

Lidere Güvenin İhmalkârlık Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracı Rolü: Tıbbi Mümessiller Üzerinde Bir Araştırma*

Jale BALKAŞ¹, Soner TÜLEMEZ², Özge MEHTAP³

Özet

Bu araştırmada amaç, lidere güvenin ihmalkârlık üzerindeki etkisinde sinizmin aracı rolünün olup olmadığını ortaya koymaktır. Araştırmanın örneklemini Türkiye'nin farklı bölgelerinde çalışan 300 tıbbi mümessil oluşturmakta olup, veriler online ortamda anket tekniğiyle elde edilmiştir. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler ve korelasyon analizine ek olarak, Smart PLS 3.3.3. programı yardımıyla yapılan, regresyona dayalı PLS-SEM analiz yöntemi kullanılmıştır. Araştırma sonuçları, lidere güvenin ihmalkârlık üzerindeki etkisinde sinizmin aracı bir rolü olmadığını göstermiştir. Ancak, analiz sonucunda lidere güvenin sinizmin tüm boyutlarını (bilişsel, davranışsal ve duyuşsal) negatifyönde etkilediği görülmüştür. Buna göre, lideri dürüst ve güvenilir olarak algılayan bireylerde örgüte karşı sinik tutum ve davranış gösterme eğilimi azalmaktadır. Araştırma sonuçları, ayrıca, sinizmin tüm boyutlarının ihmalkârlığı pozitif yönde etkilediğini göstermiştir. Bu sonuç, çalışanların örgüte yönelik sinik tutum ve davranışlarının, işe yönelik ihmalkâr davranışlarda bulunma eğilimlerini artırdığını göstermektedir.

Anahtar kelimeler: Lidere güven, örgütsel sinizm, ihmalkârlık

Jel Kodu: M10, M19, L29

The Mediating Role of Organizational Cynicism in The Effect of Trust in Leader on Negligence

Abstract

The purpose of this research is to reveal whether cynicism has a mediating role on the effect of trust in leader on negligence. The sample of the research consists of 300 medical representatives working different regions of Turkey, and the data were obtained by online survey method. In addition to descriptive statistics and correlation analysis in data analysis, the regression-based PLS-SEM analysis method, which was performed with the help of the Smart PLS 3.3.3. program. . Research results indicated that cynicism did not have a mediating role in the effect of trust in leader on negligence. However, results of the analyses showed that trust in leader negatively affects all dimensions of cynicism (cognitive, behavioral, and affective). Accordingly, individuals who perceive the leader as honest and reliable tend to exhibit less cynical attitude and behavior towards the organization. Research results also indicate that all dimensions of cynicism positively affect negligence behavior. This result reveals that the cynical attitudes and behaviors of the employees towards the organization increase their tendency to engage in negligent behavior.

Keywords: Trust in leader, organizational cynicism, negligence

Jel Codes: M10, M19, L29

ATIF ÖNERİSİ (APA): Balkaş, J., TülemeZ, S., Mehtap, Ö. (2022). Lidere Güvenin İhmalkârlık Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracı Rolü: Tıbbi Mümessiller Üzerinde Bir Araştırma. *İzmir İktisat Dergisi*. 37(3). 828-848. Doi: 10.24988/ije.1028846

¹ Arş. Gör., Kocaeli Üniversitesi, İİBF, İşletme, İzmit / KOCAELİ, Türkiye **EMAIL:** jale.yasar@kocaeli.edu.tr **ORCID:** 0000-0002-0069-7587

² Doktora öğrencisi, Kocaeli Üniversitesi, SBE, Yönetim ve Organizasyon, İzmit / KOCAELİ, Türkiye **EMAIL:** sonertulemez@gmail.com **ORCID:** 0000-0002-2593-0429

³ Doç. Dr., Kocaeli Üniversitesi, İİBF, İşletme, İzmit / KOCAELİ, Türkiye **EMAIL:** ozge.mehtap@kocaeli.edu.tr **ORCID:** 0000-0003-1974-2568

*Bu makale 06.11.2021 tarihinde 8. Örgütsel Davranış Kongresinde özet bildiri olarak sunulmuştur.

1. GİRİŞ

Gelişen bilgi ve iletişim teknolojileri, artan rekabet ve insan kaynağına verilen önemin artması gibi sebepler, örgütlerde dikey yapıların yetersiz kalmasına neden olmuş, böylece örgütlerde daha fazla yatay bağlantı içeren mekanizmalar kullanılmaya başlanmıştır. Yatay yapılara eğilimin artması ise, örgütlerde güven duygusuna olan ihtiyacın artmasına yol açmıştır (Tetik, 2020). Diğer yandan, örgütlerde insani yönelimin artması, örgütsel hedeflere ulaşmak üzere, çalışan güveninin sağlanmasına atfedilen önemi artırmıştır. Bununla birlikte, liderin örgütün vizyonunu gerçekleştirmek üzere astlarını harekete geçirmesi ve örgütte pozitif bir iklim yaratarak olumlu çıktılar elde etmeye katkıda bulunması, liderin başarısı açısından kritik öneme sahiptir. Liderin bu tür olumlu sonuçlar elde edebilmesi ise astlarının güvenini kazanabilmesiyle mümkündür. Zira bireyler saygı ve güven duydukları kişilerin peşinden gitme eğilimindedir (Tetik, 2020: 2974).

Rousseau ve diğerleri (1998: 395) güveni, “Bir başkasının tutum ve davranışlarına yönelik olumlu beklentilere dayalı olarak, savunmasızlığı kabul etme niyetini içeren psikolojik bir durum” olarak tanımlamaktadır. Bu durum, “güvenin olduğu yerde başkaları benden faydalanmaz” şeklindeki bir düşünceyi de beraberinde getirmektedir (Porter vd., 1975; McAllister, 1995). Bu psikolojik duruma sahip, lidere güven düzeyi yüksek bireyler, örgüte değer katan görevlere odaklanmada daha başarılı olmaktadır (Mayer ve Gavin, 2005). Bununla birlikte, lidere güven, yönetime duyulan güvenin artmasını, değişimin çalışanlar tarafından daha kolay kabul edilmesini ve örgütte yenilikçi davranışların artmasını sağlamaktadır (Tetik, 2020: 2974). Ayrıca, lider ve astları arasındaki güven ilişkisi, işlevsiz davranışların azaltılmasının yanı sıra, örgütsel ve bireysel etkinliğe de katkıda bulunmaktadır. Nitekim, araştırmalar lidere güven duygusu oluşturabilen ve bunu sürdürebilen liderlerin güven konusunda daha az etkili olan liderlere göre daha fazla finansal başarı elde ettiğini göstermektedir (Gibson ve Petresko, 2014: 5). Dolayısıyla, bireysel ve örgütsel düzeyde başarıyı yakalayabilmek için örgüt içerisinde güven ilişkilerinin geliştirilmesi önemlidir (Butler, 1991).

Diğer yandan, “otorite ve kurumlara karşı olumsuz, şüpheli tutumları” ifade eden (Bateman vd., 1992: 768) sinizm olgusu, güven ilişkilerinin zedelenmesiyle ortaya çıkmaktadır. Özellikle, son yıllarda yaşanan kurumsal skandallar, iş dünyasına olan güveni sarsmış ve örgütlerde sinizmin artmasına neden olmuştur (Chiaburu vd., 2013: 181). Çalışanlar, psikolojik sözleşme ihlalleri, organizasyon tarafından göz ardı edilme hissi, saygı görmeme, işin anlamını yitirmesi, karar verme süreçlerinde çalışan katılımının göstermelik olması, lider-üye etkileşiminde kalitesizlik, örgütsel değişim girişimlerinde başarısızlık ve yeniden yapılanma, küçülme ve işten çıkarmalar gibi sebeplerle sinik özelliklere sahip olmaktadır (Naus vd., 2007: 690). Bireysel ve örgütsel düzeyde yol açtığı olumsuzluklar nedeniyle, örgütsel sinizm, çeşitli yönlerden anlaşılmalı bir konu hâline gelmiş ve özellikle 1990’lardan sonra örgütsel sinizm araştırmalarına ilgi artmıştır (Durrach vd., 2019, s. 3). Bu tarihten itibaren, örgütsel sinizmin özellikle iş tatmini, motivasyon, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, işe tutkunluk, çalışan performansı, güven, mesleki tükenmişlik, işten ayrılma niyeti, değişime direnç gibi diğer çalışan tutumları ve eğilimleri üzerindeki etkileri yoğun bir biçimde incelenmiştir (Reichers vd., 1997; Srivastava ve Adams, 2011; Nguyen vd., 2018; Arslan, 2018; Thompson vd., 2000; Simha vd., 2014; Çınar vd., 2014; Stanley vd., 2005)

Öte yandan, çalışan ihmalkârlığı, işe ilginin azalmasıyla birlikte ortaya çıkan, geç gelme, devamsızlık, çalışma saatleri içerisinde kişisel işlerle ilgilenme gibi “umursamaz” davranışları içermektedir (Farrell, 1983; Rusbult vd., 1988). Literatür çalışmaları, ihmalkârlığın iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi çalışan tutumlarıyla ilişkili olduğunu göstermektedir (Rusbult vd., 1988; Farrell, 1983; Withey ve Cooper, 1989; Si ve Li, 2012). Ayrıca lider üye etkileşimindeki kalitesizliğin, örgütsel adaletle olan güvensizliğin ve örgütsel sinizmin ihmalkâr davranışları artırdığını gösteren çalışmalar da mevcuttur (Lee ve Varon, 2020; Roberts, 2004; Naus, 2007).

