

GAB AKADEMİ

Cilt/Vol: 2 Sayı/Num: 1
Haziran/June 2022
ISSN 2792-0194

Kamu Çalışanlarında Yıkıcı Liderlik Davranışının Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi: Ankara Örneği

The Effect Of Disruptive Leadership Behavior In Civil Servants On
Organizational Cynicism: The Case Of Ankara

Dr. Öğr. Gör. Alper Bahadır DALMIŞ

Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara Havaçılık Meslek Yüksek Okulu

Turkish Aeronautical Association University, Ankara Aeronautical Vocational School Of Higher Education

Ankara / Türkiye

alperdalmis@hotmail.com orcid.org/ 0000-0002-9069-3917

Öğr. Gör. Mustafa KOÇAK

Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara Havaçılık Meslek Yüksek Okulu

Turkish Aeronautical Association University, Ankara Aeronautical Vocational School Of Higher Education

Ankara / Türkiye

mkocak@thk.edu.tr orcid.org/ 0000-0002-4093-9202

Article Information / Makale Bilgisi

Article Types / Makale Türü: Research Article / Araştırma Makalesi

Received / Geliş Tarihi: 03.06.2022

Accepted / Kabul Tarihi: 12.06.2022

Published / Yayın Tarihi: 28.06.2022

Pub Date Season / Yayın Sezonu: June / Haziran

Volume/ Cilt: 2 Issue/ Sayı: 1 Pages/ Sayfa: 11-23



Kamu Çalışanlarında Yıkıcı Liderlik Davranışının Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi: Ankara Örneği

Özet

Kamu kurumları işlevleri açısından ülkelerin ekonomisine hem katkı sağlamakta hem de giderleri açısından yük oluşturabilmektedir. Kamu kurumlarının verimliliği ülke ekonomisi açısından önem taşımaktadır. Kişiler arası iletişimin günümüz örgütlerinin verimliliği üzerindeki etkisi göz ardı edilemeyecek kadar büyüktür. Bu bağlamda bu çalışmada kamu çalışanlarında yıkıcı liderlik davranışının örgütsel sinizm üzerindeki etkisini araştırmak amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini Ankara'da bulunan bir kamu kurumunda çalışan 148 çalışan oluşturmaktadır. Yönetici olmayan çalışanlardan oluşan evrenden 142 çalışan çalışmaya katılmış, 3 anket verisinin eksikliği nedeniyle çalışma dışı bırakılmıştır. Çalışmanın örneklem büyüklüğü 139 olarak belirlenmiştir. 139 çalışanın anket verileri kullanılarak yıkıcı liderlik davranışının örgütsel sinizm üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla "Yıkıcı Liderlik Ölçeği" ve "Örgütsel Sinizm Ölçeği" kullanılmıştır. Elde edilen bulgular doğrultusunda yıkıcı liderlik ve örgütsel sinizm arasında pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($r=0,619$) ($p=0,000$). Ayrıca yıkıcı liderliğin örgütsel sinizmi pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir ($\beta=0,619$, $F=164,689$, $p<.001$). Belirlenen sonuçlar çalışmanın hipotezlerini doğrulamıştır. Örgütlerin verimliliği açısından kişiler arası ilişkiler önem taşımaktadır. Bu nedenle yıkıcı liderlik ve örgütsel sinizm eğilimlerini önlemeye yönelik girişimlerde bulunulması önerilmektedir. Ayrıca çalışmanın kısıtlılıkları nedeniyle gelecekte yapılacak çalışmalarda yaş, cinsiyet ve çalışma süresi gibi demografik faktörlerin eklenmesiyle daha kapsamlı sonuçların elde edilmesi mümkün olacaktır.

Anahtar Kelimeler: Yıkıcı Liderlik, Örgütsel Sinizm, Kamu Çalışanları

The Effect Of Disruptive Leadership Behavior In Civil Servants On Organizational Cynicism: The Case Of Ankara

Abstract

In terms of their functions, public institutions both contribute to the economy of countries and create a burden in terms of their expenses. The efficiency of public institutions is important for the country's economy. The impact of interpersonal communication on the productivity of today's organizations is too great to be ignored. In this context, in this study, it is aimed to investigate the effect of destructive leadership behavior on organizational cynicism in public employees. The population of the research consists of 148 employees working in a public institution in Ankara. 142 employees from the population consisting of non-managerial employees participated in the study,

and 3 were excluded due to the lack of survey data. The sample size of the study was determined as 139. “Destructive Leadership Scale” and “Organizational Cynicism Scale” were used to measure the effect of disruptive leadership behavior on organizational cynicism by using the survey data of 139 employees. In line with the findings, a positive and statistically significant relationship was found between destructive leadership and organizational cynicism ($r=0.619$) ($p=0.000$). In addition, it was determined that destructive leadership had a significant positive effect on organizational cynicism ($\beta=0.619$, $F=164,689$, $p<.001$). The determined results confirmed the hypotheses of the study. Interpersonal relationships are important for the efficiency of organizations. For this reason, it is recommended to take initiatives to prevent destructive leadership and organizational cynicism tendencies. In addition, due to the limitations of the study, it will be possible to obtain more comprehensive results by adding demographic factors such as age, gender and working time in future studies.

