *Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents and Consequences*. Dissertation of Doctor of Philosophy, University of Cincinnati, Ohio.
- Bulut, M.Ş. (2012). *Lider-Üye Etkileşiminin Yöneticiye Güven ve İş Tatmini Üzerine Etkisinin Araştırılması: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi).
- Cevrioğlu, E. (2007). *Lider-Üye Etkileşimi ile Bireysel ve Örgütsel Sonuçlar Arasındaki İlişki: Görgül Bir İnceleme*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Cheung, M.F.Y. ve Chiu, W.C.K. (2004). Effects of Psychological Contract Fulfillment, Perceived Organizational Support, Leader-Member Exchange, and Work Outcomes: A Test of a Mediating Model, *Asia Academy of Management Meeting: Shanghai*.
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I. S., Banks, G. C. ve Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and Consequences of Employee Organizational Cynicism: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2): 181-197.
- Conway, N. ve Briner, R. B. (2005). *Understanding Psychological Contracts at Work: A Critical Evaluation of Theory and Research*. Oxford University Pressi, United Kingdom.
- Cook, K. S. ve Rice, E. (2003). *Social Exchange Theory*. İçinde, *The Handbook of Social Psychology*, Ed: J. Delamater. New York: Kluwer Academic/Plenum.
- Çetinkaya, F. F. (2014). *Hizmet İşletmelerinde Psikolojik Sözleşme İhlâlleri ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Kapadokya Bölgesi 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Danserau F., Yammarino, F.J. ve Markham, S.E. (1995). Leadership; The Multiple Level Approaches. *Leadership Quarterly*, 6(2): 97-109.
- Davis, W.D. ve Gardner, W.L. (2004). Perceptions of Politics and Organizational Cynicism: An Attributional and Leader-Member Exchange Perspective. *The Leadership Quarterly*, 15(4), 439-465.

- De Vos, A., Buyens, D. ve Schalk, R. (2003). Psychological Contract Development During Organizational Socialization: Adaptation to Reality and The Role of Reciprocity. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 537-559.
- Dean, J.R, Brandes, J.W. ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *The Academy of Management Review*, 2(23): 341-352.
- Dienesch, R.M. ve Liden, R.C. (1986). Leader-Member Exchange Model of Leadership: A Critique and Further Development. *Academy of Management Review*, 11(3): 618-634.
- Doğan, S. ve Uğurlu, C. T. (2014). Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişki. *GEFAD/GUJGEF*, 34(3): 489-516
- Erdem, F. S. (2008). *Organizasyonlarda Lider-Üye Etkileşiminin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkilerinde, İzlenim Yönetimi Davranışının Rolü: Kayseri’de Hizmet Sektöründe Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi).
- Erdoğan, M. (2015). *Psikolojik Sözleşme İhlâli Algısının Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama* (Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi).
- Erdost, E., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye’deki Bir Firmada Test Edilmesi. 15. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya Üniversitesi*: 514-524.
- Gemalmaz, N. (2014). *İlkokul yöneticilerinin Kullandıkları Motivasyonel Dilin Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşme ve Lider-Üye Etkileşimine Algıları Üzerine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zirve Üniversitesi.
- Göksel, A. ve B. Aydın. (2012). Lider-Üye Etkileşimi Düzeyinin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2): 247-271.
- Graen, G. ve Cashman, J. F. (1975). *A Role-Making Model of Leadership in Formal Organizations: A Developmental Approach*. J. Hunt And L. Larson (Eds.), Leadership: 143-165. Kent Oh: Kent State University Press.
- Graen, G., Cashman, J., Ginsburgh, S. ve Schiemann, W. (1977). Effects of Linking-Pin Quality on the Quality of Working Life Lower Participants. *Administrative Science Quarterly*, 22: 491-504.
- Graen, G.B. ve Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-Based Approach to Leadership: Development of Leader-Member Exchange (LMX) Theory of Leadership over 25 Years: Applying a Multi-Level Multi-Domain Perspective. *Leadership Quarterly*, 6: 219-247.
- Gültekin, S., Taş, A. ve İlsev, A. (2014). Psikolojik Sözleşme İhlâli ile Sinizm Arasındaki İlişkide Lider-Üye Etkileşiminin Rolü. 2. *Örgütsel Davranış Kongresi, Bildiriler Kitabı, Melikşah Üniversitesi*: 481-487.