Bu araştırmada amaç, lidere güvenin çalışan ihmalkârlığı üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracı etkisini ölçmektir. Düşük lidere güven düzeyi, işe ve örgüte yönelik olumsuz bir tutumu beraberinde getirdiğinden (Dirks ve Ferrin, 2002), yüksek lidere güven düzeyinin çalışanların örgütsel sinizm düzeylerini azaltacağı, azalan sinizm algısının ise çalışanların işe yönelik ihmalkâr davranışlarını azaltacağı düşünülmektedir. Literatür incelendiğinde, lidere güven ve sinizmin çalışan ihmalkârlığı ile ilişkisini inceleyen bir çalışmaya rastlanamamıştır. Dolayısıyla bu çalışmanın literatüre bu doğrultuda katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

2.1 Lidere Güven

Literatür incelendiğinde, araştırmacılar tarafından güvene ilişkin birçok tanım yapıldığı görülmektedir. Örneğin, Sheppard ve Sherman'a (1998: 422) göre güven, "belirli bir ilişkide var olan karşılıklı bağımlılığın türü ve derinliği ile ilgili riskleri kabul etmektir". Bu doğrultuda, güvenin bir risk alma davranışını ifade ettiği söylenebilir. Zira birine güvenen kişi, güvendiği kişi tarafından savunmasızlık riskini de göze almış olmaktadır (Sheppard ve Sherman, 1998; Colquitt vd, 2007; Whitener vd., 1998; Mayer vd., 1995).

Astların güveninin kazanılmasında, liderin astlarına yönelik tutum ve davranışları belirleyici olmaktadır. Liderin astlarına yönelik olumlu tutum ve davranışları, liderliğin sürdürülebilmesinde en önemli unsurlardan biri olarak görülmektedir (Dede, 2019: 1927). Sosyal mübadele yaklaşımı, lider ve üyeler arasındaki bilgilendirici ve destekleyici alışverişin, liderler ve takipçiler arasında güven oluşturmaya yardımcı olduğu düşüncesine dayanmaktadır (Kollock, 1994). Başka bir ifadeyle, sosyal mübadele teorisi, lider ve astları arasındaki yüksek kaliteli alışverişin, onların birbirlerine olan güven düzeylerini artırdığını ortaya koymaktadır (Chan ve Mak, 2014). Lidere güven, liderin adaletine, dürüstlüğüne ve örgüte bağlılığına inanan çalışanların liderleriyle olan bağlarına da atıfta bulunmaktadır (Podsakoff vd., 1990). Liderin astlarıyla kurduğu sosyal mübadele ilişkisi, başta hizmetkâr liderlik ve otantik liderlik olmak üzere birçok modern liderlik yaklaşımında kendini göstermektedir (örn; Sendjaya ve Pekerti, 2010; Chan ve Mak, 2014).

Literatür incelendiğinde, lidere güvenin örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel bağlılık, iletişim kalitesi ve düşük işgücü devri gibi birçok olumlu örgütsel sonuç ve çalışan davranışı ile ilişkilendirildiği görülmüştür (Dirks ve Ferrin, 2002; Gillespie, 2004; Dede, 2019). Örneğin, lidere güven üzerine yapılmış bir araştırma, birbirine bağlı birimler arasındaki iş birliğini artırmada, risk almayı ve yenilikçi davranışları teşvik etmede lidere güvenin önemli bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur (Mishra ve Mishra, 2013). Bununla birlikte, çalışmalar lidere güvenin sabotaj, çatışma, baltalama gibi örgüt açısından olumsuz olabilecek davranışları azaltma eğiliminde olduğunu göstermektedir (Gibson ve Petresko, 2014: 6). Benzer şekilde, bu araştırmada lidere duyulan yüksek güven düzeyinin çalışanların örgütsel sinizm algılarını azaltacağı öngörülmektedir. Örgütsel sinizme ilişkin ayrıntılı açıklamalar aşağıda yer almaktadır.

2.2 Örgütsel Sinizm

M.Ö. 4. yüzyılda Atina'da doğan sinizm olgusu, tüm kurum ve geleneklerin insan eliyle oluşturulduğu, doğal olmadığı gerekçesiyle toplumdaki tüm kurum ve gelenekleri reddeden bir felsefi gelenektir (Shea, 2010: 1). Bu felsefeyi benimseyen antik dönem sinikler, toplumun dayattığı değerleri eleştirmiş ve küçümsemiş, kurum ve geleneklerin bireyin bağımsızlığı ve öz yeterliliğinin önünde birer engel olduğuna inanmıştır (Dean vd., 1998: 342). Ancak, günümüzdeki anlamıyla sinizm, antik dönemdeki sinizm felsefesinden farklılaşmaktadır. Zira, antik dönemdeki sinikler acımasız eleştirmenler olarak bilinirken, modern sinikler daha çok güvensizlik ve karamsarlık ile karakterize edilmektedir (Mantere ve Martinsuo, 2001: 5).

Modern anlamıyla sinizm, ilk çalışmalarda, “diğerlerinden hoşlanmama ve diğerlerine güvenmeme” şeklinde tanımlanmıştır (Brandes vd., 2008: 235). Daha sonra yapılan kapsamlı bir tanımda ise sinizm, “bir kişiye, gruba, sosyal geleneklere, bir ideoloji veya bir kuruma karşı olumsuz duygu, şüphe ve hayal kırıklığı içeren hem genel hem de özel bir tutum” olarak nitelendirilmiştir (Andersson ve Bateman, 1997: 450). Bu doğrultuda, örgütsel sinizmin örgüte yönelik olumsuz bir tutumu ifade ettiği söylenebilir. Nitekim, Dean ve arkadaşları (1998: 345) örgütsel sinizmi üç boyuttan oluşacak şekilde, “kişinin istihdam edildiği örgüte karşı, (1) örgütün bütünlükten yoksun olduğuna yönelik inanç, (2) örgüte yönelik negatif duygulanım ve (3) bu inanç ve duygulanımlarla tutarlı bir biçimde, örgüte karşı aşağılayıcı ve eleştirel davranışlardan oluşan olumsuz bir tutum” olarak tanımlamıştır. Buna göre, örgütsel sinizm, çalışanların örgütleri ile ilgili vefasızlık veya haksız muamele, riyakârlık, sahtekârlık ve samimiyetsizlik gibi algıları veya inançlarını içermektedir (Naus vd., 2007: 690).

Örgütsel sinizme ilişkin ilk çalışma Niederhoffer (1967) tarafından polis memurları üzerinde yapılmıştır. Bunu, Goldner ve arkadaşları (1977)’nin sinizmin örgütler ve örgüt üyeleri üzerindeki etkilerini araştıran çalışması takip etmiş ve 1990’larda örgütsel sinizme olan ilgi artmıştır (Durrach vd., 2019: 3). Literatür incelendiğinde, örgütsel sinizmin örgütte birçok olumsuz sonuçla ilişkilendirildiği görülmektedir (Johnson ve O’LearyKelly, 2003; Grama ve Todericiu, 2016). Örneğin, Chiaburu ve diğerleri (2013) yapmış oldukları meta analiz çalışmasında, örgütsel sinizmin iş tatmini, örgütsel bağlılık, iş performansı ve güven ile negatif, işten ayrılma niyeti ile pozitif bir ilişkisinin olduğunu bulmuştur. Ek olarak, sinizmin tükenmişlik ve değişime direnci artırdığı; motivasyon ve örgütsel vatandaşlık davranışını ise azalttığını gösteren çalışmalar mevcuttur (Simha vd., 2014; Stanley vd., 2005; Reichers vd., 1997). Bu araştırmada, örgütsel sinizmin çalışanların yaptıkları işe yönelik umursamaz, ihmalkâr davranışlarını artırması beklenmektedir. İhmalkârlığa ilişkin ayrıntılı bilgiler aşağıda yer almaktadır.

2.3 İhmalkârlık

Çalışan ihmalkârlığı, “azalan ilgi veya çaba, kronik geç kalma veya devamsızlık, kişisel işler için örgütü kullanma veya artan hata oranı karşısında pasif davranarak koşulların kötüye gitmesine izin verme” (Rusbult vd., 1988: 601) gibi “çalışanlar arasındaki gevşek ve umursamaz davranışlar” (Farrell, 1983: 598) olarak nitelendirilmektedir. Buna göre, ihmalkâr çalışanlar, işte daha az zaman geçirme ya da isteyken daha az çaba harcama (Withey ve Cooper, 1989: 522), bazı görevleri nedensiz erteleme, müşterilerin ihtiyaçlarını dikkate almama ve yetenekli olsalar bile yeteneklerini kullanmama gibi davranışlar gösterebilmektedir (Vigoda, 2000: 331).

