

LİDERLİK İLE ÖRGÜTSEL SINIZM İLİŞKİSİ

Hasan Fikri BİLGİÇ¹

Özet

Liderlik; işletme disiplininin özellikle çalışanlar üzerindeki önemli etkisi nedeniyle büyük ilgi odağı olmuş, son dönemlerde pozitif liderlik ve de duygusal liderlik adı altında yapılan çalışmalarda Ruhsal Liderlik kavramına yer vermeye başlanmış, küreselleşmenin getirdiği ağır yüklerin yol açtığı Örgütsel Sinizm belki de örgütsel patolojik bir rahatsızlık olarak görüldüğünden, İşletme disiplininin çare aradığı bir kavram olmuştur. Bundan hareketle, çalışanlar üzerinde liderliğin örgütsel sinizm üzerindeki etkisi literatüre dayalı araştırma ile incelenmiştir. Bu araştırmanın amacı liderlik ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırmada çalışanlara uygulanan örgütsel sinizmin ne kadarının liderin tarz, tutum ve davranışlarına bağlanabileceği irdelenmeye çalışılmıştır. Buna göre liderin çalışanlar üzerinde birçok açıdan etkili olduğunu söylemek mümkündür. Bu noktada liderin çalışanlarına uyguladıkları sinizmin örgütsel bağlılık, iş tatmini, motivasyon ve verimlilik üzerinde negatif etkilerinin olacağı belirtilebilir.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Sinizm, Örgütsel sinizm.

THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CYNICISM

Abstract

Leadership has been an important focus of interest in business administration due to especially its effects on employees. Recently, the concept of Spiritual Leadership is being used in the studies under the umbrella of positive leadership and emotional leadership. Due to the fact that organizational cynicism caused by heavy burdens brought by globalization, is regarded as a pathological feature, the discipline of business administration seeks a remedy. In this context, the impact of leadership on employees on organizational cynicism has been examined through literature-based research. The purpose of this research is to determine the relationship between leadership and organizational cynicism. Attempts have been made to examine how much organizational cynicism applied to employees in the research can be attributed to the style, attitude and behavior of the leader. Accordingly, it is possible to say that the leader is influential in many aspects on the employees. At this point, it can be stated that the cynicism that leaders apply to the their employees has negative effects on organizational commitment, job satisfaction, motivation and productivity.

Keywords: Leadership, Cynicism, Organizational cynicism.

1.Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon Dalı, Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi, hasanfikribilgic@mail.com

Giriş

Son zamanlarda bütün dünyada meydana gelen hızlı değişimler, örgütleri ve örgütün en önemli parçaları olan iş görenleri de değişime mecbur etmektedir. Fakat değişimin ile birlikte rekabet ortamlarında durmaya gayret eden örgütler, örgütün yalnızca verimliliğiyle ilgilenip, bireylerin tutumları ile hislerini önemsememektedirler. Bundan dolayı da iş görenler örgüte karşı negatif davranışlar geliştirmeye ve düş kırıklığına uğramaya başlamaktadırlar. Yaşanan bu hızlı değişim neticesinde ortaya çıkan rekabet ortamı, örgütsel sinizm kavramının tartışılmaya başlanmasına neden olmuştur.

Sinizm kavramı son zamanlarda örgütsel alanda önem verilen konulardan biridir. Sinizm ile ilgili çalışmalar henüz çok yeni ve az olsa da, örgütleri yakından ilgilendiren bu konuda gerek teorik, gerekse deneye dayalı çalışmaların yapılacağı öngörülmektedir. Çünkü örgütsel sinizm, örgütlerin başarısını olumsuz etkileyen nedenler arasında sıralanmaktadır.

Sinizm kavramının esasında; düş kırıklığı, stres, umutsuz olma vb. hislerin oluşmasına neden olan dikkat çeken sebeplerin ilk başında, iş görenlerin örgüte yani örgütün düşünce yapısı ve izlemlerine, iş arkadaşlarına, patronlarına ve idarecilerine hissettikleri güven noksanlığı gelmektedir. Abraham örgütsel sinizmin, iş görenlerin şahsi değerlerini ve örgütün değerleri arasında uyum olmadığı düşüncesinden doğabileceğini belirtmiştir. Değer birliği bulunmayan iş yerlerinin ise başarı gösterebilmesi ve varlığını devam ettirebilmesi imkânsızdır. Örgütlerde meydana gelen sinizmin başka negatif sonucu ise, örgütlerdeki çalışan devir hızının çoğalmasdır.

