



Bingöl Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Bingol University

Journal of Economics and Administrative Sciences

Cilt/Volume: 7, Sayı/Issue: 2

Yıl/Year: 2023, s. 31-46

DOI: 10.33399/biibfad.1263034

ISSN: 2651-3234/E-ISSN: 2651-3307

Bingöl/Türkiye

Makale Bilgisi /Article Info

Geliş/Received: 10/03/2023 Kabul/ Accepted: 18/09/2023



Etik İklimin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde Lider Üye Etkileşiminin Aracı Etkisi

The Impact of the Ethical Climate on Organizational Cynicism the Mediating Effect of Leader Member Exchange

Ferhat UĞURLU*
Metin IŞIK**

Öz

Bu araştırmada etik iklimin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde lider üye etkileşiminin aracı rolü incelenmiştir. Araştırma nicel bir desende tasarlanmıştır. Araştırma için anket tekniği ile veri toplanmıştır. Araştırmanın ana kütesini Bitlis Eren Üniversitesi ile İskenderun Teknik Üniversitesi akademik ve idari personeli oluşturmaktadır. Ana kütle içerisinde basit tesadüfi örnekleme ile örneklem alınmıştır. Bu kapsamda toplanan geçerli 368 anket verisi analizlere dahil edilmiştir. Analizler SPSS 25 programı ve Amos 24 yazılımı ile gerçekleştirilmiştir. Değişkenlerin uyum bakımdan test edilebilmesi için öncelikle yapısal eşitlik modellenmesi ile yapısal model oluşturulmuştur. Değişkenlere yönelik oluşturulan yapısal modelin uyum ve geçerliliği tespit edildikten sonra aracı model kurulmuştur. Hipotez testi için yapılan aracı etki analizi sonucunda; etik iklimin bilişsel ve duyuşsal sinizme etkisinde lider üye etkileşiminin kısmi, davranışsal sinizme etkisinde ise tam aracı rolü olduğu görülmüştür. Araştırma bulgularına göre; lider ve üyeler arasındaki etkileşim kalitesinin artması ile sinik davranışlar azalabilmektedir. Bu kapsamda üniversitelerde yöneticilerin personele yönelik pozitif tutumlarının etik iklim ve lider üye etkileşim kalitesini artırabileceği söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Etik iklim, örgütsel sinizm, lider üye etkileşimi

JEL Kodları: L2; M10; M54

Abstract

In this study, we examined/explored the mediating role of leader-member exchange in the impact of ethical climate on organizational cynicism. The research employed a quantitative design, utilizing a questionnaire technique for data collection. The study's universe comprises the academic and administrative staff of Bitlis Eren University and Iskenderun Technical University. The sample selection utilized a simple random sampling method, and 368 valid survey responses were analyzed. Analyzes were performed with SPSS 25 program and Amos 24 software. Firstly/Initially, a structural model was created with structural equation modeling. After determining the compatibility and validity of the structural model, the mediator model was established. As a result of the mediating effect analysis; it has been seen that the leader member exchange has a partial mediator role in the effect of ethical climate on cognitive and affective cynicism, and a full mediator role in the effect of ethical climate on behavioral cynicism. According to the research findings; with the increase in the quality of exchange between the leader and the members, cynicism behaviors can decrease. In this context, it can be said that the positive attitudes of the administrators towards the staff in universities can increase the ethical climate and the quality of leader member exchange.

Keywords: Ethical climate, organizational cynicism, lead member exchange

JEL Codes: L2; M10; M54

* Dr. Öğr. Üyesi, İskenderun Teknik Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, ugurluferhat@hotmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1852-8797>

** Doç. Dr., Bitlis Eren Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, beu.metin@gmail.com, ORCID:<https://orcid.org/0000-0003-4577-0095>

1. GİRİŞ

Sinizizm genel olarak çalışanların farklı sebeplerden dolayı kurumlarına yönelik olumsuz düşüncelere sahip olması ve bu olumsuz düşünceleri farklı alanlarda dile getirmesidir. İşgörenlerin sahip oldukları kişilik yapısı, olumsuz liderlik davranışları, çalışanlar arası örgüt içi samimiyet, adalet, dürüstlük gibi davranış ve olguların tükenmiş olduğuna yönelik inanışlar, örgüt üyeleri tarafından algılanan güvensizlik hissi, örgüt içinde alınan kararların samimi olmadığına dair düşünceler, çalışanların iş ortamında hayal kırıklığına uğramaları ve yorgun düşmeleri gibi sebepler örgütsel sinizmin meydana gelmesinde etkili rol oynamaktadır (Dean vd., 1998; Stanley vd., 2005; Cartwright ve Holmes, 2006; Naus vd., 2007; Çağ, 2011; Doğan ve Uğurlu, 2014). Ayrıca liderlerin adil davranmaması, tutarsız örgüt politikaları, örgütsel adaletsizlik, psikolojik sözleşme ihlalleri ve uzun çalışma saatleri de örgütsel sinizmi meydana getiren faktörler olarak sayılabilir (Abraham 2000: 274). Sinizm ile ortaya çıkan sinik tutumlar müşteri memnuniyetini olumsuz etkileyerek (Dean vd., 1998: 345-346), örgütlerin etkinlik ve verimliliğini azaltarak önemli maddi ve manevi kayıplara sebep olabilmektedir (Kalağan, 2009: 81-82). Ayrıca sinizmin yüksek olması halinde işgören devir oranı da yüksek olabilmektedir. Bu kapsamda örgütsel sinizm araştırmada etkilenen yani bağımlı değişken olarak ele alınmıştır.

Sinizmin ortaya çıkma nedenlerinden birisi de örgütün bütüncül olarak benimsemiş olduğu etik normların olumsuz olmasıdır. Bu kapsamda örgütsel düzlemde karşımıza etik iklim kavramı çıkmaktadır. Bir örgütte kabul görebilecek veya kabul görmeyecek davranışların neler olduğu noktasında klavuz işlevi görerek çalışanların sorunlara ilişkin çözüm bulmalarına yardımcı olan etik iklim (Barnett ve Schubert, 2002), aslında istenen doğru davranışların neler olduğunu ve etik olmayan davranışlar söz konusu olduğunda rehberlik görevi görmektedir (Cullen vd., 1989). Örgütlerde etik davranışların teşvik edilmesi halinde çalışanlar etik normlara göre davranışlarını şekillendirecekler ve böylelikle örgüte karşı bağlılık hissiyatları gelişecektir (Erdem, 2021: 59). Dolayısıyla bir örgütte bireylerin ahlaki ve etik bakımdan doğru davranış kalıplarına sahip olmaları için pozitif örgütsel etik iklim gereklidir. Aksi durumda çalışanların olumsuz hissiyatlar ile sinik tutumlar sergileyebilirler.

Liderin benimsemiş olduğu yönetme biçimi örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında en önemli etkenlerden birisidir. Birçok liderlik yaklaşımı ve teorisi farklı açılardan lider ve takipçi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bunlardan birisi de Lider Üye Etkileşimi (Leader Member Exchange Theory, LMX) teorisi. Lider üye etkileşimi teorisi lider ve ast (üye) arasındaki ilişkiyi iki yönlü olarak ele almaktadır. Bu teoriye göre lider her asta farklı davranmakta ve etkileşimler farklılaşmaktadır. Bunun neticesinde de bazı astlar (üyeler) lider ile yakın bir ilişki içindeyken bazıları da uzak bir ilişki içerisinde. Bu kapsamda lidere yakın olanlar iç grup, uzak olanlar ise dış grup olarak adlandırılmaktadır. İç grupta olanlar ödül ve kaynak dağıtımı gibi konularda dış grupta olanlara göre daha ayrıcalıklı konumdadırlar (Liden ve Maslyn, 1998). Liderler ve üyeler arasındaki etkileşimin kalitesi çalışanların örgüte ve işe karşı pozitif tutum davranış geliştirmeleri bakımından belirleyicidir. Bu bağlamda dış grupta olan yani lidere uzak üyelerin sinik tutumlarının iç grupta olan yani lidere yakın üyelerden daha yüksek olması beklenebilir. Nitekim Reichers vd., (1997) çalışanların liderin kendilerini yeterince anlamadığına yönelik algılamaları örgütsel sinizme zemin hazırlamakla birlikte, liderin örgütsel politika ve kararlara ilişkin uygulamalarını da yersiz ve yetersiz bulmaya başladığını belirtmektedir. Sinik tutumların ortaya çıkmasında etkili olan liderlik davranışlarının olumsuz olması halinde üye kaybı meydana gelebilmektedir (Rubin vd., 2009). Bu bağlamda lider üye etkileşiminin etik iklim ve örgütsel sinizm ilişkisinde üzerinde aracı değişken olarak etkili olabileceği düşünülmektedir.