Keywords: Disruptive Leadership, Organizational Cynicism, Civil Servants

Giriş

Örgütlerde rolleri açısından liderler hem örgütün dışarda temsil edilmesi hem de örgüt bünyesindeki çalışanların eylemlerinin yönlendirilmesi açısından büyük önem taşımaktadırlar (Jiang v.d., 2017). Bu doğrultuda güncel literatürde liderlik üzerine yapılan çalışmaların çokluğu ve akademik açıdan ilgi odağı olması şaşırtıcı değildir (Terzi ve Derin, 2016). Liderlik, bir görevin yürütülmesi için grupların faaliyetlerini yönlendirme süreci şeklinde tanımlanmaktadır (Chemers, 1997). Liderlik tarih boyunca güç ve etki ile anılmıştır ve bu durumun zararlarının da bulunabileceği ifade edilmektedir (Wang vd., 2020).

Liderliğin kötü etki bıraktığı durumlarda çalışanlar ve örgütlerde olumsuz çıktıların oluşması kaçınılmazdır. Nitekim literatürde negatif sonuçlar doğuran liderlik davranışlarının çalışanlar üzerinde olumsuz etkisi olabileceği belirtilmektedir (Shaw vd. 2011). Alan yazınında astların davranışlarını kötü etkileyen liderlik biçimlerini kapsamak üzere “yıkıcı liderlik” kavramı ortaya atılmıştır (Larsson vd. 2012). Yıkıcı liderlik kavramı motivasyonu, refahı ve iş memnuniyetini azaltan, böylelikle beşeri sermayenin verimli kullanılmasını engelleyen ve örgütte olumsuz bir etki yaratan tekrarlı sistematik liderlik davranışı olarak tanımlanmaktadır (Brandebo vd., 2016). Yıkıcı liderlik kapsamında astları örgütün hedeflerinden uzaklaştıran uyumsuz davranışlar bütünü olarak ifade etmek de mümkündür. Yani yıkıcı liderler kasıtlı bir şekilde kullandıkları etkisiz yöntemlerle çalışanların örgütsel hedeflerden uzaklaşmasına neden olmaktadır (Einarsen vd., 2007).

Yıkıcı liderlik davranışlarının çalışanlar üzerinde bıraktığı en önemli negatif etkilerden birinin örgütsel sinizm olduğunu belirtmek mümkündür. Kanter ve Mirvis (1989)



yaptıkları çalışmada çalışanların %43'ünün liderlerin etik dışı davranışların ve genel belirsizliklerin sonucunda hayal kırıklığı, güvensizlik ve şüphelilik duygularını deneyimlediği ifade edilmektedir. Nitekim hayal kırıklığı ve belirsizlik duyguları örgütsel sinizm ile doğrudan ilişkilidir. Literatürde örgütsel sinizmin yıkıcı liderliğin negatif etkisi altında olan bir durum olduğu ve hem iş dünyasında hem de endüstride günümüzün rekabetçi koşullarına ayak uydurabilmek açısından büyük hasara yol açtığı ifade edilmektedir (Işık, 2014). Örgütsel sinizm, kişinin çalıştığı kuruma karşı olumsuz tutumlarının üç boyutuna odaklanarak tanımlanmaktadır. Bu boyutlardan ilki çalışanların örgütün dürüst olmadığını düşünmesidir. İkincisi, çalışanların örgütün onları olumsuz etkilediğini düşünmesidir. Üçüncüsü ise ilk iki boyutla ilişkili olarak çalışanların örgüte yönelik aşağılayıcı ve eleştirel davranışlara eğilimli olmasıdır (Dean vd., 1998).