Literatürde ihmalkârlık, çalışanların örgütte yaşadıkları memnuniyetsizlik ya da tatminsizliğe verdikleri bir tepki olarak değerlendirilmektedir (Leck ve Saunders, 1992; Withey ve Cooper, 1989). Bu doğrultuda, memnuniyetsiz çalışanlar, çeşitli sebeplerle çalışmaktan kaçınmak, bilerek işe geç gelmek ya da kasıtlı olarak örgütte sorun çıkarmak gibi olumsuz davranışlarda bulunabilmektedir (Leck ve Saunders, 1992: 205). Çalışanların örgütte tatminsizlikle nasıl başa çıktıklarını anlamaya yönelik ilk çalışma, Hirschman (1970)’ın Çıkış, Söz Hakkı ve Sadakat (ÇSS) modelini içeren araştırmasıdır. Söz konusu modele önce Rusbult ve diğerleri (1982) romantik ilişkilerde yaşanan tatminsizlik için “ihmal” boyutunu eklemiş, daha sonra da Farrell (1983) aynı modeli iş tatminsizliğine karşı gösterilen tepkileri ifade etmek için kullanmıştır. Aktif-pasif ve yapıcı-yıkıcı olmak üzere iki boyuttan oluşan bu modelde, ihmalkâr davranış pasif ve yıkıcı bir tepki olarak sınıflandırılmıştır. Buna göre ihmalkâr davranışlar; devamsızlık, işe geç kalma, işe ilişkin çabayı azaltma ve hata oranında artış gibi durumun daha kötüye gitmesine izin veren pasif davranışları içermektedir (Robbins ve Judge, 2017: 84). Bu tür davranışlarda bulunan çalışanlar, işe yönelik çabalarını ve ilgilerini azaltmakta, işin çalışanlar tarafından ihmal edilmesi ise örgüt için zararlı sonuçlara yol açmaktadır (Stanley vd., 2005: 430).

Literatürde ihmalkâr davranışlara ilişkin sınırlı sayıda çalışma olmakla birlikte, mevcut araştırmalar ihmalkârlığın iş tatmini (örn. Farrell, 1983; Rusbult vd., 1988; Farrell ve Rusbult, 1992), örgütsel bağlılık (örn. Withey ve Cooper, 1989; Si ve Li, 2012), örgütsel adalet (örn. Roberts, 2004 ve lider-üye etkileşimi (örn. Roberts, 2004; Lee ve Varon, 2020) ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca, araştırmalar işten ayrılma niyeti (örn. Bu vd., 2011), rol çatışması (örn. Naus, 2007), psikolojik sözleşme ihlali (örn. Si vd., 2008), politik davranışlar (örn. Vigoda, 2000; Atinga vd., 2014), örgütsel sinizm (örn. Naus vd., 2007) ve ödül dağıtımında adaletsizlik (örn. Si ve Li, 2012) gibi durumların ihmalkâr davranışları artırdığını ortaya koymuştur. Öte yandan, yaptıkları işe büyük yatırımlar yapan ve alternatif iş imkânları sınırlı olan çalışanlar (örn. Lee ve Jablin, 1992) ile özerklik ve öz denetim gibi özelliklere sahip bireylerin daha az ihmalkâr davranış sergilediğini gösteren çalışmalar bulunmaktadır (örn. Roberts, 2004; Naus, 2007). İhmalkârlığın diğer değişkenlerle olan ilişkisi aşağıda açıklanmaktadır.

2.4 Lidere Güven, Örgütsel Sinizm ve İhmalkârlık Arasındaki İlişkiler ve Hipotezler

Sosyal mübadele yaklaşımı, taraflar arasındaki karşılıklılık ilişkisine dayanmakta ve bireyler arasında güven, bağlılık ve kişisel sorumluluk hissi uyandırmaktadır (Cropanzano ve Mitchell, 2005: 878). Bu ilişki temelinde, liderin olumlu davranışları sonucunda çalışanlarda meydana gelen olumlu tutum, onların işlerine odaklanmasını ve liderin verdiği kararları içselleştirmesini kolaylaştırmaktadır (Çelik ve Bilginer, 2018: 144). Ayrıca, sosyal mübadele perspektifinin temelini oluşturan güven duygusu, çalışanın işine sıkı sıkıya bağlanmasını ve yaptığı işten tatmin olmasını sağlamaktadır (Gökalp vd., 2015: 47). Bununla birlikte, çalışanların güven düzeyleri azaldığında, duydukları kişisel sorumluluk hissi de azalmakta ve geri çekilme, ihmâl gibi olumsuz tutum ve davranışlar kendini göstermektedir (Archimi vd., 2018).

Literatürde lidere güven ve ihmalkârlık ilişkisine yönelik herhangi bir çalışmaya rastlanamamış olsa da ihmalkârlığın iş tatminsizliğine verilen bir cevap olduğu düşünüldüğünde, iş tatmini ve lidere güven arasındaki ilişki bu çalışma kapsamında değerlendirilebilir. Bu doğrultuda yapılan çalışmalar da lidere güvenin iş tatminini pozitif yönde etkilediğini göstermektedir (Gibson ve Petresko, 2014; Palupi vd., 2017).

Verilen bilgiler doğrultusunda oluşturulan H₁ hipotezi aşağıdaki gibidir:

H₁: Lidere güven ihmalkârlığı negatif yönde etkiler.

Andersson (1996), sinizmin güvene göre daha geniş kapsamlı olduğunu ve sinizmin hayal kırıklığı ve umutsuzlukla birlikte güvensizliği de içerdiğini ifade etmektedir. Kanter ve Mirvis (1989), artan sinizmin, yöneticiye güvensizliğin bir sonucu olduğunu öne sürmüştür. Sosyal mübadele teorisine göre ise bireyler, örgüt ve liderlerle olan ilişkilerinde kendilerini güvende hissetmezlerse, olumsuz davranışlarda bulunarak sosyal mübadelede eşitliği yeniden sağlamaya çalışmaktadır (Archimi vd., 2018). Bu bakış açısına göre çalışanlar örgüte ya da lidere güven duymadıklarında, örgütün iyiliği için hareket etmekten vazgeçerek sinik tutum ve davranışlar geliştirebilir. Nitekim araştırmalar, yöneticiye güven ile çalışanların örgütsel sinizm eğilimleri arasında negatif bir ilişkinin olduğunu göstermektedir (Nicholson vd., 2013). Bu bilgiler ışığında aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H₂: Lidere güven a) bilişsel sinizmi b) davranışsal sinizmi c) duyusal sinizmi negatif yönde etkiler.

Psikolojik sözleşme, çalışan ile örgütü arasında yazılı olmayan bir sözleşme türüdür (Argyris, 1960). Taraflardan birinin diğer tarafın yükümlülüklerini yerine getirmediği düşüncesine kapılmasıyla birlikte psikolojik sözleşme ihlalinin doğduğu söylenebilir (Morrison ve Robinson, 1997). Çalışanların örgütün yükümlülüklerini yerine getirmediği yönündeki algıları, örgüte yönelik şüphe, öfke, hayal kırıklığı gibi olumsuz duyguları tetikleyebileceğinden, sinik tutum ve davranışlara sahip çalışanların, ihmalkârlık gibi olumsuz davranışlarda bulunma ihtimalleri artabilir. Nitekim, Naus ve diğerleri (2007), örgütsel sinizm ile çalışan ihmalkârlığı arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki

bulmuştur. Dolayısıyla, bu araştırmada sinizmin ihmalkârlığı pozitif yönde etkileyeceği beklenmektedir. Bu doğrultuda oluşturulan hipotezler şunlardır:

H₃: a) Bilişsel sinizm b) Davranışsal sinizm c) Duyuşsal sinizm ihmalkârlığı pozitif yönde etkiler.

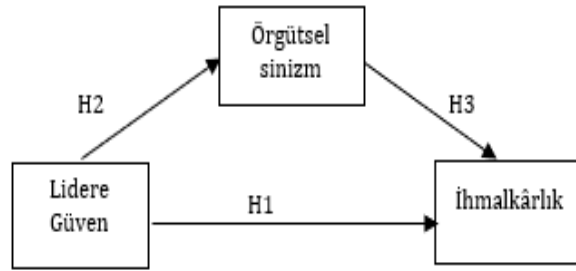
H₄: Lidere güvenin ihmalkârlık üzerindeki etkisinde a) bilişsel sinizm b) davranışsal sinizm c) duyuşsal sinizm aracı rol üstlenmektedir.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Kavramsal çerçevede verilen bilgiler ve bu bilgiler ışığında oluşturulan hipotezlere yönelik olarak oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmiştir.

Şekil 1: Araştırmanın Modeli



3.2 Evren ve Örneklem

Araştırmanın amacı, lidere güvenin ihmalkârlık üzerindeki etkisinde örgütsel sinizm boyutlarının aracılık etkisini ortaya koymaktır. Araştırmanın evrenini Türkiye’de kayıtlı 25.000 tıbbi mümessil oluşturmaktadır (MÜDAD, 2014). Evrenin tümüne ulaşmak mümkün olmadığından, örnekleme yöntemlerinden araştırmaya katılmaya gönüllü olan kişilerin sürece dâhil edildiği kolayda örnekleme yöntemi (Coşkun vd., 2019) tercih edilmiştir. Altunışık ve diğerlerine (2010: 125) göre, mevcut değişken sayısının 10 katı, örneklem büyüklüğü için yeterli olmaktadır. Bu çalışma kapsamında bulunan 3 değişken, toplamda 21 ifade ile ölçülmüştür. Dolayısıyla bu çalışmada 300 örneklem sayısı analiz için yeterli görülmüştür. Bu doğrultuda, Ocak-Nisan 2021 tarihlerinde, 300 tıbbi mümessilden online anket formları kullanılarak veri toplanmıştır.

