

## Otantik Liderlik Psikolojik Güçlendirme Örgütsel Sinizm Ve Yaratıcılığa Duyulan İçsel Motivasyon Arasındaki İlişkinin Yapısal Eşitlik Modellenmesi İle İncelenmesi

Halil Özcan ÖZDEMİR  
Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi  
hozcanozdemir@gmail.com  
ORCID: 0000-0002-0021-3618

Zekeriya YAZICI  
Tarım ve Orman Bakanlığı  
zekeriyazici@gmail.com  
ORCID: 0000-0002-9148-2572

Araştırma Makalesi

DOI:...

Geliş Tarihi: 30.09.2021

Kabul Tarihi: 06.10.2021

### Atf Bilgisi

Özdemir, H.Ö., Yazıcı, Z. (2021). Otantik Liderlik Psikolojik Güçlendirme Örgütsel Sinizm Ve Yaratıcılığa Duyulan İçsel Motivasyon Arasındaki İlişkinin Yapısal Eşitlik Modellenmesi İle İncelenmesi, *Ahi Evran Akademi*, 2(2), 70-80

### ÖZ

İşgörenlerin çalışmış oldukları örgütlerdeki davranışlarını inceleyen bilim dalı olan örgütsel davranış yöneticilerin üzerinde durdukları önemli konular olarak geçerliliğini hala korumaktadır. Bu çalışmanın amacı çalışanların otantik liderlik algıları ile psikolojik güçlendirmeleri, örgütsel sinizmi ve yaratıcılığa duyulan içsel ilgileri arasındaki ilişkileri belirlemektir. Bu değişkenlere ait ilişkilere yapısal eşitlik modellenmesi yöntemi ile LISREL programı kullanılarak erişilmiştir. Araştırmanın örneklemini sigorta acentelerinde çalışan 412 işgören oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda örgütsel sinizm, yaratıcılık için içsel motivasyonu pozitif düzeyde etkilemektedir. Örgütsel sinizm, psikolojik güçlendirmeyi pozitif düzeyde etkilemektedir. Otantik liderlik, yaratıcılık için içsel motivasyonu pozitif düzeyde etkilemektedir. Otantik liderlik, psikolojik güçlendirmeyi pozitif düzeyde etkilemektedir. Son olarak yaratıcılık için içsel motivasyon değişkeni, psikolojik güçlendirmeyi pozitif düzeyde etkilemektedir. Bu çalışmanın gerek literatüre gerekse de bu konuda çalışma yapacaklara olumlu katkılar sağlaması amaçlanmaktadır.

**Anahtar kelimeler:** Otantik liderlik, psikolojik güçlendirme, örgütsel sinizm, içsel motivasyon.

## Examining The Relationship Between Authentic Leadership Psychological Empowerment Organizational Cynicism And Intrinsic Motivation For Creativity Using Structural Equation Modeling

### ABSTRACT

Organizational behavior, the discipline which analyses the behaviors of the workers in their workspace, is still valid with the important topic that concentrates on managers. The purpose of this study is to determine the relations between the psychological empowerment and the authentic leadership perception of the workers; their organizational cynicism and their inner interest in creativity. The relations of these variables were determined with structural equation modeling method and LISREL program. The sample of this research includes 412 workers who work in insurance agents.

As a result of this study, it is found out that organizational cynicism affects inner creativity in a positive way. Organizational cynicism affects psychological empowerment in a positive way. Authentic leadership affects inner motivation for creativity in a positive way. Authentic leadership affects psychological empowerment in a positive way. Lastly, inner motivation for creativity variable affects psychological empowerment in a positive way. It is aimed that this study will provide positive contributions to the literature and those who will study this subject.

**Keywords:** Authentic leadership, psychological empowerment, organizational cynicism, intrinsic motivation.

### Giriş

Bu çalışma otantik liderlik, örgütsel sinizm, psikolojik güçlendirme ve yaratıcılığa duyulan içsel motivasyon arasındaki ilişkileri belirlemek amacı ile hazırlanmıştır. Dört farklı ölçeğin birbirleri ile olan ilişkilerini ortaya koyması bakımından ve bu kapsamda bir çalışmanın yapılmamış olmasından dolayı önem arz etmektedir. Her iki değişkeninin arasındaki ilişkilere yönelik çalışmalara ayrı ayrı bakılmış ve literatür sonuçları ortaya konulmuştur. Bazı iki değişken arasında oldukça fazla çalışma varken bazıları arasında çalışmaların azlığı hatta yokluğu dikkati çekmektedir.

Otantik liderlik ve yaratıcılığa duyulan içsel motivasyon arasındaki ilişki arasındaki ilişkiye dönük çalışmalara bakıldığında; Hahm (2018) yapmış olduğu çalışmasında; üyelerin otantik liderlik algıları ile psikolojik güçlendirme ve içsel motivasyonlarının birbirleri ile ilişkili olduğunu belirlemiştir.

Mücedili vd. (2013) yapmış oldukları çalışmada otantik liderliğin, çalışanların yaratıcılığıyla olumlu bir ilişkiye sahip olduğunu; çalışanların yaratıcılığının yenilikçilik üzerinde olumlu bir etkisinin olduğunu ve otantik liderliğin yenilikçilik ile olumlu bir ilişkisinin olduğunu belirlemişlerdir. Rego vd. (2014) yaptıkları çalışma ile otantik liderliğin çalışanların yaratıcılıklarıyla ilgili doğrudan ve aracılık ilişkisini ortaya koymuşlardır.