Örgütsel sinizm; bilişsel (iş görenin norm ve ilkelerle bağdaşmaması; resmi görevlerin ve normların kaile alınmaması; yalan ve entrika dolu tutumlar göstermesi), duygusal (iş görenin hürmetsizce, sinirli, stresli ve utangaç olması) ve davranışsal (iş görenin örgüt hakkında alay edici sözler söylemesi, örgütü küçük düşüren tutumlar göstermesi) olmak üzere üç boyutta incelemektedir.

Örgütlerde sinizmin oluşumunda ve oluşumunun engellenmesinde yöneticilerin değerleri ve liderlik anlayışları önem arz etmektedir. Çünkü liderlik, çalışanların yönetime ve örgüte karşı besledikleri negatif duygu ve düşüncelerin sonucu olan güvensizlik, yabancılaşma ve örgütsel bağlılığın azalması gibi sorunlar ile mücadelede önemli bir unsurdur. Bu nedenle, yöneticilerin liderlik tarzlarının örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini ele almak; hem örgütsel sinizme yol açan bazı etkenlerin anlaşılması, hem de örgütsel sinizm ile mücadelede izlenebilecek yaklaşımların ortaya konulması açısından faydalıdır.

Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizmle ilgili en genel tanım, iş görenin çalışmış olduğu kuruma karşı, üç boyutu kapsayan, olumsuz bir davranıştır biçiminde yapıldığı görülmekte ve bu boyutların, kognitif, hissi ve davranış ile ilgili boyutlar olduğu bilinmektedir (Dean, 1998, s. 345).

Örgütsel sinizm ile ilgili yapılan çalışmaların iki grup biçiminde devam ettirildiği izlenilmektedir. İlki, sinizmin tekrardan kavramsallaştırılmasına, açıklanmasına ve ölçek

geliştirilmesine değer ve öncelik verilirken, diğer grupta ise sinizmin sebepleri, neticeleri ve ilişkili olduğu başka kavramlarla ilişkilerini araştırmaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008, s. 291). Ancak kavramsallaştırma gayretleri birtakım güçlükleri de yanında getirmektedir, bilhassa araştırmacıların çalışma konuları ile ilgili sinizm açıklamaları yapmaları, kavramı sofistike bir duruma getirmiş ve kavramsallaştırma gayretleri bir süreç niteliği kazandırmıştır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008, s. 286).

Örgütsel sinizmin daha güzel açıklanabilmesi ve içerik açısından açık hale getirilmesi için, çağdaş anlamda sinizmin kavramsallaştırılmasına yardımcı bulunan incelemelerin, düşüncelerinden ve öneminden kısa bir şekilde bahsetmek gerekmektedir.

Sinizmin kavramsallaştırmasına müteveccih olan çalışmalardan birincisi, Cook ve Medley'in 1954 senesinde yaptıkları Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri çalışmasıdır. Çağdaş anlamadaki sinizm ile ilgili ilk araştırma olmasından dolayı bu araştırma önemlidir (Dean, 1998, s. 345). Diğer taraftan polisler üzerinde Niederhoffer'in yapmış olduğu sinizm çalışmasında, meslek ile ilgili sinizmi bir kavram olarak incelediği görülmektedir (Metzger, 2004, s. 25-27) ve mesleki sinizm kavramının meydana gelmesinde büyük bir katkı sağladığı görülmektedir. Sinizmi kurumsal ve toplumsal olarak irdeleyen Kanter ve Mirvis incelemelerinde, Amerikan çalışanlarının büyük bir bölümünün sinik olduğunu saptamışlardır (Kanter ve Mirvis, 1989, s. 377-379). Bu inceleme neticesinin çok yankı yaratması, kavramının daha fazla ilgi toplamasını sağlamıştır. Andersson çalışmasında, sinizmi işgören sinizmi bakımından inceleyerek, sinizm ile ruhsal sözleşme ihlaliyle ilgili dikkatleri toplamıştır (Andersson, 1996, s. 1395). Örgütsel sinizmin kavramsal hale gelmesiyle ilgili olan bu çalışma hem de işgören sinizmin sebeplerine de odaklanmıştır. Sinizmi Örgütsel Değişim gayretleri bakımından inceleye Reichers, Wanous ve Austin'e göre, örgütlerde olan değişim gayretleri sinizm için uygun bir amaç olma niteliği taşımaktadır (Reichers vd.,1997, s. 48). Bununla birlikte araştırmacılar sinizmin etkilerinin düşürülmesi için tekliflerde bulunmuşlardır (Dean, 1998, s. 344; Reichers vd., 1997, s. 52-56). Bundan başka araştırmacıların Örgütsel Değişim bakımından sinizmin neticelerine dikkatleri çekmeleri, başka bir yönden bakıldığında örgütsel sinizmin alanyazına da bu bakımdan katkı sağlamıştır.