Araştırmanın örneklemini oluşturan tıbbi mümessiller genel olarak organizasyondan uzakta, sahada çalışan bireylerdir ve onların organizasyonla bağlantısı temelde lider üzerinden kurulmaktadır. Dolayısıyla liderin iletişime dayalı, güven veren tutum ve davranışlarının tıbbi mümessillerin örgüte yönelik olumsuz tutum ve davranışları ile işe yönelik ihmalkâr davranışlarının azaltılması noktasında önemli olduğu düşünülmektedir. Tablo 1’de örnekleme ilişkin demografik bilgiler verilmiştir.

Tablo 1: Demografik Bilgiler

Değişkenler		Frekans	%
Cinsiyet	Kadın	92	30,7
	Erkek	208	69,3
	Toplam	300	100
Yaş	25 ve altı	2	0,6
	26-35	83	27,7
	36-45	172	57,3
	46-55	40	13,3
	56 ve üzeri	3	1
	Toplam	300	100
Eğitim durumu	Lise	9	3
	Ön lisans	28	9
	Lisans	194	65
	Lisansüstü	69	23
	Toplam	300	100
Mesleki tecrübe	1-5 yıl	39	13
	6-10 yıl	40	13,3
	11-15 yıl	82	27,3
	16-20 yıl	84	28
	21 yıl ve üzeri	55	18,3
	Toplam	300	100

Tablo 1'e göre, katılımcıların yaklaşık %69'u erkek, %57'si 36-45 yaş aralığında, %65'i lisans eğitimi almış ve %28'i 16-20 yıl arası iş tecrübesine sahip bireylerden oluşmaktadır.

3.3 Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmış olup, toplamda 318 tıbbi mümessile online anket formları iletilmiştir. Ankete eksiksiz bir biçimde cevap veren 300 tıbbi mümessilden elde edilen veriler analiz edilmek üzere değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırmada kullanılan anket formu toplamda 4 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde örnekleme ilişkin demografik özellikleri belirlemeyi hedefleyen 4 ifade yer alırken, ikinci bölümde örgütsel sinizmi ölçmeyi amaçlayan 14 ifade, üçüncü bölümde lidere güven ölçeğine ilişkin 6 ifade ve son bölümde de ihmalkârlığı ölçmeyi hedefleyen 5 ifade yer almıştır. Araştırmada kullanılan tüm ölçeklerde "1. Kesinlikle katılmıyorum", "7. Kesinlikle katılıyorum" şeklinde 7'li likert tipi ölçeğe yer verilmiştir.

Kullanılan tek boyutlu lidere güven ölçeği Podsakoff ve arkadaşlarına (1990), üç boyutlu örgütsel sinizm ölçeği Brandes ve arkadaşları (1999)'na, tek boyutlu ihmalkârlık ölçeği ise Leck ve Saunders (1992)'a aittir. Ölçekler, yazarlardan biri tarafından orijinal ölçekten önce Türkçe'ye çevrilmiş, daha sonra diğer bir yazar tarafından Türkçe'ye çevrilen ifadeler İngilizceye çevrilmiştir. Son hali orijinal ölçekle karşılaştırılmış, böylece yüzey geçerliliği sağlanmıştır.

3.4 Verilerin Analizi

Verilerin analizinde öncelikle, kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliklerini ölçmeye yönelik olarak Cronbach Alpha ve CR (Composite Reliability) değerleri ile faktör yükleri ve AVE (Average Variance Extracted) değerleri incelenmiştir. Daha sonra, değişkenlere ilişkin betimleyici istatistikler ve korelasyon değerlerine bakılmıştır. Son olarak, SmartPLS versiyon 3.3.3 programı yardımıyla regresyona dayalı PLS-SEM (Partial Least Squares Structural Equation Modelling) analiz yöntemi kullanılarak araştırma hipotezleri test edilmiştir. Bu yöntem, sosyal bilim araştırmalarındaki

verilerin genellikle normal dağılım göstermemesi ve (Peng ve Lai, 2012) diğer bazı yöntemlerden farklı olarak bağımlı değişkendirki varyansı göstermeye odaklanan önemli bir tahmin yöntemi olması (Al-Romeedy, 2019) nedenleriyle tercih edilmiştir. Nitekim, yapılan normallik testi sonuçlarına göre, çoklu basıklık (multivariate kurtosis), kritik değer olan 10'un (Gürbüz ve Şahin, 2014) çok üzerinde bulunmuştur (multivariate kurtosis= 57,9). Analizde Andersen ve Gerbing (1988)'in önerdiği gibi ilk aşamada ölçüm modeli, ikinci aşamada ise yapısal model test edilmiştir.

4. BULGULAR

4.1. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Güvenilirlik ve geçerlilik analizi için; iç tutarlılık güvenilirliği, birleşme geçerliliği ve ayrışma geçerliliği analizleri yapılmıştır. İç tutarlılık güvenilirliği için Cronbach Alpha ve CR değerleri, birleşme geçerliliği için ise faktör yükleri ve AVE değerleri incelenmiştir. Hair ve diğerleri (2016), iç tutarlılık güvenilirliği için, Cronbach Alpha değerinin ölçekteki indikatör sayısına duyarlı olmasından dolayı CR değerinin kullanılmasını önermektedir. Dolayısıyla, bu çalışmada esas itibarıyla CR değeri dikkate alınmıştır. CR, açıklanan varyansın toplam varyansa oranıdır (Kline, 2015) ve 0.70'ten büyük ya da 0.70'e eşit olmalıdır (Hair vd., 2016). AVE değeri ise, bir gizil değişkene ait indikatörlerin faktör yüklerinin karelerinin toplamının indikatör sayısına bölünmesiyle bulunur ve 0.50'den büyük ya da 0.50'ye eşit olmalıdır (Chin, 1998).

Tablo 2'de faktör yükleri, Cronbach's Alpha, CR ve AVE değerlerini içeren ölçüm modeli sonuçları verilmektedir. Hair ve diğerleri (2016)'ne göre faktör yükü ≥ 0.708 olmalıdır. Ayrıca 0.400 ve 0.708 arasında yer alan faktör yüküne sahip ifadelerin ait olduğu değişkenlerin AVE ve CR değerleri eşik değerlerin üstündeyse, bu ifadelerin modelden çıkarılmasına gerek yoktur. Ancak, ifadelerine ait faktör yükü 0.400'ün altındaysa, söz konusu ifadenin modelden çıkarılması gerekmektedir (Hair vd. 2016). Bu doğrultuda, İhmal3 isimli ifadeye ilişkin faktör yükü 0.400'ün altında olduğundan, bu ifade modelden çıkarılmıştır. Faktör yükü 0.400 ile 0.708 arasında kalan diğer ifadelerin ait olduğu değişkenlere ilişkin AVE ve CR değerleri eşik değerlerin üstünde olduğundan, bu ifadeler modelden çıkarılmamıştır. Cronbach Alpha ve CR değerleri kabul edilebilir aralıklarda yer aldığından iç tutarlılık güvenilirliğinin, faktör yükleri ve AVE değerleri de eşik değerlerin üstünde yer aldığından birleşme geçerliliğinin sağlandığı söylenebilir.

Tablo 2: Ölçüm Modeli Sonuçları

Değişken	İfade	Faktör Yükü	Cronbach's Alpha	CR	AVE
Lidere Güven	LGüven1	0.914	0.938	0.953	0.801
	LGüven2	0.917			
	LGüven3	0.930			
	LGüven4	0.889			
	LGüven5	0.822			
Bilişsel Sinizm	Sin1	0.830	0.914	0.936	0.745
	Sin2	0.845			
	Sin3	0.866			
	Sin4	0.862			
	Sin5	0.911			
Duyuşsal Sinizm	Sin10	0.949	0.967	0.976	0.911
	Sin11	0.964			
	Sin12	0.969			
	Sin13	0.935			
Davranışsal Sinizm	Sin7	0.665	0.682	0.816	0.599
	Sin8	0.813			
	Sin9	0.832			
İhmalkârlık	İhmal1	0.867	0.747	0.831	0.562
	İhmal2	0.888			
	İhmal4	0.527			
	İhmal5	0.654			

Ayrışma geçerliliğinin tespitinde ise, öncelikle çapraz yükler kontrol edildikten sonra Fornell ve Larcker (1981) tarafından önerilen ölçüt ve Henseler ve diğerleri (2015) tarafından önerilen HTMT değerleri kullanılmıştır. Her bir indikatörün faktör yükü, en yüksek değerini kendi değişkeni altında almalı ve kendi değişkenindeki faktör yükü ile diğer değişkenlerin faktör yükü arasındaki fark 0.1'den büyük olmalıdır (Hair vd., 2016). Aksi halde indikatör binişik madde olarak kabul edilmekte ve ölçüm modelinden çıkarılması gerekmektedir (Yıldız, 2020: 69). Bu yüzden Sin6 ve Sin14 isimli indikatörler aynı zamanda farklı değişkenlere de yüklendiğinden modelden çıkarılmıştır.

