

Liderliğin Karanlık Yüzü: Türkiye’de Yapılan Lisansüstü Tezler Üzerine Bir İnceleme The Dark Side of Leadership: A Review of Graduate Theses in Turkey

Mustafa YILDIRIM^a  ^a Mehmet ÖZTÜRK^b  ^b İrem SÖNMEZER^c 

^a Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, İİSBF, Alanya, Türkiye. mustafa.yildirim@alanya.edu.tr

^b Adıyaman Üniversitesi, Kahta MYO, Adıyaman, Türkiye. mozturk@adiyaman.edu.tr

^c Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, İİSBF, Alanya, Türkiye. irem.sonmezer@alanya.edu.tr

ÖZET

Bu araştırma, liderliğin karanlık yönüne dair Türkiye’de yapılan lisansüstü tezlerin araştırma hattına genel bir bakış sunmayı ve akademik ilginin seyrini görmeyi amaçlamıştır. Araştırma, yarı-sistematiik literatür incelemesi yöntemi benimsenerek gerçekleştirilmiştir. Liderliğin ve yönetimin karanlık yönüne dair beş kavram araştırma sürecinde dâhil edilmiştir. Bunlar; toksik liderlik, istismarcı yönetim, yıkıcı liderlik, narsist liderlik ve etik dışı liderliktir. Beş kavram, Yükseköğretim Kurulu’nun tez merkezinde (YÖK Tez), “tez adı” kısmında aranmış ve başlığında ilgili kavramlar olan tezler araştırma sürecine dâhil edilmiştir. Toksik liderlikle ilgili 43, istismarcı yönetim ile ilgili 20, yıkıcı liderlikle ilgili 7, narsist liderlik ve etik dışı liderlikle ilgili birer teze ulaşılmıştır. Tezler; yazar, yıl, lisansüstü düzey, anabilim dalı, araştırma sahası, bağımsız, bağımlı ve aracı/düzenleyici değişken ve nicel/nitel araştırma tasarımları kategorilerinde sınıflandırılmıştır. Sonuçlar; tezlerin çoğunlukla toksik liderlik konusunu ele aldığını, nicel araştırma tasarımlarıyla gerçekleştirildiğini, baskın şekilde işletme anabilim dalında yürütülen çalışmalar olduğunu, bunu eğitim bilimlerinde gerçekleştirilen tezlerin takip ettiğini göstermektedir. İncelenen tezlerden yola çıkarak, ilgili alanda bundan sonraki yürütülecek tezlerde nitel araştırma yöntemlerini daha sık yararlanmak, daha çeşitli ve amacına hizmet eden örneklem kullanmak, daha farklı pek çok kavramdan oluşan modellerle, sorunun derinliklerine inerek yeni ilişkiler keşfetme yolunda ilerlemesinin hem araştırma sahasının bilimsel gelişimine hem de örgütsel-bireysel ve dolayısıyla toplumsal düzeyde katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Toksik Liderlik, İstismarcı Yönetim, Yıkıcı Liderlik, Narsist Liderlik, Etik Dışı Liderlik.

Gönderme Tarihi: 8 Ocak 2025

Kabul Tarihi: 20 Mart 2025

Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi

ABSTRACT

This study aims to provide an overview of the research line of postgraduate theses on the dark side of leadership in Turkey and to see the course of academic interest. The research was conducted by adopting a semi-systematic literature review method. Five concepts related to the dark side of leadership and management were included in the research process. These are toxic leadership, abusive management, destructive leadership, narcissistic leadership and unethical leadership. The five concepts were searched in the “thesis title” section of the thesis center of the Council of Higher Education (YOK Tez) and theses with the relevant concepts in the title were included in the research process. There were 43 theses on toxic leadership, 20 on abusive management, 7 on destructive leadership, and one each on narcissistic leadership and unethical leadership. Theses were classified under the categories of author, year, graduate level, department, research field, independent, dependent and mediator/regulator variables, and quantitative/qualitative research designs. The results show that the theses mostly addressed the issue of toxic leadership, were conducted with quantitative research designs, were predominantly conducted in the department of business administration, followed by theses in educational sciences. Based on the theses examined, it is believed that making more frequent use of qualitative research methods in the theses to be conducted in the relevant field, using more diverse and purposeful samples, and moving towards discovering new relationships by going deeper into the problem with models consisting of many different concepts will contribute both to the scientific development of the research field and to the organizational-individual and therefore social level.

Anahtar Kelimeler: Toxic Leadership, Abusive Management, Destructive Leadership, Narcissistic Leadership, Unethical Leadership.

Received: 8 Ocak 2025

Accepted: 20 Mart 2025

Article Classification: Research Article

Önerilen Atıf/Suggested Citation

Yıldırım, M., Öztürk, M., Sönmezer, İ. (2025). Liderliğin Karanlık Yüzü: Türkiye’de Yapılan Lisansüstü Tezler Üzerine Bir İnceleme, İşletme Akademisi Dergisi, 6 (1), 34-56.

1. GİRİŞ

Liderliğin olumlu yönlerine ve pozitif etkilerine odaklanan araştırmaların yanı sıra, liderliğin karanlık tarafına olan ilginin de giderek arttığı görülmektedir. Bu ilginin iki ana nedeni bulunmaktadır: Yıkıcı liderlik davranışlarının yaygınlığı ve bu davranışların çalışanlar üzerindeki önemli olumsuz etkileri (Schyns & Schilling, 2013). ABD’de çalışanların yüzde ellisi sözlü taciz, başkalarıyla ilişkilerinin kasıtlı olarak bozulması, mesleki konumları nedeniyle eleştiriye maruz kalmaları gibi istismara maruz kalmaktadır (Sharma, 2018). Türkiye’de de durum ABD’ninkinden farklı değildir. Farklı ölçüm araçlarıyla gerçekleştirilmiş olsa da Türkiye’de liderliğin karanlık yüzü ile karşılaşma oranının çalışanlar arasında %55 olduğu görülmektedir (Eschleman vd., 2014). 2021 yılında yürütülen bir başka araştırmada ise Ulusal İş Yeri Zorbalığı Anketine göre Amerikalı çalışanların %30’unun yöneticileri tarafından sözlü taciz ve toksik bir örgüt kültürü yoluyla zorbalığa uğradığı ortaya konulmuştur (Yue vd., 2024). Liderliğin bu karanlık tarafı hem örgütsel hem de bireysel açıdan ciddi maliyetleri beraberinde getirmektedir. ABD’li şirketlerin istismarcı yönetim nedeniyle ödediği maliyetlerin yaklaşık 23,8 milyar dolar olduğu tahmin edilmektedir (Tepper vd., 2006). Diğer taraftan karanlık liderlik davranışları çalışanların, işten ayrılma niyetini artırmakta (Haider vd., 2018), iş tatmini (Wolor vd., 2022) azaltmaktadır. Karanlık liderlik davranışlarına maruz kalan çalışanların işe adanmışlıkları azalmakta (Oliveira & Najnudel, 2022), iş stresleri artmaktadır (Kesen & Dincer, 2021).

Karanlık liderlik davranışlarının bireysel ve örgütsel etkileri göz önüne alındığında, konuyla ilgili akademik çalışmaların yapılması, karanlık liderlik davranışlarına karşı geliştirilecek stratejilere ve yönetsel rolleri üstlenecek kişilerin seçiminde farkındalık yaratılmasına katkı sağlayacaktır. Bu bağlamda mevcut çalışmada; 2024 Aralık ayına kadar Türkiye’de hazırlanan liderliğin karanlık yüzü ile ilgili lisansüstü tezlerin çeşitli açılardan incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla; Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezinde bulunan tezler doküman inceleme yöntemi ile incelenmiştir. Liderliğin karanlık yüzünü yansıtmaları bakımından literatürde sıklıkla yer alan istismarcı yönetim, etik dışı liderlik, toksik liderlik, yıkıcı liderlik ve narsist liderlik başlıklarında aramalar gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın ilk bölümünde, söz konusu karanlık liderlik türleri ile ilgili teorik bir çerçeve sunulmuş, ikinci bölümde doküman analizi neticesinde elde edilen verilere yer verilmiştir. Araştırmanın son bölümünde ise bulguların yorumlanması ve gelecek araştırmalara öneriler yer almaktadır. Çalışmanın ulusal lisansüstü çalışmalarda liderliğin karanlık yüzü olgusunun nasıl bir hat üzerinde ilerlediğiyle ilgili bir çerçeve sunması ve konuyla ilgili gelecek araştırmalara da yol gösterici nitelikte olması beklenmektedir.

2. LİTERATÜR

Bu kısımda liderliğin karanlık yönü ile ilgili araştırma kapsamında odaklanılan beş kavrama dair literatür çerçevesi sunulmuştur.

2.1. İstismarcı Yönetim

İstismarcı yönetim ile ilgili öncü çalışmalar yapan Tepper’e (2007) göre istismarcı yönetim; “yöneticilerin fiziksel temas olmaksızın, astlarına yönelik olarak düşmanca, sözlü ya da sözsüz davranışlarına sürekli olarak ne ölçüde maruz kaldıklarına ilişkin algılarını” ifade etmektedir. Bu tanıma göre istismarcı yönetimin belirli özellikleri bulunmaktadır. Bunlardan ilki istismarcı yönetim algısının kişiden kişiye değişen öznel bir özellik taşımasıdır. Dolayısıyla çalışanlardan bazıları yöneticinin sergilemiş olduğu davranışları istismar gibi algılamak bazıları böyle bir algıya kapılmayabilir (Harris vd., 2007). İkinci özellik olarak istismarcı yönetim, çalışanların bir kereye mahsus değil sürekli olarak kötü bir muameleye maruz kalmasıdır. Dolayısıyla kötü bir gün geçirmesinin sonucu olarak sıkıntısını astlarına yönelten bir amir, bu davranışı sürekli hale gelmedikçe istismarcı sayılamayacaktır (Çeliker, 2021). İstismarcı yönetimin üçüncü belirleyici özelliği ise maruz kalınan davranışlar arasında fiziksel temasın olmamasıdır (Başar vd., 2016). Yöneticinin kendi hatalarından astları sorumlu tutması, astlara yönelik hakaret etme, başkalarının önünde küçük düşürme, bağırma, suçlama, aşağılama ve dışlama gibi davranışlar istismarcı yönetim davranışlarına örnek olarak gösterilmektedir (Serdar & Özsoy, 2019; Tepper, 2000).