Yukarıda bahsedilen araştırmaları tekrardan inceleyen Dean, Brades ve Dharwadkar çalışmalarında, “ örgütleri hakkında çok fazla işgören aracılığıyla ifade edilen negatif tutumun doğası nedir?” sorusuna cevap aramışlardır. Bundan dolayı da bir işletmede de en fazla karşı karşıya kalınan beş sinizm çeşidini inceleyen araştırmacılar, bütünü bir ortak yapı altında birleştirmeyi hedeflemişlerdir. Araştırmacılar bu nedenle örgütsel sinizmin kavramsallaştırmasına kilitlenmişlerdir ve bu bağlamdaki iki metottan yararlanmışlardır. İlkinde, sinizm çeşitleri arasındaki uyumları ve ayrımların meydana getirebilmek gayesiyle, aralarında olan karşıtlıkları ve benzer olma durumunu saptamışlardır. Bu karşılaştırmada, bütün sinizm çeşidinin tanımlarına, dayandıkları kuramlara ve bu çeşitleri yansıtan çalışmalara yer verilerek karşılaştırmalar yapılmıştır. Ayrıca örgütsel sinizm kavramının güçlü esaslar üzerine koyabilmek için değişim göstermeyecek bir amaç olarak örgüt ele alınmış ve Ajzen'in “Tutumlar” teorisinden faydalanılmıştır. İkinci metot aracılığıyla da oluşturulmuş olan örgütsel sinizm kavramının, iş doyumu, örgütsel vatandaşlık, itimat gibi başka kavramlarla ilişkisinden söz edilmiştir. Böylece örgütsel sinizm, üç boyuttan meydana gelen ve tutum teorisinin, inanç, hisler ve davranışlar bileşenleri ile ayırt edilen bir yapı elde etmiştir. Bu şekilde örgütsel sinizm kavramsal-

laştırılmış ayrıca örgütsel sinizm de ölçülebilir ve çalışılabilir hale dönüşmüştür (Dean, 1998, s. 346).

Örgütsel sinizm kavramının daha anlaşılır hale gelmesi için bu zamana kadar yapılmış olan sinizm tanımlarının kronolojik bir sırada bakılmasında yarar olabilir. Alanyazına bakıldığında bu konu hakkında yapılmış olan iki çalışma dikkat çekmektedir. İlki Stanley, Meyer ve Toponlntsky'nin 1989-2000 yılları arasındaki tablosudur (Stanley, Meyer ve Toponlntsky: 2005, s. 431-433). İkincisi ise, Naus'un 1977-2006 yılları arasındaki tablosudur ve Kalağan aracılığıyla 2009 senesinde Türkçe 'ye çevrilmiştir (Naus, 2007, s. 15-24).

Liderlik

“Liderlik, uzun yıllardır gerek yönetim ve örgüt kuramcıları gerekse uygulamacıların dikkatini çeken bir kavram olmayı sürdürmekle birlikte, bu olgunun nasıl tanımlanması gerektiği konusunda yazarlar arasında tam bir fikir birliğine varılamadığı görülmektedir. Liderliğin tanımlanmasında yaşanan bu güçlük, bu olgunun çok yönlü ve zengin bir kavram olmasından ileri gelmektedir. Bu nedenle liderlik kavramı, yönetim ve örgüt araştırmacıları tarafından farklı bakış açılarından hareketle incelenip tanımlanmaktadır” (Bolat, 2009, s. 165).

