



Araştırma Makalesi • Research Article

Öz-Yeterlik Algısı ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Algılanan Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü

Relationship between Perceived Self-Efficacy and Organizational Cynicism: The Mediation Role of Perceived Supervisor Support

Süreyya Ece ^{a,*}, Zuhul Kurban ^b, Selma Gültekin ^c

^a Dr. Öğr. Üyesi, Şırnak Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, 73000, Şırnak/Türkiye.
ORCID: 0000-0002-2110-8091

^b Dr. Öğr. Üyesi, Düzce Üniversitesi, Akçakoca Meslek Yüksekokulu, 81650, Düzce-Türkiye.
ORCID: 0000-0001-6638-2337

^c Arş. Gör. Dr., Düzce Üniversitesi, Akçakoca Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu, 81650, Düzce-Türkiye.
ORCID: 0000-0003-0854-606X

MAKALE BİLGİSİ

Makale Geçmişi:

Başvuru tarihi: 23 Şubat 2018

Düzeltilme tarihi: 16 Mayıs 2018

Kabul tarihi: 25 Mayıs 2018

Anahtar Kelimeler:

Öz-Yeterlik Algısı

Örgütsel Sinizm

Algılanan Yönetici Desteği

ARTICLE INFO

Article history:

Received 23 February 2018

Received in revised form 16 May 2018

Accepted 25 May 2018

Keywords:

Self-Efficacy

Organizational Cynicism

Perceived Supervisor Support

ÖZ

Bu çalışmada, çalışanların öz-yeterlik algıları ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki araştırılmıştır. Ayrıca bu ilişki üzerinde algılanan yönetici desteğinin aracılık etkisi incelenmiştir. Çalışma kapsamında farklı kamu kuruluşlarında görev yapan 150 kişiyle anket yapılmıştır. Araştırma modelini test etmek için korelasyon analizi, doğrusal regresyon analizi ve hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, öz-yeterlilik algısı ile çalışanların örgüte karşı sinik tutumları arasında aynı yönde ilişki olduğu ve bu ilişki üzerinde algılanan yönetici desteğinin tam aracılık etkisine sahip olduğu bulunmuştur.

ABSTRACT

In this study, the relationship between employees' self-efficacy perceptions and organizational cynicism was investigated. Moreover, the mediating relationship of perceived manager support on this relationship is examined. Within the scope of the study, 150 people working in different public institutions were surveyed. Correlation analysis, linear regression analysis and hierarchical regression analysis were applied to test the research model. Results showed that self-efficacy perception is positively related to employees' cynical attitudes toward the organization. It was also found that perceived supervisor support has mediated effect on this relationship.

1. Giriş

Bir örgütün başarısı, büyük ölçüde örgütün işlerini yapan çalışanlarına bağlıdır. Bu bağlamda örgütlerin en değerli varlıklarının çalışanları olduğu söylenebilir. Çünkü çalışanlar, diğer örgütsel unsurları harekete geçirebilecek, yönlendirebilecek ve kontrol edebilecek özelliklere sahiptir. Buna göre bir örgüt, kendisine yön veren çalışanları kadardır denilebilir. Örgütlerin başarısı ve devamlılığı, çalışanlarının örgütlere yönelmiş olumlu, güçlü duygular ve bununla uyumlu davranış eğilimleriyle ilişkilidir. Örgütlerde yaygın

olarak görülen, çalışanların örgüte karşı geliştirdikleri olumsuz inanç, duygu ve davranış olan sinizmin üstesinden gelmek ve sinizmi yönetmek için çalışan davranışında önemli bir belirleyici olan öz-yeterlilik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkilere algılanan yönetici desteğinin etki edip etmediğini araştırmak önemli hale gelmektedir.

Sinizm eski bir kavram olmasına karşın, örgütsel davranış alanında son yıllarda yaygın olarak çalışılmaya başlanan bir konudur. Yapılan çalışmalar sinizme yönelen çalışanların, örgütlerini kendi ölçütlerinde değerlendirme eğilimi

* Sorumlu yazar/Corresponding author.
e-posta: sureyyaece@yahoo.com

içerisinde olduklarını ortaya koymaktadır. Ayrıca, kendi kendine yeterli olduğuna inanan çalışanların, örgüte yönelik benzer bir tutum içinde olabilecekleri düşünülmektedir. Kollektivist, güç mesafesi yüksek toplumlarda ilişkilerin örgüt ve görevin önüne geçmiş olması nedeniyle yöneticinin çalışan davranışları üzerinde önemli bir etkisi vardır. Bu nedenle sinik ve öz-yeterli çalışanların, yöneticilerinden destek algıladıklarında davranışlarında değişiklikler beklenebilir.

Bu çalışmada öz yeterliği yüksek çalışanların örgütlerine karşı tutumları araştırılmıştır. Araştırmada ayrıca öz yeterliği yüksek çalışanların örgüte karşı geliştirdikleri sinizmde yöneticiden algılanan desteğin rolü ele alınmıştır. Çalışmada, bu amaçlardan hareketle öz yeterlik ile örgütsel sinizm ve yönetici desteği arasındaki ilişkileri anlayabilmek için araştırma konusu olan değişkenlerin tanımlarına yer verilmiş, daha sonra söz konusu değişkenlerin birbirleriyle ilişkilerinin ele alındığı bazı araştırma sonuçlarından bahsedilmiştir. Son olarak çalışma kapsamında oluşturulan hipotezler, yapılan bir ampirik çalışmayla test edilmiştir. Çalışma, bulgulara ilişkin değerlendirme ve yorumlarla sonuçlandırılmıştır.

2. Yazın Taraması

Öz-yeterliğin kuramsal temellerinde sosyal öğrenme teorisi vardır (Robbins ve Judge, 2012). Sosyal öğrenme teorisi, birinin davranışını motive etmede ve yönlendirmede kendiliğinden duyarlı etkilerin rolüne vurgu yapar. Teoriye göre, çevresel olasılıklar düzenlenerek, belirli hedefler oluşturularak ve bireylerin eylemleri için sonuçlar üretilerek, bireylere, davranışlarını nasıl kontrol edebileceği öğretilir (Frayne ve Latham, 1987). Sosyal öğrenme teorisinde öz-yeterlik, doğrudan ve dolaylı deneyimin aktardığı çeşitli bilgi kaynaklarından ortaya çıktığı için kavramsallaştırılmıştır (Bandura, 1977). Sosyal öğrenme sisteminde yeni davranış kalıpları doğrudan tecrübe edilerek ya da başkalarının davranışları gözlemlenerek kazanılabilir (Bandura, 1971). Sosyal öğrenme teorisinin bir bileşeni olarak kabul edilen öz-yeterlik, bir bireyin, belirli bir işi gerçekleştirme veya istenen hedeflere ulaşmak için belirli bir davranış içerisinde bulunma becerilerine sahip olduğuna dair inancını ifade eder. Başka bir ifadeyle öz-yeterlik kişinin, bir etki yaratma gücüne sahip olduğuna dair inancıdır (Onyishi ve Ogbodo, 2012).