2.2. Etik Dışı Liderlik

Etik dışı liderlik “örgüt yöneticileri tarafından yürütülen, yasadışı olan ya da etik sınırları ihlal eden, bununla birlikte çalışanları etik dışı davranmaya yönlendiren süreçleri ve yapıları dayatan davranış ve kararlar” olarak tanımlanmaktadır (Brown & Mitchell, 2010). Etik dışı liderler, kendi çıkarlarını için çalışanları ve kurumsal

kaynakları sömüren (Malik vd., 2023), kararlarını keyfi olarak alan, içinde bulundukları durumda menfaatine en uygun şekilde davranan ve kalıcı değerlerden yoksunlukla (Eisenbeiß & Brodbeck, 2014) karakterize edilir. Lašáková ve Remišová (2015) etik dışı liderliğin kapsamına ilişkin üç temel kriter üzerinde durmuştur. Bunlardan ilki; liderin davranışları niyetinden bağımsız olarak, sonuçları bakımından zararlı oluyorsa etik dışı olarak kabul edilir. Dolayısıyla liderin kuruma ya da çalışanlara zarar verme motivasyonu olsun ya da olmasın yıkıcı etkiler söz konusuysa etik dışı liderlik olarak değerlendirilir. İkinci olarak; lider etik dışı davranışların bizzat içinde yer alarak ve/veya uygulayıcısı olarak sergileyebilir ya da başkalarının etik olmayan davranışlarını pasif bir şekilde destekleyip sürdürebilir. Bir başka ifadeyle liderin yanlış şeyler yapması ya da yanlış şeyler yapılmasına izin vermesi etik dışı olarak kabul edilir. Üçüncü olarak ise liderin sergilediği etik dışı davranışların sıklığı ile ilgilidir. Buna göre liderin etik dışı liderlik kapsamında değerlendirilmesi için yapmış olduğu davranışların süreklilik arz etmesi gerekir. Böyle bir durumda lider, etik dışı davranmayı bir tarz haline getirerek sistematik olarak bireye, kuruma ya da topluma karşı bu tarz davranışları sergilemeye devam eder (Lašáková & Remišová, 2015). Sahtekarlık, haksız muamele, sorumsuz davranışlar, kural, yasa ve yönetmeliklere uymama, yolsuzluk, ben merkezci olma, manipülatif eğilimler ve çalışanlara karşı empati yapmaktan yoksun olma etik dışı liderlerin özelliklerindedir (Hassan vd., 2023).

2.3. Toksik Liderlik

Walton (2007) tarafından “sessiz katil” olarak adlandırılan toksik liderler, astların refahı ile ilgili herhangi bir endişe duymayan, örgütsel iklimi olumsuz etkileyen bir kişiliğe sahip olan ve öncelikle kendi çıkarlarını düşünen liderlerdir (Reed, 2004). Örgütün özünü aşındıran, kültürünü zehirleyen, potansiyelini ortadan kaldıran, kolektif ruhu baltalayan toksik liderler, sergiledikleri yıkıcı davranışlarla hem çalışanların hem de organizasyonun sağlığını bozarak, çalışanların moral ve motivasyonunu olumsuz etkiler ve organizasyonel etkinliği önemli ölçüde tehdit ederler (Gupta & Chawla, 2024). Bu tarz liderler kendi düşüncesinden başka düşüncelere önem vermedikleri gibi ikna etmek için tehdit etmekten çekinmez (Kimura, 2003), çalışanlara karşı tehditkar davranışlar sergileyerek korkutmaktan ve yıldırmaktan da geri durmazlar (Baloyi, 2020). Aşırı kontrol, iletişim sorunları ve güvensizlik ortamı yaratması toksik liderlerin temel özelliklerindedir. Uyguladıkları aşırı kontrol örgütsel yaratıcılığın ortaya çıkmasına engel olurken, yaşadığı iletişim sorunları bilgilerin çalışanlara ulaşmasına engel olarak etkililiği ortadan kaldırır. Yaratılan güvensizlik ortamı çalışanların birbirlerine karşı mesafeli olmasına yol açar ve yabancılaşmayı beraberinde getirir (Wilson-Starks, 2003). Toksik liderler, çalışanlar üzerindeki hakimiyetlerini sert ve saldırgan davranışlar sergileyerek sağlamaya çalışırlar (Azeez & Aboobaker, 2024). Toksik liderler, cinsel tacizden, hırsızlığa, dolandırıcılıktan, gerçeklerin çarpıtılmasına kadar uzanan davranışlar sergilerler (Indradevi, 2016).

2.4. Yıkıcı Liderlik

Yıkıcı liderlik, “bir liderin takipçilerini, kurumun meşru amaçlarına aykırı davranmaya teşvik ederek ve/veya takipçileri üzerinde zararlı etkileri olacak yöntemler içeren bir liderlik tarzı kullanarak, davranışının gerekçesi ne olursa olsun, kurumuna ve takipçilerine zarar verebilecek ya da zarar vermeyi amaçlayan istemli liderlik davranışlarıdır” (Krasikova vd., 2013). Bir başka tanıma göre “yıkıcı liderlik, uzun bir zaman diliminde bir bireyin ya da grubun üyelerinin faaliyetlerinin, deneyimlerinin ve/veya ilişkilerinin, amirleri tarafından düşmanca ve/veya engelleyici olarak algılanan bir şekilde tekrar tekrar etkilendiği bir süreç” olarak tanımlanmaktadır (Schyns & Schilling, 2013, syf. 141). Yıkıcı liderler genellikle karizmatik olarak algılanmaktadır. Etik anlayışı yapıcı karizmatik liderler ile yıkıcı karizmatik liderleri birbirinden ayırmaktadır. Etik kaygısı olan karizmatik liderler elinde bulundurduğu gücü kurum ya da topluma hizmet için kullanırken, yıkıcı olanlar bu gücü kişisel kazançları için sarf eder. Yıkıcı liderler, kibirli ve bencilce davranış gösterme eğilimi olan narsist duygulara sahiptir. Genellikle olumsuz yaşam öykülerine sahip olan yıkıcı liderler ile yapıcı liderleri ayıran bir diğer husus da yıkıcı liderlerin bir nefret ideolojisine sahip olmalarıdır (Padilla vd., 2007). Yıkıcı liderler, örgütün kaynaklarını ve etkinliğini sabote eden, çalışanların motivasyonunu, refahını ve iş tatminini sistematik olarak baltalayan liderlerdir (Einarsen vd., 2007).

2.5. Narsist Liderlik

Narsisizm genellikle aşırı benlik sevgisi, kendini önemli görme ve güçlü bir hak sahibi olma duygusuna sahip olan kişileri ifade etmektedir (Duchon & Drake, 2009). Narsist kişiliğe sahip olan bireyler; benzersiz olduğunu düşünürler, güç ve saygınlık arzuları vardır, düşük düzeyde empatiktirler (Campbell vd., 2011). Kendilerine duydukları yüksek saygıyı başkalarının da kabullenmesini isteyen narsistler, kişiler arası

ilişkilerinde sömürücüdür. Onlara göre kendi istekleri başkalarının isteklerinden önce gelir ve diğerleri kendisine hizmet etmelidir (de Vries & Miller, 1985). Psikiyatrik bir kişilik bozukluğu olarak değerlendirilen narsisizm, 1920’lerde Freud’un çoğu liderin narsisistik eğilimlere sahip olduğunu ileri sürmesinin ardından akademik çevrelerde narsist liderlik yeni bir liderlik tarzı olarak incelenmeye başlanmıştır (Wang vd., 2022). Narsist liderlik “liderlik eylemlerinin, liderlik ettikleri kurumların ve paydaşların ihtiyaç ve çıkarlarının önüne geçerek, esas olarak kendi ihtiyaç ve inançları tarafından motive edilmesi” olarak tanımlanmaktadır (Rosenthal & Pittinsky, 2006, syf. 629). Narsist liderler, davranışlarının başkaları üzerindeki olumsuz etkilerini ya fark etmezler ya da önemsemezler. Sürekli aç ve kıskacıtlırlar. Başkalarıyla gerçek bir şefkat bağı kuramamaları öz saygı eksikliğiyle de birleşince büyük bir boşluk hissine kapılırlar (Lubit, 2002). Narsist liderler amaçlarına ulaşmak için başkalarını kullanırlar. Eşsiz olduklarını düşündükleri için başkalarının uymakla yükümlü oldukları etik kurallardan kendilerini azade görürler. Gücü ele geçirdiklerinde ise yozlaşmaları kaçınılmaz olur (Allio, 2007).

3. YÖNTEM

Araştırma yarı-sistematiik literatür incelemesi yöntemi benimsenerek gerçekleştirilmiştir. Yarı sistematiik literatür incelemesinde amaç, bir araştırma alanına dair genel bir haritalama yapmak, mevcut bilgi gelişiminin seyrini takip ederek alana dair bilgi setini sentezleme ve konuya dair tema ve teorileri ortaya koyarak gelecek çalışmalara öneriler getirmektedir (Snyder, 2019). Bu araştırma da liderliğin karanlık yönüne dair Türkiye’de yapılan lisansüstü tezlerin araştırma hattına dair genel bir bakış sunmayı ve akademik ilginin seyrini görmeyi amaçlamıştır.