Yıkıcı liderlik ve örgütsel sinizmin örgütlerin verimliliği ve başarısı açısından büyük risk taşıdığına belirtmek mümkündür. Bu nedenle bu çalışmada yıkıcı liderliğin örgütsel sinizm üzerindeki etkisini incelemek amaçlanmaktadır. Çalışmada öncelikle kavramsal çerçeve kapsamında yıkıcı liderlik ve örgütsel sinizm kavramları literatür temelinde ele alınmıştır. Ardından anketlerden elde edilen veriler analiz edilmiş ve bulgular sunulmuştur. Elde edilen bulguların tartışılmasıyla birlikte çalışmanın hipotezi test edilmiştir. Sonuç kısmında ise bulgular ve yorumlardan ortaya çıkan fikirler tartışılmış, mevcut alan yazını ile ilişkilendirilmiş ve geleceğe dönük öneriler sunulmuştur.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1 Yıkıcı Liderlik

Yıkıcı liderlik davranışı üzerine yapılan çalışmaların çokluğuyla birlikte bu kavrama yönelik yapılmış birçok tanım da bulunmaktadır. Bütün tanımlarda ortak olmak üzere yıkıcı liderlik davranışı bir liderin, amirin ya da yöneticinin örgütün amacını, görevlerini, kaynaklarını ve verimliliğini baltalayarak ve/veya astların motivasyonunu, refahını veya iş memnuniyetini sabote ederek örgütün meşru çıkarlarını ihlal etmesi şeklinde ifade edilebilmektedir. Yıkıcı liderlik davranışı kapsamında iş yerinde zorbalık, sözlü taciz, istismarcı davranışlar ya da denetim yöntemleri ve kötü muamele gibi birçok negatif durumla karşılaşılabilir.

Bir örgütün başarısı, liderlerin davranışlarının etki düzeyi ile hem negatif hem de pozitif açıdan ilişkilidir. Bir liderin etki düzeyinin yüksek olduğu ve olumsuz liderlik davranışları sergilediği durumlarda yalnızca örgüte değil, astları üzerinde de ciddi olumsuz etkilere neden olabilir (Tepper, 2000). Keashly ve diğerleri (1994) yıkıcı liderlik davranışlarını artıran iki temel kriter belirlemiştir. Bu kriterlerden birincisi kontrol, denge ve caydırıcılık gibi etkenlerin bulunmadığı iş ortamlarıdır. İkincisi ise liderlerin açık bir şekilde sömürücü olan kibir ve bencillik gibi davranış kalıpları geliştirmesine izin veren bir iş yeri kültürüdür. Örgütlerde liderler konumları gereği daha az de-

netime tabi tutulmaktadır. Ayrıca liderler etkisi gelecekte ortaya çıkabileceklerden ziyade etkisini hızlı gösterebilecek sorunlara daha güçlü tepki verme eğilimindedirler.

Yıkıcı liderlik davranışı yalnızca liderlerden kaynaklanmayabilmekte, aynı zamanda astların da bu davranışlara neden olabildiği ifade edilmektedir. Yıkıcı liderlik davranışlarının bencillik derecesiyle doğru orantılı olarak tepki almaktan korkan astlar, yıkıcı davranışları hafifleten ya da daha da kötüleştiren geri bildirim biçimlerini tercih etmek zorunda kalmaktadırlar. Sorunlar için başkalarını suçlamak, bazı liderlerin gerekli liderlik yeteneklerinden yoksun olduklarında sıkça benimsedikleri bir tutumdur. Bu durumda sorunlarla başa çıkabilecek kadar zeki olan astlara karşı şüpheli, güvensiz ve paranoyak hale gelebilmektedirler. Bu paranoya kontrolden çıktıkça daha tartışmacı, kavgacı, düşmanca, ketum, inatçı ve güvensizlik davranışları giderek daha yıkıcı hale gelmektedir. Bu nedenle Burke, Matthiesen ve Pallesen (2006), bu yıkıcı davranışları kandırılmış, paranoyak, sosyopatik ve narsist olarak sınıflandırmıştır. Kandırılmış liderler kendilerini, işlerindeki kısıtlılıkları ve geçmişteki olayların ayrıntılarını inkâr ederler. Kandırılmış liderler zamanında karar verememeleri ve işleri en basit şekliyle yapamamaları sonucunda yıkıcı davranışlar sergilemeye başlamaktadırlar. Paranoyak liderler diğerlerinden şüphelenen, tehdit olarak gördüğü şeylere karşı hazır olmaya çalışan ve ifadelere gizli anlamlar yükleyerek tehdit algılayan davranışlar sergilemektedirler. Paranoyak liderler başkalarına karşı her açıdan güvensizlikle gerekçelendirdikleri yıkıcı davranışlar sergileyebilmektedirler (Sperry, 2003: 193). Sosyopatik liderler diğer bireylerin haklarını devamlı olarak göz ardı eder ve ihlal ederler. Başkalarını incitmeye ya da onlara kötü davranmaya karşı pişmanlık duymadan kayıtsız kalarak yıkıcı davranışlar sergilerler (Perry, 2015). Narsist liderler değişime karşı direnç göstermektedirler. Kendi yollarının en iyisi olduğunu düşünürler ve kısıtlılıklarını fark etme konusunda yetersizdirler. Narsist liderler diğerlerinden ya da deneyimlerden öğrenmeye karşı direnç gösterir, sorumluluk almak istemez ve böylelikle yıkıcı davranışlar sergilerler (Stein, 2013).