- Hair, J. F. J., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Seventh Edition, Prentice Hall.
- Homans, G. C. (1974). *Social Behavior: Its Elementary Forms*. New York: Harcourt, Brace and World.
- İyigün, N. Ö. (2011). *Psikolojik Kontratın Örgütsel Sapma Üzerindeki Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Rolü ve Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- James, M. S. L. (2005). *Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School Systems*, Dissertation of Doctor of Philosophy, The Florida State Üniversitesi College of Business.
- Johnson, L. ve 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.
- Kahraman, Ç. A. (2012). *Aktörün Sosyal Ağ Düzenindeki Konumu ve Lider-Üye Etkileşimi: Gruplaşmalar, Güç, Etkileşimler ve Motivasyon* (Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu).
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Alguları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi).
- Kanbur, A. ve Kanbur, E. (2015). Lider-Üye Etkileşiminin Örgütsel Sinizme Etkisi: Algılanan İçsellik Statüsünün Aracılık Rolü. *Zeitschrift für die Welt der Türken/Journal of World of Turks*, 7(2): 193-216.
- Karabey, C.N. ve Yıldırım, F. (2016). Örgüt Kültürünün Yeniliğe Etkisinde Personel Güçlendirmenin Biçimlendirici Rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2): 426-453.
- Karacaoğlan, A. F. (2014). *Otel İşletmelerinde Örgütsel Sinizm ve Psikolojik Sözleşme İhlâli: Ankara'daki Beş Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Kart, M.E. (2015). *Örgütsel Sinizm*. İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kaşlı, M. (2009). *Otel İşletmelerinde İşgörenlerin Kişilik Özellikleri, Lider-Üye Etkileşimi Ve Tükenmişlik İlişkisinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Kaşlı, M. ve Aytemiz Seymen, O. (2010). Kişilik Özellikleri, Lider-Üye Etkileşimi ve Tükenmişlik İlişkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (27): 109-122.
- Kickul, J. and Lester, S. W. (2001). Broken Promises: Equity Sensitivity as a Moderator Between Psychological Contract Breach and Employee Attitudes and Behavior. *Journal of Business Psychology*, 16 (2): 191-217.

- Kickul, J. (2001). When Organizations Break Their Promises: Employee Reactions to Unfair Processes and Treatment. *Journal of Business Ethics*, 29(4): 289-307.
- Kim, H. J. (2008). Hotel Service Providers' Emotional Labor: The Antecedents and Effects on Burnout. *International Journal of Hospitality Management*, 27(2): 151-161.
- Kuang-Man, Wan. (2013). The Effects of Psychological Contract Breach on Employee Work Behaviors in the Airline Industry: Employee Cynicism as Mediator. *International Journal of Business and Social Science*, 4(12): 304-312.
- Kunze, M. ve Phillips, J. (2011). The Influence of Employee Affect on Leader-Member Exchange and Perceptions of Psychological Contract Violation. *International Journal of Management and Marketing Research*, 4(3): 1-23.
- Liden, R.C. ve Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of Leader-Member Exchange: An Empirical Assessment through Scale Development. *Journal of Management*, 24(1): 43-72.
- 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.
- Morrison, E. W. ve Robinson, S. L. (1997). When Employees Feel Betrayed: A Model of How Psychological Contract Violation Develops. *Academy of Management Review*, 22(1): 226-256.
- Naus, A.J.A.M. (2007). *Organizational Cynicism on The Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism Toward The Employing Organization*, Dissertation of Doctor of Philosophy, Maastricht University, Netherlands.
- Neves, P. (2012). Organizational Cynicism: Spillover Effects on Supervisor-Subordinate Relationships and Performance. *The Leadership Quarterly*, 23(5): 965-976.
- O'Brien, A. T., Haslam, S. A., Jetten, J., Humphrey, L., O'Sullivan, L. ve Postmes, T. (2004). Cynicism and Disengagement among Devalued Employee Groups: The Need to ASPIR. *Career Development International*, 9(1): 28-44.
- Özdemir, H. (2013). Psikolojik Sözleşme İhlali ile örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Özgener, Ş., Ögüt, A. ve Kaplan, M. (2008). *İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm*. M. Özdevecioğlu ve H. Karadal, (Ed.) Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar içinde, Ankara: İlke Yayınevi.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2011). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Özutku, H., Ağca, V. ve Cevrioğlu, E. (2008). Lider-Üye Etkileşim Teorisi Çerçevesinde, Yönetici-Ast Etkileşimi ile Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş

- Performansı Arasındaki İlişki: Ampirik Bir İnceleme. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2): 193-210.
- Pelletier, K. L. and Bligh, M. C. (2008). The Aftermath of Organizational Corruption: Employee Attributions and Emotional Reactions. *Journal of Business Ethics*, 80(4): 823-844.
- Phillips, A. S. and A. G. Bedeian (1994). Leader-Follower Exchange Quality: The Role of Personal and Interpersonal Attributes. *Academy of Management Journal*, 37(4): 990-1001.
- Phuong, D. T. (2012). *Collocations in New Headway Pre-Intermediate` and Common Errors in English Collocations by non English Major Students at Hanoi University of Science and Technology*. Unpublished Master Thesis. University of Languages and International Studies, Hanoi, Vietnam.
- Pugh, S., Skarlicki, D. ve Passell, B. (2003). After the Fall: Layoff Victims' Trust and Cynicism in Re-employment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76: 201-212.
- Raja, U., Johns, G. ve Ntalianis, F. (2004). The Impact of Personality on Psychological Contracts. *Academy of Management Journal*, 47(3): 350-367.
- Reichers, A. E., Wanous, J.P. ve Austin, J. T. (1997). Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change. *Academy of Management Executive*, 11(1): 48-59.
- Ritzer, G. (2012). *Modern Sosyoloji Kuramları*. Ankara: De Ki Yayınları.
- Robinson, S. L. ve Rousseau, D. M. (1994). Violating the Psychological Contract: Not the Exception but the Norm. *Journal of Organizational Behavior*, 15(3): 245-259.
- Robinson, S. L. (1996). Trust and Breach of the Psychological Contract. *Administrative Science Quarterly*, 41: 574-99.
- Roehling, M. V. (1997). The Origins and Early Development of the Psychological Contract Construct. *Journal of Management History*, 3(2): 204-217.
- Rousseau, D.M. (1989). Psychological and Implied Contracts in Organizations. *Employee Rights and Responsibilities*, 2: 121- 139.
- Scandura, T. A., Graen, G. ve Novak, M.A. (1986). When Managers Decide not to Decide Autocratically: An Investigation of LeaderMember Exchange and Decision Influence. *Journal of Applied Psychology*, 71: 579-584.
- Sezgin, O. B., Tolay, E. ve Sürgevil, O. (2016). Örgütsel Değişim Sinizmi: İşgörenlerin Değişime Karşı Tutumlarının İncelenmesine Yönelik Nitel Bir Araştırma. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 12(45): 411- 438.
- Shore, L.M. ve Tetrick, L. E. (1994). The Psychological Contract as an Explanatory Framework in the Employment Relationship, in Cooper, C.L. and Rousseau, D.M. (Ed.), *Trends in Organizational Behavior*, 1: 91-109.

- Stanley, S. (2007). Retreat from Politics: The Cynic in Modern Times. *Polity*, 39(3): 384-407.
- Sparrowe, R. T. ve Liden, R. C. (2005). Two Routes to Influence: Integrating Leader-Member Exchange and Social Network Perspectives. *Administrative Science Quarterly*, 50(4): 505-535.
- Suazo, M. M., Turnley W. ve Mai-Dalton, R. R. (2005). The Role of Perceived Violation in Determining Employees' Reaction to Psychological Contract Breach. *Journal Of Leadership and Organizational Studies*, 12(1): 24-36.
- Turner, J. H. ve Valentine, S. R. (2001). Cynicism as a Fundamental Dimension of Moral Decision-Making: A Scale Development. *Journal of Business Ethics*, 34(2), 123-136.
- Tükeltürk, A., Perçin, N. ve Güzel, B. (2012). Psikolojik Kontrat İhlal Algısı ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 10(20): 93-110.
- Türk Dil Kurumu Resmi Web Sayfası. (Online. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&uid=TDK.GTS.573f038ad680c3.26078328, Erişim Tarihi: 04.05.2016).
- Üçok, D.I. (2012). *Sinik Tutum ve Psikolojik Sözleşme İhlâli Algısının Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Van De, V. C. (2004). The Psychological Contract; A Big Deal?. *Behavioural Sciences Service Centre*, 3(1): 1-11.
- Walker, A. (2010). The Development and Validation of a Psychological Contract of Safety Scale. *Journal of Safety Research*, 41(4): 315-321.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E. ve Austin, J. T. (2000). Cynicism About Organizational Change Measurement, Antecedents and Correlates. *Group and Organization Management*, 25(2): 132-153.
- Wayne, S. J., Liden, R. C. ve Sparrowe, R. T. (1994). Developing Leader-Member Exchanges: The Influence of Gender and Ingratiation. *American Behavioral Scientist*, 37(5): 697-714.
- Yıldırım, M. (2014). *Psikolojik Sözleşme İhlâllerinin Örgütsel Güven ve Örgütsel Sinizm İle İlişkisi: Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- 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 Dergisi*, 3 (1): 95-123.