Veri toplama sürecinde liderliğin ve yönetimin karanlık yönüne dair beş kavram araştırma sürecinde dâhil edilmiştir. Bunlar; toksik liderlik, istismarcı yönetim, yıkıcı liderlik, narsist liderlik ve etik dışı liderliktir. Beş kavram, Yükseköğretim Kurulu’nun tez merkezinde (YÖK Tez), “tez adı” kısmında aranmış ve başlığında ilgili kavramlar olan tezler araştırma sürecine dâhil edilmiştir. Toksik liderlikle ilgili 43, istismarcı yönetim ile ilgili 20, yıkıcı liderlikle ilgili 7, narsist liderlik ve etik dışı liderlikle ilgili birer teze ulaşılmıştır. Tezler; yazar, yıl, lisansüstü düzey, anabilim dalı, araştırma sahası, bağımsız, bağımlı ve aracı/düzenleyici değişken ve nicel/nitel araştırma tasarımları kategorilerinde sınıflandırılmıştır. Böylelikle anılan konuların yıllar itibarıyla, nasıl bir araştırma seyrini takip ettiği, ilişkili konuların ne olduğu, hangi anabilim dallarında ve araştırma sahalarında çalışıldığı, hangi yöntemlerin sıklıkla kullanıldığı gibi sorulara yanıt aranmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Toksik Liderlikle İlgili Bulgular

Toksik liderlikle ilgili yapılan elli dokuz (59) tez bulunmaktadır. Bu tezlerin kırk ikisini (42) yüksek lisans (Tablo 1.), geri kalan on yedi (17) adedini doktora tezleri (Tablo 1.1.) oluşturmaktadır. Yazılan elli dokuz tezin önemli bir kısmı (52) nicel, üçü nitel, ikisi karma araştırma tasarımlarından yararlanmakta ve ikisi toksik liderlikle ilgili teorik bir incelemedir.

Tablo 1. Toksik Liderlikle İlgili Yapılan Yüksek Lisans Tezleri

YAZAR / YIL	ANABİLİM DALI	ARAŞTIRMA SAHASI	BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN	BAĞIMLI DEĞİŞKEN	ARACI DÜZENLEYİCİ DEĞİŞKEN	ARAŞTIRMA TASARIMI
Burak Burdurlu (2024)	Yönetim ve Organizasyon	Enerji Dağıtım Şirketi / Çalışanlar	Toksik Liderlik	Örgütsel Sinizm	-	Nicel
Elçin Eker (2024)	İşletme	Çeşitli Şirketler / En Az 1 Yıl Tec. Beyaz Yaka	Toksik Liderlik	İşten Ayrılma Niyeti	Tükenmişlik	Nicel
Volkan Yazar (2024)	Turizm İşletmeciliği	4 Ve 5 Yıldızlı Konaklama İşletmeleri- Yiyecek İçecek İşletmeleri	Toksik Liderlik	Örgütsel Sinizm	-	Nicel

Mehmet Oğuzhan Kalem (2024)	Yönetim Organizasyonu ve Örgütsel Davranış	Kamu-Özel Beyaz Yakalısı	Toksik Liderlik	Örgütsel Sinizm	Duygusal Tükenmişlik, Algılanan Sosyal Destek	Nicel
Süleyman Yatağan (2024)	Eğitim Bilimleri	Kamu Okulu / Öğretmenler	Toksik Liderlik	Örgütsel Adalet, Örgütsel Muhalefet	-	Nicel
Pelin Özcan (2024)	Eğitim Bilimleri	Okul / Öğretmenler	Toksik Liderlik	Örgüt Ortamı, Çalışan Performansı	-	Nicel
Meryem Erçetin (2024)	İşletme	Devlet Hastanesi- Sağlık Çalışanları / Devlet Üniversitesi- Akademisyenler	Örgütsel Dışlanma, Örgütsel Yalnızlık	Toksik Liderlik	-	Nicel
Kadriye Eroğlu (2024)	Eğitim Bilimleri Eğitimi	Kamu Okulu / Öğretmenler	Toksik Liderlik	Yaşam Doyumu	-	Nicel
Ertan Tamer (2023)	İşletme	Tekstil / Beyaz Yaka	Toksik Liderlik	İşe Bağlılık	-	Nicel
İlayda Atanlar (2023)	Turizm İşletmeciliği	Üç, Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri	Toksik Liderlik	Örgütsel Bağlılık	-	Nicel
Egemen Doğan (2023)	İşletme	Belediye / Çalışanlar	Toksik Liderlik	Öznel İyi Oluş	-	Nitel
Mehmet Ünsal (2023)	Beden Eğitimi ve Spor	Okul / Öğretmenler	Toksik Liderlik	Mesleki Tükenmişlik	-	Nicel
Gizem İşbilir (2023)	Eğitim Bilimleri	Okul / Öğretmenler	Demografik Değişkenler	Öğretmenlerin Toksik Liderlik Algıları	-	Nicel
Ozan Öztürk (2023)	Uluslararası Ticaret ve Lojistik	Lojistik Firması / Çalışanlar	Toksik Liderlik	Sosyal Sanal Kaytarma	-	Nicel
Fatih Zengin (2023)	Eğitim Bilimleri	Kamu Okulu / Öğretmenler	Toksik Liderlik	Psikolojik İklim	-	Nicel
Esmâ Aytekin Güler (2023)	İşletme	Kamu Sağlık Kurumu / Personel	Toksik Liderlik	Örgütsel Bağlılık	-	Nicel

Hawkar Hussein Rahman (2022)	İşletme	Farklı Sektörlerdeki Farklı Şirketler	Toksik Liderlik	İçeriksel Performans	Çalışan Sessizliği	Nicel
Burçin Karlı (2022)	Eğitim Bilimleri	Kamu Okulu / Öğretmenler	Öğretmenlerin Toksik Liderlik Davranışlarına İlişkin Görüşleri		-	Karma
Çağıl Kartal Özkan (2022)	İşletme	Vakıf Üniversitesi / Akademik Personel	Toksik Liderlik	Örgütsel Sessizlik	-	Nicel
Ferit Özkaya (2022)	Eğitim Bilimleri	Okul / Öğretmenler	Toksik Liderliğin Bireysel ve Örgütsel Etkileri		-	Nitel
Merve Bakır (2022)	Eğitim Bilimleri	Okul / Öğretmenler	Toksik Liderlik	Örgütsel Mutluluk	-	Nicel
Sümeyye Karakaya (2022)	Eğitim Bilimleri	Kamu Okulu / Öğretmenler	Toksik Liderlik	Örgütsel Vatandaşlık	-	Nicel
Seren Ocak (2022)	İşletme	Beyaz Yaka	Toksik Liderlik	İşe Yabancılaşma , İşten Ayrılma Niyeti	-	Nicel
Birsel Tepebaşı (2021)	Turizm İşletmeciliği	Üniversite / Gastronomi Öğrencileri	Öğrencilerin Toksik Liderlik Algıları		-	Nitel
Selçuk Ertuğrul (2021)	Eğitim Bilimleri	Kamu Okulu / Öğretmenler	Toksik Liderlik	Motivasyon, İş Tatmini	-	Nicel
Emre Zenginoğlu (2021)	Eğitim Bilimleri	Okul / Öğretmenler	Toksik Liderlik	Psikolojik Sermaye	-	Nicel
Lala Mammadova (2021)	Eğitim Bilimleri	Kamu Okulu / Öğretmenler	Toksik Liderlik	Örgütsel Performans	-	Nicel
Yunus Emre Çağırıcı (2021)	İşletme	Çalışanlar	Toksik Liderlik	Örgütsel Sessizlik, İşten Ayrılma Niyeti	-	Nicel
Muzaffer Tamay (2021)	İşletme	Üniversite Hastanesi / Sağlık Çalışanları	Toksik Liderlik	Mobbing Algıları, İş Performansı	-	Nicel

Adem Doğan (2021)	Psikoloji	Gıda Perakende / Market Çalışanları	Demografik Değişkenler	Toksik Liderlik, Örgütsel Depresyon, Örgüt Temelli Benlik Saygısı Düzeyleri	-	Nicel
Aynur Karakaya (2020)	Hastane ve Sağlık Kur. Yön. Bilim Dalı	Hastane/ Hastane Çalışanları	Demografik Değişkenler	Toksik Liderlik Algıları	-	Nicel
Serdar Çeken (2020)	Örgütsel Davranış	Hizmet- Üretim Sektörü	Psikolojik Sermaye	Çalışmaya Tutkunluk	Toksik Liderlik	Nicel
Eda Yağcı (2020)	İşletme	Çalışanlar	Toksik Liderlik	Örgütsel Sessizlik	Yöneticiye Güven	Nicel
Nilay Sarıkaya Erdoğan (2020)	İşletme	Medya Sektörü	Toksik Liderlik	Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini	-	Nicel
Berkay İskit (2019)	Yönetim ve Organizasyo n	Hizmet/Üreti m Sektörü	Toksik Liderlik	İşgören Motivasyonu	-	Nicel
Fadime Melis Maden (2019)	İşletme	Bilgi ve İletişim Teknolojileri / Çalışanlar	Toksik Liderlik	Örgütsel Bağlılık, Çalışan Performansı	-	Nicel
Hafize İlhan (2019)	Eğitim Yönetimi	Okul	Toksik Liderlik	Örgütsel Bağlılık	-	Nicel
Yeşim Eriş (2019)	İşletme	Kamu Bankası / Çalışanlar	Toksik Liderlik	Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini	-	Nicel
Elif Bahadır (2018)	Eğitim Bilimleri	Okul	Toksik Liderlik	Psikolojik Sermaye	-	Nicel
Aykan Uncu (2018)	İşletme			İkincil Tarihsel Kaynaklardan Yararlanan Psikolojik Bir Tahlil		
Nasip Demirel (2015)	Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Eko.	Okul	Toksik Liderlik	Örgütsel Sinizm	-	Nicel
Metin Kırbac (2013)	Eğitim Yönetimi ve Denetimi			Eğitim Kurumları ile İlişkili Olarak Toksik Liderlik Üzerine Teorik Bir İnceleme		