Otantik liderlik ve psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkiyi incelediğimizde; otantik liderler kişisel gelişim ve takipçilerinin gelişimi için motivasyon arttırıcılar (Iliesvd., 2005). Joo ve Jo (2017) Koredeki büyük bir firmadaki çalışanlar ile yaptıkları çalışma sonucunda algılanan otantik liderliğin çalışanların psikolojik sermayeleri üzerinde önemli katkılarının olduğunu belirtmişlerdir. Otantik liderlik ile psikolojik güçlendirme arasında pozitif yönlü bir ilişki bulmuşlardır. Shapira-Lishchinsky (2014) öğretmenler üzerine yaptıkları çalışmada; otantik liderlik üzerinde psikolojik güçlendirmenin arabuluculuk etkisinin olmadığı yönünde bir sonuç elde etmişlerdir. Akbolat vd., (2017) sağlık çalışanları ile yaptıkları çalışma sonucunda otantik liderliğin personel güçlendirme üzerinde olumlu yönde etkisinin bulunduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca, örgütsel erdemliliğin personel güçlendirme üzerine etkisinde otantik liderliğin aracı rolü bulunduğunu belirtmişlerdir.

Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde çalışmaların psikolojik güçlendirme ile motivasyona duyulan içsel ilgi arasındaki ilişkiye dönük sınırlı çalışmanın olduğu görülmüştür. Zhang ve Bartol (2010) yaptıkları çalışma ile liderliği güçlendirmenin psikolojik güçlendirmeyi olumlu etkilediğini ve bunun da hem içsel motivasyonu hem de yaratıcı süreç katılımını etkilediğini tespit etmişlerdir. Hahm (2018) yapmış olduğu çalışmada; üyelerin psikolojik güçlenmesinin yaratıcılığın ön koşulları olan hem içsel motivasyon hem de özerklikle doğrudan ilişkili olduğunu belirlemiştir.

Psikolojik güçlendirme ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye yönelik olarak yapılmış çalışmalar incelendiğinde genellikle psikolojik güçlendirme ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ilişkilerin olduğu saptanmıştır. Semerci (2020) yaptığı çalışma ile çalışanların psikolojik sermayeleri ile örgütsel sinizmleri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmiştir.

Fakat kısıtlı da olsa psikolojik güçlendirme ile örgütsel sinizm arasında alt boyutlar bakımından pozitif ilişkilerin olduğuna dair çalışmalara da rastlanmıştır. Bayram ve Ergan (2018) akademisyenlere yönelik yaptıkları çalışma sonucunda psikolojik güçlendirmenin otonomi ve etki alt boyutları ile örgütsel sinizmin duygusal ve davranışsal boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki belirlemiştir.

Literatür incelemesinde içsel motivasyon ile ilgili pek çok çalışmaya rastlanmasına rağmen; örgütsel sinizm ile ilişkisine yönelik yapılmış çalışmaya rastlanmamıştır.

Tüm bu literatür incelemeleri ışığında araştırma örneklemini üzerinde inceleme yapılmış ve literatüre katkı sağlanmaya çalışılmıştır. Bu çalışma ile aşağıdaki sorulara cevap aranmaya çalışılmıştır.

- H1: Örgütsel sinizm ile inovasyona duyulan içsel ilgi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- H2: Örgütsel sinizm ile psikolojik güçlendirme arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- H3: Otantik liderlik ile inovasyona duyulan içsel ilgi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- H4: Otantik liderlik ile psikolojik güçlendirme arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- H5: Psikolojik güçlendirme ile inovasyona duyulan içsel ilgi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

## Materyal Metod

Bu çalışmanın materyalini, basit tesadüfi örnekleme yönetimi ile seçilen İç Anadolu illerinde faaliyet gösteren sigorta acentelerindeki işgörenlerden elde edilen veriler oluşturmaktadır. Anketlerin amacına ulaşabilmesi için Basit Tesadüfi Örnekleme Yöntemi ile seçilmiştir. Saha çalışmaları 2020 yılında yapılmıştır. Bu çalışma ile ilgili olarak Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun 04.03.2021 tarih ve 2021/1 sayılı kararı ile etik kurul izni alınmıştır.

Araştırma kapsamında hazır ölçeklerden faydalanılmıştır. Otantik liderliği ölçmede Avolio, Gardner ve Walumbwa (2007) tarafından geliştirilmiş 4 boyut ve 16 maddeden oluşan otantik liderlik ölçeği kullanılmıştır. Çalışanların sinizm davranışlarını belirlemek için Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş 3 boyut ve 13 maddeden oluşan örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Psikolojik güçlendirme ile ilgili olarak çalışmada Spreitzer (1995) tarafından geliştirilen PEI kullanılmış olup açıklanması beklenen 4 boyutun her boyutu için 3 soru toplamda 12 soru sorulmuştur.

Yaratıcılığa duyulan içsel ilgiyi ölçmede ise; Tierney vd. (1999) tarafından geliştirilen ölçek kullanılarak yaratıcılık için içsel motivasyon puanları elde edilmiştir (Yuan and Woodman 2010).