Bu tanımlardan bazılarını şu şekilde sıralamak mümkündür;

- Donnelly vd.'ne göre (1998) liderlik, “belirlenmiş hedeflere ulaşmak için, grup üyelerini isteyerek gayret göstermeleri konusunda ikna edebilme yeteneğidir” (akt. Bayrakdar, 2014, s. 22).
- Eren'e göre (2001) liderlik, “bir grup insanı belirli amaçlar etrafında toplamaya ve bu amaçları gerçekleştirmek için onları harekete geçirmeye dönük bilgi ve yeteneklerin toplamıdır” (akt. Bayrakdar, 2014, s. 22).
- İbicioğlu (1998) liderliği, “şiddet kullanımı ya da tehdit olmaksızın, bir bireyin diğerlerinin davranışlarını etkilediği sosyal bir işlemdir şeklinde ifade etmiştir” (akt. Bayrakdar, 2014, s. 22-23).
- Davis'e göre (1988) “liderlik, insanları belirlenmiş hedefler doğrultusunda çaba göstermeye ikna etme yeteneğidir” (akt. Bayrakdar, 2014, s. 23).
- Casimir'e göre (2001) liderlik, “astlara ilham verme, grup hedeflerini oluşturma ve bunlara ulaşma ve grubun bağlılığını koruma gibi çok sayıda farklı işlevin bir araya gelmesidir” (akt. Bayrakdar, 2014, s. 23).
- Stogdill'e göre (1974) liderlik, “hedef belirleme ve başarı grubun faaliyetlerini etkileme sürecidir” (akt. Bayrakdar, 2014, s. 23).
- Hollander'e göre (1978) liderlik, “grup, örgüt veya toplum olarak, belirli ortak amaçlara ulaşmayı hedeflemiş karşılıklı etkileme sürecidir” (akt. Bayrakdar, 2014, s. 23).
- O'Donovan'a göre (1978) liderlik, “bir hedef veya faaliyet yönünde kişi ve grupların gönüllü işbirliğini sağlama sürecidir” (akt. Bayrakdar, 2014, s. 23-24).

- Katz ve Kahn'a göre (1979) liderlik, "işgörenlerin örgütün rutin direktiflerine uyma derecelerindeki etkisel artıştır" (akt. Bayrakdar, 2014, s. 24).
- Erdoğan'a göre (1991) liderlik, "bir amaç etrafında toplanmış grup üyelerinin çabalarını yönetmek ve koordine etmek için düzeltici olmayan davranışlardır" (akt. Bayrakdar, 2014, s. 24).
- Werner'e göre (1993) liderlik, "belirli bir durum, an ve koşul altında bir grup üzerindeki, insanların örgütsel hedeflere ulaşmak için çabalamasını teşvik eden, ortak hedeflere ulaşmada yardımcı olan deneyimleri aktaran ve uygulanan liderlik türünden hoşnut olmalarını sağlayan bir etkileme sürecidir" (akt. Bayrakdar, 2014, s. 24).
- Şimşek'e göre (1999) liderlik, "amaçlara ulaşabilmek için başkalarını motive ederek onların davranış ve eylemlerini etkileme sanatıdır" (akt. Bayrakdar, 2014: 24).
- Koçel'e göre (2001) liderlik, "belirli şartlar altında, belirli kişisel veya grup amaçlarını gerçekleştirmek üzere, bir kimsenin başkalarının faaliyetlerini etkilemesi ve yönlendirmesi sürecidir" (akt. Bayrakdar, 2014, s. 24).
- Can, Tuncer ve Ayhan'a göre (2005) liderlik, "örgütsel amaçları başarmada yöneticilerin astlarını etkilemek ve iş görmelerini sağlamak amacıyla sahip oldukları bazı güçleri kullanabilme yetenekleridir" (akt. Bayrakdar, 2014, s. 24).

"Yukarıda verilen çok sayıda tanımdan da anlaşılacağı gibi liderlik, temelde bir etkileme süreci, grupsal etkinliklerin odak noktası, farklılaşmış bir rol yapısının harekete geçiricisi ve en yüksek işbirliğini sağlayarak insanlardan yararlanma yeteneği olarak ele alınmaktadır."