Tablo 1.1. Toksik Liderlikle İlgili Yapılan Doktora Tezleri

YAZAR / YIL	ANABİLİM DALI	ARAŞTIRMA SAHASI	BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN	BAĞIMLI DEĞİŞKEN	ARACI DÜZENLEYİCİ DEĞİŞKEN	ARAŞTIRMA TASARIMI
Melek Bayındır (2024)	Spor Yöneticiliği	Amatör Spor Kulüpleri / Sporcular	Toksik Liderlik	İşten Ayrılma Durumu	Psikolojik İyi Oluş, Tükenmişlik	Nicel
Nuri Karaca (2023)	İşletme	Kamu Termik Santrali / Teknik Personel	Toksik Liderlik	Fırsatçı Sessizlik	Örgütsel Politika, Ahlaki Çözülme	Nicel
Aslı Tenderis (2023)	İşletme	Hizmet Sektörü / İdari Çalışan, Orta Düzey Yönetici, Üst Düzey Yönetici ve İşletme Sahibi	Toksik Liderlik	Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı, İşten Ayrılma Niyeti	Örgütsel İtaat	Nicel
Mehmet Öztürk (2023)	İşletme	Devlet Üniversiteleri / Arş. Gör.	Toksik Liderlik	İşe Adanmışlık	İş Stresi	Nicel
Kamil Gökhan Nebioğlu (2023)	Rekreasyon Yönetimi	Halk Kütüphaneleri / Çalışanlar	Toksik Liderlik	İş Performansı	Örgütsel Özdeşleşme	Nicel
Tunç Biçer (2023)	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	Özel Banka / Beyaz Yaka	Toksik Liderlik	İşten Ayrılma Niyeti, Genel Sağlık Durumu	Beş Büyük Faktör Kişilik Özellikleri	Nicel
Mehmet Bilgin Karademir (2022)	Spor Yöneticiliği	Türkiye Halkoyunları Federasyonu' na Bağlı Gençler ve Büyükler Kategorilerinin de Yer Alan Lisanslı Sporcular	Toksik Liderlik	Psikolojik Sağlamlık, Tatmin	-	Nicel
Hüseyin Tatlıcı (2022)	İşletme	Özel Güvenlik Firması	Güç Kültürü, Toksik Liderlik	İşten Ayrılma Niyeti	Örgüt İklimi	Nicel

Cihan Kara (2022)	Yönetim ve Organizasyon	Kamu-Özel Kurumlar / Çalışan Yl-Dr Öğrencileri	Toksik Liderlik	Duygusal Bağlılık, İş Tatmini, Örgütsel Özdeşleşme, Algılanan İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti	-	Nicel
Murat Yalçın Kırca (2021)	İşletme	Yöneticiye Bağlı Çalışmış/Çalışmakta Olanlar	Toksik Liderlik	Örgütsel Sessizlik, İş Motivasyonu	Pozitif Psikolojik Sermaye	Nicel
İhsan Akca (2021)	Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi	Kamu Kuruluşları / Personeller	Toksik Liderlik	İşten Ayrılma Niyeti	Etik İklim	Nicel
Şükran Oruç (2021)	İşletme	Hastane / Sağlık Çalışanları	Toksik Liderlik	Hizmet İnovasyon Davranışı, İşten Ayrılma Niyeti	Metanet	Karma
Nuri Çeliker (2020)	Turizm İşletmeciliği	Turizm/ Konaklama İşletmeleri	Toksik Liderlik, Lider Üye Etkileşimi, İş Stresi, Duygusal Tükenmişlik	Örgütsel Vatandaşlık	-	Nicel
Özkan Küçük (2020)	Eğitim Bilimleri	Okul	Toksik Liderlik	Okul Etkililiği	Örgütsel Sinizm, Psikolojik Sermaye	Nicel
Birgül Demir (2019)	İşletme Yönetimi	Hastane	Toksik Liderlik	Görev Performansı	Örgütsel Sessizlik	Nicel
Özgür Arlı (2019)	Yönetim ve Organizasyon	Okul / Öğretmenler	Öz Kendilik Değerlendirmesi	İş Tatmini, Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik	Toksik Liderlik	Nicel
Mert Kılıç (2019)	Yönetim ve Organizasyon	Banka	Toksik Liderlik	Psikolojik İyi Oluş, Örgütsel Bağlılık, Bireysel Performans	-	Nicel

Çalışmaların büyük oranda İşletme bölümüne bağlı Anabilim Dallarında yapılmış olması dolayısıyla, araştırma sahasının genelinde çeşitli sektörlerden özel şirketler yer almaktadır. Yine benzer şekilde, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı'nda yapılan çalışmalara sık rastlanması dolayısıyla bir diğer yaygın araştırma sahası olarak kamu ve özel okullar belirlenmiştir. Sonucunda, çalışmaların ağırlıklı olarak İşletme veya Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı'nda yapıldığı görülmektedir. İlgili alanda yapılan çalışmaların önemli bir kısmında (48) toksik liderlik bağımsız değişken olarak ele alınmıştır. Toksik liderlik kavramıyla beraber en çok ele alınan bağımlı değişkenlerse işten ayrılma niyeti, iş tatmini, bireysel / iş / görev performansı, örgütsel bağlılık, örgütsel

sessizlik, örgütsel sinizm, psikolojik sermaye/ iyi oluş/ sağlamlıktır. Bununla beraber en sık rastlanan bir diğer çalışma konusu, toksik liderliğe maruz kalanların algılarını analiz etmeyi amaçlayan çalışmalardır.

Toksik liderlik konusuyla ilgili ilk çalışma 2013 yılında Metin Kırbaç tarafından yapılmıştır. Genel toksik lider özelliklerini belirlemek amacıyla yapılan bu çalışma, alanyazın taramasına dayanan betimsel bir çalışmadır. Uncu (2018) benzer bir yöntemle tezinde, toksik lider örneği olarak ele aldığı iki tarihsel figür olan Hitler ve Stalin'in ikincil tarihsel kaynaklara dayanarak psikolojik tahlilini yapmış ve günümüze dair çıkarımlar yapmayı amaçlamıştır.

Nicel yapılan çalışmaların (52) büyük bir kısmında (46) toksik liderlik bağımsız değişken, dördünde bağımlı, birinde aracı değişken, birinde düzenleyici değişken olarak ele alınmıştır. Bağımsız değişken olarak toksik liderliğin ele alındığı nicel çalışmalarda, toksik liderlikle beraber en sık ele alınan bağımlı değişkenler şu şekilde sıralanabilir; örgütsel sinizm, işten ayrılma niyeti, örgütsel sessizlik, örgütsel vatandaşlık, psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık, motivasyon ve performans. Çalışmaların büyük çoğunluğunda toksik liderliğin bu kavramlar üzerindeki etkisi incelenmiştir. Toksik liderliği bağımlı değişken olarak ele alan dört nicel çalışmada, katılımcıların demografik bilgileriyle toksik liderlik algıları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Toksik liderliğin aracı değişken olarak ele alındığı çalışmada (Arlı, 2019), toksik liderliğe sebep olan unsurların ve sonuçlarının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, öz kendilik değerlendirmesinin (bağımsız değişken), iş tatmini, örgütsel sinizm ve tükenmişlik üzerindeki etkisindeki toksik liderliğin aracı rolü incelenmiştir. Toksik liderliği düzenleyici değişken olarak araştırmaya dahil edilen tez çalışmasındaysa (Çeken, 2020) psikolojik sermayeyle çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkide toksik liderliğin olarak rolü incelenmiştir. Nicel olarak yürütülen çalışmalarda analize dahil edilen aracı/düzenleyici değişkenlerse şu şekilde sıralanabilir; tükenmişlik, algılanan sosyal destek, psikolojik iyi oluş, iş stresi, beş büyük faktör kişilik özellikleri, çalışan sessizliği, etik iklim, toksik liderlik, örgütsel sinizm, psikolojik sermaye, örgütsel sessizlik.

Toksik liderlikle ilgili yapılan tezlerin yalnızca üçü nitel araştırma yöntemlerini kullanmaktadır. Doğan (2023), tezinde toksik liderliğin öznel iyi oluş üzerindeki etkisini anlamayı amaçlamış ve bu doğrultuda belediye çalışanı 14 katılımcıyla derinlemesine mülakat gerçekleştirmiştir. Özkaya (2022), yöneticinin hangi özelliklerinin öğretmenler tarafından toksik olarak algılandığını ve toksik liderlerin kişiler üzerindeki etkilerini tespit etmeyi amaçladığı tezinde olgubilim araştırma deseninden yararlanmıştır. Tepebaşı (2021), yaptığı çalışmada kırk Turizm Fakültesi öğrencisiyle yüz yüze görüşmeler yaparak öğrencilerin toksik liderliğe dair algılarının incelemeyi amaçlanmıştır.

Yapılan çalışmaların iki tanesinde karma araştırma tasarımlarından yararlanılmıştır; Oruç'a ait doktora tezinde (2021) toksik liderliğin hizmet inovasyon davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin incelendiği çalışmada metanet, düzenleyici değişken olarak analize dahil edilmiştir. Diğer karma yöntem kullanan çalışmada (Karlı, 2022), öğretmenlerin toksik liderlik algıları araştırılmıştır.

4.2. İstismarcı Yönetim ile İlgili Bulgular

İstismarcı yönetimle ilgili ilki 2017'de (Aksu, 2017) olmak üzere 20 tez çalışması gerçekleştirilmiştir. Bunlardan 12'si yüksek lisans (Tablo 2.), 8'i doktora tezidir (Tablo 2.1.). 2018'den sonra görece artan konuyla ilgili tez çalışmaları, yıllar içinde dengeli bir dağılım göstermiştir. 15 tez çalışması İşletme, bir tez çalışması da onunla ilişkili olan Yönetim ve Organizasyon anabilim dalında yapılmıştır. Diğer tezler, kamu yönetimi, turizm işletmeciliği, sağlık yönetimi ve beden eğitimi ve spor anabilim dallarında gerçekleştirilmiştir. Bütün tezler nicel araştırma tasarımına dayanmaktadır. Saha araştırmaları hizmet ve üretim sektörü başta olmak üzere, özel sektörde gerçekleştirilmiştir. Kamu alanında yapılan çalışmalar da bulunmaktadır.