Bandura (1982)'ya göre bireylerin sahip olduğu öz-yeterlik mekanizması, onların düşünce kalıplarını ve eylemlerini etkilemektedir. Öz-yeterlik ayrıca duygusal uyarılma üzerinde de etkiye sahiptir. Öz-yeterlik seviyesinin yüksek olmasının, bireyin performansını da olumlu yönde etkilediği ileri sürülmektedir (Bandura, 1982). Çünkü öz-yeterlik, davranışların başlıca belirleyicilerinden biridir. Ancak, ortamda uygun güdüler ve gerekli beceriler mevcut olduğunda ortaya çıkmaktadır (Feltz, 1988).

Öz-yeterlik kavramına yakın gibi görünen bazı örgütsel davranış kavramları bulunmaktadır. Bu kavramlardan birisi öz-saygı kavramıdır. Öz-saygı (self-esteem) kavramının klasik tanımı Rosenberg tarafından, "her insanın bir kişi olarak değeri hakkındaki duygusu" şeklinde yapılmıştır (Bilgin, 2007: 284). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin dördüncü basamağında yer alan öz-saygı daha geniş bir tanımla, "insanların kendi öz değerleri, yani kendilerini ne

kadar iyi, yeterli ve saygın gördükleri ile ilgili değerlendirmeleridir" (Aranson vd., 2012; 45). Buna göre öz-saygı bireyin kişisel değer yargısına dayanmaktadır (Feltz, 1988). Öz-yeterlik daha çok bir bireyin belirli bir amaca ulaşım ulaşamayacağına dair bir algıyı ifade ederken, öz-saygı bireyin kendisi hakkında ne düşündüğünü ifade etmektedir (Arseven, 2016).

Öz-yeterlik kavramına yakın bir diğer kavram öz-güven (self-confidence) kavramıdır. White (2009), öz-güvenin temel özelliğinin, belirli bir durumda olumlu sonuçlara ulaşabileceğine dair açık kişisel bir inanç olduğunu ifade etmiştir. Yazara göre öz-güven sahibi biri, çeşitli prosedürler hakkında bilgi sahibi olabilir, kendisini destekleyici bir sistem kazanabilir, beceri geliştirebilir ve içerisinde bulunduğu durumlara uygun bir şekilde donanıma da sahip olabilir; ancak bütün bunların sonucunda başarı elde edemediği takdirde öz-güven duygusu azalacaktır (White, 2009). Nitekim Perry (2011), öz-güven kavramını, kişinin başarılı olabileceğine dair inancı olarak tanımlamıştır. Perry (2011)'ye göre özgüven, belirli görevlere özgü olup, bazı insanlar bu özelliği çok çeşitli faaliyetlerle sergiliyor gibi görünmektedir. Bu açıdan öz-güven, öz-yeterlik teorisine ilişkili olabilmektedir (Perry, 2011). Swann (1990)'a göre bir bireyin kendi yeteneklerine ve yeterliliğine güvenmesi daha iddialı hedefler üstlenmesini ve sorunlara karşı daha mücadeleci olmasını sağlayabilir.

Öz-yeterlik ile benzer görünen bir diğer kavram ise öz-doğrulama kavramıdır. Öz-doğrulama (self-verification), bireylerin kendi görüşlerini onaylama isteğinde olduklarını varsaymaktadır. Öz-doğrulama ise kişinin kendisi hakkında olumlu ya da olumsuz doğru ve geçerli bilgiye sahip olma güdüsüdür (Hogg ve Vaughan, 2011). Başka bir ifadeyle öz-doğrulama bireyler, içerisinde buldukları durum üzerinde kontrolü sağlamak için çaba sarf ederken kendi görüşlerine güvenirlir. Bireylerin öz-doğrulama, çevrelerindeki olayların tahmin edilebilir ve kontrol edilebilir olduğuna yönelik görüşlerini desteklemenin bir aracı olarak kullandıkları ileri sürülmektedir. Dolayısıyla öz-doğrulama süreci, kendini geliştirme arzusundan farklı olarak tahmin edebilme ve kontrol edebilme arzusuyla başlamaktadır (Swann, 1990). Bu açıdan öz-yeterlik kavramından farklılaşmaktadır. Çünkü öz-yeterliğe ilişkin yapılan ve yukarıda değinilen tanımlamalara bakıldığında (Bandura, 1982; Onyishi ve Ogbodo, 2012; Feltz, 1988) öz-yeterlikte çevreyi kontrol etme arzusu veya tahmin edebilme isteğinin olmadığı söylenebilir. Bu tanımlardan hareketle öz-yeterliliğin öz-saygı, öz-güven ve öz-doğrulama içerisine alan bir kavram olduğu söylenebilir.

Algılanan öz-yeterlik, davranışsal ortamların seçimini etkiler. İnsanlar, yeteneklerini aştıklarını düşündükleri durumlardan korkar ve bu durumlardan uzak durma eğiliminde olurlar. Durumu kontrol edebileceklerine inandıkları durumlarda ise faaliyetlere dâhil olurlar ve kendilerinden emin bir şekilde davranırlar. Öz-yeterlik algısı dışında bireylerin ortam ya da faaliyet seçiminde etkili olan başka faktörler de bulunmaktadır. Nihai başarı beklentisi de başa çıkma çabalarını etkileyebilir. Yeterlik beklentisi, bireyin ne kadar çaba harcayacağını ve çeşitli engeller ve caydırıcı deneyimlere karşı ne kadar dayanabileceğini belirler. Bireyin algıladığı öz-yeterlik duygusu ne kadar güçlü olursa, birey o derecede çaba harcar (Bandura, 1977).

