



Hakan Vahit Erkutlu

Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, erkutlu@nevsehir.edu.tr,
Nevşehir-Turkey

Halil Özcan Özdemir

Ahi Evran University, hoozdemir@ahievran.edu.tr, Kırşehir-Turkey

DOI	http://dx.doi.org/10.12739/NWSA.2018.13.2.3C0175	
ORCID ID	0000-0003-2441-3603	0000-0002-0021-3618
CORRESPONDING AUTHOR	Halil Özcan Özdemir	

**OTANTİK LİDERLİK VE SANAL KAYTARMA ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖRGÜTSEL
SİNİZMİN ARACILIK ROLÜ**

ÖZ

Bu çalışmanın amacı otantik liderlik ve sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Çalışmanın diğer bir amacı ise bu ilişkide örgütsel sinizmin aracılık rolünü araştırmaktır. Çalışmanın örneklemini Ahi Evran Üniversitesindeki 208 idari personel oluşturmaktadır. Otantik liderlik davranışlarını ölçmek için Avolio ve arkadaşları [1], tarafından geliştirilmiş 16 maddeden oluşan otantik liderlik ölçeği kullanılmıştır. Çalışanların sinizm davranışlarını ölçmek için Brandes ve arkadaşları [2] tarafından geliştirilmiş 13 maddeden oluşan örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Son olarak çalışanların sanal kaytarma davranışlarını ölçmek için Blanchard ve Henle [3] tarafından geliştirilmiş 22 maddeden oluşan sanal kaytarma ölçeği kullanılmıştır. Çalışmanın bulguları otantik liderlik ve sanal kaytarma arasında negatif ve anlamsız bir ilişki olduğunu göstermiştir. Ayrıca bu ilişkide çalışanların örgütsel sinizminin aracılık rolüne sahip olmadığı bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Otantik Liderlik, Örgütsel Sinizm, Sanal Kaytarma, Liderlik, Ahi Evran Üniversitesi

**THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL CYNICISM ON THE RELATIONSHIP
BETWEEN AUTHENTIC LEADERSHIP AND VIRTUAL LOAFING**

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the relationship between authentic leadership and virtual loafing behaviors. Another purpose of this study is to investigate the mediating role of organizational cynicism on this relationship. The sample of the study is 208 administrative staff at Ahi Evran University, Kırşehir. To measure authentic leadership behaviors, an authentic leadership scale of 16 items developed by Avolio et al [1] was used. An organizational cynicism scale consisting of 13 items developed by Brandes et al [2] was used to measure the cynicism of employees. Finally, a virtual loafing scale consisting of 22 items developed by Blanchard and Henle [3] was used to measure the employees' virtual rescue behavior. The findings of the study showed that there is a negative and insignificant relationship between authentic leadership and virtual loafing. In addition, organizational cynicism on this relationship does not have a mediating role.

Keywords: Authentic Leadership, Organizational Cynicism, Virtual Loafing, Leadership, Ahi Evran University

How to Cite:

Ercutlu, H.V. ve Özdemir, H.Ö, (2018). Otantik Liderlik ve Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkide Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü, **Social Sciences (NWSASOS)**, 13(2):119-125, DOI:10.12739/NWSA.2018.13.2.3C0175.



1. GİRİŞ (INTRODUCTION)

Örgütsel açıdan en önemli kaynaklar arasında bulunan insan kaynaklarının bilgi, deneyim, tutum ve davranışlar gibi etkenleri, örgütlerin amaçlarına ulaşmasında önemli bir rol üstlenmektedir. İşgörenlerin hizmet ettikleri konuda yeterli bilgi ve beceriye sahip olmaları, sanal kaytarmamaları ve örgütlerine karşı sinik davranışlarda bulunmaması yöneticilerinin liderlik tarzları ile de ilişkilidir. Otantik liderlik, 1990'lı yıllarda pozitif psikoloji alanında ortaya çıkmış ve liderlik alanında yeni tartışılmaya başlanılmış bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır [4]. Northouse'a göre [5] otantik liderlik hala gelişimsel bir etkiye sahip liderlik araştırmalarının yeni bir alanını temsil eder [6]. Otantik liderlik, çalışanların daha etkili hizmet sunmaları için onları anlama konusunda daha istekli olunarak; dürüst ve içten bir yönetim sistemi şeklindeki liderlik çeşididir [7]. Otantik liderlik, pozitif etik kültür ve pozitif psikolojik sermayeyi destekleyen liderlik davranışları ile ilişkilidir [8].