Araştırmanın örneklemini 412 özel sektör sigorta acentesi çalışanı oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında 440 adet anket dağıtılmış; anketlerden 415'i geri dönmüş bu anketlerden 3 tanesindeki verilerin hatalı olmasından dolayı iptal edilmiştir. Anket geri dönüş oranı yaklaşık %94 olarak gerçekleşmiştir. Bu oranınbilimsel çalışmalar açısından yeterli olduğu söylenebilir. Verilerin analizinde LISREL programı kullanılmış ve yapısal eşitlik modellemesi ile sonuçlar elde edilmiştir.

### Ölçüm Modelinin Doğrulanmasına İlişkin Bulgular

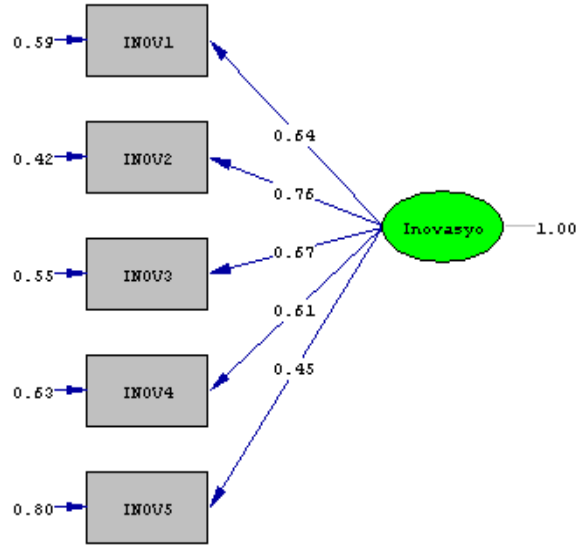
12 maddelik “Psikolojik güçlendirme”, 13 maddelik “Örgütsel sinizm”, 16 maddelik “Otantik liderlik” ve 5 maddelik “İnovasyona duyulan içsel ilgi” olmak üzere dört ayrı ölçeğin yapısal geçerliliği, Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) ile ilkin sınanmıştır. Ölçeklere ilişkin model veri uyum indeksleri Tablo 1’de gösterilmiştir.

**Tablo 1.** Ölçeklere ait model veri uyum indeksleri

İyilik Uyum İndeksleri	$\chi^2/Sd$	GFI	CFI	NFI	NNFI	RFI	S-RMR	RMSEA
<b>Kabul Edilebilir Sınır Değer *</b>	<5 Orta düzeyde <3 İyi uyum	>0.90	>0.90	>0.90	>0.90	>0.85	< 0.08	< 0.08
<b>Psikolojik Güçlendirme Ölçeği</b>	188,108/54=3,48	0,91	0,94	0,92	0,92	0,90	0,06	0,07
<b>İnovasyona duyulan içsel ilgi ölçeği</b>	9,259/5 = 1,85	0,96	0,96	0,94	0,93	0,89	0,05	0,07
<b>Otantik Liderlik Ölçeği</b>	340,045/104 = 3,27	0,88	0,95	0,93	0,94	0,92	0,06	0,07
<b>Örgütsel Sinizm Ölçeği</b>	228,652/65=3,52	0,90	0,94	0,92	0,93	0,91	0,06	0,078

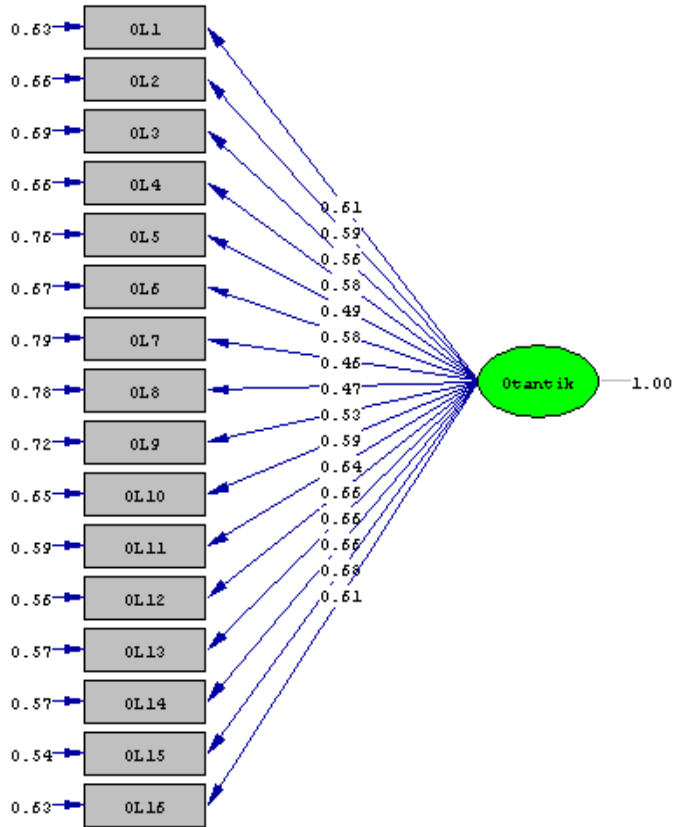
\*Kaynaklar: Kline, 2011; Baumgartner&Homburg, 1996; Bentler, 1980

Ölçek maddeleriyle ölçülen örtük özelliğin ölçülebilmesine ilişkin yapısal geçerliliği bulunduğu gözlenmiştir. DFA sonuçlarına göre her bir ölçekteki tüm maddelerin t değerleri anlamlı bulunmuştur(p<0.05). Bir başka deyişle, ölçeklerden herhangi bir madde çıkarılmasına gerek bulunmamıştır. t değerlerine ilişkin yol grafikleri EK1’de verilmiştir. Faktör yüklerine ilişkin yol grafikleri ayrı ayrı şekil 1,2,3 ve 4 de gösterilmiştir.