Çalışanların işe ilişkin öz-yeterliği, onların iş gereklerini başarılı bir şekilde yerine getirmedeki yeterlilikleri konusunda yaptıkları değerlendirmedir (Mills vd., 2014). Gist'e (1987) göre öz-yeterlik bir çalışanın, belirli bir görevi yerine getirebilecek yeterliliğe sahip olduğuna inanmasıdır (Gist, 1987). Gupta'ya (2007) göre ise öz-yeterlik, kişinin üstlerinden çok fazla yardım almadan bir iş yapabilmeye kabiliyetine yönelik duygusudur (Gupta, 2007). Bandura (1977) bireylerin öz-yeterlik inançlarının, onların motivasyon düzeylerini belirlediğini ileri sürmüştür.

Gordon (1998) öz-yeterliliği çalışanların bir görevi başarılı bir şekilde gerçekleştirip gerçekleştiremeyeceği konusundaki algılarını ifade eder şeklinde tanımlamıştır. Gordon'a göre bu algı, amaçların zorluğunu, hedeflere bağlılığı ve çalışanlar tarafından seçilen görevleri etkiler. Çalışanın öz-yeterlik algısı yüksekse, başaracağına ilişkin güveni de yüksek olmaktadır. Zorlayıcı görevlerde öz-yeterlik algısı düşük olanlar ya çabalarını azaltacak ya da kolayca vazgeçebileceklerdir; öz-yeterlik algısı yüksek olanlar ise daha fazla çaba gösterecekler ve zorluğun üstesinden gelmeye çalışacaklardır (Stajkoviç ve Luthans, 1998). Bandura, öz-yeterliğin yükselmesinde geçmiş deneyimler, rol modelleri, dışsal motivasyon ve fizyolojik durumun (Robbins ve Judge, 2012) etkili olduğunu öne sürmüştür. Yapılan görgül araştırmalar öz-yeterliğin sonradan kazanılabileceğini göstermektedir. Bu araştırmaların birinde (Blittner vd., 1978) katılımcılara öz-yeterlik hissi aşılandığında sigarayı bırakmalarına yardım edecek 14 haftalık programdan başarı ile ayrıldıkları görülmüştür (Aranson vd., 2012).

Negatif örgütsel davranışlardan biri olan örgütsel sinizm kavramı, kökeni yüzyıl öncesine dayanmakta olup, eskiden başkalarına karşı erdemli olmayı ön planda tutan antik Yunan felsefesini tanımlamaktaydı. Günümüzde ise sinizm terimi, başkalarına erdemsiz olduklarından dolayı güvenilmemesi gerektiğine dair inanç olarak tanımlanmaktadır (Lorinkova ve Perry, 2017). Başka bir tanıma göre sinizm, bir bireyin yaşadığı olumsuz tecrübeler sonucunda ortaya çıkan eleştirel ve küçümseyici bakış açısidir (Karacaoğlu ve İnce, 2013). Örgütsel sinizmin kuramsal temellerinde beklenti, atfetme, tutum, sosyal takas kuramları (James, 2005) bulunmaktadır. Örgüt içinde çalışanların birçok davranışı, bu davranışlardan beklediği sonuçlara bağlıdır. Bu sonuçlar çalışanın beklentilerini karşılamıyorsa, bu durum çalışanların sinik tutum içerisine girmesine neden olacaktır (Robbins ve Judge, 2012). Weiner'in atfetme modeline göre, kişiler önce bir kimsenin başarılı olup olmadığını değerlendirir, sonra bu değerlendirme sonucuna göre ona karşı olumlu ya da olumsuz bir duygu geliştirirler (Hogg ve Vaughan, 2007). Örgütsel sinizmi anlamaya tutum kuramları da yardımcı olmaktadır. Tutumun bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları örgütsel sinizm için kuramsal bir çerçeve çizmiştir. Sosyal takas kuramı, örgütsel sinizmi, çalışanların birbirine karşılıklı yardım için hizmet takası yapmaları ile açıklamaktadır (Bilgin, 2007).

Andersson ve Bateman'na (1997) göre sinizm, bir kişi, grup, ideoloji, sosyal düzen veya kuruma yönelik duyulan öfke ve hayal kırıklığı gibi olumsuz duygularla nitelendirilebilir. Bu nedenle yazarlar, sinizm teriminin hem genel hem de özellikli bir tutum olarak tanımlanmasının daha doğru olacağını belirtmişlerdir (Andersson ve Bateman, 1997).

Örgütsel sinizm ise bireyin, çalıştığı kurumun politika ve uygulamalarından duyduğu rahatsızlık (Fitzgerald, 2002:1), bütünlükten yoksun olduğuna dair inanç (Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003) ve eleştirel davranışları (Dean vd., 1998) sonucunda geliştirdiği kötü bir yaklaşım olarak tanımlanmıştır (Yasin ve Khalid, 2015). Buna göre örgütsel sinizm, örgütün bütünlükten yoksun olduğuna dair bir inanç, örgüte yönelik olumsuz bir duygu ve bu inanç ve duyguyla tutarlı olarak örgüte yönelik aşağılayıcı, eleştirel davranış (Dean vd., 1998) olarak üç boyutta ele alınıp incelenmektedir. Çalışanların, örgüte karşı geliştirdikleri bu olumsuz inançlar, örgüt içerisinde yaşadıkları olumsuz deneyimler sonucunda ortaya çıkmaktadır (Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003). Örgütsel sinizmin yarattığı olumsuz sonuçlar nedeniyle günümüzde örgütsel sinizme daha fazla önem verilmektedir (Mousa ve Abdelgaffar, 2017). Örneğin Ankara'da özel bir şirkette çalışan 176 kişiyle yapılan çalışmada bireylerin, sinik tutumları arttıkça işten ayrılma niyetlerinin de arttığı belirlenmiştir (Polat ve Meydan, 2010). Yine Türkiye'de yapılan başka bir araştırmada örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında pozitif yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir (Fettahlıoğlu, 2015). Sivas'ta bir kamu hastanesinde görevli sağlık çalışanlarıyla yapılan araştırma istismarcı yönetim arttıkça örgütsel sinizmin de arttığını; benzer şekilde iş yeri yalnızlığının da örgütsel sinizmi arttırdığını göstermiştir (Ay, 2015).