2. ÇALIŞMANIN ÖNEMİ (RESEARCH SIGNIFICANCE)

Literatüre bakıldığında Türkçe yapılan çalışmalarda işyerinde internetin kişisel amaçlar için kullanımı yerine; sanal kaytarma, sanal sapkınlık, sanal aylaklık, siber aylaklık, siber sapkınlık, siber kaytarma gibi şekillerde ifadeler kullanılmaktadır [9]. Bilgisayar ve teknolojik aletlerin kullanılması buna ilaveten de internet ve akıllı telefonların yaygınlaşması sayesinde işletmelerde önemli değişiklikler meydana gelmiştir. Bu değişimin getirdiği sanal dünyanın işletmelere önemli ve eşsiz bir ortam sağladığı aşikârdır. Özellikle yeni bilgilerin oluşturulması sürecinde örgütün önemli bir varlığını meydana getirmektedir. Ancak bu sanal dünya iyi yönetilmediği takdirde olumsuz olaylara da sebebiyet verecek ve sorunlarla karşılaşmak kaçınılmaz hale gelecektir [10 ve 11]. Sinizm; olaylara sürekli eleştirel yaklaşan, menfaatine düşkün ve olumsuz düşüncelerle dolu kişilere ait bir düşünce olgusudur. Sinizm kavramının temelini insanların kendi kişisel çıkarları için dürüstlük, adalet gibi olumlu kişilik özelliklerini ikinci plana bırakması hususu oluşturmaktadır. Sinizm, bireyin kendi kişilik özelliklerinden veya örgütün kendi özelliklerinden kaynaklanabilmektedir [12]. Ayrıca sinizm, diğer insanların iyi niyetinden şüphe duyulması ve bu hususun diğer konulara da yansıtılması olayıdır [13]. Bu çalışmanın amacı otantik liderlik ve sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Çalışmanın diğer bir amacı ise bu ilişkide örgütsel sinizmin aracılık rolünü araştırmaktır.

3. ANAKONU (MAIN SUBJECT)

3.1. Otantik Liderlik, Örgütsel Sinizm ve Sanal Kaytarma

Arasındaki İlişkiler (Relations Between Authentic

Leadership, Organizational Cynicism, and Virtual Loafing)

Otantik liderlik ve sanal kaytarma arasındaki ilişkiye yönelik çalışmalar literatürde çok fazla incelenmemiş olup; bu konu ile ilgili en yakın çalışmayı Lee ve arkadaşları [14] yapmışlardır. Literatürdeki bu kısıtlı çalışmalar değerlendirildiğinde; otantik liderliğin sanal kaytarma davranışlarını azaltıcı etki yapabileceği varsayılmaktadır. Otantik liderlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye yönelik araştırmalara bakıldığında Laschinger ve diğerleri [15] ve Polatcan ve Titrek'in [16] çalışmalarının olduğu görülmektedir. Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde; otantik liderliğin örgüte karşı olumsuz tutumlardan birisi olan örgütsel sinizmi azaltıcı etki yapabileceği varsayılmaktadır.