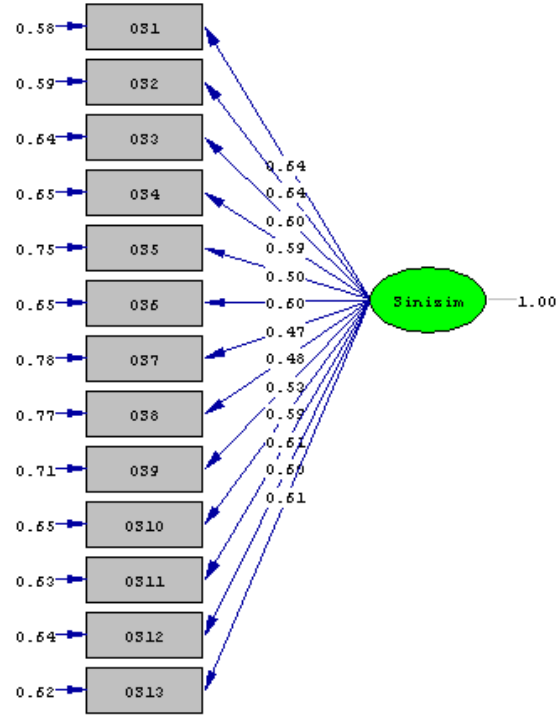
Chi-Square=9.26, df=5, P-value=0.09917, RMSEA=0.078

Şekil 1.İnovasyona duyulan içsel ilgi faktör yüklerine ait yol grafiği



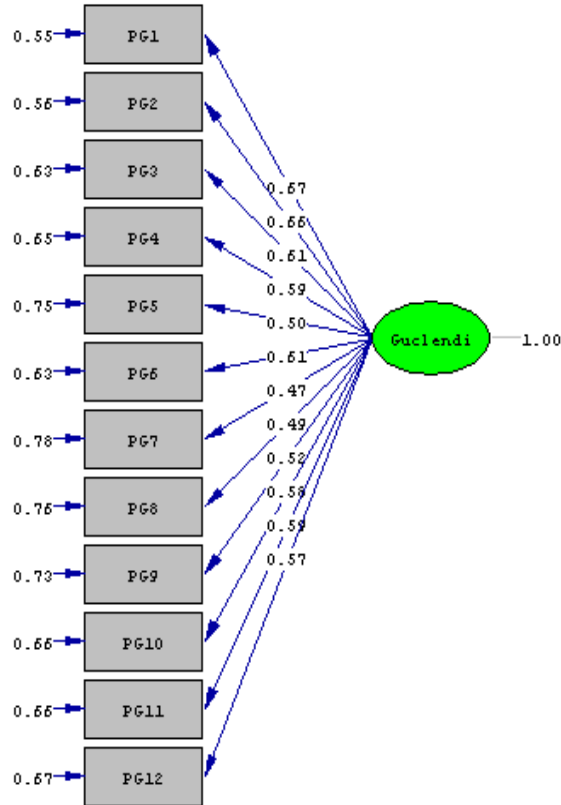
Chi-Square=340.04, df=104, P-value=0.00000, RMSEA=0.074