Örgütsel sinizm üzerinde etkili olduğu düşünülen bir diğer kavram algılanan yönetici desteğidir. Yönetici desteği, çalışanların görevlerini daha iyi yerine getirebilmeleri için yöneticileri tarafından ihtiyaçlarının karşılanmasıdır (Bhanthumnavin, 2003). Yönetici desteğinin yönü, çalışanların itaat etmeleri ya da uysallaştırılmaları değildir. Yönetici desteğinin yönü, çalışanların nitelik ve nicelik olarak geliştirilmesidir (Başaran, 1991). Yönetici desteği almayan çalışanlar, verimin düşmesine yol açacaklardır (Hoyi, 1981). Çalışanların, kurumlarının refahlarını önemsedikleri yönünde bir algıya sahip olduklarında, kurumlarının etkinliğine daha fazla katkı sunmak için çaba sarf edecekleri düşünülmektedir (Son ve Kim, 2016). Yöneticilerinden destek algılayan çalışanların ayrıca stres düzeyinin daha düşük olduğu belirlenmiştir (Park ve Jang, 2017; Gouweloos-Trines, vd., 2017). Yöneticilerinden destek algılamayan çalışanlarda ise depresyon ve anksiyete bozukluğu görülmüştür (Sinokki vd., 2009).

Yukarıda tanımları verilen öz-yeterlik algısı, örgütsel sinizm ve algılanan yönetici desteği kavramlarının birbirleriyle ilişkilerini ele alan araştırma sonuçları incelenmiştir. Söz konusu araştırma sonuçları Tablo 1'de özetlenmiştir.

Bireylerin öz-yeterlik algıları ile çalıştıkları kuruma yönelik sinik tutumlarının ilişkili olduğuna dair çok sayıda çalışma mevcuttur. Örneğin Schaufali ve Salanova (2007) tarafından Hollanda ve İspanya'da üniversite öğrencileri ve işçilerle yapılan 4 farklı çalışmanın hepsinde de yeterlik algısı ile sinizm arasında anlamlı negatif korelasyon bulunmuştur (Schaufali ve Salanova, 2007). Benzer şekilde İspanya ve Hollanda'daki öğrencilerle yürütülen iki farklı çalışmada da önceki çalışmaları destekleyen sonuçlar elde edilmiştir (Bresó ve Salanova, 2007).

Tablo 1: Yazın Taramasında İlgili Çalışmalar

Çalışmalar/Değişkenler	Öz-yeterlik-Örgütsel Sinizm	Öz-yeterlik-Algılanan Yönetici Desteği	Algılanan Yönetici Desteği - Örgütsel Sinizm
Pati ve Kumar (2010)		+	
Mills vd. (2014)		+	
Kesen ve Akyüz (2015)	+		
Akyüz vd (2016)	+		
Kasalak vd (2014)			
Karacaoğlu ve İnce (2013)	-		
Lai ve Kapstad (2009)		İlişki yok	
Nisula (2015)		+	
Chen vd (2016)		+	
Karatepe ve Olughade (2009)		+	
Schaufali ve Salanova (2007)	- (4 örneklem)		
Breso ve Salanova (2007)	- (2 örneklem)		
Richardsen vd. (2006)	-	İlişki yok	-
Cole vd. (2006)			-
Neves (2012)			-

Kayseri İlindeki bir işletmede yapılan araştırmada öz-yeterlik algısının, örgütsel sinizmi negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir (Karacaoğlu ve İnce, 2013). Noveç'te yapılan bir araştırmada da benzer bir sonuç bulunmuştur (Richardsen vd., 2006). Bu sonuçlardan farklı olarak, Kesen ve Akyüz (2015) tarafından üniversite öğrencileriyle yapılan bir çalışmada akademik öz-yeterlik algısının, örgütsel sinizmi pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Bu sonuç Akyüz vd. (2016) tarafından üniversite öğrencileriyle yapılan araştırma sonuçlarıyla da desteklenmiştir.

Yapılan yazın taramasında öz-yeterlik algısının, sinizm dışında, algılanan yönetici desteğini de etkilediğine dair çalışmalara rastlanmıştır. Bu çalışmalarından biri Pati ve Kumar (2010) tarafından yapılmıştır. Pati ve Kumar (2010), bir yazılım firmasındaki çalışanlarla yaptıkları araştırma sonucunda algılanan yönetici desteği ile öz-yeterlik arasında pozitif yönde ilişki bulmuşlardır (Pati ve Kumar, 2010). Farklı sektörlerde çalışan 350 katılımcıyla yapılan başka bir çalışmada da bu sonuca benzer şekilde yönetici desteği ile öz-yeterlik arasında pozitif korelasyon olduğu belirlenmiştir (Mills vd., 2014). Finlandiya'da yapılan bir araştırma, algılanan yönetici desteğinin, öz-yeterlik algısını olumlu yönde etkilediğini göstermiştir (Nisula, 2015). Bandura (1977)'ya göre bir bireyin elde ettiği bir başarı ustalıklarla, tesadüfi olarak veya dış kaynaktan alınan yardımla sağlanmışsa, bu başarının öz-yeterliliği artırması olasıdır. Dolayısıyla yönetici desteği bir dış kaynak olduğundan, bireyin yönetici desteği almasının onun öz-yeterliliği üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu söylenebilir.

Çin'de faaliyet gösteren bir iletişim firması çalışanlarıyla yürütülen çalışma, çalışanların öz-yeterliliği ile yönetici desteği arasında olumlu bir ilişki olduğunu göstermiştir (Chen vd., 2016).

Karatepe ve Olughade (2009) tarafından Nijerya'daki bir otelde gerçekleştirilen araştırma sonucunda öz-yeterlik ile yönetici desteği arasında pozitif ilişki bulunmuştur (Karatepe ve Olughade, 2009).

Richardsen vd. (2006) tarafından Norveç'te yürütülen çalışmada yöneticilerden gelen sosyal destek araştırmaya dahil edilmiş olup, söz konusu değişken ile yeterlik arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bir kamu kurumunda

yapılan çalışmada da, bu sonucu destekler nitelikte bulgular elde edilmiştir (Lai ve Kapstad, 2009).