Örgütsel sinizm davranışları sanal kaytarma davranışlarını arttırmaktadır. Literatürde örgütsel sinizm ve sanal kaytarma arasındaki ilişkilerden ziyade; örgütsel sinizm ile tükenmişlik veya sapkın davranışlar arasındaki ilişkileri ölçen çalışmalara rastlanmıştır. Konu ile ilgili olarak araştırmamıza en yakın olan çalışma Shahzad ve Mahmood'un [17] yaptıkları çalışmadır. Literatürde yapılmış bu kısıtlı çalışmalar değerlendirildiğinde, örgütsel sinizmin sanal kaytarmayı arttırıcı etki yapabileceği varsayılmaktadır. Son olarak örgütsel sinizmin otantik liderlik ile sanal kaytarma arasındaki ilişkide aracılık rolü olup olmadığı ile ilgili çalışmaya en yakın çalışma Soo-Hee ve Yaung-Tae'nin [18] öz liderlik ile sosyal kaytarma arasındaki ilişkide lider üye etkileşiminin aracılık rolü olduğuna dair çalışmalarınıdır. Literatürdeki bu kısıtlı çalışmalar değerlendirildiğinde örgütsel sinizmin otantik liderlik ve sanal kaytarma arasındaki ilişkide aracılık rolünün olduğu varsayımı ile hipotezlerimizi geliştirebiliriz.

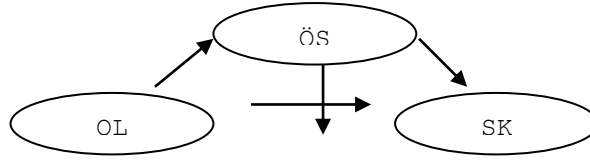
- H₁: Otantik liderlik ile sanal kaytarma arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.
- H₂: Otantik liderlik ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.
- H₃: Örgütsel sinizm ile sanal kaytarma arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.
- H₄: Örgütsel sinizm; otantik liderlik ile sanal kaytarma arasındaki ilişkide aracılık rolüne sahiptir.

4. YÖNTEM (METHOD)

Araştırmanın evrenini Türkiye'de faaliyet gösteren Devlet Üniversiteleri; örneklemini ise; Ahi Evran Üniversitesinde çalışan idari personel oluşturmaktadır. Tüm Türkiye'deki üniversitelere anket uygulamak zaman ve maliyet yükü getireceğinden örneklem olarak Kırşehir'de faaliyet gösteren Ahi Evran Üniversitesi seçilmiştir. Araştırmanın yapıldığı tarihte Ahi Evran Üniversitesinde 376 adet idari personel çalışmaktadır. Bu çalışma kapsamında 30 kişiden oluşan yönetici sınıfındaki idari personele anket uygulanmamıştır. Bu örneklem büyüklüğü için %5 kabul edilebilir hata düzeyinde ve %95 güven seviyesinde önerilen örneklem büyüklüğü 183 kişidir. Anket 208 kişiye uygulandığı için örneklem büyüklüğünün ana kitleyi temsil yeteneğine sahip olduğu söylenebilir. Bu çalışmada basit ve seçkisiz örnekleme yöntemi seçilmiştir. Evrendeki eleman sayısı biliniyorsa aşağıdaki formül kullanılarak hesaplama yapılır Otantik liderlik davranışlarını ölçmek için Avolio ve arkadaşları [1] tarafından geliştirilmiş 16 maddeden oluşan otantik liderlik ölçeği kullanılmıştır. Çalışanların sinizm davranışlarını ölçmek için Brandes ve arkadaşları [2] tarafından geliştirilmiş 13 maddeden oluşan örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Son olarak çalışanların sanal kaytarma davranışlarını ölçmek için Blanchard ve Henle [3] tarafından geliştirilmiş 22 maddeden oluşan sanal kaytarma ölçeği kullanılmıştır. Son olarak örgütsel sinizmin otantik liderlik ile sanal kaytarma arasındaki ilişkide aracılık rolü olup olmadığını Baron ve Kenny [19] aracılık modeli kullanılmıştır.

Otantik liderliği ölçmeye yönelik olarak yararlanılan soru setinin güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alfa değeri 0.926 bulunmuştur (p<0.001). Örgütsel sinizm davranışlarını ölçmeye yönelik olarak yapılan ankette yer alan soru setinin güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alfa değeri 0,915 bulunmuştur (p<0.001). Sanal kaytarma davranışlarını ölçmeye yönelik olarak yapılan ankette yer alan soru setinin güvenilirlik analizinde ise Cronbach Alfa değeri 0.790 bulunmuştur (p<0.001). Otantik liderlik, örgütsel sinizm ve

sanal kaytarmaya ilişkin Cronbach Alfa değerleri ölçeklerin güvenilir olduklarını göstermektedir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli
(Shape 1. Research Model)

Araştırma kapsamında Otantik liderlik (OL) bağımsız değişken iken sanal kaytarma (SK) bağımlı değişkendir. Örgütsel sinizm (ÖS) ise aracı değişkendir.