"Liderlik ile ilgili yapılan tanımsal farklılıkların temelinde, her yazarın liderlik kavramına yeni bir bakış açısı kazandırma düşüncesi ile kavramı tanımlamada birbirinden farklı bireysel ve sosyal değişkenleri dikkate alma rol oynamaktadır. Yukarıda verilen çeşitli tanımlamalardan hareket ederek liderliği, bir grup insanı etkileyerek belirli amaçlar etrafında toplayabilme ve bu amaçları gerçekleştirmek için onları yönlendirme yetenek ve bilgilerinin toplamıdır şeklinde tanımlayabiliriz" (Sökmen, 2010, s. 104).

Liderlerin Özellikleri

"Liderlerin özellikleri ile ilgili yapılan araştırmalarda liderlerin farklı özelliklerine değinilmiştir. Liderlerin konumları gereği insanları etkileyebilmesi için bir takım asli niteliklere haiz olmaları gerekmektedir. Liderlerin sahip olması gereken nitelikler şu şekilde ifade edilebilir" (Taşdemir, 2009, s. 154):

- Zeki olmak,
- Olayları ve durumları analiz edebilme ve sentezleyebilmek.
- Fikirlerini karşısındaki insana ya da gruba aktarmada problem yaşamamak.
- Bireysel ve kurumsal amaçlara uymak.

- Aldığı kararlarda tutarlı olmak.
- Çalışan motivasyonunu temin edebilmek.
- Denetim faaliyetlerini gerçekleştirebilmek.
- Üyelerin uyumunu daha kolay yollardan temin edebilmek.
- Üyelerin katılımını tesis etmek.
- Mevcut durumlara münasip amaçlar belirlemek.
- Yönetici vasıflarına haiz ve öngörülü olmak,
- Gelecek hakkında gerçekçi fikirlere sahip olmak.
- Aldığı kararlarda uygunluğa önem vermek.
- Çok umutsuz veya hayal peşinde koşan birisi olmamak.
- Mevcut durumla elinde bulundurduğu kapasite arasında optimum ilişki kurmak.
- Belirlediği amaçların kabul edilebilir olmasında özen göstermek.
- Gerçekçi, katı olmayan, en uygun zamana karşılık gelen, organizasyonun durumuna ve konumuna uygun planlar tasarlayabilmek
- Bireyler ile ilişki kurmada problem yaşamamak.
- Bireyleri ve vakaları değerlendirirken tutarsız analizler yapmaktan kaçınmak,
- Açık sözlü olmak.
- İnisiyatif alabilme yeteneğine sahip olmak.
- Güvenilir olmak.
- Akıcı ve güzel konuşmak.
- Hissi olarak ham olmamak,
- Faaliyetlerinde kararsızlık içine düşmemek,
- Her şeyden evvel kendisine güvenmek,
- Herhangi bir işi başarılı şekilde neticelendirmek

“Yukarıda sayılan lider özelliklerinin yanı sıra, iyi bir liderde mevcut olması lüzumlu olan diğer özellikler şu şekilde ifade edilebilir” (Keçecioglu, 2003, s. 23);

- Organizasyon dahilindeki kişileri çok iyi tanımalı ve bu kişilere güvenmelidir;
- Aldığı kararların doğru ve hızlı şekilde olması gerekmektedir;
- Karar alma noktasında organizasyonun diğer üyelerinden de fikir almalı;
- Umutsuzluk içerisinde olmamalı, etrafına daima güven hissiyatı uyandırarak

moralleri yüksek tutmalıdır;

- Zamanı optimum harcamalıdır;
- Lüzumlu gördüğünde risk almaktan çekinmemelidir.
- Kısa vadeli çözümler değil uzun vadeli çözümler üretmeli, olaylara ve sorunlara bakış açısı bu yönde olmalıdır.
- İşletmeler arası stratejik birleşmelere ve anlaşmalara da imza atmalıdır.

“Liderlerin çevreyi iyi tanımaları ve sürekli kendini geliştirmesi gerekmektedir” (Karataş ve Polat 2013, s. 106).

Liderlik ve Örgütsel Sinizm

“Araştırmacılar, liderlik açısından lider-üye ilişkisi içinde atfetme süreçlerinin nasıl oluştuğunu ve atfetmelerin örgütsel sinizmi nasıl etkilediğini keşfetmişlerdir.”