Çalışanların yöneticilerinden algıladıkları desteğin, onların sinik tutumlarıyla ilişkili olduğunu ortaya koyan çalışmalar yapılmıştır. Söz konusu çalışmalardan biri Norveç'te yürütülmüştür. Norveç'te polislerle yapılan bu çalışmada yöneticilerden gelen sosyal destek ile sinizm arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Richardsen vd., 2006). Almanya'da yapılan araştırma sonuçları, algılanan yönetici desteğinin, sinizm üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir (Cole vd., 2006). Portekiz'de 45 farklı firmada yürütülen araştırma sonuçlarında da algılanan yönetici desteğinin örgütsel sinizm ile negatif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Neves, 2012).

Yukarıda özetlenen araştırma sonuçlarına dayanarak bu çalışmada aşağıdaki hipotezler kurulmuştur:

H₁: Çalışanların öz-yeterlik algısı ile örgütsel sinizmi arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

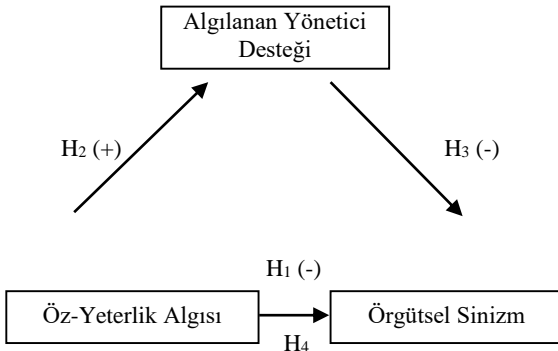
H₂: Çalışanların öz-yeterlik algısı ile algıladıkları yönetici desteği arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H₃: Çalışanların algıladıkları yönetici desteği ile örgütsel sinizmi arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

H₄: Algılanan yönetici desteği, öz-yeterlik algısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki üzerinde aracılık etkisine sahiptir.

Bu hipotezlere göre araştırma modeli aşağıdaki gibi oluşturulmuştur. Araştırılacak değişkenler ve aralarındaki ilişkiler şekilde gösterilmiştir. Şekilde görüldüğü gibi öncelikle öz-yeterlilik algısının örgütsel sinizm üzerindeki etkisi ve bu etkide yönetici destek algısının bir rolünün olup olmadığı araştırılacaktır.

Şekil 1. Araştırma Modeli



3. Alan Araştırması

Bu çalışmada öz-yeterlilikleri yüksek çalışanların örgütlerine karşı sinik tutumları ele alınmış ve bu ilişkide yönetici desteğinin aracılık rolü araştırılmıştır. Örgüt içerisinde bazı çalışanlar, örgütü beğenmemeye, küçük görmeye, yapıcı olmayan eleştirel yaklaşımlar sergilemeye, örgüte karşı öfke duymaya başlamakta ve bu durumlara örgüte karşı güvensizlik, kötümser bir bakış açısı eşlik etmektedir. Çalışanların öz-yeterlilik algısı ne kadar yüksekse başaracağına yönelik inancı o kadar yüksektir (Robbins ve Judge, 2012). Bu nedenle öz-yeterlilik algısı yüksek çalışanların standartları yüksektir. Bu çalışanların örgütsel yapıya ya da örgütsel işleyişe diğer çalışanlara nazaran daha eleştirel bakmaları beklenebilir. Türkiye’de yöneticilerin çalışan davranışları üzerinde belirgin bir etkisi vardır. Yöneticilerinden destek algılayan çalışanların örgüt içerisinde davranış değişikliği göstereceği düşünülebilir. Bu çalışma ile ilgili olarak yapılan literatür taramasında öz-yeterliliği yüksek çalışanların yönetici desteği aldıklarında gösterecekleri davranış değişikliğinin yönü konusunda yeterli çalışma yapılmadığı görülmüştür. Bu nedenle bu çalışmanın amacı belirlenirken, literatürdeki bulgulara dayanarak, çalışanların öz-yeterlilik algıları ile örgüte karşı sinik tutumları arasındaki ilişkinin nedeninin çalışanların yöneticilerinden algıladıkları destek olduğu varsayımından yola çıkılmıştır. Buna göre, çalışanların öz-yeterlilik algılarının örgüte karşı sinik tutumları arasındaki ilişkinin çalışanların yöneticiden algıladıkları destek üzerinden gerçekleştiği düşünülmüştür. Yapılan literatür taraması sonucunda öz-yeterlilik algısı, örgütsel sinizm ve algılanan yönetici desteği arasındaki ilişkileri birlikte ele alıp inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda bu çalışmanın literatüre katkı sunacağı düşünülmektedir.

3.1. Yöntem ve Örneklem

Bu çalışmanın evreni, Düzce İlinde faaliyet gösteren kamu kurumları çalışanlarından oluşmaktadır. Çalışmada kolayda örnekleme yöntemiyle örneklem seçilme yoluna gidilmiş olup, veri toplama tekniği olarak kullanılan anket 300 çalışana dağıtılmış ve 211’i geri dönmüştür. Buna göre eksik, hatalı, değişkenler arasında çoklu bağlantı bulunduğu saptanan anketler elimine edilerek (Tabachnick ve Fidell, 2013) 150 anket (%50’si) değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmaya katılanların %44’ü kadın, %56’sının ise erkek olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların yaş ortalaması 37 olup, %61’i bekârdır. Kurumdaki çalışma süreleri incelendiğinde, katılımcıların ortalama çalışma süresi ise 10 yıl olarak tespit

edilmiştir. Elde edilen verilerin analizinde betimsel istatistiklerin yanı sıra araştırma kapsamında oluşturulan H₁, H₂ ve H₃ hipotezlerini test etmek için basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Aracı değişkenli H₄ hipotezini test etmek için ise hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır. Veriler SPSS paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir.