5. BULGULAR (FINDINGS)

Baron ve Kenny (1986) bir değişkenin düzenleyici rolünün testinde, bu değişken ile bağımsız değişkenin etkileşiminin (interaction term) bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkisinin olması gerektiğini ifade etmektedirler.

Tablo 1. Değişkenlere ait katsayılar
(Table 1. Coefficients related to variables)

Değişkenler	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5	6	7
Cinsiyet	1.32	0.47							
Medeni D.	1.22	0.41	0.07						
Eğitim D.	3.44	0.90	0.15*	0.12					
Yaş	36.47	8.68	-0.21**	-0.34**	-0.33**				
Kıdem (ay)	99.92	96.72	-0.09	-0.26**	-0.30**	0.70**			
Otantik L.	3.45	0.87	0.00	0.09	0.08	-0.25**	-0.20**		
Sanal K.	2.23	0.65	-0.09	0.08	-0.03	-0.02	0.02	0.09	
Örgütsel S.	2.48	0.88	0.06	-0.04	0.04	0.07	0.12	-0.26**	0.37**

Tablo 1'de yer alan bilgiler incelendiğinde; otantik liderlik ile sanal kaytarma arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığı, otantik liderlik ile örgütsel sinizm arasında ise negatif yönlü düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu ($r=-0.26$, $p<0.01$), örgütsel sinizm ile sanal kaytarma arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ilişkinin olduğu ($r=0.37$, $p<0.01$) belirlenmiştir. Aracılık rolünün tespitinde Baron ve Kenny'ye [19] göre temel aracılık modelinin testine ait 4 aşama bulunmaktadır [20]. Birinci adımda Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi; ikinci adımda bağımsız değişkenin aracı değişken üzerindeki etkisi; üçüncü olarak da aracı değişkenin bağımsız değişken üzerindeki etkisi basit regresyon modeli ile test edilir. Dördüncü ve son adımda ise bağımsız ve aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkilerine çoklu regresyon testi ile bakılır. Bu adımlarda anlamlı bir ilişki bulunmazsa temel aracılık modelinden söz etmekte mümkün değildir [20].



Tablo 2. Örgütsel sinizmin aracılık rolü ile ilgili regresyon analizi sonuçları
(Table 2.Regression analysis results regarding the role of organizational cynicism)

Adımlar	Regresyon Katsayıları			Model İstatistikleri
	B	S.H.	β	
1. Adım Bağımsız D:OL Bağımlı D:SK	.064	.052	.086	$R^2 = .007$ $F(1.206)=1.534$ $p=0.217$ (Anlamlı Değil)
2. Adım Bağımsız D:OL Bağımlı D:ÖS	-.264	.067	-.263***	$R^2 = .069$ $F(1.206)=15.322$ $p<0.001$
3. Adım Bağımsız D:ÖS Bağımlı D:SK	.275	.048	.371***	$R^2 = .138$ $F(1.206)=32.961$ $p<0.001$
4. Adım Bağımsız D1:OL Bağımsız D2:ÖS Bağımlı D:SK	.147 .313	.049 .049	.197 .423***	$R^2 = .174$ $F(1.205)=21.621$ $p<0.001$