Lider, örgütlerde etik iklimin oluşmasını sağlamakla birlikte, kendi liderlik yöntemi olarak etiği referans alabilir ve bunu bir iletişim biçimi olarak da kullanabilir (Brown ve Terviño, 2006: 597). Akker vd., (2009) göre ahlaki yöneticiler, gerekli standartları oluşturarak, beklentileri karşılayarak ve ahlaki liderlik için sağlam kurallar oluşturarak çalışanları bilinçli olarak güçlendirir. Bir kurumun örgütsel açıdan birçok yönünün, yöneticilerinin etik özellikleri tarafından şekillendirildiğine

inanılmaktadır. Dürüstlük, açıklık ve insana saygıyı temel alan değerlere sahip olan liderler, kurum üyeleri için bir ilham kaynağıdır. Yöneticiler, örgüt içinde etik bir atmosfer oluşturabilmek için etik davranış sergilemeli ve bu anlamda öncelikle çalışanlarının seviyesini belirlemede rol model olmalıdır. Bu durumun aksine yöneticileri etik olmayan davranışlar sergileyen kurum, çalışanları da etik ilkelere boyun eğmeye başlar (Doğan ve Karataş, 2011; Zengin ve Arpacı, 2021). Bu kapsamda çalışmada etik iklim, lider üye etkileşimi ve örgütsel sinizm ile ilgili literatür araştırması yapılmış, etik iklimin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde lider üye etkileşiminin (LMX) aracı etkisi incelenmiştir.

2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

2.1. Etik İklim

İnsanoğlu medeniyetinin önemli bir düzenleyicisi olan etik kavramı, son yıllarda çalışma hayatı düzeyinde kurum, kuruluş ve örgüt bağlamında da üzerinde durulmaktadır. Bireylerin doğru davranışlarının nasıl olması gerektiğini açıklayan ilke ve kurallar bütünü olan etik (Altaş ve Kuzu, 2013), hem ulusal hem de uluslararası düzeyde bir hareket tarzının temel yapısını oluşturmada ve ortak beklentileri şekillendirmektedir (Gül ve Gökçe, 2008: 387-388). Etik, bireylere doğru davranışın ne olduğunu söyler ama onları buna zorlamaz. Bireyler özgür düşünce yoluyla doğru eylemleri bulur ve gerçekleştirir. Etik kuralların gerekli olmasının nedeni, bireyler arasındaki ilişkileri, onların değer ve normlarını, amaçlarını ve toplumsal yaşamın gerekliliklerini ortaya çıkarmaktır (Billington, 2011: 45).

Toplumun taleplerinin bireye empoze edilme durumu olarak etiği tanımlayan Russell'a göre; bazı taleplere evrensel bir değer anlamı kazandırılmalıdır. Buna göre etik, doğru ve yanlış kavramı iken, ahlak ise yapıma biçimidir. Diğer bir deyişle etik, doğru ve yanlış eylemler teorisi, ahlak ise gerçekleştirilme biçimiyle ifade edilir (Savran, 2007: 7-8). Etiğin amacı, rasyonel mutluluğun peşinden gitmek ve mutlu bir yaşam sanatı sunmaktır. Dünyayı yaşanır kılmaya gereken şartlara ve eylemlere odaklanan etik, mükemmel bir toplum oluşumunu hedefler. Ayrıca, belirli ahlak teorilerini iyi, kötü, erdem, mutluluk, karakter, onurlu yaşam gibi kavramlar bağlamında açıklama ve yorumlamayı amaçlar (Usta, 2010: 164-165; Kılıoğlu, 1990: 10).

Yönetim olgusu bağlamında etik, bir örgüt içerisindeki kaynak ve hak paylaşımıyla ilgilenir. Bu kapsamda işgörenler, yöneticilerinden adil, eşit, dürüst, objektif ve şeffaf davranmalarını beklemektedir. Genel olarak başkalarına karşı sorumlu olmayı gerektiren etik, yönetsel anlamda liderlik kavramından ayrı tutulamaz (Hitt, 1990; Sarıbay, 1998; Zengin ve Arpacı, 2021). Yakın tarihte Amerika'da yaşanan Enron, WorldCom ve Parmalat gibi skandallar liderin veya yöneticinin etik davranışını sorgulatmıştır (Arslantaş ve Dursun, 2008). Bu skandalların akabinde iş dünyası liderleri yeni kurallar, düzenlemeler ve uygulamalar ile etik değerleri ön plana çıkarmaya çalışmışlardır (Ncube ve Wasburn, 2006: 77).

Bu kapsamda çalışma hayatında liderlerin önemli görevlerinden birisi de iş ortamında bir etik iklim tesis etmektir. Nitekim Jose ve Thibodeaux'a (1999: 134-135) göre insanlar birbirilerinden etkilenen sosyal varlıklar olduklarından, liderin bir örgüt içinde pozitif bir etik iklim oluşturmada önemli rol model olduğunu ifade etmiştir. Bir örgüt içinde doğru ve yanlışın ne olduğunu tarif eden kurumsal uygulamalar ve süreçler olarak tanımlan etik iklim (Parboteeah vd., 2005: 461), çalışanların mevcut sorunları ve alternatifleri değerlendirmelerine ve kabul edilebilir ya da kabul edilemez davranışlar hakkında karar vermelerine yardımcı olur (Barnett ve Schubert, 2002: 281). Örgüt içinde etik bir atmosfer oluşturmak için liderlerin etik davranış sergilemeleri ve örgüt üyelerine etik bir örnek oluşturmaları gerekir (Aronson, 2001: 245).

2.2. Lider Üye Etkileşimi (LMX)

Blau'nun (1964) sosyal değişim teorisi üzerine inşa edilen Lider-Üye Etkileşim teorisi, Dansereau vd., tarafından 1973 yılında geliştirilen Dikey İkili Bağlantı Modeli "Vertical Dyad Linkage" ile LMX'i temellendirilmiştir (Işık ve Uçar, 2019: 1122). Lider-üye etkileşimi, liderin

üyelerine farklı davranması, anlayış gösterecek şekilde davranması ve çevresinden yüksek verim elde etme kabiliyetini ortaya koyar (Özutku, 2007: 80-81). Etkileşim halindeki tarafların birbirine bağlı davranış kalıplarını, aralarındaki ilişkilerin bileşenlerini ve sistemlerini inceleyen Lider-Üye Etkileşimi Teorisi, taraflar arasında ortak bir kültür oluşturma yaklaşımını tanımlar (Scandura vd., 1986). Lider-üye etkileşim teorisine göre; lider bir organizasyon içinde farklı seviyelerdeki çalışanlarla iletişim kurar. Bu durumda gruptaki bazı çalışanların kendilerini lidere yakın hissetmelerine ve gruptaki diğerlerinin de liderden uzak hissetmelerine neden olur. Samimi grupların üyeleri, örgüt liderlerinden daha fazla ilgi gördükleri için ayrıcalıklıymış gibi davranırlar (Dansereau vd., 1975: 48).