3.2. Ölçme Araçları

Bu çalışmada, katılımcıların öz-yeterlilik algılarını ölçmek için Schwarzer ve Jerusalem (1995) tarafından geliştirilen 10 ifadeli ölçek; algılanan yönetici desteğini ölçmek için Giray ve Şahin (2012) tarafından geliştirilen 11 ifadeli ölçek ve son olarak örgütsel sinizm düzeyini ölçmek için Brandes ve arkadaşları (1999) tarafından geliştirilen ve Karacaoğlu ve İnce (2012) Türkçeye uyarlanan 13 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Ölçeklerde yer alan her bir ifade için katılımcılara “Tamamen Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum” ve “Tamamen Katılıyorum” şeklinde 5 farklı cevap alternatifi sunulmuştur. Her bir cevap için sırasıyla 1 ile 5 arası puan verilmiştir. Skorun yüksek olması, öz-yeterlilik algısının, örgütsel sinizmin ve algılanan yönetici desteğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

4. Bulgular

150 katılımcıdan elde edilen verilere göre araştırmaya katılan katılımcıların yaş ortalamasının 37 olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerdeki ifadelerin normallik dağılıma sahip olup olmadığını belirlemek için Shapiro-Wilk testi uygulanmıştır. Test sonucuna göre bütün ifadelerin anlamlılık düzeyi 0.05’ten küçük çıkmıştır. Bu durum, verilerin normal dağılmadığını göstermekle beraber ifadelerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin de göz önüne alınması gerekmektedir. Söz konusu değerler incelendiğinde ölçeklerdeki toplam 34 ifadenin basıklık ve çarpıklık değerlerinin tavsiye edilen +2 ve -2 arasında olduğu görülmüştür (Tabachnick ve Fidell, 2013). Bu nedenle verilerin basıklık ve çarpıklık değerlerine göre normal dağıldığı kabul edilmiştir.

Verilere ait tanımlayıcı istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir:

Tablo 2: Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Ortalama	SS	1	2	3
Öz-Yeterlik Algısı	3,64	0,64	(.90)		
Algılanan Yönetici Desteği	3,12	1,3	-.21**	(.98)	
Örgütsel Sinizm	3,11	.96	.23**	-.56**	(.95)

**p<0.01

Yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda öz-yeterlilik algısı ölçeğinin güvenilirliği %90; algılanan yönetici desteğinin güvenilirliği %98 ve son olarak ta örgütsel sinizm ölçeğinin güvenilirliği %95 oranında bulunmuştur.

H₁, H₂ ve H₃ hipotezlerini test etmek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmış olup, analiz sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

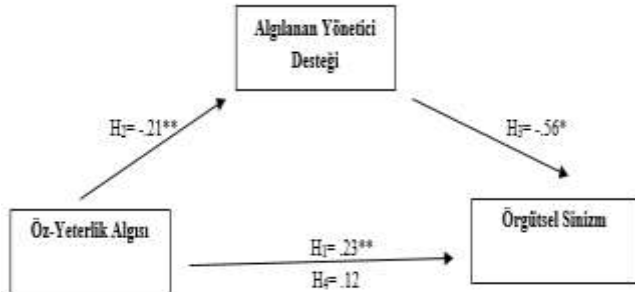
Tablo 3. Basit doğrusal regresyon analizi sonuçları

	R	R ²	R ² Değişim	Beta
1. Aşama: Algılanan Yönetici Desteği & Örgütsel Sinizm	.56	.31		-.56*
2. Aşama: Öz-Yeterlik Algısı & Örgütsel Sinizm	.57	.33	.013	.12

*p<.05

Hiyerarşik regresyon analizinde 1.aşamada aracı değişken olduğu düşünülen algılanan yönetici desteği ile bağımlı değişken olan örgütsel sinizm değişkeni dâhil edilmiştir. 2.aşamada ise bağımsız değişken olarak öz-yeterlik algısı modele dâhil edilmiştir. Tablo 3'te görüldüğü üzere öz-yeterlik algısının örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmuş, ancak hiyerarşik regresyon analizinde aracı değişken olduğu düşünülen algılanan yönetici desteği kontrol altına alındığında öz-yeterlik algısının örgütsel sinizm üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı görülmektedir (F (2.14)= 33,4; R²= 0.33; p= 0.102). Bu sonuç, algılanan yönetici desteğinin, öz-yeterlik algısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini göstermektedir. Başka bir ifadeyle bireyler, yöneticilerinden destek algılamadığında sahip oldukları öz-yeterlik duygusu, örgüte yönelik sinik tutumlarını etkilememektedir. Bu sonuç, çalışma kapsamında oluşturulan H₄ hipotezini desteklemektedir.

Yapılan analizler sonucunda araştırma modeli aşağıdaki gibi gösterilebilir:

Şekil 2: Analizler Sonrası Araştırma Modeli

*p<0.01; **p<0.05

5. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada, öz-yeterli çalışanların yönetici desteğini algıladıklarında örgüte yönelik sinik tutumlarının nasıl geliştiği araştırılmıştır. Bu amaçla toplanan veriler değerlendirildiğinde, araştırmaya katılan öz-yeterli çalışanların algıladıkları yönetici desteği ile örgüte karşı sinik tutumları arasında bir ilişki bulunmaktadır.

Öz-yeterlik algısı, bireyin her işin üstesinden gelebilecek yeteneklere sahip olduğuna yönelik inancıdır. Bir örgüt içerisinde öz-yeterlik algısı yüksek olan çalışanların, kendilerine verilen görevleri en iyi şekilde yerine getirecekleri beklenir. Yapılan araştırmalar öz-yeterlik algısı yükseldikçe çalışanın örgüte karşı geliştirdiği olumsuz bir tavır olarak ifade edilen sinik tutumlarını azalttığı belirlenmiştir (Schaufeli ve Salanova, 2007; Bresó ve Salanova, 2007; Karacaoğlu ve İnce, 2013; Richardsen vd., 2006). Bu çalışma sonucunda ise bireylerin öz-yeterlik algıları arttıkça örgüte yönelik sinik tutumlarında da artış

olacağı tespit edilmiştir. Bu sonuca göre öz güveni olan, kendi kendine yetebileceğine inanan çalışanlar, örgüte karşı olumsuz tutumlarını arttıracak; örgütün ahlaki bütünlükten yoksun olduğunu, eşitlik, dürüstlük, samimiyet gibi ilkelerin yok sayıldığını (Berneth vd., 2007) düşünecek, örgüt uygulamalarını önemsemeyecek, ciddiye almayacak (Brandes, vd., 1999) örgütü küçümseyecek, kendilerini örgütten üstün görmeye başlayacaklardır. Kabataş'ın (2010) çalışmasında başarılı olduğuna dair algıları artan öğrencilerin üniversitelerinin eksikliklerini daha fazla hissettikleri ve bunun sonucunda da üniversitelere karşı kızgınlık ve öfkelerini arttırdıkları görülmüştür. Bu sonuca göre öz-yeterlilik algısı yüksek olan çalışanların standartları diğer çalışanlara göre daha yüksek olduğu için örgütten beklentilerini yüksek tutacak, bu beklentilerin karşılanmadığını gördüklerinde ise hayal kırıklığına uğrayacak ve örgüte karşı sinizme yönelecektir. Çalışmanın yapıldığı örgütün bir kamu örgütü olması nedeni ile örgütsel yapının bürokratik özelliklere sahip olmasının da bu sonucun alınmasında etkili olduğu söylenebilir.