Yetenekli liderler kişilikleri, güçlü ve zayıf yönleri, değerleri ve inançları açısından büyük farklılık gösterebilirler dahi hepsinde ortak bir yön olarak işlerin doğru bir şekilde yürütülmesini sağlayabilme kapasitelerini belirtmek mümkündür. Yıkıcı liderlik davranışları sergileyen liderler ise özel olduklarına, hayatta daha fazla şey elde etme hakları olduğuna, gerçekte olduklarından daha zeki olduklarına ve güç ve hakimiyet konusunda herkesten daha iyi olduklarına inanmaktadırlar. Böylesi davranışlara maruz kalan çalışanların da doğal olarak verimlilikleri azalabilmekte ve işe karşı negatif davranış ve duygular geliştirebilmektedirler (Sezici, 2016).

Yıkıcı liderlik davranışlarının, liderlerin örgüt hiyerarşisindeki seviyesine de bağlı olduğu belirtilmektedir. Alt kademe liderlerin üst kademedekilere göre yıkıcı davranışlar sergileme açısından daha az seçeneği bulunmaktadır. Liderler hiyerarşik seviye-



lerine göre alt, orta ve üst seviye olarak düşünüldüğünde alt seviye liderlerin ekiplere yönelik negatif etkilerinin davranışlarıyla sınırlı olduğunu ifade etmek mümkündür. Literatürde kötü yönetimsel davranışların tanımlanmış bir taksonomisi bulunmaktadır (Hogan, 2009). Bu davranışlar zorbalık, taciz, sömürü, yalan söyleme, ihanet, manipülasyon gibi davranışlar olarak belirtilirken kısaca astların temel insan haklarına saldırı içerdiğini ifade etmek mümkün olacaktır. Ekibin performansını baltalayan bu tür pasif ve agresif davranışlar astların yabancılaşma yaşamasına neden olmaktadır. Örgüt hiyerarşisinde orta ya da üst düzey liderler, bu davranışlarda bulunabilmekle birlikte ayrıca kötü muamelede bulunmak, kötü stratejiler belirlemek ve kötü kararlar almak gibi grup performansını ciddi ölçüde negatif etkileyebilecek davranışlarda bulunabilmektedirler. Kötü stratejik kararların yarattığı hasar nispeten sınırlıdır (örn: orta seviye bir liderin rutin olarak bütçe açığı verilmesine neden olması). Hiyerarşik yapıda en tepede bulunan liderlerin yıkıcı davranışlarda bulunma seçenekleri ne yazık ki çok daha fazladır (Kaiser vd., 2008). Üst düzey liderlerde görülen yıkıcı liderlik davranışları hem zorbalık, sömürü, taciz gibi davranışları içerebilmekte hem de orta düzey yöneticilerde olduğu gibi kötü karar verme yetkisi nedeniyle ortaya çıkabilmektedir. Üst düzey yöneticileri diğerlerinden ayıran en önemli yıkıcı davranış biçimleri ise karar verme aşamasında gerçekleşmektedir. Çünkü üst düzey yöneticilerin aldıkları kararlar örgütler açısından hayati önem taşıyabilmektedir.

İnsanların kötü davranışlarının en büyük nedeni benmerkezci olmalarıdır. Bu tür insanlar kendi gündemleriyle meşgul olurken eylemlerinin diğerlerini nasıl etkileyebileceğini düşünmekten aciz olabilmekte ya da bu konuda isteksiz olabilmektedirler. Bu tür benmerkezci davranışların temelinde güvensizlik ve kibir yatmaktadır (Conger ve Kanungo, 1994). Endişeli ve güvensiz olan ve yalnızca kendi varlıklarının devamlılığıyla ilgilenen insanların neredeyse sürekli bir panik halinde yaşadıkları ve algıladıkları gerçek ve hayali tehditlere duygusal tepkiler verdikleri ifade edilmektedir. Bu tür karaktere sahip liderler bir astları hata yaptığında orantısız bir öfke ile tepki gösterebilmektedirler. Ayrıca kötü kararlar aldıklarını ortaya çıkaran verilerle karşılaştıklarında şiddetli bir şekilde karşı çıkarak kendi hatalarını dış etkenlere yüklerler (Reed ve Bullis, 2009). Kibirli liderler kendilerine çok fazla güvenmekte ve özellikle astları olmak üzere diğer insanları kendi amaçlarına hizmet eden nesnelere olarak görmektedirler. Kibirli liderler, astlarının varoluşsal açıdan değersiz olduklarına inanmaları sonucunda astlarını sömürme ve kötüye kullanma hakkına sahip olduklarını düşünmektedirler (Lipman-Blumen, 2010).