Lider ve üye arasındaki iletişimin kalitesinin ortaya konulabilmesi için tarafların birbirlerini tanıyabilecekleri kadar bir sürenin geçmiş olması gerekmektedir. Schyns vd., (2005) yapmış oldukları çalışmalarında, liderle geçirilen sürenin uzun olması durumunda yüksek kalitede lider-üye etkileşiminin ortaya çıkması daha kuvvetli ihtimal olduğunu belirtmişlerdir. Lider-üye etkileşiminin oluşması ve gelişmesi için belirli şartların sağlanması ve belirli aşamaların geçilmiş olması gerekmektedir (Dienesch ve Liden, 1986). Lider-Üye Etkileşimi (LMX) teorisinin gelişimi dört aşama olarak düşünülebilir. Bu aşamalar: 1. Aşama; farklılaştırılmış çiftlerin keşfedilmesi, 2. Aşama; lider üye etkileşimi ilişkilerinin özellikleri ve organizasyon sonuçlarının incelenmesi, 3. Aşama; ikili ortaklık kurmanın tanımlanması ve 4. Aşama; farklılaştırılmış ikili ilişkilerin grup ve ağ düzeyleriyle birleştirilmesi olarak ifade edilebilir. Son aşama, lider üye etkileşiminin bir liderlik modeli olarak sunduğu açıklamaların yanı sıra incelenen analiz düzeylerindeki değişikliği düşünmede bir evrimi kapsamaktadır (Dienesch ve Liden, 1986). Bu durumda, grup üyelerinin sayısı arttıkça liderin tüm üyelerle kaliteli bir değişim ilişkisine girmesi zorlaşacaktır (Schyns vd., 2005: 5). Değerler, normlar, örgüt kültürü ve çalışma ortamı değerlendirmeleri de liderler ve üyeler arasındaki etkileşimin yönünü belirlemede önemli bir etkiye sahiptir (Dienesch ve Liden 1986: 627; Hofmann vd., 2003: 171).

Bir organizasyondaki her bireyin sırasıyla farklı kişilik özellikleri, değerleri, tutumları, beklentileri ve davranışları vardır. Astların bu özellikleri, liderle etkileşimin kalitesini de etkiler (Allinson vd, 2001: 202). Güven, kişilerarası etkileşimler sırasında kendiliğinden ortaya çıkar ve liderler ile çalışanlar arasındaki iletişimin kalitesinin önemli bir belirleyicisidir (Wech, 2002: 255). Liderle yüksek kalitede etkileşim kuran üyeler, liderin desteğini alarak fikirlerini daha özgürce ifade etme ve daha yaratıcı hareket etme olanağına sahip olurlar (Scott ve Bruce 1998: 4).

2.3. Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizm, örgüte karşı olumsuz bir tutum sergileyen çalışanları ifade eder. Kişinin farklı nedenlerden dolayı kurumundan soğuması, işine karşı duyduğu kızgınlık, umutsuzluk ve hayal kırıklığı gibi olumsuz duyguları içermesi olarak tanımlanan sinizm, çalışanlar ve şirketler için pek çok soruna yol açmaktadır (Özler, 2010). Sinizm, bireysel bir şekilde sadece yöneticilere veya bir grup olarak örgütsel yapılara yönelik gerçekleşebilir (Stanley vd., 2005).

Çalışanların, örgütün ahlaki değerlerden uzak olduğu, adaletsizlik, kural ve ilkelerin bulunmamasından dolayı örgüte yönelik algıların oluştuğu durumlar örgütsel sinizmi işaret edebilir (Bernierth vd., 2007). Abraham'a (2000: 269) göre örgütsel sinizm, çalışanın kendi menfaatleri açısından diğer çalışanlara yardımcı olma ve işleri idare etmeye yönelik eğilimidir. Örgütsel sinizm düzeyleri yüksek olan kişiler çalıştıkları kuruma karşı utanç, öfke, tikslenme ve sıkıntı gibi duygular besleyebilirler. Sinizm, objektif kurumsal yargıları değil, güçlü duygusal tepkileri de içerir (Tutar, 2016: 330).

Örgütsel değişim çabalarının yanlış yönetimi, stres ve rol yükü, sindirme, uygun olmayan terfi uygulamaları, uzun çalışma saatleri, çelişen hedefler, psikolojik sözleşme ihlalleri, işten çıkarmalar, usul usulsüzlükleri, örgütsel karmaşıklık, küçülme, yeniden yapılanma gibi örgütsel sinizmi ortaya çıkaran birçok faktör vardır (Wanous vd., 1994; Reichers vd., 1997). Örgütsel sinizmin meydana gelmesinde işgörenlerin kişilik yapısı, tutarsız liderlik davranışları, örgüt içerisinde çalışanlar arası samimiyet, adalet, dürüstlük, namus gibi prensiplerin tükendiğine yönelik inanış; diğer çalışanlara

karşı güvensizlik hissi, alınan kararların samimiyetten uzak olduğuna inanılması ve sürekli değişiklik gösteren isteklerden dolayı bireylerin iş ortamında hayal kırıklığına uğramaları ve yorgun düşmeleri gibi sebepler etkili rol oynamaktadır (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998; Stanley vd., 2005; Cartwright ve Holmes, 2006; Naus vd., 2007; Çağ, 2011; Doğan ve Uğurlu, 2014).

Örgütsel sinizm yönelik yapılan çalışmalarda duygusal, bilişsel ve davranışsal boyut olmak üzere üç boyuttan bahsedilmektedir (Dean vd., 1998: 345-346). Duygusal boyut; çalışanların iş yerinde gerçekleştirmiş oldukları işler ile ilgili utanç, sıkıntı, kaygı, saygısız davranışlar içerisinde bulunma ve işlere gereken önemi vermeme gibi duygusal durumları belirtmektedir (Abraham 2000: 269, Anderson ve Beteman, 1997). Bilişsel boyut; öfkelenme duygusu ile bağlantılı olarak, örgütün diğer üyelerini kınama ve hor görme gibi negatif duygular ile kendini gösteren, örgüt içerisinde dürüstlüğü olmadığını hissedilen güçlü inanç durumudur (Dean vd., 1998, s. 345-346). Davranışsal boyut; sinik davranış içerisinde bulunan bireylerin örgüt amaçları ile dalga geçmesi, örgütün görevlerini alaycı bir tavır sergileyerek tekrar düzenlemeye çalışma gibi davranış ve tutumlar olarak görülmektedir (Brandes, 1997: 34-35).

2.4. Kuramsal Çerçeve ve Hipotezler

İlgili literatür incelendiğinde; etik iklim ve örgütsel sinizmin birlikte incelendiği yeteri kadar çalışma olmadığı görülmüştür. Sarı ve Doğanekin (2016) konu ile ilgili yapmış oldukları çalışmada, etik iklim ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Ayrıca etik iklimin örgütsel sinizme neden olduğunu bulgulamışlardır. Bunun yanı sıra yapılan birçok araştırmada yöneticilerin etik liderlik davranışları ile örgüt üyelerinin sahip olduğu sinik tutumları ile arasında bir ilişki saptanmıştır (Dean vd., 1988; Özler vd., 2010; Akan vd., 2014). Nitekim Akatay vd., (2015) yöneticilerin etik liderlik davranışlarının örgütsel sinizmi negatif etkilediğini tespit etmişlerdir. Bu çalışmalar ışığında araştırmada ilk olarak aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur;

H₁: Etik iklim bilişsel sinizmi anlamlı etkilemektedir.

H₂: Etik iklim davranışsal sinizmi anlamlı etkilemektedir.

H₃: Etik iklim lider üye etkileşimini anlamlı etkilemektedir.

Etik ilkeler hem örgütlerin başarılı olmasında hem de hedefe ulaşabilmek örgütsel etiğin oluşturulması açısından önem taşımaktadır (Doğan ve Karataş, 2011: 32). Konu ile ilgili gerçekleştirilen literatür taramasında lider davranışlarının, lider özelliklerinin ve liderlik uygulamalarının örgütsel düzeyde etik iklimin benimsenmesinde etkili olduğunu ortaya koymaktadır (Victor ve Cullen, 1988; Sims, 2000; Dickson vd., 2001; Mendonca, 2001; Schwepker, 2001; Sims ve Brinkman, 2002). Özellikle etik iklim ve lider üye etkileşimini inceleyen Parboteeah vd., (2010) çalışmalarında yüksek kalitede lider üye etkileşimi için gerekli olan iletişim ve personel güçlendirme ile etik iklim arasında pozitif ve güçlü ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur. Erdogan ve Bauer (2010) yaptıkları çalışmalarında etik iklimin lider üye etkileşiminin işgören ile ilişkiler, iş davranışı ve işten ayrılma davranışlarına etkisinde güçlü bir aracılık rolü olduğunu belirtmişlerdir. Dolayısıyla bu araştırmada etik iklim ile lider üye etkileşimi arasında bir bağlantı olabileceği düşünüldüğünden aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H₄: Etik iklim lider üye etkileşimini (LMX) anlamlı etkilemektedir.