Tablo 2. İstismarcı Yönetim ile İlgili Yapılan Yüksek Lisans Tezleri

YAZAR/ YIL	ANABİLİM DALI	ARAŞTIRMA SAHASI	BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN	BAĞIMLI DEĞİŞKEN	ARACI DÜZENLEYİCİ DEĞİŞKEN	ARAŞTIRMA TASARIMI
Mustafa Gülbaş (2023)	Yönetim ve Organizasyon	Kobi	İstismarcı Yönetim	İş Tatmini	İş Zanaatkârlığı	Nicel
Banan Adnan Alturki (2023)	İşletme	KOBİ	İstismarcı Yönetim	Duygusal Zekâ	-	Nicel
Dilara Türe Gültekin (2023)	İşletme	Kamu ve Özel Sektör	İstismarcı Yönetim	Örgütsel Sinizm	-	Nicel
Merve Aşkın (2022)	Sağlık Yönetimi	Asistan Hekimler	İstismarcı Yönetim	Örgütsel Sapma	-	Nicel
Ertan Aktürk (2022)	İşletme	Emniyet Teşkilatı ve Özel Güvenlik	Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri	Yaşam Tatmini	İstismarcı Yönetim	Nicel
Berkay Gökgöz (2022)	Turizm İşletmeciliği	Konaklam a İşletmeleri	İstismarcı Yönetim	Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti	-	Nicel
Fatma Çetin Tur (2019)	İşletme	Perakende Sektörü	Kurumsallaşm a Düzeyi	Üretkenlik Karşısı İş Davranışı	İstismarcı Yönetim	Nicel
Emel Doğan (2019)	İşletme	Kamu	İstismarcı Yönetim	Zorunlu Vatandaşlık Davranışı	Kariyerizm	Nicel
Oğuz Gençay (2019)	İşletme	Kamu, Özel	İstismarcı Yönetim	Duygusal Tükenme, Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Vatandaşlık	Lider-Üye Etkileşimi	Nicel
Selin Taftaf (2018)	İşletme	Üniversite Öğrenciler i	Toplumsal Cinsiyet Algıları	İstismarcı Yönetim	-	Nicel
İlkhana Uğur (2018)	İşletme	Özel Sektör	İstismarcı Yönetim	Duygusal Tükenmişlik	İstismarcı Yönetim İklimi	Nicel
Nesrin Aksu (2017)	İşletme	Okul	Benlik Saygısı	Psikolojik İyi Oluş	İstismarcı Yönetim	Nicel

Tablo 2.1. İstismarcı Yönetim ile İlgili Yapılan Doktora Tezleri

YAZAR / YIL	ANABİLİM DALI	ARAŞTIRMA SAHASI	BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN	BAĞIMLI DEĞİŞKEN	ARACI DÜZENLEYİCİ DEĞİŞKEN	ARAŞTIRMA TASARIMI
Duygu Topal Yıldırım (2024)	İşletme	Konaklama İşletmeleri	İstismarcı Yönetim	İşten Ayrılma Niyeti, İş Tatmini	Psikolojik Sermaye	Nicel
Fatih Uçan (2023)	Kamu Yönetimi	Okul	Güç Mesafesi, İstismarcı Yönetim	Örgütsel Dedikodu	Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri	Nicel
Yusuf Gündüz (2023)	İşletme	Sivil Havacılık	İstismarcı Yönetim	Çalışanların Emniyet Davranışları	Lider-Üye Etkileşimi, Psikolojik Sermaye ve Psikososyal Emniyet İklimi	Nicel
Benan Arda (2023)	İşletme	Perakende Sektörü	Zehirleyici Kişilik Özellikleri	Sabotaj ve İntikam Davranışları	İstismarcı Yönetim	Nicel
Arzu Eryılmaz (2022)	İşletme	Özel Sektör	Çalışan Saygınlığı	Çalışan Hevesi	İstismarcı Yönetim	Nicel
Ayşe Hatun Dirican (2020)	İşletme	Özel Sektör	İstismarcı Yönetim, Psikolojik Sözleşme İhlali	İşe Gömülmüşlük	Örgütsel Destek	Nicel
Alpay Bülbül (2019)	Beden Eğitimi ve Spor	Lisanslı Sporcular	İstismarcı Yönetim	Antrenör-Sporcu İlişkisi	-	Nicel
Esra Serdar (2019)	İşletme	Hizmet/ Üretim Sektörü	İstismarcı Yönetim	İş Tatmini, Yaşam Tatmini ve Örgütten Memnuniyet	-	Nicel

İstismarcı yönetim 14 tezde bağımsız değişken, 5 tezde aracı/düzenleyici değişken, 1 tezde ise bağımlı değişken olarak yer almaktadır. İş tatmini, işten ayrılma niyeti, duygusal zeka, çalışanların emniyet davranışları, tükenmişlik, örgütsel destek ve vatandaşlık, örgütsel sinizm, işe gömülmüşlük, sapma, intikam davranışları, yaşam doyumu, çalışan hevesi gibi konular, istismarcı yönetimin bağımsız değişken olduğu çalışmalarda bağımlı değişken olarak modelde kullanılmıştır. İstismarcı yönetimin bağımlı değişken olarak ele alındığı tek çalışma (Taftaf, 2018), aynı zamanda toplumsal cinsiyet konusuyla istismarcı yönetim kavramını beraber ele alan ilk çalışmadır. Bu çalışma, istismarcı yönetimin algılanmasında cinsiyetin etkisini araştırmak amacıyla yapılmış nicel bir çalışmadır. İstismarcı yönetimin aracı/düzenleyici değişken olarak yer aldığı diğer çalışmaların konusu genel olarak zehirleyici kişilik özellikleri ve sabotaj/intikam davranışları, çalışan saygınlığı ve çalışan hevesi, karanlık üçlü kişilik özellikleri, yaşam doyumu, benlik saygısı ve psikolojik iyi oluş ilişkisine dairdir. Alanda ilk yazılan Aksu'nun tezi (2017), aynı zamanda istismarcı yönetimi düzenleyici değişken olarak ele alan ilk çalışmadır. Bu çalışmada örgüt temelli benlik saygısı ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide istismarcı yönetimin düzenleyici rolü tespit edilmeye çalışılmıştır. İstismarcı

yönetimin aracı değişken olarak ele alındığı bir diğer çalışmada (Tur, 2019), kurumsallaşma düzeyinin üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerindeki etkisini bulmak amaçlanmıştır. Aktürk (2022), aracı değişken olarak istismarcı yönetime odaklandığı tezinde, karanlık üçlü kişilik özellikleri ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi amaçlamıştır. Eryılmaz (2022), iş hayatındaki saygınlığın heves üzerindeki etkisini araştırdığı doktora tezinde, istismarcı yönetime düzenleyici değişken olarak yer vermiştir. Zehirleyici kişilik ölçeğini geliştirmeyi amaçladığı doktora tezinde Arda (2023), bağımsız değişkenin zehirleyici kişilik özellikleri, bağımlı değişkenlerin sabotaj ve intikam davranışları, aracı değişkenin istismarcı yönetim olduğu bir araştırma modeli kurgulamıştır.

4.3. Yıkıcı, Narsist ve Etik Dışı Liderlik ile İlgili Bulgular

Yıkıcı liderlikle ilgili 13 tez çalışması gerçekleştirilmiştir. Konu ilk kez 2016'da Kıyıkçı'nın (2016) yüksek lisans teziyle çalışılmaya başlanmıştır. İşletme anabilim dalında yürütülen ve yıkıcı liderliğin, çalışanların tükenmişlikleri üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen nicel araştırma tasarımına dayanan bu çalışmayı takiben, 2017 ila 2024 arasında 12 tez çalışması daha gerçekleştirilmiştir. Bunlardan 6'sı yüksek lisans (Tablo 3.), diğer 6'sı da doktora tezidir (Tablo 3.1.).

Tablo 3. Yıkıcı Liderlikle İlgili Yapılan Yüksek Lisans Tezleri

YAZAR / YIL	ANABİLİM DALI	ARAŞTIRMA SAHASI	BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN	BAĞIMLI DEĞİŞKEN	ARACI DÜZENLEYİCİ DEĞİŞKEN	ARAŞTIRMA TASARIMI
Eylül Sucularlı (2024)	Beden Eğitimi ve Spor	Lisanslı Sporcular	Karanlık Üçlü Kişilik	Yıkıcı Liderlik	Saldırganlık Tutumları	Nicel
Meltem Başyigit Turan (2024)	Eğitim Bilimleri	Okul	Yıkıcı Liderlik	Örgütsel Sessizlik	-	Nicel
Timur Köse (2023)	İşletme	Vakıf Üniversitesi Hastaneleri	Yıkıcı Liderlik	İş Motivasyonu, İşten Ayrılma Niyeti	-	Nicel
Ozan Arıcı (2021)	Eğitim Bilimleri	Okul	Yıkıcı Liderlik	Motivasyon	-	Nicel
Mehmet Dincer (2020)	İnsan Kaynakları Yönetimi	Jandarma (İstifa Eden)	Yıkıcı Liderlik	İş Stresi, İşten Ayrılma Niyeti	-	Nicel
Murat Günsel (2017)	İşletme Yönetimi	İşgörenler	Yıkıcı Liderlik, Toksik Liderlik	İşgören Performansı	-	Nicel
Mustafa Kıyıkçı (2016)	İşletme	Banka	Yıkıcı Liderlik	Tükenmişlik	-	Nicel

Tablo 3.1. Yıkıcı Liderlikle İlgili Yapılan Doktora Tezleri

YAZAR / YIL	ANABİLİM DALI	ARAŞTIRMA SAHASI	BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN	BAĞIMLI DEĞİŞKEN	ARACI DÜZENLEYİCİ DEĞİŞKEN	ARAŞTIRMA TASARIMI
Hamide Selçuk (2022)	İşletme	Özel sektör	Yapıcı ve Yıkıcı Liderlik	Örgütsel İklim ve Çalışan Performansı	-	Nicel
Remzi Güneş (2020)	İşletme	Kamu ve Özel Sektör	Algılanan Yıkıcı Liderlik ve Benlik Kurguları	Psikolojik Uyumsuzluk ve Örgütsel Sinizm	-	Nicel
Murat Aydınay (2019)	İşletme	-	Yıkıcı Liderlik	Öz-Yeterlilik Algısı ve Üretim Karşıtı Davranış Geliştirme	-	Karma
Furkan Çelebi (2019)	İşletme	-	Yıkıcı Liderlik Davranışları	Örgütsel Sapma Davranışları	Örgütsel Sinizm	Karma
Onur Kazancı (2019)	İşletme	Birincil ve İkincil Tarihsel Kaynaklardan Yararlanan Fenomenolojik Bir Analiz				Nitel
Seçil Selçuk (2018)	İşletme	Kamu / Özel İşgörenleri	Yapıcı ve Yıkıcı Lider Davranışları	Ar-Ge Takım Öğrenmesi	-	Nicel