Fornell ve Larcker (1981)'e göre, araştırmadaki yapıların AVE değerlerinin karekökü (Tablo 3'te parantez içinde yer alan değerler), yapılar arasındaki korelasyon katsayılarından yüksek olmalıdır. Tablo 3 incelendiğinde, bu şartın sağlandığı görülmektedir. Ancak, Henseler vd. (2015)'nin, ayrışma geçerliliğini ortaya çıkarmada çapraz yüklerin ve Fornell-Larcker ölçütünün yetersiz kalabileceği görüşü nedeniyle, HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio) değerlerinden de yararlanılmıştır. HTMT katsayıları Tablo 4'te gösterilmektedir.

HTMT katsayıları, araştırmada yer alan tüm değişkenlere ait ifadelerin korelasyonlarının ortalamasının, aynı değişkene ait ifadelerin korelasyonlarının geometrik ortalamalara oranlarıdır. Ölçmeye çalışılan yapılar teorik olarak birbirlerine yakınsa HTMT katsayısı 0,90'ın, birbirinden teorik olarak uzaksa 0,85'in altında olmalıdır (Yıldız, 2020: 9). Tablo 4 incelendiğinde, HTMT katsayılarının eşik değerlerin altında olduğu görülmektedir.

Tablo 3 ve Tablo 4'teki bulgulara dayanarak ayrışma geçerliliğinin sağlandığı söylenebilir.

Tablo 3: Ayrışma geçerliliği sonuçları (Fornell-Larcker ölçütü)

	1	2	3	4	5
1.Bilişsel Sinizm	(0.863)				
2.Davranışsal Sinizm	0.528	(0.774)			
3.Duyuşsal Sinizm	0.658	0.639	(0.954)		
4.Lidere Güven	-0.473	-0.411	-0.498	(0.895)	
5.İhmalkârlık	0.655	0.625	0.661	-0.378	(0.749)

Tablo 4: Ayrışma Geçerliliği Sonuçları (HTMT Katsayıları)

	1	2	3	4	5
1.Bilişsel Sinizm					
2.Davranışsal Sinizm	0.631				
3.Duyuşsal Sinizm	0.699	0.737			
4.Lidere Güven	0.506	0.442	0.516		
5.İhmalkârlık	0.737	0.806	0.715	0.383	

4.2 Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Değerleri

Değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri Tablo 5'te verilmiştir. Ortalamalar incelendiğinde, sinizme ilişkin ifadelerin 7'li likert ölçeğinde 3 ve 4 rakamları arasında yer aldığı, dolayısıyla bu ifadeler "ne katılıyorum ne katılmıyorum" şeklinde cevaplar verildiği görülmüştür. Bu noktada, bireylerin sinizm açısından çekimser bir tutum sergilediği söylenebilir. Lidere güven ve ihmalkârlık değişkenlerine ilişkin ortalamalar incelendiğinde, katılımcıların lidere güveni ölçmeyi amaçlayan ifadeler daha çok "kısmen katılıyorum" şeklinde yanıt verdikleri görülmüştür. İhmalkârlığı ölçmeyi hedefleyen ifadeler çoğunlukla "kısmen katılmıyorum" şeklinde cevaplar verilmiştir. Dolayısıyla katılımcıların genel itibarıyla liderlerine ya da yöneticilerine güven duydukları ve genelde ihmalkâr davranışlarda bulunmadıkları söylenebilir.

Değişkenler arasındaki korelasyon değerlerine bakıldığında, tüm değişkenler arasında %1 anlamlılık düzeyinde ilişkiler tespit edilmiştir. İlk olarak, lidere güven ile bilişsel, davranışsal ve duyuşsal sinizm arasında negatif yönde orta düzeyde ilişkiler olduğu görülmektedir. İhmalkârlık ve sinizm boyutları

arasındaki ilişkilere bakıldığında, tüm sinizm boyutları ile ihmalkârlık arasında pozitif yönde güçlü ilişkiler olduğu görülmüştür. Son olarak, lidere güven ve ihmalkârlık arasında orta düzeyde, negatif bir ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 5: Değişkenlere İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5
1.Bilişsel sinizm	3.50	1.73	1	0.492**	0.655**	-0.466**	0.611**
2.Davranışsal sinizm	3.14	1.49		1	0.589**	-0.338**	0.572**
3.Duyuşsal sinizm	2.41	1.76			1	-0.486**	0.611**
4.Lidere güven	5.22	1.59				1	-0.319**
5.İhmalkârlık	2.93	1.45					1
** $p < ,01$							

4.3 Hipotez Testleri

Hipotezler test edilmeden önce, araştırma modeli katsayıları incelenmiştir. Modele ilişkin VIF, R² ve Q² değerleri Tablo 6'da gösterilmiştir. Çoklu doğrusallık, değişkenler arasındaki korelasyonun çok yüksek olması anlamına gelmektedir (Hair vd., 2010). Değişkenler arasındaki korelasyonun çok yüksek olması ise standart hataların büyümesine, faktör yüklerinin yanlış hesaplanmasına, hatta işaretlerin bile değişmesine yol açabilmektedir (Yıldız, 2020: 32). Çoklu doğrusallık probleminin olup olmadığını test etmek üzere VIF (Variance Inflation Factor) değeri kullanılmaktadır. VIF değerinin 5'in üstünde olması doğrusallık problemine işaret eder (Hair vd. 2016). Tablo 6, değerlerin tümünün 5'in altında olduğunu, bu sebeple değişkenler arasında çoklu doğrusallık probleminin olmadığını göstermektedir.

R² egzogen değişkenlerin endojen değişkenlerin yüzde kaçını açıkladığını gösteren bir değerdir (Henseler vd., 2009; Hair vd., 2011). Tablo 6'da verilen R² değerleri incelendiğinde, bilişsel sinizmin %22.1, duyuşsal sinizmin %24.6, davranışsal sinizmin %16.7 ve ihmalkârlığın %57 oranında açıklandığı söylenebilir.

Endojen değişkenler için hesaplanan tahmin gücü katsayılarının (Q²) sıfırdan büyük olması, araştırma modelinin, endojen değişkenleri tahmin gücüne sahip olduğunu göstermektedir (Hair vd., 2016). Tabloda verilen Q² değerlerinin sıfırdan büyük olması nedeniyle araştırma modelinin, bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm ve ihmalkârlık değişkenlerini tahmin gücüne sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 6: Araştırma Modeli Katsayıları

Değişkenler		VIF	R ²	Q ²
Lidere Güven	-> Bilişsel Sinizm	1.000	0.221	0.161
Lidere Güven	-> Duyuşsal Sinizm	1.000	0.246	0.224
Lidere Güven	-> Davranışsal Sinizm	1.000	0.167	0.084
Lidere Güven	-> İhmalkârlık	1.415	0.570 (Düzeltilmiş R ²)	0.303
Bilişsel Sinizm	->	1.906		
Duyuşsal Sinizm	->	2.334		
Davranışsal Sinizm	->	1.770		

Geçerlilik ve güvenilirlik ile araştırma modeli katsayıları incelendikten sonra yapısal model analiz edilmektedir. Tablo 7'de standartlaştırılmış beta katsayılarına ek olarak p-değeri, t-değeri ve f² değerleri yer almaktadır.

Baron ve Kenny'e (1986) göre, aracılık etkisinin söz konusu olabilmesi için gerekli şartlardan biri de bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmasıdır. Yapılan analizde lidere güvenin ihmalkârlığı anlamlı bir biçimde etkilemediği (p= 0.38) görülmüş olup H₁, H_{4a}, H_{4b} ve H_{4c} hipotezleri reddedilmiştir. Ancak, analiz sonuçları, lidere güvenin bilişsel sinizm ($\beta = -0.473$;

$p < 0.01$), duyuşsal sinizm ($\beta = -0.498$; $p < 0.01$) ve davranışsal sinizmi ($\beta = -0.411$; $p < 0.01$) negatif yönde etkilediğini göstermiştir. Dolayısıyla H_{2a} , H_{2b} ve H_{2c} hipotezleri kabul edilmiştir. Ek olarak; bilişsel ($\beta = 0.360$; $p < 0.01$), duyuşsal ($\beta = 0.261$; $p < 0.01$) ve davranışsal sinizmin ($\beta = 0.285$; $p < 0.01$) ihmalkârlığı pozitif yönde etkilediği görülmüş olup; H_{3a} , H_{3b} ve H_{3c} hipotezleri kabul edilmiştir.