Gkorezis (2015) tarafından Yunanistan'da görev yapan kamu çalışanlarına yönelik gerçekleştirdiği araştırma ile Gültekin'in (2014) Türkiye'deki devlet üniversitelerinde çalışan akademik ve idari personele yönelik yaptığı araştırma benzer şekilde lider-üye etkileşiminin kalitesinin artmasının örgütsel sinizm düzeyini azalttığını ortaya koymaktadır. Mumcu ve Özyer (2020) araştırmalarında, aracı etkisi olduğu düşünülen değişkenin modele dahil edilmesiyle örgüt ikliminin bütün boyutlarının lider-üye etkileşimini pozitif yönde, lider-üye etkileşiminin de bilişsel ve duygusal sinizmi negatif yönde etkilediği belirlenmiştir. Özler vd., (2010) yapmış oldukları çalışmalarında, kişilerin sinik olmasının en büyük sebeplerinden birinin, etik unsurları barındıran

güven duygusunun eksikliği olduğunu ortaya koymuşlardır. Konu ile ilgili incelenen bu çalışmalar ve sonuçları etik iklim ve lider üye etkileşim kalitesinin örgütsel sinizm üzerinde etkisi olabileceğini işaret etmektedir. Bu kapsamda aşağıda belirtilen hipotezler geliştirilmiştir.

H₅: LMX bilişsel sinizmi anlamlı etkilemektedir.

H₆: LMX duyuşsal sinizmi anlamlı etkilemektedir.

H₇: LMX davranışsal sinizmi anlamlı etkilemektedir.

H₈: Etik iklimin bilişsel sinizme etkisinde LMX aracı etkiye sahiptir.

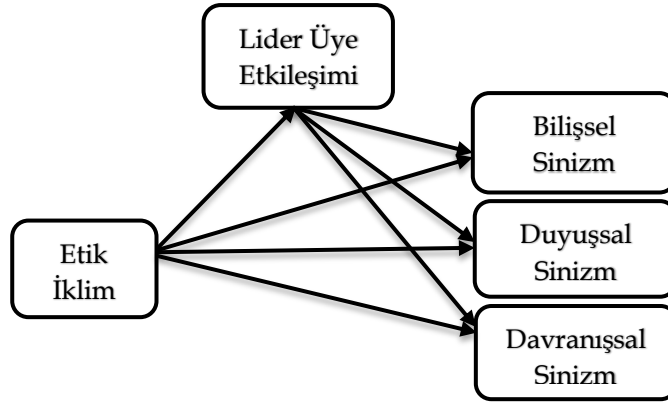
H₉: Etik iklim duyuşsal sinizme etkisinde LMX aracı etkiye sahiptir.

H₁₀: Etik iklim davranışsal sinizme etkisinde LMX aracı etkiye sahiptir.

3. YÖNTEM

Bu araştırmada nedensel tarama deseninde nicel veri analizine dayalı bir araştırma yöntemi ile yapısal eşitlik modellemesi (YEM) kullanılmıştır. Hem teorik hem de ampirik araştırmaların istatistikî açıdan daha gelişmiş bir şekilde yapılmasına olanak sağlayan YEM Iacobucci vd., (2007), aracı etkinin tespit edilmesinde çok daha tutarlı sonuçlar verdiği uygulayıcılar tarafından kanıtlanmıştır. Bundan dolayı araştırma hipotezlerinin test edilmesinde YEM tercih edilmiştir. Araştırma verilerinin analizi için SPSS 25 programı ve IBM Amos 24 yazılımı kullanılmıştır. Bu çalışmanın etik kurul onayı İskenderun Teknik Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 28.02.2022 toplantı tarihli ve 02 nolu toplantının 04/03/2022-50058 protokol kararı ile alınmıştır. Literatür araştırması sonucu geliştirilen hipotezleri test etmek amacıyla Şekil 1'deki model oluşturulmuştur.

Şekil 1: Araştırma Modeli



3.1. Anakütüle ve Örneklem

Araştırmanın anakütlesini Bitlis Eren Üniversitesi ile İskenderun Teknik Üniversitesi merkez kampüslerinde görev yapan akademik ve idari personel oluşturmaktadır. İskenderun Teknik Üniversitesi 2022 yılı faaliyet raporuna göre; merkez kampüsünde 261 Akademik ve 188 idari olmak üzere toplam 449 personel görev yapmaktadır. Bitlis Eren Üniversitesi merkez kampüsünde 2022 yılı faaliyet raporuna göre; 391 Akademik ve 276 idari olmak üzere toplam 667 personel görev yapmaktadır. Örneklem seçiminde kolayda örnekleme yoluna gidilmiştir. Buna göre anakütleyi oluşturan 1116 kişiden %95 güven düzeyi ve %5 hata payı ile 286 örneğin katılması yeterlidir (Balçu, 2009). Hazırlanan anket formu akademik ve idari personele elden dağıtıldıktan yaklaşık üç hafta sonra toplanmıştır. Toplanan 379 adet anket formundan 11 tanesi çıkarıldıktan sonra 368 tanesinin değerlendirme açısından uygun olduğu görülmüştür. Değerlendirmeye alınan anketlerdeki

katılımcıların; 218'i erkek, 150'si bayan, 208'i evli, 160'ı bekar, 44'ü ön lisans, 64'ü lisans, 120'si yüksek lisans 140'ı doktora, 79'u 18-29, 136'sı 30-39, 110'u 40-49 ve 43'ü 50 ve üzeri yaşadadır. Katılımcılardan 36'sı 1 yıldan az, 128'i 1-5 yıl, 86'sı 6-10, 68'i 11-15 ve 50'si 16 ve üzeri çalışma yılına sahiptir.

3.2. Veri Toplama Araçları

Lider Üye Etkileşimi Ölçeği: Katılımcıların lider üye etkileşimi düzeyini tespit etmek için Scandura ve Graen'in (1984) geliştirdiği, Öztürk ve Eryeşil (2016) tarafından kullanılan 7 ifadeli ölçekten yararlanılmıştır. İlgili çalışmada ölçeğin güvenirlik açısından Cronbach's Alpha değeri (α) 0,897 olarak bulunmuştur.

Etik İklim Ölçeği: Araştırmada katılımcıların etik iklim algısını ölçmek için, Qualls ve Puto (1989) tarafından geliştirilen ve Biçer (2005) tarafından Türkçe'ye uyarlanan, Mül ve Demirel (2018) kullandıkları ölçekten yararlanılmıştır. Tek 7 ifadeden oluşan ölçek tek boyutlu yapıya sahiptir. Mül ve Demirel'in (2018) araştırmasında ölçeğin Cronbach's Alpha (α) değeri, 0,881'dir.

Örgütsel Sinizm Ölçeği: Katılımcıların örgütsel sinizm algılarını ölçmek için Brandes vd., (1999) tarafından geliştirilen, Yavuz ve Bedük (2016) tarafından Türkçe geçerlemesi yapılan 14 ifadeden oluşan üç boyutlu ölçek kullanılmıştır. Araştırmada ölçeğin güvenirlik açısından Cronbach's Alpha (α) değeri, Bilişsel alt boyut 0,980; Duygusal alt boyut 0,770 ve Davranışsal alt boyut 0,876 olarak bulunmuştur. Hazırlanan anket formundaki ifadelerin yanıtlanmasında; 1= Kesinlikle Katılmıyorum" "5= Kesinlikle Katılıyorum aralığında 5'li Likert tipi esas alınmıştır.

4. ANALİZ SONUÇLARI

Tablo 1'de belirtilen ortalama değerleri incelendiğinde, en yüksek ortalamaya lider üye etkileşimi (3,65), en düşük ortalamaya ise duygusal sinizm sahiptir. Korelasyon değerlerine bakıldığında; tüm değişkenler arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Etik iklim ve lider üye etkileşimin birbirini pozitif yönlü korele ettikleri görülmektedir. Etik iklim ve lider üye etkileşim değişkenlerinin örgütsel sinizmin tüm alt boyutları ile negatif yönlü anlamlı bir korelasyon içinde olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel sinizmin tüm alt boyutlarının birbirlerini pozitif yönlü korele ettikleri görülmektedir.