Şekil 2. Otantik liderlik faktör yüklerine ait yol grafiği



Chi-Square=228.65, df=65, P-value=0.00000, RMSEA=0.078

Şekil 3. Örgütsel sinizm faktör yüklerine ait yol grafiği

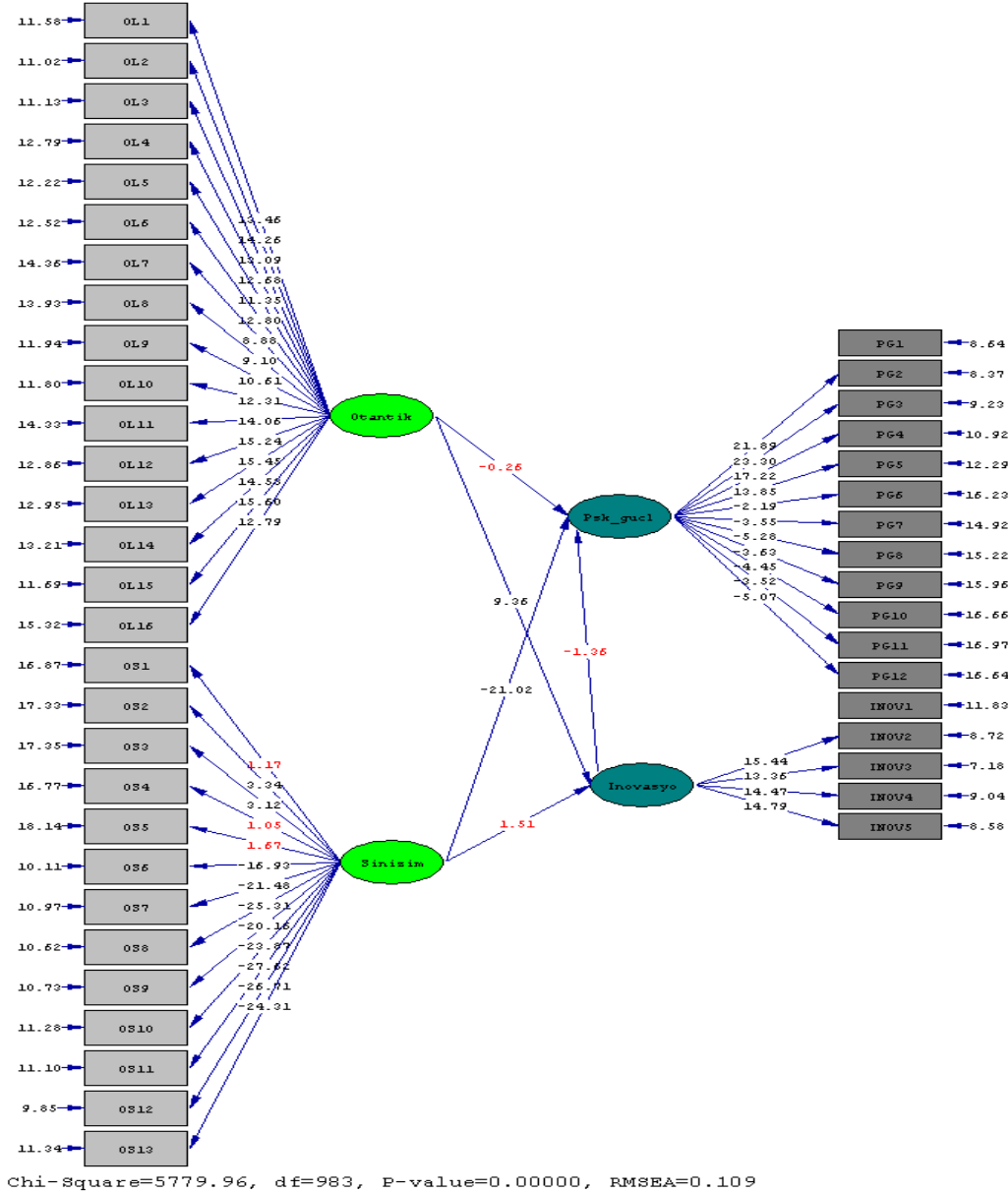


Chi-Square=188.11, df=54, P-value=0.00000, RMSEA=0.078

Şekil 4. Psikolojik güçlendirme faktör yüklerine ait yol grafiği

### Dört Değişkenli Yapısal Eşitlik Modelinin Sınaması

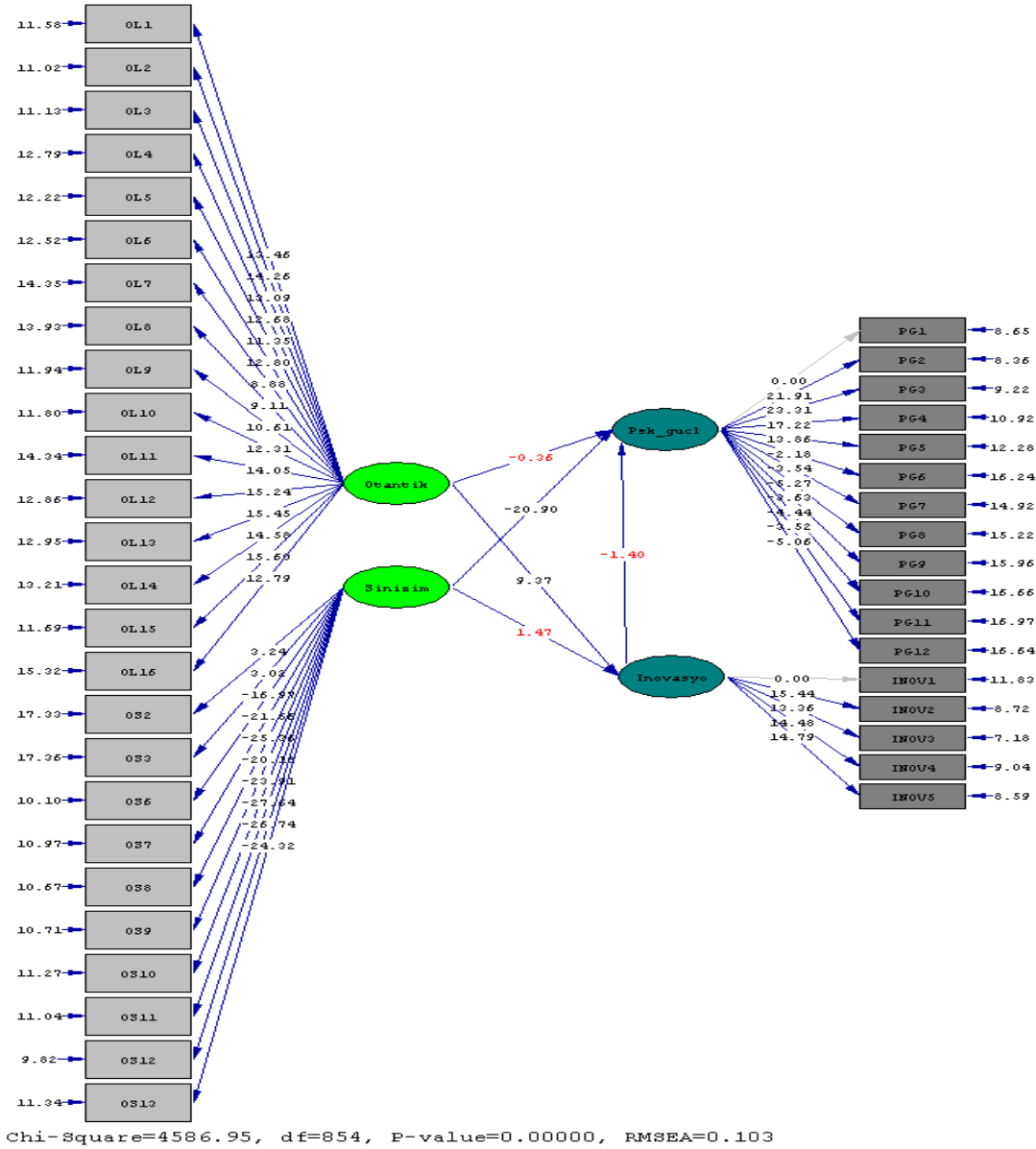
Yapısal Eşitlik Modelleri (YEM), biyologlar, ekonomistler, eğitim araştırmacıları ve çeşitli sosyal, davranışsal bilim insanları tarafından kullanılan istatistiksel bir metottur. YEM'in yaygın olarak kullanılmasının önemli bir nedeni araştırmacıya önemli bir ölçüm ve teori testi için kapsamlı bir metot sağlamasıdır. YEM'in önemli bir diğer özelliği, ölçüm hatasını ilgili modele dahil etmesi ve gizil değişkenleri içermesidir. 12 maddelik "Psikolojik güçlendirme", 13 maddelik "Örgütsel sinizim", 16 maddelik "Otantik liderlik" ve 5 maddelik "İnovasyona duyulan içsel ilgi" ölçeklerinden elde edilen ölçümlere göre 4 değişkenli bir model kurulmuş ve test edilmiştir. Kurulan modelin t değerlerine ilişkin yol grafiği Şekil 5'de gösterilmiştir.