Yapılan yazın taramasında, öz-yeterlik arttıkça algılanan yönetici desteğinin de arttığı şeklinde sonuçlara rastlanmıştır (Pati ve Kumar, 2010; Mills vd., 2014; Nisula, 2015; Chen vd., 2016; Karatepe ve Olughade, 2009). Bu araştırma sonucunda ise söz konusu iki değişken arasında negatif yönde bir ilişki bulunmuştur. Yani öz-yeterlik algısı yüksek olan bireyler, yönetici desteğine ihtiyaçları olmadığını düşündüklerinden (Gupta, 2007), daha az yönetici desteği algılamaktadırlar.

Daha önce yapılan araştırma sonuçlarına göre (Richardsen vd., 2006; Cole vd., 2006; Neves, 2012) algılanan yönetici desteği arttıkça, bireylerin örgüte yönelik sinik tutumlarında azalış beklenmiştir. Araştırma sonucunda algılanan yönetici desteğinin, örgütsel sinizmi negatif yönde etkilediği belirlenmiştir. Bu sonuca göre bir çalışanın, yöneticisinden destek algıladığında, örgütü küçümseme davranışında azalma görüleceği söylenebilir.

Araştırmada algılanan yönetici desteğinin, öz-yeterlik algısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki üzerinde aracılığa sahip olup olmadığını test etmek için hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda, algılanan yönetici desteğinin sözü geçen iki değişken arasında tam aracılığa sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre öz-yeterliği yüksek bireyler, yönetici desteği aracılığıyla örgüte yönelik sinik tutum geliştirmektedirler. Başka bir ifadeyle, öz-yeterliği yüksek bireyler, yöneticilerinden destek algılamadıklarında, örgütü küçük görme, kendilerini örgütten üstün göre davranışı olan sinik tutum sergilememektedirler. Yöneticilerinden destek algıladıkları zaman örgüt ile ilgili değerlendirmeleri daha olumsuz hale gelmektedir. Dolayısıyla bu sonuca göre, yöneticilerin, öz-yeterlik algısı yüksek bireylere destek vermekten kaçınmaları, aksi takdirde bu bireylerin arkalarında yönetici desteği de hissetmelerini kendilerini örgütün bütününden üstün görmeye başlayacakları söylenebilir.

Bu araştırmada elde edilen bulgular çalışmaya katılan bir bölgedeki kamu kuruluşunda görevli çalışanlarla sınırlıdır. Bu sonuçların genellenmesi için benzer çalışmaların farklı örneklem grupları ile tekrarlanabilmesi yoluyla mümkündür. Araştırma sonuçlarının farklı bölgelerde, farklı

kurumlarda yürütülecek çalışmalara yön verebileceği düşünülmektedir.

Kaynakça

- Akyüz, B., Kesen, M., & Oğrak, A. (2016). Örgütsel güven ve akademik özyeterlilik algısının genel sinizm ve etik dışı davranışlara etkisi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 085-106.
- Andersson, L., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 449-469.
- Arseven, A. (2016). Öz yeterlilik: Bir kavram analizi. *Turkish Studies*, 11 (19), 63-80.
- Ay, F. A. (2015). İstismarcı yönetim, işyeri yalnızlığı ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler: Sağlık çalışanlarına yönelik bir çalışma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(41), 1116-1126.
- Bandura, A. (1971). *Social Learning Theory*. New York: Genral Learning Press.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122-147.
- Başaran, İ. E.,(1991). *Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Kadioğlu Yayıncılık.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & 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.
- Bhanthumnavin, D. (2003). Perceived social support from supervisor and group members' psychological and situational characteristics as predictors of subordinate performance in Thai work units. *Human Resource Development Quarterly*, 14(1), 79-97.
- Bilgin, N. (2003). *Sosyal Psikoloji Sözlüğü, Kavramlar, Yaklaşımlar*. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Brandes, P., Dharwadkar, R., & Dean, J. W. (1999), Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*, 150-153.
- Bresó, E., & Salanova, M. (2007). In search of the "third dimension" of burnout: efficacy or Inefficacy? *Applied Psychology: An International Review*, 56(3), 460-478.
- Chen, T., Li, F., & Leung, K. (2016). When does supervisor support encourage innovative behavior? Opposite moderating effects of general self-efficacy and internal locus of control. *Personnel Psychology*, 69, 123-158.
- Cole, M. S., Bruch, H., & Vogel, B. (2006). Emotion as mediators of the relations between perceived supervisor support and psychological hardiness on employee cynicism. *Journal of Organizational Behaviour*, 27, 463-484.
- Dean Jr, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management review*, 23(2), 341-352.
- Feltz, D. L. (1988). Self- confidence and sports performance. *Exercise and Sport Science Reviews*, 16(1), 423-458.
- Fettahlioğlu, Ö. O. (2015). Günümüz işletmelerinin temel hastalığı: Örgütsel sinizme yönelik algılamaların, tükenmişlik boyutları üzerine etkisi. *The Journal of Academic Social Science*, (13), 178-191.
- Fitzgerald, M. (2002), Organizational Cynicism: Its Relationship Perceived Organizational In justice Explanatory Style. Doktora Tezi. Cincinnati: University of Cincinnati.
- Frayne, C. A., & Latham, G. P. (1987). Application of social learning theory to employee self-management of attendance. *Journal of Applied Psychology*, 72(3), 387-392.
- Gist, M. E. (1987). Self-Efficacy: Implications for organizational behavior and human resource management. *The Academy of Management Review*, 12(3), 472-485.
- Gordon, J. R. (1998). *Organizational Behavior A Diagnostic Approach*. Upper Saddle River, Prentice Hall, New Jersey.
- Gouweloos-Trines, J., Tyler, M. P., Giummarra, M. J., Adams, N. K., Landolt, M. A., Kleber, R. J., & Alisic, E. (2017). Perceived support at work after critical incidents and its relation to psychological distress: a survey among prehospital providers. *Emerg Med J*, 34(12), 816-822.
- Gupta, K. S. (2007). Empowerment: A comparative study. *The ICAFI Journal of Organizational Behavior*, 6(4), 37-52.
- Hogg, M. A., & Vaughan, G. M. (2011). *Sosyal Psikoloji*. (Çev. Aydın Gelmez ve İbrahim Yıldız), Ankara: Ütopya Yayınevi.
- Hoyi, F. (1981). *Ast-üst ilişkileri içerisinde etkileşimler,örgüt içi küçük gruplar (klikler) ve üst yönetim açısından yaklaşımlar*. Yönetim Psikolojisi II. Ulusal Sempozyumubildiriler kitabı içinde (s.105-118) TODAİE Yayınları, Ankara.
- James, M. S. L. (2005). Antecedents And Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of The Potential Positive And Negative Effects on School Systems. Doctoral Thesis. USA: The Florida State University.
- Johnson J. L., & 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*, 24, 627-647.
- Karacaoğlu, K., & İnce, F. (2013). Pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerindeki etkileri: Kayseri ilindeki imalat sanayii işletmelerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 181-202.
- Karatepe, O. M., & Olughade, O. A. (2009). The effects of job and personal resources on hotel employees' work

- engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 28, 504-512.
- Kesen, M., & Akyüz, B. (2015). Akademik özyeterlik algısı, örgütsel güven ve örgütsel sinizm ilişkisinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(3), 47-68.
- Lai, L., & Kapstad, J. C. (2009). Perceived competence mobilization: an explorative study of predictors and impact on turnover intentions. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(9), 1985-1998.
- Lorinkova, N. M., & Perry, S. J. (2017). When is empowerment effective? The role of leader-leader exchange in empowering leadership, cynicism, and time theft. *Journal of Management*, 43(5), 1631-1654.
- Mills, M. J., Matthews, R. A., Henning, J. B., & Woo, V. A. (2014). Family-supportive organizations and supervisors: how do they influence employee outcomes and for whom?. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(12), 1763-1785.
- Mousa, M., & Abdelgaffar, H. A. (2017). Afloat in uncertainty and cynicism: An experience from Egypt. *Journal of Commerce & Management Thought*, 8(3), 508-530.
- Neves, P. (2012). Organizational cynicism: Spillover effects on supervisor-subordinate relationships and performance. *The Leadership Quarterly*, 23, 965-976.
- Nisula, A.M. (2015). The relationship between supervisor support and individual improvisation. *Leadership & Organization Development Journal*, 36(5), 473 - 488.
- Onyishi, I. E., & Ogbodo, E. (2012). The contributions of self-efficacy and perceived organisational support when taking charge at work. *SA Journal of Industrial Psychology*, 38(1), 1-11.
- Park, R., & Jang, S. J. (2017). Mediating role of perceived supervisor support in the relationship between job autonomy and mental health: moderating role of value-means fit. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(5), 1466-4399.
- Pati, S. P., & Kumar, P. (2010). Employee engagement: Role of self-efficacy, organizational support & supervisor support. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 46(1), 126-137.
- Perry, P. (2011). Concept analysis: Confidence/Self-confidence. *Nursing Forum*, 46(4), 218-230.
- Polat, M., & Meydan, C. H. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.
- Richardson, A. M., Burke, R. J., & Martinussen, M. (2006). Work and health outcomes among police officers: The mediating role of police cynicism and engagement. *International Journal of Stress Management*, 11(4), 555-574.
- Robbins, S.P., & Judge, T. A. (2012). *Örgütsel Davranış*. (çev. İnci Erdem). İstanbul: Nobel Yayıncılık.
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety, Stress, and Coping*, 20(2), 177-196.
- Schumpeter, J. A. (2014). *Kapitalizm Sosyalizm ve Demokrasi*. (çev. Hasan İlhan). Ankara: Alter Yayınları.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). *The General Self-Efficacy Scale (GSE)*. (Erişim: 05.05.2016), <http://userpage.fu-berlin.de/~health/engscal.htm>
- Seck, A. (2012). International Technology Diffusion and Economic Growth: Explaining the Spillover Benefits to Developing Countries. *Structural Change and Economic Dynamics*, (23)4, 437-451.
- Silaghi, M. I. P., Alexa, D., Jude, C., & Litan, C. (2014). Do business and public sector research and development expenditures contribute to economic growth in Central and Eastern European Countries? A dynamic panel estimation. *Economic Modelling*, 36, 108-119.
- Sinokki, M., Hinkka, K., Ahola, K., Koskinen, S., Kivimäki, M., Honkonen, T., Puukka, P., Klaukka, T., Lönnqvist, J., & Virtanen, M. (2009). The association of social support at work and in private life with mental health and anti depressant use: The Health 2000 Study. *Journal of Affective Disorders*, 115, 36-45.
- Son, S., & Kim, D.Y. (2016). The role of perceived management support and trust in mentors on protégés' organizational citizenship behavior. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 54(4), 481-497.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261.
- Swann, W. B. (1990). To be adored or to be known? The interplay of self-enhancement and self-verification. In: E. T. Higgins, & R. M. Sorrentino (Eds.), *Handbook of motivation and cognition: Foundations of social behavior* (s. 408-448). New York: Guilford Press.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston: Allyn and Bacon.
- Taban, S. (2008). *İktisadi Büyüme: Kavram ve Modeller*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Taymaz, E., & Suiçmez, H. (2005). Türkiye' de Verimlilik, Büyüme ve Kriz. *Türkiye Ekonomi Kurumu*.
- Wang, D. H. M., Yu, T. H. K., & Liu, H. Q. (2013). Heterogeneous effect of high-tech industrial R&D spending on economic growth. *Journal of Business Research*, 66(10), 1990-1993.
- White, K. A. (2009). Self-confidence: A concept analysis. *Nursing Forum*, 44(2), 103-114.
- Yasin, T., & Khalid, S. (2015). Organizational cynicism, work related quality of life and organizational commitment in employees. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 9(2), 568-582.
- Yaylalı, M., Akan, Y., & Işık, C. (2010). Türkiye'de Ar-Ge Yatırım Harcamaları ve Ekonomik Büyüme Arasındaki

Eş-Bütünleşme ve Nedensellik İlişkisi: 1990–2009. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, (5)2, 13-26.

Yılmaz, Ö., & Akıncı, M. (2012). *İktisadi Büyüme ve Makroekonomik Belirleyicileri*. Ankara: Nobel Yayınları.