Sawilowsky (2009)'ye göre etki büyüklüğü değeri (f^2); 0.01-0,19 arası çok küçük, 0.20-0.49 arası küçük, 0.50-0.79 arası orta, 0.80-1.19 arası büyük, 1.20-1.99 arası çok büyük ve 2.00 ve üstünü çok büyük olarak adlandırılmaktadır. Etki büyüklüğü değerleri (f^2) incelendiğinde; lidere güvenin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm üzerinde küçük; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizmin de ihmalkârlık üzerinde çok küçük etki büyüklüğüne sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 7: Araştırma Modeli Etki Katsayıları

Değişkenler		Standardize Edilmiş β Katsayısı	Standart Sapma	t Değeri	p Değeri	f^2	%95 Güven aralıkları (%2.5 - %97.5)	
Lidere Güven	- >	Bilişsel Sinizm	-0.473	0.049	9.618	0.000	0.289	-0.565 -- 0.371
Lidere Güven	- >	Duyuşsal Sinizm	-0.498	0.053	9.388	0.000	0.204	-0.591 -- 0.388
Lidere Güven	- >	Davranışsal Sinizm	-0.411	0.059	7.023	0.000	0.331	-0.515 -- 0.283
Lidere Güven	- >	İhmalkârlık	0.043	0.049	0.871	0.384	0.003	-0.055 -- 0.139
Bilişsel Sinizm	- >		0.360	0.054	6.616	0.000	0.159	0.249 -- 0.463
Duyuşsal Sinizm	- >		0.261	0.069	3.791	0.000	0.068	0.124 -- 0.393
Davranışsal Sinizm	- >		0.285	0.056	5.113	0.000	0.107	0.175 -- 0.392

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Liderin amaçlarına ulaşabilmesi ve örgütsel hedefler doğrultusunda astlarını harekete geçirebilmesi için astlarının güvenini kazanması oldukça önemlidir. Liderlerini dürüst ve güvenilir olarak algılayan bireyler, liderlerine karşı sadakat duygusu geliştirmekte ve böylece liderin astlarını vizyon ve örgütsel amaçlar doğrultusunda yönlendirmesi kolaylaşmaktadır. Bununla birlikte, lidere duyulan güven sayesinde çalışanlar örgüt içerisinde daha az olumsuz tutum ve davranış göstermektedir. Örneğin; yüksek lidere güven, işten ayrılma niyetini ve örgütsel sessizlik algısını azaltmaktadır (Tetik, 2020). Bu doğrultuda, bu araştırmada lidere duyulan güvenin örgütsel sinizm aracılığıyla ihmalkârlık üzerindeki etkisinin araştırılması amaçlanmıştır. Araştırma sonuçları, lidere güvenin ihmalkârlığı anlamlı bir biçimde etkilemediğini göstermiştir. Dolayısıyla, H_1 hipotezi ve aracılık etkisini ifade eden H_{4a} , H_{4b} ve H_{4c} hipotezleri reddedilmiştir. Ancak, lidere güvenin örgütsel sinizmi negatif yönde anlamlı bir biçimde etkilediği görüldüğünden H_{2a} , H_{2b} ve H_{2c} hipotezleri kabul edilmiştir. Ayrıca, örgütsel sinizmin ihmalkârlık üzerindeki anlamlı etkisi nedeniyle H_{3a} , H_{3b} ve H_{3c} hipotezleri kabul edilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar aşağıda açıklanmaktadır.

İlk olarak, ortalamalar incelendiğinde, bireylerin sinik tutum ve davranışlarını ölçmeye yönelik ifadelerle kararsız bir biçimde cevap verdikleri görülmüştür. Bu doğrultuda; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizme yönelik çoğunlukla "ne katılıyorum ne katılmıyorum" şeklinde yanıt veren katılımcıların, örgütün tutarlılığı ve güvenilirliği konusunda tereddütte oldukları anlaşılmaktadır.

Bununla birlikte, ortalamalar, katılımcıların liderlerine kısmen güven duyduklarını ve genel olarak ihmalkâr davranışlarda bulunmadıklarını göstermektedir.

Yapısal model analiz edildiğinde, lidere güvenin sinizmin alt boyutlarını (bilişsel, duyuşsal, davranışsal) negatif yönde etkilediği görülmüştür. Buna göre; lidere güven, çalışanlarda bilişsel, duyuşsal ve davranışsal düzeydeki sinizmi azaltmaktadır. Araştırmadan elde edilen bu sonuç, literatürde güven ve sinizm ilişkisine yönelik diğer çalışmalarla tutarlılık göstermektedir (Nicholson vd, 2014; Chiaburu vd., 2013; Biswas ve Kapil, 2016). Benzer bir çalışmada, yöneticiye güvenin örgütsel sinizmle negatif yönde ilişkili olduğu ve yöneticiye güvenin üst yönetime güveni anlamlı bir biçimde etkilediği bulunmuştur (Kannan-Narasimhan ve Lawrence, 2012). Dolayısıyla, liderin dürüst ve güvenilir olduğuna inanan ve liderine karşı sadakat duygusuna sahip bireylerin örgüte karşı negatif tutum ve davranışlarının azaldığı söylenebilir. Bu doğrultuda, birçok olumsuz sonuçla ilişkilendirilen sinizmin azaltılmasında, lidere güveni artırmaya yönelik çalışmaların etkili olacağı düşünülmektedir.

Bulgular, ayrıca, sinizm alt boyutlarının ihmalkârlık üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Bu doğrultuda, bireylerin örgüte yönelik negatif düşünceleri, duyguları ve davranışları, ihmalkâr davranışlarda bulunma ihtimallerini de artırmaktadır. Çalışan ihmalkârlığı ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye değinen çalışma sayısı oldukça sınırlıdır. Bilindiği kadarıyla, söz konusu ilişkiye değinen tek çalışma Naus vd. (2007)'nin araştırmasıdır. Araştırmadan elde edilen bu sonuç, Naus vd. (2007)'nin araştırma sonuçlarıyla tutarlılık göstermektedir. Ancak, ihmalkârlığın iş yerindeki tatminsizliğin bir sonucu olarak kavramsallaştırıldığı düşünüldüğünde, bu çalışmada sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiye yönelik çalışma sonuçlarına yer verilebilir. Bu doğrultuda, literatür incelendiğinde, örgütsel sinizmin çalışan tatminini negatif yönde etkilediğini gösteren çalışmalar yapıldığı görülmüştür (Khan vd. 2016; Kökalan, 2019). Dolayısıyla, örgüte karşı sinik tutum ve davranışlar, işe geç gelme, devamsızlık, ilgisizlik gibi örgüt tarafından istenmeyen ihmalkâr davranışları artırmaktadır.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar, liderin iletişime ve bilgi paylaşımına dayalı, destekleyici ve ilgili davranışlarının, çalışanların sinik tutum ve davranışlarını azaltmada önemli olduğunu göstermiştir. Bu doğrultuda, çalışanların örgüte yönelik olumsuz tutum ve davranışlarını azaltmak üzere liderlik davranışlarının geliştirilmesi ve astlarla birebir ve samimi ilişkiler geliştirmek suretiyle güvene dayalı bir iletişimin temellerinin atılması gerekmektedir (Aliza vd., 2021:16). Bu noktada, liderlere işyerinde karşılıklı güven ve adaleti teşvik ederek astlarıyla nasıl güçlü bir ilişki kurabilecekleri konusunda eğitimler verilmesi önerilmektedir. Ayrıca, lidere güvenin sağlanması noktasında çalışan katılımının teşvik edilmesi de oldukça önemlidir. Önemli örgütsel kararlara katılan çalışanlar liderleriyle daha yakın bir ilişki geliştirecek ve kendilerine güvenildiğini hissettikleri için lidere ve örgüte duydukları güven artacaktır. Lidere güveni artırmaya yönelik bu öneriler, bu araştırma açısından sinik tutum ve davranışları önleme noktasında da önemli görülmektedir. Örgütsel sinizmi önlemeye yönelik olarak ise lider-üye etkileşiminin kalitesini artırmaya ve işlerin çalışanlar açısından daha anlamlı hale getirilmesine yönelik çalışmalar yapılması, değişim süreçlerine çalışanların aktif katılımının sağlanması ve örgüt içi adalete verilen önemin artırılması önerilebilir. Bu önlemlerin, çalışanların işe yönelik ihmalkâr davranışlarının azaltılması açısından da faydalı olacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın önemli bir sınırlılığı, araştırmaya gönüllü olarak katılan örneklem sayısı ve araştırmanın spesifik bir meslek grubu üzerinde gerçekleştirilmiş olmasıdır. Dolayısıyla bu araştırmadan elde edilen sonuçların genellenmesi doğru olmayacaktır. Bir diğer sınırlılık ise istatistiksel verilerin güvenilirliğinin veri toplamada kullanılan anket tekniğinin özelliğiyle sınırlı olmasıdır. Gelecek araştırmalara daha fazla sayıda, farklı bir örneklem grubunda ve daha farklı iş ve meslek gruplarında lidere güven, sinizm ve ihmalkârlık ilişkisini araştırmaları önerilmektedir. Bu araştırmada, sinizm ve ihmalkârlık liderin güven yaratan tutum ve davranışları çerçevesinde ele