Şekil 5. Kurulan modelin t değerlerine ilişkin yol grafiği

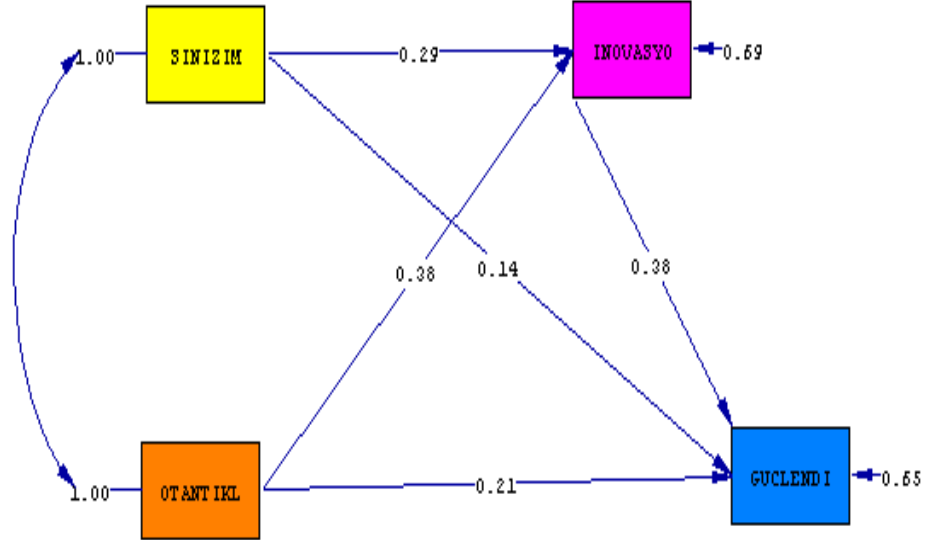
Yol grafiğinde görüldüğü üzere Otantik liderlik değişkeninin, psikolojik güçlendirme değişkenini etkilemediği; yine Örgütsel sinizim yaratıcılık için içsel motivasyonu ve bu ilgi de psikolojik güçlendirmeyi anlamlı düzeyde etkilemediği gözlenmiştir. Bu değişkenler arasında kurulan bağıntıya ilişkin t değerleri anlamlı bulunamamıştır ( $p > 0,05$ ). Örgütsel sinizim ölçeğindeki 1,4 ve 5.maddelerin de anlamlı olmadığı gözlenmiştir. Bu haliyle kurulan modelin RMSEA uyum indeksinin de 0,08

değerinden küçük olmadığı gözlenmiştir. Dolayısıyla bu dört değişkenle kurulan modelin geçerliliği sağlanamamıştır. Örgütsel sinizm ölçeğinde anlamlı olmayan 1,4 ve 5. Maddeler ölçekten çıkarılacak model yeniden test edilmiştir.