1.2 Örgütsel Sinizm

Sinizm kavramı Antik Yunan'da bir yaşam tarzı ve düşünce biçimi olarak ortaya çıkmıştır (Mete, 2013). Sinizm, genel olarak diğer bireylerin doğrulanamayacağını ya da güvenilemeyeceğini iddia eden bir tutum olarak tanımlanabilir (Anderson ve Bateman, 1997). Sinizm öfke, sorunları küçümseme ve utanç gibi olumsuz duyguları ve duygusal

bileşenleri tetiklemektedir. Örgütsel sinizm ise liderlerin etik olmayan davranışları ve bu doğrultuda çalışanların örgütlere yönelik sinizmini artırması sonucu oluşan bir durumdur (Bommer vd., 2005). Dean vd. (1998) yaptıkları çalışmada örgütsel sinizmi bir kişinin iş yerindeki bütünlük ve tutarlılık eksikliğine yönelik inancı olarak tanımlamışlardır. Aynı çalışmada örgütsel sinizmin üç boyut içerdiği ifade edilmektedir. Bu boyutlar örgüt hakkında eleştirel davranışlar sergileme eğilimi, örgüt hakkında olumsuz duygular besleme ve örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair bir inancın varlığı olarak sıralanabilir. Örgütsel sinizme eşlik eden duygular genellikle umutsuzluk, hayal kırıklığı, iş yerinde güvensizlik ve iş yerini küçümseme olarak ifade edilebilir. Örgütsel sinizm bireylerin deneyimleri sonucunda zaman içinde değişebilmektedir (Davis ve Gardner, 2004).

Örgütsel sinizmi kapsayan temel çerçeve literatürde üç alt kategoride belirtilmektedir. Bunlar bilişsel, duygusal ve davranışsal olarak sıralanmaktadır (Neves, 2012). Bilişsel düzeyde çalışanlar dürüstlüğün eksik olduğunu düşünmeleri sonucunda örgütlerin adil davranmadığına inanabilmekte ve içinde buldukları koşullara dair umutsuzluğa kapılabilmektedirler (Jiang vd., 2017). Bu doğrultuda çalışanlar duygusal düzeyde örgüte karşı hayal kırıklığı, kırgınlık ve kaygı hissedebilmektedirler. Davranışsal düzeyde ise bilişsel ve duygusal etki altında kalarak örgütlerine karşı aşağılayıcı davranışlarda bulunabilmektedirler (Andersson, 1996).

Bireyler genellikle kazançlarını artırma eğilimindedirler ve eşitsizliklere karşı duyarlıdır. Ayrıca kişilerarası ilişkilerde davranışsal tercihlerin bireyler arasındaki güven düzeyi tarafından şekillendirildiği ifade edilmektedir. Bu doğrultuda bireyler kazançlarını artırmaya yönelik hedefleri ve eşitlik konusunda örgütlerine ve liderlerine güvensizlik hissettiğinde örgütsel sinizmin ortaya çıkma ihtimali artmaktadır (James, 2005). Liderlik davranışları örgütler tarafından sağlanan desteğin önemli bir göstergesidir (Kiyani vd., 2021). Bu doğrultuda astların örgüte karşı tutumları liderlik davranışlarına göre şekillenebilmektedir. Nitekim Wanous vd. (2000) örgütsel sinizme yol açan temel faktörlerden birinin kötü liderlik davranışları olduğunu ifade etmektedir.

1.3 Araştırmanın Hipotezleri

Yıkıcı liderlik davranışları sonucunda çalışanlarda örgütsel sinizmin ortaya çıkabileceğine yönelik literatür destekli bilgiler sonucunda bu çalışmada test edilecek hipotezler belirlenmiştir.

H1: Kamu kurumu çalışanlarında yıkıcı liderlik davranışı ile örgütsel sinizm arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.

H2: Kamu kurumu çalışanlarında yıkıcı liderlik davranışı örgütsel sinizmi pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir.

2. MATERYAL VE YÖNTEM



2.1 Araştırmanın Amacı

Yıkıcı liderlik davranışlarının örgütsel sinizmin bir öncülü olabileceği literatürde belirtilmektedir. Bu iki kavramın örgütsel verimlilik açısından büyük sorunlar ortaya çıkarabileceği açıktır. Kamu kurumları ülkelerin ekonomisinde önemli bir yere sahiptir. Bu nedenle kamu kurumlarında verimlilik ülke ekonomisi açısından önem taşımaktadır. Bu doğrultuda bu çalışmada kamu kurumlarında yıkıcı liderlik davranışlarının örgütsel sinizm üzerindeki etkisini araştırmak amaçlanmıştır.