Wu ve diğerleri (2007) ise “örgütsel değişime bağlı çalışan sinizmini, dönüşümcü liderlik ve grup üyeleri arasındaki bağlılık algılamaları çerçevesinde ele almışlardır. Bu araştırma dönüşümcü liderliğin örgütsel değişime bağlı sinizm ile negatif ilişkili olduğunu; grup uyumu hakkında çalışan algısının, dönüşümcü liderlik ile örgütsel değişime bağlı sinizm arasındaki ilişkiyi düzenlediğini; grup uyumu hakkında yüksek algının, örgütsel değişime bağlı sinizm üzerinde dönüşümcü liderliğin etkisini daha çok güçlendirdiğini ortaya koymuşlardır” (Tokgöz ve Yılmaz, 2008, s. 293).

Tengilimoğlu ve Yiğit (2005), “hastanelerde liderlik davranışlarının personelin iş doyumuna etkisini belirlemeye yönelik çalışmada, çalışanların iş doyumlarının yüksek olduğu, yöneticilerin dört tip liderlik tarzı; destekleyici, araçsal, katılımcı ve başarı yönelimli liderlik sergilediği; iş doyumunun yüksek olduğu liderlik tarzlarının (katılımlı, araçsal, başarı yönelimli ve destekleyici liderlik) personelin iş doyumunu üzerinde pozitif etkisi olduğu belirlenmiştir” (Tokgöz ve Yılmaz, 2008, s. 294).

Bommer vd. (2005) çalışmalarında, “değişimi uygulayanlar tarafından kullanılan stratejileri, dönüşümcü liderlik davranışı olarak tanımlayarak, dönüşümcü liderliğin örgütsel değişime bağlı sinizm üzerindeki etkilerine yönelik bir hipotez geliştirdiler. Hipotezin kuramsal temeli olarak iletişim araştırması ve sosyal öğrenme kuramının birleşimini kullandılar. Sonuçta, dönüşümcü lider davranışının genellikle düşük düzeyde örgütsel değişime bağlı sinizm ile ilişkili olduğunu ve dönüşümcü liderliğin örgütsel değişime bağlı sinizmi azalttığını buldular.”

“Sinizme, çalışanların liderlik yeteneklerinin geliştirilmesi çerçevesinden bakan Scharmer (2007), ileri sürdüğü yeni liderlik teknolojisinde en önemli araç olarak kişinin kendisine işaret etmekte ve geliştirdiği kuramı “Theory U” olarak adlandırmaktadır. Bu kurama göre sinizm çalışanların idrak etme yeteneklerinin geliştirilmesinin önündeki üç engelden biri olarak görülmektedir. Diğer ikisi “diğerlerini sürekli eleştirme” ve “korku”dur (Tokgöz ve Yılmaz, 2008, s. 293).”

Dilek (2005) silahlı kuvvetlerde, “liderlik tarzlarının ve dağıtımsal adalet algısının çalı-

şanların örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışını nasıl etkilediğini ortaya koymak amacıyla yaptığı araştırmada liderlik (dönüştürücü liderlik ve istisnalarla yönetim) tarzlarının dağıtımsal adalet algısını, duygusal ve normatif bağlılık, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkilediği sonucuna varmıştır. Ayrıca, liderlik tarzlarından koşullu ödüllendirmenin ise, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı ile örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı bir ilişkinin olmadığını bulmuştur. Bu bulgulara paralel olarak sinizm düşüncesinin kurum içi olumsuz tutumları ifade ettiğinden ve sinizmin örgütsel vatandaşlığı, bağlılığı, adalet algısını olumsuz olarak tetiklemesinden dolayı, örgütsel sinizmin liderlik davranışını negatif yönde etkileyeceği düşünülebilir.”