Bağımsız Değişkenler: Otantik Liderlik, Örgütsel Sinizm

Bağımlı Değişken: Sanal Kaytarma

* $p<0.05$; ** $p<0.01$; *** $p<0.001$

Tablo 2’de yer alan veriler incelendiğinde; otantik liderlik ile sanal kaytarma arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmadığı ($\beta=0.086$, $p=0.217$) görülmüştür. Araştırmanın ikinci adımında otantik liderlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi gösteren Beta katsayısının ($\beta=-0.263$) istatistiksel olarak anlamlı ($p<0.001$) olduğu ve aralarında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Üçüncü adımda örgütsel sinizm ve sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi gösteren Beta katsayısının ($\beta=0.371$) istatistiksel olarak anlamlı ($p<0.001$) olduğu ve aralarında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Araştırmanın son adımında ise; otantik liderlik ve örgütsel sinizmin bağımsız değişken olduğu durumda sanal kaytarmanın bağımlı değişken olduğu durum; çoklu regresyon analizine tabi tutulur. Araştırmanın dördüncü adımı değerlendirildiğinde otantik liderliğin sanal kaytarma üzerinde anlamlı bir etkisinin ($\beta=0.197$; $p=0.05$) olmadığı; örgütsel sinizmin sanal kaytarma üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisinin ($\beta=0.423$; $p<0.001$) olduğu bulunmuştur. Bu çalışmada dört aşamalı temel aracılık modelinde istenen şartlardan ilki sağlanmadığı için; Hipotez 1 ve 4 reddedilmiş olmaktadır.

6. SONUÇ (CONCLUSION)

Bu çalışmanın bulgularına bakılarak bu alanda çalışma yapacak kişiler ve sektör çalışanları için aşağıdaki önerilerin faydalı olacağı kanaatindeyiz. Araştırma kapsamında elde edilen veriler doğrultusunda teorik olarak şu öneriler getirilebilir. Otantik liderlik ile sanal kaytarma arasında LMX (lider üye değişimi), yönetici ya da çalışanın kişiliği, örgüt yapısı, çalışanın psikolojik sermayesi gibi değişkenlerin gelecekteki çalışmalarda aracılık rolleri araştırılabilir. Bu çalışma deneklerin şu anda vermiş oldukları bilgiler neticesinde yapılan kesitsel bir çalışmadır. Örgütsel sinizmin ve sanal kaytarmanın zamanla değişebilen bir özellik taşıdığı düşünüldüğünde; konuyla ilgili uzamsal bir çalışmanın yapılması daha faydalı bilgilerin elde edilmesine yol açabilecektir. Otantik liderliğin sanal kaytarmayı azaltmadığı sonucuna istinaden; sanal kaytarmanın örgüt kültüründen, işgörenin kişilik özelliklerinden, örgüt yapısından ve yapılan görevin niteliğinden kaynaklanabileceği söylenebilir. Örgütsel sinizm davranışının sanal kaytarma



davranışlarını arttırdığı düşünüldüğünde; işgörenlerin sinik davranışları anlamaya ve azaltmaya yönelik çalışmalar yapmaları gerekmektedir.

Bu çalışmanın bazı kısıtları mevcuttur. İlk olarak araştırma yapılan yerin kamu kuruluşu olmasından kaynaklı örgütsel yapısı gibi faktörler bulguları etkilemiş olabilir. Bu nedenle aynı çalışmanın özel sektörde yapılması farklı sonuçları da beraberinde getirebilir. İkinci olarak demografik faktörler sonuçları etkilemiş olabilir. Araştırmaya katılanların çoğu erkek (%68.3) ve kıdem açısından 5 yıldan daha az (%51.9) süreye sahip çalışanlardan oluşmaktadır. Eğer gelecekte yapılacak çalışmalar farklı bir cinsiyet bileşimine ve daha kıdemli çalışanlar üzerinde uygulanacak olursa farklı sonuçlar elde edilebilecektir. Ayrıca yöneticilerine karşı olumsuz bir izlenim uyandırmamak için veya anket sonuçlarının açıklanabileceği korkusuyla ankete katılanlar gerçek görüşlerini yansıtmamış olabilirler. Araştırmanın dördüncü ve son kısıtı ise; çalışmada ortak yöntem yanlılığı (common variance bias) olabilmesi hususudur. Gürbüz ve Şahin'e [20] göre ortak yöntem yanlılığı; ortak yöntem varyansı olarak da adlandırılabilir. Ortak yöntem yanlılığı ölçülmüş değişkenler arasındaki varyansın sistematik hatasıdır. Genel olarak ifade etmek gerekirse, ortak yöntem yanlılığı bağımlı ve bağımsız değişkenlere ilişkin verinin aynı kaynaktan veya aynı değerlendiriciden toplanmasından kaynaklanır.