Tezlerin 9'u işletme anabilim dalında yürütülen tez çalışmaları olup, 2 tez eğitim bilimleri, biri insan kaynakları yönetimi, diğeri ise beden eğitimi ve spor alanında gerçekleştirilmiştir. Bundan kaynaklı olarak araştırma sahalarının büyük kısmı özel şirketler; örneklemse özel şirket çalışanlarıdır. Tezlerin 10'u nicel, 1'i nitel ve geriye kalan 2'si karma yöntemlerle yürütülmüştür. Yıkıcı liderlikle ilgili yapılan tezlerden yalnızca 1 tanesinin (Kazancı, 2019) nitel bir çalışma olduğu görülmektedir. Bahsi geçen çalışmada Sultan II. Abdülhamid Han'ın yıkıcı liderlik davranışı analiz edilmiştir. Yazar, birincil ve ikincil tarihsel kaynaklardan faydalanarak fenomenolojik bir analiz yöntemi kullanmıştır. Yıkıcı liderlik, tezlerin 11'inde bağımsız değişken, yalnızca 1'inde bağımlı değişkendir. Örgütsel sessizlik, motivasyon, örgütsel iklim, çalışan performansı, psikolojik uyumsuzluk ve örgütsel sinizm yıkıcı liderlik tezlerinde bağımlı değişken olarak ele alınan diğer kavramlardır. Yıkıcı liderliğin bağımlı değişken olarak ele alındığı tek tez olan Sucularlı'nın (2024) çalışmasında karanlık üçlü kişilik özelliklerinin bu liderlik tutumları üzerindeki etkisini belirlemek amaçlanmıştır. Saldırganlık tutumları ise bu çalışmada aracı değişken olarak model dahil edilmiştir.

Narsist liderlikle ilgili bir doktora (Tablo 4.) bir yüksek lisans (Tablo 4.1.) olmak üzere 2 tez yazılmıştır. Bu çalışmalarda, bağımsız değişken olarak ele alınan narsist liderliğin, üretkenliğe aykırı çalışma davranışları, iş tükenmesi, bağlamsal performans ve örgütsel vatandaşlık bağımlı değişkenleri üzerindeki etkisini araştırmak amacıyla nicel araştırma tasarımlarına başvurulmuştur. Küçük (2019) tarafından yazılan doktora tezindeki araştırma modelinde öz-kontrol ve öz-saygı kavramları aracı değişken olarak belirlenmiştir. Öğretmenoğlu (2019)'un narsist liderlik çalışması, catering işletmelerinin çalışmaları üzerinde yürütülen ve narsist liderliğin örgütsel vatandaşlığı etkisini tespit etmeye yönelik bir çalışmadır.

Tablo 4. Narsist Liderlikle İlgili Yapılan Doktora Tezi

YAZAR / YIL	ANABİLİM DALI	ARAŞTIRMA SAHASI	BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN	BAĞIMLI DEĞİŞKEN	ARACI DÜZENLEYİCİ DEĞİŞKEN	ARAŞTIRMA TASARIMI
Burcu Aydın Küçük (2019)	İşletme	Kamu-Özel Kurumlarda Yönetici ve Yönetici Olmayan Çalışanlar	İş Yerinde Kıskançlık, Toksik Örgüt İklimi ve Narsist Liderlik	Üretkenliğe Aykırı Çalışma Davranışları, İş Tükenmesi ve Bağlamsal Performans	Öz-Kontrol ve Öz-Saygı	Nicel

Tablo 4.1 Narsist Liderlikle İlgili Yapılan Yüksek Lisans Tezi

Mert Öğretmen oğlu (2019)	Turizm İşletmeciliği	Catering İşletmeleri	Narsist Liderlik	Örgütsel Vatandaşlık	-	Nicel
---------------------------	----------------------	----------------------	------------------	----------------------	---	-------

Diğer yandan etik dışı liderlik konusunda Mualla Kâtip (2019) tarafından yapılan tez çalışması, öğretmenlerin etik dışı yöneticiye dair düşüncelerinden yola çıkarak etik dışı liderliğe dair genel bir yargıya ulaşmak amacıyla yapılan nitel bir çalışmadır (Tablo 5.). Etik dışı liderlikle ilgili ilk ve tek tezin nitel araştırma yöntemi kullanmış olması ayrıca önemlidir.

Tablo 5. Etik Dışı Liderlikle İlgili Yapılan Yüksek Lisans Tezi

YAZAR / YIL	ANABİLİM DALI	ARAŞTIRMA SAHASI	BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN	BAĞIMLI DEĞİŞKEN	ARACI DÜZENLEYİCİ DEĞİŞKEN	ARAŞTIRMA TASARIMI
Mualla Katip (2019)	Eğitim Bilimleri	Okul / Öğretmenler	Okullardaki Etik Dışı Liderlik Tutumları Hakkında Nitel Bir çalışma			Nitel

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu çalışma; toksik liderlik, istismarcı yönetim, yıkıcı liderlik, narsist liderlik ve etik dışı liderlik olmak üzere beş farklı konunun alanyazın tez taramasına dayanmaktadır. Mevcut literatürde, adı geçen konuların hangi kavramlarla ele alındığı, hangi yöntemi kullanarak ve hangi değişkenlerle nasıl modellerin kurulduğu serimlenmeye çalışılmıştır. Böylece çalışma, literatürde gelinen aşama, şu ana kadarki gelişim ve çeşitliliğe odaklanarak mevcut durumla ilgili genel bir değerlendirme yapmayı amaçlamıştır.

Bu doğrultuda toksik liderlik, istismarcı yönetim, yıkıcı liderlik, narsist liderlik ve etik dışı liderlik kavramlarını konu eden, ilki 2013 yılında olmak üzere 2024 yılına kadar yazılmış toplamda doksan beş (95) adet tez incelenmiştir. 2013-2018 yılları arasında toplamda 16 tez çalışması yapılmışken 2019 yılı itibarıyla çalışma sayısında fark edilir bir ivme yaşanmış ve 2019-2024 yılları arasında toplamda 78 tez çalışması yapılmıştır. Özellikle toksik liderlikle ilgili yapılan çalışmalar günümüzde de hala yaygınlığını korumaktadır. Doksan beş (95) tezin 59'unu toksik liderlikle ilgili yapılan çalışmalar; 20'sini istismarcı yönetim; 13'ünü yıkıcı liderlik; 2'sini narsist liderlik; 1'ini etik dışı liderlik tezleri oluşturmaktadır. Tezlerin 32'si doktora, 63'ü yüksek lisans tezidir. Bu tezlerin 84'ü nicel, yalnızca 5'i nitel ve 4'ü karma yöntemlerle yürütülmüştür. Geriye kalan iki tez, teorik çalışmalar olup betimsel özellik taşımaktadır. Tezlerin 47'si işletme bölümüne; 23'ü eğitim bilimlerine bağlı anabilim dallarında yapılmıştır. Dolayısıyla en sık rastlanan iki araştırma sahası farklı sektörlerden özel şirketler ve kamu/özel okullarıdır. Tezlerde bağımlı, bağımsız, aracı/düzenleyici olarak en

sık konu edilen kavramlarsa işten ayrılma niyeti, iş tatmini, örgütsel sinizm, örgütsel sessizlik, tükenmişlik, motivasyon ve performanstır.

Yapılan inceleme sonucunda toksik liderlik ve onun türevi kavramlara ilişkin tezlerde genel bir eğilim olduğu gözlemlenmiştir. Nicel çalışmaların ağırlıkta olduğu işletme bölümüne bağlı anabilim dallarında, özel şirketlerde yapılan çalışmalar ağırlıktadır. Bu çalışmalar, nicel olmalarından kaynaklı olarak belli bir durumu tespit etmeyi amaçlamış ve neden-sonuç ilişkisi kurmakla sınırlı kalmıştır. Sektör ve örneklem dağılımındaki çeşit azlığı yapılan araştırmaların ve sonuçlarının aynı çizgide ilerlemesine yol açmıştır. Bu da tekdüze hatta ilerleyen ve araştırma tasarımı açısından, görece, tekrara düşen tez çalışmalarına neden olmuştur. Öyle ki; anket ve benzeri nicel veri toplama araçları sınırlı ve yüzeysel sonuçlar çıkarabilmektedir. Bu anlamda, yüz yüze görüşmelere veya gözleme dayanan nitel araştırma desenlerinden faydalanmak, Mills'in (1959) sosyal bilim araştırmaları için dikkat çektiği, toplumsal bağlama kör kalan yalıtılmış ampirizm yanılığını aşmak ve liderliğin karanlık yönü gibi toplumsal neden, süreç ve sonuçları çok katmanlı olguları örgütsel alanda çözümlemek için önemli bir katkı sağlayacaktır. Dolayısıyla ilgili alanda bundan sonraki yürütülecek tezlerde nitel araştırma yöntemlerini daha sık yararlanmak, mevcut nicel tezlerin yetkinlikle ulaştığı bilgi birikimin çok yönlü gelişmesini mümkün kılabilir. Bu doğrultuda, alanda yapılan çalışmaların daha çeşitli ve amacına hizmet eden örneklemelerden yararlanarak, daha farklı pek çok kavramdan oluşan modellerle, sorunun derinliklerine inerek yeni ilişkiler keşfetme yolunda ilerlemesinin hem araştırma sahasının bilimsel gelişimine hem de örgütsel-bireysel ve dolayısıyla toplumsal düzeyde katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akca, İ. (2021). *Kamuda toksik liderlik, işten ayrılma niyeti ve etik iklim algısı ilişkisi: Bir alan araştırması* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Aksu, N. (2017). *Örgüt temelli benlik saygısının psikolojik iyi oluşa etkisinde istismarcı yönetimin rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars
- Aktürk, E. (2022). *Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin yaşam tatminine etkisinde istismarcı yönetimin aracı rolü: Emniyet teşkilatı ve özel güvenlik ve koruma çalışanları üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gümüşhane Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Gümüşhane.
- Allio, R. J. (2007). Bad leaders: How they get that way and what to do about them. *Strategy & Leadership*, 35(3), 12-17.
- Alturkı, B. A. (2023). *İstismarcı yönetimin duygusal zekâ üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Arda, B. (2023). *Zehirleyici kişilik özelliklerinin sabotaj ve intikam davranışları üzerindeki etkisinde istismarcı yönetim tarzının rolü* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çanakkale.
- Arıcı, O. (2021). *Ortaokul öğretmenlerinin görüşlerine göre okul müdürlerinin yıkıcı liderlik davranışları ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Arlı, Ö. (2019). *Öz kendilik değerlendirmesinin, sinizm, iş tatmini ve tükenmişliğe etkisinde toksik liderliğin rolü* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aşkın, M. (2022). *İstismarcı yönetim tarzının örgütsel sapma davranışlarına etkisi: Asistan hekimler örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Atanlar, İ. (2023). *Konaklama işletmelerinde dönüşümcü liderlik ve toksik liderliğin örgütsel bağlılığa etkisi: Eskişehir örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Aydınay, M. (2019). *Yıkıcı liderliğin çalışanların öz-yeterlilik algısı ve üretim karşıtı davranış geliştirme eğilimleri üzerine etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