Şekil 6. Anlamlı olmayan maddeler çıkarıldıktan sonra modelin test edilmiş yeni hali

Örgütsel sinizm ölçeğinden 3 madde çıkarılarak analiz tekrarlandığında RMSEA değerinin nispeten düştüğü gözlenmiş ancak 0.08 değerinin altında olmadığı gözlenmiştir. Yol grafiğinde görüldüğü üzere Otantik liderlik, psikolojik güçlendirme değişkenini; örgütsel sinizm yaratıcılık için içsel motivasyonu ve bu ilgi de psikolojik güçlendirmeyi anlamlı düzeyde yine etkilemediği bulunmuştur. Bu değişkenler arasında kurulan bağıntıya ilişkin t değerleri anlamlı bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). Bu aşamada örtük değişkenler arasında değil gözlenen değişkenler üzerinden modelin test edilmesi denenmiştir. Ölçek puanları gözlenen değişken olarak ele alınarak model test edilmiştir. Değişkenler arasında kurulan ilişkilere ilişkin t değerlerinin anlamlı olduğu gözlenmiştir ( $p<0,05$ ). Gözlenen değişkenlerle kurulan modelin uyumu mükemmel düzeyde bulunmuştur. RMSEA değerinin 0.000 (bir başka deyişle 0.05 değerinden küçük) olduğu gözlenmektedir. Standardize edilmiş bir ilişki katsayıları Şekil 7’de gösterilmiştir.



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

Şekil 7. Standardize edilmiş ilişki katsayıları

## Sonuç Ve Öneriler

Sonuçlara göre Örgütsel sinizim, yaratıcılık için içsel motivasyonu pozitif düzeyde etkilemektedir. İlişki katsayısı 0.29'dur. Bir başka deyişle örgütsel sinizimin %8'ini yaratıcılık için içsel motivasyon açıklamaktadır.

Örgütsel sinizim, psikolojik güçlendirmeyi pozitif düzeyde etkilemekte olup ilişki katsayısı 0.14'tür. Bir başka deyişle örgütsel sinizimin %2'sini psikolojik güçlendirme değişkeni açıklamaktadır. Bu durum kısmen de olsa; Bayram ve Ergan (2018)'in çalışmalarını destekler niteliktedir.

Otantik liderlik, yaratıcılık için içsel motivasyonu pozitif düzeyde etkilemektedir. İlişki katsayısı 0.38'dir. Bir başka deyişle otantik liderliğin %14ünü yaratıcılık için içsel motivasyon açıklamaktadır. Bu çalışma; literatürdeki Müceldili vd. (2013); Rego vd. (2014) ve Hahm (2018)'in çalışmalarını destekler niteliktedir.

Otantik liderlik, psikolojik güçlendirmeyi pozitif düzeyde etkilemekte olup ilişki katsayısı 0.21dir. Bir başka deyişle otantik liderliğin %4ünü psikolojik güçlendirme değişkeni açıklamaktadır. Bu sonuçlar; İlies vd., (2005); Shapira-Lishchinsky (2014); Akbolat vd. (2017); Joo ve Jo (2017)'nin çalışmaları ile benzerlik göstermektedir.

Yaratıcılık için içsel motivasyon değişkeni psikolojik güçlendirmeyi pozitif düzeyde etkilemekte olup ilişki katsayısı 0.38dir. Bir başka deyişle İnavasyona duyulan içsel ilginin %14ünü psikolojik güçlendirme değişkeni açıklamaktadır. Araştırma sonuçları Zhang ve Bartol (2010) ile Hahm (2018)'in çalışmalarını destekler niteliktedir.

Bu makale, otantik liderlik, psikolojik güçlendirme, örgütsel sinizim ve inovasyona duyulan içsel ilgi bakımından sigorta acentelerinde çalışanların davranışlarını ölçmeyi amaçlamaktadır. Araştırma sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde bu değişkenler arasında pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. Bu durumların çoğu her ne kadar literatür çalışmaları ile benzerlik göstermekte ise de örgütsel sinim ve psikolojik güçlendirme ile örgütsel sinizim ve yaratıcılık için içsel motivasyon değişkenleri arasındaki çıkan pozitif ilişkiye biraz temkinli yaklaşmakta fazda bulunmaktadır. Örgütsel sinizim ile bu değişkenlerin ilişkilerini ölçen yeni bir araştırmanın yapılması elzem gözükmektedir. Farklı örneklem grubunda farklı zamanda yapılacak boylamsal bir çalışma farklı sonuçları da beraberinde getirecektir. Organizasyonlarda yeni sonuçların yaratılmasından makineler



veya bilgisayarlar değil, nihai olarak sorumlu olan işgörenler olduğu için, bu çalışma, takipçilerin motivasyon seviyelerini büyük ölçüde etkileyen üyelerin yetenekleri ve lider rollerinin önemini varsa olumsuz davranışların ilişkisini vurgulayan önemli bir çalışma niteliğindedir. Araştırma sonucuna göre; otantik liderlik, üyeleri potansiyellerine ulaşmaya ve sergilemeye teşvik eder ve içsel motivasyonlarını güçlendirir.