Tablo 1: Korelasyon ve Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Ort.	SS.	1	2	3	4	5
1 (Etik İklim)	3.58	0.924	(0.740)				
2 (Lider Üye Etkileşimi)	3.65	0.808	0.524**	(0.714)			
3 (Bilişsel Sinizm)	2.99	0.902	-0.497**	-0.461**	(0.831)		
4 (Duyuşsal Sinizm)	2.45	1.28	-0.560**	-0.583**	0.627**	(0.935)	
5 (Davranışsal Sinizm)	3.11	0.916	-0.286**	-0.318**	0.425**	0.513**	(0.722)

Ort = Ortalama; SS = Standart Sapma N= 259; **p<0.01; Parantez İçi Koyu Değerler = \sqrt{AVE}

4.1. Güvenirlik ve Faktör Analizleri

Araştırma kapsamında kullanılan ölçüm araçlarının güvenirliğini tespit etmek için Cronbach Alpha değerlerine bakılmıştır. Tablo 3'te değişkenlere ait verilen Cronbach Alpha değerlerinin güvenirlik yönünden yeterli olduğu görülmektedir. Ölçeklerin çoklu bağlantı (multicollinearity) sorunu olup olmadığına bakılmış, VIF değerlerinin bağımsız değişkenler arası çoklu bağlantı sorunu olmadığını doğrulayan (VIF<5) (Tabachnick ve Fidell, 2001) değerlere sahip olduğu görülmüştür. Verilerin normal dağılıma uygunluğunu tespit etmek için çarpıklık ve basıklık değerine bakılmıştır. Bu değerler +2,0 ile -2,0 aralığında olduğu takdirde veriler normal dağılıma uygun demektir (George ve Mallery, 2019). Yapılan analizler sonucunda verilerin belirtilen değerlere göre normal dağılıma uygun olduğu görülmüştür.

Araştırmada hipotezlerin test edilmeden önce Anderson ve Gerbing (1988) tarafından önerilen analiz süreçleri uygulanmıştır. Bu bağlamda ilk olarak AMOS yazılımından Maximum Likelihood Estimation modülünden yapısal eşitlik modellemesi yaklaşımı ile analiz gerçekleştirilmiştir.

Oluşturulan yapısal model üzerinde analiz yapılmadan önce, Fornell ve Larcker'ın (1981) belirtmiş olduğu gibi ölçüm modelinin geçerlilik ve güvenilirlik yönünden değerlerin uygunluğuna bakılmıştır. Oluşturulan ölçüm modeline uygulanan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) neticesinde kabul edilebilir uyum indekslerinin elde edildiği görülmüştür: (CMIN/DF) $\chi^2/df = 1.875$, RMSEA = 0.069, CFI = 0.928, GFI = 0.858, NFI = 0.932, TLI = 0.918. Bu değerler araştırmada kullanılan ölçeklerin hem yapı geçerlemesi hem de güvenilirlik bakımından literatürde kabul gören sınırlar içerisinde (Schermele-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003).

Araştırmanın ölçüm modeline ilişkin yapılan DFA analizinin akabinde ölçekler uyum ve ayırt edici geçerlilik açısından değerlendirilmiştir. Ölçeklerin uyum geçerliliği için faktör yüklerinin 0,50'den yüksek olması ve faktör kompozit güvenilirliğinin de (CR) 0,60'a eşit ya da daha büyük olması gerekmektedir (Fornell ve Larcker, 1981). Diğer taraftan maddelerin kendi yapıları ile çıkarılan ortalama varyansın (AVE), açıklanamayan varyansın (AVE>0.50) büyük olması gerekmektedir (Bagozzi ve Yi, 1988). Ayrıca, ayrışım geçerliliği hesaplanan AVE değerlerinin karekökü ilgili sütundaki değişkenlerin korelasyon değerinden yüksek olması gerekmektedir (Fornell ve Larcker, 1981). (Çalışmada bu değerler Tablo 2'de belirtilmiştir). Ölçeklere ilişkin güvenilirlik ve uyum geçerlilik değerlerinin verildiği Tablo 3'e bakıldığında; ölçüm modelinde kullanılan ölçeklerin oldukça güçlü bir uyum geçerliliği sağladığı görülmektedir. Ayrıca, ölçeklere ait α değerlerinin de ,70'den büyük olması geçerliliğin desteklendiğini ortaya koymaktadır.

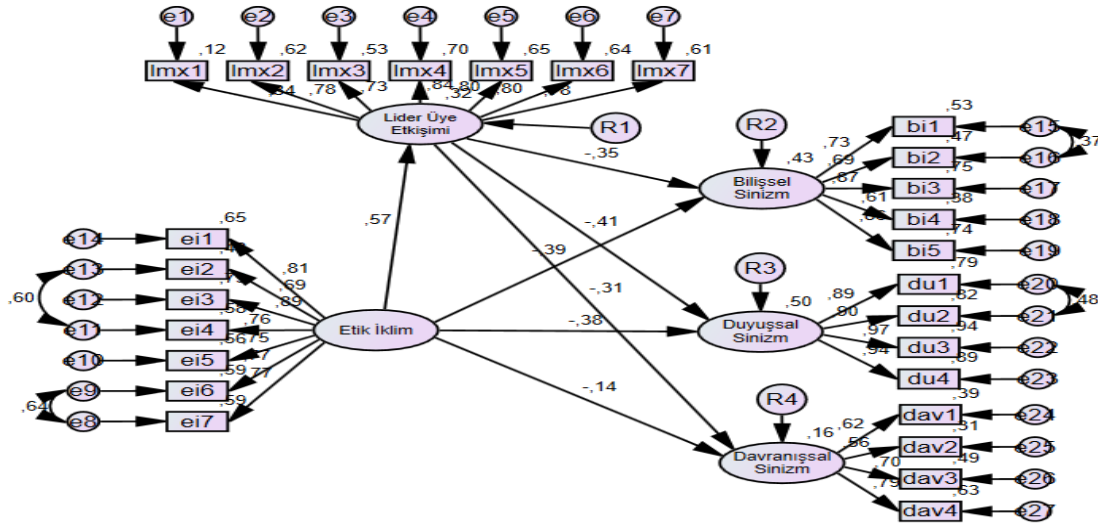
Tablo 2: Güvenilirlik ve Uyum Geçerliliği

	Maddeler	Faktör Yükleri	α	CR	AVE
Etik İklim	Eİ1	0.814	0.923	0.913	0.547
	Eİ2	0.816			
	Eİ3	0.898			
	Eİ4	0.831			
	Eİ5	0.683			
	Eİ6	0.731			
	Eİ7	0.726			
Lider Üye Etkileşimi	LMX1	0.647	0.888	0.897	0.510
	LMX2	0.783			
	LMX3	0.730			
	LMX4	0.839			
	LMX5	0.806			
	LMX6	0.807			
	LMX7	0.777			
Bilişsel Sinizm	Bİ1	0.772	0.876	0.917	0.690
	Bİ2	0.733			
	Bİ3	0.845			
	Bİ4	0.935			
	Bİ5	0.853			
Duyuşsal Sinizm	DU1	0.921	0.965	0.965	0.875
	DU2	0.928			
	DU3	0.957			
	DU4	0.935			
Davranışsal Sinizm	DAV1	0.849	0.761	0.810	0.522
	DAV2	0.764			
	DAV3	0.696			
	DAV4	0.546			

4.2. Yapısal Modelin Analizi

Aracı model analizi için Baron ve Kenny'nin (1986) yaklaşımı esas alınmıştır. Bu bağlamda aracılık etkisi Baron ve Kenny'nin yaklaşımı doğrultusunda bootstrap yöntemiyle yapılmıştır. 2000 Bootstrap örneklem olarak belirlenmiş ve Amos 24 yazılımının maximum likelihood modülü kullanılarak veri analizi gerçekleştirilmiştir.