alınmıştır. Gelecek araştırmalara, liderin göreve ya da bireye yönelik davranışlarının veya belirli liderlik stillerinin çalışanların sinik tutum ve davranışları ile işe yönelik geliştirdikleri ihmalkâr davranışlara olan etkisinin araştırılması önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Aliza, K., Shaheen, S., Malik, M. J., Zulfiqar, S., Batool, S. A., Ahmad-ur-Rehman, M., and Javed, A. (2021). Linking ostracism with employee negligence behavior: A moderated mediation model. *The Service Industries Journal*, 1-25.
- Al-Romeedy, B. S. (2019). The role of job rotation in enhancing employee performance in the Egyptian travel agents: The mediating role of organizational behavior. *Tourism Review*, 74(4), 1003-1020.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2010). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Andersen, J.C. and Gerbing, D.W. (1988). Structural equation modelling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: an examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.
- Andersson, L. M. and 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.
- Archimi, C. S., Reynaud, E., Yasin, H. M., and Bhatti, Z. A. (2018). How perceived corporate social responsibility affects employee cynicism: the mediating role of organizational trust. *Journal of Business Ethics*, 151(4), 907-921.
- Argyris, C. (1960). *Understanding organizational behavior*. USA: Dorsey
- Arslan, M. (2018). Organizational cynicism and employee performance. *Journal of Global Responsibility*, 9(4), 415-431.
- Atinga, R. A., Domfeh, K. A., Kayi, E., Abuosi, A. and Dzansi, G. (2014). Effects of perceived workplace politics in hospitals on nurses' behavioural intentions in Ghana. *Journal of Nursing Management*, 22(2), 159-169.
- Baron, R. M. and Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182
- Bateman, T. S., Sakano, T. and Fujita, M. (1992). Roger, me, and my attitude: Film propaganda and cynicism toward corporate leadership. *Journal of Applied Psychology*, 77, 768-771.
- Biswas, S. and Kapil, K. (2017). Linking perceived organizational support and organizational justice to employees' in-role performance and organizational cynicism through organizational trust: A field investigation in India. *Journal of Management Development*, 36(5), 696-711.
- 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*, 2(1), 150-153.
- Brandes, P., Castro, S. L., James, M. S., Martinez, A. D., Matherly, T. A., Ferris, G.R. and Hochwarter, W. A. (2008). The interactive effects of job insecurity and organizational cynicism on work effort following a layoff. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(3), 233-247.
- Bu, N., McKeen, C. A., and Shen, W. (2011). Behavioural indicators of turnover intention: The case of young professionals in China. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(16), 3338-3356.

- Butler Jr, J. K. (1991). Toward understanding and measuring conditions of trust: Evolution of A conditions of trust inventory. *Journal of Management*, 17(3), 643-663.
- Chan, S. C. and Mak, W. M. (2014). The impact of servant leadership and subordinates' organizational tenure on trust in leader and attitudes. *Personnel Review*, 43(2), 272-287.
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I. S., Banks, G. C. and Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 181-197.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern Methods for Business Research*, 295(2), 295-336.
- Colquitt, J. A., Scott, B. A. and LePine, J. A. (2007). Trust, Trustworthiness, and Trust Propensity: A meta-analytic test of their unique relationships with risk taking and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 909.
- Coşkun, R., Altunışık, R., ve Yıldırım, E. (2019). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri-SPSS uygulamalı (10. Baskı). Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Cropanzano, R. and Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900.
- Çelik, M. ve Bilginer, F. G. (2018). Psikolojik sermayenin iş tatmini üzerine etkisinde lidere duyulan güvenin aracılık rolü: Turizm sektöründe bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (31), 138-160.
- Çınar, O., Karcıoğlu, F. ve Aslan, İ. (2014). The relationships among organizational cynicism, job insecurity and turnover intention: A Survey Study in Erzurum/Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 429-437.
- Dean Jr, J. W., Brandes, P. and Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy Of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Dede, N. P. (2019). Dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık ilişkisinde lidere olan güvenin aracı rolü üzerine bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(4), 1923-1943.
- Dirks, K. T. and Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: Meta-Analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 611-628.
- Durrah, O., Chaudhary, M., and Gharib, M. (2019). Organizational cynicism and its impact on organizational pride in industrial organizations. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(7), 1203.
- Farrell, D. (1983). Exit, voice, loyalty, and neglect as responses to job dissatisfaction: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 26(4), 596-607.
- Farrell, D. and Rusbult, C. E. (1992). Exploring the exit, voice, loyalty, and neglect typology: The influence of job satisfaction, quality of alternatives, and investment size. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 5(3), 201-218.
- Fornell, C. and Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Gibson, D. and Petrosko, J. (2014). Trust in leader and its effect on job satisfaction and intent to leave in a healthcare setting. *New Horizons in Adult Education and Human Resource Development*, 26(3), 3-19.

- Gillespie, N. (2004). Transformational leadership and shared values: The building blocks of trust. *Journal of Managerial Psychology*, 19(6), 588-607.
- Goldner, F. H., Ritti, R. R. and Ference, T. P. (1977). The production of cynical knowledge in organizations. *American Sociological Review*, 42(4), 539-551.
- Gökalp, S., Oğuz, K, Angay, A., and Akgün F. (2015). Okul müdürüne güvenin iş tatmini üzerindeki etkisinde lider-üye etkileşiminin aracı rolü. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 45-70.
- Grama, B. and Todericiu, R. (2016). Change, resistance to change and organizational cynicism. *Studies in Business & Economics*, 11(3), 47-54.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., and Tatham, R. L. (2010). *Multivariate data analysis*. (7th Ed). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. and Sarstedt, M. (2016). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. California: Sage Publications.
- Hair, J. F., Ringle, C. M. and Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139-152.
- Henseler, J., Ringle, C. M. and Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *New Challenges to International Marketing*, 20, 277-319.
- Henseler, J., Ringle, C. M. and Sarstedt, M. (2015). A New Criterion for Assessing Discriminant Validity in Variance-Based Structural Equation Modeling. *Journal of The Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135.
- Hirschman, A. O. (1970). *Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states* (Vol. 25). Cambridge: Harvard University Press.
- Johnson, J. L. and 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 Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(5), 627-647.
- Kanter, D. L. and Mirvis, P. H. (1989). *The cynical americans: Living and working in an age of discontent and disillusion*. NJ: Jossey-Bass.
- Kannan-Narasimhan, R., and Lawrence, B. S. (2012). Behavioral integrity: How leader referents and trust matter to workplace outcomes. *Journal of Business Ethics*, 111(2), 165-178.
- Khan, R., Naseem, A., and Masood, S. A. (2016). Effect of continuance commitment and organizational cynicism on employee satisfaction in engineering organizations. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 7(4), 141.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. NY: Guilford Publications.
- Kollock, P. (1994). The emergence of exchange structures: An experimental study of uncertainty, commitment, and trust. *American Journal of Sociology*, 100(2), 313-345.
- Kökalan, Ö. (2019). The effect of organizational cynicism on job satisfaction: Testing the mediational role of perceived organizational spirituality. *Management Research Review*, 42(5), 625-640.
- Leck, J.D. and Sounders, D.M. (1992) Hirschman's loyalty: attitude or behavior?. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 5, 219-229.

- Lee, J. and Jablin, F. M. (1992). A cross-cultural investigation of exit, voice, loyalty and neglect as responses to dissatisfying job conditions. *The Journal of Business Communication*, 29(3), 203-228.
- Lee, J. and Varon, A. L. (2020). Employee exit, voice, loyalty, and neglect in response to dissatisfying organizational situations: It depends on supervisory relationship quality. *International Journal of Business Communication*, 57(1), 30-51.
- Mayer, R. C. and Gavin, M. B. (2005). Trust in management and performance: Who minds the shop while the employees watch the boss? *The Academy of Management Journal*, 48(5), 874-888.
- Mantere, S. and Martinsuo, M. (2001, July). Adopting and questioning strategy: Exploring the roles of cynicism and dissent. In 17th EGOS-Europen Group for Organisation Studies Colloquium.
- Mayer, R. C., Davis, J. H. and Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
- McAllister, D. J. (1995). Affect-and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal*, 38(1), 24-59.
- Mishra, A. K. and Mishra, K. E., (2013). The research on trust in leadership: The need for context. *Journal of Trust Research*, 3(1), 59-69.
- Morrison, E. W. and Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22(1), 226-256.
- Mümessil Dayanışma Derneği (MÜDAD), (2014). Erişim: <https://www.mudad.org/>
- Naus, F., Van Iterson, A. and Roe, R. (2007). Organizational cynicism: Extending the exit, voice, loyalty, and neglect model of employees' responses to adverse conditions in the workplace. *Human Relations*, 60(5), 683-718.
- Naus, (2007). Organizational cynicism: On the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organization. Maastricht University Press.
- Nguyen, D. T., Teo, S. T., Pick, D. and Jemai, M. (2018). Cynicism about change, work engagement, and job satisfaction of public sector nurses. *Australian Journal of Public Administration*, 77(2), 172-186.
- Niederhoffer, A. (1967). *Behind the shield*. New York: Doubleday
- Nicholson, R. M., Leiter, M. P. and Laschinger, H. K. (2014). Predicting cynicism as a function of trust and civility: A longitudinal analysis. *Journal of Nursing Management*, 22(8), 974-983.
- Palupi, D. A. P., Cahjono, M. P. and Satyawati, E. (2017). Effect of leadership on the job satisfaction with organizational commitment and trust in leader as mediators. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 6(4), 400.
- Peng, D. X. and Lai, F. (2012). Using partial least squares in operations management research: A practical guideline and summary of past research. *Journal of Operations Management*, 30(6), 467-480.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H. and Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.
- Porter, L. W., Lawler, E. E. and Hackman, J. R. (1975). *Behavior in organizations*. New York, USA: McGraw-Hill.