## Kaynakça

- Akbolat, M., Durmuş, A., Ünal, Ö. (2017). Örgütsel erdemliliğin personel güçlendirmeye etkisi ve otantik liderliğin aracı rolü. *İşletme Bilimi Dergisi*, 5(2), 71-88.
- Avolio, B. J., Gardner, W.L., Walumbwa, F.O. (2007). *Authentic Leadership Questionnaire*. www.mindgarden.com (29 Mart 2016).
- Baumgartner, H., & Homburg, C. (1996). Applications of structural equation modeling in marketing and consumer research: A review. *International journal of Research in Marketing*, 13(2), 139-161.
- Bayram, A., Ergan, S. (2018). Akademisyenlerde Psikolojik Güçlendirme ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(4), 94-103.
- Bentler, P. M. (1980). Multivariate analysis with latent variables: Causal modeling. *Annual review of psychology*, 31(1), 419-456.
- Brandes, P., Dharwadkar, R., Dean, J. W. (1999). Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes. In Eastern Academy of Management Proceedings, 150-153.
- Hahm, S. W. (2018). Roles of authentic leadership, psychological empowerment and intrinsic motivation on workers' creativity in e-business. *Journal of Internet Computing and Services*, 19(1), 113-122.
- Ilies, R., Morgeson, F. P., Nahrgang, J. D. (2005). Authentic leadership and eudaemonic well-being: Understanding leader-follower outcomes. *The leadership quarterly*, 16(3), 373-394.
- Joo, B. K., Jo, S. J. (2017). The effects of perceived authentic leadership and core self-evaluations on organizational citizenship behavior: The role of psychological empowerment as a partial mediator. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press.
- Müceldili, B., Turan, H., Erdil, O. (2013). The influence of authentic leadership on creativity and innovativeness. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 673-681.
- Semerci, A. B. (2020). Roles of Employees' Social Capital in the Relationship between Empowerment and Cynicism. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 20(1), 43-55.
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C., e Cunha, M. P. (2014). Hope and positive affect mediating the authentic leadership and creativity relationship. *Journal of Business Research*, 67(2), 200-210.
- Shapira-Lishchinsky, O., Tsemach, S. (2014). Psychological empowerment as a mediator between teachers' perceptions of authentic leadership and their withdrawal and citizenship behaviors. *Educational Administration Quarterly*, 50(4), 675-712.

Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.

Tierney, P., Farmer, S. M., Graen, G. B. (1999). An examination of leadership and employee creativity: The relevance of traits and relationships. *Personnel Psychology*, 52(3), 591-620.

Yuan, F., Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of management journal*, 53(2), 323-342.

Zhang, X., Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of Management Journal*, 53(1), 107-128.

## EXTENDED SUMMARY

### Purpose

Organizational behavior, the discipline which analyses the behaviors of the workers in their workspace is still valid with the important topic that concentrates on managers. The purpose of this study is to determine the relations between their psychological empowerment and the authentic leadership perception of the workers; organizational cynicism and their inner interest in creativity.

### Methodology

The medium of this study are the data obtained from workers who work in insurance agents in Central Anatolia, which were chosen with simple random sampling method. The Simple Random Sampling was used so that the surveys could attain their purposes. The fieldworks were done in 2020. The research ethics committee approval was obtained with the decision of Kırşehir Ahi Evren University Social Sciences and Humanities Research and Publication Ethics Committee, dated 04/03/2021 and numbered 2021/1. The sample of this research includes 412 private sector workers who work in insurance agents. Within this research, 440 surveys were distributed; 415 of the surveys came back and 3 of the surveys were cancelled due to data error. The response rate of the survey is determined to be 94%. It can be stated that, this percentage is enough for scientific research. LISREL program was used to analyze the data and the results were obtained with structural equation modeling method.

### Findings

The findings show that organizational cynicism affects inner motivation for creativity in a positive way. The correlation coefficient is 0,29. In other words, inner motivation for creativity is responsible for 8% of organizational cynicism.

Organizational cynicism affects psychological empowerment in a positive way and the correlation coefficient is 0,14. In other words, psychological empowerment variable is responsible for 2% of organizational cynicism. This situation partially supports the works of Bayram and Ergan (2018).

Authentic leadership affects inner motivation for creativity in a positive way. The correlation coefficient is 0,38. In other words, inner motivation for creativity is responsible for 14% of authentic leadership. This situation supports the works of Muceldilivd. (2013); Regovd. (2014) and Hahm (2018) in literature.

Authentic leadership affects psychological empowerment in a positive way and the correlation coefficient is 0,21. In other words, psychological empowerment is responsible for 4% of authentic leadership. These results show similarity with the works of Iliesvd., (2005); Shapira-Lishchinsky (2014); Akbolat vd. (2017); Joo and Jo (2017).

Inner motivation for creativity viable affects psychological empowerment in a positive way and the correlation coefficient is 0,38. In other words, psychological empowerment is responsible for 14% of inner interest for innovation. These results support the works of Zhang and Bartol (2010) and Hahm (2018).

### **Conclusion and Discussion**

This article aims to evaluate the behaviors of employees in insurance agencies, in terms of authentic leadership, psychological empowerment, organizational cynicism, and inner interest in innovation. Although most of these situations show similarities to the literature studies, the positive relationship between organizational cynicism and psychological empowerment and the variables of inner motivation for organizational cynicism and creativity should be approached carefully. It seems necessary to conduct a new study that measures the relationship between organizational cynicism and these variables. The conducting of a longitudinal study at different times in different sample groups will bring different results. Since the workers are ultimately responsible for new results; not the machines or computers, this study is an important study to emphasize the importance of the members' abilities and leader roles, which greatly affect the motivation levels of its followers, and the relations of negative behavior, if any. As a result of this research, authentic leadership encourages the members to live up to their potentials and show their potentials and empowers their inner motivation.