2.2 Veri Toplama Araçları

Çalışma verilerinin toplanmasında “Yıkıcı Liderlik Ölçeği” ve “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır.

Yıkıcı Liderlik Ölçeği: Shaw vd. (2011) tarafından çalışanlar üzerindeki yıkıcı liderlik algısının düzeyini ölçmek için geliştirilmiş bu ölçek orijinalinde 28 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe 'ye uyarlaması Uymaz (2013) tarafından yapılmış ve Cronbach's Alpha güvenilirlik değeri 0,96 olarak bulunmuştur. Yıkıcı liderlik ölçeği toplam altı alt boyuttan oluşmaktadır. Beşli Likert tipte (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum) tasarlanan bu ölçekte alt boyutlar: “Liderlik için yetkin olmamak”, “Aşırı otoriterlik”, “Etik dışı davranış”, “Teknolojiye ve değişime direnmek”, “Astlara karşı duyarsızlık” ve “Adam kayırma” olarak sıralanmaktadır.

Örgütsel Sinizm Ölçeği: Brandes vd. (1997) tarafından çalışanların örgütsel sinizm düzeylerini ölçmek amacıyla geliştirilmiş bu ölçek toplam 13 sorudan oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe 'ye uyarlaması Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından yapılmış ve Cronbach's Alfa güvenilirlik değeri 0,91 olarak bulunmuştur. Beşli Likert tipte tasarlanmış olan örgütsel sinizm ölçeğinde “duygusal sinizm”, “bilişsel sinizm” ve “davranışsal sinizm” olmak üzere üç alt boyut bulunmaktadır.

2.3 Veri Analizi

Çalışma verilerinin analizinde SPSS 20.0 paket programı kullanılmıştır. Verilerin analizinde değişkenler arasındaki ilişkileri test etmek amacıyla faktör yükleri, ortalama değerleri, standart sapma değerleri ve Cronbach's Alfa güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır. İki değişken arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla Pearson korelasyon analizi yürütülmüştür. Yıkıcı liderliğin örgütsel sinizm üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla ise regresyon analizi yürütülmüştür.

3. BULGULAR VE YORUMLAR

3.1. Tanımlayıcı Faktör ve Güvenilirlik Analizleri

Yıkıcı liderlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemek için öncelikle ölçeklerin faktör analizleri ve Cronbach's Alfa güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır. Elde

edilen sonuçlar ölçeklerin yüksek düzeyde iç güvenilirlik katsayısına sahip olduğunu göstermiştir. Değişkenlere ait güvenilirlik analizi sonuçları, ortalama, standart sapma ve faktör yükü değerleri Tablo.1’de sunulmuştur.

Tablo.1 Değişkenlere Ait Faktör Yükleri, Güvenilirlik Katsayıları, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

| Değişken | Ort ± SS | Cronbach’s Alfa | Faktör Yükü | Açıklanan Varyans (%) |
|-----------------|-------------|-----------------|-------------|-----------------------|
| Yıkıcı liderlik | 2,69 ± 1,34 | 0,92 | 0,95 | %83,35 |
| Örgütsel sinizm | 2,75 ± 1,08 | 0,89 | 0,91 | %79,04 |

3.2 Korelasyon ve Regresyon Analizleri

Çalışmada değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Pearson korelasyon testi yapılmıştır. Korelasyon analizinde (N=138; p=0,000) görüldüğü üzere yıkıcı liderlik ve örgütsel sinizm arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır (r=0,619) (p=0,000). Değişkenlere ait korelasyon analizi bulguları Tablo.2’de sunulmuştur.

Tablo.2 Korelasyon Analizi Bulguları

| Değişken | Ort ± SS | 1 | 2 |
|-----------------|-------------|---------|---------|
| Yıkıcı Liderlik | 2,69 ± 1,34 | 1 | 0,619** |
| Örgütsel Sinizm | 2,75 ± 1,08 | 0,619** | 1 |

N=138; **p<0,000

Korelasyon analizinde elde edilen bulgular, yıkıcı liderlik ve örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu durumda Hipotez-1 (H1) doğrulanmıştır. Çalışmanın devamında ikinci hipotezi test etmek amacıyla regresyon analizi uygulanmıştır. Bu doğrultuda örgütsel sinizm bağımlı değişken ve yıkıcı liderlik bağımsız değişken olarak regresyon analizine tabi tutulmuştur. Regresyon analizine yönelik sonuçlar Tablo.3’te sunulmuştur.