NOT (NOTICE)

Bu çalışmadaki veriler; Halil Özcan Özdemir'e ait doktora tezinden ve I. Uluslararası Bilimsel ve Mesleki Çalışmalar Sempozyumunda sunulmuş bildiriden oluşturulmuştur.

KAYNAKLAR (REFERENCES)

1. Avolio, B.J., Gardner, W.L., and Walumbwa, F.O., (2007). Authentic Leadership Questionnaire. www.mindgarden.com (29 Mart 2016).
2. Brandes, P., Dharwadkar, R., and Dean, J.W., (1999). Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes. In Eastern Academy of Management Proceedings, 150-153.
3. Blanchard, A.L. and Henle, C.A., (2008). Correlates of Different forms of Cyberloafing: The Role of Norms and external Locus of Control. *Computers in Human Behavior*, 24(3), 1067-1084.
4. Avolio, B.J. and Walumbwa, F.O., (2014). Authentic Leadership Theory, Research and Practice: Steps Taken and Steps that Remain. *The Oxford Handbook of Leadership and Organizations* (Oxford University Press, New York USA).
5. Northouse, P.G., (2013). *Leadership Theory and Practice* (Sage Publications, Thousand Oaks, CA).
6. Onorato, M. and Zhu, J., (2014). An Empirical Study on the Relationships between Authentic Leadership and Organizational Trust by Industry Segment. *SAM Advanced Management Journal*, 79(1), 26.
7. Walumbwa, F.O., Avolio, B.J., Gardner, W.L., Wernsing, T.S., and Peterson, S.J., (2008). Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-based Measure. *Journal of Management*, 34(1), 89-126.
8. Gatling, A., (2014). The Authentic Leadership Qualities of Business Coaches and its Impact on Coaching Performance. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 12(1), 27-47.



9. Örucü, E. and Yıldız, H., (2014). İsyerinde Kişisel İnternet Ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma, Ege Akademik Bakış, 14(1), 99-114.
10. Greengard, S., (2000). The High Cost of Cyberslacking. Workforce, 79(12), 22-24.
11. Oravec, J.A., (2002). Constructive Approaches to Internet Recreation in the Workplace. Communications of the ACM, 45(1), 60-63.
12. Eaton, J.A., (2000). A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism. Doctoral Dissertation, Graduate Programme in Psychology, York University, Toronto.
13. Tan, S.J. and Tan, K.L., (2007). Antecedents and Consequences of Skepticism toward Health Claims: An Empirical Investigation of Singaporean Consumers. Journal of Marketing Communications, 13(1), 59-82.
14. Lee, P.C., Chen, C.M., and Liou, K.T., (2015). Using Citizens' Leadership Behaviors to Enhance Worker Motivation: Reducing Perceived Social Loafing in a Coproductive Tax Service Program. Public Performance & Management Review, 39(1), 172-197.
15. Laschinger, H.K.S., Wong, C.A., and Grau, A.L., (2013). Authentic Leadership, Empowerment and Burnout: A Comparison in New Graduates and Experienced Nurses. Journal of Nursing Management, 21(3), 541-552.
16. Polatcan, M. and Titrek, O., (2014). The Relationship between Leadership Behaviors of School Principals and Their Organizational Cynicism Attitudes. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 141, 1291-1303.
17. Shahzad, A. and Mahmood, Z., (2012). The mediating-moderating Model of Organizational Cynicism and Workplace Deviant Behavior: (Evidence from banking sector in Pakistan). Middle-East Journal of Scientific Research, 12(5), 580-588.
18. Soo-hee, L. and Young-tae, P., (2016). The Effect of Flight Attendants' Self-Leadership on Social Loafing Behaviors-Focused on the Mediating Effect of Leader-Member Exchange. Hotel Resort Research, 15(4), 339-36.
19. Baron, R.M. and 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, pp:1173-1182.
20. Gürbüz, S. ve Şahin, F., (2015). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (Seçkin Yayıncılık, Ankara).