Şekil 3: Araştırmanın Ana Modeli



Araştırmada aracılık modeli Şekil 3'te belirtildiği gibi oluşturulmuştur. Yol analizi neticesinde uyum iyiliği değerlerine ilişkin bazı parametrelerin istenilen aralıkta olmadığı görülmüş ve programın önermiş olduğu modifikasyonlar sırası ile yapılmıştır. Nihai modelin uyum indeksleri $\chi^2/df= 1.937$, $GFI=.923$, $CFI=.922$, $NFI=.852$, $TLI=.912$, $RMSEA=.072$ olarak tespit edilmiştir. Bu değerler oluşturulan aracılık modelinin kabul edilebilir iyi uyum indekslerine sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 3: Doğrudan İlişki Analizi Sonuçları

			Katsayı ¹	S.H.	K.O.	P
Bilişsel	←	Etik İklim	-0.594	0.093	-4.337	***
Duyuşsal	←	Etik İklim	-0.620	0.103	-4.882	***
Davranışsal	←	Etik İklim	-0.314	0.109	-1.321	0.005
LMX	←	Etik İklim	0.570	0.081	6.769	***
Bilişsel	←	Lmx	-0.349	0.093	-3.921	***
Duyuşsal	←	Lmx	-0.415	0.103	-5.256	***
Davranışsal	←	Lmx	-0.308	0.109	-2.812	0.013

¹Standadize edilmiş katsayılar verilmiştir; ***p<0.001; S.H.=Standart Hata; K.O.= Kritik Oran

Tablo 3'te araştırma ana modeline ilişkin analiz sonuçları verilmiştir. Tabloda değişkenler arasındaki ilişkilere bakıldığında; bağımsız değişken olan etik iklimin örgütsel sinizm bütün alt boyutlarını ve lider üye etkileşimini anlamlı olarak etkilediği görülmektedir. Aracı değişken olan lider üye etkileşiminin de örgütsel sinizmin tüm alt boyutlarını anlamlı olarak etkilediği görülmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda aşağıda belirtilen hipotezler kabul edilmiştir.

H₁: Etik iklim bilişsel sinizmi anlamlı etkilemektedir.

H₂: Etik iklim duyuşsal sinizmi anlamlı etkilemektedir.

H₃: Etik iklim davranışsal sinizmi anlamlı etkilemektedir.

H₄: Etik iklim lider üye etkileşimini (LMX) anlamlı etkilemektedir.

H₅: LMX bilişsel sinizmi anlamlı etkilemektedir.

H₆: LMX duyuşsal sinizmi anlamlı etkilemektedir.

H₇: LMX davranışsal sinizmi anlamlı etkilemektedir.

Tablo 3'te belirtilen değerler aracı model için ön koşulların sağlandığını göstermektedir. Etik iklim ile örgütsel sinizm ilişkisinde lider üye etkileşiminin aracılık rolünü ortaya koymaya yönelik

bootstrap metoduyla (2000 örneklem sayısı, .95 güven aralığı) yapılan analiz sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4: Aracı Modele İlişkin Analizler

Hipotez	Doğrudan Etki ¹ β	Doğrudan Etki ² β	Dolaylı Etki ¹ β	Aracılık Durumu
H: Etik İlim → İmx → Bilişsel	-0.594***	-0.395**	-0.199***	Kısmi Aracı
H: Etik İlim → İmx → Duyuşsal	-0.620***	-0.384**	-0.236***	Kısmi Aracı
H: Etik İlim → İmx → Davranışsal	-0.314***	-0.139(ns)	-0.176**	Tam Aracı

Tablo 4'te belirtilen değerler incelendiğinde; aracı değişken (LMX) modele dahil edilmeden önce etik iklimin, örgütsel sinizmin bilişsel ($\beta=-,594$, $p<0.01$), duyuşsal ($\beta=-,620$, $p<0.01$) ve davranışsal ($\beta=-,314$, $p<0.01$) boyutları üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Aracı değişken olan LMX modele dahil edildikten sonra etik iklimin, örgütsel sinizmin bilişsel ($\beta=-,395$, $p<0.01$) ve duyuşsal ($\beta=-,384$, $p<0.01$) boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi olmakla birlikte β katsayılarındaki düşüş kısmi aracı olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar; "H₈: Etik iklimin bilişsel sinizme etkisinde LMX aracı etkiye sahiptir" ve "H₉: Etik iklim duyuşsal sinizme etkisinde LMX aracı etkiye sahiptir" hipotezlerinin desteklendiğini göstermektedir. Diğer taraftan aracı değişkenin modele eklenmesiyle birlikte etik iklimin davranışsal sinizm üzerindeki etkisinin ($\beta=-,139$, $p<0.05$) anlamsızlaştığı görülmüştür. Bu sonuca göre; "H₁₀: Etik iklim davranışsal sinizme etkisinde LMX aracı etkiye sahiptir" hipotezi desteklenmiştir. Ayrıca tabloda belirtilen dolaylı etki değerlerinin de anlamlı olduğu görülmektedir.

4. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Farklı kültürel değerlere sahip bireylerden oluşan örgütlerde çalışanların beklentileri farklılık gösterebilmektedir. Çalışanların beklentilerin farklılaşmasının ekonomik, kültürel ve sosyal gibi temel nedenleri olabilmektedir. Örgütler açısından bu faktörlere bir de rekabet olgusunu da eklemek mümkündür. Tüm bu unsurların ortak bir noktada birleşmesini sağlayan ise etik kavramıdır (Gül ve Gökçe, 2008: 387-388). Etik, çalışanların bireysel davranışlarını etkilediği için bir örgütün performansını ve kalitesini de artırmaktadır. Dolayısıyla örgütte çalışanların farklılaşması, mesleki beklentilerin çeşitlenmesi ve toplumun değişen kültürel eğilimleri örgütlerin yeni arayışlara yönelmesine sebep olmaktadır. Bu nedenle etik kuralları ön plana çıkaran bir yönetim anlayışının benimsenmesi gerekir. Böylelikle örgüt içerisinde etik bir ortam oluşturularak yöneticiler ile çalışanlar arasındaki bağ güçlendirebilir (Gök, 2008; Abay, 2019: 58). Bu kapsamda araştırmada etik iklimin örgütsel sinizm ve lider üye etkileşimi üzerindeki etkisinde etkisi incelenmiştir. Araştırmada temel olarak ise lider üye etkileşiminin aracı rolünün olup olmadığını belirlemek amaçlanmıştır.

Araştırmada ilk olarak etik iklimin örgütsel sinizm üzerindeki etkisi incelenmiş ve etik iklimin örgütsel sinizmin tüm boyutları (bilişsel, duyuşsal ve davranışsal) üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür. Etik iklimin örgütsel sinizm üzerindeki anlamlı ve negatif yönlü etkisi Sarı ve Doğanekin (2016) ile Elçi ve Kul (2017) araştırma bulguları ile aynı olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre çalışanlar tarafından algılanan etik iklim düzeyinin artması ile algılanan örgütsel sinizmde azalma meydana gelmektedir. Etik iklimin lider üye etkileşimi üzerindeki etkisine yönelik yapılan analizde de etik iklimin lider üye etkileşimini pozitif yönlü anlamlı şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Araştırmanın bu bulgusunun Fein vd., (2013) tarafından yapılan araştırma bulgusu ile benzerlik gösterdiği görülmüştür. Buna göre pozitif anlamda etik iklimin artması ile lider üye etkileşim kalitesinin de arttığı söylenebilir. Aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisine ilişkin yapılan analiz sonucunda da lider üye etkileşiminin örgütsel sinizmin bütün boyutları üzerinde negatif yönlü anlamı etkisi olduğu görülmüştür. Bu sonuç Kanbur ve Kanbur (2015), Özkara (2019) ve Mumcu (2021) tarafından yapılan araştırma bulguları ile örtüşmektedir. Son olarak yapılan aracı analizde; aracı değişken olan LMX modele dahil edildikten sonra etik iklimin, örgütsel

sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi olmakla birlikte β katsayılarındaki düşüş kısmi aracı olduğunu göstermiştir. Diğer taraftan aracı değişkenin modele eklenmesiyle birlikte etik iklimin davranışsal sinizm üzerindeki etkisinin anlamsızlaştığı görülmüştür. Bu sonuca göre de etik iklim davranışsal sinizm etkisinde LMX'in tam aracı etkisi olduğu görülmüştür.

Araştırma bulguları lider ve üyeler arasındaki etkileşim kalitesinin artması ile sinik davranışların azalabileceğine göstermektedir. Liderin kendisine yakın gördüğü çalışanları iç gruba dahil etmesi ve bu çalışanlar ile kaliteli bir etkileşim kurması diğer taraftan geriye kalanları dış grup olarak görmesini açıklayan lider üye etkileşim teorisine göre; üyelerin iç gruba dahil olması lider-üye etkileşimi kalitesini artırmaktadır. Bu kapsamda üniversitelerde yöneticilerin akademisyenlere ilişkin katılımcı, şeffaf, adil ve eşit tutumlar sergilemeleri halinde etik iklim ve lider üye etkileşiminin pozitif yönde artabileceği söylenebilir. Bunla birlikte akademisyenlerin de kurumlarına ilişkin yıpratıcı söylem ve eylemlerinde azalma olabileceği söylenebilir.