Tablo.3 Regresyon Analizi Bulguları

| Örgütsel Sinizm | R2 | F | β |
|-----------------|---------|---------|---------|
| Yıkıcı Liderlik | 0,391** | 164,689 | 0,619** |

**p<0,01

Bağımsız değişken olarak yıkıcı liderlik ve bağımlı değişken olarak örgütsel sinizmin ele alındığı regresyon analizinde yıkıcı liderliğin örgütsel sinizmin %39’unu açıkladığı tespit edilmiştir. Bu doğrultuda yıkıcı liderliğin örgütsel sinizm üzerinde



pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğunu belirtmek mümkündür ($\beta=0,619$, $F=164,689$, $p<.001$). Böylelikle çalışmanın ikinci hipotezi (H2) doğrulanmaktadır.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada yıkıcı liderlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi araştırmak ve yıkıcı liderliğin örgütsel sinizm üzerindeki etkisini belirlemek amaçlanmıştır. Çalışanlar, liderler ve örgütler arasındaki ilişkilerde birçok değişkenin etkisinin olması muhtemeldir. Bu nedenle örgütlerde bireyleri anlayabilmek ve problemlere yönelik bütünsel çözümler üretebilmek önem taşımaktadır. Kamu kurumları işlevleri bakımından ülkelerin ekonomisi açısından önem taşımaktadır. Bu nedenle kamu kurumlarındaki çalışanlara yönelik çalışmaların gerekliliği açıktır. Bu doğrultuda bu çalışmada örneklem olarak kamu kurumunda çalışan bireyler seçilmiştir.

Yıkıcı liderlik ($2,69 \pm 1,34$) ve örgütsel sinizm ($2,75 \pm 1,08$) puanları orta düzeyde olarak belirlenmiştir. İki değişken arasındaki ilişki pozitif yönde ve anlamlı olarak belirlenmiştir ($r=0,619$, $p=0,000$). Bu doğrultuda araştırmamızın ilk hipotezi olan "H1: Kamu kurumu çalışanlarında yıkıcı liderlik davranışı ile örgütsel sinizm arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır." hipotez doğrulanmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucunda ise yıkıcı liderliğin örgütsel sinizmi %39,1 oranında etkilediği ($R^2=0,391$; $p<0,01$) belirlenerek araştırmamızın ikinci hipotezi olan "H2: Kamu kurumu çalışanlarında yıkıcı liderlik davranışı örgütsel sinizmi pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir." hipotez doğrulanmıştır.

Bu çalışmada elde edilen bulgular örgütsel sinizm ile toksik liderliğin ele alındığı Dobbs (2014) tarafından yürütülen çalışma sonuçları ile uyumludur. Ayrıca örgütsel sinizmi otoriter liderlik (Jiang vd., 2017) ve Makyavelci liderlik (Gkoresiz vd., 2015) ile ilişkilendiren çalışmaların bulguları ile de uyumlu sonuçlara ulaşılmıştır. Kötü liderlik uygulamaları farklı ölçeklerle ölçülmesine rağmen bu çalışmada elde edilen bulguların literatürün geneliyle tutarlılık gösterdiğini ifade etmek mümkündür.

Çalışmada elde edilen bulguların yıkıcı liderliğin örgütsel sinizm ile ilişkili olduğunu göstermesi nedeniyle yöneticilerin otoriter davranışlardan, yetersiz ve adaletsiz muamelelerden kaçınmaları, özerklik ve gelişim fırsatı sağlayan bir iş ortamı yaratmaları kritik bir öneme sahiptir. Bu bağlamda yöneticiler ve örgütlerde temkinli davranıldığı sürece örgütsel sinizmin önlenebileceğini varsaymak mümkündür.

Bu çalışma sınırlı bir örneklem ile yürütülmüştür. Ayrıca çalışmada yaş, cinsiyet ve çalışma süresi gibi demografik faktörler değerlendirilmemiştir. Doğrudan çalışanlarla yapılan anketlerle ölçekler uygulanmış ve sonuçlar test edilmiştir. Bu nedenle gelecekteki çalışmalarda yıkıcı liderlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki incelenirken farklı demografik faktörler de dahil edilerek daha kapsayıcı sonuçlara ulaşmak mümkün olacaktır. Bunun yanında farklı kültürler ve farklı iş alanlarında da yıkıcı liderliğin örgütsel sinizm üzerindeki etkisini inceleyen çalışmaların yapılması faydalı olacaktır.