Sonuç

Rekabet ortamının ve değişen dünya koşullarının etkisiyle, eskiye göre insanlık değişim olgusu ile karşı karşıyadır. “Yaşamın tüm noktalarında varlığını hissettiren değişim, insanların ve toplumların iktisadi gelişmelerinden, eğitim durumlarına, kültürel faktörlerden, yasalarına dek pek çok noktada etkili olabilmektedir. Yaşamın her alanında etkili olan değişimler liderlikte de kendisini göstermiştir. Değişimin etkisiyle yönetim anlayışında insanın ön plana çıkmasıyla liderlik daha önemli hale gelmiştir. İnsan odaklı liderlik, kendisini yenileyerek değişimlere de uyum sağlamasının yanında, etrafındakilere de bu değişim olgusunu telkin edip, yönlendirebilen bireylere olarak ifade edildiğinden, yönetimdeki önem daha da fazlalaşmıştır.”

Bir liderin sahip olması gereken başlıca özellikler vardır. “Bir lider iş planını doğru yapmalı, hedefe ulaşabilmek adına azmini iş süresinde baki tutmalı, iş paylaşımını doğru yapmalı, öğretmenleri motive ederek işe karşı sorumluluk kazandırmalı, gerektiğinde verim artırabilmek için ödüllendirme yoluna gitmelidir. Motive ile iş verimini artıran pekiştiricilere değinecek olursak en önemlisi bahsettiğimiz üzere lider ile öğretmen arasındaki düzeyli ilişkiye dayandığı görülmektedir. Performans artırıcı etkenler elbette bunun sınırlı değildir. Performansı çalışılan ortamın fiziksel şartlarından personeller arasındaki uyuma, ekip çalışmasına yatkınlıktan disiplinli çalışmaya kadar her nokta önemli ölçüde etkilemektedir. Bütün bu kıyasların geliştirilebilmesi için, personeller uzman kişiler tarafından değerlendirmeye alınmalı, eğitimleri gerekli ölçüde sağlanmalıdır.”

Liderin tarz, tutum ve davranışlarının çalışanlar üzerinde birçok açıdan etkili olduğunu söylemek mümkündür. Bu noktada ise liderin çalışanlarına uyguladıkları sinizmin örgütsel bağlılık, iş tatmini, motivasyon ve verimlilik üzerinde negatif etkilerinin olacağı belirtilebilir.

Kaynakça

- Andersson L., (1996). "Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework", *Human Relations*, No. 49, 1395-1418.
- Bayrakdar, M. (2014). *Çalışanların Liderlik Özellikleri İle Örgüte Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Bolat, T. (2009). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Bommer, W.H., Rich, G.A. ve Rubin, R.S., (2005). "Changing Attitudes About Change: Longitudinal Effects of Transformational Leader Behaviour on Employee Cynicism about Organizational Change", *The Journal of Organizational Behaviour* 26, 733-753.
- Dean J. W., Pamela B., Dharwadkar R., (1998). "Organizational Cynicism" [Örgütsel Sinizm]. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Kanter, D. L. ve Mirvis, P. H., (1989). *The Cynical Americans: Living and Working in an Age of Discontent and Disillusion*. San Francisco, CA: Jossey-Bass,
- Karataş, İ. H., ve Polat, M. (2013). Okul Yöneticilerinin Rehberlik Hizmetlerine Bakış Açıları Üzerine Okul Rehber Öğretmenlerinin Görüşleri. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 105-124.
- Keçecioglu, T. (2003). *Lider ve Liderlik*. İstanbul: Okumuş Adam Yayıncılık.
- Metzger M. D. (2004). *A Qualitative Inquiry into the Formation of Beliefs in a Police Organization (Doktora Tezi)*, The George Washington University, Washington.
- Naus, M.A.J.A., (2007). *Organizational Cynicism On The Nature, Antecedents, And Consequences Of Employee Cynicism Toward The Employing Organization (Doktora Tezi)*, Maastricht Üniversitesi, Maastricht.
- Reichers A. E., Wanous J. P. and Austin J. T., (1997). Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change. *Academy of Management Executive*, 11(1), 48-59.
- Sökmen, A. (2010). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Stanley, D. J., Meyer J. S. ve Topolnytsky L., (2005), "Employee Cynicism and Resistance to Organizational Change" [Çalışan Sinizmi ve Örgütsel Değişime Direnç]. *Journal of Business and Psychology*, 19(4), 429-459.
- Taşdemir, E. (2009). Toplumların İdaresinde Liderler ve Yöneticiler. *İletişim, Kuram ve Araştırma Dergisi*, Trabzon, Sayı 19, 149-165.
- Tokgöz, N., ve Yılmaz, H., (2008). Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 238-305.