- Azeez, F. Ve Aboobaker, N. (2024). Echoes of dysfunction: A thematic exploration of toxic leadership in higher education. *Journal of Aggression, Conflict and Peace Research*, 16(4), 439-456.
- Bahadır, E. (2018). Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile okul müdürlerinin toksik liderlik davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rize.
- Bakır, M. (2022). Okul müdürlerinin toksik liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel mutlulukları arasındaki ilişki (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Baloyi, G. T. (2020). Toxicity of leadership and its impact on employees: Exploring the dynamics of leadership in an academic setting. *HTS Theologiese Studies/Theological Studies*, 76(2).
- Başar, U. Sıgır, Ü. Ve Basım, N. (2016). İş yerinde karanlık liderlik. *İş ve İnsan Dergisi*, 3(2), 65-76.
- Bayındır, M. (2024). Antrenörlerin toksik liderlikleri ile sporcu devamlılığı arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluş ve tükenmişliğin aracı rolü (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sakarya.
- Biçer, T. (2023). Toksik liderlik algısı ile işten ayrılma niyeti ve genel sağlık durumu ilişkisinde kişilik özelliklerinin rolü (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Brown, M. E. Ve Mitchell, M. S. (2010). Ethical and unethical leadership: Exploring new avenues for future research. *Business ethics quarterly*, 20(4), 583-616.
- Burdurlu, B. (2024). Örgütlerde toksik liderlik ve örgütsel sinizm ilişkisi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Pamukkale.
- Bülbül, A. (2019). Sporcu perspektifinden istismarcı yönetim algısının antrenör-sporcu ilişkisine etkisinin incelenmesi (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Campbell, W. K., Hoffman, B. J., Campbell, S. M. Ve Marchisio, G. (2011). Narcissism in organizational contexts. *Human resource management review*, 21(4), 268-284.
- Çağrı, Y. E. (2021). Toksik liderliğin örgütsel sessizlik ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Çeken, S. (2020). The relationship between psychological capital and work engagement: The role of toxic leadership perception (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çelebi, F. (2019). Yıkıcı liderliğin örgütsel sapma davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracı rolü: Samsun ili sağlık sektöründe bir araştırma (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Çeliker, N. (2020). Konaklama işletmelerinde toksik liderlik ölçeğinin geliştirilmesi ve toksik liderlik, lider-üye etkileşimi, iş stresi, duygusal tükenmişlik değişkenleri bağlamında örgütsel vatandaşlık davranışının veri madenciliği yöntemi ile incelenmesi (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Çeliker, N. (2021). İstismarcı Yönetim. *İçinde Yönetim Bilimlerinde Güncel Çalışmalar* (1. Basım, ss. 57-76). Akademisyen Yayınevi.
- De Vries, M. F. K. Ve Miller, D. (1985). Narcissism and leadership: An object relations perspective. *Human Relations*, 38(6), 583-601.
- Demir, B. (2019). Toksik liderlik algısının örgütsel sessizlik, duygusal bağlılık ile görev performansı arasındaki ilişki (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demirel, N. (2015). Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin toksik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (Gaziantep Şehitkâmil İlçesi örneği) (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

- Diñer, M. (2020). *Yıkıcı liderliğin iş stresi ve işten ayrılmaya etkisi: Kurumlarından istifa eden jandarma personeli üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Dirican, A. H. (2020). *İstismarcı yönetim ve psikolojik sözleşme ihlalinin çalışanların işe gömülmüşlükleri üzerine etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolü* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Doğan, A. (2021). *Toksik liderlik davranışlarının örgütsel depresyona ve örgüt temelli benlik saygısına etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Doğan, E. (2019). *İstismarcı yönetim algısının zorunlu vatandaşlık davranışlarına etkisinde Kariyerizmin moderatör etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Doğan, E. (2023). *Çalışanların öznel iyi oluşunu şekillendirmede toksik liderlik algısının rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çanakkale.
- Duchon, D. Ve Drake, B. (2009). Organizational narcissism and virtuous behavior. *Journal of business ethics*, 85, 301-308.
- Einarsen, S., Aasland, M. S. Ve Skogstad, A. (2007). Destructive leadership behaviour: A definition and conceptual model. *The leadership quarterly*, 18(3), 207-216.
- Eisenbeiß, S. A. Ve Brodbeck, F. (2014). Ethical and unethical leadership: A cross-cultural and cross-sectoral analysis. *Journal of Business Ethics*, 122, 343-359.
- Eker, E. (2024). *Toksik liderlik ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde tükenmişliğin aracı rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Erçetin, M. (2024). *Örgütsel dışlanma ve örgütsel yalnızlık ilişkisinde toksik liderin aracı rolü: Bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Edirne.
- Erdoğan, N. S. (2020). *Algılanan toksik liderlik ve örgütsel bağlılık ile iş tatmini etkileşimi: Medya çalışanları üzerinde bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eriş, Y. (2019). *Toksik liderliğin örgütsel bağlılığa ve iş tatminine etkisi: Bir kamu bankası örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ.
- Eroğlu, K. (2024). *Okul müdürlerinin toksik liderlik davranışları ile öğretmenlerin yaşam doyumu arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.
- Ertuğrul, S. (2021). *Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin toksik liderlik davranışları ile öğretmenlerin motivasyon ve iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Eryılmaz, A. (2022). *Çalışma ortamında çalışanların saygınlığı ile hevesleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve istismarcı yönetim davranışının düzenleyici rolü* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eschleman, K. J., Bowling, N. A., Michel, J. S. Ve Burns, G. N. (2014). Perceived intent of supervisor as a moderator of the relationships between abusive supervision and counterproductive work behaviours. *Work & Stress*, 28(4), 362-375.
- Gençay, O. (2019). *Abusive supervision and leader-member exchange: An analysis of attitudinal, emotional and behavioral outcomes* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gökgöz, B. (2022). *Konaklama işgörenlerinin istismarcı yönetim algısı: 4 ve 5 yıldızlı otel işletmeleri örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Karabük.