Kaynakça

- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human relations*, 49(11), 1395-1418.
- Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18(5), 449-469.
- Bommer, W. H., Rich, G. A., & Rubin, R. S. (2005). Changing attitudes about change: Longitudinal effects of transformational leader behavior on employee cynicism about organizational change. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(7), 733-753.
- Brandebo, M. F., Nilsson, S., & Larsson, G. (2016). Leadership: is bad stronger than good?. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(6), 690-710.
- Brandes, P, Dharwadkar, R. and Dean, J. W., (1999), Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*, 150-153. Outstanding Empirical Paper Award.
- Burke, C. S., Stagl, K. C., Salas, E., Pierce, L., & Kendall, D. (2006). Understanding team adaptation: a conceptual analysis and model. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1189.
- Chemers, M. (1997), *An Integrative Theory of Leadership*, Lawrence Erlbaum Publishers, Mahwah, NJ.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1994). Charismatic leadership in organizations: Perceived behavioral attributes and their measurement. *Journal of organizational behavior*, 15(5), 439-452.
- Davis, W. D., & Gardner, W. L. (2004). Perceptions of politics and organizational cynicism: An attributional and leader-member exchange perspective. *The leadership quarterly*, 15(4), 439-465.
- Dean Jr, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management review*, 23(2), 341-352.
- Einarsen, S., Aasland, M. S., & Skogstad, A. (2007). Destructive leadership behaviour: A definition and conceptual model. *The leadership quarterly*, 18(3), 207-216.
- Hogan, R. (2009). *Hogan development survey manual*. Tulsa, OK: Hogan Assessment Systems.
- IŞIK, Ö. G. (2014). Organizational cynicism a study among advertising agencies. *Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, (22), 130-151.



- James, M. S. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems*. The Florida State University.
- Jiang, H., Chen, Y., Sun, P., & Yang, J. (2017). The relationship between authoritarian leadership and employees' deviant workplace behaviors: The mediating effects of psychological contract violation and organizational cynicism. *Frontiers in psychology, 8*, 732.
- Kaiser, R. B., Hogan, R., & Craig, S. B. (2008). Leadership and the fate of organizations. *American Psychologist, 63*(2), 96.
- Kanter, D. L., & Mirvis, P. H. (1989). *The cynical Americans: Living and working in an age of discontent and disillusion*. Jossey-Bass.
- Karacaoğlu, K., & İnce, F. (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) örgütsel sinizm ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Kayseri organize sanayi bölgesi örneği.
- Keashly, L., Trott, V., & MacLean, L. M. (1994). Abusive behavior in the workplace: A preliminary investigation. *Violence and victims, 9*(4), 341-357.
- Kiyani, A. S., Atasever, M., & Rizvi, T. H. (2021). Impact of exploitative leadership on workplace incivility: role of psychological distress-evidence from banking sector. *NICE Research Journal, 131-149*.
- Larsson, G., Brandebo, M. F., & Nilsson, S. (2012). Destruído-L: Development of a short scale designed to measure destructive leadership behaviours in a military context. *Leadership & Organization Development Journal, 33*(4), 383-400.
- Lipman-Blumen, J. (2010). Toxic leadership: A conceptual framework. In *Handbook of top management teams* (pp. 214-220). Palgrave Macmillan, London.
- Mete, Y. A. (2013). Relationship between organizational cynicism and ethical leadership behaviour: A study at higher education. *Procedia-Social and behavioral sciences, 89*, 476-483.
- Neves, P. (2012). Organizational cynicism: Spillover effects on supervisor-subordinate relationships and performance. *The Leadership Quarterly, 23*(5), 965-976.
- Perry, C. (2015). The dark traits of sociopathic leaders: Could they be a threat to universities? *Australian Universities Review, 57*(1), 17-25.
- Reed, G. E., & Bullis, R. C. (2009). The impact of destructive leadership on senior military officers and civilian employees. *Armed Forces & Society, 36*(1), 5-18.
- Sezici, E. (2016). İzleyicilerin Yıkıcı Liderlik Algısı ve Sonuçları. *Dumlupınar University Journal of Social Science/Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(47).

- Shaw, J. B., Erickson, A., & Harvey, M. (2011). A method for measuring destructive leadership and identifying types of destructive leaders in organizations. *The Leadership Quarterly*, 22(4), 575-590.
- Sperry, L. (2003). Handbook of diagnosis and treatment of dsm-iv-tr personality disorders. New York: Brunner-Routledge.
- Stein, M. (2013). When does narcissistic leadership become problematic? Dick Fuld at Lehman Brothers. *Journal of Management Inquiry*, 22(3), 282-293.
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of management journal*, 43(2), 178-190.
- Terzi, A. R., & Derin, R. (2016). Relation between Democratic Leadership and Organizational Cynicism. *Journal of Education and Learning*, 5(3), 193-204.
- Uymaz, A. (2013). Yıkıcı Liderlik Ölçeği Geliştirme Çalışması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 24(75), 37-57.
- Wang, Z., Cui, T., & Cai, S. (2021). How and when team reflexivity influences employee innovative behavior. *Journal of Managerial Psychology*, 37(1). <https://doi.org/10.1108/JMP-11-2020-0590>
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Austin, J. T. (2000). Cynicism about organizational change: Measurement, antecedents, and correlates. *Group & Organization Management*, 25(2), 132-153.