Araştırma sonucunda öneri olarak, literatür ve araştırma bulgularından hareketle lider-üye etkileşimi ve örgütsel sinizm ile ilişkisi olduğu düşünülen duygusal emek, psikolojik sahiplenme, örgütsel adalet, örgütsel politika ve tükenmişlik gibi değişkenlerin ilişki ve etkisi test edilebilir. Diğer taraftan değişkenler arası ilişkileri derinlemesine ortaya koymak amacı ile nitel ya da karma desende çalışmalar yapılabilir. Vakıf ve devlet üniversitelerinde karşılaştırma yapılarak sonuçlara ilişkin benzerlik ve farklılık ortaya konulabilir. Araştırma, Bitlis Eren Üniversitesi ile İskenderun Teknik Üniversitesi akademik ve idari personel örnekleme bağlamında sınırlılık oluşturmaktadır. Araştırmada elde edilen sonuçların güvenilirliği, araştırmaya katılanların değerlendirmeleri ile sınırlıdır. Araştırmanın sınırlılıkları kapsamında diğer özel ve devlet üniversitelerinin araştırmada yer almaması gösterilebilir. Araştırma verilerin elde edildiği 2022 yılı itibariyle zamanın kısıtlı olması da araştırma açısından sınırlılık göstermektedir.

Kaynakça

- Abay, P. (2019). *Etik liderlik ve örgütsel adalet algısının çalışanların örgütsel sinizm davranışlarına etkisi üzerine bir sağlık kuruluşunda uygulama*. Doktora Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi
- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs* 126(3), 266-276.
- Akan, D., Bektaş, F., & Yıldırım, İ. (2014). Sınıf öğretmeni algılarına göre etik liderlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 9(1), 48-56.
- Akatay, A., Yücekaya, P., & Kısacık, N. C. (2016). Yöneticilerin etik liderlik davranışlarının, örgütsel adalet ve sinizm üzerine etkileri: Çanakkale İl Emniyet Müdürlüğü'nde bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(28), 483-509.
- Akker, V. D. L., Heres, L., Lasthuizen, K., & Six, F. E. (2009). Ethical leadership and trust: It's all about meeting expectations. *International Journal of Leadership Studies* 5(2), 102-122.
- Allinson, C. W., Armstrong, S. J., & Hayes, J. (2001). The effects of cognitive style on leader-member exchange: A study of manager-subordinate dyads. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(2), 201-220.
- Altaş, S. S., & Kuzu, A. (2013). Örgütsel etik, örgütsel güven ve bireysel iş performansı arasındaki ilişki: Okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 1 (2), 29-41.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411.
- Aronson, E. (2001). Integrating leadership styles and ethical perspectives. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 18(4), 244-256.

- Arslantaş, C., & Dursun, M. (2008). Etik liderlik davranışının yöneticiye duyulan güven psikolojik güçlendirme üzerindeki etkisinde etkileşim adaletinin dolaylı rolü. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 111-128.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of The Academy of Marketing Science*, 16(1), 74-94.
- Balcı, A. (2009). İlköğretim 8. sınıf öğrencilerinin kitap okuma alışkanlığına yönelik tutumları. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(11), 264-299.
- Barnett, T., & Schubert, E. (2002). Perceptions of the ethical work climate and covenantal relationships. *Journal of Business Ethics*, 36(3), 279-290.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S., Giles, W. F., & Jack Walker, H. (2007). Is personality associated with perceptions of Lmx? an empirical study. *Leadership and Organization Development Journal*, 28(7), 613-631.
- Billington, R. (2011). *Felsefeyi yaşamak: Ahlak düşüncesine giriş*. (Çev. Abdullah Yılmaz). Ayrıntı Yayınları.
- Brandes, P. (1997). *Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences*. Dissertation of Doctor of Philosophy. The University of Cincinnati.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly* 17(6), 595-616.
- Cullen, J. B., Victor, B., & Stephens, C. (1989). An ethical weather report: Assessing the organization's ethical climate. *Organizational Dynamics*, 18(2), 50-62.
- Cartwright, S., & Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review*, 16, 199-208.
- Çağ, A. (2011). *Algılanan örgütsel adaletin, örgütsel sinizme ve işten ayrılma niyetine etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Dansereau, F., Graen, G., & Haga, W. J. (1975). A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations: A longitudinal investigation of the role making process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13(1), 46-78.
- Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23, 341-353.
- Dickson, M. W., Smith, D. B., Grojean, M. W., & Ehrhart, M. (2001). An organizational climate regarding ethics: the outcome of leader values and the practices that reflect them. *Leadership Quarterly*, 12, 197-208.
- Dienesch, R. M., & Liden, R. C. (1986). Leader-member exchange model of leadership: a critique and further development. *Academy of Management Review*, 11(3), 618-634.
- Doğan, S., & Uğurlu, C. T. (2014). Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki. *GEFAD / GUJGEF* 34(3), 489-516, <https://doi.org/10.17152/gefad.00239>.
- Doğan, S., & Karataş, A. (2011). Örgütsel etiğin çalışan memnuniyetine etkisi üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (37), 1-40.
- Elçi, M., & Kul, B. (2017). Kamu çalışanlarının etik iklim algılarının örgütsel sinizm tutumları üzerindeki etkisi: Kamu sektöründe bir uygulama. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 8(1), 118-137.
- Erdem, A. T. (2021). Örgütsel etik iklim algısının çalışan sesliliği davranışına etkisinde psikolojik güvenliğin aracı etkisi: Vakıf üniversitelerine yönelik bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 24(1), 57-70.

- Erdogan, B., & Bauer, T.N. (2010). Differentiated leader-member exchanges: The buffering role of justice climate. *Journal of Applied Psychology*, 95(6), 1104.
- Fein, E. C., Tziner, A., Lusky, L., & Palachy, O. (2013). Relationships between ethical climate, justice perceptions, and LMX. *Leadership & Organization Development Journal*, 34(2), 147-163.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- George, D., & Mallery, P. (2019). *IBM SPSS statistics 26 step by step: A simple guide and reference*. Routledge.
- Gkorezis, P. (2015). Supervisor support and pro-environmental behavior: the mediating role of Lmx. *Management Decision*, 53(5), 1045-1060.
- Gök, S. (2008). İş etiği ile iş ahlaki arasındaki ilişki ve çalışma yaşamında iş etiğini etkileyen faktörler. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(1), 1-19.
- Gültekin, S. (2014). *Psikolojik sözleşme ihlali ile örgüte karşı sinik tutum arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi.
- Gül, H., & Gökçe, H. (2008). Örgütsel etik ve bileşenleri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 387-388.
- Hitt, W. D. (1990). *Ethics and leadership: Putting theory into practice*. Columbus: Battelle.
- Işık, M., & Uçar, Z. (2019). İş tatmini psikolojik sahiplenme ilişkisinde lider üye etkileşiminin düzenleyicilik etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(4), 1119-1145.
- Jose, A., & Thibodeaux, M. S. (1999). Institutionalization of ethics: The perspective of managers. *Journal of Business Ethics*, 22, 133-143.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi.
- Kanbur, A., & Kanbur, E. (2015). Lider üye etkileşiminin örgütsel sinizme etkisi: algılanan içsellik statüsünün aracılık rolü. *Journal of World of Turks*, 7(2), 193-216.
- Killoğlu, İ. (1990). *Ahlak maddesi*. Sosyal Bilimler Ansiklopedisi, Cilt: 1, Risale Yayınları.
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: an empirical assessment through scale development. *Journal of Management*, 24(1), 43-72.
- Mendonca, M. (2001). Preparing for ethical leadership in organizations. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 18, 266-276.
- Mül, E., & Demirel, E. T. (2018). Etik iklim algısının hasta güvenliği kültürü üzerine etkisi: Elazığ örneği. *Turkish Studies*, 13(7), 83-122.
- Mumcu, A., & Özyer, K. (2021). Örgüt ikliminin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde lider - üye etkileşiminin aracılık rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 19(39), 63-94. DOI: 10.35408/comuybd.683576
- Mumcu, A. (2021). İzlenim yönetimi taktiklerinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde lider-üye etkileşiminin aracılık rolü. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 22(1), 151-165.
- Naus, F., Iterso, A. V., & Roe, R. A. (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.
- Ncube L., & Wasburn, M. (2006). Strategic collaboration for ethical leadership, a mentoring framework for business and organizational decision making. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(1), 72-92.