- Reichers, A. E., Wanous, J. P. and Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Perspectives*, 11(1), 48-59.
- Robbins, S. P. and Judge, T. (2017). *Organizational behavior*. USA: Pearson.
- Roberts, M. L. (2004). *Personality and work situational predictors of exit, voice, loyalty, and neglect: An interactionist perspective (doctoral dissertation)*. Knoxville: University of Tennessee.
- Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S. and Camerer, C. (1998). Not so different after all: A cross-discipline view of trust. *Academy of Management Review*, 23(3), 393-404.
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G. and Mainous III, A. G. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: An integrative model of responses to declining job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(3), 599-627.
- Rusbult, C. E., Zembrodt, I. M. and Gunn, L. K. (1982). Exit, voice, loyalty, and neglect: Responses to dissatisfaction in romantic involvements. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43(6), 1230-1242.
- Sawilowsky, S. S. (2009). New effect size rules of thumb. *Journal of Modern Applied Statistical Methods*, 8(2), 26.
- Sendjaya, S. and Pekerti, A. (2010). Servant leadership as antecedent of trust in organizations. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(7), 643-663.
- Shea, L. (2010). *The cynic enlightenment: Diogenes in the salon*. Baltimore: JHU Press.
- Simha, A., Elloy, D. F. and Huang, H. C. (2014). The moderated relationship between job burnout and organizational cynicism. *Management Decision*, 52(3), 482-504.
- Sheppard, B. H. and Sherman, D. M. (1998). The grammars of trust: A model and general implications. *Academy of Management Review*, 23(3), 422-437.
- Si, S. X., Wei, F. and Li, Y. (2008). The effect of organizational psychological contract violation on managers' exit, voice, loyalty and neglect in the Chinese context. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(5), 932-944.
- Si, S. and Li, Y. (2012). Human resource management practices on exit, voice, loyalty, and neglect: Organizational commitment as a mediator. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(8), 1705-1716.
- Srivastava, A. and Adams, J. W. (2011). relationship between cynicism and job satisfaction: Exploration of mechanisms. *Psychological Reports*, 108(1), 27-42.
- Stanley, D. J., Meyer, J. P. and Topolnytsky, L. (2005). Employee cynicism and resistance to organizational change. *Journal of Business and Psychology*, 19(4), 429-459.
- Tetik, H. T. (2020). Lidere duyulan güvenin ardılları üzerine ulusal yazın kapsamında bir meta-analiz çalışması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 2973-2984.
- Thompson, R. C., Joseph, K. M., Bailey, L. L., Worley, J. A. and Williams, C. A. (2000). *Organizational change: An assessment of trust and cynicism (No. DOT/FAA/AM-00/14)*. Civil Aeromedical Institute.
- Vigoda, E. (2000). Organizational politics, job attitudes, and work outcomes: Exploration and implications for the public sector. *Journal of Vocational Behavior*, 57(3), 326-347.
- Whitener, E. M., Brodt, S. E., Korsgaard, M. A. and Werner, J. M. (1998). Managers as initiators of trust: An exchange relationship framework for understanding managerial trustworthy behavior. *Academy of Management Review*, 23(3), 513-530.

Withey, M. J. and Cooper, W. H. (1989). Predicting exit, voice, loyalty, and neglect. *Administrative Science Quarterly*, 34(4), 521-539.

Yıldız, E. (2020). *Smart PLS ile yapısal eşitlik modellemesi*. Ankara: Seçkin Kitabevi.



© Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY NC) license.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

EXTENDED ABSTRACT

The Mediating Role of Organizational Cynicism in The Effect of Trust in Leader on Negligence: A Study on Medical Representatives

1. Introduction

The fact that the leader motivates his/her subordinates to realize the vision of the organization and contributes to the obtaining of positive outputs by creating a positive climate in the organization is crucial for the success of the leader. The leader can obtain such positive outcomes by only gaining the trust of his subordinates. Because individuals tend to follow people they respect and trust (Tetik, 2020: 2974).

Rousseau et al. (1998: 395) define trust as “a psychological state that includes the intention to accept vulnerability based on positive expectations for another's attitudes and behaviors”. Individuals with a high level of trust in the leader are more successful in focusing on tasks that are crucial for the organization (Mayer and Gavin, 2005). In addition, the trust relationship between the leader and his subordinates contributes to organizational and individual effectiveness. As a matter of fact, studies reveal that leaders who can create and maintain trust reach more financial success than leaders who are less effective in trust relationships (Gibson and Petresko, 2014: 5).

Since a low level of trust in the leader causes a negative attitude towards the job and the organization (Dirks and Ferrin, 2002), it is predicted that a high level of trust in leader will reduce the employee negligence by reducing their organizational cynicism levels. Cynicism, which is defined as negative and suspicious attitudes towards authority and institutions (Bateman et al., 1992: 768), emerges with the damage of trust relations. Unlike cynicism, employee negligence includes “careless” behaviors such as coming to the job late, absenteeism, and dealing with personal affairs within working hours, which occur with decreased interest in work (Farrell, 1983; Rusbult et al., 1988). In the literature review, no study was found that examined the relationship between trust in leader, cynicism, and employee negligence together in a model. Therefore, it is predicted that this research will contribute to the literature in this direction. The purpose of this research is to reveal the mediating role of employees’ cynicism behavior in the effect of trust in leader on negligence.

2. Data Set and Method

The research sample consisted of 300 medical representatives in Turkey. Data were collected through questionnaire surveys with convenience sampling method. Each item was measured using 7-point Likert scales which reflects the preferences between (1) "Strongly Agree" to (7) "Strongly Disagree".

In order to measure organizational cynicism three-dimensional (behavioral, cognitive, and affective) scale was used which was developed by Brandes et al. (1999), trust in leadership one-dimensional scale was used which was developed Podsakoff et al. (1990). And finally, in order to measure employee negligence one-dimensional scale was used which was developed by Leck and Saunders (1992).

To test the research hypotheses, regression-based PLS-SEM (Partial Least Squares Based Structural Equation Modelling) is used by SmartPLS 3.3.3 programme.

3. Empirical Findings

When the internal consistency reliability and convergent validity of the scales are investigated, it can be concluded that internal consistency reliability is confirmed since Cronbach Alpha and CR values are within acceptable ranges, and convergent validity is confirmed since factor loadings and AVE values are more than the threshold values (Hair et al., 2016; Chin, 1998).

In order to determine discriminant validity, after the cross-loads were examined, the criterion recommended by Fornell and Larcker (1981) and the HTMT values recommended by Henseler et al. (2015) were used. The obtained values revealed that discriminant validity is confirmed.

According to Baron and Kenny (1986), one of the necessary conditions for a mediating effect is that the independent variable has a significant effect on the dependent variable. Results have revealed that trust in leader did not significantly affect negligence, and the H1, H4a, H4b and H4C hypotheses were rejected. However, the results of the analysis revealed that trust in leader negatively affected cognitive cynicism ($\beta=-0.473$; $p<0.01$), affective cynicism ($\beta=-0.498$; $p<0.01$) and behavioral cynicism ($\beta=-0.411$; $p<0.01$). Therefore, hypotheses H2a, H2b and H2c were accepted. In addition; cognitive ($\beta=0.360$; $p<0.01$), affective ($\beta=0.261$; $p<0.01$) and behavioral cynicism ($\beta=0.285$; $p<0.01$) were also found to affect negligence positively; therefore, hypotheses H3a, H3b, and H3c were accepted.

4. Discussion and Conclusion

Analysis of the structural model showed that trust in leader negatively affects organizational cynicism. This result is consistent with other related studies in the literature (Kannan-Narasimhan and Lawrence, 2012; Nicholson et al., 2014; Chiaburu et al., 2013). The findings also showed that organizational cynicism had a positive effect on negligence. This result is also consistent with similar studies' results in the literature (Naus et al., 2007; Khan et al., 2016; Kökalan, 2019).

The results of the research revealed that trust in leader is very important in reducing the cynical attitudes and behaviors of the employees. Accordingly, it is recommended that leaders should be trained on how to establish a strong relationship with their subordinates by promoting mutual trust and justice in the workplace. It is also very important to encourage employee participation to build trust in the leader. Thus, employees who participate in important organizational decisions will establish a closer relationship with their leaders, and trust in their leaders and organizations will increase because they feel that they are trusted. Also, organizations can work on increasing the quality of leader-member interaction, making the job more meaningful for employees, and ensuring the active participation of employees in the change processes to prevent organizational cynicism.

Important limitations of the study are the number of samples, the sample is chosen from a certain occupational group, and the reliability of the data depends on the survey method. Therefore, the results obtained from this study cannot be generalized. In this research, cynicism and negligence are discussed within the framework of the leader's trust-creating attitudes and behaviors. It can be recommended for future studies to investigate the effects of the leader's behavior towards the task or the individual, or the effects of specific leadership styles on the cynicism and negligence behavior of employees.