- Gupta, A. Ve Chawla, S. (2024). Toxic leadership in workplaces: Insights from bibliometric, thematic analysis, and TCM framework. *International Journal of Organizational Leadership*, 13(1), 179-200.
- Gülbaş, M. (2023). *How abusive supervision affects job satisfaction: The mediating role of job crafting* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Güler, E. A. (2023). *Sağlık kurumlarında toksik liderliğin çalışanların örgütsel bağlılıklarına etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Toros Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Mersin.
- Gültekin, D. T. (2023). *İstismarcı yönetim ile örgütsel sinizm arasında özsaygının aracılık etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Gündüz, Y. (2023). *İstismarcı yönetim ile çalışanların emniyet davranışları arasındaki ilişkide lider-üye etkileşimi, psikolojik sermaye ve psikososyal emniyet ikliminin etkisi: Sivil havacılık sektöründe bir araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güneş, R. (2020). *The relations of perceived destructive leadership and self-construals with employees' psychological disharmony and organizational cynicism: the roles of need thwarting, psychological contract breach and task significance* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Günsel, M. (2017). *Toksik ve yıkıcı liderliğin çalışan performansı üzerindeki etkileri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Haider, S., Nisar, Q. A., Baig, F. Ve Azeem, M. (2018). Dark Side of Leadership: Employees' Job Stress & Deviant Behaviors in Pharmaceutical Industry. *International Journal of Pharmaceutical Research & Allied Sciences*, 7(2).
- Harris, K. J., Kacmar, K. M. Ve Zivnuska, S. (2007). An investigation of abusive supervision as a predictor of performance and the meaning of work as a moderator of the relationship. *The leadership quarterly*, 18(3), 252-263.
- Hassan, S., Kaur, P., Muchiri, M., Ogbonnaya, C. Ve Dhir, A. (2023). Unethical leadership: Review, synthesis and directions for future research. *Journal of Business Ethics*, 183(2), 511-550.
- Indradevi, R. (2016). Toxic leadership over the years—a review. *PURUSHARTHA-A journal of Management, Ethics and Spirituality*, 9(1), 106-110.
- İlhan, H. (2019). *Okul müdürlerinin toksik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karabük.
- İskit, B. (2019). *Liderliğin karanlık yüzüne bir bakış: Toksik liderlik kavramı ve toksik liderliğin işgören motivasyonu ve tutumları üzerindeki etkileri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- İşbilir, G. (2023). *Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin toksik liderlik davranışlarının incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Kalem, M. O. (2024). *Algılanan toksik liderlik ile sosyal desteğin çalışan duygusal tükenmişlik ve örgütsel sinizm seviyeleri üzerindeki etkileri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kara, C. (2022). *Liderliğin karanlık yüzü, toksik liderlik davranışının çalışanlar üzerine etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Karabük.
- Karaca, N. (2023). *Algılanan toksik liderliğin fırsatçı sessizlik üzerine etkisinde örgütsel politikanın ve ahlaki çözülmenin aracılık rolü* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Karademir, M. B. (2022). *Halkoyunları antrenörlerinin toksik liderlik davranışlarının sporcuların psikolojik sağlamlık ve tatmin düzeyleri üzerindeki belirleyici rolü* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Karakaya, A. (2020). *Toksik liderlik ve sağlık çalışanlarının toksik liderlik algı düzeylerinin araştırılmasına yönelik bir hastane örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Esenyurt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Karakaya, S. (2022). *Ortaöğretim okul müdürlerinin toksik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rize.
- Karlı, B. (2022). *Okul müdürlerinin toksik liderlik davranışına ilişkin öğretmen görüşleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Katip, M. (2019). *Ortaöğretim okul yöneticilerinin etik dışı liderlik davranışları hakkında öğretmen görüşleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Kazancı, O. (2019). *Bir yıkıcı liderlik örneği: Sultan II. Abdülhamid* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kesen, M. Ve Dincer, M. (2021). Yıkıcı liderliğin algılanan stres ve işten ayrılmaya etkisi: Kurumlarından istifa eden jandarma personeli üzerine bir araştırma. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 21(2), 210-225.
- Kılıç, M. (2019). *X ve Y kuşaklarındaki toksik liderlik algılarının örgütsel bağlılık, psikolojik iyi oluş ve bireysel performans üzerindeki yansımaları* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Kırbaç, M. (2013). *Eğitim örgütlerinde toksik liderlik* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Kırca, M. Y. (2021). *Çalışanlardaki toksik liderlik algısının örgütsel sessizlik ve iş motivasyonu üzerindeki etkisi: Pozitif psikolojik sermayenin düzenleyici rolü* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Kıyıkçı, M. (2016). *Yıkıcı liderlik algısı ve tükenmişlik arasındaki ilişki: Bankacılık sektöründe bir inceleme* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Kimura, H. (2003). Overcome toxic management. *Nursing management*, 34(1), 26-29.
- Köse, T. (2023). *Yıkıcı liderliğin iş motivasyonu ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: İstanbul Küçükçekmece ilçesi vakıf üniversite hastaneleri örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Krasikova, D. V., Green, S. G. Ve LeBreton, J. M. (2013). Destructive leadership: A theoretical review, integration, and future research agenda. *Journal of management*, 39(5), 1308-1338.
- Küçük, B. A. (2019). *The impacts of toxic organizational climate, narcissistic leader and workplace envy on individual outcomes of counterproductive work behavior, work exhaustion and contextual performance: The roles of perceived self-esteem and self-control* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Küçük, Ö. (2020). *Okul müdürlerinin toksik liderlik davranışları ile okul etkililiği arasındaki ilişkide örgütsel sinizm ve psikolojik sermayenin aracılık etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Lašáková, A. Ve Remišová, A. (2015). Unethical leadership: Current theoretical trends and conceptualization. *Procedia Economics and Finance*, 34, 319-328.
- Lubit, R. (2002). The long-term organizational impact of destructively narcissistic managers. *Academy of management perspectives*, 16(1), 127-138.
- Maden, F. M. (2019). *Toxic workplaces, toxic leaders and effect on organizational commitment and employee performance* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Malik, S. A., Nawab, S. Ve Shafi, K. (2023). Saving the moral self: Unethical leadership and employee behaviors—a moral cleansing perspective. *European Journal of Management and Business Economics*, 32(3), 370-387.
- Mammadova, L. (2021). Öğretmenlerin okul yöneticilerinin toksik liderlik davranışlarına ilişkin algıları ile performansları arasındaki ilişki (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Nebioğlu, K. G. (2023). Toksik liderliğin iş performansı ve örgütsel özdeşleşmeye etkisi: Kütüphane çalışanları üzerine bir araştırma (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara.
- Ocak, S. (2022). Toksik liderliğin işe yabancılaşmaya ve işten ayrılma niyetine etkisi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Oliveira, L. B. Ve Najnudel, P. S. (2022). The influence of abusive supervision on employee engagement, stress and turnover intention. *Revista de Gestão*, 30(1), 78-91.
- Oruç, Ş. (2021). Toksik liderlik algısının hizmet inovasyon davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde metanetin düzenleyici rolü (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- Öğretmenoğlu, M. (2019). Narsist liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Ankara'daki catering işletmelerinde bir uygulama (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara.
- Özcan, P. (2024). Toksik liderliğin öğretmenlerin mobbing algıları ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çanakkale.
- Özkan, Ç. K. (2022). Toksik liderlik davranışının örgütsel sessizlik üzerindeki etkisi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özkaya, F. (2022). Okul yöneticilerinin toksik liderlik davranışlarının bireysel ve örgütsel etkileri (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Düzce Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Düzce.
- Öztürk, M. (2023). Toksik liderlik, iş stresi ve işe adanmışlık ilişkisi: 50/d kadrosundaki araştırma görevlileri üzerine bir çalışma (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Alanya.
- Öztürk, O. (2023). Toksik liderlik algısının sosyal sanal kaytarma üzerindeki etkisi: Lojistik sektörü üzerine bir araştırma (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bandırma.
- Padilla, A., Hogan, R. Ve Kaiser, R. B. (2007). The toxic triangle: Destructive leaders, susceptible followers, and conducive environments. *The leadership quarterly*, 18(3), 176-194.
- Rahman, H. H. (2022). The mediator role of employee silence in the relationship between toxic leadership behaviour and contextual performance (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Reed, G. E. (2004). Toxic leadership. *Military review*, 84(4), 67-71.
- Rosenthal, S. A. Ve Pittinsky, T. L. (2006). Narcissistic leadership. *The leadership quarterly*, 17(6), 617-633.
- Schyns, B. Ve Schilling, J. (2013). How bad are the effects of bad leaders? A meta-analysis of destructive leadership and its outcomes. *The Leadership Quarterly*, 24(1), 138-158.
- Selçuk, H. (2022). Yapıcı ve yıkıcı liderlik özelliklerinin örgütsel iklim ve çalışan performansına etkisi (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Selçuk, S. (2018). Yapıcı ve yıkıcı lider davranışları ve ar-ge takımlarında öğrenme üzerine etkisi (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

- Serdar, E. (2019). *İstismarcı yönetimin iş tatmini, yaşam tatmini ve örgütten memnuniyet ile ilişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Sakarya.
- Serdar, E. Ve Özsoy, E. (2019). *İstismarcı Yönetim: Bir Literatür Taraması*. İzmir Katip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2(1), 1-11.
- Sharma, P. N. (2018). Moving beyond the employee: The role of the organizational context in leader workplace aggression. *The Leadership Quarterly*, 29(1), 203-217.
- Sucularlı, E. (2024). *Takım sporcularında karanlık üçlü kişilik ve yıkıcı liderlik algısı arasındaki ilişkide saldırganlığın aracı rolünün incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333-339.
- Taftaf, S. (2018). *Examining the dark side of leadership: The role of gender on the perception of abusive supervision* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tamay, M. (2021). *Toksik liderliğin çalışanların mobbing algıları ve iş performansları üzerindeki etkisi: Kütahya ili sağlık çalışanları örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Kütahya.
- Tamer, E. (2023). *The relationship between perceived toxic leadership and work engagement* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tatlıcı, H. (2022). *Güç kültürü ve toksik liderliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin aracı rolü: Özel güvenlik sektörü üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Tenderis, A. (2023). *Toksik liderliğin örgütsel itaat aracılığıyla üretkenlik karşıtı iş davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Tepebaşı, B. (2021). *Turizm öğrencilerinin toksik liderlik algıları üzerine karşılaştırmalı bir bilişsel haritalama araştırması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Tepper, B. J., Duffy, M. K., Henle, C. A. Ve Lambert, L. S. (2006). Procedural injustice, victim precipitation, and abusive supervision. *Personnel psychology*, 59(1), 101-123.
- Tur, F. Ç. (2019). *İşletmelerde kurumsallaşma düzeyi, istismarcı yönetim ve üretkenlik karşıtı iş davranışı ilişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Turan, M. B. (2024). *Okul müdürlerinin yıkıcı liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sessizliklerinin ilişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya
- Uçan, F. (2023). *Güç mesafesi yönelimi ve istismarcı yönetimin örgütsel dedikodu üzerindeki etkisinde karanlık üçlü kişilik özelliklerinin aracı rolü: Eğitim kurumlarında ampirik bir çalışma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Uğur, İ. (2018). *The relationship between abusive supervision and emotional exhaustion: The role of abusive supervision climate* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Uncu, A. (2018). *Liderlik teorilerinde toksik liderliğin araştırılması: Hitler ve Stalin örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Ünsal, M. (2023). *Okul yöneticilerinin toksik liderlik davranışları ile beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bayburt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Bayburt.

- Wang, H., Jiao, R. Ve Li, F. (2022). Research on the effect of narcissistic leadership on employee job embeddedness. *Frontiers in Psychology*, 13, 927529.
- Wilson-Starks, K. Y. (2003). Toxic leadership. Transleadership, Inc, 1, 2016.
- Wolor, C. W., Ardiansyah, A., Rofaida, R., Nurkhin, A. Ve Rababah, M. A. (2022). Impact of toxic leadership on employee performance. *Health psychology research*, 10(4).
- Yağcı, E. (2020). *Toksik liderliğin yöneticiye güven aracılığı ile örgütsel sessizlik üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yarar, V. (2024). *Turizm işletmeleri çalışanlarının toksik liderlik algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Samsun.
- Yatağan, S. (2024). *Okul müdürlerinin toksik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel muhalefet algıları arasındaki ilişkiler* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Pamukkale.
- Yıldırım, D. T. (2024). *İstismarcı yönetim ve psikolojik sözleşme ihlalinin çalışanların iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi: Antalya ili konaklama işletmeleri örneği* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Nişantaşı Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Yue, C. A., Qin, Y. S. Ve Men, L. R. (2024). The dark side of leadership communication: The impact of supervisor verbal aggressiveness on workplace culture, employee–organization relationships and counterproductive work behaviors. *Corporate Communications: An International Journal*, 29(3), 405-429.
- Zengin, F. (2023). *Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin toksik liderlik davranışları ile psikolojik iklim arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Zenginoğlu, E. (2021). *Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin toksik liderlik davranışları ile öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.