- Özkara, Z. U., Aynur, T., & Aydınhan, B. (2019). Algılanan yönetici desteği ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 12, 101-137.
- Özler, D. E., Atalay, C. G., & Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır?. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-57.
- Öztürk, M., & Eryeşil, K. (2016). Lider-üye etkileşimi ve örgütsel destek algılarının çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 19(2), 123-141.
- Özutku, H. (2007). Yönetici-ast etkileşimi ile iş tatmini arasındaki ilişki. *Amme İdaresi Dergisi*, 40(2), 79-98.
- Parboteeah, K.P., Chen, H. C., Lin, Y. T., Chen, I. H., Lee, A. Y., & Chung, A. (2010). Establishing organizational ethical climates: How do managerial practices work?. *Journal of Business Ethics*, 97(4), 599-611.
- Parboteeah, K.P., Cullen, J.B., Victor, B., & Sakano, T. (2005). National culture and ethical climates: A comparison of U.S. and Japanese accounting firms. *Management International Review*, 45(4), 459-481.
- Reichers, A. E., Wanous, J. P. & Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy Of Management Executive*, 11(1), 48-59
- Rubin, S. R., Dierdorff, E. C., Bommer, W. H., & Baldwin, T. T (2009). Do leaders reap what they sow? leader and employee outcomes of leader organizational cynicism about change. *The Leadership Quarterly*, 20, 680-688.
- Sarı, Y., & Doğanekin, A. (2016). Konaklama işletmelerinde örgütsel etik iklim ve örgütsel sinizm ilişkisi üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(3), 222-250.
- Sarı, Y., & Doğanekin, A. (2021). Konaklama işletmelerinde örgütsel etik iklim ve örgütsel sinizm ilişkisi üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(3), 222-250.
- Savran, G. (2007). *Etik iklim ve tükenmişlik sendromunun kalite yönetim sistemleri üzerine etkileri: bir laboratuvar uygulaması*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Scandura, T.A., Graen, G.B., & Novak, M.A. (1986). When managers decide not to decide autocratically: an investigation of leader-member exchange and decision influence, *Journal of Applied Psychology*, 71, 579-584.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Schwepker, C. H. J. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment and turn over in the sales force. *Journal of Business Research*, 54(1): 39-52.
- Schyns, B., Paul, T., Mohr, G., & Blank, H. (2005). Comparing antecedents and consequences of leader-member exchange in a German working context to findings in the us. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(1), 1-22.
- Scott, S. G., & Reginald, B. (1998). Following the leader in R&D: The joint effect of subordinate problem-solving style and leader-member relations on innovative behavior. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 45(1), 3-12.
- Sims, R. R. (2000). Changing an organization's culture under new leadership. *Journal of Business Ethics*, 25, 65-78.
- Sims, R. R., & Brinkman, J. (2002). Leaders as moral role models: The case of John Gutfreund at Salomon Brothers. *Journal of Business Ethics*, 35, 327-339.

- Stanley, D. J., Meyer, J. P., & Topolnytsky, L. (2005). Employee cynicism and resistance to organizational change. *Journal of Business and Psychology*, 19(4), 429-459.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Fourth edition. Allyn & Bacon.
- Tutar, H. (2016). *Örgütsel davranış (örgüt teorileri ve çağdaş yaklaşımlar açısından)*. Detay Yayıncılık.
- Usta A (2010) Kamu görevlisinin etik amaç ve ahlaki yükümlülüğüne yönelik bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 468, 159-181.
- Victor, B. & Cullen, J.B. (1988). The organizational bases of ethical climates, *Administrative Science Quarterly*, 33, 101-125.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E. & Austin, J. T. (1994). Organizational cynicism: an initial study. *Academy of Management Best Papers Proceedings*, 269- 273.
- Wech, B. A. (2002). Trust context: Effect on organizational citizenship behavior, supervisory fairness, and job satisfaction beyond the influence of leader-member exchange. *Business and Society*, 41(3), 353-360.
- Yavuz, A., & Bedük, A. (2016). Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: bir kamu bankasının Konya şubelerinde örnek uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 35, 301-313.
- Zengin, T., & Arpacı, Ö. (2021). Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin etik liderlik özelliklerinin örgütsel sinizme etkisinin incelenmesi. *Trakya Eğitim Dergisi*, 11(1), 347-365, Doi:10.24315/tred.729398.

Etik Beyanı: Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde BİİBFAD Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına aittir. Bu çalışmanın etik kurul onayı İskenderun Teknik Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 28.02.2022 toplantı tarihli ve 02 nolu toplantının 04/03/2022-50058 protokol kararı ile alınmıştır.

Yazar Katkıları: Tüm yazarlar araştırma sürecinde konunun belirlenmesi, literatür taraması, veri analizi, raporlama ve sonuç bölümlerinde eşit katkı sağlamıştır.

Çıkar Beyanı: Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

Teşekkür: Gösterdikleri yoğun ilgi ve emeklerinde dolayı BİİBFAD Dergisi Editör Kurulu'na ve sağladıkları katkılarında dolayı hakemlere teşekkür ederiz.

EXTENDED ABSTRACT

Aim: In this study, it was aimed to reveal the effect of ethical climate within organizations on organizational cynicism and to determine the mediating role of leader member exchange (LMX) in this relationship.

Method(s): For this purpose, a research method based on quantitative data analysis and structural equation modeling (SEM) were used in the causal screening design. According to Iacobucci et al. (2007), SEM allows for more advanced statistical analysis of both theoretical and empirical research, and has been shown to produce more consistent results in detecting mediating effects. Therefore, SEM was preferred in testing the research hypotheses. SPSS 25 program and IBM Amos 24 software were used for the analysis of the research data. The population of the research consists of academic and administrative staff working at the central campuses of Bitlis Eren University and Iskenderun Technical University. In the selection of the sample, easy sampling method was used. The prepared questionnaire was collected approximately three weeks after it was hand-delivered to the academic and administrative staff. After removing 11 of the collected 379 questionnaires, 368 of them were found to be suitable for evaluation.

Findings: First of all, the effect of ethical climate on organizational cynicism was examined, and it was seen that ethical climate had a significant effect on all dimensions (cognitive, affective and behavioral) of organizational cynicism. The significant and negative effect of ethical climate on organizational cynicism was found to be the same as the research findings of Sarı and Doğantekin (2016) and Elçi and Kul (2017). According to this result, with the increase in the level of ethical climate perceived by the employees, there is a decrease in perceived organizational cynicism. In the analysis of the effect of the ethical climate on the leader-member exchange, it was determined that the ethical climate significantly affected the leader-member exchange in a positive way. It was observed that this finding of the study was similar to the research finding made by Fein et al., (2013). Accordingly, it can be said that with the increase in the ethical climate in a positive sense, the quality of leader member interaction also increases. As a result of the analysis of the effect of the mediator variable on the dependent variable, it was seen that the leader-member interaction had a negative effect on all dimensions of organizational cynicism. This result is in line with the research findings of Kanbur and Kanbur (2015), Özkara (2019) and Mumcu (2021). Finally, in the intermediary analysis; After including the mediating variable LMX in the model, ethical climate had a significant effect on the cognitive and affective dimensions of organizational cynicism, but the decrease in the β coefficients showed that it was a partial mediator. On the other hand, with the addition of the mediator variable to the model, the effect of ethical climate on behavioral cynicism became meaningless. According to this result, it was seen that LMX had a full mediator effect on the ethical climate behavioral cynicism effect.

Conclusion and Discussion: The findings indicate that cynical behaviors may decrease as the quality of exchange between the leader and the members increases. According to the leader-member exchange theory, which explains that the leader includes the employees whom he sees close to himself in the in-group and establishes a quality interaction with these employees, on the other hand, he sees the rest as an out-group; The inclusion of members in the ingroup increases the quality of leader-member interaction. In this context, it can be said that ethical climate and leader-member exchange can increase positively if university administrators exhibit participatory, transparent, fair and equal attitudes towards academics. However, it can be said that there may be a decrease in the abrasive discourses and actions of academicians regarding their institutions.